



# **Relatório de Desempenho Setorial**

---

**Secretaria de Gestão de Pessoas**

**Período: 1º de janeiro a 31 de agosto de 2025**

**Plano Estratégico Setorial**  
**Ciclo: 2022-2026**

## 1. APRESENTAÇÃO

O presente relatório apresenta o desempenho da Secretaria de Gestão de Pessoas no período de **janeiro a agosto de 2025** em relação às metas definidas no **Plano Estratégico Setorial da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) – Ciclo 2022-2026**, instituído através da Instrução Normativa n.º 4, de 8 de abril de 2022<sup>1</sup>.

Originalmente estruturado com dez indicadores setoriais, o atual plano conta com 9 indicadores, considerando que, na II Reunião de Análise Estratégica TRE-BA ocorrida em março/2023 o *i6 - Taxa de ausência de servidores efetivos por motivo de saúde própria (TASE)* foi elevado ao nível estratégico, passando a integrar o Plano Estratégico Institucional do Tribunal Eleitoral da Bahia (PEI). O monitoramento dos indicadores é uma importante ferramenta de gestão, com a finalidade de acompanhar o alcance das metas definidas para o período de medição, identificar avanços e oportunidades de melhorias, embasar análises críticas e subsidiar decisões para correção de eventuais problemas que afetem o desempenho das atividades da Secretaria e, por conseguinte, do Tribunal.

Em se tratando de indicadores táticos, os índices aferidos representam os resultados alcançados pelas áreas técnicas e operacionais da SGP, com avaliação quantitativa e qualitativa e foco na contribuição para o atendimento dos objetivos estratégicos do Tribunal.

## 2. OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO E INDICADORES SETORIAIS

| OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO                                  | INDICADORES SETORIAIS   |
|--|---|
| Contribuir para a melhoria do atendimento ao público       | i1. Taxa de servidores treinados em atendimento ao público                      |
| Melhorar o desempenho dos processos organizacionais na SGP | i2. Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente       |
| Melhorar a efetividade da comunicação da SGP               | i3. Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP |
| Desenvolver a gestão do conhecimento                       | i4. Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP                  |
| Promover saúde e bem-estar                                 | i5. Percentual de atividades manualizadas na SGP                                |
| Aperfeiçoar a qualidade do gasto público na SGP            | i7. Taxa de servidores com exame periódico finalizado                           |
|  | i10. Grau de tempestividade na realização de Junta Médica                       |
|  | i8. Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC).                       |
|  | i9. Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC).                      |

Nota: o i6 foi elevado a indicador estratégico (2ª Reunião de Análise Estratégica 2023)

<sup>1</sup> Versão atual disponível no [site do Tribunal](#). Acesso em 9 de novembro de 2025.

### 3. RESULTADOS OBTIDOS

A partir do levantamento de informações junto às Coordenadorias da SGP por meio dos processos de monitoramento individualizado de cada indicador, apresentam-se, a seguir, os resultados alcançados no período de **janeiro a abril de 2025** para os indicadores táticos da SGP.

| INDICADOR   | META 2025   | RESULTADO<br>(1º quadrimestre 2025)  | RESULTADO<br>(2º quadrimestre 2025)  | RESULTADO<br>(3º quadrimestre 2025) |
|---|---|--|--|-------------------------------------|
| i1. Taxa de servidores treinados em atendimento ao público                      | 65% de servidores lotados em zonas eleitorais capacitados em atendimento ao público   | Meta semestral – a ser aferida em setembro relativamente ao 1º semestre          | 66,9% de servidores capacitados – META ATINGIDA                                  | Não atingido o período de aferição  |
| i2. Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente       | Meta em fase de revisão   | Ainda sem meta redefinida  | Ainda sem meta redefinida  | Não atingido o período de aferição  |
| i3. Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP | 1 processo crítico com avaliação e gerenciamento de riscos (COASA)  | Processo de acompanhamento já enviado à unidade responsável                      | Processo de acompanhamento já enviado à unidade responsável                      | Não atingido o período de aferição  |
| i4. Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP                  | Alcançar 65% de satisfação dos(as) servidores(as) por meio de aplicação de pesquisa direcionada para eles(elas)                       | Providências sendo adotadas em processo específico                               | Providências sendo adotadas em processo específico                               | Não atingido o período de aferição  |
| i5. Percentual de atividades manualizadas na SGP                                | 90% dos procedimentos e rotinas da SGP<br>(8 manuais, totalizando 18 no ciclo, considerando 20 atividades definidas em Plano de Ação) | Processo de acompanhamento já enviado às unidades responsáveis                   | Processo de acompanhamento já enviado às unidades responsáveis                   | Não atingido o período de aferição  |
| i7. Taxa de servidores com exame periódico finalizado                           | 60% de servidores com exame periódico finalizado  | 38,3% da meta<br>(22,96% de servidores elegíveis com exame periódico finalizado) | 46,5% da meta<br>(27,93% de servidores elegíveis com exame periódico finalizado) | Não atingido o período de aferição  |
| i8. Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC)                        | Realizar 90% dos cursos previstos no PAC  | Percentual atingido: 17,02%, o que representa 18,9 % da meta                     | Percentual atingido: 34,04%, o que representa 37,8 % da meta                     | Não atingido o período de aferição  |
| i9. Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC)                       | Alcançar 95% de aderência ao PAC  | Percentual atingido: 100%, no período.   | Percentual atingido: 100%, no período.   | Não atingido o período de aferição  |
| i10. Grau de tempestividade na realização de Junta Médica                       | Realizar tempestivamente 80% das juntas médicas   | Não apresentada a informação pela unidade responsável.                           | Não apresentada a informação pela unidade responsável.                           | Não atingido o período de aferição  |

## **HISTÓRICO DAS MEDICÕES DOS INDICADORES EM 2025**

### **3.1 Taxa de servidores treinados em atendimento ao público (i1)**

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0006803-42.2022.6.05.8000
- Resultado no 1º quadrimestre de 2025: meta semestral (a ser aferida na medição de setembro/2025 relativamente ao 1º semestre).
- Resultado no 2º quadrimestre de 2025: meta atingida. 66,9% dos servidores/as lotados nas zonas eleitorais capacitados/as em atendimento ao público em 2024/2025.

### **3.2 Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente (i2)**

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0006804-27.2022.6.05.8000
- Resultado no 1º quadrimestre de 2025: meta em revisão.
- Resultado no 2º quadrimestre de 2025: meta em revisão.

### **3.3 Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP (i3)**

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0002718-08.2025.6.05.8000
- Resultado no 1º quadrimestre de 2025: criado o processo de acompanhamento e enviado à unidade responsável (COASA).
- Resultado no 2º quadrimestre de 2025: processo de acompanhamento sob análise da unidade responsável.

### **3.4 Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP (i4)**

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0002719-90.2025.6.05.8000
- Resultado no 1º quadrimestre de 2025: criado o processo de acompanhamento enviado à unidade responsável (SGP/GAB)
- Resultado no 2º quadrimestre de 2025: processo de acompanhamento sob análise da unidade responsável (SGP/GAB)

### **3.5 Percentual de atividades manualizadas na SGP (i5)**

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0002717-23.2025.6.05.8000
- Resultado no 1º quadrimestre de 2025: criação e envio do processo às unidades responsáveis pela elaboração dos manuais.
- Resultado no 2º quadrimestre de 2025: processo de acompanhamento sob análise das unidades responsáveis pela elaboração dos manuais.

### **3.6 Taxa de servidores com exame periódico finalizado (i7)**

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0006810-34.2022.6.05.8000

- Resultado no 1º trimestre de 2025: do total de servidores elegíveis para realização do exame no período de janeiro a abril de 2025 (257 servidores), 59 realizaram o exame (22,96%).
- Resultado no 2º trimestre de 2025: do total de servidores elegíveis para realização do exame no período de janeiro a agosto de 2025 (555 servidores), 155 realizaram o exame (27,93%).

### **3.7 Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (i8)**

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0006811-19.2022.6.05.8000
- Resultado no 1º trimestre de 2025: do total de 47 treinamentos previstos no PAC, 8 já foram realizados (17,02%), o que representa 18,9% da meta.
- Resultado no 2º trimestre de 2025: do total de 47 treinamentos previstos no PAC, 16 já foram realizados (34,04%), o que representa 37,8% da meta.

### **3.8 Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (i9)**

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0006812-04.2022.6.05.8000
- Resultado no 1º trimestre de 2025 (já alterado pela EFAS): os 8 treinamentos realizados no período observaram as temáticas previstas no PAC 2025 (100%)
- Resultado no 2º trimestre de 2025 (já alterado pela EFAS): os 13 treinamentos realizados no período observaram as temáticas previstas no PAC 2025 (100%)

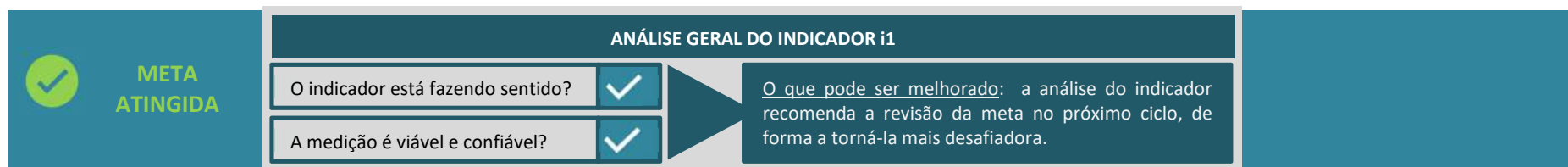
### **3.9 Grau de tempestividade na realização de Junta Médica (i10)**

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0024157-80.2022.6.05.8000
- Resultado no 1º trimestre de 2025: sem aferição pela unidade responsável.
- Resultado no 2º trimestre de 2025: sem aferição pela unidade responsável.

## 4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

### 4.1 Taxa de servidores treinados em atendimento ao público (i1)

Trata-se de indicador relevante para o atendimento da missão institucional da Justiça Eleitoral, por envolver o aperfeiçoamento do atendimento ao(à) cidadão(ã). A meta consiste em capacitar, entre 2024 e 2025, 65% dos(as) servidores(as) lotados(as) em zonas eleitorais, e já foi atingida no 1º semestre de 2025 (considerando as capacitações realizadas em 2024/2025), revelando a necessidade de que, no próximo ciclo do Plano Estratégico Setorial SGP (a ser construído em 2026, após conclusão do Plano Estratégico Institucional do TRE/BA) a meta seja reavaliada, se mantido o indicador.

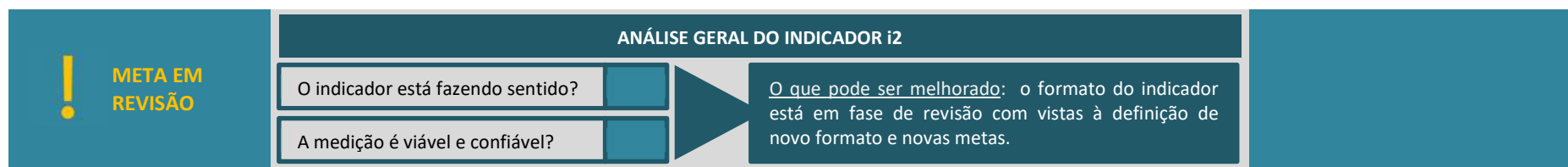


### 4.2 Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente (i2)

Inicialmente, a meta era alcançar 80% de adequação das normas internas de pessoal à legislação vigente em 2025. A relevância do indicador se evidencia na medida em que a atualização dos normativos internos envolvendo matéria de pessoal é imprescindível para garantir a aplicação adequada da legislação vigente às situações tratadas pelo Tribunal na área (relativas à servidores efetivos, requisitados e estagiários), bem como a uniformidade de entendimento, além de contribuir para o aperfeiçoamento do desempenho dos processos organizacionais da SGP.

Originalmente formatado para mensurar a apresentação de minutas de normativos em assuntos/matérias consideradas prioritárias pelo Comitê de Gestão de Pessoas, o indicador foi reformulado em 2023, não mais considerando a lista de assuntos pré-definida pelo referido Colegiado, mas sim, todas as minutas de normativo (inéditas, de revisão ou atualização) apresentadas sobre gestão de pessoas, definindo-se um total de 25 minutas para o Ciclo 2022-2026.

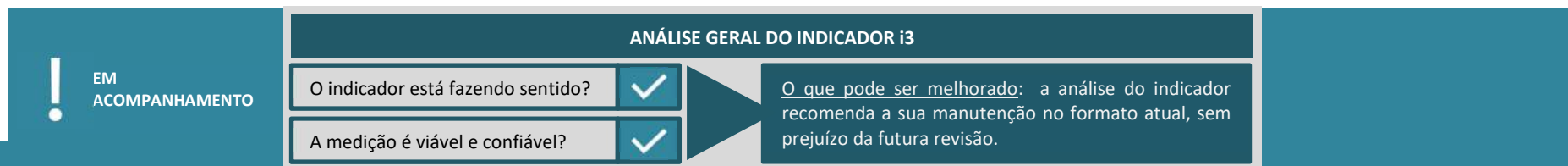
Considerando, no entanto, que no formato de aferição aplicado pela unidade responsável a meta para todo o ciclo já foi superada em 2023, concluiu-se pela necessidade de revisão/ampliação da meta. Na segunda reunião de análise tática de 2024, verificou-se que o formato atual de mensuração do indicador não está, a princípio, atendendo de forma completa o objetivo de "melhorar o desempenho dos processos organizacionais na SGP". Assim, deliberou-se pela sua revisão, através do levantamento das ações até o momento consideradas para aferição do indicador, de forma a definir as metas para os anos de 2025 e 2026. Para tanto, foi realizado o levantamento das normas de pessoal existentes, a partir do qual será apresentada proposta de reformulação do indicador, estudo ainda em andamento. Uma das opções que estão sendo consideradas é a retomada do formato original com a predefinição dos normativos a serem elaborados/revisados em cada ano de forma a que o indicador atenda, de forma adequada, à finalidade pretendida. Em que pese não estar sendo mensurado, importante registrar que no período de janeiro a agosto de 2025, foram propostos/revisados 11 normativos relativos à legislação de pessoal, o que demonstra que a atualização vem sendo promovida.



#### 4.3 Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP (i3)

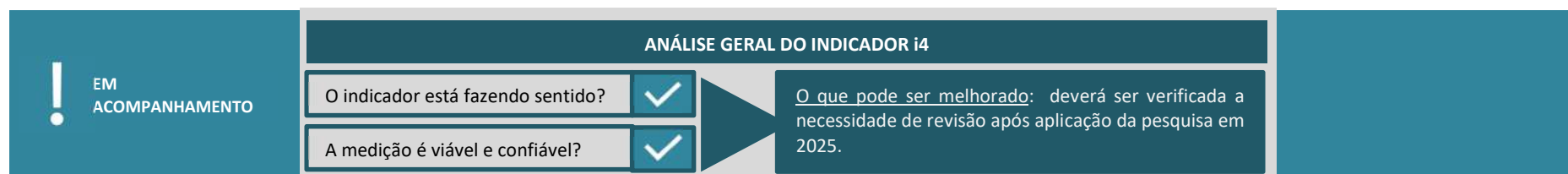
Cuida-se de indicador cuja finalidade consiste em avaliar e gerenciar os riscos em 1 (um) processo crítico da SGP em 2025. Dada a relevância da ampliação das ações com vistas ao fomento da formalização da gestão de riscos no âmbito do Tribunal, constata-se a necessidade de manutenção do indicador em tela.

Em 2025, está prevista a avaliação e gerenciamento de riscos do Processo de Concessão de Licença Médica/Odontológica. O processo para atendimento da demanda foi criado e enviado à unidade responsável e provavelmente implicará a necessidade de revisão do Manual do Processo de Concessão de Licença Médica/Odontológica aprovado no SEI nº 0020538-11.2023.6.05.8000. Importante registrar que, a partir deste ano, a unidade de apoio à gestão de processos e riscos registrou a impossibilidade de apoio direto na realização da atividade, o que pode impactar no atendimento da meta.



#### 4.4 Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP (i4)

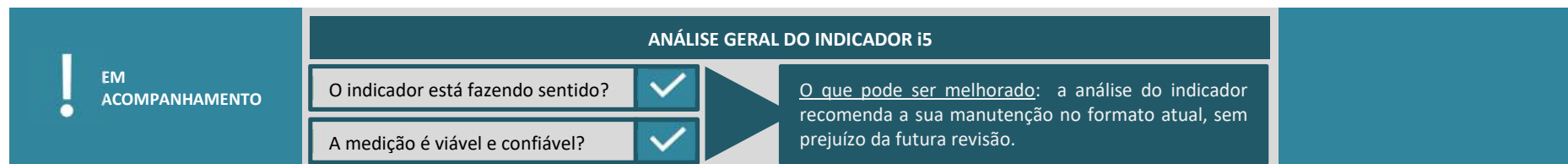
Trata-se de indicador relevante para garantir o constante aperfeiçoamento das orientações relativas às atividades da SGP, bem como dos informes relevantes aos servidores e servidoras do Tribunal. O objetivo desse indicativo em 2025 consiste em alcançar 65% de aceitação por servidores e servidoras deste Regional dos meios de comunicação empregados pela SGP. Para tanto, prevê a aplicação da pesquisa de satisfação em 2025, já tendo sido instaurado processo de acompanhamento e enviado à unidade responsável para atendimento.



#### 4.5 Percentual de atividades manualizadas na SGP (i5)

O indicador em questão tem como objetivo a preservação e a propagação do conhecimento acerca das atividades executadas pelas unidades da SGP, com vistas a garantir a padronização de procedimentos e eficiência dos processos de trabalho, além do registro para transmissão de conhecimentos para novos servidores.

Com esse desiderato, foi aprovado Plano de Ação para manualização de 90% das atividades da SGP até 2025, com a identificação de 20 processos de trabalho a serem manualizados até 2026. A meta estabelecida para o ano de 2025 envolve a manualização de 8 (dois) processos de trabalho da Secretaria, já tendo sido iniciado processo de acompanhamento e enviado às unidades responsáveis.

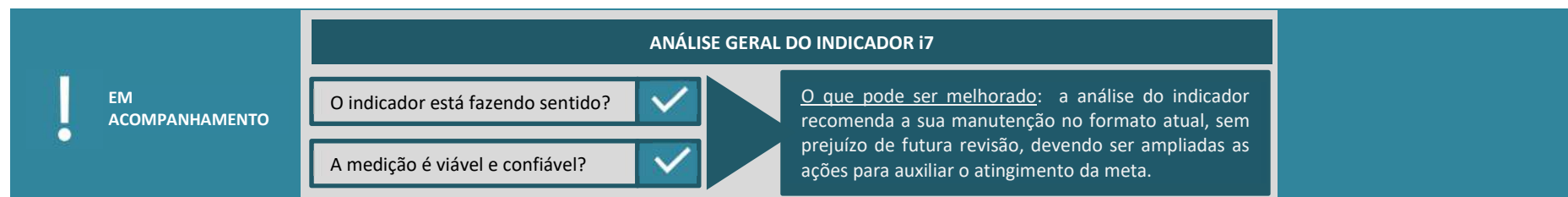




#### 4.6 Taxa de servidores com exame periódico finalizado (i7)

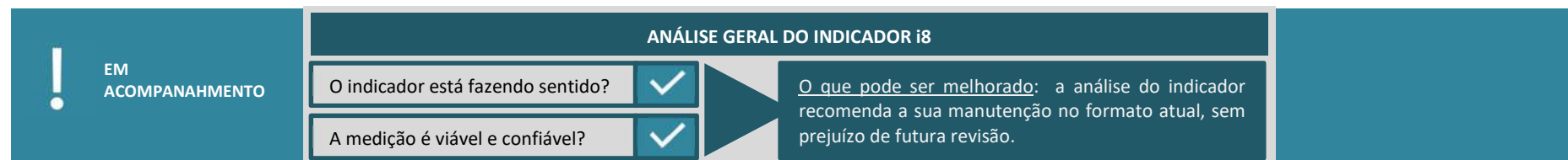
Este indicador tem como escopo fomentar a conclusão de 60% dos exames periódicos realizados por servidores(as) deste Tribunal em 2025. Trata-se de indicador relacionado às ações da SGP voltadas a acompanhar as doenças que, porventura, acometam os(as) servidores(as) do Tribunal, de modo a que sejam implementadas iniciativas com vistas à promoção da saúde e prevenção de doenças abrangendo temas como reeducação alimentar, colesterol alto, saúde bucal, suicídio e prevenção ao câncer de mama e próstata, combate ao fumo, hipertensão diabetes e vacinação. Ações desta natureza contribuem, inclusive, para aprimorar a eficiência da organização, considerando que o tratamento preventivo reduz a ocorrência de afastamento de servidores(as) em decorrência de licenças médicas.

Na medição referente ao período de janeiro a agosto de 2025, a meta do indicador não foi atingida, alcançando 46,5% (27,93% dos servidores elegíveis no período concluíram os exames periódicos). Considerando, no entanto, a relevância do indicador, conclui-se pela necessidade de sua manutenção, devendo, no entanto, ser adotadas medidas com vistas a alavancar o resultado.



#### 4.7 Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (i8)

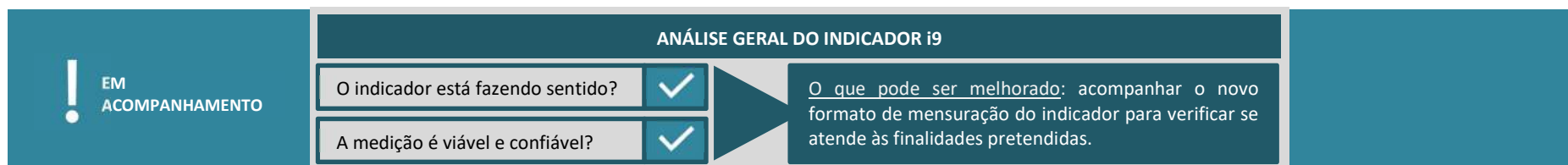
O indicador em questão tem como objetivo em 2025 a realização de 90% dos cursos previstos no PAC, de modo a garantir a execução do planejamento anual das capacitações pretendidas, alinhada à necessidade de treinamento com vistas ao aperfeiçoamento dos processos organizacionais do Tribunal. O resultado aferido no período de janeiro a agosto de 2025 demonstra, a partir do histórico, a boa execução do indicador, demonstrando que há probabilidade de atendimento da meta anual.



#### 4.8 Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (i9)

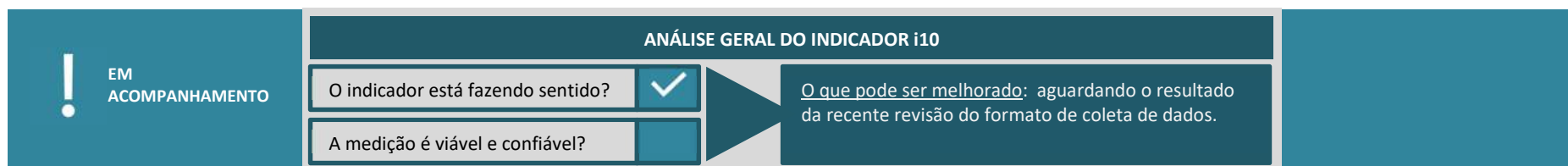
Por meio desse indicador pretende-se atingir 95% de aderência ao PAC em 2025. Além disso, o aludido indicador permite verificar se o planejamento anual das capacitações pretendidas foi atendido em observância às demandas de treinamento consideradas prioritárias pelo Tribunal. A partir dos resultados de 2023 e 2024, contudo, restou confirmado o entendimento identificado na segunda reunião tática de 2024 no sentido de que a mensuração atual não está completamente em consonância com o objetivo do indicador de garantir a boa aplicação dos recursos públicos.

Assim, a unidade responsável entendeu relevante promover ajuste na forma de aferição do indicador de forma a que melhor atendesse às suas finalidades. A partir de 2025, passou-se a considerar no cálculo o "Total de treinamentos com temas previstos no PAC Realizados" ao invés do "total de treinamentos do PAC realizados" originalmente definido no PES. Com esse formato atual, pretende-se que a aderência seja avaliada com as temáticas previstas no PAC e não mais com os treinamentos específicos, de forma a tornar o planejamento mais dinâmico e coerente com a realidade e necessidades do Tribunal. O resultado aferido no período de janeiro a agosto de 2025 demonstra a boa execução do indicador, a partir do histórico, demonstrando que há probabilidade de atendimento da meta anual.



#### 4.9 Grau de tempestividade na realização de Junta Médica (i10)

Possui como escopo para 2025 a realização tempestiva de 80% das juntas médicas. Ademais, A importância do indicador revela-se considerando que a realização tempestiva das juntas médicas impacta no adequado e célere atendimento das demandas relacionadas ao acompanhamento da saúde dos(as) servidores(as) do Tribunal. Em 2025, foi alterado o formato de coleta de dados, mas a unidade responsável ainda não apresentou as informações necessárias à aferição.



## 5. CONCLUSÃO

Com base nas análises e resultados registrados ao longo deste relatório é possível concluir que **Plano Estratégico Setorial da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) – Ciclo 2022-2026** está alinhado aos propósitos e capacidade de execução atuais da Secretaria. Em 2025, todos os 9 indicadores setoriais devem ser acompanhados, verificando-se que:

- a) um permanece em fase de definição de novas metas para melhor atendimento dos seus objetivos (i2);
- b) há riscos de não atingimento da meta em relação a dois indicadores (i3 e i7);
- c) um dos indicadores teve a sua forma de aferição alterada de forma a melhor atender aos seus objetivos (i9);
- d) ainda não houve apresentação de dados em relação ao i10.

O relatório em questão demonstra a transparência e responsabilidade da Secretaria de Gestão de Pessoas na gestão dos indicadores setoriais da unidade. Consta-se que há alta probabilidade de atingimento das metas de 5 indicadores (i1, i4 e i5, i8 e i9).

O i3 merece atenção no acompanhamento, considerando, que, a partir de 2025, a SGP não conta mais com o apoio direto da unidade de gestão de processos e riscos, o que representará a necessidade de uma maior atuação da unidade responsável pelo processo de trabalho, com auxílio da unidade de apoio à governança e à gestão de pessoas.

O i7 continua sendo o maior desafio da SGP, com perspectiva de melhora com a retomada da possibilidade de teletrabalho no TRE/BA em 2025, considerando que foi mantida a exigência de prévia realização do exame periódico para que seja autorizado.

O i10 também exige atenção, tendo em vista a recente alteração no formato da coleta de dados.

Convém registrar, ainda, que está prevista a criação de indicador relacionado ao Plano Anual de Projetos e Ações do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT).

Foi definida, também, no plano de ação para atendimento do **iESGo – Índice ESG (Environmental, Social and Governance)**, a criação de indicadores setoriais relacionados as seguintes temáticas: participação feminina, equidade racial e desenvolvimento profissional.

Com essas considerações, conclui-se pela relevância da manutenção dos indicadores setoriais atualmente previstos, mantendo-se a sistemática de reavaliação periódica com vistas à preservação do binômio “factibilidade X desafio” na definição dos objetivos da Secretaria.