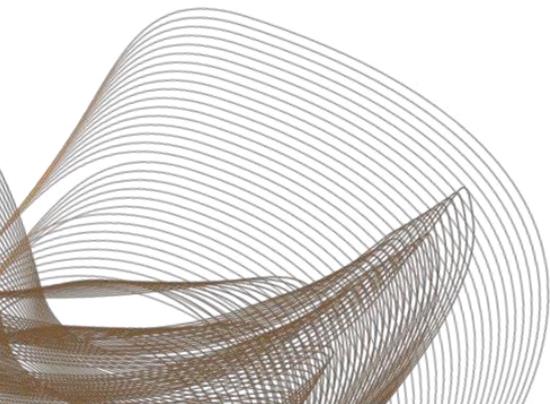


**Plano Estratégico Setorial
Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP)**

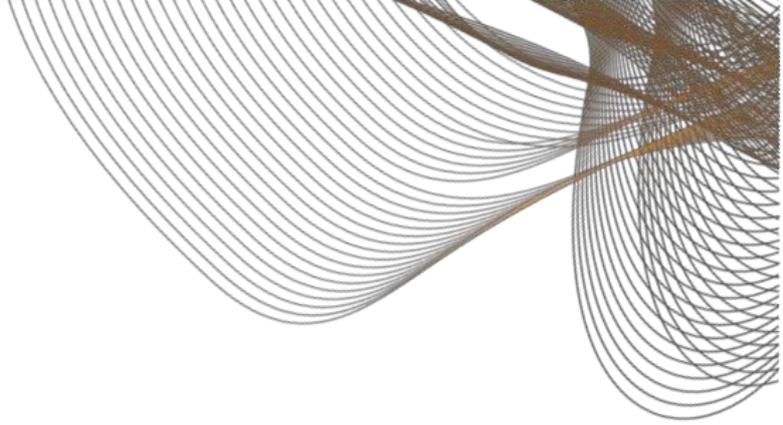
2022-2026



Versão 6

CONTROLE DE VERSÕES:

VERSÃO	DATA	REVISÕES
1	Abril/2022	<ul style="list-style-type: none">• Instituída pela Instrução Normativa n.º 04/2022
2	Outubro/2022	<ul style="list-style-type: none">• Atualização da composição do Órgão;• Criação do <i>i10 - Grau de tempestividade na realização de Junta Médica</i>;• Repactuação das metas do <i>i3 - Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP</i>.
3	Março/2023	<ul style="list-style-type: none">• Repactuação das metas do <i>i6 - Taxa de ausência de servidores efetivos por motivo de saúde própria (TASE)</i>;• Adequação da fórmula e definição das metas do <i>i10 - Grau de tempestividade na realização de junta médica</i>.
4	Agosto/2023	<ul style="list-style-type: none">• Atualização das composições do Órgão e da Secretaria;• Adequação da fórmula e repactuação das metas do <i>i2 - Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente</i>;• Inclusão de observação na ficha do <i>i3 - Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP</i>.
5	Setembro/2023	<ul style="list-style-type: none">• Atualização da composição do Órgão;• Exclusão do <i>i6 - Taxa de ausência de servidores efetivos por motivo de saúde própria (TASE)</i>;• Inclusão dos resultados de 2022 dos indicadores <i>i2, i7, i8 e i9</i>, nas respectivas fichas.
6	Agosto/2024	<ul style="list-style-type: none">• Atualização da composição do Órgão, da Secretaria do Tribunal e da SGP;• Alteração no “quem mede” do <i>i2 - Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente</i>;• Alteração das unidades responsáveis pelas metas de 2024 e 2025 do <i>i3 - Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP</i>;• Alteração no “quem mede” e das iniciativas do <i>i8 - Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC)</i>;• Alteração no “quem mede” do <i>i9 - Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC)</i>;• Inclusão da letra “i” na ficha do indicador <i>i10 - Grau de tempestividade na realização da Junta Médica</i>;• Inclusão dos resultados de 2023 dos indicadores <i>i1, i2, i3, i4, i5, i7, i8, i9 e i10</i>, nas respectivas fichas.

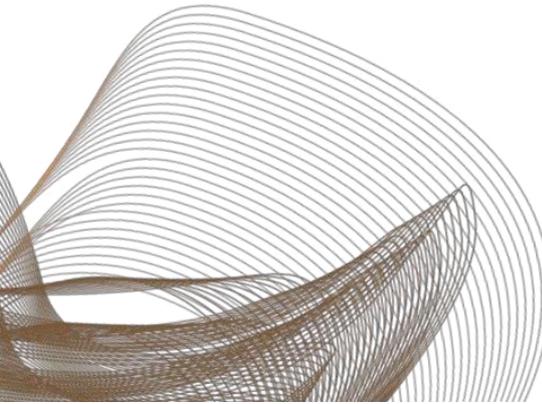


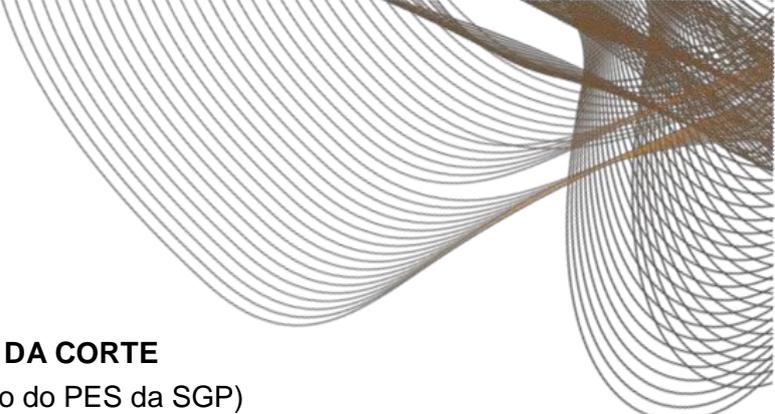
Anexo da Instrução Normativa n.º 04/2022

**Desdobramento da Estratégia
Secretaria de Gestão de Pessoas**

**Tribunal Regional Eleitoral da Bahia
2022-2026**

Salvador - BA
Agosto/2024





COMPOSIÇÃO DA CORTE
(1ª Versão – Instituição do PES da SGP)

ROBERTO MAYNARD FRANK
Desembargador Presidente

MÁRIO ALBERTO SIMÕES HIRS
Desembargador Vice-Presidente e Corregedor Regional Eleitoral

FREDDY CARVALHO PITTA LIMA
Desembargador Eleitoral

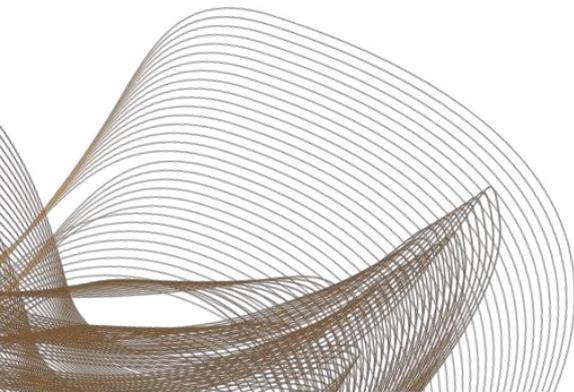
ZANDRA ANUNCIÇÃO ALVAREZ PARADA
Desembargadora Eleitoral

ÁVIO MOZAR JOSÉ FERRAZ DE NOVAES
Desembargador Eleitoral

HENRIQUE GONÇALVES TRINDADE
Desembargador Eleitoral

VICENTE OLIVA BURATTO
Desembargador Eleitoral

FERNANDO TÚLIO DA SILVA
Procurador Regional Eleitoral





COMPOSIÇÃO DA SECRETARIA DO TRIBUNAL
(1ª Versão – Instituição do PES da SGP)

RAIMUNDO DE CAMPOS VIEIRA
Diretor-Geral

MARIA THAÍS PINHEIRO HABIB
Secretária-Geral da Presidência

VICTOR ARAÚJO MESQUITA XAVIER
Secretário de Planejamento de Estratégia e de Eleições

HERCÍLIA BOAVENTURA BARROS
Secretária Judiciária Eleitoral Remota do 1º Grau de Jurisdição

YURI CARPES ROSSETO
Secretário da Corregedoria Regional Eleitoral

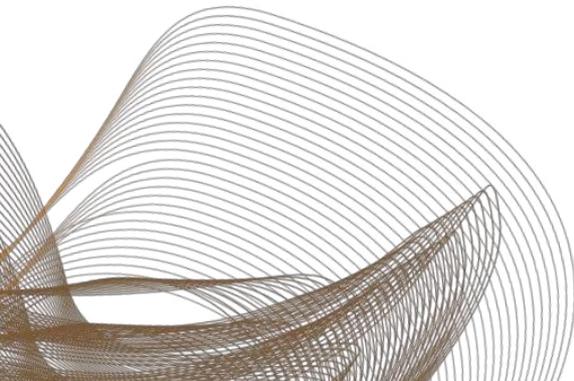
MARTA MARIA BARREIROS GAVAZZA DE BRANDÃO LIMA
Secretária Judiciária

ANTÔNIO MOISÉS ALMEIDA BRAGA
Secretário de Gestão Administrativa e de Serviços

LUCIANA MARIA FREITAS FONSECA
Secretária de Gestão de Pessoas

CARLA LUSTOSA PINTO DA SILVA
Secretária de Orçamento, Finanças e Contabilidade

ANDRÉ LUIZ CAVALCANTI E CAVALCANTE
Secretário de Tecnologia da Informação



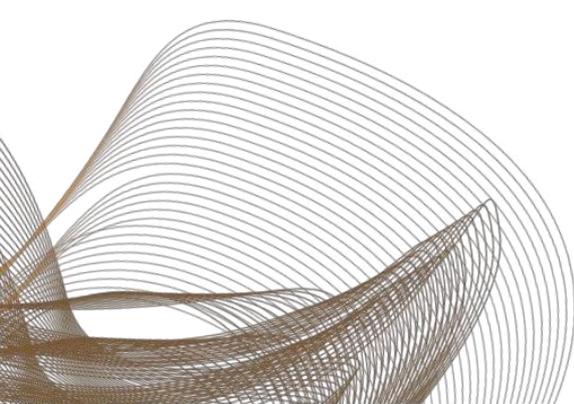


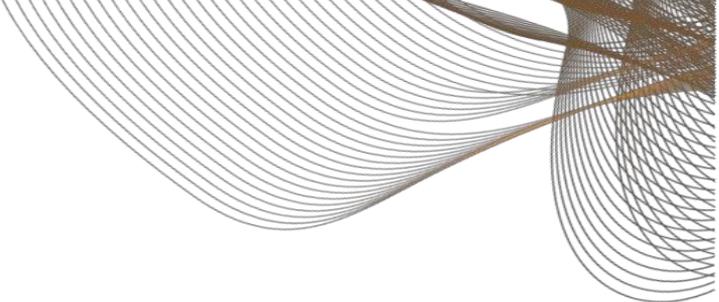
COMPOSIÇÃO DA SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
(1ª Versão – Instituição do PES da SGP)

LUCIANA MARIA FREITAS FONSECA
Secretária de Gestão de Pessoas

MIRELLA SOPHIA PEREGRINO FERRAZ CUNHA
Coordenadora de Pessoal e Análise Técnica (COPES)

PAULA SANTOS RODAMILANS
Coordenadora de Educação, Desenvolvimento, Atenção à Saúde e Benefícios (COEDE)





COMPOSIÇÃO DA CORTE

(6ª Versão – Atualização do PES da SGP)

ABELARDO PAULO DA MATTA NETO

Desembargador Presidente

MAURÍCIO KERTZMAN SZPORA

Desembargador Vice-Presidente e Corregedor Regional Eleitoral

PEDRO ROGÉRIO CASTRO GODINHO

Desembargador Eleitoral

MOACYR PITTA LIMA FILHO

Desembargador Eleitoral

MAÍZIA SEAL CARVALHO

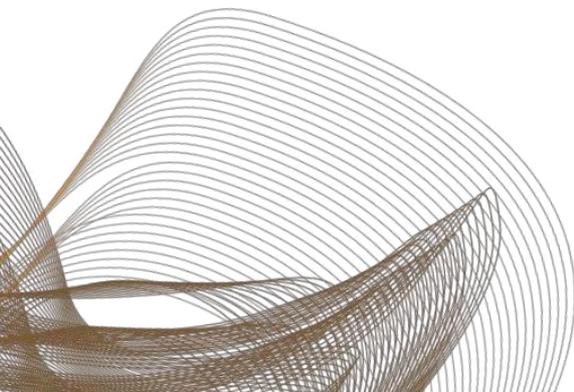
Desembargadora Eleitoral

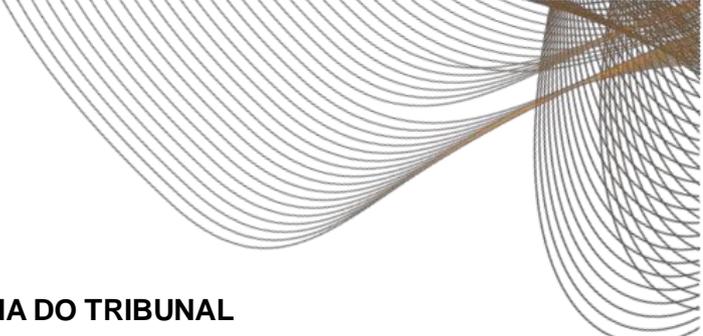
DANILO COSTA LUIZ

Desembargador Eleitoral

SAMIR CABUS NACHEF JUNIOR

Procurador Regional Eleitoral





COMPOSIÇÃO DA SECRETARIA DO TRIBUNAL

(6ª Versão – Atualização do PES da SGP)

RAIMUNDO DE CAMPOS VIEIRA

Diretor-Geral

MARIA DO SOCORRO CARVALHO CRUZ MEDEIROS DE ALMEIDA GOUVEIA

Secretária-Geral da Presidência

MIRELLA SOPHIA PEREGRINO FERRAZ CUNHA

Secretária da Presidência

LUCIANA BICHARA DANTAS

Secretária de Planejamento de Estratégia, Inovação e de Eleições

MARTA MARIA BARREIROS GAVAZZA DE BRANDÃO LIMA

Secretária Judiciária

CATIUSCIA DANTAS ABREU DE OLIVEIRA

Secretária de Auditoria Interna

ANDRÉ LUIZ CAVALCANTI E CAVALCANTE

Secretário de Tecnologia da Informação e Comunicação

GLÓRIA CRISTINA SANTANA TOURINHO

Secretária de Gestão de Pessoas

MÁRCIA PEREIRA LOPES

Secretária da Corregedoria Regional Eleitoral

ANTÔNIO MOISÉS ALMEIDA BRAGA

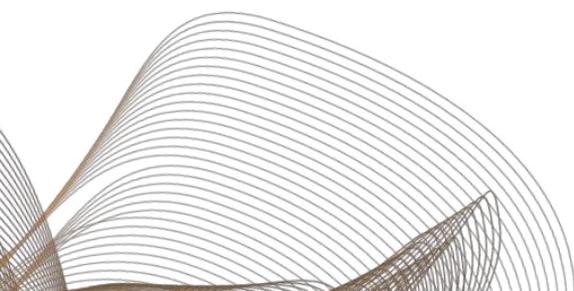
Secretário de Gestão Administrativa

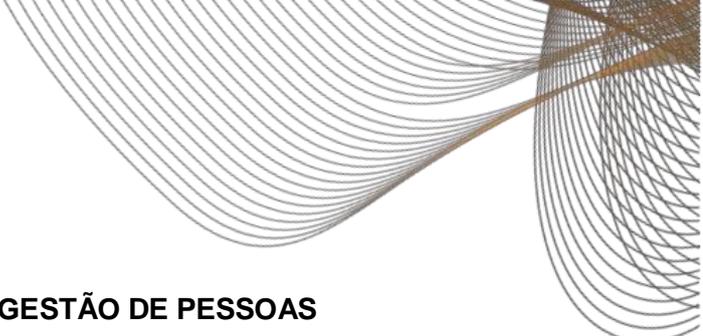
MAXWELL MASCARENHAS DOS ANJOS

Secretário de Gestão de Serviços

CARLA LUSTOSA PINTO DA SILVA

Secretária de Orçamento, Finanças e Contabilidade





COMPOSIÇÃO DA SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

(6ª Versão – Atualização do PES da SGP)

GLÓRIA CRISTINA SANTANA TOURINHO

Secretária de Gestão de Pessoas

VANIA FIGUEIREDO PRATA DE OLIVEIRA

Coordenadora de Pessoal (COPES)

FLÁVIO SOUZA MAGALHÃES

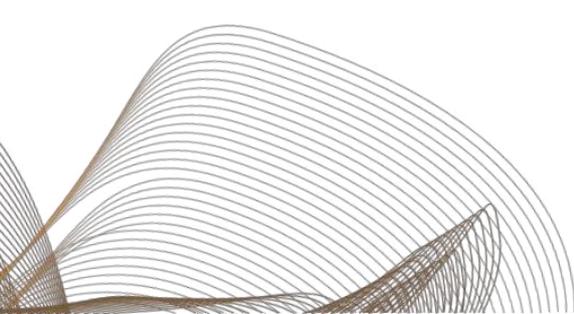
Coordenador de Análise Técnica (COTEC)

MANOELA FARHÁ MASCARENHAS MORAES

Coordenadora de Educação e Desenvolvimento (COEDE)

PAULA SANTOS RODAMILANS

Coordenadora de Atenção à Saúde e Benefícios (COASA)



1. APRESENTAÇÃO

A Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) do Tribunal Regional Eleitoral da Bahia (TRE-BA) apresenta seu Plano Estratégico Setorial (PES), instituído pela Instrução Normativa n.º 9/2018 e revisado pela [Instrução Normativa n.º 05/2020](#), resultante da execução do projeto “Desdobramento da Estratégia” na unidade (SEI nº 0054692-31.2018.6.05.8000), ora alinhado ao [Plano Estratégico Institucional \(PEI\) 2021-2026](#), instituído pela [Resolução Administrativa n.º 18/2021](#).

Este documento visa a estabelecer e acompanhar práticas de Gestão de Pessoas que objetivem potencializar o desenvolvimento do capital humano, a valorização dos colaboradores e a humanização das relações de trabalho, aliado à racionalização dos métodos e práticas adotadas e à implementação da Governança de Gestão de Pessoas, contribuindo para o alcance dos objetivos organizacionais.

O Desdobramento da Estratégia¹ compôs o rol de projetos estratégicos do TRE-BA no ciclo 2016-2021 e estava associado ao objetivo estratégico *Assegurar a adoção de boas práticas de gestão*. A iniciativa definiu objetivos, indicadores, metas e iniciativas setoriais que contribuiriam com os objetivos estratégicos institucionais, promovendo o alinhamento da Estratégia nas secretarias, coordenadorias não vinculadas a secretarias e zonas eleitorais do TRE-BA, de modo que as unidades pudessem visualizar com mais clareza sua contribuição para a Estratégia Institucional e atuassem em sintonia com os resultados desejados.

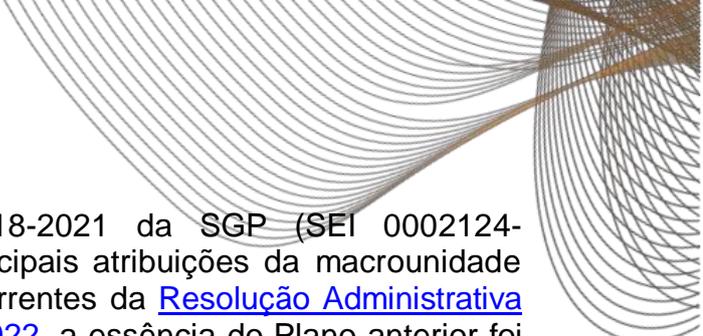
De maneira participativa, foram realizadas **pesquisa interna** com os(as) servidores(as) da unidade, e **entrevistas** com os(as) gestores(as), a fim de captar suas percepções sobre as contribuições da unidade para a Estratégia, bem como sobre os principais desafios a serem enfrentados pela área.

Paralelamente, foram mapeadas as principais diretrizes e orientações dos órgãos de controle externo (TCU, CNJ, TSE), bem como as recomendações internas de auditoria. Dessa forma, foram pesquisados os **direcionadores internos e externos** que poderiam impactar o planejamento das unidades.

Na sequência, os dados obtidos foram trabalhados em **oficina** presencial, na qual gestores(as) e servidores(as) da área debateram proposição de objetivos de contribuição e de indicadores setoriais. Em seguida, em **reuniões** com os(as) gestores(as), foram definidas metas e iniciativas para cada indicador criado, concebendo, assim, o alinhamento da Estratégia na unidade. Então, a SPL/COPEG consolidou o Painel de Contribuição, o qual fora validado pelo(a) gestor(a) máximo(a) da área, aprovado pela Diretoria-Geral e homologado pela Presidência.

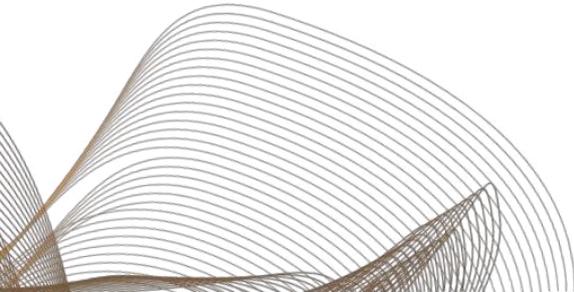
Por fim, a SPL/COPEG confeccionou o **Plano Estratégico Setorial** da unidade e apresentou aos gestores envolvidos a [Sistemática de Monitoramento](#).

¹ Para que a corporação agregue valor ao seu conjunto de unidades finalistas e de apoio, ela precisa alinhar essas unidades para criar sinergia. Esse é o coração da estratégia organizacional, definir como a corporação agrega valor. (KAPLAN e NORTON, 2006).

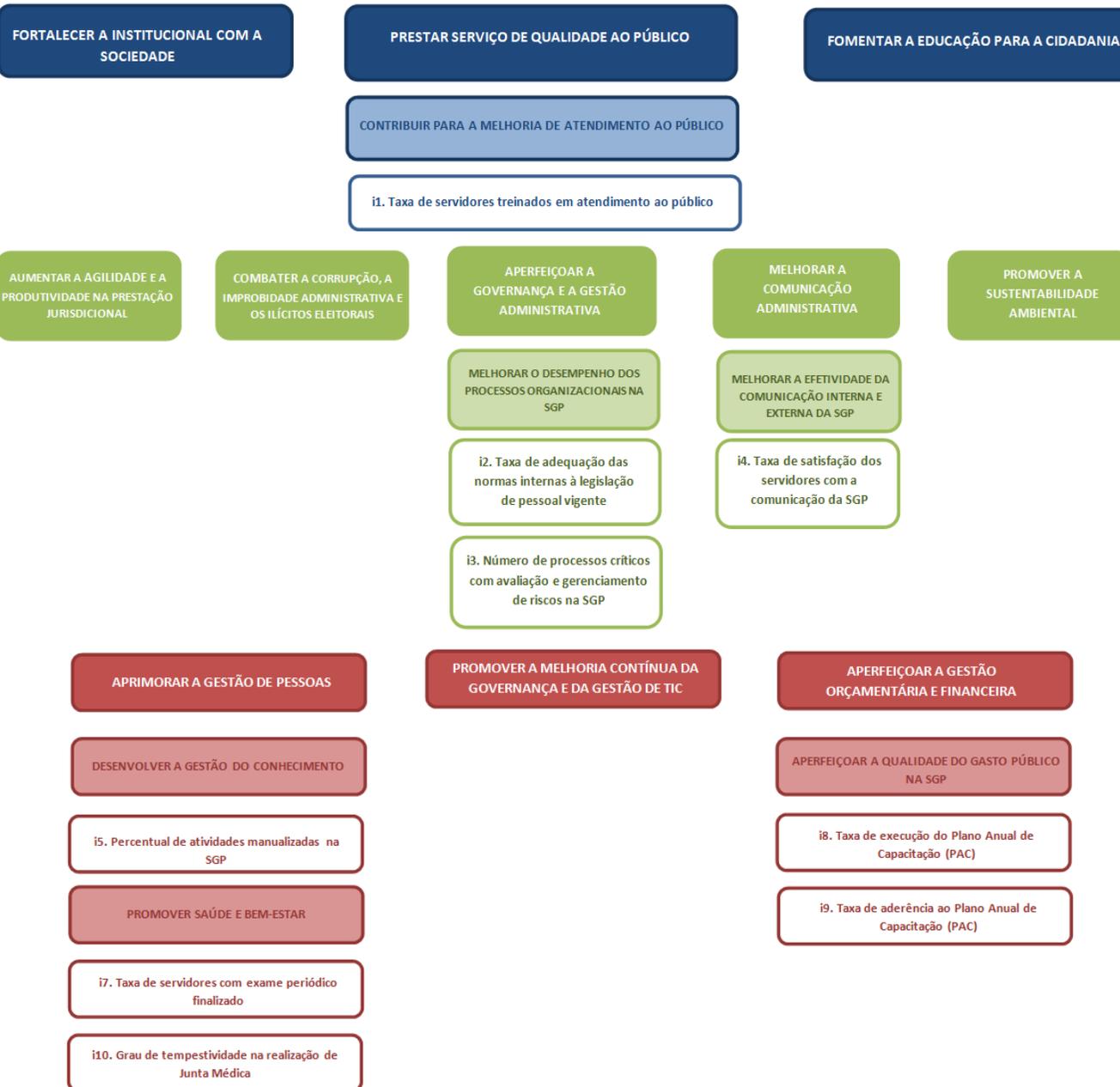


Considerando o monitoramento do PES 2018-2021 da SGP (SEI 0002124-33.2021.6.05.8000), e considerando que as principais atribuições da macrounidade foram mantidas diante das reestruturações decorrentes da [Resolução Administrativa n.º 4/2021](#) e da [Resolução Administrativa nº 26/2022](#), a essência do Plano anterior foi preservada e seus objetivos de contribuição foram reenquadrados dentre os objetivos estratégicos do ciclo 2021-2026.

O Plano Estratégico Setorial não é um documento estático, podendo a unidade interessada sugerir sua adequação, inclusão ou exclusão dos indicadores setoriais a qualquer momento, sendo esse monitoramento periódico imprescindível para o melhoramento da consciência estratégica, o aumento na eficiência dos processos e a definição de prioridades na seara tático-operacional.



2. MAPA DE CONTRIBUIÇÃO DA SGP



O Plano Estratégico Setorial da SGP 2022-2026 encontra-se alinhado ao PEI 2021-2026, do TRE-BA, por meio dos seguintes Objetivos Estratégicos:

2.1 QUANTO À PERSPECTIVA DA SOCIEDADE

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO	DESCRIÇÃO DO OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO	INDICADORES
Prestar serviço de qualidade ao público	Contribuir para a melhoria do atendimento ao público	Favorecer a melhoria do atendimento ao público mediante a lotação técnica de servidores e capacitação de forma a incrementar, qualitativa e quantitativamente, unidades de atendimento ao público	Taxa de servidores treinados em atendimento ao público

2.2 QUANTO À PERSPECTIVA DE PROCESSOS INTERNOS

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO	DESCRIÇÃO DO OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO	INDICADORES
Aperfeiçoar a Governança e a Gestão Administrativa	Melhorar o desempenho dos processos organizacionais na SGP	Aprimorar o fluxo de processo de trabalho para simplificá-lo e aperfeiçoá-lo por meio da padronização, manualização e gerenciamento de riscos, evitando, assim, o retrabalho e garantindo a rapidez no serviço	Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente
			Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP
Melhorar a comunicação administrativa	Melhorar a efetividade da comunicação da SGP	Incrementar a comunicação interna na SGP mediante a elaboração de cartilhas e o estabelecimento de parcerias com outras unidades para divulgação de normas, ações e projetos da SGP de forma rápida e prática	Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP

2.3 QUANTO À PERSPECTIVA DE APRENDIZADO E CRESCIMENTO

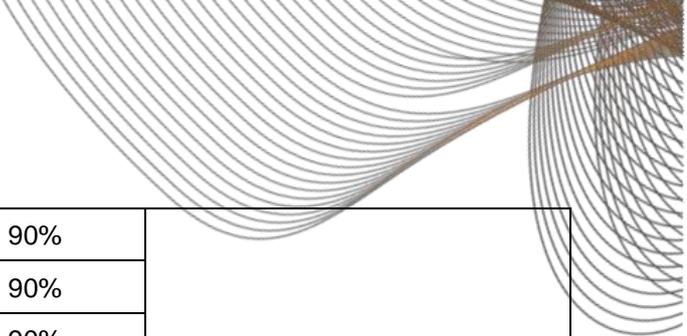
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO	DESCRIÇÃO DO OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO	INDICADORES
Aprimorar a Gestão de Pessoas	Desenvolver a gestão do conhecimento	Incentivar a manualização dos procedimentos e rotinas na unidade de forma a preservar e propagar o conhecimento e garantir agilidade nos processos de trabalho	Percentual de atividades manualizadas na SGP
	Promover saúde e bem-estar	Desenvolver programa de qualidade de vida com equipe multidisciplinar com ênfase na organização do trabalho ergonômico e promoção da saúde, vital para o desenvolvimento profissional de seus colaboradores, bem como para o desenvolvimento eficaz das organizações	Taxa de servidores com exame periódico finalizado Grau de tempestividade na realização de Junta Médica
Aperfeiçoar a Gestão Orçamentária e Financeira	Aperfeiçoar a qualidade do gasto público na SGP	Melhorar o alinhamento do planejamento e da execução orçamentária às necessidades de recursos da SGP e assegurar a observância do cronograma de contratações	Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC)
			Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC)

2.4 INDICADORES, METAS E INICIATIVAS

OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO	INDICADORES	META	INICIATIVAS
Contribuir para a melhoria do atendimento ao público	Taxa de servidores treinados em atendimento ao público	2022: -	<ul style="list-style-type: none"> - Desenvolver programa de capacitação continuada em atendimento ao público; - Programa de Capacitação em LIBRAS.
		2023: 60%	
		2024: -	
		2025: 65%	
		2026: -	
Melhorar o desempenho dos processos organizacionais na SGP	Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente	2022: 20%	<ul style="list-style-type: none"> - Racionalizar, padronizar e simplificar os processos de Governança da SGP; - Implementar as melhorias identificadas durante o mapeamento dos processos da SGP; - Estabelecer rotinas de melhoria continua nos Processos da SGP.
		2023: 40%	
		2024: 60%	
		2025: 80%	
		2026: 100%	
	Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP	2022: Elaborar Plano de Ação com identificação de processos críticos da SGP	
		2023: 1 processo com avaliação e gerenciamento de riscos (COPES)	
		2024: 1 processo crítico com avaliação e gerenciamento de riscos (COPES)	
		2025: 1 processo crítico com avaliação e gerenciamento de riscos (COASA)	
		2026: 1 processo crítico com avaliação e gerenciamento de riscos (COEDE)	
Melhorar a efetividade da comunicação da SGP	Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP	2022: -	<ul style="list-style-type: none"> - Conscientizar servidores da SGP a respeito de seu papel para efetividade da comunicação interna;

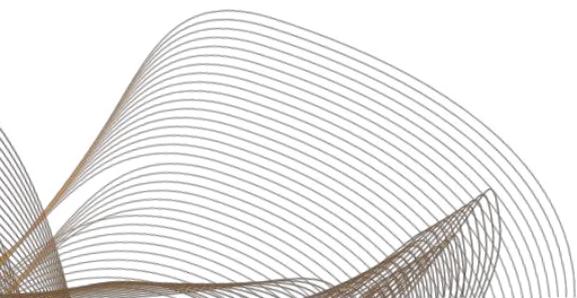
		2023: 55%	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar campanha para divulgação dos serviços de cada unidade da SGP;
		2024: -	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar o Plano de Comunicação da SGP, observando a Política Integrada de Comunicação do TRE-BA; - Elaborar cartilhas sobre serviços da SGP;
		2025: 65%	<ul style="list-style-type: none"> - Estabelecer canais de comunicação com público interno; - Aprimorar o Portal do Servidor;
		2026: -	<ul style="list-style-type: none"> - Esclarecer informações de pessoal relevantes para o servidor no período da eleição (hora extra, diárias, indenização de transporte); - Divulgar as políticas e normas em matéria de pessoal; - Promover ações para esclarecer os procedimentos relacionados à frequência do servidor (palestras e manuais).
Desenvolver a gestão do conhecimento	Percentual de atividades manualizadas na SGP	2022: Elaborar Plano de Ação para a Elaboração de Manuais para as Atividades da SGP	<ul style="list-style-type: none"> - Promover a padronização de procedimentos e rotinas na SGP; - Executar o processo de gestão do conhecimento, documentando e compartilhando o conhecimento com os colaboradores, no âmbito da SGP;
		2023: 40%	<ul style="list-style-type: none"> - Conscientizar a força de trabalho em relação ao compartilhamento e difusão do conhecimento, no âmbito da SGP.
		2024: 50%	
		2025: 90%	
		2026: 100%	
			<ul style="list-style-type: none"> - Realizar diagnóstico na área de saúde do Tribunal relacionado às cinco doenças que mais causaram afastamentos de servidores ou foram detectadas no periódico com objetivo de direcionar ações de saúde;

Promover saúde e bem-estar	Taxa de servidores com exame periódico finalizado	2022: 35%	<ul style="list-style-type: none"> - Incrementar a realização de ações para 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; - Ampliar a participação de servidores, magistrados e força de trabalho auxiliar em eventos promoção da qualidade de vida no trabalho; - Aperfeiçoar programa para manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos médicos e odontológicos.
		2023: 50%	
		2024: 50%	
		2025: 60%	
		2026: 60%	
		Grau de tempestividade na realização de Junta Médica	
	2023: 75%		
	2024: 85%		
	2025: 80%		
	Aperfeiçoar a qualidade do gasto público na SGP	Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC)	
2023: 80%			
2024: 85%			
2025: 90%			
2026: 95%			



Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC)	2022: 90%	
	2023: 90%	
	2024: 90%	
	2025: 95%	
	2026: 95%	

As iniciativas não possuem caráter vinculativo, pois podem variar conforme as circunstâncias e a unidade possui autonomia para adaptá-las, com vistas ao atingimento das metas.



3. LISTA DOS INDICADORES SETORIAIS

Nº	Indicador
i1	Taxa de servidores treinados em atendimento ao público
i2	Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente
i3	Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP
i4	Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP
i5	Percentual de atividades manualizadas na SGP ²
i7	Taxa de servidores com exame periódico finalizado
i8	Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC)
i9	Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC)
i10	Grau de tempestividade na realização de Junta Médica

² Indicador referente ao objetivo de contribuição “Desenvolver a Gestão do Conhecimento”, foi enquadrado no objetivo estratégico de “Aprimorar a Gestão de Pessoas”, tendo em vista menção expressa do tema na descrição do objetivo institucional.

Ficha detalhada do indicador



INDICADOR i1: Taxa de servidores treinados em atendimento ao público					
Objetivo Estratégico: Prestar serviço de qualidade ao público					Perspectiva: SOCIEDADE
Objetivo de Contribuição: Contribuir para a melhoria do atendimento ao público					
O que mede	Percentual de servidores efetivos lotados em Zonas capacitados em atendimento ao público				
Para que medir	Melhorar o atendimento ao público nas Zonas Eleitorais do interior e da capital, principalmente em relação a segmentos específicos do eleitorado				
Quem mede	SGP/COEDE/EFAS				
Quando medir	Bianualmente, ao final de cada semestre				
Onde medir	Plano Anual de Capacitação (PAC)				
Como medir	<p style="text-align: center;"><i>Quantidade de Servidores Capacitados (QSC) / Quantidade de Servidores Lotados em Zonas (QSLZ), multiplicado por 100. (QSC / QSLZ) x 100</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Servidores requisitados não entram no cômputo. ✓ O resultado apurado é cumulativo, devendo considerar as capacitações realizadas tanto no ano da medição, como no ano anterior a aferição do indicador. ✓ Pode ser contabilizado qualquer curso externo em <u>atendimento ao público/atendimento ao cliente</u> averbado por servidor efetivo lotado em cartório, e cursos internos diversos inclusive aqueles que abarquem temas com foco na profissionalização do atendimento no 1º grau de jurisdição (ex.: conceitos de acessibilidade, inclusão, etc.). 				
Histórico	2018 – 0,00%, com Meta 20%		2019 – 5,16%, com Meta 50%		2023 - 64,5%, com meta 60%
	2020 – 16,45%, com Meta 30%		2021 – 4,4%, com Meta 60%		
Meta	Capacitar continuamente, em atendimento ao público, 65% dos servidores efetivos lotados em Zonas até 2026				
	2022	2023	2024	2025	2026
	-	Capacitar, entre 2022 e 2023, 60% dos servidores efetivos lotados nos cartórios eleitorais em cursos voltados para a profissionalização do atendimento ao público no 1º grau	-	Capacitar, entre 2024 e 2025, 65% dos servidores efetivos lotados nos cartórios eleitorais em cursos voltados para a profissionalização do atendimento ao público no 1º grau	-

Ficha detalhada do indicador



INDICADOR i3: Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP					
Objetivo Estratégico: Aperfeiçoar a Governança e a Gestão Administrativa				Perspectiva: PROCESSOS INTERNOS	
Objetivo de Contribuição: Melhorar o desempenho dos processos organizacionais na SGP					
O que mede	O quantitativo de processos da Secretaria de Gestão de Pessoas com avaliação e gerenciamento de riscos efetuados				
Para que medir	Identificar possíveis fatores que possam dificultar ou impedir a concretização dos processos de gestão de pessoas				
Quem mede	SGP				
Quando medir	Quadrimestralmente				
Onde medir	Sistema de acompanhamento de processos administrativos, planilhas e/ou outros controles criados pela unidade				
Como medir	Número de Processos da SGP com avaliação e gerenciamento de riscos efetuados Obs: Conforme deliberado na Reunião de Análise Tática (RAT) de 23/04/2024 , o processo crítico a ser trabalhado em 2024 será o de "Reestruturação".				
Histórico	Meta 2020: 1 processo crítico; Resultado: 0 processo crítico com avaliação e gerenciamento de riscos Meta 2021: 3 processos críticos; Resultado: 0 processo crítico com avaliação e gerenciamento de riscos Meta 2023: 1 processo crítico; Resultado: PTR do processo "Gestão de Banco de Horas" validado.				
Meta	Avaliar e gerenciar os riscos em, pelo menos, 4 processos críticos da SGP até 2026				
	2022	2023	2024	2025	2026
	Elaborar Plano de Ação com identificação de processos críticos da SGP	1 processo crítico com avaliação e gerenciamento de riscos (COPES)	1 processo crítico com avaliação e gerenciamento de riscos (COPES)	1 processo crítico com avaliação e gerenciamento de riscos (COASA)	1 processo crítico com avaliação e gerenciamento de riscos (COEDE)

Ficha detalhada do indicador



INDICADOR i4: Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP					
Objetivo Estratégico: Melhorar a comunicação administrativa				Perspectiva: PROCESSOS INTERNOS	
Objetivo de Contribuição: Melhorar a efetividade da comunicação interna e externa da SGP					
O que mede	A satisfação dos servidores da Secretaria e das zonas eleitorais com a comunicação dos serviços prestados pela SGP				
Para que medir	Melhorar a efetividade da comunicação da SGP, intra e interunidades				
Quem mede	SGP				
Quando medir	Bienalmente, em anos não eleitorais				
Onde medir	Resultado da pesquisa de satisfação				
Como medir	Aplicar pesquisa de satisfação a ser respondida por todos os servidores (efetivos, requisitados, sem vínculo, removidos)				
Histórico	Meta 2020: Instituir pesquisa de satisfação e realizar a 1ª medição Meta 2021: Não definida até 2º quadrimestre/2021 / Pesquisa aplicada, com primeira medição em 2021 (44,9% de servidores satisfeitos com a comunicação da SGP ou TxSCSGP ₂₀₂₁ = 3,35 Meta 2023: 55%; Resultado: 91,73%.				
Meta	Alcançar 65% de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP até 2026				
	2022	2023	2024	2025	2026
	-	55%	-	65%	-

Ficha detalhada do indicador



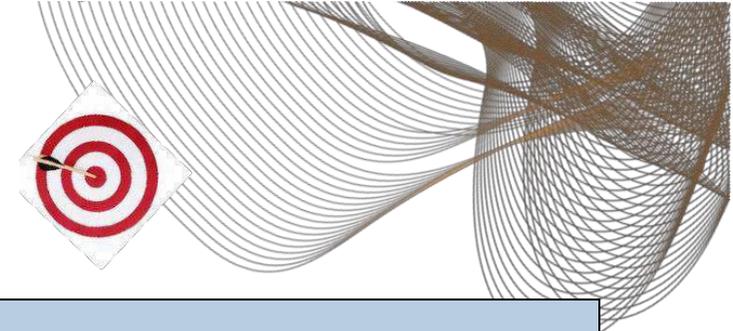
INDICADOR i5: Percentual de atividades manualizadas na SGP					
Objetivo Estratégico: Aprimorar a Gestão de Pessoas			Perspectiva: APRENDIZADO E CRESCIMENTO		
Objetivo de Contribuição: Desenvolver a Gestão do Conhecimento					
O que mede	O percentual das atividades da SGP (procedimentos, rotinas, processos e atividades) com documentação em manual (passo a passo)				
Para que medir	Ampliar a gestão do conhecimento e aumentar a eficiência organizacional, mediante a promoção da padronização de procedimentos e rotinas, uniformização do tratamento de demandas e redução de inseguranças ocasionadas em virtude de alteração de equipes de trabalho				
Quem mede	SGP				
Quando medir	Quadrimestralmente				
Onde medir	Sistema Eletrônico de Informações (SEI), planilhas e/ou outros controles criados pela unidade				
Como medir	Percentual de Atividades (Procedimentos/Processos/Rotinas) com manual elaborado/publicado nas unidades da SGP				
Histórico	Meta 2020: 4 Meta 2021: 8; resultado: 2 rotinas manualizadas Meta 2023: 40%; Resultado: 40% (8 processos de trabalho manualizados)				
Meta	Manualizar 100% dos procedimentos e rotinas da SGP até 2026				
	2022	2023	2024	2025	2026
	Elaborar Plano de Ação para a Elaboração de Manuais para as Atividades da SGP	40%	50%	90%	100%

Ficha detalhada do indicador



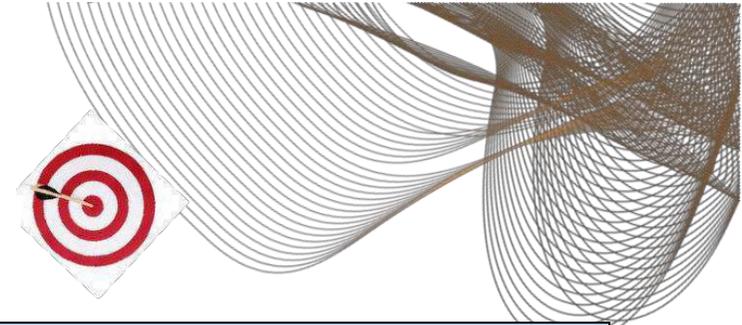
INDICADOR i7: Taxa de servidores com exame periódico finalizado					
Objetivo Estratégico: Aprimorar a Gestão de Pessoas			Perspectiva: APRENDIZADO E CRESCIMENTO		
Objetivo de Contribuição: Promover saúde e bem-estar					
O que mede	O percentual de servidores que realizaram exames médicos periódicos no ano				
Para que medir	Minimizar a ocorrência de doenças que possam ser tratadas preventivamente				
Quem mede	Seção de Atenção à Saúde (SEDAS)				
Quando medir	Quadrimestralmente				
Onde medir	Sistema de acompanhamento de processos administrativos				
Como medir	Quantitativo de servidores que finalizaram o exame médico periódico preventivo (QSFEP), dividido pelo total de servidores elegíveis (TSEL), conforme regulamento específico, multiplicado por cem. (QSFEP/TSEL) X 100.				
Histórico	2012: 39% 2013: 35,03% 2014: 41,12%	2018: 42,16%, com Meta 45% 2019: 37,56%, com Meta 60% 2020: 5,10%, com Meta 60%	2021: 31,53%, com Meta 70% 2022: 20,67%, com Meta 35% 2023: 36,74%, com Meta 50%		
Meta	Alcançar 60% de servidores com exames periódicos finalizados até 2026				
	2022	2023	2024	2025	2026
	35%	50%	50%	60%	60%

Ficha detalhada do indicador



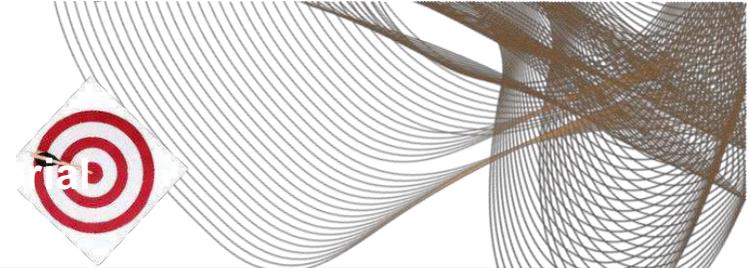
INDICADOR i8: Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC).					
Objetivo Estratégico: Aperfeiçoar a Gestão Orçamentária e Financeira			Perspectiva: APRENDIZADO E CRESCIMENTO		
Objetivo de Contribuição: Aperfeiçoar a qualidade do gasto público na SGP					
O que mede	Aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC)				
Para que medir	Avaliar a execução do plano de capacitação do TRE-BA				
Quem mede	Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento (COEDE)				
Quando medir	Quadrimestralmente				
Onde medir	Módulo Capacitação do SGRH e PAC				
Como medir	Total de Treinamentos do PAC Realizados (TTPR) dividido pelo Total de Treinamentos Previstos no PAC (TTPP), multiplicado por cem. (TTPR/TTPP) x 100				
Histórico	2012: 60% 2013: 80,56% 2014: 56,0% 2015: 37,82%	2018: 68%, com Meta 60% 2019: 83%, com Meta 65% 2020: 80%, com Meta 75% 2021: 72,73%, com Meta 85%	2022: 52%, com Meta 75% 2023: 88%, com Meta 80%		
Meta	Realizar 95% dos cursos previstos no PAC, até 2026				
	2022	2023	2024	2025	2026
	75%	80%	85%	90%	95%

Ficha detalhada do indicador



INDICADOR i9: Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC)					
Objetivo Estratégico: Aperfeiçoar a Gestão Orçamentária e Financeira			Perspectiva: APRENDIZADO E CRESCIMENTO		
Objetivo de Contribuição: Aperfeiçoar a qualidade do gasto público na SGP					
O que mede	A aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC) do TRE/BA				
Para que medir	Avaliar o grau de priorização do PAC				
Quem mede	Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento (COEDE)				
Quando medir	Quadrimestralmente				
Onde medir	Módulo Capacitação do SGRH e PAC				
Como medir	<p>Total de Treinamentos do PAC Realizados (TTPR) dividido pelo Total de Treinamentos Promovidos pelo Tribunal (TTPT), multiplicado por cem. $(TTPR/TTPT) \times 100$</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Excluídos do cômputo os treinamentos realizados pela EJE, considerando-se que a unidade possui metas para realização de treinamentos e estes não compõem o PAC. Além disso, a SGP/COEDE/EFAS não controla os eventos realizados pela Escola Judiciária. ✓ Contabilizados apenas os treinamentos custeados pelo Tribunal dentro do orçamento de capacitação, considerando-se que o indicador é medido para “avaliar o grau de priorização do PAC”. A medida se justifica tendo em vista que algumas unidades do Tribunal, a exemplo da Corregedoria, promovem eventos não custeados com orçamento de capacitação, o que só vem acrescentar na formação dos servidores. A SGP/COEDE/EFAS não tem como controlar os eventos realizados pela Corregedoria e por outras unidades que costumam realizar treinamentos. 				
Histórico	2012: 80%	2013: 92,06%	2014: 90,28%	2015: 89,39%	2018: 67,74%, com Meta 85% 2019: 83,33%, com Meta 85% 2020: 80,00%, com Meta 85% 2021: 96%, com Meta 85% 2022: 37,14%, com Meta 90% 2023: 81,48%, com Meta 90%
Meta	Alcançar 95% de aderência ao PAC, até 2026				
	2022	2023	2024	2025	2026
	90%	90%	90%	95%	95%

Ficha detalhada do indicador



INDICADOR i10: Grau de tempestividade na realização de Junta Médica					
Objetivo Estratégico: Aprimorar a Gestão de Pessoas				Perspectiva: APRENDIZADO E CRESCIMENTO	
Objetivo de Contribuição: Promover saúde e bem-estar					
O que mede	A tempestividade na realização das juntas médicas				
Para que medir	Verificar a tempestividade da realização de junta médica, em atendimento aos prazos estabelecidos, com vistas a identificar causas e minimizar os efeitos decorrentes dos atrasos existentes na prestação de tal serviço.				
Quem mede	Seção de Atenção à Saúde (SEDAS)				
Quando medir	Quadrimestralmente				
Onde medir	Planilha de Programação de Realização de Junta Médica				
Como medir	$\frac{\text{Juntas médicas tempestivamente realizadas no período}}{\text{Total de juntas médicas realizadas no período}} \times 100$ <p>- Será considerada tempestiva a realização de junta médica no prazo estabelecido em normativo ou em parecer médico ou, ainda, aquele fixado em processo, com margem de até 30 dias após; - Quando não houver prazo definido (ex: juntas não previstas), para ser considerada tempestiva a junta deve ser realizada em até 30 dias da demanda identificada.</p>				
Histórico	2021: Não mensurado 2022: Realizada primeira medição, com resultado de 83,49% 2023: 90,23%, com Meta 75%				
Meta	Realizar tempestivamente 90% das juntas médicas até 2026				
	2022	2023	2024	2025	2026
	Realizar 1ª medição para, então, definir metas do ciclo.	75%	85%	80%	90%