



VOLUME 2

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS PROGRAMAS DE GOVERNO

PPA 2024-2027 • ANO 1 • 2024

ANEXO I

DESEMPENHO POR PROGRAMA



GOVERNO
PRESENTE
FUTURO
PRA GENTE



VOLUME 2

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS PROGRAMAS DE GOVERNO

PPA 2024-2027 • ANO 1 • 2024

ANEXO I

DESEMPENHO POR PROGRAMA



GOVERNO
PRESENTE
FUTURO
PRA GENTE

VOLUME 2

Eixo 13

Gestão Governamental

Programa 445
Gestão de Pessoas

ANEXO I

DESEMPENHO POR PROGRAMA



Relatório de Avaliação de Desempenho dos Programas do PPA 2024-2027 – Ano 2024
Copyright Secretaria do Planejamento – SEPLAN Superintendência de Gestão
Estratégica – SGE

JERÔNIMO RODRIGUES
Governador

GERALDO JÚNIOR
Vice-Governador

MAURICIO WEIDGENANT
Chefe de Gabinete do Governador

AFONSO FLORENCE
Secretário da Casa Civil

CEL. PM ADALBERTO OLIVEIRA PITON DA SILVA
Casa Militar do Governador

BÁRBARA CAMARDELLI
Procuradora Geral do Estado – PGE

EDELVINO GÓES
Secretaria da Administração – SAEB

JOSÉ CARLOS SOUTO DE CASTRO FILHO
Secretaria de Administração Penitenciária e Ressocialização – SEAP

WALLISON OLIVEIRA TORRES (Tum)
Secretaria da Agricultura, Pecuária, Irrigação, Pesca e Aquicultura – SEAGRI

FABYA REIS
Secretária de Assistência e Desenvolvimento Social - SEADES

ANDRÉ JOAZEIRO
Secretaria de Ciência, Tecnologia e Inovação – SECTI

LUCIANO SUEDDE (Interino)
Secretário de Comunicação Social – SECOM

BRUNO MONTEIRO
Secretaria de Cultura – SECULT

ANGELO ALMEIDA
Secretaria de Desenvolvimento Econômico – SDE

JUSMARI OLIVEIRA
Secretaria de Desenvolvimento Urbano – SEDUR

ROWENNA DOS SANTOS BRITO
Secretaria da Educação – SEC



OSNI CARDOSO

Secretaria de Desenvolvimento Rural – SDR

MANOEL VITÓRIO

Secretaria da Fazenda – SEFAZ

SÉRGIO BRITO

Secretaria de Infraestrutura – SEINFRA

LARISSA GOMES MORAES

Secretaria de Infraestrutura Hídrica e Saneamento – SIHS

FELIPE FREITAS

Secretaria de Justiça e Direitos Humanos – SJDH

EDUARDO SODRÉ MARTINS

Secretaria do Meio Ambiente – SEMA

CLÁUDIO PEIXOTO

Secretaria do Planejamento – SEPLAN

NEUSA CADORE

Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM

ÂNGELA GUIMARÃES

Secretaria de Promoção da Igualdade Racial e dos Povos e Comunidades Tradicionais – SEPROMI

ADOLFHO LOYOLA

Secretaria de Relações Institucionais – SERIN

ROBERTA SANTANA

Secretaria da Saúde – SESAB

MARCELO WERNER

Secretaria da Segurança Pública – SSP

DAVIDSON MAGALHÃES

Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte – SETRE

LUÍS MAURICIO BACELLAR

Secretaria do Turismo – SETUR





Governador do Estado da Bahia
JERÔNIMO RODRIGUES

Secretário do Planejamento – SEPLAN
CLÁUDIO RAMOS PEIXOTO

Chefe de Gabinete – SEPLAN
DILMA SANTANA DE JESUS

Diretor Geral – SEI
JOSÉ ACÁCIO FERREIRA

SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA – SGE/SEPLAN

MILTON DE SOUSA COELHO FILHO
Superintendente de Gestão Estratégica

ANTONIO MARCOS BARRETO SILVA
Diretor de Avaliação de Políticas Públicas

MARIA APARECIDA FORTES DE ALMEIDA PRESÍDIO
Diretora de Monitoramento Estratégico

SUPERINTENDÊNCIA DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO – SPE/SEPLAN

RANIERI MURICY BARRETO
Superintendente de Planejamento Estratégico

NATÃ SILVA VIEIRA
Diretor de Planejamento de Políticas Sociais

NICIA MOREIRA DA SILVA SANTOS
Diretora de Planejamento de Políticas Públicas Econômica e de Infraestrutura



SUPERINTENDÊNCIA DE ORÇAMENTO PÚBLICO – SPO/SEPLAN

NINON FONSECA DA SILVA FERNANDES

Superintendente de Orçamento Público - SPO/SEPLAN

ROSANA SANTANA DOURADO

Diretora de Programação Orçamentária - Área Social

CINTIA MARIA DEIRÓ

Diretora de Programação Orçamentária - Área Institucional

LUIZ CARLOS GUIMARÃES C. LIMA JÚNIOR

Diretor de Programação Orçamentária das Áreas Econômica e de Infraestrutura

CÉSAR BARBOSA

Diretor de Informações e Sistematização Orçamentária

SUPERINTENDÊNCIA DE CAPTAÇÃO DE RECURSOS FINANCEIROS – SPF/SEPLAN

LUIZA AMÉLIA GUEDES MACHADO MELLO

Superintendente de Captação de Recursos Financeiros

PAULO TADEU GASPAR DE FREITAS

Diretor de Operações de Crédito

LEONARDO ANDRADE RIBEIRO

Diretor de Transferências da União e Parcerias Financeiras

COORDENAÇÃO EXECUTIVA DE PLANEJAMENTO TERRITORIAL E ARTICULAÇÃO PARA CONSÓRCIOS PÚBLICOS – CEPT/SEPLAN

THIAGO DOS SANTOS XAVIER

Coordenador Executivo

SUPERINTENDÊNCIA DE ESTUDOS SOCIAIS E ECONÔMICOS DA BAHIA - SEI

JOSÉ ACÁCIO FERREIRA

Diretor Geral

ARMANDO AFFONSO DE CASTRO NETO

Diretor de Indicadores e Estatística

RODRIGO BARBOSA DE CERQUEIRA

Diretor de Pesquisas



EQUIPE TÉCNICA DE ELABORAÇÃO

ANTONIO MARCOS BARRETO SILVA

Coordenador do Relatório

TÉCNICOS DA SEPLAN

ADRIANO SAMPAIO LEÃO

ALACIR DANTAS

ALEXANDRE SANTOS RIBEIRO

ALEXANDRE VASCONCELOS JUNQUEIRA

ANA CRISTINA DE OLIVEIRA SANTOS

ANA SUELY QUEIROZ FERREIRA

BIANCA BONIFÁCIO DE CARVALHO

DANIELA TOSTA DE BRITO SENNA

EDNA SILVA CONCEIÇÃO

FABIANA DA CRUZ MATTOS

FABIANE LOUISE BITENCOURT PINTO

GUILLERMO JAVIER PEDREIRA ETKIN

HILBERTO CRUZ DO CARMO

JAMILLE SANTOS DOS SANTOS LIMA

JORGE ALEXANDRE ROSA DE MOURA

JOSÉ LANDIM FILHO

LAISE DA SILVA SANTOS

LENALDO AZEVEDO DOS SANTOS

LUIZ DENIS GRAÇA SOARES

MÁGILA SOUZA SANTOS

MARCELO MENEZES CORDEIRO

MARIA DALVA MOTA CUNHA

MATHEUS SENA

NATACHA DALTRO BASTOS

PATRÍCIA OLIVEIRA BORGES DA SILVA ALMEIDA

RITA ELIZABETH FERNANDES CARDOSO

ROBERLINDA RIBEIRO SANTOS

SHEILY MARIA BASTOS DE MACÊDO

SIDNEY SILVA SANTOS

SUZANA SODRÉ DE ARAGÃO VASCONCELLOS

TAILANE PEREIRA DE JESUS

THAIS PEREIRA TEIXEIRA

VANDUY CORDEIRO DOS SANTOS

VERALÍCIA DE FÁTIMA MARQUES MENDONÇA DE BRITO

VERENA DE CARVALHO RAMOS

TÉCNICOS DA SEI

ARTHUR SOUZA CRUZ JÚNIOR

CARLA JANIRA SOUZA DO NASCIMENTO

CAROL VIEIRA

DENIS VELOSO

ELISSANDRA ALVES BRITO

GABRIEL OLIVEIRA BARBOSA

JOÃO PAULO CAETANO SANTOS

LUCIGLEIDE NERY NASCIMENTO

LUIZ FERNANDO ARAÚJO LOBO

LUIZ MÁRIO RIBEIRO VIEIRA

MARÍLIA JANE CAMPOS

ROSANGELA CONCEIÇÃO



COLABORADORES

VALNEI DAMASCENO DE ALMEIDA
Assessor de Planejamento e Gestão

KALYANNE BRAZ AYRES MENDES
Diretora Geral da Seplan

LUCAS PONDÉ
Assessor de Comunicação da Seplan

ASSESSORES DE PLANEJAMENTO E GESTÃO – APG

LITZA GUIMARÃES LOPES
CASA CIVIL

WILSON MOREIRA CARDOSO
Secretaria de Administração do Estado da Bahia - SAEB

LEANDRO DE TEIVE
Secretaria de Desenvolvimento Econômico - SDE

GABRIELE BATISTA VIEIRA
Secretaria de Justiça e Direitos Humanos - SJDH

FLÁVIO ANDRÉ PEREIRA BASTOS
Secretaria de Assistência e Desenvolvimento Social - SEADES

SIMONE MARIA DE FIGUEIREDO SOUZA ARAÚJO
Secretaria de Desenvolvimento Rural - SDR

RITA DE CÁSSIA MAGALHÃES
Secretaria da Agricultura, Pecuária, Irrigação, Pesca e Aquicultura - SEAGRI

DIEGO PITANGA DOS SANTOS
Secretaria de Administração Penitenciária - SEAP

MARIA MARGARIDA COSME RODRIGUES COSTA
Secretaria de Educação - SEC

NOEME PINTO COSTA CERQUEIRA
Secretaria de Comunicação Social - SECOM

EDSON VALADARES
Secretaria de Ciência, Tecnologia e Inovação - SECTI

CHARLES FAGUNDES
Secretaria de Cultura do Estado da Bahia - SECULT

FLÁVIA MARIA TENÓRIO BARBOSA DE DEUS BARROS
Secretaria de Desenvolvimento Urbano - SEDUR

SIZENANDO GONZAGA DA CUNHA FILHO
Secretaria da Fazenda do Estado da Bahia - SEFAZ

ROSE MARIE RAMOS GÓIS
Secretaria de Infraestrutura da Bahia - SEINFRA



EUMAN JODAFE NUNES FERNANDES
Secretaria do Meio Ambiente - SEMA

VALNEI DAMASCENO DE ALMEIDA
Secretaria do Planejamento - SEPLAN

EVERALDO AUGUSTO DA SILVA
Secretaria de Promoção da Igualdade Racial - SEPROMI

LUIZ LAVIGNE VASCONCELLOS FILHO
Secretaria de Relações Institucionais - SERIN

EMANUELE FIGUERÊDO BARBOSA
Secretaria da Saúde - SESAB

TIAGO SÁ TELES CORDEIRO
Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte - SETRE

RISETE MENDES
Secretaria de Turismo do Estado da Bahia - SETUR

ANDREA CARVALHO
Secretaria de Infraestrutura Hídrica e Saneamento - SIHS

LUCY CIRNE
Secretaria de Políticas para Mulheres - SPM

SILVANA SALOMÃO GÓES FONTES
Secretaria de Segurança Pública do Estado da Bahia - SSP

MAURO VIRGÍLIO CAMPOS DE OLIVEIRA
Procuradoria Geral do Estado da Bahia - PGE

COMPANHIA DE PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DA BAHIA - PRODEB

ARINO HENRIQUE SANTOS OLIVEIRA
DANIEL ABREU NETTO
ERICO ROGERIO VASCONCELOS RIBEIRO
GRIMALDO LOPES DE OLIVEIRA
MARCELO JORGE PEREIRA DA LUZ
MÁRCIO OLIVEIRA DA FRANCA
NAELITON ALVES DE SOUSA
RODRIGO ALMEIDA BEZERRA



SUMÁRIO

VOLUME II – Anexo 1

1.DESEMPENHO POR PROGRAMA.....	11
Programa: 445 - Gestão de Pessoas	12
1. Indicador Sintético de Desempenho do Programa (ISDP)	13
2. Destaques das Ações de Governo	13
3. Desempenho dos Indicadores de Programa.....	14
3.1. Desempenho dos Indicadores de Programa – Avanços e Conformidades.....	16
3.2. Desempenho dos Indicadores de Programa – Oportunidade de Melhoria	17
4. Desempenho dos Indicadores de Compromisso	19
4.1. Desempenho dos Indicadores de Compromisso - Avanços e Conformidades	22
4.2. Desempenho dos Indicadores de Compromisso – Oportunidade de Melhoria.....	30
5 Desempenho da Execução Orçamentário-Financeira e Física.....	38
5.1. Desempenho da Execução Orçamentário-Financeira e Física – Avanços e Conformidades.....	46
5.2. Desempenho da Execução Orçamentário-Financeira e Física – Oportunidade de Melhoria	50
5.3. Índice das Despesas de Exercícios Anteriores (DEA) e da Previsão dos Restos a Pagar (RP).....	60



Desempenho por Programa

1.DESEMPENHO POR PROGRAMA

Neste capítulo do Relatório de Avaliação, será apresentado de forma detalhada o desempenho do Programa do PPA 2024-2027 no ano corrente. Serão levados em consideração o Indicador Sintético de Desempenho do Programa (ISDP), a evolução dos Indicadores de Programa, a eficácia das metas dos Indicadores de Compromisso, o desempenho da execução orçamentária-financeira e da execução física das Ações orçamentárias. Adicionalmente, serão apresentadas as execuções orçamentário-financeiras e físicas de cada Território de Identidade. O relatório destaca também os principais resultados alcançados, evidenciando os avanços e conformidades, além das oportunidades de melhoria. A análise engloba o programa e seus componentes conforme o próximo tópico.

Programa: 445 - Gestão de Pessoas

Eixo: 13 - Gestão Governamental

Programa: 445 - Gestão de Pessoas

Ementa: Considerando que o Governo Estadual implementa políticas públicas e as disponibiliza em formatos de bens e serviços à população por intermédio dos seus servidores, o Programa Gestão de Pessoas tem como objetivos centrais qualificar permanentemente os Recursos Humanos do Estado por meio de capacitações específicas e formações continuadas; valorizar os profissionais do Serviço Público e aperfeiçoar a gestão das carreiras; promover a saúde ocupacional dos servidores e o fortalecimento da sua assistência à saúde e a dos seus dependentes.

Órgãos	Indicadores de Programa	Compromissos	Indicadores de Compromisso	Iniciativas	Ações Orçamentárias
SAEB	2	4	8	21	20
SDE	-	-	-	-	2
SEAGRI	-	-	-	-	1
SECOM	-	-	-	-	1
SECULT	-	-	-	-	1
SEDUR	-	-	-	-	1
SEINFRA	-	-	-	-	1
SEMA	-	-	-	-	1
SEPLAN	-	-	-	-	1
SETRE	-	-	-	-	1
SIHS	-	-	-	-	1
SJDH	-	-	-	-	1



1. Indicador Sintético de Desempenho do Programa (ISDP)

O ISDP evidencia o desempenho do Programa em relação aos resultados alcançados e aos esforços realizados. O esforço é avaliado através da execução orçamentária-financeira e física das ações orçamentárias. Já a dimensão resultado analisa a efetividade expressa nos Indicadores de Programa e a eficácia das metas dos Indicadores de Compromisso. O quadro a seguir apresenta o valor do Indicador Sintético de Desempenho do Programa (ISDP) em cada exercício do período quadrienal.

Indicador Sintético de Desempenho do Programa (ISDP)

Programas do PPA	Ano	
	2024	
	Valor (%)	Conceito
445 - Gestão de Pessoas	59.03	Regular

2. Destaques das Ações de Governo

Os Destaques das Ações de Governo compreendem um resumo analítico destacando as realizações relevantes do ano e acumulado ao longo do PPA na execução do Programa temático. O quadro permite uma compreensão clara e sintética do progresso obtido em cada Programa e estimula a transparência na divulgação dos resultados alcançados.

Destaques das Ações de Governo

Órgão: SAEB

Programa: 445 - Gestão de Pessoas

Destaque: Capacitação de servidores: 14 mil concluintes em 2024

A Secretaria da Administração do Estado da Bahia (SAEB) tem se empenhado na qualificação dos servidores públicos estaduais, promovendo 472 ações de capacitação entre 2023 e 2024. Em 13 de dezembro de 2024, a Lei Nº 14.799 trouxe melhorias na gestão da capacitação, resultando em 557 turmas e 23.188 vagas. Com 19.924 inscrições e 14.037 formados, o número de concluintes superou a meta anual. As mudanças de infraestrutura e o aumento da equipe facilitaram a ampliação de cursos online e presenciais. Ao todo, 1.194 servidores tiveram acesso a 47 eventos de capacitação, com investimento total de R\$ 1,2 milhão.

Destaque: Plano de Assistência à Saúde dos servidores públicos estaduais (Planserv)

O plano de assistência à saúde dos servidores públicos estaduais, Planserv, busca fortalecer o atendimento aos beneficiários e garantir sua sustentabilidade. A iniciativa foca na otimização de recursos através de ações como gestão de medicamentos, reavaliação de contribuições, novos modelos de remuneração e atualização de protocolos clínicos. Além disso, há incentivo ao credenciamento de novos prestadores e a implementação de serviços de telemedicina, beneficiando servidores e seus dependentes. O investimento na área ultrapassa R\$ 2,1 bilhões.

3. Desempenho dos Indicadores de Programa

A evolução dos Indicadores de Programa é determinada pela comparação entre o valor apurado e o valor de referência do indicador. Para indicadores com polaridade positiva, quando ocorre um aumento ou crescimento no valor apurado, houve uma evolução positiva. Por outro lado, para indicadores com polaridade negativa, quando ocorre uma diminuição no valor apurado, isso também representa uma evolução positiva. No entanto, quando indicadores com polaridade positiva mostram uma diminuição no valor apurado, isso caracteriza uma evolução negativa. Da mesma forma, para indicadores com polaridade negativa que revelam um aumento no valor apurado, isso representa uma evolução negativa. Se o valor apurado for igual



ao valor de referência, a evolução é considerada constante. O indicador é considerado apto para a avaliação quando é possível avaliar sua evolução. No atual exercício, o quadro a seguir apresenta a situação e a evolução dos Indicadores de Programa do PPA 2024-2027.

Evolução dos Indicadores de Programa

Programas do PPA/Ano	Situação para Avaliação			Evolução (%)			Não Apto(%)
	Total	Aptos	Não Aptos	Positiva	Constante	Negativa	
445-Gestão de Pessoas							
2024	2	2	0	50,00	0,00	50,00	0,00

Visando qualificar as informações obtidas na apuração, a evolução do Indicador de Programa é explicada a partir da indicação do principal motivo que influenciou ou justificou seu comportamento no exercício de análise, considerando a evolução positiva, negativa ou constante. O quadro a seguir apresenta a frequência de motivos contributivos para a evolução positiva do conjunto de Indicadores de Programas do PPA em cada exercício do período quadrienal.

Motivos que contribuíram para a evolução positiva do Indicador de Programa

Programa/Descrição do motivo	Frequência (%)
Otimização/Aprimoramento de Estratégias ou Formas de Atuação	1 (100,00%)

Fonte: Iplan, elaboração DAV/SGE/SEPLAN



O quadro a seguir mostra a frequência de motivos contributivos para a evolução negativa ou constante do conjunto de Indicadores do Programa do PPA, nos exercícios do período quadrienal

Motivos que contribuíram para a evolução negativa ou constante do Indicador de Programa

Programa/Descrição do motivo	Frequência (%)
Outro	1 (100,00%)

Fonte: Fiplan, elaboração DAV/SGE/SEPLAN

3.1. Desempenho dos Indicadores de Programa – Avanços e Conformidades

Esta seção apresenta de forma clara e detalhada todos os indicadores de programa que apresentaram evolução positiva. A análise busca identificar práticas/motivos que podem ser replicadas em outras ações governamentais para impulsionar o desempenho dos indicadores. O quadro seguinte apresenta o desempenho dos indicadores de programa do PPA que se destacaram em função das ações do respectivo programa no exercício corrente. Este quadro permite uma comparação do Indicador de Programa, considerando o valor apurado, sua variação e o motivo que contribuiu para o resultado, evidenciando, assim, a efetividade da política pública.



Evolução do Indicador de Programa – Avanços e Conformidades

Programa: 445 - Gestão de Pessoas						
Indicador de Programa: 2165 - Percentual de servidores afastados para tratamento de saúde						
Polaridade	Unidade de Medida	Classificação	Ano Referência	Valor de Referência	Valor Apurado	Evolução (%)
					2024	2024
Negativa	percentual	Resultado	2022	10,66	7,92	-25,70
Motivo da Evolução						
Ano	Motivo		Detalhamento do Motivo			
2024	Otimização/Aprimoramento de Estratégias ou Formas de Atuação		Atendimento remoto ou por vídeo conferência exclusivamente aos periciados que residem no interior do estado; Melhoria nos procedimentos e processos internos da JMOE; Implantação de políticas públicas para a saúde do servidor.			

3.2. Desempenho dos Indicadores de Programa – Oportunidade de Melhoria

Por outro lado, é de suma importância destacar no relatório de avaliação de desempenho da execução do Plano Plurianual (PPA) as oportunidades de melhoria identificadas na execução dos programas. Esse destaque proporciona uma visão mais abrangente e realista da efetividade das ações e projetos implementados, permitindo, assim, um aprimoramento contínuo no planejamento e execução das políticas públicas. Através da identificação dessas oportunidades de melhoria, é possível corrigir possíveis desvios e falhas no processo de execução do PPA, garantindo maior eficiência e eficácia na aplicação dos recursos. Além disso, o destaque dessas oportunidades de melhoria estimula a transparência e a prestação de contas, demonstrando a preocupação em garantir que o PPA atinja seus objetivos de forma mais efetiva. Ao destacar as oportunidades de melhoria no relatório de avaliação de desempenho, também é possível que os gestores e responsáveis pela execução dos programas tomem conhecimento dessas lacunas e possam propor

soluções e ações corretivas adequadas. Isso contribui para aprimorar a qualidade da execução, promovendo um ciclo virtuoso de aprendizado e aperfeiçoamento contínuo. Neste contexto, o quadro a seguir mostra o desempenho dos indicadores de Programa do PPA, que se apresentaram com desempenho insuficiente, decréscimo, não conformidade ou dificuldade encontrada quanto à sua execução ou resultado apresentado, no exercício corrente.

Evolução do Indicador de Programa – Oportunidades de Melhoria						
Programa: 445 - Gestão de Pessoas						
Indicador de Programa: 2155 - Taxa de reclamações dos usuários do Planserv						
Polaridade	Unidade de Medida	Classificação	Ano Referência	Valor de Referência	Valor Apurado	Evolução (%)
					2024	2024
Negativa	percentual	Resultado	2022	68,45	90,99	32,93
Motivo da Evolução						
Ano	Motivo		Detalhamento do Motivo			
2024	Outro		Grande parte das reclamações oriundas da ouvidoria refere-se à serviços à ausência de serviços executados pela rede credenciada (dificuldades de atendimentos). Desse modo, a maior dificuldade é equilibrar as demandas dos beneficiários com a oferta de serviços da rede credenciada.			

4. Desempenho dos Indicadores de Compromisso

A eficácia compreende a verificação, em cada exercício do PPA, do percentual de atingimento da meta do exercício em relação ao valor apurado e planejado do Indicador de Compromisso, com base nas informações registradas no processo de acompanhamento. Após os cálculos da eficácia, os resultados são agrupados por faixas de desempenho. Assim, se a eficácia for menor ou igual a 30%, é considerado desempenho muito baixo; se for maior que 30% e menor ou igual a 50%, é considerado baixo; se for maior que 50% e menor ou igual a 70%, é considerado regular; se for maior que 70% e menor ou igual a 90%, é considerado bom; se for maior que 90% e menor ou igual a 130%, é considerado ótimo; e se for maior que 130%, é considerado desempenho indeterminado. O indicador de compromisso é considerado apto para a avaliação quando é possível avaliar o seu desempenho. O quadro a seguir apresenta a situação do indicador em relação a sua disponibilidade para avaliação e o desempenho do conjunto de Indicadores de Compromisso de cada Programa do PPA 2024-2027, no exercício corrente.

Eficácia das Metas dos Indicadores de Compromisso

Programas do PPA/Ano	Situação para Avaliação			Desempenho (%)						Não Apto (%)
	Total	Apto	Não Apto	Muito Baixo	Baixo	Regular	Bom	Ótimo	Indeterminado	
445 - Gestão de Pessoas										
2024	8	8	0	0,00	12,50	12,50	25,00	25,00	25,00	0



Visando qualificar as informações obtidas na apuração, a evolução do Indicador de Compromisso deverá ser explicada a partir da indicação do principal motivo que influenciou ou justificou seu comportamento no exercício de análise, segundo seu desempenho, desdobrados em motivos da superação e motivos do não atingimento. O quadro a seguir mostra a frequência de motivos contributivos para o atingimento do valor planejado das metas dos Indicadores de Compromisso, em cada exercício do período quadrienal (nos anos I, II e III, o parâmetro utilizado como valor planejado do indicador é o valor da pretensão anual e no ano IV, é o valor da meta do PPA).

Motivos que contribuíram para a superação ou atingimento do valor planejado do Indicador de Compromisso

Programa/Descrição do motivo	Frequência (%)
	2024
445 - Gestão de Pessoas	
AMPLIAÇÃO/INCREMENTO DOS SERVIÇOS	1 (50,00%)
OPORTUNIDADES/ PARCERIAS/ ADESÕES QUE VIABILIZARAM A REALIZAÇÃO DAS AÇÕES	1 (50,00%)

Fonte: Fiplan, elaboração DAV/SGE/SEPLAN

O quadro a seguir mostra a frequência de motivos contributivos para o não atingimento do valor planejado das metas dos Indicadores de Compromissos, em cada exercício do período quadrienal (nos anos I, II e III, o parâmetro utilizado como valor planejado do indicador é o valor da pretensão anual e no ano IV, é o valor da meta do PPA)

Motivos que contribuíram para o não atingimento do valor planejado do Indicador de Compromisso

Programa/Descrição do motivo	Frequência (%)
	2024
445 - Gestão de Pessoas	
IMPEDIMENTOS DE ORDEM LEGAL/ CONTRATUAL	1 (16,67%)



Motivos que contribuíram para o não atingimento do valor planejado do Indicador de Compromisso

Programa/Descrição do motivo	Frequência (%)
	2024
445 - Gestão de Pessoas	
OUTRO MOTIVO	5 (83,33%)

Fonte: Fiplan, elaboração DAV/SGE/SEPLAN

A regionalização das metas do Plano Plurianual (PPA) visa garantir que as políticas públicas sejam adaptadas às especificidades de cada Território de Identidade. Essa regionalização permite que os recursos sejam distribuídos de maneira mais equitativa, atendendo às necessidades locais e promovendo o desenvolvimento regional. Isso também facilita o monitoramento e a avaliação dos resultados, assegurando que as ações planejadas estejam realmente contribuindo para a melhoria da qualidade de vida da população em cada território. O Quadro a seguir demonstra o total de indicadores com metas territorializadas e seu desempenho. O normativo legal orienta que a meta seja regionalizada, contudo, quando isto não é possível em função de indivisibilidade da ação governamental, atribui-se o Estado como unidade territorial, que deve representar uma exceção. As faixas para os conceitos no nível territorial foram estabelecidas com base na aplicação dos percentuais das faixas da meta global sobre uma projeção de atingimento de pelo menos 25% da meta territorial no primeiro ano do PPA, 50% no segundo, 75% no terceiro e 100% no último ano do PPA.

Territorialização e eficácia das Metas dos Indicadores de Compromisso

Programa do PPA/Ano/Território de Identidade	Situação para Avaliação			Desempenho(%)						Não Apto(%)
	Total	Apto	Não Apto	Muito Baixo	Baixo	Regular	Bom	Ótimo	Indeterminado	
445 - Gestão de Pessoas										
Estado	8	8	0	0,00	0,00	0,00	12,5	12,5	75,00	0,00



Territorialização e eficácia das Metas dos Indicadores de Compromisso

Programa do PPA/Ano/Território de Identidade	Situação para Avaliação			Desempenho(%)						Não Apto(%)
	Total	Apto	Não Apto	Muito Baixo	Baixo	Regular	Bom	Ótimo	Indeterminado	

445 - Gestão de Pessoas

4.1. Desempenho dos Indicadores de Compromisso - Avanços e Conformidades

A efetividade compreende a verificação, em cada exercício do PPA, do percentual de alcance da meta do exercício em relação ao valor apurado e planejado do Indicador de Compromisso, baseado nas informações registradas no processo de acompanhamento. Após os cálculos da efetividade, os resultados são agrupados em faixas de desempenho. O quadro a seguir mostra o Indicador de Compromisso com desempenho superior a 70% e igual ou inferior a 90%, considerado bom; e se for superior a 90% e igual ou inferior a 130%, considerado ótimo. Além disso, mostra a execução orçamentário-financeira e física das ações orçamentárias associadas às iniciativas do Indicador de Compromisso, mostrando o conceito e evidenciando a compatibilidade ou incompatibilidade entre o desempenho do Indicador de Compromisso e a execução das ações orçamentárias. O quadro também apresenta o montante de recursos associados ao Indicador de Compromisso, as características desse indicador, bem como o comportamento da regionalização da meta e os motivos que contribuíram para o seu alcance no ano e quanto ao cumprimento da Meta do PPA.



Eficácia das Metas dos Indicadores de Compromisso - Avanços e Conformidades

Programa: 445 - Gestão de Pessoas

Compromisso: 1 - Promover o desenvolvimento de competências dos servidores públicos, com vistas à potencialização do desempenho individual e de equipes, com foco nos processos organizacionais e no alcance de resultados das políticas públicas

Indicador de compromisso: 0004 - Percentual de áreas de negócio sistêmicas da Secretaria da Administração (Saeb) com competências mapeadas

Polaridade		Unidade de medida		Classificação	Ano de Referência		Valor de Referência		Meta
Positiva		%		Processo	2023		0,00		100,00
Ano	Valor Planejado	Valor Apurado	Eficácia (%)	Eficácia (Conceito)	Valor Liquidado (R\$ 1.000,00)	Execução Orçamentário-Financeira			
						Conceito	Compatibilidade		
2024	50,00	45,00	90,00	Bom	-	-	-		
Ano	Motivo da Evolução			Detalhamento do Motivo em relação ao valor planejado					
2024	OUTRO MOTIVO			Dificuldade de agenda das áreas de negócio da Saeb para realização das oficinas de mapeamento de competência.					
Detalhamento do Motivo da Evolução em relação à Meta									
O valor apurado não atingiu a meta estabelecida para o ano. Entretanto, há uma perspectiva favorável de que a meta possa ser alcançada até 2027.									
Regionalização da Meta do Indicador de Compromisso									
Território		Meta			Valor Apurado			Eficácia (%)	
					2024			2024	
Estado		100,00			45,00			45,00	
Iniciativas associadas ao Indicador de Compromisso									



Eficácia das Metas dos Indicadores de Compromisso - Avanços e Conformidades

Programa: 445 - Gestão de Pessoas

Compromisso: 1 - Promover o desenvolvimento de competências dos servidores públicos, com vistas à potencialização do desempenho individual e de equipes, com foco nos processos organizacionais e no alcance de resultados das políticas públicas

Indicador de compromisso: 0004 - Percentual de áreas de negócio sistêmicas da Secretaria da Administração (Saeb) com competências mapeadas

Polaridade	Unidade de medida	Classificação	Ano de Referência	Valor de Referência	Meta
Nome da Iniciativa			Execução Orçamentário-financeira (Conceito)		Execução Física (Conceito)
			2024		2024

0005 - Mapear as principais competências na área de planejamento e gestão - Não programada na LOA

...

...

Eficácia das Metas dos Indicadores de Compromisso - Avanços e Conformidades

Programa: 445 - Gestão de Pessoas

Compromisso: 3 - Fortalecer a assistência à saúde dos servidores públicos e seus dependentes, objetivando a sua sustentabilidade futura

Indicador de compromisso: 0001 - Percentual da Sinistralidade do Plano de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos Estaduais (Planserv)

Polaridade		Unidade de medida		Classificação		Ano de Referência		Valor de Referência		Meta	
Negativa		%		Resultado		2022		98,19		100,15	
Ano	Valor Planejado	Valor Apurado	Eficácia (%)	Eficácia (Conceito)	Valor Liquidado (R\$ 1.000,00)	Execução Orçamentário-Financeira					
						Conceito			Compatibilidade		



Eficácia das Metas dos Indicadores de Compromisso - Avanços e Conformidades

Programa: 445 - Gestão de Pessoas

Compromisso: 3 - Fortalecer a assistência à saúde dos servidores públicos e seus dependentes, objetivando a sua sustentabilidade futura

Indicador de compromisso: 0001 - Percentual da Sinistralidade do Plano de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos Estaduais (Planserv)

Polaridade	Unidade de medida		Classificação	Ano de Referência		Valor de Referência	Meta
2024	103,00	109,00	105,8252	Ótimo	2.171.841,05	Ótimo	Sim
Ano	Motivo da Evolução			Detalhamento do Motivo em relação ao valor planejado			
2024	IMPEDIMENTOS CONTRATUAL	DE	ORDEM	LEGAL/	Impossibilidade de avaliação das despesas assistenciais até a competência de dezembro de 2024, em virtude do tempo concedido para envio do faturamento da rede de prestadores.		

Detalhamento do Motivo da Evolução em relação à Meta

Por meio dos dados do estudo atuarial será possível avaliar os cenários visando ao equilíbrio econômico-financeiro da Assistência, viabilizando o atingimento da meta estabelecida.

Regionalização da Meta do Indicador de Compromisso			
Território	Meta	Valor Apurado	Eficácia (%)
		2024	2024
Estado	100,15	109,00	108,84

Iniciativas associadas ao Indicador de Compromisso		
Nome da Iniciativa	Execução Orçamentário-financeira (Conceito)	Execução Física (Conceito)
	2024	2024

0001 - Aperfeiçoar o arcabouço legal do Sistema de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos -
Não programada na LOA

...

...



Eficácia das Metas dos Indicadores de Compromisso - Avanços e Conformidades
Programa: 445 - Gestão de Pessoas
Compromisso: 3 - Fortalecer a assistência à saúde dos servidores públicos e seus dependentes, objetivando a sua sustentabilidade futura
Indicador de compromisso: 0001 - Percentual da Sinistralidade do Plano de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos Estaduais (Planserv)

Polaridade	Unidade de medida	Classificação	Ano de Referência	Valor de Referência	Meta
0002 - Aperfeiçoar a rede secundária e terciária de prestação de serviços - Não programada na LOA			...		...
0003 - Aprimorar a atenção primária à saúde e os programas assistenciais			Muito Baixo		Muito Baixo
0004 - Assegurar o funcionamento da rede de atendimento aos beneficiários do Plano de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos Estaduais (Planserv)			Ótimo		Muito Baixo

Eficácia das Metas dos Indicadores de Compromisso - Avanços e Conformidades
Programa: 445 - Gestão de Pessoas
Compromisso: 4 - Otimizar o tempo de concessão de benefícios
Indicador de compromisso: 0001 - Percentual de processos de concessão de aposentadoria finalizados no prazo de até 100 dias úteis

Polaridade		Unidade de medida		Classificação	Ano de Referência		Valor de Referência		Meta	
Positiva		%		Processo	2023		0,00		90,00	
Ano	Valor Planejado	Valor Apurado	Eficácia (%)	Eficácia (Conceito)	Valor Liquidado (R\$ 1.000,00)	Execução Orçamentário-Financeira				
						Conceito		Compatibilidade		



Eficácia das Metas dos Indicadores de Compromisso - Avanços e Conformidades

Programa: 445 - Gestão de Pessoas

Compromisso: 4 - Otimizar o tempo de concessão de benefícios

Indicador de compromisso: 0001 - Percentual de processos de concessão de aposentadoria finalizados no prazo de até 100 dias úteis

Polaridade	Unidade de medida		Classificação	Ano de Referência		Valor de Referência		Meta
2024	35,00	29,12	83,20	Bom	-	-	-	-
Ano	Motivo da Evolução		Detalhamento do Motivo em relação ao valor planejado					
2024	OUTRO MOTIVO		Demora no cumprimento das diligências pelo CRH do órgão de origem, impacta de maneira que, extrapola o prazo de 100 dias úteis, não permitindo que se cumpra a meta estabelecida.					

Detalhamento do Motivo da Evolução em relação à Meta

A análise do valor apurado no ano em relação à meta do Indicador do PPA evidencia desafios estruturais para alcançar a meta até dezembro do Ano 4 do PPA. Os processos de solicitação de aposentadoria permanecem descentralizados, sendo geridos individualmente pelos órgãos de origem, o que dificulta a padronização e a eficiência na tramitação. Para mitigar esses entraves, a Superintendência de Previdência (Suprev) está implementando um projeto estratégico voltado à melhoria do acompanhamento dos processos de concessão de aposentadoria, com foco em otimizar a gestão e reduzir o tempo de tramitação.

Regionalização da Meta do Indicador de Compromisso			
Território	Meta	Valor Apurado	Eficácia (%)
		2024	2024
Estado	90,00	29,12	32,36

Iniciativas associadas ao Indicador de Compromisso		
Nome da Iniciativa	Execução Orçamentário-financeira (Conceito)	Execução Física (Conceito)
	2024	2024



Eficácia das Metas dos Indicadores de Compromisso - Avanços e Conformidades

Programa: 445 - Gestão de Pessoas

Compromisso: 4 - Otimizar o tempo de concessão de benefícios

Indicador de compromisso: 0001 - Percentual de processos de concessão de aposentadoria finalizados no prazo de até 100 dias úteis

Polaridade	Unidade de medida	Classificação	Ano de Referência	Valor de Referência	Meta
0001 - Aperfeiçoar as rotinas de inatividade realizadas pelas unidades de Recursos Humanos da Administração Pública Estadual					Muito Baixo
0002 - Implementar soluções em tecnologia da informação voltadas para a aproximação entre o usuário e a Previdência Estadual					Muito Baixo
0003 - Instituir novo modelo de governança para a Previdência Estadual - Não programada na LOA			...		...
0004 - Adaptar as rotinas do RH Bahia às novas regras de inatividade e pensão - Não programada na LOA			...		...

Eficácia das Metas dos Indicadores de Compromisso - Avanços e Conformidades

Programa: 445 - Gestão de Pessoas

Compromisso: 4 - Otimizar o tempo de concessão de benefícios

Indicador de compromisso: 0002 - Percentual de processos de concessão de pensão finalizados no prazo de até 40 dias úteis

Polaridade	Unidade de medida	Classificação	Ano de Referência	Valor de Referência	Meta
Positiva	%	Processo	2022	88,90	95,00



Eficácia das Metas dos Indicadores de Compromisso - Avanços e Conformidades

Programa: 445 - Gestão de Pessoas

Compromisso: 4 - Otimizar o tempo de concessão de benefícios

Indicador de compromisso: 0002 - Percentual de processos de concessão de pensão finalizados no prazo de até 40 dias úteis

Polaridade		Unidade de medida		Classificação	Ano de Referência		Valor de Referência		Meta	
Ano	Valor Planejado	Valor Apurado	Eficácia (%)	Eficácia (Conceito)	Valor Liquidado (R\$ 1.000,00)	Execução Orçamentário-Financeira				
						Conceito		Compatibilidade		
2024	84,00	81,83	97,41667	Ótimo	-	-		-		
Ano	Motivo da Evolução			Detalhamento do Motivo em relação ao valor planejado						
2024	OUTRO MOTIVO			Demora no cumprimento das diligências seja pelo Interessado, CRH e demais setores envolvidos, impacta de maneira que, extrapola o prazo de 40 dias úteis, não dificultando que se cumpra a meta estabelecida.						

Detalhamento do Motivo da Evolução em relação à Meta

A análise do valor apurado no ano em relação à meta do Indicador do PPA evidencia desafios estruturais para alcançar a meta até dezembro do Ano 4 do PPA. Os processos de solicitação de pensão, quando o servidor está em atividade, permanecem descentralizados, sendo geridos individualmente pelos órgãos de origem, o que dificulta a padronização e a eficiência na tramitação. Para mitigar esses entraves, a Superintendência de Previdência (Suprev) está implementando um projeto estratégico voltado à melhoria do acompanhamento dos processos de concessão de pensão, com foco em otimizar a gestão e reduzir o tempo de tramitação.

Regionalização da Meta do Indicador de Compromisso			
Território	Meta	Valor Apurado	Eficácia (%)
		2024	2024
Estado	95,00	81,83	86,14

Iniciativas associadas ao Indicador de Compromisso



Eficácia das Metas dos Indicadores de Compromisso - Avanços e Conformidades

Programa: 445 - Gestão de Pessoas

Compromisso: 4 - Otimizar o tempo de concessão de benefícios

Indicador de compromisso: 0002 - Percentual de processos de concessão de pensão finalizados no prazo de até 40 dias úteis

Polaridade	Unidade de medida	Classificação	Ano de Referência	Valor de Referência	Meta
Nome da Iniciativa			Execução Orçamentário-financeira (Conceito)		Execução Física (Conceito)
			2024		2024
0001 - Aperfeiçoar as rotinas de inatividade realizadas pelas unidades de Recursos Humanos da Administração Pública Estadual					Muito Baixo
0002 - Implementar soluções em tecnologia da informação voltadas para a aproximação entre o usuário e a Previdência Estadual					Muito Baixo
0003 - Instituir novo modelo de governança para a Previdência Estadual - Não programada na LOA			...		...
0004 - Adaptar as rotinas do RH Bahia às novas regras de inatividade e pensão - Não programada na LOA			...		...

4.2. Desempenho dos Indicadores de Compromisso – Oportunidade de Melhoria

Em contraponto ao apresentado na seção anterior. O quadro a seguir mostra o Indicador de Compromisso com desempenho inferior a 70% ou superior a 130%. São os indicadores considerados com desempenho regular, baixo, muito baixo ou indeterminado. Além disso, o Quadro também mostra a execução orçamentário-financeira e física das ações orçamentárias associadas às iniciativas do Indicador de Compromisso, apresentando o seu



desempenho e evidenciando a compatibilidade ou incompatibilidade entre o desempenho do Indicador de Compromisso e a execução das ações orçamentárias. O Quadro também apresenta o montante de recursos associados ao Indicador de Compromisso, as características desse indicador, bem como o comportamento da regionalização da meta e os motivos que contribuíram para o seu alcance no ano, assim como o cumprimento da Meta do PPA. As oportunidades de melhoria são evidenciadas caso a eficácia não seja classificada como boa ou ótima.

Eficácia das Metas dos Indicadores de Compromisso - Oportunidade de Melhoria

Programa: 445 - Gestão de Pessoas

Compromisso: 1 - Promover o desenvolvimento de competências dos servidores públicos, com vistas à potencialização do desempenho individual e de equipes, com foco nos processos organizacionais e no alcance de resultados das políticas públicas

Indicador de compromisso: 0001 - Número de agentes públicos concluintes das ações de capacitação ofertadas pela Universidade Corporativa do Serviço Público (UCS) da Secretaria da Administração (Saeb)

Polaridade		Unidade de medida		Classificação		Ano de Referência		Valor de Referência		Meta	
Positiva		un		Produto		2022		31.418,00		32.989,00	
Ano	Valor Planejado	Valor Apurado	Eficácia (%)	Eficácia (Conceito)	Valor Liquidado (R\$ 1.000,00)	Execução Orçamentário-Financeira					
						Conceito			Compatibilidade		
2024	8.000,00	16.849,00	210,6125	Indeterminado	1.181,98	Baixo			Não		
Ano	Motivo da Evolução			Detalhamento do Motivo em relação ao valor planejado							
2024	AMPLIAÇÃO/INCREMENTO DOS SERVIÇOS			A existência da estrutura física adequada para a realização das atividades de capacitação.							

Detalhamento do Motivo da Evolução em relação à Meta

Com a finalização da obra da Ala A e liberação de todas as salas das Ala B para funcionamento da Escola de Governo em sua função finalística, a oferta de capacitação deve ser bem maior que a prevista em 2023, quando as metas foram definidas.



Eficácia das Metas dos Indicadores de Compromisso - Oportunidade de Melhoria

Programa: 445 - Gestão de Pessoas

Compromisso: 1 - Promover o desenvolvimento de competências dos servidores públicos, com vistas à potencialização do desempenho individual e de equipes, com foco nos processos organizacionais e no alcance de resultados das políticas públicas

Indicador de compromisso: 0001 - Número de agentes públicos concluintes das ações de capacitação ofertadas pela Universidade Corporativa do Serviço Público (UCS) da Secretaria da Administração (Saeb)

Polaridade	Unidade de medida	Classificação	Ano de Referência	Valor de Referência	Meta
Regionalização da Meta do Indicador de Compromisso					
Território	Meta	Valor Apurado		Eficácia (%)	
		2024		2024	

Estado	32.989,00	16.849,00	51,07
--------	-----------	-----------	-------

Iniciativas associadas ao Indicador de Compromisso		
Nome da Iniciativa	Execução Orçamentário-financeira (Conceito)	Execução Física (Conceito)
	2024	2024
0001 - Promover a qualificação dos servidores e empregados públicos	Regular	Bom
0002 - Ampliar a capacidade tecnológica para Educação à Distância (EAD) - Não programada na LOA	...	...



Eficácia das Metas dos Indicadores de Compromisso - Oportunidade de Melhoria

Programa: 445 - Gestão de Pessoas

Compromisso: 1 - Promover o desenvolvimento de competências dos servidores públicos, com vistas à potencialização do desempenho individual e de equipes, com foco nos processos organizacionais e no alcance de resultados das políticas públicas

Indicador de compromisso: 0002 - Percentual de concluintes das ações de capacitação lotados em municípios distintos de Salvador

Polaridade		Unidade de medida		Classificação	Ano de Referência		Valor de Referência		Meta
Positiva		%		Produto	2023		6,60		7,00
Ano	Valor Planejado	Valor Apurado	Eficácia (%)	Eficácia (Conceito)	Valor Liquidado (R\$ 1.000,00)	Execução Orçamentário-Financeira			
						Conceito	Compatibilidade		
2024	1,00	10,10	1.010,00	Indeterminado	-	-	-		
Ano	Motivo da Evolução			Detalhamento do Motivo em relação ao valor planejado					
2024	OPORTUNIDADES/ PARCERIAS/ ADESÕES QUE VIABILIZARAM A REALIZAÇÃO DAS AÇÕES			A UCS Saeb dispensou maior atenção para maior inclusão de servidores do interior do Estado: eventos específicos na Semana Pedagógica, realização de turmas em EAD para público do interior, priorização de participantes do interior em alguns eventos.					
Detalhamento do Motivo da Evolução em relação à Meta									
O avanço dos acordos de Cooperação Técnica com a UEBAS para a realização de turmas no interior do Estado. Em relação a meta estabelecida para o PPA, o valor foi superado no primeiro ano, indicando que as medidas implementadas tiveram eficácia significativa.									
Regionalização da Meta do Indicador de Compromisso									
Território		Meta		Valor Apurado			Eficácia (%)		
				2024			2024		
Estado		7,00		10,10			144,29		



Eficácia das Metas dos Indicadores de Compromisso - Oportunidade de Melhoria

Programa: 445 - Gestão de Pessoas

Compromisso: 1 - Promover o desenvolvimento de competências dos servidores públicos, com vistas à potencialização do desempenho individual e de equipes, com foco nos processos organizacionais e no alcance de resultados das políticas públicas

Indicador de compromisso: 0002 - Percentual de concluintes das ações de capacitação lotados em municípios distintos de Salvador

Polaridade	Unidade de medida	Classificação	Ano de Referência	Valor de Referência	Meta
Iniciativas associadas ao Indicador de Compromisso					
Nome da Iniciativa			Execução Orçamentário-financeira (Conceito)		Execução Física (Conceito)
			2024		2024

0003 - Implantar Núcleos Regionais da Universidade Corporativa do Serviço Público - Não programada na LOA

...

...

Eficácia das Metas dos Indicadores de Compromisso - Oportunidade de Melhoria

Programa: 445 - Gestão de Pessoas

Compromisso: 1 - Promover o desenvolvimento de competências dos servidores públicos, com vistas à potencialização do desempenho individual e de equipes, com foco nos processos organizacionais e no alcance de resultados das políticas públicas

Indicador de compromisso: 0003 - Percentual de normativos estruturantes de capacitação atualizados

Polaridade	Unidade de medida	Classificação	Ano de Referência	Valor de Referência	Meta
Positiva	%	Processo	2023	0,00	100,00



Eficácia das Metas dos Indicadores de Compromisso - Oportunidade de Melhoria

Programa: 445 - Gestão de Pessoas

Compromisso: 1 - Promover o desenvolvimento de competências dos servidores públicos, com vistas à potencialização do desempenho individual e de equipes, com foco nos processos organizacionais e no alcance de resultados das políticas públicas

Indicador de compromisso: 0003 - Percentual de normativos estruturantes de capacitação atualizados

Polaridade		Unidade de medida		Classificação	Ano de Referência		Valor de Referência		Meta
Ano	Valor Planejado	Valor Apurado	Eficácia (%)	Eficácia (Conceito)	Valor Liquidado (R\$ 1.000,00)	Execução Orçamentário-Financeira			
						Conceito	Compatibilidade		
2024	75,00	50,00	66,66667	Regular	-	-	-		
Ano	Motivo da Evolução			Detalhamento do Motivo em relação ao valor planejado					
2024	OUTRO MOTIVO			A aprovação da Nova Lei de Instrutoria Interna atualiza o exercício da atividade.					

Detalhamento do Motivo da Evolução em relação à Meta

Durante o período, foi aprovada a Nova Lei de Instrutoria Interna em dezembro/2024. Entretanto, os normativos dependem de um fluxo extenso para aprovação sobre o qual a UCS Saeb não tem influência, dessa forma, a meta estabelecida para o ano de 2024 não foi alcançada. No entanto, caso essas dificuldades sejam superadas, há uma perspectiva favorável de que a meta possa ser alcançada até 2027.

Regionalização da Meta do Indicador de Compromisso			
Território	Meta	Valor Apurado	Eficácia (%)
		2024	2024
Estado	100,00	50,00	50,00

Iniciativas associadas ao Indicador de Compromisso



Eficácia das Metas dos Indicadores de Compromisso - Oportunidade de Melhoria

Programa: 445 - Gestão de Pessoas

Compromisso: 1 - Promover o desenvolvimento de competências dos servidores públicos, com vistas à potencialização do desempenho individual e de equipes, com foco nos processos organizacionais e no alcance de resultados das políticas públicas

Indicador de compromisso: 0003 - Percentual de normativos estruturantes de capacitação atualizados

Polaridade	Unidade de medida	Classificação	Ano de Referência	Valor de Referência	Meta
Nome da Iniciativa			Execução Orçamentário-financeira (Conceito)		Execução Física (Conceito)
			2024		2024

0004 - Aperfeiçoar os mecanismos normativos institucionais para a capacitação e formação de agentes públicos, de organizações parceiras e da sociedade civil - Não programada na LOA

...

...

Eficácia das Metas dos Indicadores de Compromisso - Oportunidade de Melhoria

Programa: 445 - Gestão de Pessoas

Compromisso: 1 - Promover o desenvolvimento de competências dos servidores públicos, com vistas à potencialização do desempenho individual e de equipes, com foco nos processos organizacionais e no alcance de resultados das políticas públicas

Indicador de compromisso: 0005 - Percentual de implementação da Universidade Corporativa do Serviço Público da Secretaria da Administração do Estado da Bahia (Saeb) como Escola de Governo

Polaridade	Unidade de medida	Classificação	Ano de Referência	Valor de Referência	Meta
Positiva	%	Processo	2023	0,00	100,00
					Execução Orçamentário-Financeira



Eficácia das Metas dos Indicadores de Compromisso - Oportunidade de Melhoria

Programa: 445 - Gestão de Pessoas

Compromisso: 1 - Promover o desenvolvimento de competências dos servidores públicos, com vistas à potencialização do desempenho individual e de equipes, com foco nos processos organizacionais e no alcance de resultados das políticas públicas

Indicador de compromisso: 0005 - Percentual de implementação da Universidade Corporativa do Serviço Público da Secretaria da Administração do Estado da Bahia (Saeb) como Escola de Governo

Polaridade		Unidade de medida		Classificação	Ano de Referência		Valor de Referência		Meta		
Ano	Valor Planejado	Valor Apurado	Eficácia (%)	Eficácia (Conceito)		Valor Liquidado (R\$)	Conceito		Compatibilidade		
2024	50,00	20,00	40,00	Baixo		1.419,37	Baixo		Sim		
Ano	Motivo da Evolução			Detalhamento do Motivo em relação ao valor planejado							
2024	OUTRO MOTIVO			A Saeb está cumprindo com as ações necessárias ao objetivo de ampliação/modernização da estrutura física da Escola de Governo UCS Saeb.							

Detalhamento do Motivo da Evolução em relação à Meta

O valor apurado está de acordo com a previsão de inauguração da Escola de Governo UCS Saeb em outubro/2025. Dessa forma, há uma perspectiva favorável de que a meta do PPA seja alcançada.

Regionalização da Meta do Indicador de Compromisso			
Território	Meta	Valor Apurado	Eficácia (%)
		2024	2024
Estado	100,00	20,00	20,00

Iniciativas associadas ao Indicador de Compromisso

Nome da Iniciativa	Execução Orçamentário-financeira (Conceito)	Execução Física (Conceito)
--------------------	---	----------------------------



Eficácia das Metas dos Indicadores de Compromisso - Oportunidade de Melhoria

Programa: 445 - Gestão de Pessoas

Compromisso: 1 - Promover o desenvolvimento de competências dos servidores públicos, com vistas à potencialização do desempenho individual e de equipes, com foco nos processos organizacionais e no alcance de resultados das políticas públicas

Indicador de compromisso: 0005 - Percentual de implementação da Universidade Corporativa do Serviço Público da Secretaria da Administração do Estado da Bahia (Saeb) como Escola de Governo

Polaridade	Unidade de medida	Classificação	Ano de Referência	Valor de Referência	Meta
			2024		2024
0006 - Instituir a Universidade Corporativa do Serviço Público (UCS/Saeb) como Escola de Governo da Secretaria da Administração			Baixo		Muito Baixo

5 Desempenho da Execução Orçamentário-Financeira e Física

O índice de execução orçamentário-financeira é o percentual de execução orçamentário-financeira das Ações Orçamentárias, levando em consideração o valor liquidado em relação ao valor orçado ao final do exercício. Por outro lado, o Índice de Execução Física é o percentual de execução física das Ações Orçamentárias, calculado com base na quantidade programada na LOA e concluída (soma das entregas com e sem pendência) em relação à quantidade programada na LOA ao final do exercício. Durante a análise da execução orçamentária-financeira e física das Ações Orçamentárias, elas são agrupadas em faixas de desempenho. Dessa forma, se o índice de execução for menor ou igual a 30%, é considerado desempenho muito baixo; se for maior que 30% e menor ou igual a 50%, é considerado baixo; se for maior que 50% e menor ou igual a 70%, é considerado regular; se for maior que 70% e menor ou igual a 90%, é considerado bom; se for maior que 90%, é considerado ótimo. O quadro a seguir mostra o desempenho das execuções orçamentário-



financeira e física do conjunto das Ações orçamentárias do Programa do PPA 2024-2027, em cada exercício do período quadrienal, distribuído entre os montantes de recursos orçamentários previstos e executados e as respectivas faixas de desempenho.

Execução Orçamentário-Financeira e Física por Programa do PPA

Programa/Ano	Orçamentário-Financeira (em R\$ 1.000,00)						Distribuição das ações orçamentárias por faixa de desempenho									
	Orçado Inicial	Orçado ao final do exercício	Contingenciado	Liquidado	Pago	Execução (%)	Desempenho da Execução Orçamentário-Financeira (%)					Desempenho da Execução Física (%)				
							Muito Baixo	Baixo	Regular	Bom	Ótimo	Muito Baixo	Baixo	Regular	Bom	Ótimo
445 - Gestão de Pessoas																
2024	1.830.963,00	2.229.376,30	0,00	2.209.968,99	2.209.904,67	99,13	27,27	27,27	0,00	9,09	36,36	56,25	6,25	0,00	6,25	31,25

Em conformidade com a Lei Estadual nº 13.214, de 29 de dezembro de 2014, que estabelece a política de desenvolvimento territorial da Bahia, o PPA 2024-2027 traz, além da regionalização das metas, uma abordagem territorial que considera a diversidade cultural, ambiental, econômica e social existente no Estado, e que possibilitou a participação social no ciclo de planejamento e gestão das políticas públicas. Neste contexto, na execução do PPA, os recursos orçamentários e financeiros devem ser alocados nos Territórios de Identidade, ou em seus municípios integrantes, exceto quando o gasto abrange todo o estado, tornando-o indivisível sob a perspectiva espacial. Portanto, o quadro a seguir mostra o desempenho das execuções orçamentárias e financeiras, bem como físicas, do conjunto das Ações orçamentárias do Programa do PPA 2024-2027 nos Territórios de Identidade em cada exercício do período quadrienal. Ele distribui os montantes de recursos orçamentários previstos e executados, junto com as respectivas faixas de desempenho. A ausência de recursos financeiros destinados aos Territórios de Identidade, apesar da realização física, ocorre devido à alocação dos recursos financeiros no Território de Identidade Estado, embora as entregas tenham sido realizadas em diversos Territórios de Identidade.



Execução Orçamentário-Financeira e Física dos Programas do PPA, por Território de Identidade

Ano/Território de Identidade		Valores em R\$1.000,00		Execução (%)	Distribuição das ações orçamentárias por faixa de desempenho									
					Desempenho da Execução Orçamentário-Financeira (%)					Desempenho da Execução Física (%)				
		Orçado ao final do exercício	Liquidado		Muito Baixo	Baixo	Regular	Bom	Ótimo	Muito Baixo	Baixo	Regular	Bom	Ótimo
Estado		2.229.376,30	2.209.968,99	99,13	27,27	27,27	0,00	9,09	36,36	42,86	0,00	0,00	14,29	42,86
Metropolitano Salvador	de	-	-	-	-	-	-	-	-	70,00	0,00	10,00	0,00	20,00

Visando fornecer informações detalhadas sobre o comportamento da execução orçamentário-financeira e física no contexto dos objetivos do Programa, o quadro abaixo demonstra o desempenho dessa execução por Compromisso do Programa, evidenciando o desempenho agregado do conjunto de ações orçamentárias associadas ao Compromisso.

Execução Orçamentário-Financeira e Física do Programa do PPA por Compromisso

Compromisso/Ano	Orçamentário-Financeira (em R\$ 1.000,00)							Execução Física	
	Orçado Inicial	Orçado ao final do exercício	Contingenciado	Liquidado	Pago	Execução (%)	Conceito	Média da Execução Física (%)	Conceito
445-C1 - Promover o desenvolvimento de competências dos servidores públicos, com vistas à potencialização do desempenho individual e de equipes, com foco nos processos organizacionais e no alcance de resultados das políticas públicas									
2024	3.298,00	6.461,02	0,00	2.601,35	2.563,01	40,26	Baixo	47,88	Baixo



Execução Orçamentário-Financeira e Física do Programa do PPA por Compromisso

Compromisso/Ano	Orçamentário-Financeira (em R\$ 1.000,00)							Execução Física	
	Orçado Inicial	Orçado ao final do exercício	Contingenciado	Liquidado	Pago	Execução (%)	Conceito	Média da Execução Física (%)	Conceito
445-C2 - Promover políticas e práticas em gestão de pessoas que fortaleçam a atração, valorização e engajamento dos servidores para realização da estratégia organizacional e melhoria na prestação dos serviços públicos									
2024	32.153,00	41.084,04	0,00	35.526,59	35.526,59	86,47	Bom	67,86	Regular
445-C3 - Fortalecer a assistência à saúde dos servidores públicos e seus dependentes, objetivando a sua sustentabilidade futura									
2024	1.795.212,00	2.181.831,24	0,00	2.171.841,05	2.171.815,06	99,54	Ótimo	0,00	Muito Baixo
445-C4 - Otimizar o tempo de concessão de benefícios									
2024	300,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	0,00	Muito Baixo

A Iniciativa expressa a ação essencial do governo para consecução do Compromisso. Portanto, no quadro a seguir, são apresentados os dados sobre a execução orçamentário- financeira e física da Iniciativa, evidenciando o desempenho do conjunto das ações orçamentárias associadas à mesma.



Execução Orçamentário-Financeira e Física do Programa do PPA por Iniciativa

Iniciativa/Ano	Orçamentário-Financeira (em R\$ 1.000,00)							Execução Física	
	Orçado Inicial	Orçado ao final do exercício	Contingenciado	Liquidado	Pago	Execução (%)	Conceito	Média da Execução Física (%)	Conceito
445-C1 - I0001 - Promover a qualificação dos servidores e empregados públicos									
2024	1.498,00	2.371,65	0,00	1.181,98	1.181,98	49,84	Baixo	71,82	Bom
445-C1 - I0006 - Instituir a Universidade Corporativa do Serviço Público (UCS/Saeb) como Escola de Governo da Secretaria da Administração									
2024	1.800,00	4.089,37	0,00	1.419,37	1.381,04	34,71	Baixo	0,00	Muito Baixo
445-C2 - I0001 - Implementar ações compartilhadas de valorização do servidor									
2024	300,00	530,55	0,00	213,73	213,73	40,29	Baixo	66,67	Regular
445-C2 - I0002 - Realizar seleção de profissionais para atuação no serviço público do Executivo Estadual									
2024	5.544,00	8.561,49	0,00	3.689,91	3.689,91	43,10	Baixo	75,00	Bom
445-C2 - I0003 - Promover a fiscalização, a normatização e o controle para atuação funcional									
2024	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	-	-
445-C2 - I0004 - Aperfeiçoar a gestão de carreiras, compatibilizando-as com as funções de Estado									
2024	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	-	-
445-C2 - I0005 - Implementar a avaliação de desempenho para os servidores integrantes de carreiras de Estado									
2024	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	-	-



Execução Orçamentário-Financeira e Física do Programa do PPA por Iniciativa

Iniciativa/Ano	Orçamentário-Financeira (em R\$ 1.000,00)							Execução Física	
	Orçado Inicial	Orçado ao final do exercício	Contingenciado	Liquidado	Pago	Execução (%)	Conceito	Média da Execução Física (%)	Conceito
445-C2 - I0006 - Prover a infraestrutura, soluções e serviços de tecnologia da informação, necessários à gestão de Recursos Humanos do Estado									
2024	25.909,00	31.992,00	0,00	31.622,95	31.622,95	98,85	Ótimo	100,00	Ótimo
445-C2 - I0007 - Promover a saúde ocupacional do servidor									
2024	400,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	0,00	Muito Baixo
445-C3 - I0003 - Aprimorar a atenção primária à saúde e os programas assistenciais									
2024	6.000,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Muito Baixo	0,00	Muito Baixo
445-C3 - I0004 - Assegurar o funcionamento da rede de atendimento aos beneficiários do Plano de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos Estaduais (Planserv)									
2024	1.789.212,00	2.181.781,24	0,00	2.171.841,05	2.171.815,06	99,54	Ótimo	0,00	Muito Baixo
445-C4 - I0001 - Aperfeiçoar as rotinas de inatividade realizadas pelas unidades de Recursos Humanos da Administração Pública Estadual									
2024	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	0,00	Muito Baixo
445-C4 - I0002 - Implementar soluções em tecnologia da informação voltadas para a aproximação entre o usuário e a Previdência Estadual									
2024	300,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	0,00	Muito Baixo



O quadro a seguir mostra as iniciativas do programa para as quais não houve programação de ação orçamentária nem de custo específico ou inespecífico no orçamento do ano. Assim, apresenta o relato sobre como essa iniciativa se relaciona com o alcance dos objetivos definidos nos Compromissos do Programa ou a situação da sua implementação.

Iniciativas do Programa do PPA sem Programação Orçamentária

Ano	Iniciativa	Relato sobre a Iniciativa
2024	445-C1 - I0002 - Ampliar a capacidade tecnológica para Educação à Distância (EAD)	A UCS/SAEB alterou a sua localização para a antiga escola Bolivar Santana, no CAB, em junho de 2024. O prédio, dividido em Ala A e B, ainda está em reforma, a Ala B já foi concluída, contudo, a ala A que abrigará o estúdio de gravação ainda está em reforma. Também o equipamento de sonorização e áudio previsto para o Auditório, que possibilitará a transmissão em videoconferência, ainda não foi adquirido. O processo está em fase de elaboração de projeto.
2024	445-C1 - I0003 - Implantar Núcleos Regionais da Universidade Corporativa do Serviço Público	Foi realizada a negociação com as Universidades Estaduais de Santa Cruz de Cabralis - UESC, Feira de Santana - UEFS e Sudoeste baiano - UESB para implantação dos núcleos avançados. Já foi elaborada a minuta do Termo de Cooperação e a proposta do plano de trabalho para cada unidade. O Termo de Cooperação está em fase de validação com as reitorias para posterior assinatura. A previsão de início da cooperação é em 2025.
2024	445-C1 - I0004 - Aperfeiçoar os mecanismos normativos institucionais para a capacitação e formação de agentes públicos, de organizações parceiras e da sociedade civil	Estão previstas nessa iniciativa a recriação da DDE, a alteração da Lei de Instrutoria interna, a alteração do Decreto que institui o Sistema UCS e a revogação do item VI do art. 2º do Decreto Nº 16.417/2015 que suspende a contratação de ações de capacitação. Em relação a isso, foi revisto o modelo de gestão do sistema UCS e elaborada a minuta de alteração do Decreto Nº 9.613/2005, que está em fase de validação na Saeb, a nova Lei de Instrutoria Interna, Nº 14.799 de 13/12/2024, foi publicada no DOE em 14/12/2024. Quanto à recriação da DDE, foi elaborada a minuta de alteração do regimento da Saeb, mas o processo ainda se encontra na Casa Civil. E a revogação dos artigos do Decreto nº 16417/2015 ainda está em discussão interna.
2024	445-C1 - I0005 - Mapear as principais competências na área de planejamento e gestão	Foram mapeadas competências de gestão nas áreas de licitação, previdência, atendimento ao público, planejamento e gestão, tecnologia de gestão e MROSC. Estão pendentes de agenda com as superintendências as áreas de logística de suprimento, transformação digital e inovação, gestão de pessoas e serviços administrativos.



Iniciativas do Programa do PPA sem Programação Orçamentária

Ano	Iniciativa	Relato sobre a Iniciativa
2024	445-C3 - I0001 - Aperfeiçoar o arcabouço legal do Sistema de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos	Estão sendo dedicados esforços e realizadas análises buscando propor alterações das normas que regem à Assistência. O objetivo é corrigir distorções históricas que afetam a arrecadação e aprimorar o atendimento e o relacionamento com os beneficiários. Nesse contexto, parâmetros já foram identificados e estão na agenda estratégica de negociação do Executivo.
2024	445-C3 - I0002 - Aperfeiçoar a rede secundária e terciária de prestação de serviços	Está em andamento a elaboração de projetos com foco em novos modelos de remuneração, dentre eles pode-se citar o Hospital do Planserv, que será totalmente verticalizado. Outra proposta que tem apresentado vantajosidade é a semi-verticalização, modelo adotado na proposta de contratação junto ao Hospital de Brotas, onde apesar de não possuir a titularidade da unidade de saúde, os serviços são contratados visando o cumprimento do contrato nos moldes da verticalização para serviços exclusivos ao Planserv, com o custeio dos insumos, equipamentos, pessoal, maquinário, gestão hospitalar/clínica, onde se tem a disponibilidade do serviço full time. O Planserv vem estudando a implementação do modelo semi-verticalizado para outros serviços de saúde. Tal modelagem permite um melhor planejamento financeiro, uma vez que sua variabilidade de gasto acompanha apenas os insumos do serviço, mantendo mais de 75% da dispensação em custo fixo. Além disso, existe o ganho acessório no acompanhamento de indicadores de qualidade e de desfecho clínico que visam recompensar os resultados e a qualidade do cuidado prestado aos pacientes, em vez de simplesmente o volume de serviços realizados. Nesse modelo, os médicos são incentivados a fornecer cuidados eficazes, coordenados e centrados no paciente.
2024	445-C4 - I0003 - Instituir novo modelo de governança para a Previdência Estadual	Essa ação é voltada para o aperfeiçoamento da estrutura organizacional da Suprev, buscando adequá-la a um arcabouço mais alinhado às demandas atuais, às determinações do órgão de controle e do Ministério da Previdência, além de atender às necessidades dos beneficiários. Essa adequação é uma condição para que o tempo de concessão se alinhe às metas estabelecidas. No momento a proposta de alteração da estrutura organizacional da Suprev se encontra na Procuradoria Geral do Estado (PGE) para análise.



Iniciativas do Programa do PPA sem Programação Orçamentária

Ano	Iniciativa	Relato sobre a Iniciativa
2024	445-C4 - I0004 - Adaptar as rotinas do RH Bahia às novas regras de inatividade e pensão	Suprev 2.0: A automação das rotinas previdenciárias no RH Bahia irá contribuir para a redução das não conformidades e o aumento da eficiência na execução das atividades, tornando os processos mais ágeis, especialmente no que se refere à concessão de inatividade e pensão. A iniciativa está atualmente na fase de detalhamento das soluções demandadas, com a definição dos entregáveis e dos prazos necessários para sua viabilização.

5.1. Desempenho da Execução Orçamentário-Financeira e Física – Avanços e Conformidades

Esta seção do relatório analisa os avanços e conformidades da execução orçamentário-financeira e física da ação orçamentária. Os quadros abaixo apresentam as ações orçamentárias que demonstraram compatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física, com desempenho Bom ou Ótimo nos conceitos atribuídos a essas execuções. Esses quadros, também contemplam as ações em que houve a identificação da alocação de recursos liquidados e da entrega em pelo menos um Território de Identidade. Além disso, o beneficiário da ação governamental foi determinado e quantificado em pelo menos uma entrega. Essa análise permite verificar se a execução da ação orçamentária está de acordo com o planejamento estabelecido e possibilita o acompanhamento dos avanços alcançados.

Programa	445 - Gestão de Pessoas
Compromisso	C1 - Promover o desenvolvimento de competências dos servidores públicos, com vistas à potencialização do desempenho individual e de equipes, com foco nos
Iniciativa	I0001 - Promover a qualificação dos servidores e empregados públicos



Prioridade da LDO		Não									
Ação Orçamentária		2910 - Desenvolvimento da Educação Corporativa									
Compatibilidade		Sim									
Ano	Execução orçamentário-financeira (em R\$ 1.000,00)										
	Orçado Inicial	Orçado ao final do exercício	Contingencia do	Liquidado	Pago	Execução Financeira (%)	Conceito	Território de Identidade (top 1)		Valor liquidado no Território de Identidade	
2024	300,00	666,58	0,00	481,58	481,58	72,25	Bom	Estado		481,58	
Ano	Execução Física										
	Quantida de Inicial	Quantida de programa da ao final do exercício	Não Iniciado	Em Execução	Concluído	Execução Física (%)	Conceito	Público Beneficiár io (top 1)	Quantida de	Território de Identidade (top 1)	Quantida de Concluída no Território
2024	240,00	557,00	0,00	0,00	557,00	100,00	Ótimo	Servidor Público	14.037,00	Metropolitano de Salvador	557,00
Ano	Motivo para não compatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física					Detalhamento do Motivo para não compatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física					
2024	Não houve incompatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física										



Programa	445 - Gestão de Pessoas										
Compromisso	C2 - Promover políticas e práticas em gestão de pessoas que fortaleçam a atração, valorização e engajamento dos servidores para realização da estratégia										
Iniciativa	I0001 - Implementar ações compartilhadas de valorização do servidor										
Prioridade da LDO	Não										
Ação Orçamentária	2914 - Concessão de Bolsa Educacional a Dependentes Especiais de Servidor										
Compatibilidade	Sim										
Ano	Execução orçamentário-financeira (em R\$ 1.000,00)										
	Orçado Inicial	Orçado ao final do exercício	Contingencia do	Liquidado	Pago	Execução Financeira (%)	Conceito	Território de Identidade (top 1)	Valor liquidado no Território de Identidade		
2024	120,00	99,22	0,00	95,36	95,36	96,11	Ótimo	Estado	95,36		
Ano	Execução Física										
	Quantida de Inicial	Quantida de programa da ao final do exercício	Não Iniciado	Em Execução	Concluído	Execução Física (%)	Conceito	Público Beneficiár io (top 1)	Quantida de	Território de Identidade (top 1)	Quantida de Concluída no Território
2024	41,00	41,00	0,00	0,00	41,00	100,00	Ótimo	Servidor Público	41,00	Estado	41,00



Ano	Motivo para não compatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física	Detalhamento do Motivo para não compatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física
2024	Não houve incompatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física	

Programa	445 - Gestão de Pessoas
Compromisso	C2 - Promover políticas e práticas em gestão de pessoas que fortaleçam a atração, valorização e engajamento dos servidores para realização da estratégia
Iniciativa	I0006 - Prover a infraestrutura, soluções e serviços de tecnologia da informação, necessários à gestão de Recursos Humanos do Estado
Prioridade da LDO	Não
Ação Orçamentária	4875 - Operação do Sistema de Recursos Humanos - RHBahia
Compatibilidade	Sim

Ano	Execução orçamentário-financeira (em R\$ 1.000,00)								
	Orçado Inicial	Orçado ao final do exercício	Contingência do	Liquidado	Pago	Execução Financeira (%)	Conceito	Território de Identidade (top 1)	Valor liquidado no Território de Identidade
2024	25.069,00	31.992,00	0,00	31.622,95	31.622,95	98,85	Ótimo	Estado	31.622,95

Ano	Execução Física										
	Quantidade de Inicial	Quantidade de programa da ao	Não Iniciado	Em Execução	Concluído	Execução Física (%)	Conceito	Público Beneficiário (top 1)	Quantidade de	Território de Identidade (top 1)	Quantidade de Concluída



		final do exercício									no Território
2024	1,00	1,00	0,00	0,00	1,00	100,00	Ótimo	Administra ção Pública Estadual	0,00	Estado	1,00
Ano	Motivo para não compatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física						Detalhamento do Motivo para não compatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física				
2024	Não houve incompatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física										

5.2. Desempenho da Execução Orçamentário-Financeira e Física – Oportunidade de Melhoria

Esta seção do relatório analisa as oportunidades de melhoria da execução orçamentário-financeira e física da ação orçamentária. Os quadros abaixo apresentam as ações orçamentárias que demonstraram alguma inconformidade na compatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física ou desempenho Muito Baixo, Baixo ou Regular nos conceitos atribuídos a essas execuções. Esses quadros, também contemplam as ações que apresentaram compatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física ou desempenho Bom ou Ótimo, porém, não houve a identificação da alocação de recursos liquidados e da entrega em pelo menos um Território de Identidade. Além disso, contempla, a ação governamental em que o beneficiário foi indeterminado ou determinado, porém, não quantificado em pelo menos uma entrega. Essa análise permite verificar se a execução da ação orçamentária está em desacordo com o planejamento e identificar oportunidades para melhorar os processos da implementação da política pública.



Programa		445 - Gestão de Pessoas									
Compromisso		C1 - Promover o desenvolvimento de competências dos servidores públicos, com vistas à potencialização do desempenho individual e de equipes, com foco nos									
Iniciativa		I0001 - Promover a qualificação dos servidores e empregados públicos									
Prioridade da LDO		Não									
Ação Orçamentária		3529 - Capacitação de Servidor e Empregado Público do Estado									
Compatibilidade		Sim									
Ano	Execução orçamentário-financeira (em R\$ 1.000,00)										
	Orçado Inicial	Orçado ao final do exercício	Contingencia do	Liquidado	Pago	Execução Financeira (%)	Conceito	Território de Identidade (top 1)		Valor liquidado no Território de Identidade	
2024	1.198,00	1.705,07	0,00	700,40	700,40	41,08	Baixo	Estado		700,40	
Ano	Execução Física										
	Quantida de Inicial	Quantida de programa da ao final do exercício	Não Iniciado	Em Execução	Concluído	Execução Física (%)	Conceito	Público Beneficiár io (top 1)	Quantida de	Território de Identidade (top 1)	Quantida de Concluída no Território
2024	-	110,00	19,00	2,00	48,00	43,64	Baixo	Servidor e Empregado da Administra	651,00	Metropolitano de Salvador	48,00



								ção Pública Estadual		
Ano	Motivo para não compatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física							Detalhamento do Motivo para não compatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física		
2024	Não houve incompatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física									

Programa	445 - Gestão de Pessoas								
Compromisso	C1 - Promover o desenvolvimento de competências dos servidores públicos, com vistas à potencialização do desempenho individual e de equipes, com foco nos								
Iniciativa	I0006 - Instituir a Universidade Corporativa do Serviço Público (UCS/Saeb) como Escola de Governo da Secretaria da Administração								
Prioridade da LDO	Não								
Ação Orçamentária	5312 - Implantação da Escola de Governo da Secretaria da Administração								
Compatibilidade	Não								
Ano	Execução orçamentário-financeira (em R\$ 1.000,00)								
	Orçado Inicial	Orçado ao final do exercício	Contingencia do	Liquidado	Pago	Execução Financeira (%)	Conceito	Território de Identidade (top 1)	Valor liquidado no Território de Identidade
2024	1.800,00	4.089,37	0,00	1.419,37	1.381,04	34,71	Baixo	Estado	1.419,37
Ano	Execução Física								



	Quantida de Inicial	Quantida de programa da ao final do exercício	Não Iniciado	Em Execução	Concluído	Execução Física (%)	Conceito	Público Beneficiário (top 1)	Quantida de	Território de Identidade (top 1)	Quantida de Concluída no Território
2024	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Muito Baixo	-	-	Estado	0,00
Ano	Motivo para não compatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física							Detalhamento do Motivo para não compatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física			
2024	Não houve o registro do motivo										

Programa	445 - Gestão de Pessoas									
Compromisso	C2 - Promover políticas e práticas em gestão de pessoas que fortaleçam a atração, valorização e engajamento dos servidores para realização da estratégia									
Iniciativa	I0001 - Implementar ações compartilhadas de valorização do servidor									
Prioridade da LDO	Não									
Ação Orçamentária	2903 - Concessão de Prêmio ao Servidor Público									
Compatibilidade	Não									
Ano	Execução orçamentário-financeira (em R\$ 1.000,00)									
	Orçado Inicial	Orçado ao final do exercício	Contingencia do	Liquidado	Pago	Execução Financeira (%)	Conceito	Território de Identidade (top 1)	Valor liquidado no	



											Território de Identidade
2024	150,00	430,33	0,00		118,37	118,37	27,51	Muito Baixo	Estado		118,37
Ano	Execução Física										
	Quantida de Inicial	Quantida de programa da ao final do exercício	Não Iniciado	Em Execução	Concluído	Execução Física (%)	Conceito	Público Beneficiário (top 1)	Quantida de	Território de Identidade (top 1)	Quantida de Concluída no Território
2024	1,00	1,00	0,00	0,00	1,00	100,00	Ótimo	Servidor Público	1,00	Metropolitano de Salvador	1,00
Ano	Motivo para não compatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física							Detalhamento do Motivo para não compatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física			
2024	Não houve o registro do motivo										

Programa	445 - Gestão de Pessoas
Compromisso	C2 - Promover políticas e práticas em gestão de pessoas que fortaleçam a atração, valorização e engajamento dos servidores para realização da estratégia
Iniciativa	I0001 - Implementar ações compartilhadas de valorização do servidor
Prioridade da LDO	Não
Ação Orçamentária	5028 - Concessão de Prêmio por Desempenho a Servidor Público
Compatibilidade	Sim



Ano	Execução orçamentário-financeira (em R\$ 1.000,00)										
	Orçado Inicial	Orçado ao final do exercício	Contingencia do	Liquidado	Pago	Execução Financeira (%)	Conceito	Território de Identidade (top 1)	Valor liquidado no Território de Identidade		
2024	30,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Muito Baixo	Estado	0,00		
Ano	Execução Física										
	Quantida de Inicial	Quantida de programa da ao final do exercício	Não Iniciado	Em Execução	Concluído	Execução Física (%)	Conceito	Público Beneficiário (top 1)	Quantida de	Território de Identidade (top 1)	Quantida de Concluída no Território
2024	30,00	30,00	30,00	0,00	0,00	0,00	Muito Baixo	-	-	Estado	0,00
Ano	Motivo para não compatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física						Detalhamento do Motivo para não compatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física				
2024	Não houve incompatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física										

Programa	445 - Gestão de Pessoas
Compromisso	C2 - Promover políticas e práticas em gestão de pessoas que fortaleçam a atração, valorização e engajamento dos servidores para realização da estratégia
Iniciativa	I0002 - Realizar seleção de profissionais para atuação no serviço público do Executivo Estadual



Prioridade da LDO	Não										
Ação Orçamentária	7803 - Realização do Processo de Seleção de Pessoas										
Compatibilidade	Não										
Ano	Execução orçamentário-financeira (em R\$ 1.000,00)										
	Orçado Inicial	Orçado ao final do exercício	Contingencia do	Liquidado	Pago	Execução Financeira (%)	Conceito	Território de Identidade (top 1)		Valor liquidado no Território de Identidade	
2024	5.544,00	8.561,49	0,00	3.689,91	3.689,91	43,10	Baixo	Estado		3.689,91	
Ano	Execução Física										
	Quantida de Inicial	Quantida de programa da ao final do exercício	Não Iniciado	Em Execução	Concluído	Execução Física (%)	Conceito	Público Beneficiário (top 1)	Quantida de	Território de Identidade (top 1)	Quantida de Concluída no Território
2024	4,00	4,00	1,00	0,00	3,00	75,00	Bom	Sociedade	0,00	Estado	3,00
Ano	Motivo para não compatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física					Detalhamento do Motivo para não compatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física					
2024	Não houve o registro do motivo										



Programa	445 - Gestão de Pessoas										
Compromisso	C3 - Fortalecer a assistência à saúde dos servidores públicos e seus dependentes, objetivando a sua sustentabilidade futura										
Iniciativa	I0003 - Aprimorar a atenção primária à saúde e os programas assistenciais										
Prioridade da LDO	Não										
Ação Orçamentária	3064 - Estruturação da Rede de Atenção Primária à Saúde do Planserv										
Compatibilidade	Sim										
Ano	Execução orçamentário-financeira (em R\$ 1.000,00)										
	Orçado Inicial	Orçado ao final do exercício	Contingencia do	Liquidado	Pago	Execução Financeira (%)	Conceito	Território de Identidade (top 1)	Valor liquidado no Território de Identidade		
2024	6.000,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Muito Baixo	Estado	0,00		
Ano	Execução Física										
	Quantida de Inicial	Quantida de programa da ao final do exercício	Não Iniciado	Em Execução	Concluído	Execução Física (%)	Conceito	Público Beneficiário (top 1)	Quantida de	Território de Identidade (top 1)	Quantida de Concluída no Território
2024	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	Muito Baixo	-	-	Estado	0,00



Ano	Motivo para não compatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física	Detalhamento do Motivo para não compatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física
2024	Não houve incompatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física	

Programa	445 - Gestão de Pessoas
Compromisso	C3 - Fortalecer a assistência à saúde dos servidores públicos e seus dependentes, objetivando a sua sustentabilidade futura
Iniciativa	I0004 - Assegurar o funcionamento da rede de atendimento aos beneficiários do Plano de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos Estaduais (Planserv)
Prioridade da LDO	Não
Ação Orçamentária	2513 - Prestação de Assistência à Saúde dos Beneficiários do Planserv
Compatibilidade	Não

Ano	Execução orçamentário-financeira (em R\$ 1.000,00)								
	Orçado Inicial	Orçado ao final do exercício	Contingencia do	Liquidado	Pago	Execução Financeira (%)	Conceito	Território de Identidade (top 1)	Valor liquidado no Território de Identidade
2024	1.788.012,00	1.877.751,24	0,00	1.867.912,22	1.867.886,23	99,48	Ótimo	Estado	1.867.912,22

Ano	Execução Física										
	Quantida de Inicial	Quantida de programa da ao	Não Iniciado	Em Execução	Concluído	Execução Física (%)	Conceito	Público Beneficiário (top 1)	Quantida de	Território de Identidade (top 1)	Quantida de Concluída



		final do exercício									no Território
2024	1.444,00	1.444,00	0,00	1.444,00	0,00	0,00	Muito Baixo	-	-	Estado	0,00
Ano	Motivo para não compatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física						Detalhamento do Motivo para não compatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física				
2024	Não houve o registro do motivo										

Programa	445 - Gestão de Pessoas								
Compromisso	C3 - Fortalecer a assistência à saúde dos servidores públicos e seus dependentes, objetivando a sua sustentabilidade futura								
Iniciativa	I0004 - Assegurar o funcionamento da rede de atendimento aos beneficiários do Plano de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos Estaduais (Planserv)								
Prioridade da LDO	Não								
Ação Orçamentária	4232 - Prestação de Assistência à Saúde de Alta Complexidade dos Beneficiários do Planserv								
Compatibilidade	Não								
Ano	Execução orçamentário-financeira (em R\$ 1.000,00)								
	Orçado Inicial	Orçado ao final do exercício	Contingencia do	Liquidado	Pago	Execução Financeira (%)	Conceito	Território de Identidade (top 1)	Valor liquidado no Território de Identidade
2024	0,00	304.030,00	0,00	303.928,83	303.928,83	99,97	Ótimo	Estado	303.928,83
Ano	Execução Física								



	Quantida de Inicial	Quantida de programa da ao final do exercício	Não Iniciado	Em Execução	Concluído	Execução Física (%)	Conceito	Público Beneficiário (top 1)	Quantida de	Território de Identidade (top 1)	Quantida de Concluída no Território
2024	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Muito Baixo	-	-	Estado	0,00
Ano	Motivo para não compatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física							Detalhamento do Motivo para não compatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física			
2024	Não houve o registro do motivo										

5.3. Índice das Despesas de Exercícios Anteriores (DEA) e da Previsão dos Restos a Pagar (RP)

Esta seção destaca o índice de despesa de exercícios anteriores - DEA – que é a despesa de exercício encerrado, para a qual o orçamento respectivo consignava crédito próprio, com saldo suficiente para atendê-la, ou que não se tenha processado na época própria, bem como os restos a pagar com prescrição interrompida e os compromissos reconhecidos após o encerramento do exercício correspondente. Ademais, destaca, também, a previsão de restos a pagar, que são as despesas empenhadas e não pagas até o final do exercício. O objetivo desses índices é evidenciar fatos que ocorrem na execução da ação orçamentária e podem comprometer a eficiência da ação governamental. Menores valores desses índices refletem menores intercorrências na execução do que foi planejado no orçamento anual, com cumprimento do cronograma de pagamento das obrigações assumidas com



terceiros para execução da política pública. São indicadores que visam medir a excelência dos processos internos na perspectiva do esforço governamental.

Índice da Despesas de Exercícios Anteriores (DEA) do Programa

Programa/Órgãos	DEA	
	2024	
	Valor (R\$ 1.000,00)	Execução (%)
445 - Gestão de Pessoas	148.215,70	6,71
SAEB	148215,7	6,71
2513 - Prestação de Assistência à Saúde dos Beneficiários do Planserv	148.089,76	7,93
7803 - Realização do Processo de Seleção de Pessoas	81,29	2,20
2914 - Concessão de Bolsa Educacional a Dependentes Especiais de Servidor	40,76	42,74
2910 - Desenvolvimento da Educação Corporativa	3,89	0,81

Índice da Previsão dos Restos a Pagar do Programa (RP)

Programa/Órgãos	RP	
	2024	
	Valor (R\$ 1.000,00)	Execução (%)
445 - Gestão de Pessoas	8.798,09	0,40
SAEB	8.778,59	0,40
2513 - Prestação de Assistência à Saúde dos Beneficiários do Planserv	6.791,30	0,36



Programa/Órgãos	RP	
	2024	
	Valor (R\$ 1.000,00)	Execução (%)
5312 - Implantação da Escola de Governo da Secretaria da Administração	1.196,68	46,42
4875 - Operação do Sistema de Recursos Humanos - RHBahia	369,05	1,15
2903 - Concessão de Prêmio ao Servidor Público	310,41	72,39
4232 - Prestação de Assistência à Saúde de Alta Complexidade dos Beneficiários do Planserv	101,00	0,03
SDE	19,50	33,42
3529 - Capacitação de Servidor e Empregado Público do Estado	19,50	33,42

