

Relatório de Avaliação de Desempenho dos Programas de Governo

PPA 2024-2027
Ano II • 2025

Volume II
Desempenho
por Programa



GOVERNO DO ESTADO



Relatório de Avaliação de Desempenho dos Programas de Governo

PPA 2024-2027
Ano II • 2025

Volume II
Desempenho
por Programa



GOVERNO DO ESTADO
BAHIA



Programa 445

Gestão de Pessoas

EIXO 13: GESTÃO GOVERNAMENTAL





JERÔNIMO RODRIGUES

Governador

GERALDO JÚNIOR

Vice-Governador

MAURICIO WEIDGENANT

Chefe do Gabinete do Governador

AFONSO BANDEIRA FLORENCE

Secretário da Casa Civil

CEL. PM ADALBERTO OLIVEIRA PITON DA SILVA

Chefe da Casa Militar do Governador

BÁRBARA CAMARDELLI LOI

Procuradora Geral do Estado da Bahia

CLÁUDIO RAMOS PEIXOTO

Secretário do Planejamento

RODRIGO PIMENTEL DE SOUZA LIMA

Secretário da Administração

MANOEL VITÓRIO DA SILVA FILHO

Secretário da Fazenda

JOSÉ CARLOS SOUTO DE CASTRO FILHO

Secretário de Administração Penitenciária e Ressocialização

PABLO RODRIGO BARROZO DOS ANJOS VALE

Secretário da Agricultura, Pecuária, Irrigação, Pesca e Aquicultura

FABYA DOS REIS SANTOS

Secretária de Assistência e Desenvolvimento Social

MARCIUS DE ALMEIDA GOMES

Secretário de Ciência, Tecnologia e Inovação

MARCUS VINICIUS DI FLORA

Secretário de Comunicação Social

BRUNO GOMES MONTEIRO

Secretário de Cultura

ANGELO MARIO CERQUEIRA DE ALMEIDA

Secretário de Desenvolvimento Econômico

OSNI CARDOSO DE ARAÚJO

Secretário de Desenvolvimento Rural

JUSMARI TEREZINHA DE SOUZA OLIVEIRA

Secretária de Desenvolvimento Urbano

ROWENNA DOS SANTOS BRITO

Secretária da Educação

SAULO FILINTO PONTES DE SOUZA

Secretário de Infraestrutura

LARISSA GOMES MORAES

Secretária de Infraestrutura Hídrica e Saneamento

FELIPE DA SILVA FREITAS

Secretário de Justiça e Direitos Humanos

EDUARDO MENDONÇA SODRÉ MARTINS

Secretário do Meio Ambiente

NEUSA CADORE

Secretária de Políticas para as Mulheres

ÂNGELA CRISTINA SANTOS GUIMARÃES

Secretária de Promoção da Igualdade Racial e
dos Povos e Comunidades Tradicionais

ADOLPHO HENRIQUE ALMEIDA LOYOLA

Secretário de Relações Institucionais

MARCELO WERNER DERSCHUM FILHO

Secretário da Segurança Pública

ROBERTA SILVA DE CARVALHO SANTANA

Secretária da Saúde

AUGUSTO SÉRGIO VASCONCELOS DE OLIVEIRA

Secretário do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte

LUÍS MAURÍCIO BACELLAR BATISTA

Secretário de Turismo



JERÔNIMO RODRIGUES

Governador

CLÁUDIO RAMOS PEIXOTO

Secretário de Planejamento – SEPLAN

DILMA SANTANA DE JESUS

Chefe de Gabinete – SEPLAN

JOSÉ ACÁCIO FERREIRA

Diretor Geral – SEI

MILTON DE SOUSA COELHO FILHO

Superintendente de Gestão Estratégica – SGE

ANTONIO MARCOS BARRETO SILVA

Coordenador do Relatório

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

NICIA MOREIRA DA SILVA SANTOS
Diretora de Planejamento de Políticas Sociais

THIAGO REIS GÓES
Diretor 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

CÉSAR BARBOSA
Diretor de Informações e Sistematização Orçamentária

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

ROSANA SANTANA DOURADO
Diretora de Programação Orçamentária - Área Social

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

DAIANNA SANTOS RIGAUD

CARLOS ALEXANDRE BARROS DOS SANTOS

DANIELA TOSTA DE BRITO SENNA

EDUARDO AUGUSTO SANTOS BRITO

EDNA SILVA CONCEIÇÃO

ENÉZIO DE DEUS SILVA JÚNIOR

FABIANE LOUISE BITENCOURT PINTO

GUILLERMO JAVIER PEDREIRA ETKIN

HILBERTO CRUZ DO CARMO

JAMILLE SANTOS DOS SANTOS LIMA

JOÃO TEIXEIRA DOS SANTOS

JORGE ALEXANDRE ROSA DE MOURA

JOSÉ LANDIM FILHO

LARA SOUSA MATOS

LENALDO AZEVEDO DOS SANTOS

LUIZ CARLOS SANTANA FILHO

MÁGILA SOUZA SANTOS

MARCELO MENEZES CORDEIRO

MARIA DALVA MOTA CUNHA

MATHEUS SENA

NATACHA DALTRO BASTOS

PATRÍCIA OLIVEIRA BORGES DA SILVA ALMEIDA

SAANE SANTANA TANCREDO NOGUEIRA

SHEILY MARIA BASTOS DE MACÊDO

SIDNEY SILVA 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

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

MARCIO OLIVEIRA DA FRANCA

NAÉLITON ALVES DE SOUSA

ASSESSORES DE PLANEJAMENTO E GESTÃO – APG

LITZA GUIMARÃES LOPES
Casa Civil

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

VALNEI DAMASCENO DE ALMEIDA
Secretaria do Planejamento – SEPLAN

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

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

RITA DE CÁSSIA DOS SANTOS MAGALHÃES
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

RONEY MARCOS PIRES OLIVEIRA
Secretaria da Agricultura, Pecuária, Irrigação, Pesca e
Aquicultura – SEAGRI

DIEGO PITANGA DOS SANTOS
Secretaria de Administração Penitenciária – SEAP

SUELI CARVALHO DE MIRANDA
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

ROSE MARIE RAMOS GÓIS
Secretaria de Infraestrutura da Bahia – SEINFRA

EUMAN JODAFE NUNES FERNANDES
Secretaria do Meio Ambiente – SEMA

EVERALDO AUGUSTO DA SILVA
Secretaria de Promoção da Igualdade Racial – SEPRMI

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

SUMÁRIO

VOLUME II - Anexo I

DESEMPENHO POR PROGRAMA.....	13
1. Programa: 445 - Gestão de Pessoas	13
1.1. Indicador Sintético de Desempenho do Programa (ISDP)	14
1.1.2. Destaques das Ações de Governo	15
1.1.3. Desempenho dos Indicadores de Programa.....	16
1.1.3.1. Desempenho dos Indicadores de Programa – Oportunidade de Melhoria	18
1.1.4. Desempenho dos Indicadores de Compromisso	19
1.1.4.1. Desempenho dos Indicadores de Compromisso - Avanços e Conformidades.....	22
1.1.4.2. Desempenho dos Indicadores de Compromisso – Oportunidade de Melhoria.....	30
1.1.5. Desempenho da Execução Orçamentário-Financeira e Física.....	36
1.1.5.1. Desempenho da Execução Orçamentário-Financeira e Física – Avanços e Conformidades.....	54
1.1.5.2. Desempenho da Execução Orçamentário-Financeira e Física – Oportunidade de Melhoria	63
1.1.5.3. Índice das Despesas de Exercícios Anteriores (DEA) e da Previsão dos Restos a Pagar (RP)	70



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.

1. 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	9	21	21
SDE	-	-	-	-	2

SEAGRI	-	-	-	-	1
SEC	-	-	-	-	1
SECOM	-	-	-	-	1
SECULT	-	-	-	-	1
SEDUR	-	-	-	-	1
SEINFRA	-	-	-	-	1
SEMA	-	-	-	-	1
SEPLAN	-	-	-	-	1
SETRE	-	-	-	-	1
SIHS	-	-	-	-	1
SJDH	-	-	-	-	1

1.1.2. 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: Planserv Revoluciona Saúde com Gestão Eficiente e Telemedicina O Planserv vem se destacando na implementação de medidas estruturantes voltadas para a otimização da assistência à saúde de seus beneficiários. As ações incluem uma gestão aprimorada de medicamentos e de Órteses, Próteses e Materiais Especiais (OPMEs), promovendo um uso mais racional dos recursos, controle de custos e segurança assistencial. Além disso, o gerenciamento das contribuições dos beneficiários e a revisão das rubricas de cobrança têm sido cruciais para corrigir inconsistências e aperfeiçoar a arrecadação, assegurando a sustentabilidade do modelo contributivo. Inovações na remuneração assistencial buscam alinhar pagamentos com desempenho, eficiência e qualidade do cuidado. Revisões periódicas das Instruções Normativas e Protocolos Clínicos garantem atualização técnica e previsibilidade assistencial. O aprimoramento do gerenciamento de demandas tem acelerado respostas aos beneficiários e reduzido conflitos, enquanto o incentivo ao credenciamento de novos prestadores expande a rede de serviços, especialmente em áreas com menor oferta. As ações itinerantes de saúde promovem o cuidado preventivo e aproximam os serviços da população. A expansão da Telemedicina é uma estratégia essencial para ampliar o acesso, otimizar a rede assistencial e apoiar a atenção primária, contribuindo para a eficiência do sistema e a sustentabilidade financeira. Em dezembro de 2025, foi instituído um Comitê para Análise e Discussão dos Custos Assistenciais, com o objetivo de monitorar despesas, avaliar impactos financeiros e propor ajustes estratégicos, garantindo a sustentabilidade financeira do Planserv e a qualidade da assistência. No ano de 2025, a ação orçamentária destinada à Prestação de Assistência à Saúde dos Beneficiários do Planserv resultou na liquidação de R\$ 909.694.065, com a participação de 1.482 unidades prestadoras de serviços de saúde credenciadas. Tais medidas evidenciam o compromisso do Planserv com a eficiência na gestão de recursos e a qualidade na prestação de serviços de saúde aos seus beneficiários.
Destaque: Governo da Bahia Investe R\$ 36 Milhões no Sistema de RH em 2025 Em 2025, a administração pública do Estado da Bahia destacou um investimento significativo para a operação do Sistema de Recursos Humanos, conhecido como RHBahia. A ação orçamentária específica, denominada 'Operação do Sistema de Recursos Humanos - RHBahia', resultou na liquidação de R\$ 36.603.926. Esse montante foi destinado ao custeio e manutenção do sistema informatizado que gerencia os recursos humanos do estado. O investimento reflete o compromisso do governo em aprimorar a eficiência e a gestão dos recursos humanos, assegurando que o sistema continue a operar de forma eficaz. A implementação desse sistema informatizado é crucial, pois não apenas facilita a administração de pessoal, mas também potencializa a transparência e a precisão na gestão de dados de recursos humanos. O valor investido sublinha a importância atribuída pelo governo à modernização e à automatização de processos administrativos, visando melhorar o atendimento aos servidores públicos e a eficiência administrativa como um todo. O impacto positivo dessa iniciativa é esperado tanto na otimização dos processos internos quanto na redução de erros e morosidade burocrática, contribuindo assim para uma gestão pública mais eficiente e moderna. Esta ação não apenas sustenta o sistema em operação, mas também garante sua continuidade e atualização, fatores

essenciais para enfrentar os desafios administrativos contemporâneos. Com essa iniciativa, o Estado da Bahia reafirma seu compromisso com a inovação tecnológica na administração pública, buscando sempre a melhoria contínua na gestão dos seus recursos humanos.

Destaque: Governo Impulsiona Segurança e Educação com Milhares de Novas Nomeações

O governo tem promovido uma série de ações significativas no setor público, envolvendo a nomeação e convocação de profissionais em áreas cruciais como segurança, educação e administração penitenciária. No Departamento de Polícia Técnica, 327 candidatos foram nomeados, incluindo 184 Peritos Criminais, 75 Peritos Médicos Legistas, 9 Peritos Odontos-Legais e 59 Peritos Técnicos. Na segurança pública, a Polícia Militar e o Corpo de Bombeiros Militar convocaram 293 candidatos para matrículas no curso de formação de Soldado do CBMBA. A Secretaria da Educação fez avanços substanciais, nomeando 608 novos professores no cargo de Professor Padrão P – Grau III, além de 240 Coordenadores Pedagógicos, dos quais 3 foram alocados em Escolas Indígenas, promovendo a inclusão e diversidade educacional. No âmbito penitenciário, um concurso foi realizado para preencher 287 vagas de Agente Penitenciário, com 794 candidatos aprovados e 373 convocados para exames pré-admissionais, mostrando o rigor e a competitividade do processo. Concursos ainda estão em andamento para médicos e odontólogos na PMBA e CBMBA, com 16 e 24 vagas respectivamente, além de um novo concurso da Agência Estadual de Defesa Agropecuária disponibilizando 200 vagas, das quais 160 para Fiscal Estadual Agropecuário e 40 para Técnico em Fiscalização Agropecuária. No ano de 2025, o governo destinou R\$ 1.670.232 para a ação orçamentária de realização do processo de seleção de pessoas, resultando em cinco processos seletivos realizados. Essas ações mostram um compromisso contínuo com o fortalecimento das instituições públicas e o aprimoramento dos serviços essenciais à população. A alocação estratégica de recursos e o foco em setores críticos ilustram uma política de governo comprometida com a eficiência e a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos.

1.1.3. 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
	Total	Aptos	Não Aptos	Positiva	Constante	Negativa	

445-Gestão de Pessoas

2024	2	2	0	50,00	0,00	50,00	0,00
2025	2	2	0	0,00	0,00	100,00	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 (%)	
	2024	2025
Otimização/Aprimoramento de Estratégias ou Formas de Atuação	1 (100,00%)	-

Fonte: Fiplan, 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 (%)	
	2024	2025
Outro	1 (100,00%)	2 (100,00%)

Fonte: Fiplan, elaboração DAV/SGE/SEPLAN

1.1.3.1. 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	2025	2024	2025
Negativa	percentual	Resultado	2022	68,45	90,99	92,54	32,93	35,19
Motivo da Evolução								
Ano	Motivo		Detalhamento do Motivo					
2024	Outro		Grande parte das reclamações oriundas da ouvidoria refere-se à serviços à ausencia 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.					
2025	Outro		A principal ocorrência relacionada ao motivo selecionado que contribuiu para o desempenho abaixo da meta do indicador foi a dificuldade de agendamento de exames (14,97%) e consultas (14,04%). Esse fator impactou negativamente os resultados porque o Planserv não possui rede própria para atendimento, dependendo					

exclusivamente da rede credenciada, que apresenta limitações operacionais e estruturais. Essas restrições podem gerar gargalos na disponibilidade de horários e recursos, dificultando o agen

Evolução do Indicador de Programa – Oportunidades de Melhoria

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	2025	2024	2025
Negativa	percentual	Resultado	2022	10,66	7,92	13,76	-25,70	29,08
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.					
2025	Outro		O cenário epidemiológico entre 2024 e 2025 apresentou um crescimento de 78,71% nas licenças deferidas, caracterizando incidência de demandas não previstas. O salto quantitativo de 10.609 licenças em 2024 para 18.960 em 2025 revela uma incidência de demandas não previstas que sobrecarregou a estrutura atual de perícia e assistência. Esse fenômeno gera um impacto direto na continuidade dos serviços públicos, exigindo uma readequação do planejamento para absorver e tratar as causas desse absenteísmo					

1.1.4. 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	12,50	12,50	12,50	25,00	12,50	25,00	0
2025	9	9	0	11,11	11,11	11,11	11,11	44,44	11,11	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 superar o valor planejado do Indicador de Compromisso

Programa/Descrição do motivo	Frequência (%)	
	2024	2025
445 - Gestão de Pessoas		
AMPLIAÇÃO DA ESTRUTURA/CAPACIDADE INSTALADA INSTITUCIONAL	-	1 (25,00%)

Motivos que contribuíram para superar o valor planejado do Indicador de Compromisso

Programa/Descrição do motivo	Frequência (%)	
	2024	2025
445 - Gestão de Pessoas		
EM CONFORMIDADE COM O PLANEJADO	-	1 (25,00%)
INFLUÊNCIA DE FATORES OPERACIONAIS	-	1 (25,00%)
OUTRO MOTIVO	-	1 (25,00%)
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	2025
445 - Gestão de Pessoas		
OUTRO MOTIVO	5 (83,33%)	4 (80,00%)
DIFICULDADES DE ÂMBITO INSTITUCIONAL	-	1 (20,00%)
IMPEDIMENTOS DE ORDEM LEGAL/ CONTRATUAL	1 (16,67%)	-

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	Ano	Situação para Avaliação			Desempenho(%)						Não Apto(%)
		Total	Apto	Não Apto	Muito Baixo	Baixo	Regular	Bom	Ótimo	Indeter minado	
445 - Gestão de Pessoas											
Estado	2024	8	8	0	0	0	0	12.5	12.50	75	0,00
Estado	2025	9	1	8	0	0	0	0.0	11.11	0	88,89

1.1.4.1. 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: 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		20,00		
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		-		-	-
2025	15,00		16,66		111,07		Ótimo		-		-	-
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 serviores do interior do Estado: eventos específicos na Semana Pedagógica, realização de turmas em EAD para público do interior, priorização de partcipantes do interior em alguns eventos.								
2025	INFLUÊNCIA DE FATORES OPERACIONAIS			A inconsistência de dados do sistema de recursos humanos no estado inviabiliza o alcance dos dados, em especial para os participantes de cursos EAD, inclusive com a extração de relatórios em Power BI.								
Detalhamento do Motivo da Evolução em relação à Meta												
É necessário fazer um cadastramento de todos os servidores no sistema RH BAHIA para aumentar a fidedignidade, pois não conseguimos contabilizar o número real de todos os servidores lotados no interior e que foram capacitados pela UCS SAEB. Conseguindo melhorar o acesso aos dados, a meta será, possivelmente, superada.												
Regionalização da Meta do Indicador de Compromisso												

Território	Meta	Valor Apurado		Eficácia (%)	
		2024	2025	2024	2025
Estado	-	-	16,66	-	-
Iniciativas associadas ao Indicador de Compromisso					
Nome da Iniciativa		Execução Orçamentário-financeira (Conceito)		Execução Física (Conceito)	
		2024	2025	2024	2025

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

Eficácia das Metas dos Indicadores de Compromisso - Avanços e Conformidades

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

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		-		-		-	
2025	55,00		45,00		81,82		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.
2025	OUTRO MOTIVO	Não houve avanço na execução dessa iniciativa no período em referência, em razão da limitação na capacidade operacional da equipe responsável.

Detalhamento do Motivo da Evolução em relação à Meta

A reduzida equipe da unidade, em especial com a competência necessária instalada, ao tempo que houve ampliação de oferta das capacitações inviabilizou o avanço dessa meta em 2025.

Regionalização da Meta do Indicador de Compromisso					
Território	Meta	Valor Apurado		Eficácia (%)	
		2024	2025	2024	2025
Estado	-	-	45,00	-	-

Iniciativas associadas ao Indicador de Compromisso				
Nome da Iniciativa	Execução Orçamentário-financeira (Conceito)		Execução Física (Conceito)	
	2024	2025	2024	2025

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: 2 - 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

Indicador de compromisso: 0006 - Número de ações de valorização do servidor

Polaridade	Unidade de medida	Classificação	Ano de Referência	Valor de Referência	Meta
------------	-------------------	---------------	-------------------	---------------------	------

Positiva		un		Produto		2023		1,00		4,00	
Ano	Valor Planejado	Valor Apurado	Eficácia (%)	Eficácia (Conceito)	Valor Liquidado (R\$ 1.000,00)	Execução Orçamentário-Financeira					
						Conceito	Compatibilidade				
2025	2,00	2,00	100,00	Ótimo	574,67	Ótimo	Sim				
Ano	Motivo da Evolução		Detalhamento do Motivo em relação ao valor planejado								
2025	EM CONFORMIDADE COM O PLANEJADO		Servidor Cidadão - Em 2024 foi realizada a 17ª edição do Prêmio Servidor Cidadão com 80 projetos inscritos, totalizando 1.676 inscritos desde a sua primeira edição em 2003. Importante desacar que o Prêmio é voltado aos servidores da Administração Pública Estadual Direta e Indireta abrangendo os poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, além do Ministério Público e da Defensoria Pública. Boas Práticas - Em 2025, foram inscritas 198 iniciativas, com a cerimônia de premiação ocorrida em 28 de outubro de 2025, com a presença do Governador e secretários. Constan entre as iniciativas premiadas, projetos voltados ao enfrentamento da violência contra a mulher, ao atendimento de emergência a pessoas surdas, de ressocialização de apenados e de equipamento de baixissimo custo voltado para identificação de impressão digital em cenas de crimes. Através da publicação do Decreto 23.839/2025 , houve uma mudança significativa nos valores dos prêmios, ampliando a premiação de R\$ 32 mil para R\$ 115 mil concedidos às dez melhores ações classificadas no Prêmio.								
Detalhamento do Motivo da Evolução em relação à Meta											
A meta foi alcançada conforme o planejado, considerando a realização de duas ações de valorização, sendo uma em 2024 (Prêmio Servidor Cidadão) e outra em 2025 (Prêmio Boas Práticas no Serviço Público).											
Regionalização da Meta do Indicador de Compromisso											
Território		Meta		Valor Apurado			Eficácia (%)				
				Classificação							
Estado				4,00		2,00		50,00			
Iniciativas associadas ao Indicador de Compromisso											
Nome da Iniciativa				Execução Orçamentário-financeira (Conceito)			Execução Física (Conceito)				
				2024		2025	2024		2025		
0001 - Implementar ações compartilhadas de valorização do servidor				-		Regular		-		Regular	

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		
2024	35,00	29,12	83,20	Bom	-	-	-	-	-	-	-
2025	40,00	44,21	110,53	Ótimo	-	-	-	-	-	-	-
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.							
2025	OUTRO MOTIVO			A principal ocorrência relacionada ao motivo selecionado foi a adoção de medidas contínuas de acompanhamento e controle, que permitiram identificar desvios de forma tempestiva e aplicar ajustes ao longo do período. Esse impacto ocorreu de maneira positiva, contribuindo para a estabilidade do desempenho e para o alcance consistente da meta estabelecida.							
Detalhamento do Motivo da Evolução em relação à Meta											
Em 2025, obteve-se resultados positivos com o cumprimento do indicador acima da meta planejada.											
Regionalização da Meta do Indicador de Compromisso											
Território	Meta	Valor Apurado				Eficácia (%)					
		2024		2025		2024			2025		

Estado	-	-	44,21	-
--------	---	---	-------	---

Eficácia das Metas dos Indicadores de Compromisso - Avanços e Conformidades

Compromisso: 4 - Otimizar o tempo de concessão de benefícios

Polaridade		Unidade de medida	Classificação		Ano de Referência		Valor de Referência		Meta	
Positiva		%	Processo		2022		88,90		95,00	
Ano	Valor Planejado	Valor Apurado	Eficácia (%)	Eficácia (Conceito)	Valor Liquidado (R\$ 1.000,00)	Execução Orçamentário-Financeira				
						Conceito	Compatibilidade			
2024	84,00	81,83	97,42	Ótimo	-	-		-		

2025	86,00	77,74	90,40	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.					
2025	OUTRO MOTIVO	Foram identificadas as seguintes dificuldades para a melhoria do indicador: abertura de processos sem apresentação de documentação completa, número de servidores abaixo da necessidade para as atividades da Suprev, além da alta rotatividade dos contratos de servidores Reda que resulta na necessidade de capacitação frequente. Por oportuno, a principal ocorrência relacionada ao motivo selecionado foi a necessidade de encaminhamento dos processos para etapas externas à Coordenação de Concessão, como solicitação de documentação complementar aos requerentes, investigação social e avaliação pela Junta Médica. Esse impacto ocorreu de forma negativa, uma vez que tais procedimentos possuem prazos que não dependem diretamente da unidade, ocasionando maior tempo de tramitação dos processos e, conseqüentemente, redução do desempenho do indicador ao longo do período.					
Detalhamento do Motivo da Evolução em relação à Meta							
Em 2025 obteve-se um resultado negativo no indicador comparado ao resultado de 2024, evidenciando desempenho abaixo do esperado, em razão de fatores alheios à Coordenação de Concessão que impactam diretamente o indicador, tais como o tempo necessário para a solicitação e apresentação de documentos pelo requerente, o envio dos processos, quando pertinente, para investigação social e para a Junta Médica do Estado, porém acreditamos que a reorganização da equipe e recente alteração do fluxo processual permitirão uma nova crescente do resultado do indicador.							
Regionalização da Meta do Indicador de Compromisso							
Território	Meta	Valor Apurado		Eficácia (%)			
		2024	2025	2024		2025	
Estado	-	-	77,74	-	-	-	-
Iniciativas associadas ao Indicador de Compromisso							
Nome da Iniciativa			Execução Orçamentário-financeira (Conceito)		Execução Física (Conceito)		
			2024	2025	2024	2025	
0001 - Aperfeiçoar as rotinas de inatividade realizadas pelas unidades de Recursos Humanos da Administração Pública Estadual			-	-	Muito Baixo	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	-	-	-	-

1.1.4.2. 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	50.000,00
Execução Orçamentário-Financeira					

Ano	Valor Planejado	Valor Apurado	Eficácia (%)	Eficácia (Conceito)	Valor Liquidado (R\$)	Conceito	Compatibilidade
2024	8.000,00	16.849,00	210,61	Indeterminado	1.181,98	Baixo	Não
2025	28.849,00	41.125,00	142,55	Indeterminado	1.824,16	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.				
2025	AMPLIAÇÃO DA ESTRUTURA/CAPACIDADE INSTALADA INSTITUCIONAL		Operacionalmente, houve aumento da estrutura física para a oferta de cursos presenciais. Além disso, a contratação de empresa que permite a escolha de 120 novos cursos para oferta anual, ampliou muito o número de pessoas que buscaram os cursos EAD. Outro ponto importante foi a oferta de cursos da plataforma Google Coursera, fruto da parceria estabelecida com a ENAP e o CONSAD.				
Detalhamento do Motivo da Evolução em relação à Meta							
A capacidade operacional da UCS SAEB foi ampliada em decorrência de do aumento de salas disponíveis para cursos presenciais e no aumento de oferta de cursos na modalidade EAD, com a contratação de cursos novos, que amplia o interesse por novas temáticas. Além disso, novos canais de divulgação - instagram e RH Bahia, ampliaram a visibilidade dos cursos ofertados.							
Regionalização da Meta do Indicador de Compromisso							
Território	Meta	Valor Apurado		Eficácia (%)			
		2024	2025	2024		2025	
Estado	-	-	41.125,00		-		-
Iniciativas associadas ao Indicador de Compromisso							
Nome da Iniciativa				Execução Orçamentário-financeira (Conceito)		Execução Física (Conceito)	
				2024	2025	2024	2025
0001 - Promover a qualificação dos servidores e empregados públicos				Regular	Regular	Bom	Ótimo
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: 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	
Ano	Valor Planejado	Valor Apurado	Eficácia (%)	Eficácia (Conceito)	Valor Liquidado (R\$ 1.000,00)	Execução Orçamentário-Financeira					
						Conceito		Compatibilidade			
2024	75,00	50,00	66,67	Regular	-	-	-	-	-	-	-
2025	75,00	40,00	53,33	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.							
2025	OUTRO MOTIVO			A nova Lei de Instrutoria Interna (14.799) foi publicada 13/12/ 2024, portanto, para que as alterações demandadas fossem de fato implementadas, era necessária a sua regulamentação, o que só ocorreu no final de 2025 (Decreto nº 24.238, de 23/12/2025). Além disso, ainda se encontra na Casa Civil a alteração do Decreto que instituiu o Sistema UCS e a reestruturação da Escola como diretoria, com a composição de cargos necessários. A Política de desenvolvimento de Pessoas ainda está em fase de elaboração.							
Detalhamento do Motivo da Evolução em relação à Meta											
A nova Lei de Instrutoria Interna (14.799) foi publicada 13/12/ 2024, portanto, para que as alterações demandadas fossem de fato implementadas, era necessária a sua regulamentação, o que só ocorreu no final de 2025 (Decreto nº 24.238, de 23/12/2025). Além disso, ainda se encontra na Casa Civil a alteração do Decreto que instituiu o Sistema UCS e a reestruturação da Escola como diretoria, com a composição de cargos necessários. A Política de desenvolvimento de Pessoas ainda está em fase de elaboração.											
Regionalização da Meta do Indicador de Compromisso											
Território		Meta		Valor Apurado			Eficácia (%)				

		2024	2025	2024	2025
Estado	-	-	40,00	-	-
Iniciativas associadas ao Indicador de Compromisso					
Nome da Iniciativa	Execução Orçamentário-financeira (Conceito)		Execução Física (Conceito)		
	2024	2025	2024	2025	
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	
Ano	Valor Planejado	Valor Apurado	Eficácia (%)	Eficácia (Conceito)	Valor Liquidado (R\$ 1.000,00)	Execução Orçamentário-Financeira					
						Conceito		Compatibilidade			
2024	50,00	20,00	40,00	Baixo	1.419,37	Baixo	Sim				
2025	70,00	30,00	42,86	Baixo	8,00	Muito Baixo	Não				
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.
------	--------------	---

2025	DIFICULDADES DE ÂMBITO INSTITUCIONAL	Este indicador é avaliado pelos seguintes componentes: 1) Escola Bolívar Santana reformada e equipada – 40%, 2) Unidade administrativa responsável pela gestão da UCS Saeb reestruturada – 30%, 3) Laboratório de Inovação e Gestão do Conhecimento implantado – 10%, 4) Modelo de Gestão do sistema UCS reformulado – 20%. Como não houve avanço nos itens 2, 3 e 4, a ampliação da meta foi de apenas 10%, considerando a publicação de Decreto que regulamenta a Instrutoria Interna e pequenas entregas da obra da parte física da escola e equipamentos.
------	--------------------------------------	---

Detalhamento do Motivo da Evolução em relação à Meta

Em relação à estrutura física, foi necessária fazer licitação, processo que inviabilizou o avanço das obras na ALA A em 2025. Quanto ao marco legal, as minutas estão na Casa Civil (com exceção da Política de Desenvolvimento de Pessoas que está em fase de elaboração), mas apenas o Decreto que regulamenta a Instrutoria Interna foi publicado em 2025. Em relação ao Laboratório de Inovação, o progresso foi apenas em concepção, mas como não houve a reestruturação da unidade como diretoria, também não houve a criação da área com a responsabilidade do laboratório de inovação.

Regionalização da Meta do Indicador de Compromisso

Território	Meta	Valor Apurado		Eficácia (%)	
		2024	2025	2024	2025

Estado	-	-	30,00	-	-
--------	---	---	-------	---	---

Iniciativas associadas ao Indicador de Compromisso

Nome da Iniciativa	Execução Orçamentário-financeira (Conceito)		Execução Física (Conceito)	
	2024	2025	2024	2025

0006 - Instituir a Universidade Corporativa do Serviço Público (UCS/Saeb) como Escola de Governo da Secretaria da Administração	Baixo	Muito Baixo	Muito Baixo	Muito Baixo
---	-------	-------------	-------------	-------------

Eficácia das Metas dos Indicadores de Compromisso - Oportunidade de Melhoria

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	
2024	103,00		109,00		5,83	Muito Baixo	2.171.841,05	Ótimo		Não	
2025	103,00		113,00		9,71	Muito Baixo	2.204.081,73	Ótimo		Não	
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.						
2025	OUTRO MOTIVO				A principal ocorrência que contribuiu para o desempenho abaixo da meta do indicador foi o aumento das despesas assistenciais, que seguem em linha crescente, principalmente devido ao envelhecimento da carteira de beneficiários. Esse fator impactou negativamente os resultados porque o envelhecimento da população assistida eleva a demanda por procedimentos de maior complexidade e custo, pressionando a sinistralidade para patamares superiores ao planejado.						
Detalhamento do Motivo da Evolução em relação à Meta											

O valor apurado da sinistralidade em 2025 é referente ao período de janeiro até outubro, a previsão para disponibilização dos dados consolidados é março de 2026. Em 2025, até outubro, chegou-se ao percentual de 113%, que encontra-se acima do indicador projetado de 103%, evidenciando um desvio negativo em relação à meta estabelecida no PPA. Esse resultado indica que, no período analisado, as despesas assistenciais superaram de forma mais acentuada as receitas do Plano, sinalizando a necessidade de monitoramento contínuo e de adoção de medidas corretivas para reaproximação do indicador ao patamar projetado.

Regionalização da Meta do Indicador de Compromisso					
Território	Meta	Valor Apurado		Eficácia (%)	
		2024	2025	2024	2025
Estado	-	-	113,00	-	-
Iniciativas associadas ao Indicador de Compromisso					

Nome da Iniciativa	Execução Orçamentário-financeira (Conceito)		Execução Física (Conceito)	
	2024	2025	2024	2025
0001 - Aperfeiçoar o arcabouço legal do Sistema de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos - Não programada na LOA	-	-	-	-
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	Muito Baixo
0004 - Assegurar o funcionamento da rede de atendimento aos beneficiários do Plano de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos Estaduais (Planserv)	Ótimo	Ótimo	Muito Baixo	Regular

1.1.5. 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
2025	1.958.738,00	2.293.586,69	0,00	2.244.762,71	2.237.623,02	97,87	20,00	20,00	0,00	0,00	60,00	46,67	0,00	0,00	0,00	53,33

Para a análise de compatibilidade entre as realizações e os recursos aplicados, são utilizadas métricas que visam demonstrar se as execuções orçamentário-financeiras e físicas têm uma execução equilibrada. Nas Ações Orçamentárias em que houver diferença entre a execução orçamentário-financeira e física maior que 30%, será registrado um motivo explicativo que ocasionou a não compatibilidade. O quadro a seguir mostra a frequência de motivos contributivos para a ocorrência de não compatibilidade entre as execuções orçamentário-financeiras e físicas do conjunto das Ações Orçamentárias do Programa do PPA 2024-2027 em cada exercício do período quadrienal.

Motivos que contribuíram ou favoreceram para a não compatibilidade entre as execuções orçamentário-financeira e física dos Programas do PPA

Descrição do motivo	Frequência (%)	
	2024	2025
Descreva o motivo, não identificado nos itens anteriores, que influenciou a defasagem apresentada	-	8(100,00%)

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
Bacia do Rio Grande													
2025	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
Costa do Descobrimento													
2025	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
Estado													
2024	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
2025	2.293.586,69	2.244.762,71	97,87	20,00	20,00	0,00	0,00	60,00	42,86	0,00	0,00	0,00	57,14
Metropolitano de Salvador													
2024	-	-	-	-	-	-	-	-	70,00	0,00	10,00	0,00	20,00

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
2025	-	-	-	-	-	-	-	-	55,56	0,00	0,00	0,00	44,44
Portal do Sertão													
2025	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
Sertão do São Francisco													
2025	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
Sudoeste Baiano													
2025	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00

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
2025	7.315,00	9.674,72	0,00	1.832,15	1.823,93	18,94	Muito Baixo	63,48	Regular
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
2025	42.243,00	43.400,67	0,00	38.848,83	38.711,94	89,51	Bom	57,14	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
2025	1.904.880,00	2.240.511,30	0,00	2.204.081,73	2.197.087,15	98,37	Ótimo	50,00	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
2025	4.300,00	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
2025	4.205,00	4.324,77	0,00	1.824,16	1.822,28	42,18	Baixo	95,22	Ótimo
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
2025	3.110,00	5.349,95	0,00	8,00	1,65	0,15	Muito 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
2025	340,00	594,91	0,00	574,67	574,67	96,60	Ótimo	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
2025	3.574,00	5.479,70	0,00	1.670,23	1.670,23	30,48	Baixo	100,00	Ótimo
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	-	-	-	-
2025	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 - I0004 - Aperfeiçoar a gestão de carreiras, compatibilizando-as com as funções de Estado									
2024	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	-	-
2025	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	-	-	-	-
2025	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	-	-
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
2025	37.329,00	37.326,06	0,00	36.603,93	36.467,04	98,07	Ótimo	50,00	Baixo
445-C2 - I0007 - Promover a saúde ocupacional do servidor									
2024	400,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	0,00	Muito Baixo
2025	1.000,00	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
2025	9.600,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	0,00	Muito Baixo

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-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
2025	1.895.280,00	2.240.511,30	0,00	2.204.081,73	2.197.087,15	98,37	Ótimo	66,67	Regular
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
2025	4.300,00	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
2025	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	-	-

O quadro a seguir mostra as iniciativas do programa para as quais houve programação de ação orçamentária. 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 com Programação Orçamentária

Iniciativa/Ano	Relato sobre a Iniciativa
445-C1 - I0001 - Promover a qualificação dos servidores e empregados públicos	

Iniciativas do Programa do PPA com Programação Orçamentária

Iniciativa/Ano	Relato sobre a Iniciativa
2024	A SAEB é responsável pela capacitação dos servidores públicos estaduais da Administração direta. Em 13/12/2024, foi publicada a Lei Nº 14.799 que alterou a instrutoria interna. No período em análise, a SAEB ofereceu 472 ações de capacitação, em 557 turmas, com 23.188 vagas, tendo tido 19.924 inscrições e 14.037 concluintes. Esse número superou a meta anual de concluintes e se deu em grande parte à mudança da UCS Saeb para o espaço da antiga escola Bolivar Santana e à ampliação da equipe, o que resultou na ampliação da oferta de cursos em EAD e da oferta de turmas presenciais.
2025	A Saeb é responsável pela capacitação dos servidores públicos estaduais da Administração Direta. No período em análise, a foram ofertadas 40.638 vagas, com 38.287 inscrições e 24.644 concluintes. Esse número superou a meta anual de concluintes e se deu em grande parte à mudança da UCS Saeb para o espaço da antiga Escola Bolivar Santana e à ampliação da equipe, o que resultou na ampliação da oferta de cursos em EAD e da oferta de turmas presenciais.
445-C1 - I0006 - Instituir a Universidade Corporativa do Serviço Público (UCS/Saeb) como Escola de Governo da Secretaria da Administração	
2024	Essa iniciativa está alinhada com os demais normativos. O Decreto de instituição da UCS Saeb como escola de Governo é o mesmo de instituição do Sistema UCS, e as atribuições estão vinculadas à alteração do regimento da Saeb.
2025	O avanço dessa iniciativa no ano foi a publicação do decreto 24.238/2025, que regulamenta a atividade de Instrutoria Interna. As minutas dos demais atos normativos estão na Casa Civil, aguardando análise, validação e publicação. Quanto à estrutura física, houve pouco avanço em obras e aquisição de mobiliário e equipamentos. Destaca-se a conclusão da laboratório de informática que está totalmente equipado para utilização em 2026 e com espaço para pessoa com deficiência física (acessibilidade).
445-C2 - I0001 - Implementar ações compartilhadas de valorização do servidor	
2024	Encontra-se em elaboração a minuta de decreto que instituirá a política de valorização do servidor, com a retomada do Programa Você Servidor e de ações vinculadas aos pilares de valorização a serem definidos. Ações serão construídas de forma colegiada e implementadas por meio de parcerias e da atuação parceira entre órgãos/entidades.
2025	A minuta do decreto para instituição da Política de Valorização do servidor foi elaborada e está em fase de validação, os prêmios Servidor Cidadão e Boas Práticas de Trabalho estão sendo revistos.
445-C2 - I0002 - Realizar seleção de profissionais para atuação no serviço público do Executivo Estadual	
2024	Para o concurso público da ADAB/BA, foi publicado o Edital de Abertura de Inscrições no DOE 06/02/2024. As Provas Objetivas e Discursiva foram aplicadas no dia 02/06/2024, sendo habilitados 04 candidatos para o cargo de Fiscal Estadual Agropecuário - Defesa Sanitária e Inspeção Animal, 06 para Fiscal Estadual Agropecuário - Defesa Sanitária Vegetal e 03 para Técnico em Fiscalização Agropecuária. Para o concurso público da SEAP/BA, cargo de Agente Penitenciário, o Edital foi publicado no DOE de 13/06/2024. A aplicação das Provas Objetivas e Discursiva foram realizadas em 15/09/2024. Para o concurso público da SEFAZ/BA, cargo Agente de Tributos,

Iniciativas do Programa do PPA com Programação Orçamentária

Iniciativa/Ano	Relato sobre a Iniciativa
	foram nomeados no 4º Decreto de Nomeação, 39 candidatos da reserva de vaga. Para o concurso da PC/BA, tivemos a realização do Curso de Formação da 2ª Turma, as convocações para fins de nomeação de 211 Delegados de Polícia Civil, 50 Escrivães de Polícia Civil e 703 Investigadores de Polícia Civil da 1ª e 2ª turma, sendo posteriormente nomeados 210, 47 e 696 para os respectivos cargos. Para o concurso público da SEC/BA, foi publicado o 2º Decreto de Nomeação, sendo 547 Professores Padrão P - Grau III, 106 Coordenadores Pedagógicos Padrão P - Grau III e 02 Coordenadores Pedagógicos - para as Escolas Indígenas. Foi publicado o 3º Edital de Convocação para fins de nomeação de 1.101 Professores, 562 Coordenadores Pedagógicos e 16 Coordenadores Pedagógicos para as escolas indígenas. Para o concurso público da PMBA/CBMBA, foram convocados para Curso de Formação 338 alunos soldados do quadro de pessoal do Corpo de Bombeiros da 1ª Turma. A 2ª Turma dos alunos soldados do quadro de pessoal da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros foram convocados para a realização dos Exames Pré-Admissionais.
2025	Concursos realizados: Departamento de Polícia Técnica, nomeados 327 candidatos, sendo 184 Peritos Criminais, 75 Peritos Médicos Legistas, 09 Peritos Odontológicos e 59 Peritos Técnicos; Polícia Militar (PMBA) e Corpo de Bombeiros Militar (CBMBA), convocados 293 para matrícula no curso de formação Soldado do CBMBA; Secretaria da Educação, foram nomeados 608 para o cargo de Professor Padrão P – Grau III e 240 para o cargo de Coordenador Pedagógico Padrão P – Grau III, onde 3 Coordenadores foram direcionados Escolas Indígenas; Secretaria de Administração Penitenciária, concurso para provimento de 287 vagas para o cargo de Agente Penitenciário, obtendo 794 aprovados. Foram convocados 373 candidatos para realização de exames pré-admissionais. Concursos em andamento: Polícia Militar (PMBA) e Corpo de Bombeiros Militar (CBMBA), concurso para a carreira de médico e odontólogo, destinando 16 vagas para PMBA e 24 para o CBMBA; Agência Estadual de Defesa Agropecuária, novo concurso com 200 vagas, sendo 160 para Fiscal Estadual Agropecuário e 40 para Técnico em Fiscalização Agropecuária.
445-C2 - I0003 - Promover a fiscalização, a normatização e o controle para atuação funcional	
2024	No ano de 2024 a Corregedoria Geral da Saeb realizou ações de normatização, capacitação, operações e monitoramento dos processos correccionais com o intuito de contribuir para o aprimoramento da atuação funcional e a conduta dos servidores públicos do Poder Executivo Estadual. No que se refere à normatização foram publicadas, em agosto de 2024, a Instrução Normativa que orienta os órgãos e entidades quanto à utilização de meios eletrônicos para realização de atos de comunicação em procedimentos correccionais no âmbito do Sistema de Correição Estadual do Poder Executivo e a Lei nº14.803 de 26.12.2024 que altera a Lei nº 6677/94 para incluir Termo de Compromisso Disciplinar visando adotar um acordo entre Governo e denunciado para ilícitos puníveis com advertência ou suspensão até 30 dias, otimizando a ação correccional. Por fim, foi publicado o Decreto nº23.208 que altera o Decreto nº11.415, de 27 de janeiro de 2009, que instituiu o Sistema de Correição Estadual (SCE), no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo Estadual. O objetivo da alteração do decreto é formalizar a utilização do módulo correccional do RH-Bahia pelas setoriais. Encontra-se em monitoramento a aprovação/publicação dos seguintes normativos: Decreto Regulamentador do Termo de Compromisso Disciplinar; Decreto Regulamentador da Investigação Preliminar; Decreto Regulamentador sobre declaração de bens e valores por agentes públicos dos órgãos e entidades do Poder Executivo, Regimento Interno do Fórum Corregedores e o Projeto de Lei do Assédio Moral e Sexual. Em relação às ações de capacitação dos servidores públicos estaduais, foram realizadas 10 (dez) turmas com 380 vagas oferecidas, 335 servidores inscritos e 245 concluintes. Os cursos foram ofertados aos servidores para capacitá-los nas atividades de correição, em parceria com a UCS-SAEB. As operações de 2024 foram: 1) Operação Multivínculo 2024 - Cruzamento de dados entre Tribunal de Contas do Município X RH do Estado da Bahia que teve como objetivo apurar suspeitas de acúmulo indevido de cargos por meio do cruzamento de dados das folhas de pagamento dos Poderes Executivos do Estado da Bahia e dos Municípios; 2) Operação Licença de Afastamento para concorrer a mandato eletivo encontra-se em andamento e visa identificar possíveis irregularidades nas licenças solicitadas por servidores que pediram afastamento para concorrer a um mandato eletivo. A partir do monitoramento dos processos correccionais o ano de 2024 apresentou os seguintes resultados: abertura de 8 PADs instaurados 2024 (01 finalizado,

Iniciativas do Programa do PPA com Programação Orçamentária

Iniciativa/Ano	Relato sobre a Iniciativa
	07 em andamento), 09 reconvocações de PADs realizadas em 2024 (em andamento) e 04 Sindicâncias (em andamento). Foram 21 demissões de servidores públicos estaduais, efetivadas após conclusão de PADs conduzidos pela Corregedoria Geral e/ou pelas Setoriais. Encontra-se em andamento a implantação sistêmica do módulo correccional do RH Bahia através do aprimoramento do referido módulo e a sua utilização pelas setoriais.
2025	No que se refere à normatização encontra-se em monitoramento a aprovação/publicação dos seguintes normativos: Decreto Regulamentador do Termo de Compromisso Disciplinar e Investigação Preliminar; Código de Ética, Decreto Regulamentador sobre declaração de bens e valores por agentes públicos dos órgãos e entidades do Poder Executivo, Regimento Interno do Fórum Corregedores, Projeto de Lei do Assédio Moral e Sexual, Projeto de Lei de Gratificação por atuação em procedimento correccional. Em relação às ações de capacitação dos servidores públicos estaduais, foram realizadas 08 turmas com 300 vagas oferecidas, 273 servidores inscritos e 211 concluintes. Os cursos foram ofertados aos servidores para capacitá-los nas atividades de correção, em parceria com a UCS-SAEB. Durante o ano de 2025, foram deflagrados 29 procedimentos de Investigação Preliminar. Desses, 11 tiveram origem na Operação Correccional interna, que apurou possível uso indevido de licenças para concorrer a mandato eletivo; 05 foram instaurados a partir de denúncias externas; e os 13 restantes decorreram de comunicações internas ou de ofícios encaminhados por outros órgãos. No mesmo período, 17 procedimentos de Investigação Preliminar foram concluídos, enquanto 13 encontram-se em andamento, sendo 03 aguardando parecer da Procuradoria-Geral do Estado e 10 em trâmite nesta unidade. Dos 11 procedimentos relacionados à licença para concorrer a mandato eletivo, 10 foram arquivados e 01 permanece em andamento, com indicação de instauração de Processo Administrativo Disciplinar (PAD). Encontra-se em andamento a Operação Multivínculos, abrangendo as esferas estadual e municipal. Com o objetivo de aprimorar a qualidade das operações desenvolvidas no âmbito da CGR, foi contratada mentoria para capacitação na utilização do software ACL, sistema destinado ao cruzamento e à análise de dados, visando ao aprimoramento das competências técnicas da equipe desta Coordenação. Paralelamente, a CGR vem prospectando outros sistemas voltados ao cruzamento e à integração de dados, a exemplo do MACROS, do E-PAD e do Sistema Integrado de Dados (SID). A partir do monitoramento dos processos correccionais o ano de 2025 apresentou os seguintes resultados: abertura de 07 PADs instaurados 2025 (em andamento) e 09 Sindicâncias (em andamento). Foram 15 demissões de servidores públicos estaduais, efetivadas após conclusão de PADs conduzidos pela Corregedoria Geral e/ou pelas Setoriais. Encontra-se em andamento a implantação sistêmica do módulo correccional do RH Bahia através do aprimoramento do referido módulo e a sua utilização pelas corregedorias setoriais. Em 2025, foi solicitada a versão - web - para reforçar a utilização pelos órgãos que se encontra em fase de homologação. Cabe ressaltar que as Comissões Processantes Disciplinares 7 e 8 foram criadas com acesso Sigiloso e, como forma de ratificação da informação disponibilizada foi solicitada a central da Prodeb os processos que tramitaram nessas Unidades para conferência, podendo/ou não este número ser alterado, após o retorno da Prodeb.
445-C2 - I0004 - Aperfeiçoar a gestão de carreiras, compatibilizando-as com as funções de Estado	
2024	Em 2024, com vistas ao aprimoramento da gestão das carreiras do Executivo Estadual foram elaboradas as minutas de projeto de lei destinadas a: 1 - Estabelecer a revisão geral para o ano de 2024 incidente sobre os vencimentos, subsídios, soldos e gratificações dos cargos efetivos, cargos em comissão e funções gratificadas, proventos e pensões da Administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, que resultou na publicação da Lei nº 14.729, de 28 de maio de 2024; 2 - Alterar a estrutura remuneratória dos cargos das carreiras dos Grupos Ocupacionais Artes e Cultura, Comunicação Social, Fiscalização e Regulação, Obras Públicas, Técnico-Administrativo, Técnico-Específico, Serviços de Apoio Técnico-Administrativo da Procuradoria Geral do Estado - PGE e Fisco, da carreira do Magistério Público das Universidades Estaduais, das carreiras de Nível de Apoio - NA do Quadro Especial das Universidades Estaduais, dos cargos dos Quadros Especiais criados pelo art. 3º da Lei nº 8.631, de 12 de junho de 2003, e dos cargos em comissão do Magistério Público Estadual do Ensino Fundamental e Médio - Lei nº 14.725, de 28 de maio de

Iniciativas do Programa do PPA com Programação Orçamentária

Iniciativa/Ano	Relato sobre a Iniciativa
	2024; 3 - Reestruturar a carreira de Professor Indígena, do Grupo Ocupacional Educação, do Quadro do Magistério Público do Estado da Bahia - Lei nº 14.668, de 23 de abril de 2024. Além destas ações, foram realizadas outras atividades inerentes à área de gestão de carreiras, dentre as quais se destacam: 1 - Análise de minuta de anteprojeto de lei elaborada com a finalidade de instituir a Polícia Penal no Estado da Bahia; 2 - Análise de minuta de anteprojeto de lei elaborada com a finalidade de criar a carreira de Técnico de Necropsia; 3 - Análise das formas de contratação de servidores para as áreas de suporte operacional e de tecnologia da informação.
2025	Em 2025, com vistas ao aprimoramento da gestão das carreiras do Executivo Estadual foram elaboradas minutas de projeto de lei que resultam nos seguintes diplomas legais: 1 - LEI Nº 14.816 DE 22 DE JANEIRO DE 2025 - Altera as Leis nº 11.370, de 04 de fevereiro de 2009, nº 11.369, de 02 de fevereiro de 2009 e nº 11.613, de 06 de novembro de 2009, na forma que indica, e dá outras providências; 2 - LEI Nº 14.817 DE 23 DE JANEIRO DE 2025 - Altera a estrutura remuneratória dos cargos das carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário, do Grupo Ocupacional Técnico-Específico das Universidades Estaduais, na forma que indica, e dá outras providências; 3 - LEI Nº 14.818 DE 23 DE JANEIRO DE 2025 - Reajusta os vencimentos dos cargos da carreira do Magistério Público das Universidades Estaduais, na forma que indica, e dá outras providências; 4 - LEI Nº 14.880 DE 25 DE MARÇO DE 2025 - Altera a Lei nº 10.963, de 16 de abril de 2008, e a Lei nº 14.668, de 23 de abril de 2024, na forma que indica, e dá outras providências. 5 - LEI Nº 14.953 DE 08 DE JULHO DE 2025 - Altera a Lei nº 7.990, de 27 de dezembro de 2001, na forma que indica; 6 - LEI Nº 14.956 DE 14 DE JULHO DE 2025 - Altera a Lei nº 11.051, de 06 de junho de 2008, na forma que indica; 7 - LEI Nº 14.890 DE 05 DE MAIO DE 2025 - Altera a estrutura remuneratória dos postos e das graduações da Polícia Militar da Bahia e do Corpo de Bombeiros Militar da Bahia, na forma que indica, e dá outras providências; 8 - LEI Nº 14.891 DE 05 DE MAIO DE 2025 - Altera a estrutura remuneratória dos cargos das carreiras de Delegado de Polícia Civil, Escrivão de Polícia Civil, Investigador de Polícia Civil, Perito Técnico de Polícia Civil, Perito Criminal de Polícia Civil, Perito Médico Legista de Polícia Civil e Perito Odonto-Legal de Polícia Civil, na forma que indica, e dá outras providências; 9 - LEI Nº 14.892 DE 05 DE MAIO DE 2025 - Altera a Lei nº 7.209, de 20 novembro de 1997, que institui o Grupo Ocupacional Serviços Penitenciários da Administração Direta do Estado, na forma que indica, e dá outras providências; 10 - LEI Nº 14.893 DE 05 DE MAIO DE 2025 - Altera as Leis nº 11.373, de 05 de fevereiro de 2009, nº 12.598, de 28 de novembro de 2012, e nº 12.822, de 04 de julho de 2013, na forma que indica, e dá outras providências; 11 - LEI Nº 14.981 DE 22 DE SETEMBRO DE 2025 - Dispõe sobre o abono extraordinário a ser destinado, exclusivamente no ano de 2025, aos profissionais do Magistério da Educação Básica da Rede Pública do Estado, na forma que indica, e dá outras providências; 12 - LEI Nº 14.963 DE 08 DE SETEMBRO DE 2025 - Altera a estrutura remuneratória dos cargos das carreiras dos Grupos Ocupacionais Artes e Cultura, Comunicação Social, Técnico-Administrativo, Técnico-Específico, Serviços de Apoio Técnico Administrativo da Procuradoria Geral do Estado, dos cargos das carreiras de Procurador do Estado e Procurador Jurídico, do Grupo Ocupacional Técnico Jurídico, dos cargos das carreiras de Nível de Apoio - NA, do Quadro Especial das Universidades, e dos cargos em comissão, funções comissionadas e gratificadas da Administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo Estadual, modifica a Lei nº 8.210, de 22 de março de 2002, na forma que indica, e dá outras providências; 13 - LEI Nº 14.964 DE 08 DE SETEMBRO DE 2025 - Altera a Lei nº 11.051, de 06 de junho de 2008, que reestrutura o Grupo Ocupacional Fiscalização e Regulação, criado pela Lei nº 8.889, de 01 de dezembro de 2003, na forma que indica, e dá outras providências; 14 - LEI Nº 14.965 DE 08 DE SETEMBRO DE 2025 - Altera a Lei nº 11.366, de 29 de janeiro de 2009, que reestrutura o Grupo Ocupacional Gestão Pública, na forma que indica, e dá outras providências; 15 - LEI Nº 14.966 DE 08 DE SETEMBRO DE 2025 - Altera a Lei nº 11.367, de 02 de fevereiro de 2009, na forma que indica, e dá outras providências; 16 - LEI Nº 14.967 DE 08 DE SETEMBRO DE 2025 - Altera a Lei nº 11.376, de 05 de fevereiro de 2009, que reestrutura o Grupo Ocupacional Obras Públicas, criado pela Lei nº 8.889, de 01 de dezembro de 2003, na forma que indica, e dá outras providências. 17 - LEI Nº 14.968 DE 08 DE SETEMBRO DE 2025 - Altera a Gratificação de Apoio ao Desempenho Fazendário - GDF, na forma que indica, e dá outras providências; 18 - LEI Nº 14.969 DE 08 DE SETEMBRO DE 2025 - Estabelece o Quadro de Cargos de provimento permanente do Magistério Público das Universidades do Estado da Bahia, na forma que indica, e dá outras providências.

Iniciativas do Programa do PPA com Programação Orçamentária

Iniciativa/Ano	Relato sobre a Iniciativa
445-C2 - I0005 - Implementar a avaliação de desempenho para os servidores integrantes de carreiras de Estado	
2024	No período de janeiro a dezembro de 2024, foram realizadas as Avaliações de Desempenho Funcional e Processos de Promoção para as carreiras integrantes dos Grupos Ocupacionais Fiscalização e Regulação, Gestão Pública, Obras Públicas e para a carreira de Especialista em Produção de Informações Econômicas, Sociais e Geoambientais da Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia (Sei). Foram realizados também os Processos de Progressão para os Grupos Ocupacionais Artes e Cultura, Comunicação Social, Técnico Específico (para as carreiras de nível superior e para as carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário das Universidades) e para a carreira de Analista Técnico, integrante do Grupo Ocupacional Técnico Administrativo. Avaliações de Desempenho Funcional para os Grupos Ocupacionais Técnico Específico (carreiras de nível médio, superior e para as carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário das Universidades), Comunicação Social e Técnico Administrativo, com vistas aos Processos de Promoção.
2025	No período de janeiro a dezembro de 2025, foram realizadas as Avaliações de Desempenho Funcional e Processos de Promoção para as carreiras integrantes dos Grupos Ocupacionais Fiscalização e Regulação, Gestão Pública, Obras Públicas, Técnico-Administrativo, Técnico-Específico, Artes e Cultura e Comunicação Social e para a carreira de Especialista em Produção de Informações Econômicas, Sociais e Geoambientais da Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia (Sei). Os processos de promoção obedeceram o quanto estabelecido nas legislações vigentes bem como nas Leis publicadas em 2025: Leis nºs 14.963, 14.964, 14.965 e 14.966. Foram realizados também os Processos de Progressão para os Grupos Ocupacionais Artes e Cultura, Comunicação Social, Técnico Específico (para as carreiras de nível superior e para as carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário das Universidades) e para a carreira de Analista Técnico, integrante do Grupo Ocupacional Técnico Administrativo.
445-C2 - I0006 - Prover a infraestrutura, soluções e serviços de tecnologia da informação, necessários à gestão de Recursos Humanos do Estado	
2024	Iniciativa voltada ao custeio do RH Bahia, Sistema informatizado de Gestão de Recursos Humanos do Estado da Bahia.
2025	Iniciativa voltada ao custeio do RH Bahia, Sistema informatizado de Gestão de Recursos Humanos do Estado da Bahia.
445-C2 - I0007 - Promover a saúde ocupacional do servidor	
2024	Iniciativa voltada para a implantação da política de saúde ocupacional no Poder Executivo da Bahia, com duração de 18 meses. O projeto abrange a elaboração de legislações, documentos gerenciais, iniciativas e pesquisas. As ações referentes a essa projeto estão programadas para iniciar a partir de 2025.
2025	Iniciativa voltada para a implantação da política de saúde ocupacional no Poder Executivo da Bahia, com duração de 18 meses. O projeto abrange a elaboração de legislações, documentos gerenciais, iniciativas e pesquisas. As ações referentes a essa projeto estão programadas para iniciar a partir de 2026.
445-C3 - I0003 - Aprimorar a atenção primária à saúde e os programas assistenciais	

Iniciativas do Programa do PPA com Programação Orçamentária

Iniciativa/Ano	Relato sobre a Iniciativa
2024	A Assistência vem atuando no desenvolvimento de projetos que alcance um modelo de cuidado primário à saúde, baseado na organização da oferta e reorientação da Rede de Atenção à Saúde, abordando os problemas mais comuns na comunidade; oferecendo serviços de prevenção, cura e reabilitação, para maximizar a saúde e o bem-estar dos seus beneficiários. Também utilizando Tecnologias de Informação e Comunicação, como a Telessaúde, permitindo o intercâmbio de informações médicas para diagnóstico, tratamento e prevenção de doenças, além de facilitar a educação continuada dos profissionais de saúde e a avaliação dos cuidados prestados. Essa modalidade de atendimento oferece uma solução eficaz para melhorar o acesso à saúde, garantindo que os pacientes, mesmo em locais remotos, possam receber cuidados adequados.
2025	A demanda encontra-se paralisada no momento, em virtude da necessidade de revisão do projeto.
445-C3 - I0004 - Assegurar o funcionamento da rede de atendimento aos beneficiários do Plano de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos Estaduais (Planserv)	
2024	Nesse âmbito, estão sendo priorizadas ações que resultem no uso otimizado dos recursos da Assistência, dentre elas: 1 - A gestão aprimorada de medicamentos e OPME's; 2 - Gerenciamento das contribuições e revisões das rubricas de cobranças do RH Bahia; 3 - Análise e adoção de novos modelos de remuneração assistencial; 4 - Revisões periódicas de Instruções Normativas, Diretrizes de Utilização, Orientações de Serviços e Protocolos clínicos; 5 - Gerenciamento de Demandas; 6 - Incentivo ao credenciamento de novos prestadores; 7 – Ações itinerantes de saúde. 8 – Implantação dos serviços de Telemedicina
2025	O Planserv vem implementando e fortalecendo medidas estruturantes, com destaque para a gestão aprimorada de medicamentos e Órteses, Próteses e Materiais Especiais (OPME's), visando maior racionalidade no uso, controle de custos e segurança assistencial. Soma-se a isso o gerenciamento das contribuições e a revisão das rubricas de cobrança operacionalizadas pelo RH Bahia, com foco na correção de inconsistências, no aprimoramento da arrecadação e na sustentabilidade do modelo contributivo. Avançou-se, ainda, na análise e adoção de novos modelos de remuneração assistencial, buscando alinhar pagamento a desempenho, eficiência e qualidade do cuidado, bem como na realização de revisões periódicas das Instruções Normativas, Diretrizes de Utilização, Orientações de Serviços e Protocolos Clínicos, assegurando atualização técnica, padronização de condutas e maior previsibilidade assistencial. O fortalecimento do gerenciamento de demandas tem contribuído para maior celeridade na resposta aos beneficiários e redução de conflitos, enquanto o incentivo ao credenciamento de novos prestadores amplia a capilaridade da rede, especialmente em regiões com menor oferta de serviços. Complementarmente, as ações itinerantes de saúde reforçam a interiorização da assistência e a promoção do cuidado preventivo, aproximando os serviços das populações atendidas. Destaca-se, ainda, a implantação e expansão dos serviços de Telemedicina, estratégia fundamental para ampliar o acesso, reduzir deslocamentos desnecessários, otimizar a utilização da rede assistencial e apoiar a atenção primária, contribuindo diretamente para a eficiência do sistema e a sustentabilidade financeira. Como medida de governança e continuidade dessas ações, foi instituído, em dezembro de 2025, um Comitê para Análise e Discussão dos Custos Assistenciais, com a finalidade de monitorar despesas, avaliar impactos financeiros, propor ajustes estratégicos e subsidiar a tomada de decisão. A atuação do Comitê tem como objetivo promover a sustentabilidade financeira do Planserv, aprimorar a gestão assistencial e garantir o uso eficiente dos recursos disponíveis, sempre em consonância com a qualidade e a integralidade da assistência prestada aos beneficiários.
445-C4 - I0001 - Aperfeiçoar as rotinas de inatividade realizadas pelas unidades de Recursos Humanos da Administração Pública Estadual	

Iniciativas do Programa do PPA com Programação Orçamentária

Iniciativa/Ano	Relato sobre a Iniciativa
2024	Certificação dos Órgãos de Origem: ação em parceria com a Superintendência de Recursos Humanos da SAEB com o objetivo de tornar mais eficaz, eficiente e efetiva as rotinas executadas pelas dirigentes e técnicos das unidades de recursos humanos dos órgãos e entidades, contribuindo para diminuição das não conformidades e do tempo de execução, especialmente da instrução dos processos de inatividade. No momento, a minuta do normativo está em análise na Procuradoria Geral do Estado (PGE).
2025	Atividade ainda não iniciada.
445-C4 - I0002 - Implementar soluções em tecnologia da informação voltadas para a aproximação entre o usuário e a Previdência Estadual	
2024	Atualmente, a iniciativa referente a Digitização de Pensão encontra-se em fase de configuração da esteira digital, que é o integrador do Sistema Eletrônico de Informações-SEI com a plataforma ba.gov.br. Após essa etapa, novo formulário de solicitação de pensão será desenvolvido e disponibilizado nesta plataforma. Quanto a Automatização de Pensão está em tratativas com a Superintendência de Gestão e Inovação-SGI para viabilizar o processo licitatório.
2025	O projeto de digitização da pensão militar encontra-se bem encaminhado, em suas etapas finais, atualmente na fase de desenvolvimento da API pelo RH Bahia. Atividade ainda não iniciada para a Concessão de Pensão Civil. Será implementada para a área civil após finalização da Digitização da Concessão da Pensão Militar. Este procedimento foi adotado para que a Digitalização fosse implementada inicialmente em um escopo menor para realização de testes, para que então possa abarcar a Pensão Civil que possui um volume maior de demanda.

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

Iniciativa/Ano	Relato sobre a Iniciativa
445-C1 - I0002 - Ampliar a capacidade tecnológica para Educação à Distância (EAD)	

Iniciativas do Programa do PPA sem Programação Orçamentária

Iniciativa/Ano	Relato sobre a Iniciativa
2024	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.
2025	Não houve avanço na obra da Ala A, onde está prevista a implantação do estúdio de gravação, nem na instalação dos equipamentos necessários no auditório.
445-C1 - I0003 - Implantar Núcleos Regionais da Universidade Corporativa do Serviço Público	
2024	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.
2025	Foram firmados os Acordos de Cooperação Técnica com as Universidades Estaduais de Santa Cruz (UESC), do Sudoeste Baiano (UESB) e de Feira de Santana (UEFS) com execução do plano de trabalho acordado, resultando na oferta de 10 cursos presenciais exclusivos para o público dessas regiões.
445-C1 - I0004 - Aperfeiçoar os mecanismos normativos institucionais para a capacitação e formação de agentes públicos, de organizações parceiras e da sociedade civil	
2024	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.
2025	Foi publicado o Decreto nº 24.238/2025, que regulamenta a Lei de Instrutoria Interna, possibilitando o fortalecimento das ações desenvolvidas nessa modalidade e a criação de novos cursos, uma vez que passa a permitir o pagamento da função de conteudista. Ressalta-se, contudo, que os demais normativos (alteração do Decreto que instituiu o Sistema UCS e a reestruturação da Escola como Diretoria) permanecem em análise na Casa Civil, aguardando validação e posterior publicação. A Política de Desenvolvimento de Pessoas ainda está em fase de elaboração.
445-C1 - I0005 - Mapear as principais competências na área de planejamento e gestão	
2024	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

Iniciativa/Ano	Relato sobre a Iniciativa
2025	Não houve avanço na execução dessa iniciativa no período em referência, em razão da limitação na capacidade operacional da equipe responsável, o que inviabilizou a realização das oficinas junto às áreas ainda pendentes.
445-C3 - I0001 - Aperfeiçoar o arcabouço legal do Sistema de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos	
2024	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.
2025	Foi publicada a Lei Nº 15.034/2025, que altera a Lei Nº 9.528 de 2005. A nova legislação representa um avanço estrutural ao modernizar o regime de contribuições, substituindo o modelo por faixas salariais por um percentual incidente sobre a renda, estabelecendo critérios mais equitativos, previsíveis e aderentes à capacidade contributiva dos beneficiários. Tal mudança contribui para o fortalecimento da base arrecadatária do sistema, reduz distorções históricas e amplia a sustentabilidade financeira de médio e longo prazo da assistência. Além disso, a Lei Nº 15.034/2025 redefiniu regras relacionadas ao plano especial, à contribuição mínima, à vinculação por beneficiário inscrito e à gestão da inadimplência, promovendo maior clareza normativa, segurança jurídica e padronização dos procedimentos administrativos. Essas medidas impactam positivamente a governança do Planserv, ao permitir maior controle sobre receitas, aperfeiçoamento dos fluxos de arrecadação e mitigação de riscos financeiros.
445-C3 - I0002 - Aperfeiçoar a rede secundária e terciária de prestação de serviços	
2024	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.
2025	No âmbito do planejamento estratégico, foi descartada a alternativa de implantação de hospital próprio totalmente verticalizado, considerando os elevados custos de investimento, manutenção, gestão operacional e os riscos associados à sustentabilidade financeira de longo prazo. Em substituição, optou-se por um modelo mais eficiente e compatível com a realidade do sistema: a contratação de unidades com serviços exclusivos em regime de semi-verticalização, preservando o controle assistencial e financeiro sem assumir integralmente os ônus de um equipamento próprio. Nesse contexto, foi aberto novo expediente administrativo para viabilizar a contratação de mais uma unidade com serviços exclusivos, seguindo o modelo adotado na proposta de contratação junto ao Hospital de Brotas, gerido pela Fundação

Iniciativas do Programa do PPA sem Programação Orçamentária

Iniciativa/Ano	Relato sobre a Iniciativa
	Bahiana de Cardiologia. Esse arranjo permite ao Planserv assegurar maior previsibilidade de custos, qualificação da assistência, ampliação da oferta de leitos e serviços estratégicos, além de fortalecimento da rede secundária e terciária em regiões prioritárias.
445-C4 - I0003 - Instituir novo modelo de governança para a Previdência Estadual	
2024	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.
2025	Em 2023, foi retomada a execução do projeto com o fito de criar um novo ente para gerir o RPPS e o SPSM baianos. A proposta foi apresentada ao Secretário da Administração - SAEB, e em seguida foi realizada uma reunião entre a SUPREV e a unidade da SAEB (DMI/SGI) responsável pela reestruturação organizacional. Dessa reunião, derivou-se uma consulta à Procuradoria Geral do Estado (PGE) acerca do recolhimento do PIS-PASEP pelas figuras jurídicas que se apresentaram como alternativas para o novo ente: autarquia e fundação de direito público. A PGE apresentou um parecer inicial em que asseverava que a fundação de direito público seria a figura jurídica mais vantajosa financeiramente, em relação a autarquia, uma vez que a base de cálculo para recolhimento desse tributo seria a folha de salário do ente, e não o total das receitas arrecadadas, como seria no caso da autarquia. Em 2025, houve a promulgação da EC 136, que alterou a legislação tributária. Diante disso, houve nova consulta à PGE, que instituiu um grupo de trabalho para analisar com maior acuidade a proposta da criação do novo ente, ou até mesmo a manutenção da atual natureza jurídica. Dessa forma, esta SUPREV aguarda a conclusão da análise pela PGE, para, juntamente com o Gabinete da Saeb, avaliar as alternativas para a continuidade do projeto.
445-C4 - I0004 - Adaptar as rotinas do RH Bahia às novas regras de inatividade e pensão	
2024	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.
2025	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.

1.1.5.1. 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	4228 - Funcionamento da Escola de Governo da Secretaria da Administração						
Compatibilidade	Sim						
Ano	Execução orçamentário-financeira (em R\$ 1.000,00)						
	Orçado Inicial	Orçado ao final do exercício	Contingenciado	Liquidado	Pago	Execução Financeira (%)	Conceito
2025	1.000,00	655,26	0,00	599,79	597,92	91,54	Ótimo
Ano	Execução Física						
	Produto da Ação Orçamentária			2863 - Escola de governo em funcionamento			
	Quantidade Inicial	Quantidade programada ao final do exercício	Não Iniciado	Em Execução	Concluído	Execução Física (%)	Conceito

2025	1,00	1,00	0,00	0,00	1,00	100,00	Ótimo
Execução orçamentário-financeira (em R\$ 1.000,00) e Física por Território de Identidade							
Território de Identidade			Quantidade Concluída		Valor liquidado		
			2025		2025		
Estado			0,00		599,79		
Metropolitano de Salvador			1,00		-		
Público Beneficiário							
Público				Quantidade			
				2025			
População do Estado da Bahia				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			
2025	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	2903 - Concessão de Prêmio ao Servidor Público
Compatibilidade	Sim

Ano	Execução orçamentário-financeira (em R\$ 1.000,00)						
	Orçado Inicial	Orçado ao final do exercício	Contingenciado	Liquidado	Pago	Execução Financeira (%)	Conceito
2024	150,00	430,33	0,00	118,37	118,37	27,51	Muito Baixo
2025	200,00	530,60	0,00	530,57	530,57	100,00	Ótimo
Ano	Execução Física						
	Produto da Ação Orçamentária			1037 - Prêmio a servidor concedido			
	Quantidade Inicial	Quantidade programada ao final do exercício	Não Iniciado	Em Execução	Concluído	Execução Física (%)	Conceito
2024	1,00	1,00	0,00	0,00	1,00	100,00	Ótimo
2025	1,00	1,00	0,00	0,00	1,00	100,00	Ótimo
Execução orçamentário-financeira (em R\$ 1.000,00) e Física por Território de Identidade							
Território de Identidade			Quantidade Concluída		Valor liquidado		
			2024	2025	2024	2025	
Estado			0,00	0,00	118,37	530,57	
Metropolitano de Salvador			1,00	1,00	-	-	
Público Beneficiário							
Público				Quantidade			
				2024		2025	

Servidor Público		1,00	10,00
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	-	
2025	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	Contingenciado	Liquidado	Pago	Execução Financeira (%)	Conceito
2024	120,00	99,22	0,00	95,36	95,36	96,11	Ótimo
2025	120,00	44,31	0,00	44,10	44,10	99,53	Ótimo
Ano	Execução Física						
	Produto da Ação Orçamentária			547 - Bolsa educacional concedida			

	Quantidade Inicial	Quantidade programada ao final do exercício	Não Iniciado	Em Execução	Concluído	Execução Física (%)	Conceito
2024	41,00	41,00	0,00	0,00	41,00	100,00	Ótimo
2025	15,00	15,00	0,00	0,00	15,00	100,00	Ótimo
Execução orçamentário-financeira (em R\$ 1.000,00) e Física por Território de Identidade							
Território de Identidade			Quantidade Concluída		Valor liquidado		
			2024	2025	2024	2025	
Estado			41,00	15,00	95,36	44,10	
Público Beneficiário							
Público				Quantidade			
				2024		2025	
Servidor Público				41,00	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			-			
2025	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	Contingenciado	Liquidado	Pago	Execução Financeira (%)	Conceito
2024	25.069,00	31.992,00	0,00	31.622,95	31.622,95	98,85	Ótimo
2025	37.029,00	37.326,06	0,00	36.603,93	36.467,04	98,07	Ótimo
Ano	Execução Física						
	Produto da Ação Orçamentária			2348 - Sistema de recurso humano em operação			
	Quantidade Inicial	Quantidade programada ao final do exercício	Não Iniciado	Em Execução	Concluído	Execução Física (%)	Conceito
2024	1,00	1,00	0,00	0,00	1,00	100,00	Ótimo
2025	1,00	1,00	0,00	0,00	1,00	100,00	Ótimo
Execução orçamentário-financeira (em R\$ 1.000,00) e Física por Território de Identidade							
Território de Identidade			Quantidade Concluída		Valor liquidado		
			2024	2025	2024	2025	
Estado			1,00	1,00	31.622,95	36.603,93	
Público Beneficiário							

Público		Quantidade	
		2024	2025
Administração Pública Estadual		0,00	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	-	
2025	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	Sim						
Ano	Execução orçamentário-financeira (em R\$ 1.000,00)						
	Orçado Inicial	Orçado ao final do exercício	Contingenciado	Liquidado	Pago	Execução Financeira (%)	Conceito
2024	1.788.012,00	1.877.751,24	0,00	1.867.912,22	1.867.886,23	99,48	Ótimo
2025	1.775.280,00	931.950,04	0,00	909.694,06	902.699,48	97,61	Ótimo
Ano	Execução Física						
	Produto da Ação Orçamentária			2826 - Prestador de serviço de saúde credenciado			

	Quantidade Inicial	Quantidade programada ao final do exercício	Não Iniciado	Em Execução	Concluído	Execução Física (%)	Conceito
2024	1.444,00	1.444,00	0,00	1.444,00	0,00	0,00	Muito Baixo
2025	1.444,00	1.482,00	0,00	0,00	1.482,00	100,00	Ótimo
Execução orçamentário-financeira (em R\$ 1.000,00) e Física por Território de Identidade							
Território de Identidade			Quantidade Concluída		Valor liquidado		
			2024	2025	2024	2025	
Estado			0,00	0,00	1.867.912,22	909.694,06	
Metropolitano de Salvador			0,00	1.482,00	-	-	
Público Beneficiário							
Público				Quantidade			
				2024		2025	
-				-	-	-	
Sociedade				-	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			-			
2025	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	4232 - Prestação de Assistência à Saúde de Alta Complexidade dos Beneficiários do Planserv						
Compatibilidade	Sim						
Ano	Execução orçamentário-financeira (em R\$ 1.000,00)						
	Orçado Inicial	Orçado ao final do exercício	Contingenciado	Liquidado	Pago	Execução Financeira (%)	Conceito
2024	0,00	304.030,00	0,00	303.928,83	303.928,83	99,97	Ótimo
2025	0,00	1.308.561,26	0,00	1.294.387,67	1.294.387,67	98,92	Ótimo
Ano	Execução Física						
	Produto da Ação Orçamentária			2877 - Prestador de serviço de saúde de alta complexidade credenciado			
	Quantidade Inicial	Quantidade programada ao final do exercício	Não Iniciado	Em Execução	Concluído	Execução Física (%)	Conceito
2024	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Muito Baixo
2025	100,00	119,00	0,00	0,00	119,00	100,00	Ótimo
Execução orçamentário-financeira (em R\$ 1.000,00) e Física por Território de Identidade							
Território de Identidade			Quantidade Concluída		Valor liquidado		
			2024	2025	2024	2025	

Estado		0,00	119,00	303.928,83	1.294.387,67
Público Beneficiário					
Público			Quantidade		
			2024		2025
-			-	-	
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		-		
2025	Não houve incompatibilidade entre a execução orçamentário-financeira e física		-		

1.1.5.2. 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	Não						
Ano	Execução orçamentário-financeira (em R\$ 1.000,00)						
	Orçado Inicial	Orçado ao final do exercício	Contingenciado	Liquidado	Pago	Execução Financeira (%)	Conceito
2024	1.198,00	1.705,07	0,00	700,40	700,40	41,08	Baixo
2025	3.205,00	3.669,52	0,00	1.224,36	1.224,36	33,37	Baixo
Ano	Execução Física						
	Produto da Ação Orçamentária			1254 - Evento de capacitação realizado			
	Quantidade Inicial	Quantidade programada ao final do exercício	Não Iniciado	Em Execução	Concluído	Execução Física (%)	Conceito
2024	94,00	110,00	19,00	2,00	48,00	43,64	Baixo
2025	138,00	805,00	43,00	2,00	728,00	90,43	Ótimo
Execução orçamentário-financeira (em R\$ 1.000,00) e Física por Território de Identidade							
Território de Identidade			Quantidade Concluída		Valor liquidado		
			2024	2025	2024	2025	
Estado			0,00	0,00	700,40	1.224,36	

Metropolitano de Salvador	48,00	722,00	-	-
Bacia do Rio Grande	-	1,00	-	-
Costa do Descobrimento	-	1,00	-	-
Portal do Sertão	-	1,00	-	-
Sertão do São Francisco	-	2,00	-	-
Sudoeste Baiano	-	1,00	-	-
Público Beneficiário				
Público	Quantidade			
	2024		2025	
Servidor e Empregado da Administração Pública Estadual	651,00		701,00	
Servidor Público	298,00		25.363,00	
Servidores da SETRE	160,00		190,00	
Servidores da SEDUR	49,00		-	
Servidor Público Estadual	36,00		396,00	
Servidores da CERB	-		12,00	
Servidor Público da SDE	-		10,00	
Servidores da AGERSA	-		5,00	
servidores públicos	-		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	-
2025	Não houve o registro do motivo	-
2025	Descreva o motivo, não identificado nos itens anteriores, que influenciou a defasagem apresentada	A iniciativa é de responsabilidade da Saeb, contudo, possui caráter transversal, estando estruturada como ação “guarda-chuva”, que agrega ações orçamentárias executadas por diversas unidades orçamentárias do Executivo. Dessa forma, a explicação da defasagem na execução físico-financeira deve ser apresentada pela respectiva unidade responsável pela ação específica, uma vez que a atuação desta Secretaria se limita exclusivamente às ações sob sua competência direta.

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	Sim						
Ano	Execução orçamentário-financeira (em R\$ 1.000,00)						
	Orçado Inicial	Orçado ao final do exercício	Contingenciado	Liquidado	Pago	Execução Financeira (%)	Conceito
2024	1.800,00	4.089,37	0,00	1.419,37	1.381,04	34,71	Baixo
2025	3.110,00	5.349,95	0,00	8,00	1,65	0,15	Muito Baixo
Ano	Execução Física						
	Produto da Ação Orçamentária			2625 - Escola de governo implantada			

	Quantidade Inicial	Quantidade programada ao final do exercício	Não Iniciado	Em Execução	Concluído	Execução Física (%)	Conceito
2024	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Muito Baixo
2025	1,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	Muito Baixo
Execução orçamentário-financeira (em R\$ 1.000,00) e Física por Território de Identidade							
Território de Identidade			Quantidade Concluída		Valor liquidado		
			2024	2025	2024	2025	
Estado			0,00	0,00	1.419,37	8,00	
Público Beneficiário							
Público				Quantidade			
				2024		2025	
-				-		-	
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			-			
2025	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		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	Contingenciado	Liquidado	Pago	Execução Financeira (%)	Conceito
2024	30,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Muito Baixo
2025	20,00	20,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Muito Baixo
Ano	Execução Física						
	Produto da Ação Orçamentária			1037 - Prêmio a servidor concedido			
	Quantidade Inicial	Quantidade programada ao final do exercício	Não Iniciado	Em Execução	Concluído	Execução Física (%)	Conceito
2024	30,00	30,00	30,00	0,00	0,00	0,00	Muito Baixo
2025	20,00	20,00	20,00	0,00	0,00	0,00	Muito Baixo
Público Beneficiário							
Público				Quantidade			
				2024		2025	
-				-		-	
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	-
2025	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	Contingenciado	Liquidado	Pago	Execução Financeira (%)	Conceito
2024	5.544,00	8.561,49	0,00	3.689,91	3.689,91	43,10	Baixo
2025	3.574,00	5.479,70	0,00	1.670,23	1.670,23	30,48	Baixo
Ano	Execução Física						
	Produto da Ação Orçamentária			870 - Processo seletivo realizado			
	Quantidade Inicial	Quantidade programada ao final do exercício	Não Iniciado	Em Execução	Concluído	Execução Física (%)	Conceito
2024	4,00	4,00	1,00	0,00	3,00	75,00	Bom
2025	1,00	5,00	0,00	0,00	5,00	100,00	Ótimo

Execução orçamentário-financeira (em R\$ 1.000,00) e Física por Território de Identidade				
Território de Identidade	Quantidade Concluída		Valor liquidado	
	2024	2025	2024	2025
Estado	3,00	5,00	3.689,91	1.670,23
Público Beneficiário				
Público	Quantidade			
	2024	2025		
Sociedade		0,00		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		-	
2025	Descreva o motivo, não identificado nos itens anteriores, que influenciou a defasagem apresentada		A informação sobre defasagem está incorreta, pois não está de acordo com os registros da execução física da ação orçamentária validada pela APG.	

1.1.5.3. 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

Ano:2024		
Programa/Órgãos	DEA	
	Valor (R\$ 1.000,00)	Execução (%)
445 - Gestão de Pessoas	148.215,70	6,71
SAEB	148.215,70	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

Índice da Despesas de Exercícios Anteriores (DEA) do Programa

Ano:2025		
Programa/Órgãos	DEA	
	Valor (R\$ 1.000,00)	Execução (%)
445 - Gestão de Pessoas	154.162,70	6,87
SAEB	154.159,30	6,87

Índice da Despesas de Exercícios Anteriores (DEA) do Programa

Ano:2025

Programa/Órgãos	DEA	
	Valor (R\$ 1.000,00)	Execução (%)
4232 - Prestação de Assistência à Saúde de Alta Complexidade dos Beneficiários do Planserv	84.094,52	6,50
2513 - Prestação de Assistência à Saúde dos Beneficiários do Planserv	67.833,83	7,46
4875 - Operação do Sistema de Recursos Humanos - RHBahia	2.097,81	5,73
SEMA	3,40	1,02
3529 - Capacitação de Servidor e Empregado Público do Estado	3,40	1,02

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

Ano:2024

Programa/Órgãos	RP	
	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
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
SDE	19,50	33,42

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

Ano:2024		
Programa/Órgãos	RP	
	Valor (R\$ 1.000,00)	Execução (%)
3529 - Capacitação de Servidor e Empregado Público do Estado	19,50	33,42

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

Ano:2025		
Programa/Órgãos	RP	
	Valor (R\$ 1.000,00)	Execução (%)
445 - Gestão de Pessoas	47.286,26	2,07
SAEB	47.283,79	2,07
2513 - Prestação de Assistência à Saúde dos Beneficiários do Planserv	28.965,88	3,11
4232 - Prestação de Assistência à Saúde de Alta Complexidade dos Beneficiários do Planserv	14.173,11	1,08
5312 - Implantação da Escola de Governo da Secretaria da Administração	3.270,39	99,95
SEINFRA	2,43	60,00
3529 - Capacitação de Servidor e Empregado Público do Estado	2,43	60,00
SEMA	0,04	0,01
3529 - Capacitação de Servidor e Empregado Público do Estado	0,04	0,01