

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PIAUÍ



PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS

CICLO 2024-2025



PRESIDENTE

VICE-PRESIDENTE

CORREGEDOR GERAL

OUVIDOR

CONTROLADORA INTERNA

PRESIDENTE DA 1ª CÂMARA

PRESIDENTE DA 2ª CÂMARA

CONSELHEIROS

Cons. Joaquim Kennedy Nogueira Barros

Consª. Waltânia Maria Nogueira de Sousa Alvarenga

Cons. Abelardo Pio Vilanova e Silva

Cons. Kleber Dantas Eulálio

Consª. Rejane Ribeiro Sousa Dias

Consª. Flora Izabel Nobre Rodrigues

Consª. Lilian de Almeida Veloso Nunes Martins

PROCURADORES

Plínio Valente Ramos Neto

Leandro Maciel do Nascimento

José Araújo Pinheiro Junior

Márcio André Madeira de Vasconcelos

PROCURADOR GERAL

SUBPROCURADOR GERAL

CORREGEDOR DO MPC-PI

OUVIDOR DO MPC-PI

COORDENADORA DO

CENTRO DE APOIO

OPERACIONAL DO MPC-PI

Raíssa Maria Rezende de Deus Barbosa

CONSELHEIROS SUBSTITUTOS

Jaylson Fabianh Lopes Campelo

Delano Carneiro da Cunha Câmara

Jackson Nobre Veras

Allisson Felipe de Araújo

SECRETÁRIO ADMINISTRATIVO

Paulo Ivan da Silva Santos

ESCOLA DE GESTÃO E CONTROLE-EGC

Cons. Kleber Dantas Eulálio - Diretor

*Maria Valéria Santos Leal - Diretora
Executiva*

DIRETOR DE GESTÃO DE PESSOAS

Antônio Luiz Medeiros de Almeida Filho

GRUPO DE TRABALHO

DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Antonio Henrique Lima do Vale

Claudiene Sousa Oliveira

SEÇÃO DE ACOMPANHAMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL

Naira Lopes Moura

Thayrine Santos Moura Pimentel

Carla Fernanda Silva Quirino

Liviane Costa Viana de Sousa

	CARTA DO DIRETOR DE GESTÃO DE PESSOAS	05
	INTRODUÇÃO	08
	VINCULAÇÃO ESTRATÉGICA DO PLANO	11
	MAPA ESTRATÉGICO TCE-PI 2024-2027	15
	OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO – PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS 2024 – 2027	16
	INDICADORES DO PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS 2024-2027	17
	SUBSISTEMAS OPERACIONAIS TCE-PI	18
	ANEXO I – PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS 2024-2027	19
	ANEXO II- GLOSSÁRIO DE INDICADORES	24

É com grande satisfação que apresentamos o **Plano Estratégico de Gestão de Pessoas do Tribunal de Contas do Estado do Piauí (TCE-PI)**, elaborado para o período de 2024-2025. Este plano é uma resposta direta às exigências atuais de aprimoramento contínuo da gestão de pessoas, sendo um instrumento essencial para alinhar as políticas e estratégias de gestão de pessoas com as prioridades institucionais do TCE-PI.

Considerando a necessidade de adequar o Sistema de Gestão de Pessoas do TCE-PI às demandas da sociedade atual, às transformações nas relações de trabalho e aos avanços tecnológicos, foi aprovada a RESOLUÇÃO TCE-PI Nº 24, DE 18 DE AGOSTO 2023, que reorganiza administrativamente a Secretaria do Tribunal.

Com isso, foram instituídas a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) e a Divisão de Desenvolvimento de Pessoas (DDP). A DDP tem a missão de desenvolver atividades essenciais como administração de pessoal, avaliação de desempenho, recrutamento e seleção, treinamento, e desenvolvimento de pessoas e lideranças.

Entre os desafios que enfrentamos, destacamos:

1. **Atuar em cooperação com as demais unidades do TCE-PI para o aperfeiçoamento da gestão de pessoas**, auxiliando no diagnóstico de situações como carência de pessoal, necessidades de aprimoramento técnico e comportamental, dificuldades de adaptação de servidores, perfis técnicos incompatíveis, processos de trabalho prejudiciais ao desempenho e conflitos interpessoais.

2. Planejar e conduzir o programa de gestão por competências, promovendo o desenvolvimento das capacidades técnicas, funcionais e comportamentais (individuais e coletivas), fortalecendo o espírito de equipe, mediando conflitos e prevenindo novos.

3. Auxiliar na recepção, integração e lotação de novos servidores, apoiando o processo de avaliação do estágio probatório dos servidores efetivos.

4. Desenvolver e acompanhar a utilização de critérios para avaliação de desempenho e coordenar processos de movimentação interna em conjunto com as áreas solicitantes.

5. Identificar as necessidades de aperfeiçoamento nas diversas áreas do TCE-PI e trabalhar em parceria com a Escola de Gestão e Controle, planejando e realizando cursos que atendam às necessidades das áreas do TCE-PI.

6. Coordenar as ações relativas à política de reconhecimento e valorização do servidor e executar outras atribuições que lhe sejam cometidas.

Neste sentido, o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas tem como objetivo principal aplicar estratégias para aprimorar o dimensionamento e a alocação da força de trabalho, desenvolver competências e desempenho, e promover a saúde, a segurança e a qualidade de vida no trabalho.

Tudo isso com foco na corresponsabilidade das lideranças, na autorresponsabilidade de seus membros e servidores, e na inovação dos métodos de trabalho.

Estamos cientes dos desafios que temos pela frente, mas confiamos que, por meio da comunicação assertiva, da gestão aberta à participação de todos, do diálogo e cooperação mútua, conseguiremos evoluir significativamente na área de gestão de pessoas.

Contamos com a participação de todos para que este plano torne o TCE-PI uma instituição cada vez mais eficiente, inovadora e acolhedora para seus membros, servidores e colaboradores.

Atenciosamente,

INTRODUÇÃO

O presente documento formaliza o Plano de Gestão de Pessoas do Tribunal de Contas do Estado do Piauí (TCE-PI) para o período de 2024-2025. Este plano se configura como um instrumento essencial de diagnóstico e planejamento, derivado das orientações estratégicas nacionais e do Plano Estratégico Institucional do TCE-PI. O plano visa servir como uma fonte norteadora para projetos, iniciativas e investimentos na área de gestão de pessoas.

A Política de Gestão de Pessoas do TCE-PI estabelece princípios, diretrizes e responsabilidades fundamentais para o processo de gestão de pessoas no âmbito do TCE-PI.

Esta política integra o Sistema de Gestão de Pessoas (SIGP) do TCE-PI, um conjunto de instrumentos de governança que favorecem a implementação, monitoramento e melhoria contínua da gestão de pessoas.

A elaboração deste plano considera a Resolução Atricon nº 13/18, que aprova diretrizes relacionadas à "Gestão de Pessoas nos Tribunais de Contas", voltadas para o fortalecimento do Sistema Nacional dos Tribunais de Contas e para o aprimoramento da qualidade e agilidade do controle externo no Brasil.

INTRODUÇÃO

Reconhece-se a necessidade de adequar o Sistema de Gestão de Pessoas do TCE-PI às demandas da sociedade contemporânea, às transformações das relações de trabalho e aos avanços tecnológicos.

Este plano destaca que a capacidade do Tribunal de gerar resultados depende, essencialmente, da competência, motivação, comprometimento e integração dos servidores. Portanto, uma gestão de pessoas eficiente é crucial para impulsionar esses aspectos, alinhando-se à estratégia organizacional. O documento aborda a importância estratégica da gestão de pessoas para o sucesso das organizações, enfatizando a necessidade de estabelecer princípios e diretrizes eficazes e eficientes.

O Plano de Gestão de Pessoas visa atrair, reter e potencializar as habilidades dos colaboradores, além de gerir o desempenho, os benefícios e promover a qualidade de vida e saúde dos servidores. Um bom plano de gestão de pessoas deve conceber objetivos, indicadores, metas e iniciativas para todos os subsistemas, apoiando os objetivos de longo prazo da organização nos níveis tático e estratégico, conciliando os anseios dos servidores e da instituição.

A boa governança no setor público, conforme o Referencial Básico de Governança do TCE-PI, compreende mecanismos de liderança, estratégia e controle, que contribuem diretamente para a avaliação, direção e monitoramento da gestão.

INTRODUÇÃO

A ideia deste plano é alinhar as entregas da gestão de pessoas às necessidades organizacionais, estabelecendo objetivos, indicadores, metas e responsáveis, bem como formas e periodicidade de monitoramento do desempenho.

Com uma abordagem sistemática de avaliação e monitoramento de resultados, o Plano de Gestão de Pessoas almeja convergir as políticas e estratégias de gestão de pessoas com as prioridades institucionais, auxiliando na tomada de decisão e priorização das iniciativas. Dessa forma, busca-se mitigar a execução de iniciativas desconexas, concentrando esforços em ações que realmente impactem a vida dos servidores e a realidade da instituição.

Além disso, o plano funcionará como uma ferramenta de comunicação e controle, permitindo a avaliação dos resultados e a adoção de medidas corretivas quando necessário.

I - POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS DO TCE-PI

OBJETIVO DA POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

A Política de Gestão de Pessoas do Tribunal de Contas do Estado do Piauí tem como objetivo promover o desenvolvimento de profissionais competentes, motivados e comprometidos com o exercício de suas responsabilidades e com o alcance dos resultados institucionais.

PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas no TCE-PI orienta-se pelos seguintes princípios:

- I - alinhamento e integração do plano estratégico de gestão de pessoas com o plano estratégico institucional;
- II - a responsabilidade compartilhada entre gestores e servidores;
- III - a valorização das pessoas e das suas contribuições para o alcance dos resultados institucionais;
- IV - foco na valorização das pessoas, no estímulo ao trabalho em equipe e no desenvolvimento profissional dos membros e servidores;
- V - comunicação clara e objetiva a todos os interessados sobre os resultados de cada uma das etapas do processo de gestão de pessoas, como forma de contribuir para a transparência destes processos;

VI - a possibilidade de acesso pelo servidor às informações e decisões que afetem sua vida funcional;

VII - o estímulo ao trabalho em equipe, cooperativo e colaborativo;

VIII - prioridade na promoção do bem-estar físico, psíquico e social dos servidores e de clima organizacional favorável ao bom desempenho;

IX - equidade na oferta de oportunidades de desenvolvimento profissional a todos os servidores;

X - transparência, eficiência, imparcialidade para a melhoria contínua dos processos e práticas, respeito ao mérito.

XI-foco nas competências profissionais que atendam às necessidades institucionais;

XII-as práticas de gestão de pessoas primarão pela imparcialidade, transparência, meritocracia, saúde do servidor e melhoria contínua.

II- PLANO ESTRATÉGICO DO TCE-PI – 2024/2027

DIRECIONADORES ESTRATÉGICOS

Os direcionadores estratégicos do PET 2024-2027 têm por objetivo estabelecer as principais diretrizes do Tribunal para o período de 2024-2027.

O direcionador estratégico na área de gestão de pessoas é o “Alta Performance e Modernização”, na perspectiva “Aprendizado e Crescimento”.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS E INDICADORES DE DESEMPENHO NA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS

Os processos e as práticas de gestão de pessoas devem permear o atingimento de todos os objetivos estratégicos do Tribunal. Porém, para a área de gestão de pessoas, o PET 2024-2027 estabelece os seguintes objetivos estratégicos, com os respectivos indicadores de desempenho:

Objetivo 13. Aprimorar a gestão de desempenho voltada aos valores e resultados institucionais.

Indicador de desempenho:

- Relação entre os servidores capacitados e o total de servidores - Mede a relação existente em termos percentuais entre o número de servidores capacitados e o total de servidores do TCE/PI.

Objetivo 17. Promover políticas de gestão por competências e de valorização e motivação das pessoas.

Indicadores de desempenho:

- Nota da avaliação no MMD-TC relativo ao indicador "Gestão de Pessoas" - Mede o grau em que o Tribunal atende aos critérios de avaliação do indicador "QATC06 - Gestão de Pessoas" do MMD-TC, no âmbito do Projeto Qualidade e Agilidade dos Tribunais de Contas QATC, promovido pela ATRICON.
- Índice de unidades com competências definidas - Mede o percentual de unidades organizacionais (até nível de Seção) com as competências definidas.

PLANO DE LOGÍSTICA E SUSTENTABILIDADE 2024-2027

Este Plano vincula-se também ao Plano de Logística e Sustentabilidade 2024-2027 do TCE-PI, que parte da premissa de abarcar não só a questão ambiental, como os pilares econômico e social, conforme preconiza a Organização das Nações Unidas – ONU. No que tange à temática de Qualidade de Vida apresentando os seguintes objetivos e indicadores:

Objetivo 7.1: Desenvolver ações de promoção das saúdes, prevenção de doenças mais frequentes e qualidade de vida.

Objetivo 7.2: Promover ações de combate ao sedentarismo e apoio nas atividades desportivas.

Objetivo 7.3: Promover atividades culturais, de responsabilidade social e sustentabilidade.

Objetivo 7.4: Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores.

Indicador 7.1: Número de ações de promoção da saúde e qualidade de vida por ano.

Indicador 7.2: Índice de servidores que participam das ações de promoção de saúde e qualidade de vida.

Indicador 7.3: Índice de participação de servidores em ações de combate ao sedentarismo.

Indicador 7.4: Número de atividades culturais, de sustentabilidade e responsabilidade social realizadas no TCE-PI.

Indicador 7.5: Índice de participação de servidores em atividades culturais, de sustentabilidade e responsabilidade social realizadas no TCE-PI.

VINCULAÇÃO ESTRATÉGICA DO PLANO



PLANO DE LOGÍSTICA E SUSTENTABILIDADE 2024-2027

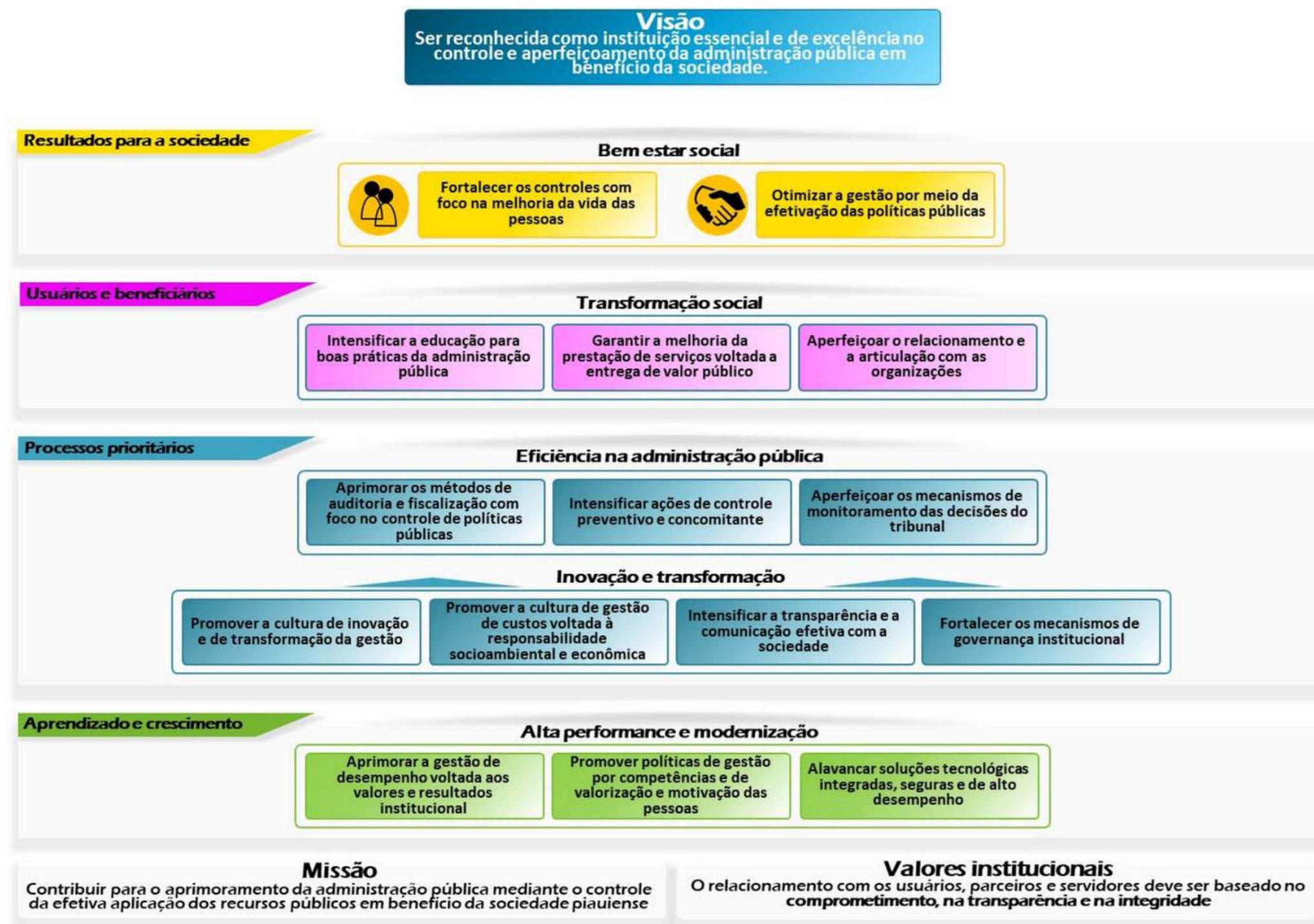
Indicador 7.6: Índice de servidores de licença médica por número total de servidores.

Indicador 7.7: Média de dias afastados por servidor.

Indicador 7.8: Número de ações de desenvolvimento profissional e pessoal por ano.

Indicador 7.9: Índice de servidores que participam das ações de desenvolvimento profissional e pessoal.

MAPA ESTRATÉGICO TCE-PI 2024-2027



OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO - PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS 2024 - 2025

MACRODESAFIO	APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS				
DIRECIONADOR ESTRATÉGICO	ALTA PERFORMANCE E MODERNIZAÇÃO				
PERSPECTIVA	APRENDIZADO E CRESCIMENTO				
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	PROMOVER POLÍTICAS DE GESTÃO POR COMPETÊNCIAS E DE VALORIZAÇÃO E MOTIVAÇÃO DAS PESSOAS APRIMORAR A GESTÃO DE DESEMPENHO VOLTADA AOS VALORES E RESULTADOS INSTITUCIONAIS				
OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO NÍVEL TÁTICO	AUMENTAR A EFETIVIDADE DA SELEÇÃO E ALOCAÇÃO DE SERVIDORES ÀS UNIDADES ORGANIZACIONAIS	APRIMORAR OS PROCESSOS DE FOLHA DE PAGAMENTO E REGISTRO DE INFORMAÇÕES FUNCIONAIS	PROMOVER O BEM-ESTAR, A SAÚDE, A ACESSIBILIDADE E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	APRIMORAR A GESTÃO DE DESEMPENHO	PROMOVER O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS
OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO NÍVEL OPERACIONAL	APERFEIÇOAR O PROCESSO DE SELEÇÃO DESENVOLVER A MOVIMENTAÇÃO INTERNA POR COMPETÊNCIAS	APRIMORAR PROCESSOS DE FOLHA DE PAGAMENTO DE PESSOAL VERIFICAR SE OS PROCESSOS ESTÃO ADEQUADOS AO E-SOCIAL	DESENVOLVER AÇÕES DE MEDICINA PREVENTIVA, DE SAÚDE INTEGRAL E DE FOMENTO À PRÁTICA DE ATIVIDADES SAUDÁVEIS PARA OS SERVIDORES FOMENTAR UMA CULTURA ORGANIZACIONAL QUE PRIORIZE O BEM-ESTAR EMOCIONAL, DIMINUINDO O ESTRESSE, ASSÉDIO E OUTROS RISCOS PSICOSSOCIAIS, PROMOVENDO UM AMBIENTE DE TRABALHO INCLUSIVO E ACOLHEDOR	DEFINIR CRITÉRIOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO MONITORAR OS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	MAPEAR AS COMPETÊNCIAS CRIAR TRAJETÓRIAS DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL CRIAR PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS

1

AUMENTAR A EFETIVIDADE DA SELEÇÃO E ALOCAÇÃO DE SERVIDORES ÀS UNIDADES ORGANIZACIONAIS

- Índice de aderência dos novos servidores estagiários ao perfil da instituição
- Índice de movimentações internas realizadas por meio de análise das competências

2

PROMOVER O DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS

- Índice de servidores com trajetória de desenvolvimento profissional definida
- Índice de unidades com competências definidas
- Índice da nota de avaliação de desempenho de liderança

3

APRIMORAR OS PROCESSOS DE GESTÃO POR DESEMPENHO

- Índice da nota da avaliação de desempenho
- Índice de setores com critérios definidos para a avaliação de desempenho

4

APRIMORAR OS PROCESSOS DE FOLHA DE PAGAMENTO E REGISTRO DE INFORMAÇÕES FUNCIONAIS

- Índice de inconsistências no processamento da folha de pagamento
- Índice de adequação das informações necessárias ao e-Social

5

PROMOVER O BEM-ESTAR, A SAÚDE, A ACESSIBILIDADE E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

- Índice da nota de avaliação do clima organizacional
- Índice de satisfação dos serviços do Programa de Saúde e Qualidade de Vida
- Índice de servidores que participam das ações de promoção de saúde e qualidade de vida



ANEXO I – PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS 2024-2025

SUBSISTEMA TCE	OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO GP NÍVEL TÁTICO	OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO GP NÍVEL OPERACIONAL	DESCRIÇÃO DO OBJETIVO	INDICADOR	INICIATIVAS
<p>Seleção e Alocação de Pessoas</p>	<p>Aumentar a efetividade da seleção e alocação de servidores às unidades organizacionais</p>	<p>Aperfeiçoar o processo de seleção</p>	<p>Aperfeiçoar o processo de seleção tendo como base o feedback da chefia imediata com o intuito de aumentar a aderência dos novos servidores ao perfil da instituição</p>	<p>Índice de aderência dos novos servidores ao perfil da instituição</p>	<p>Ajustar o processo de seleção a partir do índice de aderência dos novos servidores ao perfil da instituição</p>
		<p>Desenvolver a movimentação interna por competências</p>	<p>Estabelecer processos de trabalho e ferramentas que possibilitem o incremento da movimentação interna pautada em competências, promovendo uma maior adequação entre o perfil profissional apresentado pelos servidores e o perfil necessário aos postos de trabalho</p>	<p>Índice de movimentações internas realizadas por meio de análise das competências</p>	<p>Revisão do modelo de movimentação interna via análise de competência</p>

ANEXO I – PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS 2024-2025

SUBSISTEMA TCE	OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO GP NÍVEL TÁTICO	OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO GP NÍVEL OPERACIONAL	DESCRIÇÃO DO OBJETIVO	INDICADOR	INICIATIVAS
<p>Aprendizagem e Desenvolvimento Profissional</p>	<p>Promover o desenvolvimento de competências</p>	<p>Mapear as competências</p>	<p>Identificar, analisar e desenvolver competências essenciais dos servidores e investir em um capital humano capacitado, engajado e pronto para enfrentar os desafios e alcançar os objetivos da instituição</p>	<p>Índice de servidores com trajetória de desenvolvimento profissional definida</p>	<p>Construção das Trajetórias de Desenvolvimento Profissional</p>
		<p>Criar trajetórias de desenvolvimento profissional</p>	<p>Mapear o caminho ideal para o crescimento e aprimoramento dos servidores, através da definição de objetivos claros, metas desafiadoras e ações estratégicas</p>	<p>Índice de unidades com competências definidas</p>	<p>Plano com as competências definidas de cada Unidade Organizacional</p>
		<p>Aprimorar o desenvolvimento de líderes</p>	<p>Melhorar a performance das equipes, pois líderes competentes e inspiradores são capazes de motivar e guiar suas equipes para o alcance dos resultados da instituição</p>	<p>Índice de nota da avaliação de desempenho - liderança</p>	<p>Programa de Desenvolvimento de Liderança</p>

ANEXO I – PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS 2024-2025

SUBSISTEMA TCE	OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO GP NÍVEL TÁTICO	OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO GP NÍVEL OPERACIONAL	DESCRIÇÃO DO OBJETIVO	INDICADOR	INICIATIVAS
<p>Gestão do desempenho</p>	<p>Aprimorar o processo de gestão de desempenho</p>	<p>Definir critérios da avaliação de desempenho</p>	<p>Aperfeiçoar o processo de gestão de desempenho da organização, tornando-o mais eficaz, transparente e justo, com o intuito de maximizar o potencial dos colaboradores e alcançar os resultados estratégicos da instituição</p>	<p>Índice da nota da avaliação de desempenho</p>	<p>Avaliar o questionário aplicado com relação ao desempenho individual e de líderes</p>
		<p>Monitorar os resultados da avaliação de desempenho</p>	<p>Interpretar os dados das avaliações de desempenho para identificar pontos fortes, áreas de melhoria, tendências e padrões, tanto a nível individual quanto organizacional</p>	<p>Índice de setores com critérios definidos para a avaliação de desempenho</p>	<p>Levantamento dos critérios definidos por cada Unidade Organizacional</p>

ANEXO I – PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS 2024-2025

SUBSISTEMA TCE	OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO GP NÍVEL TÁTICO	OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO GP NÍVEL OPERACIONAL	DESCRIÇÃO DO OBJETIVO	INDICADOR	INICIATIVAS
Gestão de Cadastro e Vantagens Remuneratórias	Aprimorar os processos de folha de pagamento e registro de informações funcionais	Aprimorar processos de folha de pagamento de pessoal	Adotar rotinas e procedimentos com o objetivo de identificar inconsistências no pagamento de pessoal e sanar suas causas	Índice de inconsistências no processamento de folha de pagamento	Plano de tratamento das inconsistências na folha
		Verificar se os processos estão adequados ao e- social	Efetuar as adequações necessárias ao atendimento do e-social, evitando passivos e autuações	Índice de adequação das informações necessárias ao e-Social	Realizar auditorias regulares nos processos de envio das informações no e-Social para identificar e corrigir erros

ANEXO I – PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS 2024-2025

SUBSISTEMA TCE	OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO GP NÍVEL TÁTICO	OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO GP NÍVEL OPERACIONAL	DESCRIÇÃO DO OBJETIVO	INDICADOR	INICIATIVAS
<p>Gestão da Saúde, Qualidade de Vida e Cidadania</p>	<p>Promover o bem-estar, a saúde, a acessibilidade e a qualidade de vida no trabalho</p>	<p>Desenvolver ações de medicina preventiva, de saúde integral e de fomento à prática de atividades saudáveis para os servidores</p>	<p>Adotar um conjunto de medidas que fomente a melhoria nas condições de trabalho, acessibilidade e nos hábitos de vida dos membros, servidores e estagiários, de forma a refletir na saúde geral dos colaboradores e influenciar positivamente a qualidade de vida no trabalho</p>	<p>Índice de satisfação dos serviços do Programa de Saúde e Qualidade de Vida</p>	<p>Atendimentos multiprofissionais humanizados e empáticos para acolher o servidor de acordo com sua demanda</p>
		<p>Fomentar uma cultura organizacional que priorize o bem-estar emocional, diminuindo o estresse, assédio e outros riscos psicossociais, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor</p>	<p>Oferecer serviços e atendimento de qualidade por parte das áreas de gestão de pessoas aos servidores desta Corte</p>	<p>Índice da nota de avaliação do clima organizacional</p>	<p>Plano de ação a partir dos resultados da pesquisa de clima organizacional</p>
		<p>Índice de servidores que participam das ações de promoção de saúde e qualidade de vida</p>	<p>Levantamento dos servidores que participam das ações de promoção de saúde e qualidade de vida</p>		

ANEXO II- GLOSSÁRIO DE INDICADORES

INDICADOR 1: ÍNDICE DE ADERÊNCIA DOS NOVOS SERVIDORES AO PERFIL DA INSTITUIÇÃO

JUSTIFICATIVA	O sistema de alocação de pessoas nos setores é essencial para a efetividade do alcance dos objetivos da instituição. O índice de aderência dos novos servidores ao perfil da instituição permite avaliar a eficácia do processo de seleção, permitindo ajustes conforme a necessidade.
FÓRMULA DE CÁLCULO	Média das notas da avaliação dos gestores em relação à aderência dos novos servidores ao perfil da instituição.
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Diretoria de Gestão de Pessoas – Divisão de Desenvolvimento Pessoal e Profissional
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Anual
POLARIDADE	Quanto maior, melhor
META	O indicador será apurado por meio de um levantamento junto à chefia imediata da aderência dos novos servidores ao perfil da instituição. Essa aderência será avaliada por meio de nota de 1 a 5, sendo 1 – Péssimo; 2 – Ruim; 3 – Regular; 4 – Bom; 5 – Excelente

FRACIONAMENTO DA META

JUN/2024	DEZ/2024	JUN/2025	DEZ/2025
-	-	80%	90%

INDICADOR 2: ÍNDICE DE MOVIMENTAÇÕES INTERNAS REALIZADAS POR MEIO DE ANÁLISE DAS COMPETÊNCIAS

JUSTIFICATIVA	A realização de movimentações internas com base na análise das competências permite otimizar a alocação de recursos humanos e contribuir para o desenvolvimento profissional dos colaboradores. O índice de movimentações internas realizadas por meio de análise das competências permite avaliar a efetividade da gestão de talentos da organização.
FÓRMULA DE CÁLCULO	$\text{Número de movimentações internas realizadas por meio de análise das competências} / \text{Número total de movimentações internas} \times 100$
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Diretoria de Gestão de Pessoas – Divisão de Desenvolvimento Pessoal e Profissional
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Anual
POLARIDADE	Quanto maior, melhor
META	O indicador será apurado pela análise de movimentações internas, a ideia é verificar as movimentações que atendam à regulamentação que trata das movimentações internas considerando a relação entre as competências exigidas pelo setor demandante e as competências do servidor.

FRACIONAMENTO DA META

JUN/2024	DEZ/2024	JUN/2025	DEZ/2025
-	70%	80%	90%

INDICADOR 3: ÍNDICE DE SERVIDORES COM TRAJETÓRIA DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DEFINIDA

JUSTIFICATIVA	A definição de uma trajetória de desenvolvimento profissional é importante para motivar os colaboradores e ajudá-los a planejar o seu futuro na organização. O índice de servidores com trajetória de desenvolvimento profissional definida permite avaliar se a organização oferece oportunidades de carreira aos seus colaboradores.
FÓRMULA DE CÁLCULO	$(\text{Número de servidores com trajetória de desenvolvimento profissional definida} / \text{Número total de servidores}) \times 100$
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Diretoria de Gestão de Pessoas – Divisão de Desenvolvimento de Pessoal e Profissional
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Anual
POLARIDADE	Quanto maior, melhor
META	O indicador identificará os servidores que tenham sua trajetória de desenvolvimento profissional definida de acordo com o seu cargo, atribuições e unidade organizacional a que pertence.

FRACIONAMENTO DA META

JUN/2024	DEZ/2024	JUN/2025	DEZ/2025
-	-	40%	60%

INDICADOR 4: ÍNDICE DE UNIDADES COM COMPETÊNCIAS DEFINIDAS

JUSTIFICATIVA	A definição clara das competências exigidas para cada cargo ou função é fundamental para o recrutamento, seleção, desenvolvimento e avaliação de desempenho dos colaboradores. O índice de unidades com competências definidas permite avaliar se todas as unidades da organização possuem um mapeamento claro das competências necessárias.
FÓRMULA DE CÁLCULO	$(\text{Número de unidades com competências definidas} / \text{Número total de unidades}) \times 100$
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Diretoria de Gestão de Pessoas – Divisão de Desenvolvimento de Pessoal e Profissional
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Anual
POLARIDADE	Quanto maior, melhor
META	100% (todas as unidades com competências definidas)

FRACIONAMENTO DA META

JUN/2024	DEZ/2024	JUN/2025	DEZ/2025
-	50%	-	70%

INDICADOR 5: ÍNDICE DE NOTA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – LIDERANÇA

JUSTIFICATIVA	A avaliação do desempenho da liderança é fundamental para identificar os pontos fortes e fracos dos gestores, bem como para aprimorar suas habilidades de liderança. O índice da nota da avaliação de desempenho – liderança permite avaliar a efetividade das ações de desenvolvimento de liderança e identificar os pontos que precisam ser melhorados.
FÓRMULA DE CÁLCULO	Média das notas da avaliação de desempenho dos gestores em relação aos critérios de liderança.
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Diretoria de Gestão de Pessoas – Divisão de Desenvolvimento Pessoal e Profissional
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Anual
POLARIDADE	Quanto maior, melhor
META	A nota de avaliação será de 1 a 4, sendo 1 – Básico; 2 – Intermediário; 3 – Avançado; 4 – Especialista.

FRACIONAMENTO DA META

JUN/2024	DEZ/2024	JUN/2025	DEZ/2025
-	2,5	-	3

INDICADOR 6: ÍNDICE DA NOTA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

JUSTIFICATIVA	A avaliação de desempenho é um processo fundamental para identificar os pontos fortes e fracos dos colaboradores, bem como para definir metas de desenvolvimento individual. O índice da nota da avaliação de desempenho permite avaliar a efetividade da avaliação e identificar os pontos que precisam ser melhorados.
FÓRMULA DE CÁLCULO	Média das notas da avaliação de desempenho
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Diretoria de Gestão de Pessoas – Divisão de Desenvolvimento Pessoal e Profissional
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Anual
POLARIDADE	Quanto maior, melhor
META	A nota de avaliação será de 1 a 4, sendo 1 – Básico; 2 – Intermediário; 3 – Avançado; 4 – Especialista.

FRACIONAMENTO DA META

JUN/2024	DEZ/2024	JUN/2025	DEZ/2025
-	2,5	-	3

INDICADOR 7: ÍNDICE DE SETORES COM CRITÉRIOS DEFINIDOS PARA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

JUSTIFICATIVA

A definição clara de critérios (competências requeridas com o seu grau de exigência) para a avaliação de desempenho é fundamental para garantir a equidade e a transparência do processo. O índice de setores com critérios definidos para a avaliação de desempenho permite avaliar se todos os setores da organização possuem critérios bem definidos.

FÓRMULA DE CÁLCULO

$(\text{Número de setores com critérios definidos para a avaliação de desempenho} / \text{Número total de setores}) \times 100$

RESPONSÁVEL PELO INDICADOR

Diretoria de Gestão de Pessoas – Divisão de Desenvolvimento Pessoal e Profissional

PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO

Anual

POLARIDADE

Quanto maior, melhor

META

100% (todos os setores com critérios definidos)

FRACIONAMENTO DA META

JUN/2024

DEZ/2024

JUN/2025

DEZ/2025

-

40%

-

70%

INDICADOR 8: ÍNDICE DE INCONSISTÊNCIAS NO PROCESSAMENTO DE FOLHA DE PAGAMENTO

JUSTIFICATIVA	A existência de inconsistências no processamento da folha de pagamento pode gerar problemas para os colaboradores, como atrasos no pagamento dos salários, descontos indevidos e outros erros. O índice de inconsistências no processamento da folha de pagamento permite avaliar a eficiência do processo e identificar os pontos que precisam ser melhorados.
FÓRMULA DE CÁLCULO	$(\text{Número de inconsistências no processamento da folha de pagamento} / \text{Número total de eventos processados}) \times 100$
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Diretoria de Gestão de Pessoas – Divisão de Admissão e Folha de Pagamento de Pessoal
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Mensal
POLARIDADE	Quanto menor, melhor
META	0% (nenhuma inconsistência nas folhas de pagamento)

FRACIONAMENTO DA META

JUN/2024	DEZ/2024	JUN/2025	DEZ/2025
-	10%	5%	0%

INDICADOR 9: ÍNDICE DE ADEQUAÇÃO DAS INFORMAÇÕES NECESSÁRIAS AO E-SOCIAL

JUSTIFICATIVA	O envio das informações corretas e completas para o e-Social é fundamental para evitar multas e outros problemas com a fiscalização trabalhista. O índice de adequação das informações necessárias ao e-Social permite avaliar a qualidade dos dados coletados e processados pela organização.
FÓRMULA DE CÁLCULO	$(\text{Número de informações enviadas ao e-Social sem pendências} / \text{Número total de informações enviadas ao e-Social}) \times 100$
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Diretoria de Gestão de Pessoas – Divisão de Admissão e Folha de Pagamento de Pessoal
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Mensal
POLARIDADE	Quanto maior, melhor
META	100% (todas as informações enviadas ao e-Social sem pendências)

FRACIONAMENTO DA META

JUN/2024	DEZ/2024	JUN/2025	DEZ/2025
90%	95%	100%	100%

INDICADOR 10: ÍNDICE DA NOTA DE AVALIAÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL

JUSTIFICATIVA	A avaliação do clima organizacional é fundamental para identificar os pontos fortes e fracos da organização, bem como para implementar ações que melhorem o ambiente de trabalho e, conseqüentemente, a produtividade e o bem-estar dos colaboradores.
FÓRMULA DE CÁLCULO	Média das notas da avaliação do clima organizacional
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Diretoria de Gestão de Pessoas – Divisão de Desenvolvimento de Pessoal e Profissional
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Anual
POLARIDADE	Quanto maior, melhor
META	A nota de avaliação será de 1 a 4, sendo 1 – Ruim; 2 – Regular; 3 – Bom; 4 – Excelente;

FRACIONAMENTO DA META

JUN/2024	DEZ/2024	JUN/2025	DEZ/2025
3	-	3,25	-

INDICADOR 11: ÍNDICE DE SATISFAÇÃO DOS SERVIÇOS DO PROGRAMA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

JUSTIFICATIVA	O Programa de Saúde e Qualidade de Vida (PSQV) visa promover a saúde e o bem-estar dos colaboradores, por meio de ações que visam prevenir doenças, promover hábitos saudáveis e oferecer serviços de saúde de qualidade. O índice de satisfação com os serviços do PSQV permite avaliar a efetividade do programa e identificar os pontos que precisam ser melhorados.
FÓRMULA DE CÁLCULO	Média das notas da avaliação do Programa de Saúde e Qualidade de Vida (PSQV)
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Diretoria de Gestão de Pessoas – Seção de Saúde e Qualidade de Vida
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Anual
POLARIDADE	Quanto maior, melhor
META	A nota de avaliação será de 1 a 4, sendo 1 – Ruim; 2 – Regular; 3 – Bom; 4 – Excelente;

FRACIONAMENTO DA META

JUN/2024	DEZ/2024	JUN/2025	DEZ/2025
3	-	3,25	-

INDICADOR 12: ÍNDICE DE SERVIDORES QUE PARTICIPAM DAS AÇÕES DE PROMOÇÃO DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

JUSTIFICATIVA	As ações de promoção de saúde e qualidade de vida visam prevenir doenças, promover hábitos saudáveis e melhorar o bem-estar dos colaboradores. O índice de servidores que participam das ações de promoção de saúde e qualidade de vida permite avaliar a efetividade das ações e identificar os pontos que precisam ser melhorados.
FÓRMULA DE CÁLCULO	$(\text{Número de colaboradores que participaram das ações de promoção de saúde e qualidade de vida} / \text{Número total de colaboradores}) \times 100$
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Diretoria de Gestão de Pessoas – Seção de Saúde e Qualidade de Vida
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Semestral
POLARIDADE	Quanto maior, melhor
META	O índice se refere ao número de servidores que participou de pelo menos uma ação de promoção de saúde e qualidade de vida

FRACIONAMENTO DA META

JUN/2024	DEZ/2024	JUN/2025	DEZ/2025
-	50%	-	60%

