

Objetivo	Indicador	Metas	Cálculo do Indicador	Diretoria responsável
1. Implementar o Plano de Desenvolvimento do PCCTAE	1.1 Percentual de competências fundamentais atualizadas	2018: 100%	$(\text{Quantidade de competências fundamentais atualizadas} / \text{Quantidade de competências fundamentais}) * 100$	DCADE
	1.2 Novo Ato Normativo de Capacitação implementado	2021: 50%; 2022: 100%	O indicador é composto por duas partes (com suas respectivas porcentagens): 50% - Elaboração de minuta e aprovação de atualização da Instrução Normativa CGP n. 1/2016 pela CGP; 50% - Implementação do novo normativo.	DCADE
	1.3 Percentual de setores com suas competências específicas mapeadas	2018: 30% 2019: 80% 2020: 100% 2021: 1 unidade administrativa (Piloto) 2022: 20% das unidades administrativas (decanatos)	10% - Estabelecer metodologia de mapeamento $90\% - 0,9 * (\text{Quantidade de setores mapeados} / \text{Quantidade de setores na instituição}) * 100$	DCADE
	1.4 Percentual de competências gerenciais atualizadas	2018: 100%	$\text{Quantidade de competências gerenciais atualizadas} / \text{Quantidade de competências gerenciais} * 100$	DCADE
	1.5 Percentual da implementação do Programa de Gestão de Desempenho	2018: 50% 2019: 80% 2020: 100% 2021: 40% 2022: 60%	40% - Sistema 0,4 * (Quantidade de módulos do sistema implementados / Quantidade de módulos do sistema) * 100 25% - Aplicação do Programa nas Unidades 0,25 * (N. de unidades com programa aplicado / N. total de unidades) 15% - Correções no Sistema 0,15 * (N. de correções / N. de erros) 20% - Sensibilização/Capacitação das unidades 0,2 * (N. de unidades atendidas / N. total de unidades) 50% - Entrega do sistema pela UFRN e correção de erros identificados; 10% - Elaboração da minuta de resolução de avaliação de desempenho (após entrega do sistema); 10% - Discussão e aprovação da resolução na Câmara e Conselho responsáveis (após elaboração da minuta); 20% - Sensibilização/Capacitação das unidades (após aprovação da resolução); 10% - Implementação do sistema de avaliação (após sensibilização/capacitação).	DCADE
	1.6 Percentual de atividades de capacitação divulgadas.	2021: 100%; 2022: 100%	$(\text{Número de ações de capacitação divulgadas nos canais de comunicação} / \text{Número total de oferta de capacitação}) * 100$	DCADE
2.1 Percentual de cargos efetivos vagos para as ações de provimento (concurso público/nomeação, redistribuição)	2.1 Percentual de cargos efetivos vagos para as ações de provimento TAEs	2021: 3% 2022: 3%	$(\text{Quantitativo de cargos efetivos vagos deduzidos os cargos com vedação de provimento} / \text{total do quadro de cargos efetivos}) * 100$	DPAM
	2.2 Percentual de servidores cedidos para outros Órgãos (retenção da força de trabalho em função do dimensionamento)	2018: 5% 2019: 0%	$(\text{Quantitativo de servidores cedidos} / \text{Total de servidores ativos do quadro efetivo}) * 100$	DPAM

	2.3 Percentual de cargos efetivos vagos para as ações de provimento Docentes	2021: 3% 2022: 3%	(Quantitativo de cargos efetivos vagos/total do quadro de cargos efetivos)*100	DPAM
	2.4 Percentual de servidores removidos entre as Unidades Acadêmicas/Administrativas (diagnóstico para manutenção do quadro efetivo nas Unidades)	2018: 10% 2019: 0%	(Quantitativos de servidores removidos por Unidade/Total de servidores por Unidade)*100	DPAM
	2.5 Percentual de servidores em afastamentos ou licenças previstas em lei (diagnóstico para manutenção do quadro efetivo)	2018: 15% 2019: 0%	(Quantidade de servidores afastados ou licenciados/Total de servidores ativos no quadro efetivo)*100	DPAM
3. Dimensionamento da força de trabalho	3.1 Percentual de elaboração e aprovação de Resolução Normativa Institucional de Dimensionamento	2018 (1ª trim.): 60% 2018 (2ª trim.): 100%	Percentual de elaboração e aprovação do Normativo Institucional de Dimensionamento	DPAM
	3.2 Percentual de implementação do primeiro ciclo da nova metodologia do Dimensionamento da Força de Trabalho nas Unidades Administrativas	2021: 50% 2022: 85%	(Quantidade de Unidades Administrativas cujo primeiro ciclo de dimensionamento foi finalizado/Total de Unidades Administrativas)*100	DPAM
	3.3 Percentual de implementação do Dimensionamento da Força de Trabalho	2018 (2ª sem.): 5% 2019: 25% 2020: 50% 2021: 30% 2022: 50%	(Quantitativo de Unidades Acadêmicas e Administrativas Dimensionadas/Total das Unidades Acadêmicas e Administrativas)*100	DPAM
4. Uniformizar entendimento dos assuntos relacionados à Gestão de Pessoas. (Elaborar Cartilha/Informativos)	4.1 Percentual de elaboração de cartilha/manual consolidado	2018.1 - 25% (pesquisa dos assuntos mais relevantes) 2018.2 - 50% (mapeamento do fluxo de processos nas Diretorias do DGP) 2019 - 100% (conclusão da cartilha, com sua aplicação, aprovação e divulgação)	Percentual de elaboração	ASCOL
5. Dar suporte às atividades de defesa judicial da FUB relacionadas à Gestão de Pessoas	5.1 Tempo médio de atendimento dos processos que chegam à ASCOL	2018 - até 2 dias 2019 - até 2 dias 2020 - até 2 dias 2021 - até 2 dias 2022 - até 2 dias	Quantidade de dias que o processo fica na Unidade/Quantidade de processos que entraram na Unidade	ASCOL
6. Adotar os procedimentos iniciais adequados para atender as demandas provenientes dos órgãos de controle e de denúncias (acumulação irregular de cargos, desobediência ao regime de dedicação exclusiva; participação de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, e exercício de comércio)	6.1 Percentual de casos atendidos e encaminhados aos órgãos demandantes e/ou Coordenação de Processo Administrativo Disciplinar - CPAD	2018 - 90% 2019 - 90% 2020 - 90% 2021 - 90% 2022 - 90%	Quantidade de casos atendidos e encaminhados aos demandantes / Total de casos	ASCOL

7. Atender as demandas do Sistema de Informações ao Cidadão	7.1 Percentual de atendimento no prazo das demandas redirecionadas	2018 - 100% 2019 - 100% 2020 - 100% 2021 - 100% 2022 - 100%	Demandas redirecionadas atendidas no prazo/Total de demandas redirecionadas)*100	ASCOL
8. Realizar o Assentamento Funcional Digital dos servidores da FUB	8.1 Percentual de Assentamento Funcional Digital realizado	2018: incremento de 10% 2019: incremento de 30% 2020: incremento de 30% 2021: Suspensa (COVID-19) 2022: incremento de 20%	(Quantidade Assentamentos Funcional Digital realizados /total pastas funcionais a processar)*100	ASCOL
9. Promover ações de saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho	9.1 Percentual de servidores beneficiados em ações de promoção de saúde ocupacional	2018: incremento de 20% 2019: incremento de 20% 2020: incremento de 20% 2021: Suspensa (COVID-19) 2022: incremento de 10%	[(Quantidade servidores beneficiados em ações de saúde e qualidade de vida em 2018 /total de servidores em 2018) / (Quantidade servidores beneficiados em ações de saúde e qualidade de vida em 2017 /total de servidores em 2017) * 100]-100.	DSQVT
10. Melhorar a qualidade do atendimento Médico-Pericial	10.1 Pesquisa de satisfação com servidores e usuários submetidos à Perícia Médica Oficial Para 2021 e 2022 10.2 Percentual de periciandos satisfeitos com o atendimento	2018: incremento de 10% 2019: incremento de 10% 2020: incremento de 10% 2021: 50% 2022: 60%	(Quantidade de servidores periciados satisfeitos/total de servidores periciados que responderam à pesquisa)*100	DSQVT
11. Revisar adicionais ocupacionais de servidores em ambiente insalubre e perigoso	11.1 Percentual de servidores com enquadramento de adicionais ocupacionais revisados, a partir de 2017	2018: 50% 2019: 100% 2020: 100% 2021: 70% 2022: 70%	Quantidade de servidores com adicionais ocupacionais revisados/total de servidores com adicionais ocupacionais)*100 Nova cálculo proposta na revisão de 2020 Quantidade de servidores com adicionais ocupacionais revisados em relação ao mês de controle/total de servidores com adicionais ocupacionais no mês de controle)*100	DSQVT
	11.2 Percentual de servidores com possibilidade de sair da condição insalubre ou perigosa	2018: 20% 2019: 20% 2020: 20% 2021: 3% 2022: 3%	(Quantidade de servidores com possibilidade de sair da condição insalubre ou perigosa/total de servidores com adicionais ocupacionais revisados)*100	DSQVT
	11.3 Percentual de adicionais de insalubridade em grau máximo por risco biológico no HUB revisados	2021: 50% 2022: 70%	(Quantidade de servidores com adicionais de insalubridade em grau máximo por risco biológico no HUB revisados no mês de controle/total de servidores com adicionais de insalubridade em grau máximo por risco biológico no HUB no mês de controle)*100	DSQVT
12. Promover o cadastramento de ações funcionais dos servidores	12.1 Atualização de recadastramento nos assentamentos.	2021: Elaboração do Plano de Ação 2022: 10%	(Quantidade de recadastramentos realizados/Quantidade de servidores)*100	DAP

13. Agilizar o processo de aposentadoria dos servidores	13.1 Tempo médio de análise dos processos de aposentadoria que chegam à COAPO	2018 – até 15 dias 2019 – até 15 dias 2020 – até 15 dias 2021: 30 dias 2022: 30 dias	Quantidade de dias que o processo fica na Unidade/Quantidade de processos que entraram na Unidade	DAP
14. Capacitar servidores para melhoria das atividades relacionadas aos servidores. Atualização segundo a legislação federal.	14.1 Percentual de servidores capacitados da COFIN	2018: 100% 2019: 100% 2020: 100% 2021: 50% 2022: 50%	(Quantidade de servidores capacitados/total de servidores da COFIN)*100	DAP