

PROCESSO					RESPONSÁVEL				
GERIR PESSOAS					Diretoria de Recursos Humanos				
OBJETIVO									
Desenvolver e coordenar estratégias e práticas que promovam o crescimento e o bem-estar dos servidores por meio de um ambiente de trabalho saudável e produtivo, onde se sintam valorizados, engajados e capazes de melhor desenvolver suas competências.									
CLIENTES		INDICADOR				REGULADORES			
• Membros e servidores ativos. • Membros e servidores efetivos inativos. • Estagiários.		• Índice de execução do Plano de gestão de Pessoas • Índice de servidores lotados conforme as competências mapeadas. • Índice de beneficiados contemplados nos programas, projetos e ações de valorização e melhoria de qualidade de vida.				• Portaria TCE/TO nº 531/2024 (Política de Gestão de Pessoas) • Estatuto do Servidor Público. • Lei nº 1903/2008 (Plano de Cargos e Carreiras) • Resolução Normativa nº 2/2002 (Regimento Interno) • Resoluções Administrativas TCE/TO nº 2/2003, nº 15/2008, nº 01/2010, nº 02/2011, nº 2/2012, nº 3/2019 e nº 3/2024.			
EVENTO INICIAL (DE)					RESULTADO (ATÉ)				
Realizar a pesquisa de clima organizacional					Elaborar relatório				
INTERFACES DE ENTRADA	Servidores	Gerir a estratégia	Unidades do Tribunal	Unidades do Tribunal	Servidor	Servidor	Unidades do Tribunal	Unidades do Tribunal	
ENTRADAS	Formulário preenchido	Plano estratégico/ Plano de gestão	Definição do perfil da força de trabalho	Solicitação de força de trabalho	Solicitação de atendimento	Solicitação de benefício	Avaliação do servidor realizada	Sistema de frequência/ descontos / adicionais	
ETAPAS	Gerir o clima organizacional	Gerir o plano de gestão de pessoas	Definir as competências das unidades	Gerir alocação de pessoas	Gerir saúde e bem estar no trabalho	Gerir benefícios	Consolidar avaliação de desempenho dos servidores	Gerir remuneração	Revisar o plano de gestão de pessoas
SAÍDAS	Relatório da pesquisa de clima organizacional	Plano tático de gestão de pessoas		Portaria/Ato de alocação	Atendimento realizado	Resposta da solicitação		Folha de pagamento processada	Plano de gestão de pessoas
INTERFACES DE SAÍDA	Clientes	Unidades do Tribunal		Unidades do Tribunal	Cliente	Servidor		Gerir a estratégia	Gerir a estratégia
EXECUTOR(ES)					SISTEMAS E EQUIPAMENTOS				
Presidente e Comitê de Gestão de Pessoal; Diretor(a) da DIREH; Servidores da COADP; Servidores da COSAU; Comitê de gestão de pessoas; Servidores da COAPE; Servidores da DIADC; Servidores da DIREH					SIAFE-TO; SEI; TCE-Planeja; Mobiliário de escritório; Ativos de informática-Power BI; Sistema de PCA; Meta4; Athenas; Sistema de frequência; Sistema de Mapeamento; Google forms; Portal da transparência; Sistema de Ouvidoria; SISPEL				
RISCO(S)					OPORTUNIDADES				
- Falha na alocação do servidor para execução das atividades do processo. - Avaliação de desempenho dos servidores e lideranças com critérios desatualizados. - Ausência de metodologia e sistema para mensurar a produtividade de setores e servidores e para avaliar a qualidade dos trabalhos realizados. - Quadro reduzido de servidores efetivos. - Falta de mapeamento das competências dos servidores, considerando às necessidades das unidades. - Técnicos e Auditores lotados em setores que não são da área do Controle Externo, com - Deficiência de pessoal na área finalística. - Não realização de pesquisa de clima organizacional periódica e não tratar os dados. - Atribuições das Unidades Técnicas desatualizada.					• Plano de gestão de pessoas 2025-2026; • Implantação do mapeamento de competência; • Avaliação de desempenho. • Qualidade de vida e valorização dos servidores.				

Classificação do risco:

