

PAINEL INGRESSOS E DESLIGAMENTOS

1) APRESENTAÇÃO

O painel Ingressos e Desligamentos do Power BI reúne os dados obtidos com os formulários aplicados pela Seção Psicossocial Organizacional, da Diretoria de Gestão de Pessoas.

Esses formulários fazem parte da lista de documentos requisitados para os processos de nomeação, exoneração e aposentadoria de cargos efetivos. São respondidos em meio eletrônico, sendo seus dados analisados semestralmente, dos períodos de janeiro a junho e de julho a dezembro.

A apresentação dos dados no painel é feita conjuntamente e de forma a preservar o sigilo dos respondentes. Alguns cargos que têm lotação bem específica e cujo quantitativo seja inexpressivo para uma totalização estatística, estão agrupados como “outros cargos”, evitando que a forma de apresentação possa identificar o respondente.

As informações sumarizadas no painel, em conjunto com outras ferramentas de gestão, poderão contribuir para o planejamento das ações realizadas pelas áreas administrativas, em especial as ações que visam contribuir com a qualidade de vida e o bem-estar de servidoras e servidores e, conseqüentemente, com a qualidade do trabalho entregue e dos serviços prestados pelo PJSC.

2) QUANTIDADE DE RESPONDENTES - INGRESSOS E DESLIGAMENTOS

O total de formulários respondidos é apresentado na página inicial do painel, onde consta a série histórica dos últimos 6 anos, sendo possível visualizar por ano ou realizar composições plurianuais.

O período considerado se refere às datas de preenchimento dos formulários, visto que estes se incluem no rol de documentos a serem entregues pelo candidato, no caso de ingresso, ou pelo servidor, no caso de desligamento (ou mera intenção), de modo que é possível haver dados registrados mesmo com o ato efetivado somente no ano posterior. Por esse motivo, os dados totalizados se referem aos preenchimentos e são utilizados estatisticamente, não correspondendo exatamente à totalização dos ingressos e desligamentos ocorridos em cada ano.

Nessa página, os dados estão divididos em ingressos, exonerações e aposentadorias, e em cada uma dessas categorias são apresentadas as quantidades referentes ao primeiro grau (PG) e ao segundo grau (SG). Na observação, é possível aferir se há equilíbrio entre a quantidade de ingressos e desligamentos, demonstrando a recomposição da força de trabalho (ingressos em quantidade maior do que desligamentos refletem investimento no quadro de cargos; e ingressos em quantidade menor do que desligamentos possivelmente espelham cenários de restrição ou períodos de escassez).

Abrindo a caixa correspondente à cada categoria, o painel direciona à página de abertura, onde se visualiza o gráfico com a série histórica, e de onde se parte para a apresentação dos demais itens respondidos.

3) PERFIL DAS SERVIDORAS E SERVIDORES

As páginas de abertura de cada categoria (ingressos, exonerações e aposentadorias) apresentam gráficos que podem ser estudados de forma dinâmica, tanto com a seleção de campos nos filtros quanto com a seleção de uma das barras de um dos gráficos (dessa forma, ganharão destaques os itens que correspondem à consulta realizada).

Na página Ingresso - Perfil dos Respondentes, visualiza-se o total por ano e por idade, por cargo, por lotação e por região. Já na página do perfil de Exoneração, além desses itens, visualiza-se o total por faixa de tempo no PJSC.

Posicionando o cursor em uma das áreas dos gráficos por Ano, são apresentados alguns dados estatísticos do perfil, entre os quais é possível localizar a média da idade e a faixa etária predominante.

Embora as vivências e percepções em cada idade decorram das experiências individuais, há fatores comuns que podem ser considerados na gestão de pessoas. Nesse passo, aprofundar o conhecimento de tais características e o modo como elas podem influenciar os indivíduos tanto na decisão de ingresso quanto de permanência pode subsidiar ações organizacionais voltadas para os programas de integração, desenvolvimento, saúde e bem-estar das servidoras e servidores.

Algumas características típicas em cada faixa de idade trazem lucidez quanto à época em que as servidoras e servidores concluem sua carreira profissional, retornando para outros espaços e funções sociais, fora da organização. Além disso, com o alargamento da idade mínima de aposentadoria, a tendência é uma maior concentração das aposentadorias nas faixas etárias em torno dos 60 e 70 anos. Desse modo, cada vez mais o conhecimento das características e necessidades etárias pode auxiliar no aproveitamento das habilidades favoráveis ao desenvolvimento global da instituição e nas ações de qualidade de vida no trabalho.

A observação dos dados permite ainda realizar um comparativo da idade, do ingresso ou do desligamento, com os cargos, com as lotações e com as regiões administrativas.

4) MOTIVAÇÃO PARA REALIZAR O CONCURSO PÚBLICO E EXPECTATIVA EM RELAÇÃO AO TRABALHO NO PJSC

A inserção no mercado de trabalho ou a busca por novas colocações podem ser motivadas por diferentes fatores, de acordo com cada indivíduo. Em geral, tem-se a ideia de que o ingresso no serviço público é motivado pela **estabilidade no cargo**, fator que tem sido historicamente apontado como o maior motivador dos ingressantes no PJSC.

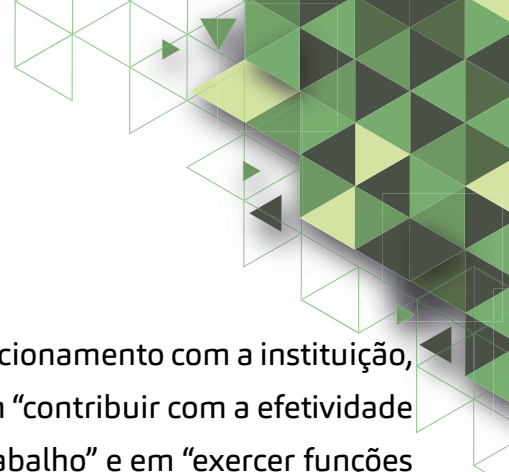
Entretanto, aspectos motivacionais como “identificação com o trabalho de servir à sociedade e/ou com a missão e os valores do PJSC” e fatores ligados à **realização profissional**, tais como “aprendizado profissional” e “desenvolvimento na carreira”, também costumam ser motivadores fortes.

O aspecto “desenvolvimento na carreira” também pode ser lido na sua relação com a **remuneração**, uma vez que novos patamares remuneratórios podem ser atingidos com o avanço na carreira. Nesse sentido, compõe juntamente com os fatores “benefícios” e “nível salarial” o trio de aspectos que demonstram o quanto a remuneração pode ser um motivador para as servidoras e servidores ingressantes no PJSC.

Já fatores como “carga horária de trabalho” indicam a necessidade de alguma garantia para a **organização pessoal**, e “condições físicas, tecnológicas e materiais oferecidas para o trabalho” apontam a necessidade de encontrar espaços e recursos de qualidade satisfatória para o **desempenho laboral**.

A “imagem e qualidade dos serviços prestados pelo PJSC à sociedade” e o “Prestígio e reconhecimento social” costumam aparecer com menores índices, contudo representando valores expressivos a serem considerados, indicando relação com o **atendimento ao público**.

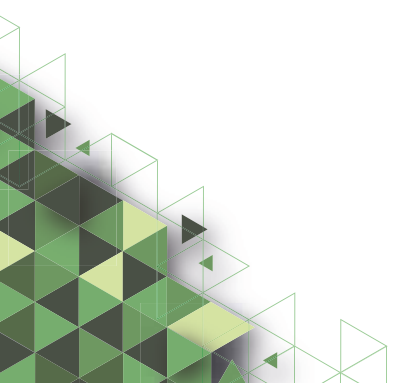
A pesquisa da motivação diz respeito à realização do concurso público, e a expectativa em



relação ao trabalho projeta a percepção no ingresso. No tocante ao relacionamento com a instituição, é possível averiguar a perspectiva das novas servidoras e servidores em “contribuir com a efetividade do serviço público”, em “receber reconhecimento e valorização pelo trabalho” e em “exercer funções de gestão e chefia”.

Já relativamente às questões interpessoais, as expectativas trazem dados sobre “estabelecer bons relacionamentos” e “atuar em equipe”. E do ponto de vista do indivíduo, os dados mais representativos estão nas opções “aprimoramento pessoal e profissional”, “encontrar campo para exercer e desenvolver meus conhecimentos técnicos” e “satisfação profissional”.

Programas e projetos institucionais em diversas áreas podem ser criados, renovados e aperfeiçoados a partir do conhecimento da motivação dos ingressantes, especialmente no tocante aos assuntos de carreira, remuneração, infraestrutura, tecnologia, saúde e bem-estar, educação e aperfeiçoamento.



Essas questões permitem múltiplas respostas, razão pela qual os percentuais, se somados, extrapolam o total de 100%. Além disso, tanto a motivação quanto a expectativa podem ser analisadas a partir dos quesitos respondidos quanto na correlação com a faixa etária dos ingressantes.

5) TEMPO PRETENDIDO X TEMPO ATÉ A EXONERAÇÃO

Duas páginas que podem ser observadas conjuntamente são as que retratam as respostas sobre o tempo que os ingressantes pretendem permanecer no PJSC e o tempo das servidoras e servidores exonerados no PJSC.

A intenção de permanência está estabelecida nas seguintes faixas: “até 1 ano”, “de 1 a 3 anos”, “de 4 a 10 anos”, “mais de 10 anos” e “até se aposentar”.

Já o tempo de permanência está definido nas faixas: “menos de 1 ano”, “de 1 a 5 anos”, “de 6 a 10 anos”, “de 11 a 15 anos”, “de 16 a 20 anos”, “de 21 a 25 anos”, “mais de 25 anos”.

O comparativo entre ambas pode demonstrar o tempo médio da rotatividade de pessoal na instituição, o que serve de suporte para ações voltadas à capacitação, à carreira, ao desenvolvimento, à valorização e à retenção de talentos.

6) MOTIVO PARA DESLIGAMENTO POR EXONERAÇÃO

Em relação aos desligamentos por exoneração, os motivos levantados nas entrevistas são “desejo de vivenciar outras experiências profissionais”, “mudança de residência para outro estado ou país”, “insatisfação profissional”, “dedicação exclusiva aos estudos”, “dedicação exclusiva à família” e “outros motivos”.

Os dados dessa página permitem observar um comparativo com as motivações iniciais no ingresso, o que auxilia na compreensão de possíveis melhorias institucionais.

Essa questão pode ser vista tanto por ano, quanto por faixa de idade, sendo possível também observar separadamente, agrupando-se por regiões e/ou por cargo.

7) MOTIVO DA APOSENTADORIA

Os motivos para aposentadoria observados são “voluntária”, “invalidez” ou “compulsória”, cada um relacionado à característica legal que fundamenta o ato.

Correlação do motivo pode ser feita com a faixa de tempo da aposentadoria: “menos de 1 ano”, “de 1 a 5 anos”, “de 6 a 10 anos”, “de 11 a 15 anos”, “de 16 a 20 anos”, “de 21 a 25 anos”, “mais de 25 anos”.

Em conjunto com as questões de autoavaliação e avaliação da instituição, a análise desses dados pode contribuir com ações de melhoria institucional em diversas áreas, bem como com os programas de pré-aposentadoria.

Essas questões podem ser vistas tanto por ano, quanto por faixa de idade. Em todos os casos, é possível observar separadamente, agrupando-se por regiões e/ou por cargo.



8) AUTOPERCEPÇÃO DE CUIDADOS COM A SAÚDE

A autopercepção de cuidados com a saúde aparece no painel tanto do ponto de vista dos ingressantes quanto das servidoras e servidores que estão se desligando. No caso das novas servidoras e servidores, respondem como percebem a sua saúde física, emocional e financeira no momento do ingresso. Já os que se exoneram ou se aposentam respondem quanto à sua condição de saúde nesses mesmos aspectos, porém em decorrência da atividade laboral realizada no PJSC.

Essas questões podem ser vistas na escala “péssimo, ruim, bom e ótimo”, tanto por ano, quanto por faixa de idade. Em todos os casos, é possível observar separadamente, agrupando-se por regiões e/ou por cargo.

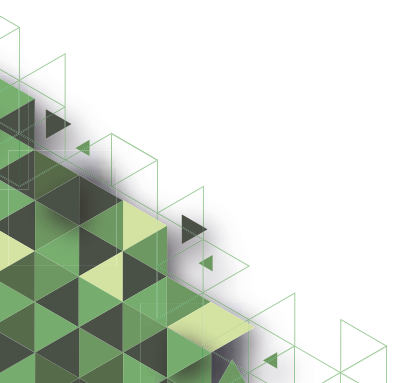
Desse modo é possível fazer algumas análises comparativas e ampliar a compreensão sobre possibilidades de **ações institucionais voltadas à saúde e ao bem-estar.**

9) AUTOAVALIAÇÃO NO DESLIGAMENTO

Ao se desligarem, as servidoras e os servidores são solicitados a responder quanto ao trabalho por meio de questões sobre a motivação para realizar as atividades, o conhecimento do trabalho, a utilização de planejamento do setor, a satisfação com o volume de trabalho e a realização profissional da servidora e do servidor.

Essas questões podem ser vistas separadamente entre as servidoras e servidores exonerados e as aposentadas e aposentados, na escala “péssimo, ruim, bom e ótimo”, tanto por ano, quanto por faixa de idade. Em todos os casos, é possível observar separadamente, agrupando-se por regiões e/ou por cargo.

Desse modo é possível fazer algumas análises comparativas e ampliar a compreensão sobre possibilidades de **ações institucionais voltadas à gestão, ao desenvolvimento, à capacitação e ao incremento de força de trabalho.**



10) AVALIAÇÃO DA INSTITUIÇÃO NO DESLIGAMENTO

Ao se desligarem, as servidoras e os servidores são demandados a responder questões que avaliam as suas percepções em relação à instituição, as quais podem ser observadas nas seguintes páginas do painel:

AVALIAÇÃO DA CAPACITAÇÃO E PROGRESSÃO

- valorização e contribuição das capacitações e treinamentos para o desempenho;
crescimento e progressão como reconhecimento do potencial profissional;

AVALIAÇÃO DA ESTRUTURA FÍSICA

- ambiente físico de trabalho; equipamentos/ máquinas e recursos materiais; sistemas informatizados;

AVALIAÇÃO GERAL (gestão da unidade de trabalho)

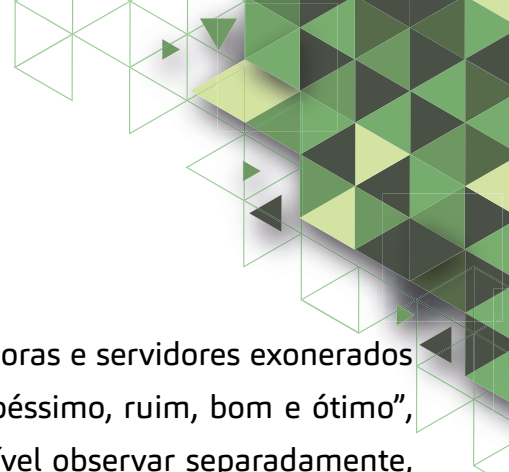
- procedimento de avaliação de desempenho, orientações recebidas do gestor acerca do trabalho, acompanhamento do gestor em relação aos resultados do trabalho, atitude do gestor em relação ao acolhimento e integração de novas servidoras e servidores na equipe, planejamento do trabalho no setor, número de colaboradores para o desempenho das tarefas e adoção das medidas de sustentabilidade disponibilizadas; relacionamento com os colegas de trabalho, com o superior imediato e com as demais chefias;

AVALIAÇÃO DA COMUNICAÇÃO INTERNA -

entre os setores do PJSC e entre gestores e servidores;

DESENVOLVIMENTO E VALORIZAÇÃO -

remuneração recebida, benefícios recebidos, plano de saúde oferecido, ações preventivas de saúde.



Essas questões podem ser vistas separadamente entre as servidoras e servidores exonerados e os aposentados, nas escalas “sempre, algumas vezes, nunca” ou “péssimo, ruim, bom e ótimo”, tanto por ano, quanto por faixa de idade. Em todos os casos, é possível observar separadamente, agrupando-se por regiões e/ou por cargo.

Desse modo é possível fazer algumas análises comparativas e ampliar a compreensão sobre possibilidades de **ações institucionais voltadas à gestão, desenvolvimento, carreira, incremento de força de trabalho, melhoria do relacionamento interpessoal, capacitação e treinamentos, e infraestrutura.**

