



PREFEITURA DE
LONDRINA

Secretaria Municipal de
Recursos Humanos

SECRETARIA MUNICIPAL DE RECURSOS HUMANOS

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

2026-2029

ABRIL/2026



**PREFEITURA DE
LONDRINA**

Secretaria Municipal de
Recursos Humanos

EQUIPE DA SECRETARIA MUNICIPAL DE RECURSOS HUMANOS

RODRIGO ALTAIR SILVA E SOUZA

SECRETÁRIO MUNICIPAL DE RECURSOS HUMANOS

HALINE KAWASSAKI BARBOSA

ASSESSORIA DE GABINETE

CLEUSA MARTINS GUILHEM CATAI

ASSESSORIA ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA

LUCAS YOHJI KONO SHIMOMURA

ASSESSORIA TÉCNICA

ANA KARLA JACOBY AGUIAR VALIM

ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO

LUSIA ADRIANA DE AGUIAR SILVA

DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL

UEUXA MILANO FONSECA

GERÊNCIA DE BENEFÍCIOS E FREQUÊNCIA

MAICON BATISTA DA SILVA

COORDENADORIA DE BENEFÍCIOS

ALINE MARIA FANTI OLIVEIRA

COORDENADORIA DE ACOMPANHAMENTO DE FREQUÊNCIA

MICHELE MOREIRA DA SILVA

GERÊNCIA DE MOVIMENTO FUNCIONAL

MARCIA PACHEMSHY ZANDONADI

COORDENADORIA DE DESLIGAMENTO FUNCIONAL



**PREFEITURA DE
LONDRINA**

Secretaria Municipal de
Recursos Humanos

KÁTIA ROBERTA YUKIE TAKENAKA
GERÊNCIA PAGAMENTOS FUNCIONAIS

DAISY YUMI AGARIOYADA
COORDENADORIA DE MOVIMENTAÇÃO FINANCEIRA

THIAGO JORGE RODRIGUES SILVINO
GERÊNCIA DE ENCARGOS E CONSIGNAÇÕES

MARCO AURÉLIO HENRIQUES DA SILVA
DIRETORIA DE DESENVOLVIMENTO HUMANO

GUSTAVO VELEI DE AQUINO
GERÊNCIA DE PROVIMENTO

WAGNER APARECIDO PEREIRA
COORDENADORIA DE RECRUTAMENTO

MARLÍVIA GONÇALES DOS SANTOS
COORDENADORIA DE NOMEAÇÃO

LARISSA OSETE SOUZA
GERÊNCIA DE DESENVOLVIMENTO

FELIPE GODENY
COORDENADORIA DE FORMAÇÃO

LILIAN VIEIRA
GERÊNCIA DE GESTÃO DE DESEMPENHO

THAIS ANDRESSA SANDRINI FIORATTE
COORDENADORIA DE PROMOÇÕES FUNCIONAIS

JAQUELINE ALVES
COORDENADORIA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO



**PREFEITURA DE
LONDRINA**

Secretaria Municipal de
Recursos Humanos

FERNANDA YURI MORITA
DIRETORIA DE SAÚDE OCUPACIONAL

FERNANDA ROQUE MARTINS HONORATO
COORDENADORIA TÉCNICA MULTIPROFISSIONAL EM SAÚDE OCUPACIONAL

JULIANA MENDES GERAGE DA COSTA
GERÊNCIA DE PERÍCIAS DE SAÚDE

TALITA ALVES BITENCOURT TORRES
COORDENADORIA DE REABILITAÇÃO FUNCIONAL

RODRIGO BACARIN
GERÊNCIA DE SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL

KELLY ROBERTA DE LIMA
COORDENADORIA DE SEGURANÇA NO TRABALHO



CONTEXTO ESTRATÉGICO

1. Principais desafios do órgão ou secretaria

- Modernizar a gestão de pessoas com implantação de sistema integrado de recursos humanos e automatização de processos administrativos, reduzindo burocracia, retrabalho e erros operacionais.
- Integrar desenvolvimento, avaliação de desempenho, capacitação, promoção e mobilidade funcional, tratando esses elementos como partes de um único sistema de gestão de pessoas.
- Fortalecer a saúde ocupacional com abordagem preventiva e integrada, articulando prevenção, acompanhamento, perícias, reabilitação e monitoramento de indicadores.
- Consolidar uma gestão orientada por dados, com painéis, indicadores confiáveis e relatórios estratégicos que subsidiem decisões sobre desempenho, absenteísmo, movimentações e dimensionamento da força de trabalho.
- Aperfeiçoar a estrutura de governança, integridade, controles internos, mapeamento de processos e gestão de riscos no âmbito da SMRH.

2. Oportunidades Estratégicas

- Garantir a continuidade, qualidade e eficiência dos serviços públicos por meio de gestão estruturada de pessoas e suporte integrado aos órgãos da Administração.
- Implantar painéis de indicadores estratégicos e observatório do servidor para ampliar a capacidade analítica e a tomada de decisão baseada em evidências.
- Estruturar programa de formação continuada, nova avaliação de desempenho e revisão de carreira, conectando desenvolvimento profissional e produtividade institucional.
- Expandir programas de saúde e segurança do trabalho, como PCMSO, prevenção de acidentes, saúde mental e qualidade de vida.
- Fortalecer a cultura de governança e integridade por meio de capacitação, compartilhamento de conhecimento, liderança com integridade e adequação dos processos internos.
- Melhorar a experiência do servidor e das secretarias com atendimento mais previsível, padronizado, acessível e apoiado por tecnologia.



3. Principais demandas da sociedade relacionadas à área de atuação

- Valorização do servidor público, com desenvolvimento profissional, critérios claros de carreira, ambiente de trabalho respeitoso e políticas de bem-estar.
- Transparência, integridade, conformidade e disponibilização de informações funcionais íntegras, tempestivas e acessíveis.
- Redução da burocracia e simplificação do relacionamento do servidor com a Prefeitura. Redução da burocracia e simplificação do relacionamento do servidor com a Prefeitura.
- Promoção da saúde física, mental e ocupacional dos servidores, especialmente dos que atuam em contextos de maior desgaste.

Missão

Constitui-se missão da Secretaria Municipal de Recursos Humanos, administrar a vida funcional dos servidores públicos municipais, garantindo informações pertinentes à vida laboral, bem como promovendo políticas de controle, aprimoramento, incentivo, segurança e saúde ocupacional.

Visão

Fica estabelecida a visão da Secretaria Municipal de Recursos Humanos, ser um órgão adaptativo à dinâmica legal, circunstancial e antropológica, capaz de responder com as tratativas adequadas na mesma velocidade em que as mudanças exigem, garantindo a conformidade dos atos e a inovação constante.

Valores

- Integridade — atuar com ética, legalidade, responsabilidade e compromisso com o interesse público.
- Transparência — assegurar clareza nas informações, nos processos e nas relações institucionais.
- Valorização das Pessoas — reconhecer o servidor como agente essencial para a entrega de valor público, promovendo desenvolvimento, respeito e bem-estar.
- Eficiência e Inovação — aperfeiçoar processos, adotar soluções inteligentes e buscar melhores resultados para a administração pública.



PREFEITURA DE
LONDRINA

Secretaria Municipal de
Recursos Humanos

- Cooperação Institucional — atuar de forma integrada com secretarias, equipes e servidores, com diálogo, escuta e construção conjunta de soluções.



OBJETIVOS, METAS E INDICADORES

Objetivo Estratégico 1

Integrar desenvolvimento, avaliação, capacitação e carreira dos servidores

Vinculações Estratégicas

- Eixo do Plano de Governo
Gestão da Cidade — Valorização dos Servidores.
- Ação do Masterplan
Londrina Educadora e Inclusiva.
- ODS Agenda 2030
ODS 8 - Trabalho decente e crescimento econômico.
ODS 10 - Redução das desigualdades.
ODS 16 - Paz justiça e instituições eficazes.
ODS 17 - Parcerias e meios de implementação.
- Plano Plurianual 2026/2029
Gestão de Pessoas – Liderança com Integridade.

Metas e Ações Associadas

1. Meta 1

Capacitar agentes públicos no exercício de cargo, função ou emprego.

Ações

- Implementar Programa de Formação Continuada.
- Implantar nova avaliação de desempenho.
- Melhorar a integração de novos servidores.

2. Meta 2

Modernização da Legislação de Gestão de Pessoas.



Ações

- Revisão do Estatuto do Servidor.
- Revisão do PCCS.
- Implementar Novo Programa de Estágio.
- Implementar Novo Programa de Jovem Aprendiz.

Prazo de Execução

- Início: 04/2026
- Término: 11/2026

Responsáveis

- Unidade responsável: Diretoria de Desenvolvimento Humano.
- Gestor responsável: Diretor/Gerentes da Diretoria de Desenvolvimento Humano.
- Equipe de Apoio: Assessorias, Diretoria de Administração de Pessoal, Diretoria de Saúde Ocupacional.

Riscos Identificados X Plano De Mitigação

1. Risco 1

Resistência dos servidores à mudança.

Mitigação

- Realizar comunicação clara sobre objetivos e benefícios.
- Envolver chefias e servidores na construção do processo.
- Implantar em fase piloto antes da aplicação total.

2. Risco 2

CrITÉrios de avaliação pouco objetivos.

Mitigação

- Definir indicadores e critérios padronizados.
- Capacitar avaliadores.



- Revisar a metodologia antes da implantação definitiva.

3. Risco 3

Baixa adesão às capacitações.

Mitigação

- Levantar necessidades reais por área.
- Ofertar turmas em horários diferentes.
- Vincular a capacitação às trilhas de carreira e desempenho.

4. Risco 4

Integração insuficiente de novos servidores.

Mitigação

- Criar programa formal de acolhimento.
- Fazer acompanhamento nos primeiros meses

5. Risco 5

Legislação de pessoal desatualizada.

Mitigação

- Revisar estatuto, PCCS e normas correlatas.
- Fazer análise jurídica e técnica antes da proposta.
- Implantar cronograma de atualização normativa.



Objetivo Estratégico 2

Promover a saúde ocupacional de forma preventiva e integrada

Vinculações Estratégicas

- Eixo do Plano de Governo
Saúde – Atenção à Saúde e Bem-Estar do Servidor
- Ação do Masterplan
Londrina Saudável e Pacífica
- ODS Agenda 2030
ODS 3 - Saúde e bem-estar.
ODS 8 - Trabalho decente e crescimento econômico.
ODS 16 - Paz justiça e instituições eficazes.
ODS 17 - Parcerias e meios de implementação.
- Plano Plurianual 2026/2029
Saúde e Segurança do Trabalho – Saúde e Segurança do Trabalho.

Metas e Ações Associadas

1. Meta 1

Implementação do PCMSO.

Ações

- Atualização da Lei 11.794/2012.
- Regulamentação da NR-01.
- Implementação do PCMSO.

2. Meta 2

Programa Integrado de Promoção à Saúde e Segurança do Servidor

Ações

- Parceria com Plano de Saúde para descontos.



- Programa de Prevenção de Acidentes de Trabalho.
- Programa de Qualidade de V2. ida.

Prazo de Execução

- Início: 03/2026
- Término: 12/2026

Responsáveis

- Unidade responsável: Diretoria de Saúde Ocupacional.
- Gestor responsável: Diretor/Gerentes da Diretoria de Saúde Ocupacional.
- Equipe de Apoio: Assessorias, Diretoria de Administração de Pessoal, Diretoria de Desenvolvimento Humano.

Riscos Identificados X Plano De Mitigação

1. Risco 1

Baixa eficácia na implantação do PCMSO.

Mitigação

- Padronizar os fluxos de atendimento e acompanhamento de saúde.
- Capacitar tecnicamente a equipe de saúde e segurança do trabalho.
- Definir responsáveis e metas específicas para cada fase da implementação.

2. Risco 2

Resistência dos servidores às medidas preventivas.

Mitigação

- Realizar campanhas de sensibilização sobre a importância da prevenção.
- Envolver as lideranças das unidades como multiplicadores da cultura de segurança.
- Utilizar canais de comunicação interna para demonstrar os benefícios tangíveis à saúde.

3. Risco 3

Fragmentação das ações de saúde e bem-estar.



Mitigação

- Criar uma Comissão para articular as ações de SST e benefícios.
- Integrar os indicadores de saúde e segurança em uma base de dados única.
- Oferecer portal centralizado para acesso aos serviços e benefícios.

4. Risco 4

Dificuldade na adesão a planos de saúde e parcerias.

Mitigação

- Realizar pesquisas de interesse para entender as necessidades reais dos servidores.
- Negociar parcerias que ofereçam vantagens competitivas e descontos claros.
- Divulgar as parcerias com transparência e clareza sobre os critérios de acesso.



Objetivo Estratégico 3

Implantar gestão baseada em dados

Vinculações Estratégicas

- Eixo do Plano de Governo
Gestão da Cidade – Redução da Burocracia
- Ação do Masterplan
Londrina Protagonista e Eficiente
- ODS Agenda 2030:
ODS 8 - Trabalho decente e crescimento econômico.
ODS 16 - Paz justiça e instituições eficazes.
ODS 17 - Parcerias e meios de implementação.
- Plano Plurianual 2026/2029:
Gestão de Pessoas – Liderança com Integridade

Metas e Ações Associadas

1. Meta 1

Desenvolver mecanismos de governança participativa.

Ações

- Elaboração de relatórios estratégicos por Secretaria com dados de RH.
- Pesquisa de Clima Organizacional.
- Implantar o Programa de Gestão do Desempenho (PGD).

Prazo de Execução

- Início: 05/2026
- Término: 11/2026



Responsáveis

- Unidade responsável: Assessoria de Planejamento, Diretoria de Desenvolvimento Humano.
- Gestor responsável: Assessora de Planejamento e Diretor/Gerentes da Diretoria de Desenvolvimento Humano.
- Equipe de Apoio: Assessorias, Diretoria de Administração de Pessoal e Diretoria de Saúde Ocupacional.

Riscos Identificados X Plano De Mitigação

1. Risco 1

Baixa qualidade ou fragmentação dos dados de RH.

Mitigação

- Padronizar a coleta e o registro de dados entre as Secretarias.
- Realizar limpeza e auditoria periódica das bases de dados.
- Implementar ferramentas de integração que garantam a integridade da informação.

2. Risco 2

Dificuldade na interpretação e uso estratégico dos relatórios.

Mitigação

- Capacitar gestores e técnicos na análise de dados e indicadores.
- Desenvolver dashboards intuitivos e automáticos para visualização rápida.
- Realizar reuniões periódicas de alinhamento com base nos dados gerados.

3. Risco 3

Baixa adesão ou distorção dos resultados da Pesquisa de Clima.

Mitigação

- Garantir o sigilo absoluto das respostas para estimular a sinceridade.
- Comunicar claramente o propósito da pesquisa (foco em melhoria).
- Apresentar os resultados aos servidores e criar um plano de ação para os problemas apontados.



4. Risco 4

Falha na implantação ou má utilização do PGD.

Mitigação

- Definir critérios de produtividade e entrega claros e mensuráveis.
- Treinar chefias e servidores sobre a metodologia do PGD.
- Realizar ciclos de avaliação com feedback constante.



Objetivo Estratégico 4

Modernizar e simplificar processos críticos de recursos humanos.

- Eixo do Plano de Governo
Gestão da Cidade – Modernização.
Transparência Pública – Melhoria a Transparência Pública.
- Ação do Masterplan
Londrina Protagonista e Eficiente.
- ODS Agenda 2030
ODS 8 - Trabalho decente e crescimento econômico.
ODS 16 - Paz justiça e instituições eficazes.
ODS 17 - Parcerias e meios de implementação.
- Plano Plurianual 2026/2029
Tecnologia – Sistema.
Controles internos e Gestão de Riscos – Controles internos.

Metas e Ações Associadas

1. Meta 1

Implementar um sistema integrado de gestão de recursos humanos.

Ações

- Implantação do sistema.

2. Meta 2

Automatizar e simplificar processos administrativos.

Ações

- Mapeamento e aprimoramento de processos internos.
- Regulamentar e implementar o teletrabalho.
- Regulamentar Jornada de trabalho.



- Consolidar Normativas.

Prazo de Execução

- Início: 03/2026
- Término: 09/2026

Responsáveis

- Unidade responsável: Assessoria de Planejamento e Assessoria Técnica.
- Gestor responsável: Assessora de Planejamento e Assessor Técnico.
- Equipe de Apoio: Assessorias, Diretoria de Administração de Pessoal, Diretoria de Desenvolvimento Humano e Diretoria de Saúde Ocupacional.

Riscos Identificados X Plano De Mitigação

1. Risco 1

Falha ou atraso na implantação do sistema integrado de RH.

Mitigação

- Realizar diagnóstico prévio de infraestrutura e requisitos.
- Definir cronograma realista com marcos de entrega (etapas).

2. Risco 2

Mapeamento de processos ineficiente ou mal executado.

Mitigação

- Envolver servidores que executam as tarefas no desenho dos fluxos.
- Validar os processos redesenhados com as chefias e áreas técnicas.
- Documentar os processos de forma simples e de fácil acesso.

3. Risco 3

Resistência aos novos fluxos administrativos.

Mitigação

- Estabelecer critérios claros e transparentes para a adesão.
- Criar indicadores de desempenho focados em resultados (entrega).



4. Risco 4

Complexidade na consolidação de normativas.

Mitigação

- Criar grupo de trabalho para compilação e limpeza das normas.
- Disponibilizar um repositório centralizado e atualizado de legislações.
- Manter cronograma de revisão periódica para evitar nova fragmentação.



Objetivo Estratégico 5

Fortalecer o atendimento e o suporte às secretarias e aos servidores

- Eixo do Plano de Governo
Gestão da Cidade – Valorização dos Servidor
- Ação do Masterplan
Londrina Protagonista e Eficiente
- ODS Agenda 2030
ODS 3 - Saúde e bem-estar.
ODS 8 - Trabalho decente e crescimento econômico.
ODS 16 - Paz justiça e instituições eficazes.
ODS 17 - Parcerias e meios de implementação.
- Plano Plurianual 2026/2029
Gestão de Pessoas – Cultura e organização aberta

Metas e Ações Associadas

1. Meta 1

Promover ambiente de trabalho colaborativo.

Ações

- Panorama do Servidor Público Municipal de Londrina.
- Programa de Apoio à Remoção de Servidores.
- Programa de Atenção ao Servidor.
- Programa de Inclusão de Servidores com Deficiência.
- RH Itinerante.
- Mês do Servidor.

Prazo de Execução

- Início: 03/2026
- Término: 09/2026



Responsáveis

- Unidade responsável: Assessoria de Gabinete, Diretoria de Administração de Pessoal, Diretoria de Desenvolvimento Humano.
- Gestor responsável: Assessora de Gabinete, Diretora de Administração de Pessoal, Diretor de Desenvolvimento Humano.
- Equipe de Apoio: Assessorias, Diretoria de Saúde Ocupacional.

Riscos Identificados X Plano De Mitigação

1. Risco 1

Baixa capilaridade ou alcance das ações de suporte

Mitigação

- Criar cronograma rotativo e previsível de atendimentos presenciais.
- Divulgar amplamente as visitas em todos os canais das secretarias.
- Monitorar a demanda reprimida por localidade ou secretaria.

2. Risco 2

Falta de atualização do Panorama do Servidor Público.

Mitigação

- Instituir rotina de atualização dos dados cadastrais e funcionais.
- Integrar a coleta de dados à rotina de entrada e movimentação de pessoal.
- Publicar relatórios parciais para manter os dados sempre vivos.

3. Risco 3

Baixa adesão aos Programas de Atenção e Inclusão.

Mitigação

- Definir critérios objetivos, técnicos e públicos para a movimentação.
- Automatizar o processo de pedido e análise para evitar intervenções manuais.
- Criar canal de esclarecimento de dúvidas sobre o fluxo de remoção.



4. Risco 4

Descontinuidade ou assimetria na aplicação das diretrizes de gestão.

Mitigação

- Institucionalizar os fluxos de trabalho por meio de normativas claras.
- Promover encontros de alinhamento técnico entre as unidades administrativas.
- Fortalecer o papel da liderança como facilitadora dos processos de trabalho.



Indicadores de Desempenho

NOME DO INDICADOR	DESCRIÇÃO DO INDICADOR	META DO INDICADOR (Mensal ou Acumulada)	UNIDADE DE MEDIDA	PERIODICIDADE DE ATUALIZAÇÃO	FÓRMULA DE CÁLCULO DO INDICADOR	FONTE DE DADOS	RESPONSÁVEL PELO PREENCHIMENTO	DATA DA ÚLTIMA ATUALIZAÇÃO	VALOR ATUAL DO INDICADOR
ABSENTEÍSMO	Percentual de Ausências	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	MENSAL	Número de servidores ausentes/ Total de servidores	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DAP	NÃO HÁ	NÃO HÁ
ABSENTEÍSMO - FALTAS INJUSTIFICADAS	Percentual de Ausências Injustificadas	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	MENSAL	Número de servidores ausentes/ Total de servidores	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DAP	NÃO HÁ	NÃO HÁ
ABSENTEÍSMO - FALTAS JUSTIFICADAS	Percentual de Ausências Justificadas	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	MENSAL	Número de servidores ausentes/ Total de servidores	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DAP	NÃO HÁ	NÃO HÁ
APOSENTADORIA	Percentual de servidores aposentados	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	TRIMESTRAL	Nº de servidores aposentados / Nº de servidores ativos x 100	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DAP	NÃO HÁ	NÃO HÁ
HORAS EXTRAS PECÚNIA	Percentual de horas extras pagas	EM CONSTRUÇÃO	% HORAS	MENSAL	Total de horas extras pagas/ Total de Horas Trabalhadas no mês x 100	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS/ SISTEMA SIAFIC	DAP	NÃO HÁ	NÃO HÁ
HORAS EXTRAS PECÚNIA - POR SECRETARIA	Percentual de horas extras pagas por secretaria	EM CONSTRUÇÃO	% HORAS	MENSAL	Total de horas extras pagas por Secretaria/ Total de Horas Trabalhadas no mês x 100	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS/ SISTEMA SIAFIC	DAP	NÃO HÁ	NÃO HÁ
HORAS EXTRAS PECÚNIA - POR CARGO	Percentual de horas extras pagas por cargo	EM CONSTRUÇÃO	% HORAS	MENSAL	Total de horas extras pagas por Cargo/ Total de Horas Trabalhadas no mês x 100	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS/ SISTEMA SIAFIC	DAP	NÃO HÁ	NÃO HÁ
FÉRIAS	Percentual de férias concedidas dentro do prazo legal	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	MENSAL	Nº de servidores com mais de 2 férias vencidas / Nº total de servidores x 100	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DAP	NÃO HÁ	NÃO HÁ
SERVIDOR POR HABITANTE	Relação entre população e número de	EM CONSTRUÇÃO	PROPORÇÃO	SEMESTRAL	Nº de servidores ativos/	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DAP	NÃO HÁ	NÃO HÁ



	servidores ativos				População municipal				
SERVIDORES POR SEXO	Relação entre servidores por sexo	EM CONSTRUÇÃO	PROPORÇÃO	SEMESTRAL	Nº de servidores ativos por sexo/ por número de servidores ativos	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DAP	NÃO HÁ	NÃO HÁ
FUNÇÃO DE CONFIANÇA	Percentual de cargos comissionados ou funções gratificadas	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	TRIMESTRAL	Nº total de servidores nomeados em funções de confiança / Nº total de servidores ativos x 100	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DAP	NÃO HÁ	NÃO HÁ
FUNÇÃO DE CONFIANÇA - COMISSIONADOS	Percentual de cargos comissionados	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	TRIMESTRAL	Nº total de servidores nomeados em cargos comissionados / Nº total de servidores ativos x 100	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DAP	NÃO HÁ	NÃO HÁ
FUNÇÃO DE CONFIANÇA - FUNÇÕES GRATIFICADAS	Percentual de funções gratificadas	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	TRIMESTRAL	Nº total de servidores designados funções gratificadas / Nº total de servidores ativos x 100	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DAP	NÃO HÁ	NÃO HÁ
FUNÇÃO DE CONFIANÇA - POR SEXO	Percentual de funções gratificadas por sexo	EM CONSTRUÇÃO	PROPORÇÃO	SEMESTRAL	Nº de servidores ativos designados em funções de confiança por sexo/ por número de servidores ativos	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DAP	NÃO HÁ	NÃO HÁ
GASTOS COM FUNÇÃO DE CONFIANÇA	Percentual de cargos comissionados ou funções gratificadas	EM CONSTRUÇÃO	% GASTO	TRIMESTRAL	Valor bruto pago há cargos funções de confiança / Valor bruto da Folha de Pagamento x 100	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DAP	NÃO HÁ	NÃO HÁ
GASTOS COM FUNÇÃO DE CONFIANÇA - COMISSIONADOS	Percentual de cargos comissionados	EM CONSTRUÇÃO	% GASTO	TRIMESTRAL	Valor bruto pago de cargos comissionados/ Valor bruto da Folha de Pagamento x 100	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DAP	NÃO HÁ	NÃO HÁ



GASTOS COM FUNÇÃO DE CONFIANÇA - FUNÇÕES GRATIFICADAS	Percentual de funções gratificadas	EM CONSTRUÇÃO	% GASTO	TRIMESTRAL	Valor bruto pago em gratificações de funções gratificadas / Valor bruto da Folha de Pagamento x 100	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DAP	NÃO HÁ	NÃO HÁ
ABONO PERMANÊNCIA	Percentual de servidores que optaram por permanecer em atividade após adquirirem direito à aposentadoria	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	SEMESTRAL	Nº de servidores ativos com abono permanência / Nº de servidores ativos x 100	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DAP	NÃO HÁ	NÃO HÁ
SERVIDORES PCD	Percentual de servidores PCDs	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	SEMESTRAL	Nº de servidores PCD / Total de servidores ativos x 100	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DAP	NÃO HÁ	NÃO HÁ
SERVIDORES PCD - POR SECRETARIA	Percentual de servidores PCDs por Secretaria	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	SEMESTRAL	Nº de servidores PCD por secretaria / Total de servidores por secretaria x 100	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DAP	NÃO HÁ	NÃO HÁ
SERVIDORES PCD POR CARGO	Percentual de servidores PCDs por Cargo	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	SEMESTRAL	Nº de servidores PCD por cargo / Total de servidores por cargo x 100	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DAP	NÃO HÁ	NÃO HÁ
LICENÇAS SEM VENCIMENTOS	Percentual de servidores ativos em licenças sem vencimentos	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	SEMESTRAL	Nº de servidores ativos em licença sem vencimentos / Nº de servidores x 100	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DAP	NÃO HÁ	NÃO HÁ
LICENÇAS SEM VENCIMENTOS - POR SECRETARIA	Percentual de servidores ativos em licença sem vencimentos por secretaria	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	SEMESTRAL	Nº de servidores ativos em licença sem vencimentos por secretaria / Nº de servidores x 100	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DAP	NÃO HÁ	NÃO HÁ
LICENÇAS SEM VENCIMENTOS	Percentual de servidores ativos em	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	SEMESTRAL	Nº de servidores ativos em licença sem	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DAP	NÃO HÁ	NÃO HÁ



OS - POR CARGO	licença sem vencimentos por cargo				vencimentos por cargo / Nº de servidores x 100				
LICENÇA ACOMPANHAMENTO DE CONJUGÉ	Percentual de servidores ativos em licença sem vencimentos por cônjuge	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	SEMESTRAL	Nº de servidores ativos em licença para acompanhamento de cônjuge / Nº de servidores x 100	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DAP	NÃO HÁ	NÃO HÁ
LICENÇAS PARA INTERESSES PARTICULARES	Percentual de servidores ativos em licença sem vencimentos	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	SEMESTRAL	Nº de servidores ativos em licença para interesses particulares / Nº de servidores x 100	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DAP	NÃO HÁ	NÃO HÁ
AValiação DE DESEMPENHO	Nota média das avaliações anuais de desempenho	EM CONSTRUÇÃO	NOTA MÉDIA	ANUAL	Soma das notas / Nº de servidores avaliados	SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	DDH	NÃO HÁ	NÃO HÁ
PROMOÇÃO CONHECIMENTO	Percentual de promoções concedidas conforme critérios legais	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	MENSAL	Nº de servidores promovidos / Nº de elegíveis x 100	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DDH	NÃO HÁ	NÃO HÁ
ESCOLARIDADE - NÍVEL FUNDAMENTAL	Percentual de servidores por grau de instrução - nível fundamental	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	ANUAL	(Nº de servidores com formação de nível fundamental ÷ Total de servidores) x 100	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DDH	NÃO HÁ	NÃO HÁ
ESCOLARIDADE - NÍVEL MÉDIO	Percentual de servidores por grau de instrução - nível médio	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	ANUAL	(Nº de servidores com formação de nível médio ÷ Total de servidores) x 100	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DDH	NÃO HÁ	NÃO HÁ
ESCOLARIDADE - NÍVEL TÉCNICO	Percentual de servidores por grau de instrução - nível técnico	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	ANUAL	(Nº de servidores com formação de nível técnico ÷ Total de servidores) x 100	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DDH	NÃO HÁ	NÃO HÁ
ESCOLARIDADE - SUPERIOR	Percentual de servidores por grau de instrução - superior	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	ANUAL	(Nº de servidores com formação de graduação ÷ Total de	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DDH	NÃO HÁ	NÃO HÁ



					servidores) × 100				
ESCOLARIDADE - ESPECIALIZAÇÃO LATO SENSO	Percentual de servidores por grau de instrução - especialização lato senso	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	ANUAL	(Nº de servidores com formação de especialização lato senso ÷ Total de servidores) × 100	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DDH	NÃO HÁ	NÃO HÁ
ESCOLARIDADE - ESPECIALIZAÇÃO STRICTO SENSO	Percentual de servidores por grau de instrução - especialização stricto senso	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	ANUAL	Nº de servidores com formação de especialização stricto senso / Total de servidores × 100	SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS	DDH	NÃO HÁ	NÃO HÁ
AValiação DE DESEMPENHO ESTÁGIO PROBATÓRIO	Nota média das avaliações de desempenho dos servidores em estágio probatório	EM CONSTRUÇÃO	NOTA MÉDIA	TRIMESTRAL	Soma das notas dos servidores em estágio probatório / Nº de avaliados	SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	DDH	NÃO HÁ	NÃO HÁ
SERVIDORES NÃO AVALIADOS	Percentual de servidores não avaliados	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	ANUAL	Nº de servidores não avaliados / Nº de servidores ativos × 100	SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	DDH	NÃO HÁ	NÃO HÁ
ESTAGIÁRIOS	Percentual de estagiários	EM CONSTRUÇÃO	% ESTAGIÁRIOS	MENSAL	Nº de estagiários / Nº de servidores ativos × 100	EXCEL	DDH	NÃO HÁ	NÃO HÁ
ESTAGIÁRIOS - POR SECRETARIA	Percentual de estagiários por secretaria	EM CONSTRUÇÃO	% ESTAGIÁRIOS	MENSAL	Nº de estagiários por secretaria / Nº de servidores ativos lotados na secretaria × 100	EXCEL	DDH	NÃO HÁ	NÃO HÁ
ESTAGIÁRIOS - POR GRADUAÇÃO	Percentual de estagiários por cargo	EM CONSTRUÇÃO	% ESTAGIÁRIOS	MENSAL	Nº de estagiários por graduação / Total de estagiários × 100	EXCEL	DDH	NÃO HÁ	NÃO HÁ
LICENÇAS MÉDICAS	Percentual de Ausências por motivo de saúde do servidor ou acompanhante	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	MENSAL	Nº de licenças médicas concedidas / Nº total de servidores ativos × 100	SEI/ EXCEL	DSO	NÃO HÁ	NÃO HÁ



	mento familiar								
LICENÇAS MÉDICAS - POR SECRETARIA	Percentual de Ausências por motivo de saúde do servidor ou acompanhamento familiar	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	MENSAL	Nº de licenças médicas concedidas por secretaria / Nº total de servidores ativos x 100	SEI/ EXCEL	DSO	NÃO HÁ	NÃO HÁ
LICENÇAS MÉDICAS - POR CARGO	Percentual de Ausências por motivo de saúde do servidor ou acompanhamento familiar	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	MENSAL	Nº de licenças médicas concedidas por cargo / Nº total de servidores ativos x 100	SEI/ EXCEL	DSO	NÃO HÁ	NÃO HÁ
ACIDENTE DE TRABALHO	Percentual de acidentes de trabalho	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	TRIMESTRAL	Nº de acidentes / Nº de servidores ativos x 100	SEI/ EXCEL	DSO	NÃO HÁ	NÃO HÁ
ACIDENTE DE TRABALHO - POR SECRETARIA	Percentual de acidentes de trabalho por secretaria	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	TRIMESTRAL	Nº de acidentes / Nº de servidores ativos lotados na secretaria x 100	SEI/ EXCEL	DSO	NÃO HÁ	NÃO HÁ
ACIDENTE DE TRABALHO - POR CARGO	Percentual de acidentes de trabalho por cargo	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	TRIMESTRAL	Nº de acidentes / Nº de servidores ativos por cargo x 100	SEI/ EXCEL	DSO	NÃO HÁ	NÃO HÁ
READAPTAÇÃO	Percentual de readaptações por incapacidade parcial	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	SEMESTRAL	Nº de servidores readaptados / Nº total de servidores x 100	SEI/ EXCEL	DSO	NÃO HÁ	NÃO HÁ
SAÚDE MENTAL	Percentual de afastamentos por transtornos psiquiátricos	EM CONSTRUÇÃO	% SERVIDORES	MENSAL	Nº de licenças por CID F / Nº total de servidores x 100	SEI/ EXCEL	DSO	NÃO HÁ	NÃO HÁ

Tabela: Indicadores de desempenho



**PREFEITURA DE
LONDRINA**

Secretaria Municipal de
Recursos Humanos

REVISÃO DO PLANO (ciclo PDCA)

Instância de Monitoramento

Assessoria de Planejamento

Periodicidade de revisão

Semestral

Forma de reporte

Reuniões de Alinhamento.

Sistema de Gestão de Projetos.



PREFEITURA DE
LONDRINA

Secretaria Municipal de
Recursos Humanos

DOCUMENTO DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

VERSÃO 1: 30/04/2026

Ana Karla Jacoby Aguiar Valim
Assessoria de Planejamento

Rodrigo Altair Silva e Souza
Secretaria Municipal de Recursos Humanos