

RESULTADOS DE PESSOAS														
Nº	Indicador	E/O	Si- nal	Und	Ciclo						Referencial			
					2014		2015		2016		2017		Quem	Valor
					Prev	Real	Prev	Real	Prev	Real	Prev	Real		
7A - PESSOAS - MEDIDAS DE PERCEPÇÃO														
7.A.1	Favorabilidade do clima organizacional - FCO	E	↑	%	70 (2013)	66,2 (2013)	70 (2015)	64,5 (2015)	-	-	70 (2017)	85,1 (2017)	MO	88,4
Pesquisa realizada a cada dois anos. A próxima está prevista para outubro/2019. A variação de 2015 para 2017 reflete a mudança de metodologia adotada pela Sabesp para a pesquisa de clima organizacional.														
7.A.2	Taxa de satisfação com a liderança (pesquisa de clima organizacional - dimensão liderança)	O	↑	%	70 (2013)	66,5 (2013)	70 (2015)	63,2 (2015)			70 (2017)	85 (2017)	MO	90
Pesquisa realizada a cada dois anos. A próxima está prevista para outubro/2019. A variação de 2015 para 2017 reflete a mudança de metodologia adotada pela Sabesp para a pesquisa de clima organizacional.														
7.A.3	Taxa de satisfação da FT com a imparcialidade (pesqui- sa de clima - categoria imparcialidade)	O	↑	%	-	58,4 (2013)	-	58,7 (2015)	-	-	-	78,4 (2017)	MO	84,4
Extraído da pesquisa de clima organizacional, mede a satisfação da FT com a(s) pergunta(s): Existe empenho em tratar todas as pessoas e situações sem favoritismos e preconceitos;Se eu for tratado injustamente, acredito que serei ouvido e acabarei obtendo justiça;As regras estabelecidas aplicam-se à todos na organização;Todos aqui são tratados igualmente em seus direitos e deveres (equidade). Resultado segmenta- do por departamento, tendo os seguintes resultados:MSB: 81,5; MSD: 72,5; MSE: 75,1; MSG: 70,7; MSI: 83,1; MSL: 78,9; MSN: 86,1.														
7.A.4	Taxa de satisfação da FT com o reconhecimento (pes- quisa de clima - categoria reconhecimento)	O	↑	%	-	56,6 (2013)	-	57,1 (2105)	-	-	-	79,5 (2017)	MO	87,0
Extraído da pesquisa de clima organizacional, mede a satisfação da FT com a(s) pergunta(s): Os líderes confiam na capacidade da equipe em desenvolver um bom trabalho;Os líderes aqui mostram reconhecimen- to pelo bom trabalho e pelo esforço extra;Recebemos reconhecimento justo pelas idéias e sugestões que damos;Aqui as pessoas são reconhecidas pela contribuição que dão à organização;Sinto que sou valoriza- do aqui e que posso fazer a diferença;Os bons resultados e as conquistas são comemorados por todos. Resultado segmentado por departamento, tendo os seguintes resultados:MSB: 82,4; MSD: 73,8; MSE: 77,3; MSG: 76,8; MSI: 87,3; MSL: 80,9; MSN: 89,1.														
7.A.5	Taxa de satisfação da FT com os benefícios oferecidos (pesquisa de clima)	O	↑	%	-	66,7 (2013)	-	69,1 (2015)	-	-	-	92,5 (2017)	MO	92,0
Extraído da pesquisa de clima organizacional, mede a satisfação da FT com a(s) pergunta(s): Os benefícios oferecidos são adequados quando comparados com o mercado de trabalho. Resultado segmentado por departamento, tendo os seguintes resultados:MSB: 95,8; MSD: 85,7; MSE: 88,7; MSG: 93; MSI: 93,2; MSL: 96,8; MSN: 92,1.														
7.A.6	Taxa de retenção de talentos (pesquisa de clima)	O	↑	%	-	78,2 (2013)	-	78,6 (2015)	-	-	-	89,8 (2017)	MO	94,0
Extraído da pesquisa de clima organizacional, mede a satisfação da FT com a(s) pergunta(s): Pretendo trabalhar aqui por muito tempo ainda. Resultado segmentado por departamento, tendo os seguintes resulta- dos:MSB: 92,3; MSD: 89,8; MSE: 89,1; MSG: 85,2; MSI: 89,8; MSL: 89,5; MSN: 94,1.														
7.A.7	Taxa de percepção da equidade (pesquisa de clima)	O	↑	%	-	59,7 (2013)	-	59,6 (2015)	-	-	-	80,6 (2017)	MO	84,2
Extraído da pesquisa de clima organizacional, mede a satisfação da FT com a(s) pergunta(s): Todos aqui são tratados igualmente em seus direitos e deveres (equidade). Resultado segmentado por departamento, tendo os seguintes resultados:MSB: 82,1; MSD: 67,4; MSE: 78,1; MSG: 71,3; MSI: 86,4; MSL: 83,2; MSN: 90,1.														
7.A.8	Taxa de satisfação com o desenvolvimento profissional (pesquisa de clima)	O	↑	%	-	58,3 (2013)	-	59,3 (2015)	-	-	-	83,5 (2017)	MO	89,2
Extraído da pesquisa de clima organizacional, mede a satisfação da FT com a(s) pergunta(s): As pessoas são encorajadas a participarem e as idéias e sugestões são aproveitadas;Este é um lugar onde existem prazer e desafio para estimular o crescimento das pessoas. Resultado segmentado por departamento, tendo os seguintes resultados:MSB: 82,4; MSD: 77,6; MSE: 80,9; MSG: 77,4; MSI: 87,7; MSL: 84,5; MSN: 89,1.														
7.A.9	Taxa de satisfação da FT com a comunicação (pesquisa de clima - categoria comunicação)	O	↑	%	-	68,9 (2013)	-	64,1 (2015)	-	-	-	87,2 (2017)	MO	92,2
Extraído da pesquisa de clima organizacional, mede a satisfação da FT com a(s) pergunta(s): Os líderes deixam claro o que esperam do nosso trabalho;Eu confio nas informações que recebo da liderança;As noti- cias sobre nossa empresa chegam até nós de forma correta e no momento certo;Eu sou envolvido nas decisões que me afetam e recebo todas as informações que preciso. Resultado segmentado por departamen- to, tendo os seguintes resultados:MSB: 87,1; MSD: 86,2; MSE: 86,8; MSG: 81,1; MSI: 92; MSL: 87,4; MSN: 93,8.														

RESULTADOS DE PESSOAS

Nº	Indicador	E/O	Si- nal	Und	Ciclo								Referencial			
					2014		2015		2016		2017		2018		Quem	Valor
					Prev	Real	Prev	Real	Prev	Real	Prev	Real	Prev	Real		
7.A.10	Taxa de envolvimento da FT (pesquisa de clima - categoria engajamento)	O	↑	%	-	82,3 (2013)	-	79,6 (2015)	-	-	-	95,1 (2017)	previsto p/ out/19	MO	97,3	
Extraído da pesquisa de clima organizacional, mede a satisfação da FT com a(s) pergunta(s): Meu trabalho tem um sentido especial para mim, é muito mais que um emprego;As pessoas aqui têm vontade de vir para o trabalho;Eu me empenho em meu trabalho, pois sei o quanto ele é importante para o resultado final;Eu conheço e compartilho dos valores e princípios da organização. Resultado segmentado por departamento, tendo os seguintes resultados:MSB: 96,1; MSD: 93,9; MSE: 94,7; MSG: 94,3; MSI: 96,6; MSL: 93,9; MSN: 96,5.																
7.A.11	Taxa de entendimento dos valores e princípios MS (pesquisa de clima)	O	↑	%	-	87,5 (2013)	-	85 (2015)	-	-	-	97,6 (2017)	previsto p/ out/19	MO	98,5	
Extraído da pesquisa de clima organizacional, mede a satisfação da FT com a(s) pergunta(s): Eu conheço e compartilho dos valores e princípios da organização. Resultado segmentado por departamento, tendo os seguintes resultados:MSB: 98,2; MSD: 100; MSE: 97,1; MSG: 97,4; MSI: 98,3; MSL: 94,7; MSN: 98.																
7B - PESSOAS - INDICADORES DE RENDIMENTO																
7.B.1	Taxa de realização de feedback - TRF	E	↑	%	-	-	-	-	-	-	70,0	59,8	85,0	77,3	MO	82,0
Indicador mede prática criada em 2017, oriunda de um grupo focal realizado com a FT pós pesquisa de clima 2015, onde a FT demonstrou que a prática de feedback não era realizada a contento. Programa inserido na estratégia de 2017 e 2018 no objetivo estratégico “Aprimorar a gestão de pessoas”, mede o percentual de funcionários que obtiveram, ao menos uma vez ao ano, um feedback. Indicador estratificado por departamento, possuindo, no último ciclo, os seguintes resultados: MSB: 98,53; MSG: 85,61; MSL: 92; MSN: 94,02; MSD: 92,59; MSI: 94,87; MSE: 21,78 e CDG: 93,33.																
7.B.2	Taxa de absenteísmo	O	↓	%	2,7	2,5	2,4	2,2	2,0	2,1	2,0	2,1	2,0	2,1	MO	3,6
Indicador estratificado por departamento, possuindo, no último ciclo, os seguintes resultados: MSB: 1,86; MSG: 2,94; MSL: 0,83; MSN: 1,43; MSD: 1,34; MSI: 1,18; MSE: 1,81.																
7.B.3	Taxa de empregabilidade	O	↔	%	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	MO	98
Indicador estratificado por departamento, possuindo, no último ciclo, os seguintes resultados: MSB: 98; MSG: 98; MSL: 98; MSN: 98; MSD: 98; MSI: 98; MSE: 98.																
7.B.4	Taxa de cumprimento do acordo coletivo	O	↔	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	MO	100
Indicador estratificado por departamento, possuindo, no último ciclo, os seguintes resultados: MSB: 100; MSG: 100; MSL: 100; MSN: 100; MSD: 100; MSI: 100; MSE: 100.																
7.B.5	Taxa de benefícios mantidos	O	↔	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	MO	100
Indicador estratificado por departamento, possuindo, no último ciclo, os seguintes resultados: MSB: 100; MSG: 100; MSL: 100; MSN: 100; MSD: 100; MSI: 100; MSE: 100.																
7.B.6	Índice de produtividade do sistema de trabalho	E	↑	Ligs / empreg.	1.813	1.811	2.019	2.044	2.166	2.148	2.321	2.322	2.331	2.324	Copasa	610
Mede a quantidade de ligações de água e esgoto por empregado da MS. A MS é líder de produtividade no setor de saneamento, demonstrando o melhor índice, tornando-se referência mundial no setor. Reflete a inter-relação entre todas as práticas de gestão da MS, bem como a cooperação entre as áreas, gerando sinergia em busca da excelência. Estratificado por UGR, tendo no último ciclo, os resultados: MSB: 2.994; MSG: 4.218; MSL: 4.360; MSN: 4.007.																
7.B.7	Taxa de FT com acesso à internet	O	↔	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	MO	100
Indicador estratificado por departamento, possuindo, no último ciclo, os seguintes resultados: MSB: 100; MSG: 100; MSL: 100; MSN: 100; MSD: 100; MSI: 100; MSE: 100.																
7.B.8	Taxa de FT com acesso ao e-mail	O	↔	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	MO	100
Indicador estratificado por departamento, possuindo, no último ciclo, os seguintes resultados: MSB: 100; MSG: 100; MSL: 100; MSN: 100; MSD: 100; MSI: 100; MSE: 100.																
7.B.9	Taxa de cumprimento do PCD	O	↔	%	100	100	100	98	100	100	100	96	100	100	MO	78
Indicador estratificado por departamento, possuindo, no último ciclo, os seguintes resultados: MSB: 100; MSG: 100; MSL: 100; MSN: 100; MSD: 100; MSI: 100; MSE: 100.																
7.B.10	Índice de eficácia de treinamento	O	↔	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	MO	100
Indicador estratificado por departamento, possuindo, no último ciclo, os seguintes resultados: MSB: 100; MSG: 100; MSL: 100; MSN: 100; MSD: 100; MSI: 100; MSE: 100.																
7.B.11	Taxa de frequência de acidentes	O	↓	Índice	5,0	8,8	6,5	10,7	6,5	5,5	4,5	2,9	4,5	4,0	MO	4,1
Indicador estratificado por UGR, possuindo, no último ciclo, os seguintes resultados: MSB: 6,3; MSG: 1,6; MSL: 4,9 e MSN: 7,4.																

RESULTADOS DE PESSOAS																
Nº	Indicador	E/O	Si- nal	Und	Ciclo								Referencial			
					2014		2015		2016		2017		2018		Quem	Valor
					Prev	Real	Prev	Real	Prev	Real	Prev	Real	Prev	Real		
7.B.12	Taxa de gravidade de acidentes	O	↓	Índice	205	132,1	100	167,6	90	164,3	70	73,6	70	46,6	MO	181,6
Indicador estratificado por UGR, possuindo, no último ciclo, os seguintes resultados: MSB: 131,7; MSG: 8,2; MSL: 24,9 e MSN: 7,4.																
7.B.13	Acidentes de trabalho com afastamento	O	↓	Qtde	9	10	9	13	9	7	6	11	9	8	MO	7
Indicador estratificado por departamento, possuindo, no último ciclo, os seguintes resultados: MSB: 2; MSG: 1; MSL: 1; MSN: 1; MSD: 0; MSI: 1; MSE: 1 e CDG: 1.																
7.B.14	Taxa de frequência de acidentes - Prestadores de serviço	O	↓	Índice	3,4	7,0	6,5	4,0	3,3	0,4	1,1	2,2	1,4	0,0	MO	0,0
7.B.15	Taxa de gravidade de acidentes - Prestadores de serviço	O	↓	Índice	27,0	222,4	100,0	53,1	40,0	4,0	1,1	16,5	8,0	0,0	MO	0,0
7.B.16	Acidentes de trabalho com afastamento - Prestadores de serviço	O	↓	Qtde	8	7	9	4	4	2	2	2	2	0	MO	0
7.B.17	Índice de afastamento por doenças ocupacionais	O	↔	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Teórico	0
Indicador estratificado por departamento, possuindo, no último ciclo, os seguintes resultados: MSB: 0; MSG: 0; MSL: 0; MSN: 0; MSD: 0; MSI: 0; MSE: 0.																
7.B.18	Número de acidentes de trabalho com morte	O	↔	Qtde	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Teórico	0
Indicador estratificado por departamento, possuindo, no último ciclo, os seguintes resultados: MSB: 0; MSG: 0; MSL: 0; MSN: 0; MSD: 0; MSI: 0; MSE: 0.																
7.B.19	Rotatividade geral	O	↓	Índice	-	-	12,0	34,6	12,0	7,6	7,0	4,4	5,0	11,0		
7.B.20	Índice de cumprimento das inspeções de segurança	O	↔	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	MO	100
Indicador estratificado por departamento, possuindo, no último ciclo, os seguintes resultados: MSB: 100; MSG: 100; MSL: 100; MSN: 100; MSD: 100; MSI: 100; MSE: 100.																
7.B.21	Índice de elaboração de relatório de PPRA dentro do prazo	O	↔	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	MO	100
Indicador estratificado por departamento, possuindo, no último ciclo, os seguintes resultados: MSB: 100; MSG: 100; MSL: 100; MSN: 100; MSD: 100; MSI: 100; MSE: 100.																
7.B.22	Índice de incidentes investigados	O	↔	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	MO	100
Indicador estratificado por departamento, possuindo, no último ciclo, os seguintes resultados: MSB: 100; MSG: 100; MSL: 100; MSN: 100; MSD: 100; MSI: 100; MSE: 100.																
7.B.23	Taxa de empregados promovidos	O	↑	%	-	25,9	-	86,4	-	31,4	-	42,4	-	24,4	MO	35
7.B.24	Taxa de solicitações dos empregados atendidas no prazo - SAC MIS	O	↔	%	95	100	95	99	92	98	92	96	92	99	MO	98
7.B.25	Taxa de empregados capacitados	O	↑	%	95	92	95	91	95	94	95	96	95	96	Metodologia própria	
7.B.26	Índice de capacitação por empregado	O	↑	hrs/emp	-	45,8	-	26,2	-	30,7	-	40,6	-	58,5	MO	37,8
A queda referente ao ciclo 2015 refere-se à reorganização dos investimentos para a aceleração das obras no combate a crise hídrica.																
7.B.27	Taxa de incentivo à FT (PPR)	O	↑	%	100	57,1	100	91,4	100	91,7	100	100	100	100	MO	100
O resultado de 2018 é uma projeção baseado no atingimento dos indicadores selecionados para o pagamento da PPR, uma vez que o indicador só terá o seu resultados oficial após a publicação do balanço da Sabesp, previsto para o início de abril.																
7.B.28	Taxa de empregados reconhecidos no Programa Profissional Destaque	O	↑	%	-	2,3	-	6,8	-	10,1	-	8,8	-	7,6	Metodologia própria	
7.B.29	Taxa de empregados participantes do Programa Profissional Destaque	O	↑	% parti- cip.	-	1,6	-	2,1	-	5,8	-	10,4	-	12,0	Metodologia própria	