



PROGRAMA DE DIMENSIONAMENTO DAS NECESSIDADES DE PESSOAL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ

Macapá-Ap



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ
PRÓ-REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO E PLANEJAMENTO
COORDENAÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS – CGP**

PROGRAMA DE DIMENSIONAMENTO DAS NECESSIDADES DE PESSOAL

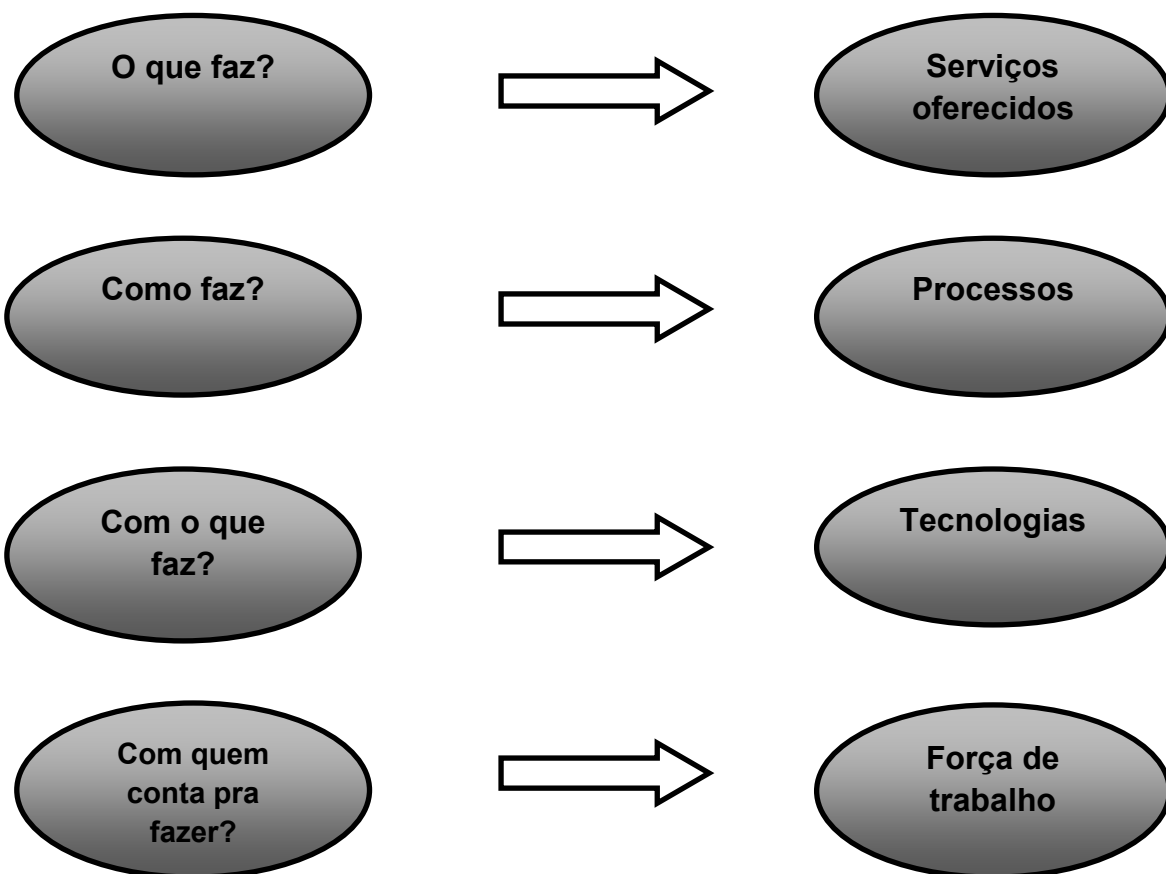
1. CARACTERIZAÇÃO DO PROGRAMA

O Programa de Dimensionamento das Necessidades de Pessoal e Modelo de Alocação de Vagas, parte integrante do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) e em consonância com a Análise Organizacional da UNIFAP, propõe-se a construir um modelo de dimensionamento e estudo da força do trabalho na Instituição, visando a melhoria das práticas de gestão de pessoas, atendendo as mudanças dos atuais cenários, político, social e econômico que impõe novas tendências, demandas e desafios às IFES (Instituições Federais de Ensino Superior).

O Programa será constituído do processo de identificação, análise e quantificação da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando a proporção entre quantitativos de quadros de carreira e os usuários, as inovações tecnológicas e modernização dos processos de trabalho.

Para tanto, deverá seguir os seguintes passos, que possibilitam o estabelecimento de uma matriz de alocação de cargos:

PASSOS DO DIMENSIONAMENTO



2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GERAL

Estabelecer a matriz de alocação de cargos (fórmula matemática de distribuição), através da quantificação do número de servidores segundo as qualificações necessárias para o funcionamento adequado das unidades de trabalho, de acordo com os processos de trabalho e atividades a serem mantidas ou desenvolvidas.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir critérios de distribuição de vagas;
- Analisar quadro de pessoal;
- Definir a estrutura organizacional e suas competências;
- Analisar processos e condições de trabalho;
- Verificar condições tecnológicas;
- Levantar composição etária e de saúde ocupacional dos servidores;
- Definir os quantitativos ideais para as diversas áreas;
- Subsidiar o recrutamento da força de trabalho na Instituição.

3. PÚBLICO ALVO

Em conformidade com as propostas do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos-Administrativos em Educação, o Programa tem como público alvo os servidores técnico-administrativos efetivos, pessoal terceirizado, estagiários e bolsistas.

4. METODOLOGIA DE EXECUÇÃO

Para cumprimento dos objetivos elencados no Programa de Dimensionamento das Necessidades de Pessoal e Modelo de Alocação de Vagas, será adotada uma abordagem sistêmica e participativa, que possibilita a avaliação consistente dos aspectos quantitativos e qualitativos do sistema organizacional e a otimização do desempenho dos processos de trabalho nos diversos ambientes organizacionais.

Para a implementação do Programa será necessária, além da equipe de trabalho desta Instituição, a contribuição de uma assessoria externa na área de estatística e de dimensionamento da força de trabalho.

O Programa prevê as seguintes etapas:

ETAPA I

1. Treinamento para Diretores e Chefes das Unidades Administrativas para aplicação do Formulário de Dimensionamento.
2. Aplicação dos Formulários de Dimensionamento.
3. Levantamento quantitativo e qualitativo do quadro atual dos servidores técnicos-administrativos por cargo e ambientes organizacionais:
 - a) **Quantos somos?** Estabelecimento do quantitativo de pessoal por unidade e sub-unidade de lotação.
 - b) **O que somos?** Levantamento do perfil dos servidores por cargo.
 - c) **Onde estamos?** Localização dos servidores por unidades e subunidades.
 - d) **O que fazemos?** Levantamento das atribuições dos servidores e dos setores.
4. Operacionalização da I Etapa: utilização de Sistema Informatizado próprio a ser alimentado na CGP (usar dados existentes e inserir novos dados).

ETAPA II

1. Análise preliminar do quadro atual
 - a) Estudo dos dados coletados.
 - b) Pesquisa bibliográfica.
 - c) Estudo de grupo.
 - d) Pesquisa de campo (chefias e supervisores).

2. Emissão de relatório da análise preliminar (diagnóstico).

ETAPA III

1. Análise dos resultados obtidos.

2. Propostas para elaboração da Matriz de Alocação de Cargos para adoção de políticas internas para provisão, desenvolvimento e movimentação do pessoal técnico-administrativo.

ESTRUTURA METODOLÓGICA

