

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGESP**Portaria Nº 351 / 2021 - PROGESP, de 26 de março de 2021.**

A PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE, no uso de suas atribuições legais e estatutárias,

CONSIDERANDO o disposto na Lei nº 11.091/2005, que estruturou o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação;

CONSIDERANDO o disposto no Decreto 5825/2006, que dispõe sobre as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005;

CONSIDERANDO a Resolução n 005/2020-CONSUNI, de 27 de novembro de 2020, que aprovou o Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI (2020/2029) e que traz a necessidade de implementação do modelo de dimensionamento dos servidores técnico-administrativos a fim de permitir uma melhor definição de perfil do profissional e sua distribuição na Instituição, considerando suas habilidades e as necessidades do cargo;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução n 024/2019-CONSUNI, de 11 de dezembro de 2019, o que aprovou o Plano de Gestão 2019-2023 da Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN (Plano de Gestão 2019-2023);

RESOLVE:

Art. 1º Instituir e regulamentar o Modelo de Dimensionamento de servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), que se encontra no anexo I desta portaria e disponível no portal institucional da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (www.progesp.ufrn.br > Transparência > Dimensionamento Técnico-Administrativo).

Art. 2º Publicar esta Portaria em Boletim de Serviço.

MIRIAN DANTAS DOS SANTOS

Pró-Reitora

ANEXO**DIMENSIONAMENTO DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UFRN****1. Justificativa**

O decreto 5.825/2006 traz a necessidade de que toda Instituição Federal de Ensino - IFE possua um processo de identificação e análise da força de trabalho, o dimensionamento. Tal projeto é necessário para contribuir com a tomada de decisão em nível estratégico, como previsto no Plano de Desenvolvimento Institucional e no Plano de Gestão.

Observa-se que a avaliação das necessidades de força de trabalho para o alcance dos objetivos institucionais, bem como a identificação e análise do quantitativo, dos cargos e dos perfis dos servidores técnico-administrativos que compõem o quadro de pessoal, são essenciais para o reconhecimento das lacunas existentes e para o suporte na tomada de decisão no que se refere a planejamento, alocação e desenvolvimento de forma assertiva e efetiva. Este estudo é ainda mais pertinente no cenário de extinção de cargos por meio de decretos, dos altos índices de rotatividade em cargos de nível fundamental e médio do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE e nas dificuldades de provimento que se apresentam.

2. Objetivos

2.1. Objetivo Geral

Definir a quantidade e o perfil necessários de servidores técnico-administrativos para o desempenho satisfatório das atividades inerentes às unidades da UFRN.

2.2. Objetivos Específicos

- Orientar a distribuição de vagas desocupadas dos cargos de técnico-administrativos;
- Alocar efetivamente os cargos e servidores, conforme perfis necessários nas unidades;
- Contribuir para a melhoria contínua dos processos de trabalho;
- Apoiar os processos de movimentação de pessoal;
- Orientar a definição das atividades de capacitação;
- Auxiliar na homologação dos afastamentos para qualificação;
- Contribuir com o desenvolvimento de ambientes colaborativos e com a flexibilidade na atuação dos servidores;
- Auxiliar na tomada de decisão quanto à flexibilização da carga horária das unidades da instituição;
- Dar suporte no planejamento das atividades de promoção à saúde.

3. Método

O dimensionamento da UFRN consiste em avaliar a força de trabalho nos aspectos quantitativo e qualitativos, a fim de estabelecer uma matriz de alocação de cargos e o mapeamento dos perfis necessários para o cumprimento dos objetivos institucionais, conforme modelos descritos abaixo.

3.1. Análise Quantitativa

Segundo o Art. 6º do Decreto 5.825/06, o dimensionamento objetiva estabelecer a Matriz de Alocação de Cargos que é o "conjunto de variáveis quantitativas que, por meio de fórmula matemática, traduz a distribuição ideal dos Cargos Técnico-Administrativos na IFE" (Art. 3º, inciso X).

Foram consideradas para o estudo todas as unidades da UFRN, exceto aquelas vinculadas aos hospitais universitários, que se encontram sob a gestão da EBSEH. As variáveis utilizadas no estudo foram extraídas de duas fontes: por meio dos sistemas integrados e por meio de entrevistas com os gestores utilizando questionário. A variável resposta do modelo estatístico é o número ideal de servidores na unidade na opinião do gestor. Na entrevista, realizou-se um trabalho de sensibilização dos gestores no sentido de reportarem respostas mais realistas possíveis considerando as necessidades da unidade, minimizando superestimação dessa quantidade ideal para *input* do modelo. Dessa maneira, o método estatístico utilizado para estimar o número médio ideal de servidores nas unidades foi o modelo de Regressão Linear. O objetivo deste é estimar uma equação matemática que melhor explique a relação entre uma variável resposta (Y) e possíveis variáveis explicativas (X) que buscam mensurar o volume de trabalho das unidades. A equação matemática da Regressão Linear é da forma:

$$Y_i = \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \dots + \beta_p X_{ip} + \varepsilon_i, \quad i = 1, \dots, n$$

em que,

Y_i é a variável resposta para cada unidade i ;

X_{ip} são as variáveis explicativas em cada unidade i ;

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_p$ são os coeficientes da regressão;

ε_i são os erros aleatório de cada unidade i .

Os coeficientes são estimados pelo método de mínimos quadrados ordinários conforme Bussab e Morettin (2010).

Para avaliação da qualidade do ajuste do modelo foram obtidos os coeficientes de determinação (R^2) de cada regressão ajustada. Quanto mais próximo de 1 for o R^2 , significa que as variáveis explicativas foram eficazes na explicação da variabilidade da variável resposta. Além disso, o gráfico dos resíduos padronizados foi utilizado para avaliar alguns pressupostos do método. Nos casos dos números de observações serem "pequenos" (menor que 30), foi realizado o teste de Shapiro - Wilks (teste de normalidade).

A primeira etapa do projeto busca determinar o quantitativo ideal da mão-de-obra necessária por unidade através da aplicação de métodos estatísticos que analisam variáveis específicas para cada ambiente de trabalho. Essas unidades foram agrupadas em estratos de acordo com a similaridade da natureza das rotinas de trabalho e os processos que medem a produtividade das mesmas. As variáveis utilizadas no modelo foram estabelecidas a partir da análise das atividades desenvolvidas em cada setor que demanda os serviços de servidores técnico-administrativos.

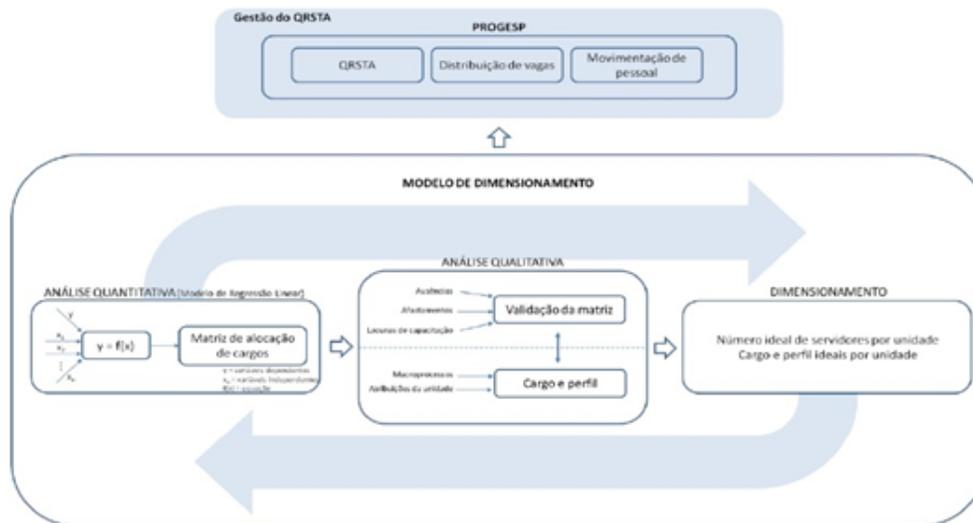
3.2. Análise Qualitativa

A Análise Qualitativa trata da definição das competências necessárias para a execução das atividades na UFRN, levando em consideração as atribuições de cada setor, o tempo de serviço, as idades e a saúde ocupacional dos servidores e, as condições tecnológicas e ambientais de trabalho.

Nessa etapa, são levantadas informações, a partir do SIGRH, acerca das ausências, afastamentos, licenças, tempo de serviço, níveis de qualificação e capacitação, atribuições, processos de trabalho, entre outras variáveis que caracterizam a unidade. Depois desse levantamento prévio, é realizada uma entrevista com os gestores, a fim de traçar o perfil dos cargos necessários para a unidade, bem como validação da matriz de alocação de cargos estimada na etapa quantitativa.

O modelo qualitativo considera de forma efetiva as atribuições de cada setor e seus macroprocessos a partir da análise dos regimentos das unidades e do Plano Gerencial da Unidade cadastrado na fase de planejamento da Avaliação de Desempenho. Dessa forma, para definição do perfil necessário levam-se em consideração todos os cargos ativos do Plano de Cargos e Carreiras dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), conforme Lei 11.091/2005.

Figura I - Dimensionamento de servidores técnico-administrativos



4. Resultados

Os resultados do modelo de dimensionamento aplicado nos anos de 2015 a 2017 encontra-se no portal da PROGESP, por meio do link <https://progesp.ufrn.br/secao/transparencias>.

(Assinado digitalmente em 29/03/2021 09:25)

MIRIAN DANTAS DOS SANTOS
 PRO-REITOR(A) - TITULAR
 PROGESP (11.65)
 Matrícula: 349927

MIRIAN DANTAS DOS SANTOS
 Autenticado Digitalmente