



DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO E PROJETOS ESPECIAIS
COORDENADORIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

PROGRAMA DE DIMENSIONAMENTO

PELOTAS/ RS

APROVADO EM JULHO DE 2008

RESOLUÇÃO DO CONSELHO DIRETOR n° 08/2008

**INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS**

REITOR

Antônio Carlos Barum Brod

DIRETOR DE GESTÃO DE PESSOAS

Nilo Moraes de Campos

GRUPO DE ELABORAÇÃO

Alexandre de Pauli Bandeira

Cleni Duarte Soares

Fernanda Pereira Teixeira de Mello

Henrique Ziglia Maia

Nara Regina da Rosa Madeira

**PROGRAMA DE DIMENSIONAMENTO DAS NECESSIDADES
INSTITUCIONAIS DE PESSOAL TÉCNICO-ADMINISTRATIVO
DO INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE**

Art. 1º A presente Norma institui o Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal Técnico-Administrativo do IFSul, em conformidade com o disposto no artigo 24 da Lei nº. 11.091, de 12 de janeiro de 2005, com as diretrizes estabelecidas pelo Decreto nº. 5.825, de 29 de junho de 2006 e com o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PDIC, instituído por Resolução do Conselho Diretor do, então, Centro Federal de Educação Tecnológica de Pelotas (CEFET-RS).

CAPÍTULO I

DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Seção I

Dos Princípios

Art. 2º O programa de Dimensionamento é regido pelos seguintes princípios:

I – respeito à natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;

II - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;

III - qualidade do processo de trabalho;

IV - adequação do quadro de pessoal às demandas institucionais;

V - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas;

VI - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;

VII - apropriação do processo de trabalho pelos ocupantes da carreira, inserindo-os como sujeitos no planejamento institucional;

VIII - aprimoramento do processo de trabalho, transformando-o em conhecimento coletivo e de domínio público.

Seção II

Das Diretrizes

Art. 3º O Programa de Dimensionamento é regido pelas seguintes diretrizes:

I - vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional da Instituição Federal de Ensino - IFE;

II - o dirigente da IFE, os dirigentes das unidades acadêmicas e administrativas, e a área de gestão de pessoas são responsáveis pela implementação do Programa de Dimensionamento de que trata a presente Norma;

III - o dimensionamento das necessidades de pessoal será alcançado, de forma articulada com os demais programas do PDIC, a partir dos objetivos e metas de cada unidade ou setor de trabalho, por meio de planejamento participativo.

CAPÍTULO II

DOS CONCEITOS

Art. 4º Para efeito da aplicação desta Norma, consideram-se fundamentais os seguintes conceitos:

I - dimensionamento: processo de identificação e análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando as inovações tecnológicas e modernização dos processos de trabalho no âmbito da IFE;

II - alocação de cargos: processo de distribuição de cargos baseado em critérios de dimensionamento objetivos, previamente definidos e expressos em uma matriz, visando ao desenvolvimento institucional;

III - matriz de alocação de cargos: conjunto de variáveis quantitativas que, por meio de fórmula matemática, traduz a distribuição ideal dos Cargos Técnico-Administrativos na IFE;

IV - força de trabalho: conjunto formado pelas pessoas que, independentemente do seu vínculo de trabalho com a IFE, desenvolvem atividades técnico-administrativas e de gestão;

V - equipe de trabalho: conjunto da força de trabalho da IFE que realiza atividades afins e complementares;

VI - ocupante da carreira: servidor efetivo pertencente ao quadro da IFE que ocupa cargo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação;

VII - processo de trabalho: conjunto de ações seqüenciadas que organizam as atividades da força de trabalho e a utilização dos meios de trabalho, visando ao cumprimento dos objetivos e metas institucionais;

VIII - planejamento participativo: espaço institucionalizado e permanente para construção coletiva de soluções para as questões institucionais e onde o servidor se insere como sujeito do planejamento, se apropria do processo de trabalho e afirma valores e compromissos que lhe permitem o exercício da crítica sobre o próprio desempenho.

CAPÍTULO III

DOS OBJETIVOS

Art. 5º O Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal tem como objetivos:

I - identificar a força de trabalho da instituição e a natureza dos vínculos existentes;

II - identificar o quantitativo das necessidades de cargos para atender às demandas institucionais;

III - diagnosticar as necessidades de melhoria nos processos, nas condições de trabalho e na tecnologia utilizada;

IV - analisar a estrutura organizacional e suas competências, bem como as necessidades de redefinição;

V - promover a distribuição de vagas, a partir das necessidades apontadas pelo processo de dimensionamento;

VI - identificar a necessidade de realização de remanejamento e readaptação, bem como a realização de concurso público, a fim de atender às demandas institucionais;

VII - subsidiar a formulação de critérios para recrutamento, seleção e remanejamento de pessoal com base nas exigências do cargo e nas competências individuais requeridas para o seu provimento;

VIII - definir a Matriz de Alocação de Cargos e demais critérios para o estabelecimento da real necessidade da força de trabalho;

IX - conhecer as atividades dos setores em relação aos ambientes organizacionais e à força de trabalho;

X - identificar a composição etária e as condições de saúde ocupacional dos servidores ocupantes da carreira;

XI - fornecer elementos para os demais Programas do PDIC.

CAPÍTULO IV

DO PROCESSO DE DIMENSIONAMENTO

Art. 6º As atividades de dimensionamento deverão ser realizadas de forma a produzir avaliações e relatórios periódicos sobre o quadro de pessoal, com vistas a sua permanente adequação às necessidades institucionais, conforme previsto no artigo 4º da Lei nº. 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

Art. 7º O processo diagnóstico, para fins de dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, deverá ser realizado mediante cumprimento das seguintes etapas:

- I – levantamento e análise de dados qualitativos e quantitativos;
- II - sistematização de resultados;
- III - apresentação dos resultados às unidades;
- IV - definição da matriz de alocação de cargos;
- V - elaboração do quadro ideal das necessidades de pessoal.

Art. 8º Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal é composto pelas seguintes atividades:

- I - análise da estrutura organizacional da instituição e suas competências;
- II - análise da força de trabalho;
- III - análise dos processos e condições de trabalho;
- IV - análise das condições tecnológicas da instituição.

Art. 9º As atividades previstas no artigo anterior serão implementadas mediante:

- I – diagnóstico institucional, considerando pelo menos:
 - a) as unidades que compõem a estrutura organizacional, suas competências e localizações;
 - b) as equipes de trabalho.
- II – diagnóstico da força de trabalho, considerando pelo menos:
 - a) o quantitativo de pessoal, a natureza dos vínculos e as cargas horárias;
 - b) o perfil do servidor ocupante da carreira;

c) os aspectos qualitativos e quantitativos que condicionem o desempenho, como subsídios para os demais programas do PDIC;

d) a situação de saúde ocupacional.

III - descrição dos processos e condições de trabalho, considerando, pelo menos:

a) a natureza dos processos;

b) a necessidade de racionalização;

c) a adaptação às inovações implementadas na IFE;

d) a percepção dos integrantes da força de trabalho quanto às condições ambientais e quanto à qualidade das relações interpessoais.

IV - levantamento de dados de infra-estrutura, diagnosticando, pelo menos:

a) as condições físicas de trabalho;

b) os recursos tecnológicos disponíveis;

c) a adequação dos equipamentos utilizados.

CAPÍTULO V

DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 10. Compete à DGP/CODEPE planejar, coordenar, supervisionar e implementar as atividades do Programa de Dimensionamento das Necessidades de Pessoal na Instituição, bem como elaborar avaliações e relatórios periódicos previstos no art. 6º.

Art. 11. Compete aos gestores das diversas áreas da Instituição executar as ações derivadas do Programa de Dimensionamento das Necessidades de Pessoal, conforme previsto no Capítulo IV da presente Norma, bem como suprir tempestivamente as informações necessárias à DGP/CODEPE.

Art. 12. Compete à Diretoria de Administração e Planejamento:

I – prover as condições físicas que contemplem as necessidades diagnosticadas no processo de dimensionamento que interferem no desempenho das atividades dos servidores;

II - contratar assessoria e assistência especializadas, sempre que estas forem consideradas imprescindíveis para o cumprimento pleno das atividades previstas na presente Norma;

III – informar à Diretoria de Gestão de Pessoas / CODEPE de alterações patrimoniais ocorridas e que interfiram no desempenho das atividades dos servidores;

IV - informar à Diretoria de Gestão de Pessoas / CODEPE alterações ocorridas na estrutura organizacional da Instituição.

Art. 13. Compete à CIS – Comissão Interna de Supervisão acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a implementação do Programa de Dimensionamento das Necessidades de Pessoal na IFE.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 14. O suprimento das condições estabelecidas nos incisos I e II do artigo 12 é considerado prioridade institucional.

Art. 15. O contingente quantitativo de trabalhadores das fundações de apoio, empresas terceirizadas e demais componentes da força de trabalho não pertencente ao quadro efetivo da Instituição será considerado, para efeito do dimensionamento da força de trabalho, como indicador da necessidade de contratação de pessoal.

Art. 16. As iniciativas de ações e o zelo pelo fiel cumprimento dos objetivos desta Norma são de todas as chefias, observada a hierarquia determinada pela estrutura organizacional da Instituição.

Art. 17. São instâncias recursais para as demandas derivadas da aplicação da presente Norma, o Diretor de Gestão de Pessoas, o Reitor e o Conselho Superior, nesta ordem.

Parágrafo único. A CIS – Comissão Interna de Supervisão será ouvida previamente à manifestação das instâncias recursais definidas no *caput* deste artigo.

Art. 18. Esta Norma, se necessário, será revisada:

I - após um ano de sua edição;

II – de acordo com a ampliação da rede institucional.

Art. 19. O Reitor do Instituto Federal Sul-Rio-Grandense, em consonância com os objetivos definidos nesta Norma, ouvida a CIS - Comissão Interna de Supervisão, baixará as normas complementares que se fizerem necessárias para o seu fiel cumprimento.