



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CONSELHO UNIVERSITÁRIO - CÂMARA DE ADMINISTRAÇÃO, PLANEJAMENTO E GESTÃO DE PESSOAS

RESOLUÇÃO Nº 58/2023 - CONSUNI - CAPGP (10.17.05)

Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO

Chapecó-SC, 11 de julho de 2023.

Institui política e estabelece diretrizes para o dimensionamento da força de trabalho dos servidores integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação (TAE) da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS).

O PRESIDENTE DA CÂMARA DE ADMINISTRAÇÃO, PLANEJAMENTO E GESTÃO DE PESSOAS (CAPGP) DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO (CONSUNI) DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL (UFFS), no uso de suas atribuições legais definidas no Regimento Geral da UFFS, considerando:

- a. a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005;
- b. o Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006;
- c. a Resolução nº 13/CONSUNI CAPGP/UFFS/2020, de 16 de junho de 2020; e
- d. a Portaria SEDGG/ME nº 7.888, de 1º de setembro de 2022,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir a Política de Dimensionamento e Alocação de Servidores Integrantes da Carreira dos Técnico-administrativos em Educação (TAE) da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS).

Art. 2º Estabelecer diretrizes para o dimensionamento da força de trabalho dos servidores integrantes da Carreira dos Cargos TAE da UFFS.

CAPÍTULO I

DOS PRINCÍPIOS E FINALIDADES DA POLÍTICA DE DIMENSIONAMENTO E ALOCAÇÃO DE SERVIDORES TAE

Art. 3º Para fins desta Política considera-se:

I - Dimensionamento e Alocação de Servidores TAE: o processo de identificação e análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando as inovações tecnológicas e a modernização dos processos de trabalho no âmbito da UFFS;

II - Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT): o instrumento de gestão de pessoas que visa estimar o quantitativo ideal de pessoas para realizar um conjunto de entregas com foco em resultado, considerando o contexto e as características da força de trabalho;

III - Alocação da Força de Trabalho (AFT): a distribuição de códigos de vaga ou remoção de servidores (com ou sem contrapartida) para atendimento do resultado do dimensionamento;

IV - Modelo Referencial: o modelo definido pelo Órgão Central do Sipec para o dimensionamento da força de trabalho e o sistema informático de dimensionamento de pessoas vigente;

V - Unidade Organizacional: cada instância da estrutura administrativa da UFFS, independentemente do seu nível hierárquico;

VI - 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 permite o exercício da crítica sobre o próprio desempenho.

Art. 4º Constituem-se em princípios da Política de Dimensionamento e Alocação dos TAE da UFFS:

I - a gestão democrática da força de trabalho TAE, por meio de seus órgãos dirigentes, colegiados e de assessoramento;

II - a promoção de condições de equidade da força de trabalho entre as Unidades Organizacionais da UFFS;

III - a valorização da gestão democrática baseada na legalidade, impessoalidade, moralidade, imparcialidade, publicidade, eficiência, eficácia e efetividade.

Art. 5º Esta Política de Dimensionamento e Alocação tem por finalidades:

I - o adequado atendimento às demandas por TAE oriundas da aplicação do modelo referencial para dimensionamento da força de trabalho, inovações tecnológicas e modernização dos processos de trabalho no âmbito da UFFS;

II - a promoção da isonomia nas condições de trabalho dos TAE entre as diferentes unidades organizacionais da Universidade, por meio do estabelecimento de mínimos institucionais de alocação de códigos de vaga;

III - a qualificação do Plano de Desenvolvimento Institucional por meio da melhoria das práticas de dimensionamento, provimento, capacitação e desenvolvimento da carreira TAE;

IV - o atendimento equilibrado das demandas por alocação de TAE previstas no Plano de Gestão do segmento TAE, tendo como base a priorização de áreas;

V - 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.

CAPÍTULO II

DO PLANO DE GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO TAE NA UFFS

Art. 6º O instrumento de implementação da Política de Dimensionamento do segmento TAE da UFFS é o Plano de Gestão do segmento TAE da UFFS.

Parágrafo único. O Plano de Gestão do segmento TAE da UFFS será elaborado com periodicidade mínima bianual, submetido e apresentado para aprovação da Câmara de Administração, Planejamento e Gestão de Pessoas (CAPGP) do CONSUNI.

Art. 7º O Plano de Gestão do Segmento TAE da UFFS é composto por:

I - diagnóstico de demandas de força de trabalho do corpo técnico de cada unidade organizacional, elaborado consoante o modelo referencial de DFT do Órgão Central do SIPEC;

II - matriz de dimensionamento;

III - proposta de alocação ou realocação de servidores ou cargos, distribuição de vagas novas e vagas desocupadas;

IV - estratégia de alocação do corpo técnico entre as unidades organizacionais.

§ 1º A matriz de dimensionamento de que trata o inciso II do *caput* será composta pelo(a):

I - a sigla da unidade organizacional dimensionada;

II - o número de servidores alocados;

III - o número ideal de servidores, baseado no Índice de Adequação de Pessoal (IAP) do modelo referencial;

IV - o Índice de Adequação de Pessoal (IAP), calculado com Índice de Tempo Produtivo (ITP) de 70%, incluindo demanda reprimida;

V - o déficit de servidores, baseado no número ideal de servidores e no Índice de Adequação de Pessoal (IAP);

VI - a prioridade no atendimento, registrada de 1 a 5 sendo a última a menor prioridade.

§ 2º A priorização das áreas de que trata o inciso V do § 1º deverá ser homologada pela Direção do *Campus*, para o *Campus*, e pelo Reitor, para a reitoria, considerando o diagnóstico de demandas de força de trabalho e os objetivos institucionais. A priorização poderá considerar as atividades declaradas na aplicação do Modelo Referencial, como de competência da unidade, mas não realizadas em função da defasagem de pessoal ou por outros fatores.

§ 3º A proposta de alocação ou realocação de servidores ou cargos de que trata o inciso III do *caput* poderá considerar movimentações entre os *campi* e, entre os *campi* e reitoria, por meio de remoção de servidores ou realocação de códigos de vaga livres, ambos com ou sem contrapartida.

§ 4º A estratégia de alocação de servidores de que trata o inciso IV do *caput* poderá demandar a publicação de editais para fins de movimentação de pessoal e priorizará o equilíbrio na distribuição de códigos de vaga entre as unidades, considerando critérios com vistas ao atendimento das demandas acadêmica e administrativa.

Art. 8º O Diagnóstico de Demandas de Força de Trabalho, elaborado pela Comissão Permanente de Dimensionamento do Segmento TAE (CPDST), deverá considerar, minimamente, os seguintes aspectos:

I - a tabela de entregas esperadas pela unidade;

II - o quantitativo de entregas realizadas no último período dimensionado, não menor que 10 meses;

III - o nível de esforço percebido para o cumprimento das entregas;

IV - o número de servidores em abono permanência;

V - o número de servidores com redução de carga horária com previsão em lei;

VI - a média de afastamentos e licenças saúde dos servidores lotados na unidade;

VII - o número de servidores cedidos ou requisitados por força executória.

Parágrafo único. A eventual alteração de estruturas, pessoal ou competências da unidade ensejará a reaplicação do modelo referencial para fins de atualização.

CAPÍTULO III

DA COMISSÃO E SUAS COMPETÊNCIAS

Art. 9º Integram a Comissão Permanente de Dimensionamento do Segmento TAE (CPDST):

I - o Diretor de cada *Campus*;

II - o Coordenador Administrativo de cada *Campus*;

III - o Diretor de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progesp);

IV - o Diretor de Planejamento da Pró-Reitoria de Planejamento (Proplan);

V - um representante da Comissão Interna de Supervisão (CIS).

Art. 10. São atribuições da CPDST:

I - elaborar o Plano de Gestão do segmento TAE da UFFS, nos termos do art. 6º desta Resolução;

II - realizar pelo menos uma audiência pública de apresentação do plano aos servidores da UFFS;

III - abrir período de recebimento de emendas dos servidores da UFFS;

IV - acompanhar e avaliar a aplicação do DFT;

V - produzir relatório da aplicação dos planos aprovados, sempre que demandado pela CAPGP;

VI - produzir e atualizar, quando necessário, processos manuais técnicos de trabalho da CPDST.

Art. 11. Cabe ao Diretor de *Campus*, para o respectivo *Campus*, e à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progesp), para a reitoria, a implementação do Plano de Dimensionamento do Segmento TAE aprovado na CAPGP, assim como:

I - definir, em conjunto com os servidores da unidade, as atividades que constarão no DFT;

II - ser responsável pelo acompanhamento da inserção de dados de execução de atividades no DFT de servidores e terceirizados que participam das entregas mensuradas pelo sistema utilizado no DFT;

III - cadastrar novas atividades que não estejam na base de dados do DFT do Órgão Central do Sipec;

Parágrafo único. A competência dos incisos I, II, e III poderá ser delegada pelo titular a outros servidores da mesma unidade.

Art. 12. Cabe à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progesp) a condução dos eventuais processos de movimentação de vagas livres entre os *campi*, e entre *Campus* e reitoria.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 13. Casos omissos serão resolvidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progesp), ouvida a CPDST.

Art. 14. A CPDST deverá elaborar o primeiro Plano de Gestão do segmento TAE da UFFS em até 12 meses da publicação desta Resolução.

Art. 15. Fica revogada a [RESOLUÇÃO Nº 13/CONSUNI CAPGP/UFFS/2020](#), de 25 de junho de 2020, e suas alterações.

Art. 16. Esta resolução entra em vigor em 1º de agosto de 2023.

Sala das Sessões da Câmara de Administração, Planejamento e Gestão de Pessoas (CAPGP) do Conselho Universitário (CONSUNI), por meio de sistema de videoconferência Webex, 6ª Sessão Ordinária, em Chapecó-SC, 10 de julho de 2023.

CLAUNIR PAVAN

Presidente da Câmara de Administração, Planejamento e Gestão de Pessoas

GISMAEL FRANCISCO PERIN

Presidente do Conselho Universitário em exercício

(Assinado digitalmente em 11/07/2023 16:22)

CLAUNIR PAVAN

PRO-REITOR
PROGESP (10.49)
Matrícula: ###353#2

(Assinado digitalmente em 11/07/2023 16:58)

GISMAEL FRANCISCO PERIN

REITOR EM EXERCÍCIO

Processo Associado: 23205.004305/2020-41

Visualize o documento original em <https://sipac.uffs.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: **58**, ano: **2023**, tipo: **RESOLUÇÃO**, data de emissão: **11/07/2023** e o código de verificação: **27a445c285**