



PROGESP

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Modelo de gestão de pessoas

Equipe de elaboração

Pró-reitora de Gestão de Pessoas

Mirian Dantas dos Santos

Pró-reitor Adjunto de Gestão de Pessoas

Joade Cortez Gomes

Diretora de qualidade de vida, saúde e segurança do trabalho

Gilvânia Morais de Araújo Fernandes

Diretora de desenvolvimento de pessoas

Michelle Paiva Cruz

Diretora de administração de pessoal

Solange Álvares dos Santos

Assessor técnico

Walter Pedro Silva Júnior

Design gráfico

Mauricio Oliveira Jr. (SEDIS)

Modelo de Gestão de Pessoas

- EIXOS**
- Promoção da saúde e segurança no trabalho
 - Desenvolvimento de pessoas
 - Lazer e vida social
 - Práticas de gestão do trabalho



MISSÃO
Promover a política de gestão de pessoas da UFRN, visando ao desenvolvimento pessoal, social e profissional, zelando pelos direitos, saúde e qualidade de vida no trabalho.
VISÃO
Ser referência na gestão de pessoas no âmbito do serviço público federal, com práticas inovadoras e atendimento de excelência.
VALORES
<ul style="list-style-type: none">• Comprometimento• Criatividade e Inovação• Eficiência e Eficácia• Ética• Impessoalidade• Integração• Legalidade• Respeito às pessoas, à liberdade de expressão e à diversidade• Responsabilidade social e ambiental• Solidariedade• Sustentabilidade• Transparência



Gestão da Força de Trabalho



Dimensionamento de Pessoal
Docente / Técnico

Distribuição da Força de Trabalho
Docente
Resolução 100/23 - CONSEPE
Técnico-administrativo
Resolução 041/xx - CONSAD

Seleção

Concurso público
Magistério Federal
Técnico-administrativo
Professor substituto

↑
POLÍTICA DE COTAS

Alocação e Movimentações

Remoção
Docente
Resolução 060/2020 - CONSEPE
Técnico-administrativo
Resolução 056/2018 - CONSAD

Redistribuição
Resolução Conjunta
008/2023-CONSEPE/CONSAD

Gestão por Competências

Gestão por competências (Institucionais, docentes e técnicos)
Orienta os processos de desenvolvimento, movimentação, por exemplo

Planejamento do Trabalho

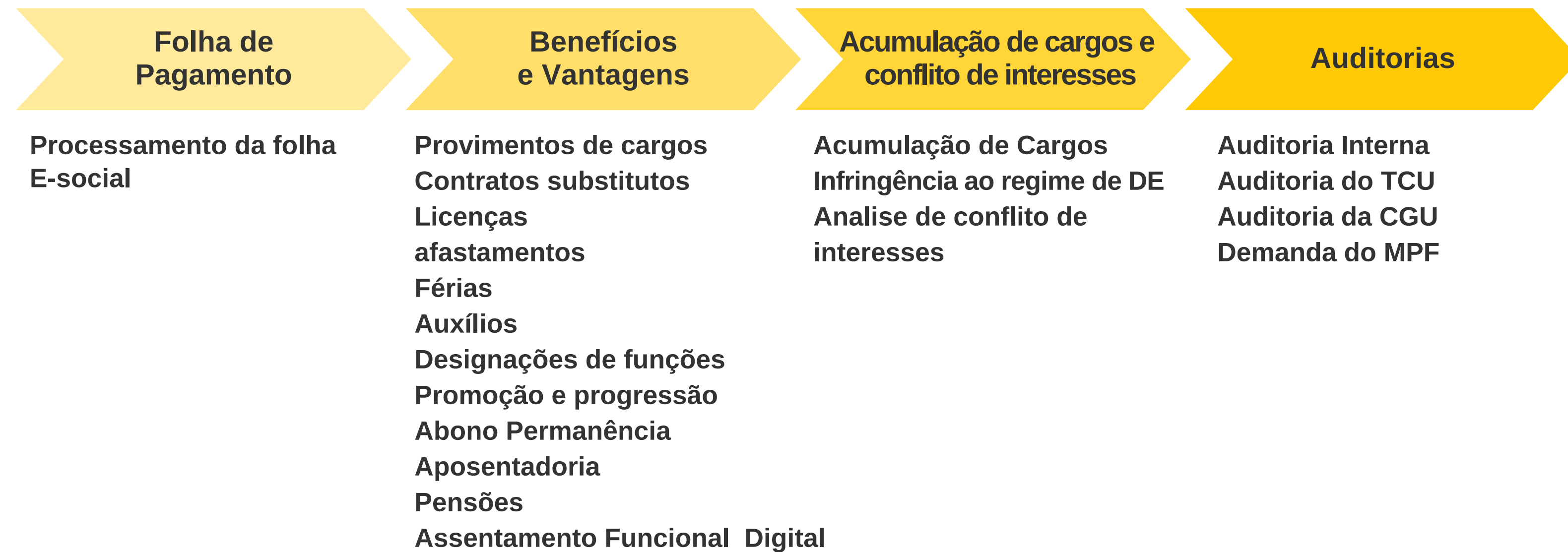
Distribuição de Carga Horária Docente
Resolução 229/2016 - CONSEPE

Programa de Gestão e Desempenho
Resolução 011/2022 - CONSAD

Comissões responsáveis – Câmara de Gestão de Pessoas; Comissão Própria de Pessoal Técnico-Administrativo em Educação – CPPTAE; Comissão Permanente de Desenvolvimento Institucional (CPDI); Comissão de Heteroidentificação

Sistemas – SIGRH; SIGAA; Polare; SISDIP

Concessão e controle dos direitos e Vantagens, acumulação de cargos, auditorias e conflito de interesses



Comissões responsáveis – Comissão Própria de Pessoal Docente (CPPD), Grupos de Trabalho e Comissões Internas

Sistemas – SIGRH; SIAPE, SIGEPE; e- Pessoal; e-Aud; e-Soacial, Seci





Desenvolvimento de pessoas



Desenvolvimento

Capacitação
Levantamento de Necessidade e Capacitação
Resolução 025/2017 - CONSAD

Plano de Desenvolvimento de Pessoas (Decreto 9.991/2019)

Programa de Capacitação e Qualificação

Avaliação

Estágio probatório
Docente
Resolução 083/2006 - CONSEPE
Técnico-Administrativo
Resolução 08/2006 - CONSAD

Avaliação de Desempenho
Docente
Resolução 021/2023 - CONSEPE
Técnico-administrativo
Resolução 110/2019 - CONSAD

Relações de Trabalho

Mediação das relações de trabalho

Clima organizacional

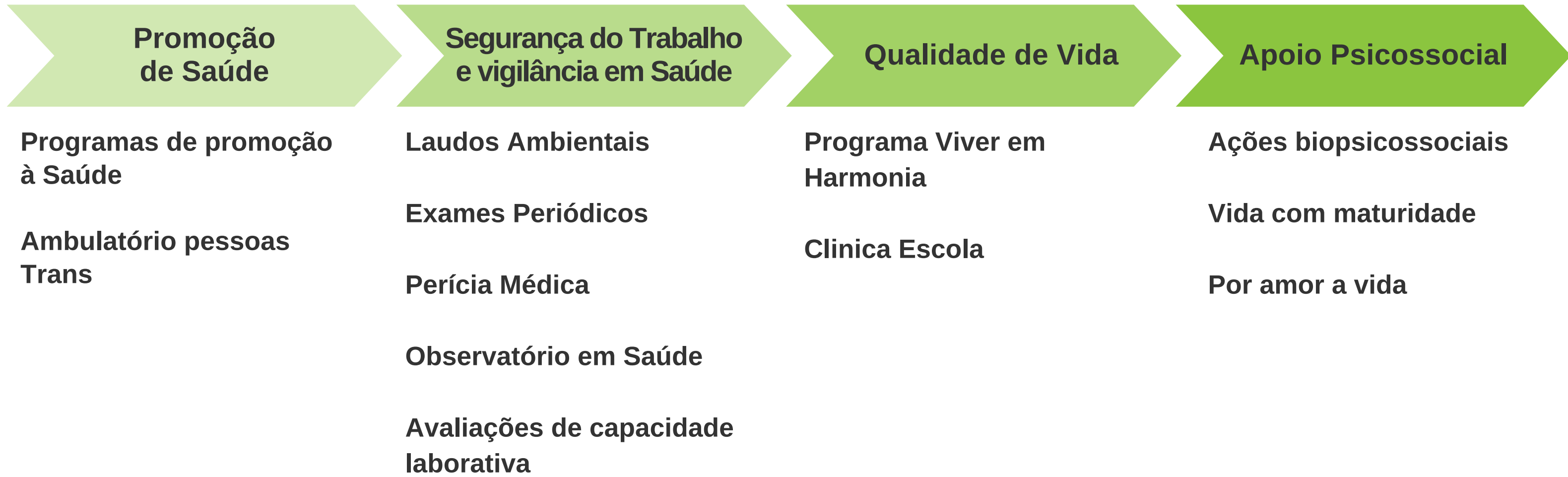
Núcleo de enfrentamento às violências

Comissões responsáveis – Comitê de capacitação; Comissão de Humanização das relações do trabalho; Espaço Acolher

Sistemas – SIGRH



Promoção de Qualidade de Vida e Segurança no Trabalho



Comissões responsáveis – Comitê Gestor do Programa de Qualidade de Vida, Comissão Interna de Saúde e Segurança do Trabalho, Comissão de Saúde Mental

Sistemas – SIGRH, Siape Saúde, SouGov

**INDICADORES
ESTRATÉGICOS**



**INDICADORES
TÁTICOS**

Indicadores Estratégicos de Gestão de Pessoas

1

Taxa de absenteísmo por doença com características relacionadas ao trabalho

Finalidade

Identificar qual a taxa de absenteísmo dos servidores por motivo de doença com características relacionadas ao trabalho a fim de subsidiar melhoria nas políticas de gestão de pessoas.

Fórmula de cálculo

$(\text{Número de dias não trabalhados por motivos de doenças com características relacionadas ao trabalho} / \text{Número de servidores} \times \text{Número de dias de exercício}) \times 100$

2

Taxa de desenvolvimento de competências por meio de capacitações

Finalidade

Promover o desenvolvimento de competências críticas junto aos servidores (gestores, docentes e técnico-administrativos) por meio de capacitações.

Fórmula de cálculo

$(\text{Percentual de capacitações alinhadas às Competências} + \text{Percentual de competências críticas desenvolvidas} / 2) \times 100$

3

Índice de qualidade de vida no trabalho

Finalidade

Compreender a qualidade de vida no trabalho junto aos servidores, concedendo-lhes, desta forma, um espaço para participação e construção coletiva, a fim de fortalecer ações que viabilizem a promoção à saúde em sua concepção integral e a melhoria do clima organizacional.

Fórmula de cálculo

$\text{média do conceito da dimensão 'apoio da chefia e da organização'} + \text{média do conceito da dimensão 'conforto físico'} + \text{média do conceito da dimensão 'controle e pressão'} + \text{média do conceito da dimensão 'coesão entre os pares'} / 4$

4

Índice de consolidação do modelo do PGD

Finalidade

Acompanhar o processo de consolidação do modelo PGD na UFRN.

Fórmula de cálculo

Média dos quesitos do instrumento de avaliação

Indicadores Táticos de Gestão de Pessoas

Seleção e Recrutamento

- Quantitativo de concursos homologados por categoria funcional
- Quantitativo de vagas ofertadas por categoria funcional
- Quantitativo de nomeações por categoria funcional

Perfil da força de trabalho

- Quantitativo geral de servidores
- Quantitativo e percentual de servidores por sexo
- Percentual de servidores por faixa etária e sexo
- Quantitativo de servidores por escolaridade
- Quantitativo de servidores por Etnia
- Quantitativo e percentual de servidores por categoria funcional
- Quantitativo de servidores por Classe e Cargo
- Quantitativo de servidores por Campus e unidade de trabalho
- Quantitativo de servidores por Carga horária
- Quantitativo de servidores por modalidade de trabalho
- Percentual de servidores em teletrabalho integral

Movimentação de Pessoal

- Quantitativo de processo por tipo de movimentação (redistribuição, remoção)

Perfil da Remuneração

- Total do custo com pessoal (mensal, anual)
- Total de despesa com pessoal por tipo de vínculo
- Remuneração média dos docentes por padrão de carreira
- Remuneração média dos técnico-administrativos por nível de classificação
- Quantitativo de servidores docentes por faixa de remuneração
- Quantitativo de servidores técnico-administrativos por faixa de remuneração
- Distribuição da remuneração por categoria funcional

Afastamentos

- Quantitativo por tipo de afastamento e por categoria

Rotatividade

- Rotatividade geral (%) por categoria funcional e ano
- Rotatividade de desligamento (%) por categoria funcional e ano
- Quantitativo de admissões por ano/trimestre/mês/dia
- Quantitativo de desligamentos por ano/trimestre/mês/dia
- Quantitativo de admissões por categoria funcional e nível de classificação
- Quantitativo de admissões por Cargo
- Quantitativo de admissões por Tipo de admissão
- Quantitativo de admissões por Campus
- Quantitativo de desligamentos por categoria funcional e nível de classificação
- Quantitativo de desligamentos por Cargo
- Quantitativo de desligamentos por Tipo de admissão
- Quantitativo de desligamentos por Campus

Desenvolvimento de Pessoas

- Quantitativo de servidores por conceito na avaliação de desempenho
- Quantitativo de progressões por tipo e por categoria funcional
- Percentual de servidores em estágio probatório
- Quantitativo de ações de desenvolvimento por vínculo
- Quantitativo de concluintes nas ações de desenvolvimento por vínculo
- Quantitativo de vagas disponibilizadas para os servidores por vínculo
- Quantitativo de servidores ingressantes em pós-graduação
- Quantitativo de servidores cursando pós-graduação
- Quantitativo de atendimentos de enfrentamento ao assédio e discriminação realizados
- Quantitativo de participações em ações de capacitação voltadas para o enfrentamento ao assédio e discriminação

Perfil das Funções

gratificadas

- Quantitativo de funções gratificadas
- Quantitativo de funções por sexo
- Percentual de funções por sexo e faixa etária
- Quantitativo de funções por escolaridade
- Quantitativo de funções por etnia
- Quantitativo de funções por categoria funcional
- Quantitativo de funções por Tipo de função
- Quantitativo de funções por Atividade desempenhada
- Rol de responsáveis

Qualidade de Vida no Trabalho

- Quantitativo de participantes por ações e projetos
- Quantitativo de avaliações periciais por finalidade
- Quantitativo de atividades de segurança do trabalho realizadas

UFERN | **PROGESP**