



# GESTÃO DE PESSOAS

# OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fortalecer a gestão de pessoas com foco na promoção da qualidade de vida, integração e desenvolvimento pessoal.

## PROGRAMAS

Desenvolvimento de Pessoas

Força de trabalho

Saúde, qualidade de vida e bem-estar dos servidores

Saúde ocupacional

Regimentos, regulamentos e procedimentos administrativos institucionais

## Indicador

Percentual de setores com suas competências específicas mapeadas

Percentual de competências gerenciais e específicas realizadas

Quantidade de normativos referentes à capacitação e qualificação dos servidores publicados

TAEs equivalentes em relação ao número de professores equivalentes

Percentual de implantação do Dimensionamento da Força de Trabalho

Percentual de unidades rastreadas quanto às condições de saúde no ambiente de trabalho

Índice de servidores licenciados para tratamento de saúde

Percentual de servidores que finalizaram os exames médicos periódicos

Percentual de servidores com enquadramento de adicionais ocupacionais revisados

Percentual da implementação do Programa de Gestão de Desempenho (PGD)

## PROGRAMA: Desenvolvimento de Pessoas

INDICADOR: Percentual de setores com suas competências específicas mapeadas

SITUAÇÃO DA META: Não Alcançada

### What- O Quê?

Dimensionamento da força de trabalho

### Why- Porque?

Determinar a quantidade adequada de colaboradores necessários para que uma organização ou departamento possa operar de maneira eficiente e eficaz, atendendo às demandas de trabalho sem excessos ou déficits de pessoal.

### Who- Quem?

DDP/PROGEP

### Where- Onde?

Unidades acadêmicas e administrativas.

### When- Quando?

Julho de 2027

### How- Como?

É realizada por meio da análise da demanda de trabalho, considerando volume e complexidade das tarefas, seguida da avaliação da capacidade produtiva dos colaboradores. Utilizam-se dados históricos, previsões e indicadores de desempenho para calcular o número ideal de pessoas necessárias, garantindo equilíbrio entre oferta e demanda.

### Observações:

Considerando o número de servidores na PROGEP atualmente, o Dimensionamento é inviável de ser realizado um curto/médio prazo. Só poderá ser executado com a posse de novos servidores para a unidade.

## PROGRAMA: Desenvolvimento de Pessoas

INDICADOR: Percentual de competências gerenciais e específicas realizadas

SITUAÇÃO DA META: Não Alcançada

### What- O Quê?

Dimensionamento da força de trabalho

### Why- Porque?

Determinar a quantidade adequada de colaboradores necessários para que uma organização ou departamento possa operar de maneira eficiente e eficaz, atendendo às demandas de trabalho sem excessos ou déficits de pessoal.

### Who- Quem?

DDP/PROGEP

### Where- Onde?

Unidades acadêmicas e administrativas.

### When- Quando?

Julho de 2027

### How- Como?

É realizada por meio da análise da demanda de trabalho, considerando volume e complexidade das tarefas, seguida da avaliação da capacidade produtiva dos colaboradores. Utilizam-se dados históricos, previsões e indicadores de desempenho para calcular o número ideal de pessoas necessárias, garantindo equilíbrio entre oferta e demanda.

### Observações:

Considerando o número de servidores na PROGEP atualmente, o Dimensionamento é inviável de ser realizado um curto/médio prazo. Só poderá ser executado com a posse de novos servidores para a unidade.

**PROGRAMA: Desenvolvimento de Pessoas**

**INDICADOR:** Quantidade de normativos referentes à capacitação e qualificação dos servidores publicados

**SITUAÇÃO DA META:** Parcialmente Alcançada

**What- O Quê?**

-

**Why- Porque?**

-

**Who- Quem?**

-

**Where- Onde?**

-

**When- Quando?**

-

**How- Como?**

-

**Observações:**

Meta atingida com a publicação da RESOLUÇÃO CONSUNI/UFR Nº 122, DE 10 DE setembro DE 2024

## PROGRAMA: Força de Trabalho

**INDICADOR:** TAEs equivalentes em relação ao número de professores equivalentes

**SITUAÇÃO DA META:** Não Alcançada

### **What- O Quê?**

Nomeação de novos servidores

### **Why- Porque?**

Aumento do número de servidores TAE na UFR. Atualmente a UFR possui uma das piores razões TAE/estudantes entre as Universidades federais brasileiras.

### **Who- Quem?**

Reitoria e PROGEP

### **Where- Onde?**

Novos servidores públicos

### **When- Quando?**

Não é possível prever prazo. Depende de fatores externos políticos e econômicos.

### **How- Como?**

Realizar o provimento de novos servidores TAEs para a UFR.

### **Observações:**

Depende da disponibilização de novos códigos de vaga pelo MEC.

## PROGRAMA: Força de Trabalho

**INDICADOR:** Percentual de implantação do Dimensionamento da Força de Trabalho

**SITUAÇÃO DA META:** Não Alcançada

### **What- O Quê?**

Dimensionamento da força de trabalho

### **Why- Porque?**

Determinar a quantidade adequada de colaboradores necessários para que uma organização ou departamento possa operar de maneira eficiente e eficaz, atendendo às demandas de trabalho sem excessos ou déficits de pessoal.

### **Who- Quem?**

DDP/PROGEP

### **Where- Onde?**

Unidades acadêmicas e administrativas.

### **When- Quando?**

Julho de 2027

### **How- Como?**

É realizada por meio da análise da demanda de trabalho, considerando volume e complexidade das tarefas, seguida da avaliação da capacidade produtiva dos colaboradores. Utilizam-se dados históricos, previsões e indicadores de desempenho para calcular o número ideal de pessoas necessárias, garantindo equilíbrio entre oferta e demanda.

### **Observações:**

Depende da disponibilização de novos códigos de vaga pelo MEC.

**PROGRAMA:** Saúde, qualidade de vida e bem-estar dos servidores

**INDICADOR:** Percentual de unidades rastreadas quanto às condições de saúde no ambiente de trabalho

**SITUAÇÃO DA META:** Não Alcançada

**What- O Quê?**

Sugerimos reclassificar como meta de longo prazo considerando ausência de vaga para profissional psicólogo que trabalharia nesta demanda

**Why- Porque?**

-

**Who- Quem?**

-

**Where- Onde?**

-

**When- Quando?**

-

**How- Como?**

-

**Observações:**

-

**PROGRAMA:** Saúde, qualidade de vida e bem-estar dos servidores

**INDICADOR:** Índice de servidores licenciados para tratamento de saúde

**SITUAÇÃO DA META:** Não Alcançada

### **What- O Quê?**

Sugerimos supressão do indicador ou alteração para análise das solicitações de afastamentos

### **Why- Porque?**

Não temos gerência sobre número de atestados recebidos.

### **Who- Quem?**

Equipe SIASS-UFR

### **Where- Onde?**

SIASS-UFR

### **When- Quando?**

Sob demanda, conforme atestados médicos/odontológicos são recebidos

### **How- Como?**

Análise dos atestados, homologação com dispensa de perícia ou encaminhamento para perícia. Manejo de agenda juntamente com a unidade SIASS UFMT, especialmente para juntas médicas

### **Observações:**

A equipe do SIASS é portariada com carga horária cedida de servidores do quadro da UFR, neste caso, servidores da DSQV

**PROGRAMA:** Saúde, qualidade de vida e bem-estar dos servidores

**INDICADOR:** Percentual de servidores que finalizaram os exames médicos periódicos

**SITUAÇÃO DA META:** Parcialmente Alcançada

### **What- O Quê?**

Manter a regularidade da oferta anual dos EMP, ampliar divulgação da importância da realização dos exames e instruir os servidores desde seu ingresso na UFR

### **Why- Porque?**

Os EMP permitem ao servidor manter um acompanhamento em relação à sua saúde que proporcionará intervenção precoce em caso de diagnósticos eventualmente identificados

### **Who- Quem?**

DSQV/PROGEP

### **Where- Onde?**

DSQV/PROGEP

### **When- Quando?**

Já foi realizada sensibilização junto aos novos servidores em junho/2025 e nova convocação para EMP ocorrerá em julho/2025

### **How- Como?**

Realizar convocação dos servidores, iniciar divulgação e instrução sobre os procedimentos bem como sensibilização sobre importância

### **Observações:**

-

## PROGRAMA: Saúde ocupacional

**INDICADOR:** Percentual de servidores com enquadramento de adicionais ocupacionais revisados

**SITUAÇÃO DA META:** Não Alcançada

### **What- O Quê?**

Busca ativa de laudos a serem revisados com abertura de processos SEI e solicitação de manifestação de servidores que tem laudo pendente de revisão

### **Why- Porque?**

Para atualização dos laudos anteriormente emitidos pela UFMT

### **Who- Quem?**

Engenheiro de Segurança do Trabalho/DSQV

### **Where- Onde?**

Visitas aos locais de trabalho dos servidores que terão os laudos revisados

### **When- Quando?**

A partir de Julho/2025

### **How- Como?**

Início do processo SEI, solicitação de descrição das atividades pelo servidor, seguido de visitas e entrevistas direcionadas com cada um

### **Observações:**

-

## PROGRAMA: Regimentos, regulamentos e procedimentos administrativos institucionais

INDICADOR: Percentual da implementação do Programa de Gestão de Desempenho (PGD)

SITUAÇÃO DA META: Não Alcançada

### What- O Quê?

Implementar o PGD na UFR - atualmente em curso.

### Why- Porque?

Garantir a adequação quantitativa e qualitativa dos servidores, alinhando o quadro de pessoal às necessidades das atividades públicas para assegurar eficiência, continuidade e qualidade dos serviços prestados à população.

### Who- Quem?

DDP/PROGEP

### Where- Onde?

Unidades acadêmicas e administrativas

### When- Quando?

Iniciada em Junho/2025 e fluxo contínuo a partir daí.

### How- Como?

Implementar o PGD nas unidades acadêmicas e administrativas da UFR, seguindo as normatizações próprias e dos órgãos de controle.

### Observações:

Em junho de 2025 iniciou-se o programa piloto do PGD em duas unidades (PROGEP e PROTIC) e a partir de agosto de 2025 será autorizado a outras unidades a entrada no PGD.