



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

Pró-Reitoria de Pessoal - PR4

Câmara Técnica do Programa de Dimensionamento da Força de Trabalho dos Técnico-Administrativos em Educação na UFRJ - PRODIM

**RELATÓRIO PARCIAL DA CÂMARA TÉCNICA DO PRODIM:
PROPOSTA DE METODOLOGIA PARA ALOCAÇÃO DE VAGAS DE SERVIDORES
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO**

Rio de Janeiro, novembro de 2023

EQUIPE DA REITORIA

ROBERTO DE ANDRADE MEDRONHO

Reitor

CASSIA CURAN TURCI

Vice-reitora

Pró-Reitoria de Pessoal - PR4

NEUZA LUZIA PINTO

Pró-Reitora de Pessoal

RAFAEL DOS SANTOS PEREIRA

Superintendente Geral de Pessoal

REJANE ANDREA MAGALHÃES DE BARROS

Coordenadora de Dimensionamento e Desenvolvimento de Pessoal

ALESSANDRA SARKIS DE MELO

Diretora de Movimentação e Alocação

THAÍS DE CASTRO MORAES

Diretora de Dimensionamento da Força de Trabalho

Câmara Técnica do Programa de Dimensionamento da Força de Trabalho dos Técnico-Administrativos em Educação na UFRJ - PRODIM

RAFAEL DOS SANTOS PEREIRA

Presidente

THAÍS DE CASTRO MORAES

Secretária

REJANE ANDREA MAGALHAES DE BARROS

Representante da PR4

ANA THEREZA DE BARROS GUERRA FERNANDES

Representante da Decania do Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CFCH)

ANGELUCIA MUNIZ

Representante do Complexo Hospitalar de Saúde (CHS)

CLAUDIA DAMIANA CASTRO DE SOUZA

Representante da estrutura superior - PR2

EDNÉA MARTINS

Representante do Fórum de Ciência e Cultura (FCC)

EDSON DINIZ NÓBREGA JÚNIOR

Representante do Complexo de Formação de Professores (CFP)

ELIANE MAGALHÃES DA SILVA

Representante da Decania do Centro de Letras e Artes (CLA)

ELIANE SOUZA RIBEIRO

Representante das unidades transversais - SIBI

EMANUEL VICTOR NOGUEIRA GOTARDO

Representante dos campi fora da sede - NUPEM

FÁTIMA CRISTINA DOS SANTOS

Representante dos campi fora da sede - Campus Duque de Caxias

JULIANA BURGUÊS GONÇALVES

Representante da Decania do Centro de Ciências Matemáticas e da Natureza (CCMN)

LUIZ OTÁVIO DE SOUZA SILVA

Representante da Decania do Centro de Tecnologia (CT)

LUIZ PHELLIPE DE ARAUJO ZEBENDO

Representante do Centro Multidisciplinar de Macaé

PAULO CESAR PASCOAL

Representante da Decania do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)

THIAGO DE SÁ BARCELAR

Representante da Decania do Centro de Ciências da Saúde (CCS)

SUMÁRIO

SUMÁRIO	4
1. Introdução	6
2. Histórico do trabalho.....	9
2.1. Câmara técnica do PRODIM.....	9
2.2. Proposta inicial	11
2.2.1. Matriz - Assistente em Administração	12
2.2.2. Matriz - Técnico em Assuntos Educacionais	15
2.3. Revisão da proposta.....	17
3. Proposta atual.....	20
3.1. Bibliotecário-Documentalista.....	20
3.2. Cargos da saúde	20
3.3. Casos específicos: cargos de TIC e Arquivistas	21
3.4. Outros cargos e cargos-profissão.....	21
3.5. Distribuição Técnico em Assuntos Educacionais.....	23
3.6. Distribuição Assistente em Administração.....	24
3.6.1. Primeira fase: distribuição prioritária.....	25
3.6.2. Segunda fase: unidades administrativas.....	27
3.6.3. Terceira fase: aplicação da matriz	28
3.7. Cálculos da matriz	31
3.7.1. Dimensão força de trabalho atual - Assistente em Administração.....	31
3.7.2. Dimensão força de trabalho atual - Técnico em Assuntos Educacionais.....	33
3.7.3. Dimensão variáveis de trabalho - Assistente em Administração	34
3.7.4. Dimensão variáveis de trabalho - Técnico em Assuntos Educacionais	35
3.7.5. Sistema de pontuação	36
APÊNDICE A - QUADRO DA SITUAÇÃO DO DIMENSIONAMENTO EM IFES	41
APÊNDICE B - QUADRO DE REUNIÕES E ATAS DA CÂMARA TÉCNICA.....	42

APÊNDICE C - QUADRO DE ENTREGAS DA CÂMARA TÉCNICA.....	43
APÊNDICE D - GLOSSÁRIO	44
ANEXO A – PORTARIA PR4/UFRJ Nº 652/2023 – INSTITUI PRODIM.....	47
ANEXO B – PORTARIA PR4/UFRJ Nº 11.883/2023 – CÂMARA TÉCNICA PRODIM.	51
ANEXO C – QRSTA UFRJ.....	54

1. Introdução

A necessidade de realização do dimensionamento da força de trabalho técnico-administrativo em educação, em Instituições Federais de Ensino Superior (Ifes) foi normatizada pela Lei Nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE). De acordo com a lei, o dimensionamento deve constar no plano de desenvolvimento dos integrantes do PCCTAE.

Na lei, foi estabelecido que:

Art. 4º Caberá à Instituição Federal de Ensino avaliar anualmente a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades, propondo ao Ministério da Educação, se for o caso, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis:

- I - demandas institucionais;
- II - proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira e usuários;
- III - inovações tecnológicas; e
- IV - modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição.

E que:

Art. 24. O plano de desenvolvimento institucional de cada Instituição Federal de Ensino contemplará plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira, observados os princípios e diretrizes do art. 3º desta Lei.

§ 1º O plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira deverá conter:

- I - dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição;

Os aspectos a serem observados para realização do dimensionamento, bem como as ações que devem ser adotadas pelas Ifes, foram estabelecidos pelo Decreto Nº 5.825, de 29 de junho de 2006. Além das orientações, a norma também define os conceitos de dimensionamento, alocação de cargos e matriz de alocação de cargos, dentre outros.

Na norma, dimensionamento é definido no artigo 3º, inciso VIII, como:

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;

O processo de dimensionamento é descrito no artigo 6º do decreto, que orienta sua execução e pontua seu objetivo de estabelecer a matriz de alocação de cargos e definir critérios de distribuição de vagas:

Art. 6º O dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, objetivando estabelecer a matriz de alocação de cargos e definir os critérios de distribuição de vagas, dar-se-á mediante:

I - a análise do quadro de pessoal, inclusive no que se refere à composição etária e à saúde ocupacional;

II - a análise da estrutura organizacional da IFE e suas competências;

III - a análise dos processos e condições de trabalho; e

IV - as condições tecnológicas da IFE.

Desde 2018, a extinção de cargos e vedação de provimento de vagas do PCCTAE tem gerado um grande déficit de pessoal das Ifes. O Decreto Nº 9.262, de 9 de janeiro de 2018, extinguiu mais de 30 cargos do PCCTAE, além de vedar o provimento de vagas de quase 60 cargos. Já no ano seguinte, o Decreto Nº 10.185, de 20 de dezembro de 2019, extinguiu mais de 60 cargos e vedou o provimento de vagas de, aproximadamente, outros 60.

Nesse contexto de escassez de força de trabalho e redução expressiva dos quadros, principalmente no caso dos cargos de apoio, o dimensionamento da força de trabalho e a alocação de vagas se apresentam como elementos de suma importância para a gestão estratégica de pessoas nas instituições de ensino.

Não foram poucas as iniciativas de elaboração de uma metodologia única para o dimensionamento da força de trabalho e para a alocação de vagas nas Ifes. O Fórum Nacional de Pró-Reitores de Gestão de Pessoas das IFES (FORGEPE) possuía, no período de 2020/2021, três grupos de trabalho relacionados ao dimensionamento. No período seguinte, 2021/2022, o dimensionamento foi abordado pelo Grupo 2: Planejamento de Vagas e Dimensionamento.

Na mesma época, o então Ministério da Economia, atual Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), publicou a portaria SEDGG/ME Nº 7.888, de 1º de setembro de 2022, trazendo orientações aos órgãos e entidades da administração pública federal quanto aos procedimentos a serem observados para o dimensionamento da força de trabalho. Na portaria, o órgão definiu os conceitos de Planejamento da Força de Trabalho e de Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT) como:

I - Planejamento da Força de Trabalho (PFT): conjunto de processos, práticas e tecnologias de gestão de pessoas indispensáveis para as organizações que buscam compor equipes de trabalho eficientes, a fim de assegurar a alocação assertiva de pessoas com vistas à efetivação de planos e de objetivos institucionais;

II - Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT): instrumento de gestão de pessoas que visa a 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;

Ainda no mesmo instrumento legal, foram tratadas a transferência e a institucionalização do modelo referencial, uma metodologia desenvolvida pelo MGI em parceria com a Universidade de Brasília (UnB), que inclui o modelo referencial de DFT e o Sistema de Dimensionamento de Pessoas (Sisdip). Esse modelo é disponibilizado gratuitamente pelo órgão central do Sipec a todos os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, mediante solicitação.

De acordo com o MGI, os resultados obtidos com a utilização do modelo referencial são: um conjunto de indicadores numéricos, a descrição do trabalho e relatórios compilados com dados de pessoal da unidade organizacional dimensionada. Além de trazer a estimativa da quantidade ideal de pessoas para atuação naquela unidade, o painel de resultados traz outros indicadores como perfil da equipe, rotatividade de pessoal, complexidade das entregas, bem como a identificação daquelas que demandaram mais esforços, ausências, entre outros.

Em 2022, foi realizado um projeto piloto na Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) para avaliar a aplicação do modelo referencial em uma instituição de ensino. Os resultados foram apresentados pelo grupo de trabalho de dimensionamento do FORGEPE, que opinou de forma favorável à utilização da metodologia em Ifes.

Com base em levantamento realizado no período de agosto a setembro de 2023, nos sítios institucionais e em relatórios de gestão e PDIs de 65 universidades federais, identificou-se que 35 delas realizam algum tipo de dimensionamento. Dessas 35, 15 utilizam o modelo referencial e outras 6 demonstram interesse em adotá-lo.

Levando-se em conta o parecer favorável apresentado pelo FORGEPE, o incremento na adesão por outras Ifes e os resultados positivos observados em outros órgãos, o modelo referencial apresenta-se como uma ferramenta com grande potencial para gestão estratégica de pessoas. É preciso ressaltar, entretanto, que a metodologia aborda a etapa quantitativa do dimensionamento, cabendo à cada instituição a definição de fluxos e políticas que integrem o resultado do dimensionamento a outras etapas do planejamento de pessoal, como admissão, alocação, movimentação e desenvolvimento.

2. Histórico do trabalho

Em 23 de agosto de 2023, foi instituído, pela portaria PR4/UFRJ nº 611, o Programa de Dimensionamento da Força de Trabalho dos Técnico-Administrativos em Educação na UFRJ (PRODIM). Com objetivo de subsidiar o planejamento da força de trabalho, o PRODIM busca estruturar a solicitação e distribuição de vagas entre as unidades, tornando o processo mais transparente.

Embora a UFRJ já tenha vivenciado experiências de iniciar processos de dimensionamento da força de trabalho, esses processos não lograram êxito e hoje, para compreendê-los, contamos apenas com a memória de alguns servidores que participaram “lá atrás”. Até pouco tempo, as solicitações das unidades eram feitas de forma espontânea e sem padronização, através de processo SEI, e-mail, ofício e em reuniões com os dirigentes. Em setembro de 2022, foi realizado um levantamento padronizado e, apesar de haver registros dessas demandas, não eram todos os cargos que tinham seus critérios de distribuição registrados. Encontramos registro da metodologia utilizada para alocação de vagas de Assistentes em Administração (AAd) oriundas do último concurso (edital nº 190/2022).

A metodologia de distribuição do AAd do concurso 190/2022, foi baseada em apenas dois critérios objetivos (quantidade de processos SEI e quantidade de empenho) que orientaram uma distribuição hierarquizada, porém, pelos registros formais disponíveis, não foi possível compreender totalmente os critérios, o que nos fez intuir que houve uma avaliação qualitativa da gestão da PR4, subsidiada pelos dois indicadores objetivos e por um processo negocial.

A metodologia que pudemos avaliar foi então considerada insuficiente para atender aos objetivos pretendidos pelo programa de dimensionamento, qual seja: estabelecer um processo cuja racionalidade técnica priorize: i) critérios objetivos em detrimento de subjetivos e; ii) priorize a decisão coletiva em detrimento de acordos bilaterais. Ambos objetivos somente seriam possíveis se o programa tivesse a maior transparência possível, de informações e diálogo franco com os diretores de unidade, por isso os arquivos que a câmara tinha como instrumento de trabalho foram disponibilizados na nuvem da UFRJ para que toda comunidade pudesse acompanhar o trabalho e conhecer as demandas de todas as unidades, assim como a forma de trabalho da câmara.

2.1. Câmara técnica do PRODIM

A Câmara Técnica de Dimensionamento da Força de Trabalho TAE, designada pela portaria nº 9.722 de 5 de setembro de 2023, foi instalada em outubro de 2023 por determinação da portaria nº 611 que instituiu o PRODIM. A partir de sua instalação, os membros foram apresentados aos

conceitos iniciais de dimensionamento, alocação e distribuição de vagas e às metodologias utilizadas por diferentes universidades; e também ao cenário atual de como estavam sendo feitas e registradas as solicitações de vagas e a forma de distribuição das mesmas na instituição. Nessa oportunidade, foi definida a dinâmica de trabalho, cujo foco deveria estar sobre a distribuição das vagas dos editais 490 e 491/2023, especialmente na definição de critérios objetivos e transparentes para essa distribuição.

Considerando as metodologias apresentadas e o tempo disponível para apresentação do relatório, optou-se pela utilização de uma metodologia referenciada na metodologia da Universidade Federal de Pelotas (UFPeL) como ponto de partida para elaboração de uma matriz própria de distribuição. Ficou definido que, nesta primeira proposta, o foco seria somente na alocação de vagas para as unidades, não incluindo na metodologia o dimensionamento quantitativo das unidades. Para a realização do dimensionamento quantitativo, ficou definido que será feito, em 2024, um estudo detalhado para avaliar a possibilidade de adesão ao modelo referencial do MGI e a sua utilização como uma ferramenta do planejamento de pessoal.

Partindo da metodologia da UFPeL, foi preciso decidir como adaptá-la à realidade da UFRJ, visto que na outra instituição a matriz é aplicada somente às unidades acadêmicas e está restrita às atividades administrativas. Sobre esse último ponto, a câmara entendeu que era uma restrição que poderia atrapalhar a gestão, além de ser difícil delimitar o que seriam essas atividades administrativas. Desse modo, percebeu-se que seria necessário outro tipo de recorte na aplicação da metodologia.

O aspecto inicial abordado pela câmara foi a definição do que deveria ser hierarquizado: setores transversais ou unidades. No entendimento da PR4, do ponto de vista da Gestão de Pessoas, o ideal seria a hierarquização por setores transversais, numa tentativa de suprir déficits históricos de setores que constantemente demandam novos servidores. No entanto, a prática universitária preza pelo respeito à autonomia das direções das unidades e, por esse motivo, ficou definido que a hierarquização deveria ser feita por unidades.

Superada essa etapa, foi preciso definir como as matrizes seriam aplicadas. Foi apresentada à câmara uma proposta inicial de agrupamento dos cargos com vagas previstas nos editais 490 e 491, a partir das funções exercidas por cada um deles, em três grupos¹:

- Administrativo: cargos cuja natureza do trabalho, considerando suas atribuições típicas, exercem atividades transversais, essencialmente administrativas e de suporte logístico e planejamento. São cargos ligados à gestão, governança, compras, finanças, apoio e suporte à infraestrutura.

¹ Todos os cargos do PCCTAE têm atividades técnicas e administrativas vinculadas em suas atribuições, essa classificação diz respeito apenas ao vínculo genérico de suas atribuições e fazeres possíveis em relação a áreas da universidade.

- Edital nº 491/2023: Assistente em Administração e Técnico de Tecnologia da Informação.
- Acadêmico: cargos cuja natureza do trabalho está diretamente vinculada ao ensino à pesquisa e à extensão. Exercem atividades transversais ou específicas de suporte especializado ao ensino, pesquisa e extensão.
 - Edital nº 490/2023: Bibliotecário-Documentalista, Pedagogo/área e Técnico em Assuntos Educacionais.
 - Edital nº 491/2023: Assistente de Alunos e Técnico de Laboratório/Área.
- Técnico: cargos cujas atribuições são diretamente relacionadas com suas profissões. Exercem atividades técnicas, seja de suporte, em áreas meio, ou de execução e serviços em áreas fins.
 - Edital nº 490/2023: Administrador, Analista de Tecnologia da Informação, Arquiteto e Urbanista, Arquivista, Assistente Social, Auditor, Biólogo, Biomédico, Contador, Economista, Enfermeiro, Engenheiro/área, Estatístico, Farmacêutico/habilitação, Farmacêutico, Farmacêutico Bioquímico, Fisioterapeuta, Geógrafo, Médico/área, Músico, Nutricionista/habilitação, Odontólogo, Produtor Cultural, Psicólogo/área, Técnico Desportivo e Tecnólogo/Formação.
 - Edital nº 491/2023: Técnico em Enfermagem, Técnico em Farmácia e Técnico em Radiologia.

Com base nessa ideia de agrupamento, e considerando as limitações de tempo, a câmara decidiu que as matrizes deveriam ser aplicadas por cargos e dedicou-se à elaboração de uma primeira proposta de matriz.

2.2. Proposta inicial

Antes da elaboração da proposta inicial de matriz de distribuição, foi preciso decidir para quais cargos seria viável aplicar uma matriz nos moldes da que é utilizada pela UFPel. Considerando que a metodologia escolhida como referência baseia-se na utilização de variáveis que buscam representar o mesmo trabalho realizado em diferentes setores, foram escolhidos os cargos de Assistente em Administração e Técnico em Assuntos Educacionais como aqueles com potencial para o mesmo tipo de padronização. Para os outros cargos contemplados nos editais referidos anteriormente, ficou decidido que seria adotada uma abordagem qualitativa, através de reuniões específicas, por cargo, com as unidades solicitantes. Essas reuniões foram denominadas de COTAV-TEC.

2.2.1. Matriz - Assistente em Administração

O primeiro cargo a ter sua matriz elaborada foi o de Assistente em Administração. A escolha por iniciar pelos assistentes baseou-se no expressivo número de solicitações, feitas por quase todas as unidades, de servidores do cargo e também no quantitativo de vagas de Assistentes em Administração a serem distribuídas a partir do edital nº 491/2023.

Para elaboração da matriz, foram tomados como referências iniciais as variáveis utilizadas pela UFPel. A respeito dessas variáveis, foram colocados os questionamentos: “O que afeta/aumenta o trabalho do Assistente em Administração na UFRJ?”; “O que faz com que uma unidade precise mais de Assistentes do que outra?”. A partir das reflexões sobre os questionamentos colocados, foram estabelecidas as seguintes variáveis iniciais e suas respectivas fundamentações:

- *Número de cursos de graduação*: unidades com muitos cursos de graduação tendem a ter um grande volume de tramitação, emissão e análise de processos e documentos; e um alto número de atendimentos;
- *Número de programas de pós-graduação*: unidades com muitos programas de pós-graduação tendem a ter um grande volume de tramitação, emissão e análise de processos e documentos; de dados a serem atualizados em plataformas específicas; e um alto número de atendimentos.
- *Número de alunos*: unidades com muitos alunos tendem a ter uma alta demanda de atendimento; e um grande volume de tramitação, emissão e análise de processos e documentos;
- *Número de turmas extra unidade*: as turmas extra unidade ofertadas pela unidade significam um número maior de alunos a serem atendidos, aumentando o volume de trabalho administrativo;
- *Número de docentes*: unidades com muitos docentes tendem a gerar muita demanda de atendimento e de tramitação, emissão e análise de processos e documentos, principalmente nos setores de pessoal.
- *Número de técnicos-administrativos*: unidades com muitos técnicos tendem a gerar muita demanda de atendimento e de tramitação, emissão e análise de processos e documentos, principalmente nos setores de pessoal.
- *UASG*: unidades que são UASGs apresentam um volume de trabalho administrativo grande e tiveram aumentos recentes nesse volume devido à extinção de diversas outras UASGs;
- *Número de unidades atendidas pela UASG*: as unidades que absorveram as UASGs extintas tiveram um aumento expressivo no volume de trabalho recentemente;

- *Área linear*: o tamanho da área sob responsabilidade da unidade tende a influenciar no volume de trabalho do Assistente em Administração, por conta dos contratos a serem geridos e do espaço a ser administrado;
- *Número de prédios*: o número de prédio sob responsabilidade da unidade tende a influenciar no volume de trabalho do Assistente em Administração, por conta dos contratos a serem geridos, do espaço a ser administrado, uma vez que, com frequência, esses servidores absorvem as atribuições de Administrador de Edifícios (cargo vedado);
- *Número de prédios históricos*: além do disposto nas variáveis *área linear* e *número de prédios*, os prédios tombados apresentam maior complexidade na sua gestão e manutenção, influenciando no volume de trabalho do Assistente em Administração;
- *Número de pessoas atendidas pelos projetos de extensão*: o Assistente em Administração, frequentemente, atua no atendimento ao público, logo, quanto maior for o público atendido, maior será a demanda de trabalho do Assistente.
- *Número de atendimentos ao público em geral*: o Assistente em Administração, frequentemente, atua no atendimento ao público, logo, quanto maior for o público atendido, maior será a demanda de trabalho do Assistente.
- *Curso noturno*: unidades com cursos noturnos necessitam de mais servidores para poder cobrir o horário de funcionamento durante os três turnos.

Com a finalidade de coletar os dados dessas variáveis, foi elaborada uma planilha com descrição de cada uma e identificação das possíveis fontes de obtenção. As informações contidas na planilha estão reproduzidas no quadro a seguir:

Quadro 1 - Variáveis iniciais propostas para matriz de Assistente em Administração

Variável	Descrição	Fonte
Cursos de graduação	Número de cursos de graduação ofertados pela unidade	PR1
Programas de pós-graduação	Número de programas de pós-graduação ofertados pela unidade	PR2
Total de alunos	Número de alunos com matrícula ativa na unidade	PR1 e PR2
Turmas extra unidade	Número de turmas extra unidade ofertados pela unidade	PR1 e PR2
Total de docentes	Número total de docentes lotados na unidade	PR4
Total de técnicos	Número total de servidores técnico-administrativos em educação lotados na unidade	PR4
UASG	Unidade é UASG? Sim/Não	Resolução nº 02, de

		16/06/2020
Unidades atendidas pela UASG	Caso seja UASG, quantas unidades são atendidas pela UASG?	Resolução nº 02, de 16/06/2020
Área linear	Área total, em m ² ocupada/sob responsabilidade da unidade	ETU e/ou PR6
Prédios	Número de prédios ocupados/sob responsabilidade da unidade	ETU e/ou PR6
Prédios históricos	Número de prédios históricos ocupados/sob responsabilidade da unidade	ETU e/ou PR6
Atendidos em projeto de extensão	Número de pessoas atendidas pelos projetos de extensão realizados pela unidade	PR5
Atendimentos ao público em geral	Número de pessoas do público externo atendidas pela unidade (excluída a comunidade acadêmica e atendidas pela extensão)	Unidades
Curso noturno	A unidade oferta cursos no período noturno? Sim/Não	PR1 e PR2

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

2.2.2. Matriz - Técnico em Assuntos Educacionais

Para elaboração da matriz do Técnico em Assuntos Educacionais (TAE), foram tomadas como referências iniciais as variáveis escolhidas para o cargo de Assistente. Foram feitos os mesmos questionamentos a respeito do TAE: “O que afeta/aumenta o trabalho do TAE na UFRJ?”; “O que faz com que uma unidade precise mais de TAEs do que outra?”. Esse cargo, entretanto, diferencia-se do Assistente por ser um cargo prioritariamente acadêmico, diretamente ligado às atividades de ensino, pesquisa e extensão. Outros aspectos considerados no debate sobre as variáveis a serem aplicadas na matriz desse cargo foram o cenário de atual subutilização desses profissionais, bem como a alocação desses servidores para execução de atividades puramente administrativas.

Desse modo, a câmara estabeleceu como diretriz que os Técnicos em Assuntos Educacionais devem estar lotados, prioritariamente, em unidades acadêmicas e naquelas que possuem espaços destinados à visitação de cunho pedagógico. E, com base nessa diretriz e nos questionamentos propostos, foram definidas as seguintes variáveis iniciais:

- *Número de cursos de graduação*: considerando que o TAE é um cargo diretamente ligado à área acadêmica, unidades com mais cursos tendem a ter um volume maior de demandas para esse grupo de servidores;
- *Número de programas de pós-graduação*: considerando que o TAE é um cargo diretamente ligado à área acadêmica, unidades com mais cursos tendem a ter um volume maior de demandas para esse grupo de servidores;
- *Número de alunos*: considerando que o TAE é um cargo diretamente ligado à área acadêmica, unidades com número maior de alunos tendem a ter mais necessidade de atuação desses servidores;
- *Número de turmas extra unidade*: as turmas extra unidade ofertadas pela unidade significam um número maior de alunos a serem atendidos, aumentando o volume de trabalho administrativo;
- *Curso noturno*: unidades com cursos noturnos necessitam de mais servidores para poder cobrir o horário de funcionamento durante os três turnos;
- *Número de pessoas atendidas pelos projetos de extensão*: por ser um cargo diretamente ligado à área acadêmica, unidades que possuem grandes números de pessoas atendidas pela extensão apresentam um leque vasto de possibilidade de atuação do TAE;
- *Número de projetos de extensão*: por ser um cargo diretamente ligado à área acadêmica, unidades que possuem diversos projetos extensão apresentam um leque vasto de possibilidade de atuação do TAE;

- *Espaços de visitação pedagógica?* Unidades que possuem espaços para visita o pedagógica, de cunho educacional, representam locais com muito potencial e necessidade de atua o do Técnico em Assuntos Educacionais;
- *Número de atendimentos ao público educacional:* Unidades que possuem espaços para visita o pedagógica, de cunho educacional, representam locais com muito potencial e necessidade de atua o do Técnico em Assuntos Educacionais;
- *Unidade prioritariamente acadêmica?* Cargo diretamente ligado às atividades acadêmicas, deve ser priorizada sua aloca o em unidades acadêmicas.

Quadro 2 - Variáveis iniciais propostas para matriz de Técnico em Assuntos Educacionais

Variável	Descri�o	Fonte
Cursos de gradua�o	Número de cursos de gradua�o ofertados pela unidade	PR1
Programas de p�s-gradua�o	Número de programas de p�s-gradua�o ofertados pela unidade	PR2
Total de alunos	Número de alunos com matrícula ativa na unidade	PR1 e PR2
Turmas extra unidade	Número de turmas extra unidade ofertados pela unidade	PR1 e PR2
Curso noturno	A unidade oferta cursos no período noturno? Sim/Não	PR1 e PR2
Atendidos em projeto de extensão	Número de pessoas atendidas pelos projetos de extensão realizados pela unidade	PR5
Projetos de extensão	Número de projetos de extensão registrados na unidade	PR5
Espaços de visita�o	Possui espaços destinados � "visita�o pedagógica" de público externo � UFRJ? Sim/Não	Unidades
Atendimentos ao público educacional	Número de pessoas do público educacional atendidas pela unidade (excluída a comunidade acadêmica e atendidas pela extensão)	Unidades
Tipo de unidade	A unidade � prioritariamente acadêmica ou administrativa?	Unidades

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

2.3. Revisão da proposta

Com base nas propostas iniciais, foi feita uma etapa de coleta de dados para teste das matrizes. A partir das respostas recebidas e de reuniões com outros setores, foi constatado que haveria necessidade de revisão das duas matrizes.

O primeiro aspecto observado foi a inadequação das variáveis elencadas para retratar o trabalho em unidades administrativas, especialmente na Administração Central. Representantes dessas unidades expuseram, em reuniões com a PR4, suas ressalvas com a aplicação da matriz proposta às unidades administrativas. Foi pontuado por eles que as variáveis elencadas não seriam capazes de traduzir o trabalho feito nessas unidades, o que significaria que, muito provavelmente, as unidades administrativas não receberiam servidores.

Outros aspectos observados durante a apuração das respostas das unidades foram a falta de padronização no envio dos dados e muitas divergências nas interpretações do que estava sendo solicitado. Esses pontos também foram levantados em reuniões com as unidades administrativas que expressaram preocupação com o uso de dados autodeclarados, principalmente em se tratando de dados quantitativos. Como sinalizado nas reuniões, a ausência de um sistema central, a partir do qual os dados possam ser extraídos de forma padronizada para todas as unidades, representa um comprometimento na qualidade desses dados. A utilização de dados autodeclarados sem fonte de registro implica na impossibilidade de apuração e conferência desses dados e no risco de disparidades expressivas entre as unidades devido à dados subestimados ou superestimados.

Foram feitas algumas colocações sobre as variáveis UASG e unidades atendidas pela UASG, com a argumentação de que o volume do orçamento executado seria uma variável mais adequada para representar o volume de atividade. No entanto, o pleno da câmara ponderou que existem unidades que não conseguem executar seu orçamento justamente pela falta de pessoal e, por esse motivo, foi proposta a inclusão da variável orçamento previsto.

Durante esse processo de revisão, foi possível observar que a construção de uma matriz separada para as unidades administrativas demandaria um tempo maior de estudos, devido à diversidade de trabalhos executados em cada uma dessas unidades. Sendo assim, foi acordado que, nas unidades administrativas, a reposição de Assistentes em Administração com base nas vacâncias seria uma alternativa viável nesse primeiro momento. Para as unidades acadêmicas, a intenção é aplicar a matriz com as variáveis revisadas.

Quanto à revisão da abordagem qualitativa, foi definido que deveria ser realizada uma etapa de validação das solicitações para verificar a adequação das justificativas à atuação dos cargos solicitados.

Quadro 3 - Variáveis revisadas para o cargo de Assistente em Administração

Variáveis retiradas	
Variável	Justificativa
Turmas extra unidade (pós graduação)	PR2 informou que não é possível extrair esses dados dos programas de pós-graduação diretamente do SIGA.
Atendimentos ao público em geral	Dados autodeclarados sem indicação de fonte de registro para verificação. Possibilidade de estarem subestimados ou superestimados.
Atendidos em projeto de extensão	Dados autodeclarados sem indicação de fonte de registro para verificação. Possibilidade de estarem subestimados ou superestimados.
Prédios históricos	O conceito de prédio histórico não é facilmente verificável.
Projetos de extensão	PR5 informou que os projetos são apenas um tipo de ação de extensão. As ações extensão contemplam cursos, eventos, programas e projetos.
Variáveis alteradas	
Variável	Justificativa
Prédios	Número de prédios ocupados <u>sob responsabilidade</u> da unidade Deve ser apurado o número de prédios <u>sob responsabilidade</u> da unidade, visto que existem unidades que dividem os mesmos espaços.
Variáveis mantidas	
Variável	Descrição
Cursos de graduação	Número de cursos de graduação ofertados pela unidade
Programas de pós-graduação	Número de programas de pós-graduação ofertados pela unidade
Total de alunos	Número de alunos com matrícula ativa na unidade
Turmas extra unidade	Número de turmas de <u>graduação</u> extra unidade ofertados pela unidade
Total de docentes	Número total de docentes lotados na unidade
Total de técnicos	Número total de servidores técnico-administrativos em educação lotados na unidade
UASG	Unidade é UASG? Sim/Não
Unidades atendidas pela UASG	Caso seja UASG, quantas unidades são atendidas pela UASG?
Curso noturno	A unidade oferta cursos no período noturno? Sim/Não
Variáveis incluídas	
Variável	Descrição
Orçamento previsto	Valor do orçamento previsto para a unidade
Ações de extensão	Modificação da variável <i>projetos de extensão</i>
Prédios tombados	Modificação da variável <i>prédios históricos</i>

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Quadro 4 - Variáveis revisadas para o cargo de Técnico em Assuntos Educacionais

Variáveis retiradas	
Variável	Justificativa
Turmas extra unidade (pós-graduação)	PR2 informou que não é possível extrair esses dados dos programas de pós-graduação diretamente do SIGA.
Atendimentos ao público em geral	Dados autodeclarados sem indicação de fonte de registro para verificação. Possibilidade de estarem subestimados ou superestimados.
Atendidos em projeto de extensão	Dados autodeclarados sem indicação de fonte de registro para verificação. Possibilidade de estarem subestimados ou superestimados.
Variáveis alteradas	
Variável	Justificativa
Projetos de extensão	PR5 informou que os projetos são apenas um tipo de ação de extensão. As ações extensão contemplam cursos, eventos, programas e projetos.
Variáveis mantidas	
Variável	Descrição
Cursos de graduação	Número de cursos de graduação ofertados pela unidade
Programas de pós-graduação	Número de programas de pós-graduação ofertados pela unidade
Total de alunos	Número de alunos com matrícula ativa na unidade
Turmas extra unidade	Número de turmas de graduação extra unidade ofertados pela unidade
Curso noturno	A unidade oferta cursos no período noturno? Sim/Não
Espaços de visitação	Possui espaços destinados à "visitação pedagógica" de público externo à UFRJ? Sim/Não
Atendimentos ao público educacional	Número de pessoas do público educacional atendidas pela unidade (excluída a comunidade acadêmica e atendidas pela extensão)
Tipo de unidade	A unidade é prioritariamente acadêmica ou administrativa?

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

3. Proposta atual

Após as revisões, foram levantados os cargos contemplados nos editais 490 e 491/2023 e a câmara técnica chegou a uma proposta com abordagens diferentes a serem adotadas de acordo com o cargo.

3.1. Bibliotecário-Documentalista

Atualmente, todos os Bibliotecários-Documentalistas novos são alocados na Biblioteca Central e Sistema de Bibliotecas e Informação (SIBI) e distribuídos de acordo com uma metodologia própria. Essa metodologia, apresentada pela representante do SIBI à câmara do PRODIM, baseia-se em critérios que levam em conta as áreas de atividades dos Bibliotecários, tamanho do acervo e área da biblioteca e em levantamentos sobre abono de permanência e aposentadoria.

Foi informado que o SIBI solicita Assistentes em Administração para as bibliotecas também como base no tamanho do acervo, área da biblioteca e levantamentos sobre abono de permanência e aposentadoria.

Considerando a apresentação feita pelo SIBI, sobre a forma de distribuição e solicitação de vagas, sugere-se que os Bibliotecários-Documentalistas sejam alocados diretamente na Biblioteca Central e que a unidade distribua os servidores conforme a metodologia apresentada à câmara do PRODIM. Sobre os Assistentes em Administração solicitados pelo SIBI, sugere-se que a unidade registre somente as suas próprias demandas, para a sede do SIBI, cabendo às unidades que possuem bibliotecas solicitar os servidores de outros cargos e definir sua alocação.

3.2. Cargos da saúde

O plenário da câmara técnica do PRODIM foi informado pela representante do Complexo Hospitalar e da Saúde (CHS) que as vagas dos cargos da saúde dos editais tratados no âmbito do PRODIM (490 e 491/2023) foram solicitadas com base em um trabalho prévio do próprio CHS a pedido da gestão anterior. Ela informou que já havia um processo no qual estava definida a distribuição dos cargos: Enfermeiro/área e Médico/área (edital 490/2023), Técnico em Enfermagem, Técnico em Farmácia e Técnico em Radiologia (edital 491/2023). Além desses, também havia distribuição das vagas de Técnico de Laboratório - Análises Clínicas e Técnico de Laboratório - Patologia Clínica.

Com base na apresentação feita ao pleno, sugere-se que a distribuição das vagas como estão nos editais nº 490/2023 e 491/2023 sejam feitas conforme o que está registrado no processo 23079.201376/2022-45, para os cargos: Enfermeiro/área e Médico/área (edital nº 490/2023) e

Técnico em Enfermagem (edital nº 491/2023; e no processo 23079.207059/2023-13 para os cargos: Técnico em Farmácia e Técnico em Radiologia (edital nº 491/2023).

3.3. Casos específicos: cargos de TIC e Arquivistas

Dois casos específicos também demandaram uma abordagem diferente da câmara: os cargos da área de Tecnologia da Informação e Comunicação e os Arquivistas. Para esses dois casos, é sabido que existe uma metodologia de distribuição e avaliação de demandas feita, respectivamente, pela Superintendência Geral de Tecnologia da Informação e Comunicação (SGTIC) e pelo Arquivo Central (SIARQ), no entanto, não houve tempo hábil para que as duas unidades apresentassem suas metodologias ao pleno.

Considerando que as áreas dos cargos de Tecnologia da Informação e Comunicação solicitadas nos editais 490 e 491/2023 são de atuação restrita à SGTIC, sugere-se que esses cargos sejam alocados diretamente na SGTIC e sejam distribuídos pela superintendência geral conforme a necessidade levantada previamente.

Considerando que o número de vagas de Arquivista solicitado no edital nº 490/2023 corresponde ao número de vagas registrado pelo SIARQ na planilha do PRODIM, sugere-se que os Arquivistas sejam alocados diretamente no Arquivo Central e sejam distribuídos conforme a necessidade levantada previamente pela unidade.

Por último, sugere-se que as metodologias utilizadas por essas unidades sejam apresentadas à câmara técnica do PRODIM, durante o primeiro semestre de 2024, para validação e padronização dos processos de planejamento de pessoal e, também, para ampla divulgação e conhecimento da comunidade acadêmica.

3.4. Outros cargos e cargos-profissão

Para os cargos que não estão incluídos nas situações anteriores e nem contemplados nas matrizes propostas (Assistente em Administração e TAE), foi pensada uma abordagem qualitativa. Nessa proposta, a câmara técnica faz uma análise para validação das solicitações das unidades para cada cargo. Essa etapa consiste na análise das atribuições típicas do cargo, expressas no Ofício Circular nº 015/2005/CGGP/SAA/SE/MEC², que trata do plano de carreira dos cargos técnico-administrativos em educação (PCCTAE), análise das solicitações das unidades, considerando a adequação da solicitação às atribuições do cargo e análise da adequação do cargo à natureza da unidade (administrativa, acadêmica ou assistencial) e do potencial setor que a unidade coloca na

² Embora o ofício tenha sido revogado, essas atribuições são aquelas que ainda vem sendo utilizadas nos editais de concursos, inclusive no 490 e 491.

justificativa. A partir dessa validação, dirigentes das unidades selecionadas são convocados a participar da a “COTAV-TEC cargo”, ou seja, de uma reunião com uma comissão interna do PRODIM. Essa comissão é formada por dois representantes da PR4 e mais dois representantes do pleno da câmara técnica, e deve orientar o debate e a definição dos critérios de ordenamento para distribuição do referido cargo.

Com base nos critérios definidos nas COTAV-TEC, é elaborada uma lista contendo a ordem na qual as unidades participantes devem receber o cargo solicitado. Essa lista é, então, considerada aprovada por todas as unidades participantes e deve ser utilizada na distribuição das vagas dos editais 490 e 491/2023 e daquelas que vierem a surgir no ano seguinte. A comissão do PRODIM participante da reunião é responsável por elaborar uma ata com o registro dos critérios definidos e da ordem de distribuição.

A escolha por realizar uma abordagem qualitativa para definir critérios e ordenar a prioridade de alocação para o ano de 2024 se justifica por 2 motivos principais, quais sejam: o da viabilidade e o da oportunidade e conveniência.

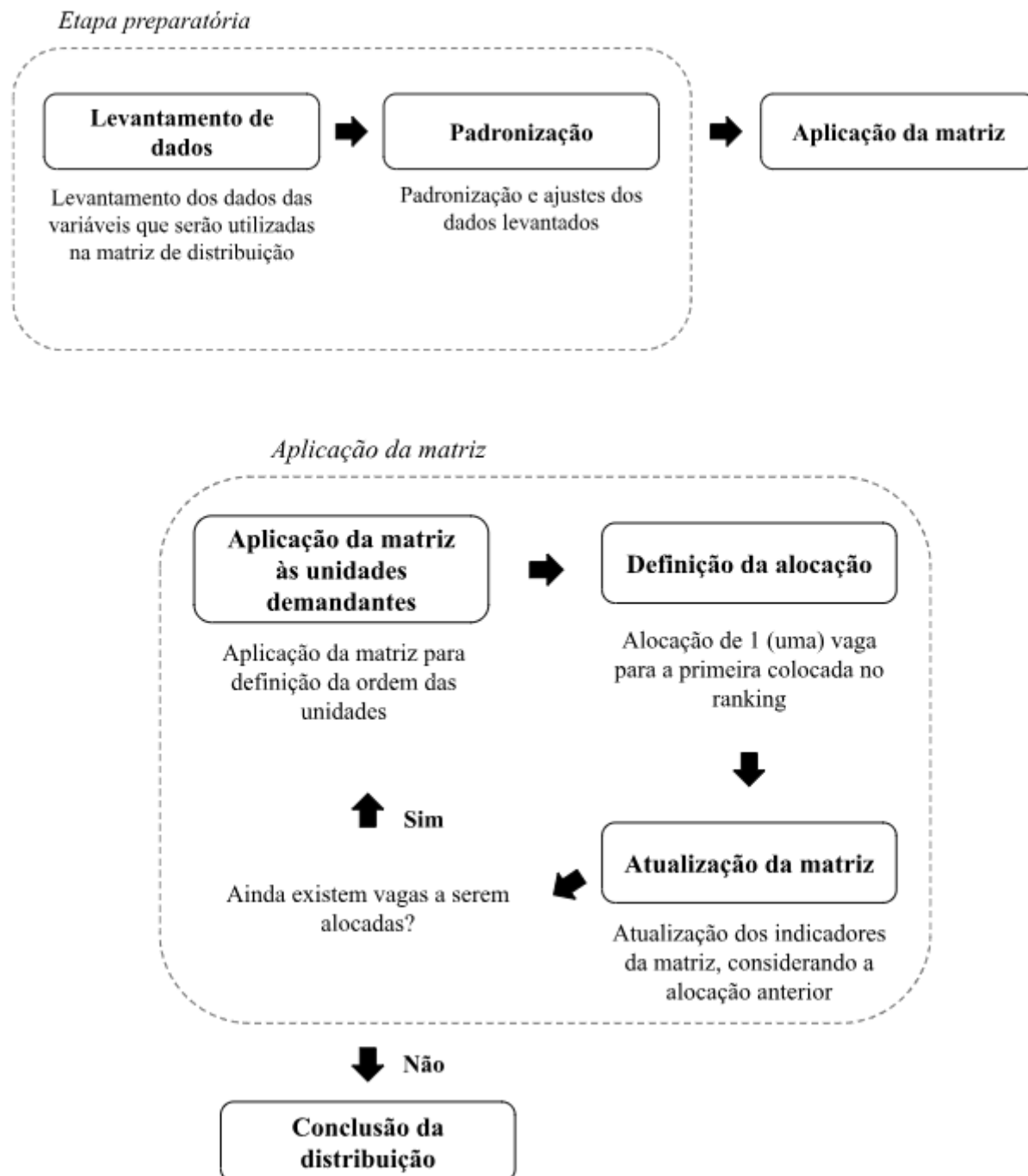
O primeiro deles, o da viabilidade, considera que, por se tratar de cargos específicos, muitos com setorizações diferentes, e com poucas vagas a serem distribuídas, é mais viável a abordagem qualitativa do que a quantitativa. A definição de matriz quantitativa sem conversar com as áreas de cada cargo, não daria conta das especificidades dos cargos e de suas setorizações. Pelo seu perfil de composição, a câmara técnica optou por solicitar essa espécie de consultoria. A pouca quantidade de vagas nos fez crer que dialogar coletivamente com as unidades demandantes seria mais eficiente e eficaz, pois elas é que conhecem as realidades e especificidades de cada demanda e podem produzir sínteses sobre essa distribuição. A PR4, sozinha, ou mesmo a câmara, se fizer essa definição sem a participação das demandantes, podem cair no modelo que, justamente, queremos superar, de subjetividades e acordos bilaterais.

O critério da conveniência e oportunidade considerou que é mais adequado, para a universidade, construir processos participativos, que aliem critérios técnicos e negociais, para que as decisões sejam tomadas ouvindo mais pessoas, sobretudo aquelas diretamente interessadas. Como não há um conselho administrativo e uma câmara de gestão de pessoas, que pudesse definir uma comissão, tal como os CEG E CPEG fazem com a COTAV de docentes, a câmara técnica optou por construir as COTAV TEC, de forma que a alocação de vagas do concurso e de vacâncias de 2024, sejam construídas não só ouvindo, de forma bilateral, aquelas unidades que solicitaram, mas conversando com todas. Essa metodologia, ao nosso ver, atende também ao processo de transparência, de gestão colegiada e de socialização da informação, pois nas reuniões da COTAV TEC, todos terão as informações disponíveis para compreender a situação objetiva do quadro de pessoal da universidade.

3.5. Distribuição Técnico em Assuntos Educacionais

Para o cargo de Técnico em Assuntos Educacionais, sugere-se a aplicação da matriz de distribuição, conforme as etapas a seguir:

Figura 1 - Fluxo proposto para distribuição de vagas de Técnico em Assuntos Educacionais



Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

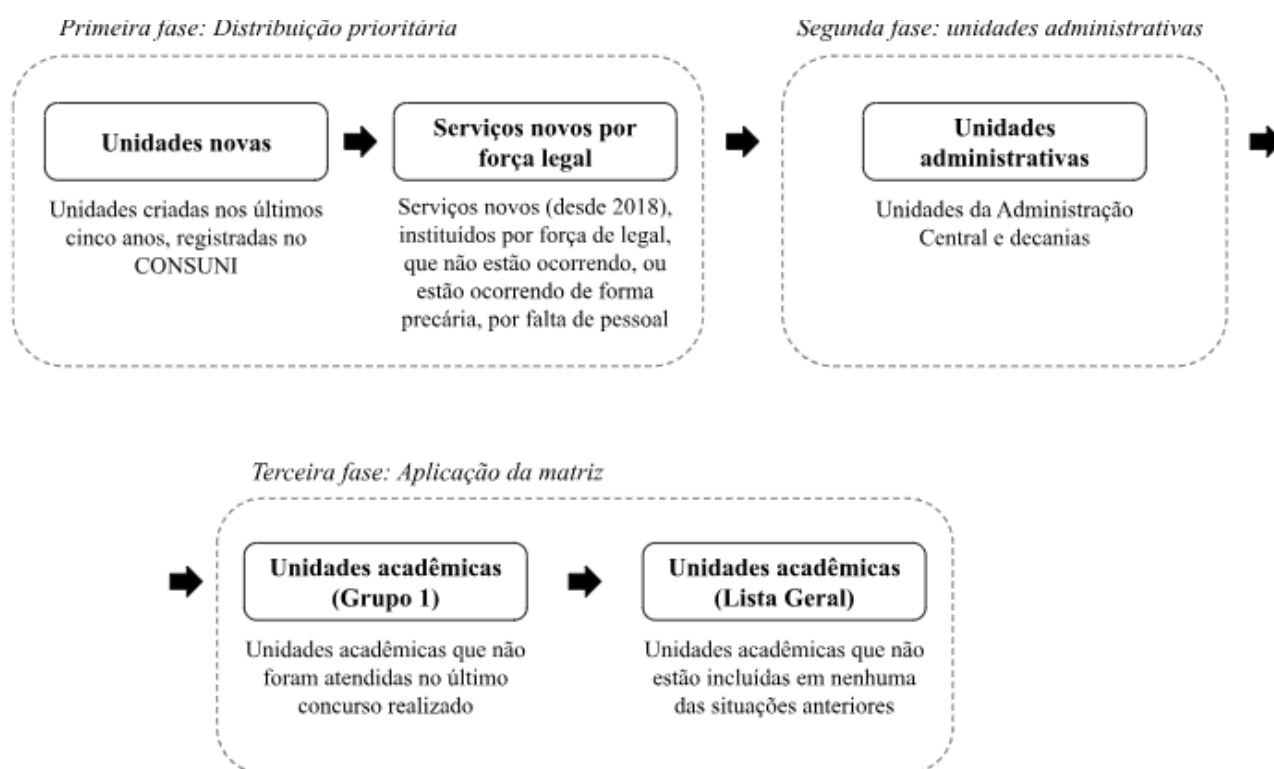
3.6. Distribuição Assistente em Administração

A proposta atual para distribuição das vagas de Assistente em Administração consiste em três fases sequenciais de atendimento, definidas a partir das seguintes premissas:

- Unidades novas não possuem dados suficientes para inclusão nas matrizes e precisam de uma equipe mínima para serem consideradas instituídas;
- Há serviços novos, criados por força legal, que não estão sendo executados ou estão sendo executados de forma precária, por falta de pessoal;
- Unidades administrativas possuem um grande volume de trabalho administrativo e têm uma grande necessidade, especificamente, de Assistentes em Administração;
- Existem unidades acadêmicas que não receberam servidor no último concurso (edital 190/2022).

As fases ocorrem como descrito na figura a seguir.

Figura 2 - Fases propostas para distribuição de vagas de Assistente em Administração

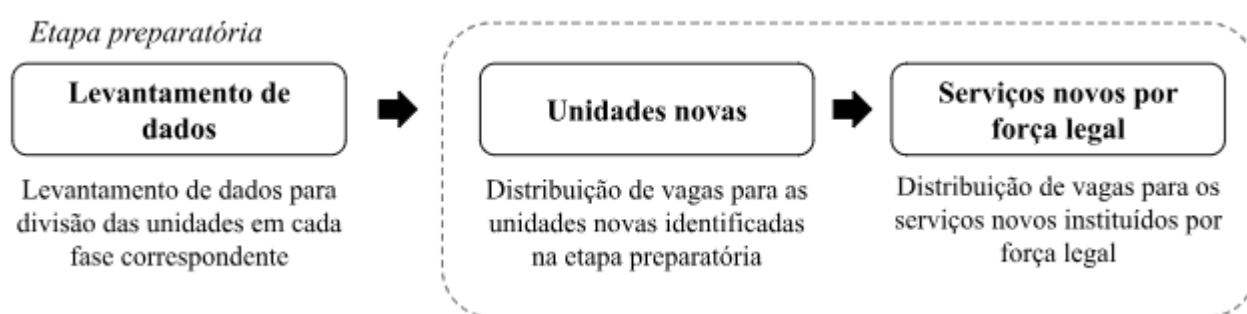


Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

3.6.1. Primeira fase: distribuição prioritária

Na primeira fase da metodologia proposta, devem ser atendidos as unidades novas e os serviços de força legal. Para a metodologia, são consideradas unidades novas, aquelas cuja criação foi aprovada pelo Conselho Universitário nos últimos cinco anos; e serviços de força legal, aqueles instituídos por lei, decreto, IN, portaria ou resolução, externos ou da própria UFRJ. Nesse último caso, a distribuição prioritária será somente para aqueles que não estão ocorrendo ou que estão ocorrendo de forma precária, devido à falta de pessoal.

Figura 3 - Fluxo proposto para distribuição prioritária



Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Para os serviços de força legal, foi definida a alocação de 1 (um) Assistente em Administração por serviço que atenda aos requisitos.

Para as unidades novas, foram definidos números mínimos de Assistentes em Administração de acordo com os critérios abaixo:

- Unidade acadêmica com curso de graduação: 7 (sete) Assistentes em Administração
 - Seção de Atividades Gerenciais (SAG): 2 (dois) assistentes
 - Seção de Pessoal (SP): 2 (dois) assistentes
 - Secretaria Acadêmica (SA): 2 (dois) assistentes
 - Secretaria da Direção (SD): 1 (um) assistente
- Unidade acadêmica sem curso de graduação: 3 Assistentes em Administração
 - SAG: 2 (dois) assistentes
 - Secretaria da Direção: 1 (um) assistente
- Unidades administrativas em geral: 2 (dois) Assistentes em Administração

A Câmara Técnica chegou a essa proposta a partir da experiência dos seus membros, que indicou uma classificação geral das atividades essencialmente administrativas realizadas nas unidades acadêmicas. A quantidade sugerida encontra justificativa no fato de, cada setor, seja qual for, precisar, em um cenário ideal, de pelo menos 2 servidores, para que um substitua o outro em férias e

afastamentos e também seja garantida uma divisão de trabalho adequada, considerando que as unidades acadêmicas funcionam em jornada de mais de 8 horas diárias. A secretaria da Direção, por ser um setor que funciona, na maioria das vezes, em horário comercial, não precisaria de outro servidor para substituição, podendo contar, para tanto, com um rodízio entre os outros servidores assistentes em administração da unidade.

O fator “obter cursos de graduação” foi preponderante para definir a existência de uma secretaria acadêmica e de uma seção de pessoal, pois, unidades com cursos de graduação, contam também com um grande número de docentes lotados, o que demanda a existência de um setor específico. Nas unidades sem curso de graduação, não seria necessária uma secretaria acadêmica e as atividades referentes à gestão de pessoal da unidade poderiam ser exercidas pela SAG ou, compartilhada com a seção de pessoal da estrutura média.

O número de vagas a ser distribuído para cada unidade nova nessa primeira fase é obtido subtraindo-se a quantidade atual de assistentes em administração em cada unidade, do quantitativo mínimo definido de acordo com os critérios anteriores.

$$Vagas_Z = FT_{atual} - Min_{UNova}$$

Onde,

- $Vagas_Z$: total de vagas a serem distribuídas para cada unidade Z na primeira fase;
- FT_{atual} : total de Assistentes em Administração lotados em cada unidade Z no momento da aplicação da matriz;
- Min_{UNova} : valor mínimo definido para cada unidade nova de acordo com os critérios anteriores.

Caso o resultado obtido na subtração seja um valor negativo, isso significa que a unidade já possui uma quantidade de assistentes superior ao mínimo definido e, por esse motivo, é considerada instituída e não receberá vagas na distribuição prioritária.

Quadro 5 - Resumo dos cálculos de vaga por situação

Situação	Vagas a serem distribuídas
Unidade acadêmica nova <u>com</u> curso de graduação	$Vagas = 7 - FT_{atual}$
Unidade acadêmica nova <u>sem</u> curso de graduação	$Vagas = 3 - FT_{atual}$
Unidade administrativa nova	$Vagas = 2 - FT_{atual}$
Serviços novos instituídos por força legal	1 assistente por serviço

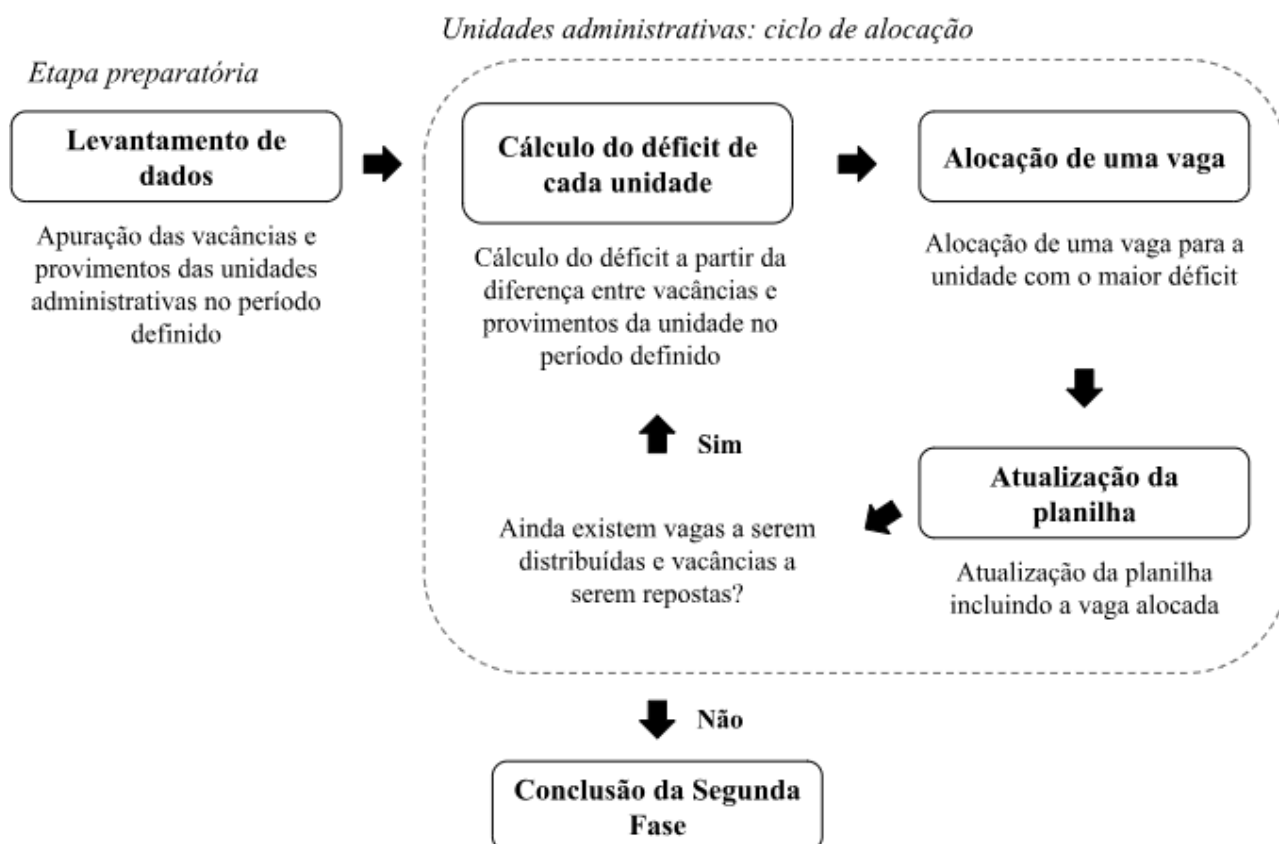
Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Uma vez atingidos os mínimos definidos no quadro anterior, as unidades acadêmicas novas são consideradas instituídas e, em seguida, incluídas na lista geral de unidades acadêmicas para que integrem a terceira fase de distribuição. No caso das unidades administrativas, uma vez com o mínimo de vagas distribuídas, elas são incluídas na lista geral de unidades administrativas para a segunda fase de distribuição.

3.6.2. Segunda fase: unidades administrativas

Na segunda fase, deve ser feita a distribuição de vagas para as unidades administrativas, respeitando-se as vacâncias e os provimentos ocorridos desde o último concurso. As unidades serão, então, ordenadas com base na diferença entre o total de provimentos e o total de vacâncias, de forma decrescente. Após o ordenamento, a primeira colocada na lista recebe uma vaga e a planilha é atualizada com a inclusão dessa vaga. Caso ainda existam vagas a serem distribuídas, é feita uma nova verificação do déficit e a vaga é alocada para a primeira colocada. Esse ciclo é repetido até que todas as vacâncias sejam repostas.

Figura 4 - Fluxo proposto para distribuição em unidades administrativas



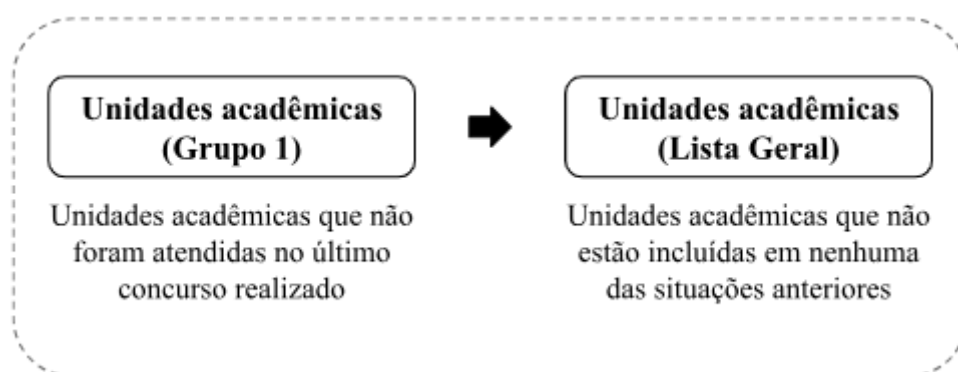
Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

3.6.3. Terceira fase: aplicação da matriz

Após a conclusão das primeiras duas fases de distribuição, inicia-se a terceira fase de distribuição, na qual a matriz de distribuição de vagas de Assistente em Administração é efetivamente aplicada.

Como sinalizado nas premissas dessa proposta de distribuição, algumas unidades acadêmicas não receberam vagas de Assistente em Administração no último concurso (edital nº 190/2022). Por esse motivo, sugere-se que as unidades acadêmicas sejam divididas em dois grupos. A intenção é atender primeiro todas aquelas unidades que estão há mais tempo sem receber novas vagas, antes de distribuir as vagas para as unidades que foram contempladas nesse último edital.

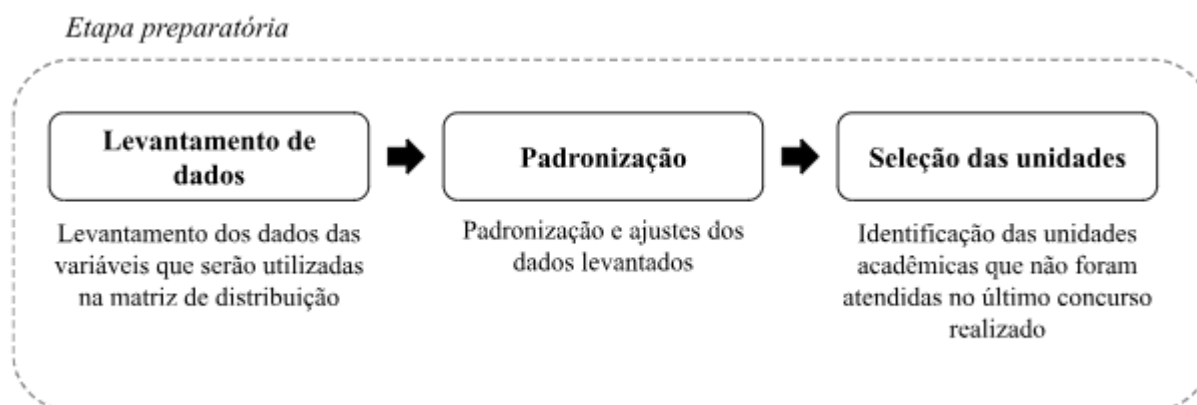
Figura 5 - Grupos de aplicação da matriz



Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

A metodologia de distribuição proposta consiste em uma etapa preparatória, na qual os dados das variáveis são levantados e padronizados e as unidades são divididas nesses dois grupos.

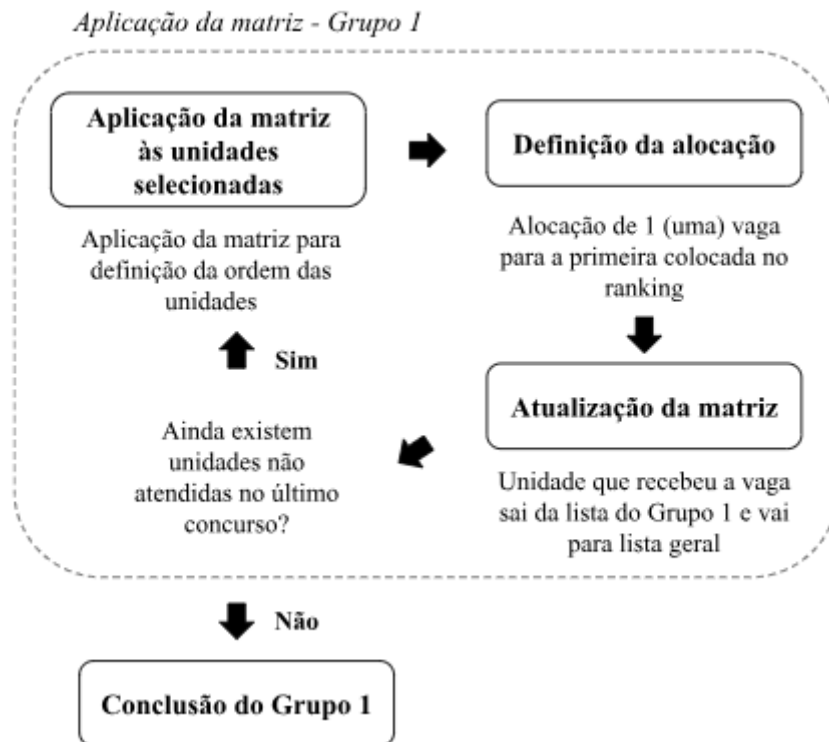
Figura 6 - Etapa preparatória para aplicação da matriz ao Grupo 1



Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Uma vez concluída a etapa preparatória, é possível dar início à aplicação da matriz de forma cíclica. No ciclo proposto, a unidade do Grupo 1 que receber uma vaga sairá da lista do Grupo 1 e deverá ser incluída na lista do Grupo Geral. Esse ciclo deve ser repetido até que todas as unidades que não receberam vagas do edital de 2022 sejam contempladas com novas vagas, permitindo o encerramento do Grupo 1.

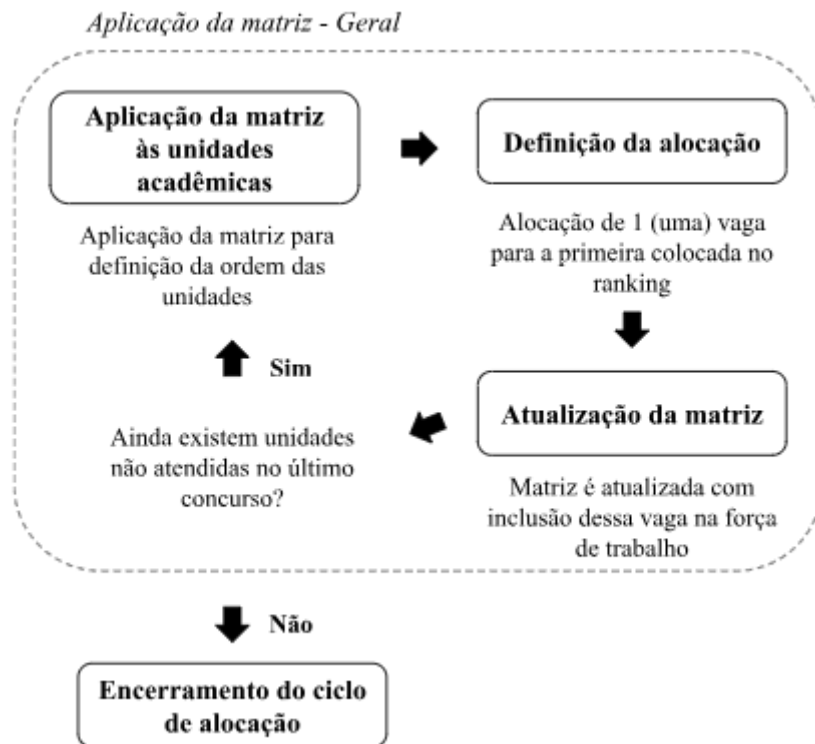
Figura 7 - Ciclo de aplicação da matriz nas unidades do Grupo 1



Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Após a conclusão do Grupo 1, todas as unidades acadêmicas estarão incluídas na mesma lista geral, e a matriz passará a ser aplicada de forma cíclica a partir dessa listagem geral.

Figura 8 - Ciclo geral de aplicação da matriz nas unidades acadêmicas



Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

3.7. Cálculos da matriz

A proposta de matriz de distribuição de vagas baseia-se na metodologia utilizada pela UFPel para alocação e dimensionamento de vagas de servidores que desempenham atividades administrativas em unidades acadêmicas. A versão adaptada proposta para aplicação na UFRJ apresenta, como produto final de cada ciclo, um ranking com as unidades acadêmicas em ordem decrescente de necessidade. Esse ranking é construído a partir de um sistema de pontuação com base nos dados das variáveis selecionadas. Para a execução dos cálculos da matriz, são propostas duas dimensões: força de trabalho atual e variáveis de trabalho, que serão explicadas nos itens a seguir.

3.7.1. Dimensão força de trabalho atual - Assistente em Administração

Nessa dimensão, são levantados os dados do quadro atual de cada unidade para obtenção dos valores do total de servidores técnico-administrativos em educação, de docentes e de Assistentes em Administração. Além disso, também é feito um cálculo para obtenção de um valor chamado de *força de trabalho relativa*. Parte-se da quantidade atual de Assistentes em Administração na unidade, chamada de *força de trabalho absoluta*, e são aplicados multiplicadores de acordo com a situação de cada um desses servidores na unidade. A *força de trabalho relativa* é obtida a partir do somatório dos resultados da aplicação desses multiplicadores.

Quadro 6 - Multiplicadores a serem aplicados para cálculo da *força de trabalho relativa*

Situação	Multiplicador
Servidor em abono de permanência	0,9 por servidor
Servidor em afastamento para pós-graduação	0,5 por servidor
Servidor com redução de carga horária para 20h	0,5 por servidor
Servidor com redução de carga horária para 30h	0,75 por servidor
Servidor em licença para interesses particulares	1,3 por servidor
Servidor que não se enquadra em nenhuma situação anterior	1,0 por servidor

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Exemplo

A unidade XPTO tem seu quadro atual distribuído da seguinte forma:

<i>Servidor</i>	<i>Cargo</i>	<i>Situação</i>
<i>A</i>	<i>Administrador</i>	<i>Abono de permanência</i>
<i>B</i>	<i>Assistente em Administração</i>	<i>Licença para interesses particulares</i>
<i>C</i>	<i>Assistente em Administração</i>	<i>Não enquadrado em nenhuma situação</i>
<i>D</i>	<i>Assistente em Administração</i>	<i>Não enquadrado em nenhuma situação</i>
<i>E</i>	<i>Contador</i>	<i>Não enquadrado em nenhuma situação</i>
<i>F</i>	<i>Assistente em Administração</i>	<i>Abono de permanência</i>
<i>G</i>	<i>Assistente em Administração</i>	<i>Não enquadrado em nenhuma situação</i>

Com base no quadro anterior, aplicam-se os multiplicadores:

<i>Servi dor</i>	<i>Cargo</i>	<i>Situação</i>	<i>Multiplicador</i>
<i>A</i>	<i>Administrador</i>	<i>Abono de permanência</i>	<i>Não se aplica</i>
<i>B</i>	<i>Assistente em Administração</i>	<i>Licença para interesses particulares</i>	<i>1,3</i>
<i>C</i>	<i>Assistente em Administração</i>	<i>Não enquadrado em nenhuma situação</i>	<i>1,0</i>
<i>D</i>	<i>Assistente em Administração</i>	<i>Não enquadrado em nenhuma situação</i>	<i>1,0</i>
<i>E</i>	<i>Contador</i>	<i>Não enquadrado em nenhuma situação</i>	<i>Não se aplica</i>
<i>F</i>	<i>Assistente em Administração</i>	<i>Abono de permanência</i>	<i>0,9</i>
<i>G</i>	<i>Assistente em Administração</i>	<i>Não enquadrado em nenhuma situação</i>	<i>1,0</i>

- Força de trabalho absoluta → soma dos Assistentes em Administração = 5
- Força de trabalho relativa → soma dos Assistentes em Administração com aplicação dos multiplicadores = $3 \times 1,0 + 1 \times 1,3 + 1 \times 0,9 = 5,2$

Depois de calculadas as *forças de trabalho absoluta e relativa*, é possível calcular os índices proporcionais entre o total de servidores administrativos, de docentes e de alunos e a *força de trabalho relativa* de cada unidade. Esses dois índices serão utilizados na etapa de pontuação para o ranqueamento.

$$I_{adm} = \frac{\text{Total servidores técnico – administrativos em educação da unidade}}{\text{Força de trabalho relativa}}$$

$$I_{doc} = \frac{\text{Total docentes da unidade}}{\text{Força de trabalho relativa}}$$

$$I_{alunos} = \frac{\text{Total alunos matriculados na unidade}}{\text{Força de trabalho relativa}}$$

3.7.2. Dimensão força de trabalho atual - Técnico em Assuntos Educacionais

Nessa dimensão, são levantados os dados do quadro atual de cada unidade para obtenção dos valores do total de servidores do cargo de Técnico em Assuntos Educacionais. Em seguida, são efetuados os mesmos cálculos que foram descritos para o Assistente em Administração, para obtenção da *força de trabalho relativa* da unidade. A única diferença é que, para o Técnico em Assuntos Educacionais, o único índice proporcional calculado é o de alunos.

$$I_{alunos} = \frac{\text{Total de alunos matriculados na unidade}}{\text{Força de trabalho relativa}}$$

3.7.3. Dimensão variáveis de trabalho - Assistente em Administração

Nessa dimensão são computados os dados para as variáveis de trabalho de cada unidade. Cada variável é computada como descrito no quadro a seguir:

Quadro 7 - Resumo da dimensão variáveis de trabalho para Assistente em Administração

Variável	Descrição	Valor utilizado
Cursos de graduação	Número de cursos de graduação ofertados pela unidade	Valor absoluto
Alunos graduação	Número total de graduação com matrícula ativa na unidade	Valor absoluto
Programas de pós-graduação	Número de programas de pós-graduação ofertados pela unidade	Valor absoluto
Alunos pós-graduação	Número total de alunos de pós-graduação com matrícula ativa na unidade	Valor absoluto
Turmas extra unidade	Número de turmas extra unidade ofertados pela unidade	Valor absoluto
Total de docentes	Número total de docentes lotados na unidade	Valor absoluto
Total de técnicos	Número total de servidores técnico-administrativos em educação lotados na unidade	Valor absoluto
UASG	Unidade é UASG? Sim/Não	1,0 (Sim) / 0,0 (Não)
UASG atendidas	Caso seja UASG, quantas unidades são atendidas pela UASG?	Valor absoluto
Orçamento previsto	Valor total do orçamento previsto para a unidade	Valor absoluto
Área linear	Área total, em m ² ocupada/sob responsabilidade da unidade	Valor absoluto
Prédios da unidade	Número de prédios ocupados/sob responsabilidade da unidade	Valor absoluto
Prédios tombados	Número de prédios históricos ocupados/sob responsabilidade da unidade	Valor absoluto
Ações de extensão	Somatório das ações de extensão registradas na unidade (projetos, cursos, eventos e programas)	Valor absoluto
Curso noturno	A unidade oferta cursos no período noturno? Sim/Não	1,0 (Sim) / 0,0 (Não)

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

3.7.4. Dimensão variáveis de trabalho - Técnico em Assuntos Educacionais

Quadro 8 - Resumo da dimensão variáveis de trabalho para Técnico em Assuntos Educacionais

Variável	Descrição	Valor utilizado
Cursos de graduação	Número de cursos de graduação ofertados pela unidade	Valor absoluto
Alunos graduação	Número total de graduação com matrícula ativa na unidade	Valor absoluto
Programas de pós-graduação	Número de programas de pós-graduação ofertados pela unidade	Valor absoluto
Alunos pós-graduação	Número total de alunos de pós-graduação com matrícula ativa na unidade	Valor absoluto
Turmas extra unidade	Número de turmas extra unidade ofertados pela unidade	Valor absoluto
Ações de extensão	Somatório das ações de extensão registradas na unidade (projetos, cursos, eventos e programas)	Valor absoluto
Curso noturno	A unidade oferta cursos no período noturno? Sim/Não	1,0 (Sim) / 0,0 (Não)
Espaços de visitação	A unidade possui espaços de visitação pedagógica? Sim/Não	1,0 (Sim) / 0,0 (Não)

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

3.7.5. Sistema de pontuação

Após serem computados os índices da dimensão da força de trabalho e os dados das variáveis de trabalho, é iniciado o processo de pontuação para ranqueamento. O sistema proposto baseia-se em dois tipos de pontuação de acordo com as variáveis. Para as variáveis do tipo Sim/Não, é atribuído 1,0 ponto para a resposta “Sim” e 0,0 ponto para a resposta “Não”. Para as variáveis que utilizam valores absolutos, o cálculo é feito com base no ordenamento decrescente dos valores e na atribuição proporcional de pontuação.

Os índices e dados são incluídos em uma planilha geral e inicia-se o sistema de pontuação com o ordenamento decrescente da primeira coluna de variáveis. À primeira colocada da lista, é atribuído o valor máximo de pontos definidos para cada variável. Às demais, são atribuídos pontos de valor proporcional correspondentes, considerando os dados de cada unidade.

Após a pontuação completa da primeira coluna, o processo é repetido com todas as outras colunas, até que todas as unidades sejam pontuadas para todas as variáveis. Depois que todas as variáveis estiverem pontuadas, é feito o somatório desses valores e a pontuação total é ordenada de forma decrescente. A unidade com maior pontuação recebe uma vaga pela distribuição e a planilha é atualizada com essa informação. Caso ainda existam vagas a serem distribuídas, o processo é repetido quantas vezes forem necessárias para alocação de todas as vagas, uma a cada aplicação da matriz.

$$Pontuação_{kz} = \frac{(Valor_{kz} \times Máx_k)}{VMáx_k}$$

Onde,

- $Pontuação_{kz}$: valor da pontuação da variável k para unidade z ;
- $Valor_{kz}$: valor apurado da variável k para unidade z ;
- $Máx_k$: pontuação máxima definida para variável k ;
- $VMáx_k$: valor máximo apurado da variável k .

Quadro 9 - Resumo das variáveis quantitativas utilizadas na metodologia proposta

Variáveis quantitativas			
Variável	Pontuação máxima	Matriz AAd	Matriz TAE
Cursos de graduação	10,0 pontos	✓	✓
Alunos graduação	10,0 pontos	✓	✓
Programas de pós-graduação	10,0 pontos	✓	✓
Alunos pós-graduação	10,0 pontos	✓	✓
Turmas extra unidade	10,0 pontos	✓	✓
Total de docentes	10,0 pontos	✓	×
Total de técnicos	10,0 pontos	✓	×
UASG atendidas	5,0 pontos	✓	×
Orçamento previsto	10,0 pontos	✓	×
Área linear	10,0 pontos	✓	×
Prédios da unidade	5,0 pontos	✓	×
Prédios tombados	5,0 pontos	✓	×
Ações de extensão	10,0 pontos	✓	✓
Variáveis - Sim/Não			
Variável	Pontuação	Matriz AAd	Matriz TAE
Curso noturno	1,0 (Sim) / 0,0 (Não)	✓	✓
UASG	1,0 (Sim) / 0,0 (Não)	✓	×
Espaços de visitação	1,0 (Sim) / 0,0 (Não)	×	✓

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Exemplo

<i>Unidade</i>	<i>Cursos de graduação</i>	<i>Alunos de graduação</i>	<i>UASG</i>	<i>UASGs atendidas</i>
<i>A</i>	<i>3</i>	<i>1200</i>	<i>Não</i>	<i>0</i>
<i>B</i>	<i>7</i>	<i>3000</i>	<i>Sim</i>	<i>3</i>
<i>C</i>	<i>5</i>	<i>2500</i>	<i>Sim</i>	<i>2</i>
<i>D</i>	<i>2</i>	<i>1000</i>	<i>Não</i>	<i>0</i>
<i>E</i>	<i>4</i>	<i>800</i>	<i>Sim</i>	<i>1</i>

Pontuação para a primeira variável: Cursos de graduação

<i>Unidade</i>	<i>Cursos de graduação (ordenados)</i>	<i>Pontuação Cursos de graduação</i>
<i>B</i>	<i>7</i>	<i>10,0</i>
<i>C</i>	<i>5</i>	<i>7,14</i>
<i>E</i>	<i>4</i>	<i>5,71</i>
<i>A</i>	<i>3</i>	<i>4,28</i>
<i>D</i>	<i>2</i>	<i>3,85</i>

Pontuação para a segunda variável: Alunos de graduação

<i>Unidade</i>	<i>Cursos de graduação (ordenados)</i>	<i>Pontuação Cursos de graduação</i>	<i>Alunos de graduação (ordenados)</i>	<i>Pontuação Alunos de graduação</i>
<i>B</i>	<i>7</i>	<i>10,0</i>	<i>3000</i>	<i>10,0</i>
<i>C</i>	<i>5</i>	<i>7,14</i>	<i>2500</i>	<i>8,33</i>
<i>D</i>	<i>2</i>	<i>3,85</i>	<i>1200</i>	<i>4</i>
<i>A</i>	<i>3</i>	<i>4,28</i>	<i>1000</i>	<i>3,33</i>
<i>E</i>	<i>4</i>	<i>5,71</i>	<i>800</i>	<i>2,66</i>

PROPOSTA DE METODOLOGIAS DE DISTRIBUIÇÃO

Quadro 10 - Quadro resumo das metodologias propostas de acordo com o cargo

EDITAL Nº 490/2023	
Cargo	Indicação
Administrador	Metodologia quali - COTAV-TEC
Analista de Tecnologia da Informação	Alocação na SGTIC para distribuição interna
Arquiteto e Urbanista	Metodologia quali - COTAV-TEC
Arquivista	Alocação no SIARQ para distribuição interna
Assistente Social	Metodologia quali - COTAV-TEC
Auditor	Metodologia quali - COTAV-TEC
Bibliotecário-Documentalista	Alocação no SIBI para distribuição interna
Biólogo	Metodologia quali - COTAV-TEC
Biomédico	Metodologia quali - COTAV-TEC
Contador	Metodologia quali - COTAV-TEC (UASGs, PR3 e PR6)
Economista	Metodologia quali - COTAV-TEC
Enfermeiro/área	Distribuição conforme processo 23079.201376/2022-45 ²
Engenheiro	Metodologia quali - COTAV-TEC
Estatístico	Metodologia quali - COTAV-TEC
Farmacêutico/área	Metodologia quali - COTAV-TEC
Farmacêutico	Metodologia quali - COTAV-TEC
Farmacêutico Bioquímico	Metodologia quali - COTAV-TEC
Fisioterapeuta	Metodologia quali - COTAV-TEC
Geógrafo	Metodologia quali - COTAV-TEC
Médico/área	Distribuição conforme processo 23079.201376/2022-45 ²
Músico	Metodologia quali - COTAV-TEC
Nutricionista/área	Metodologia quali - COTAV-TEC
Odontólogo	Metodologia quali - COTAV-TEC
Pedagogo	Metodologia quali - COTAV-TEC
Produtor Cultural	Metodologia quali - COTAV-TEC

Psicólogo	Metodologia quali - COTAV-TEC
Técnico Desportivo	Metodologia quali - COTAV-TEC
Técnico em Assuntos Educacionais	Aplicação da matriz
Tecnólogo/Formação	Metodologia quali - COTAV-TEC
EDITAL Nº 491/2023	
Cargo	Indicação
Assistente de Alunos	Metodologia quali - COTAV-TEC
Assistente em Administração	Metodologia sequencial com aplicação da matriz
Técnico de Tecnologia da Informação	Alocação na SGTIC para distribuição interna
Técnico em Enfermagem	Distribuição conforme processo 23079.201376/2022-45 ³
Técnico em Farmácia	Distribuição conforme processo 23079.207059/2023-13 ²
Técnico em Radiologia	Distribuição conforme processo 23079.207059/2023-13 ²
Técnico de Laboratório/área	Metodologia quali - COTAV-TEC

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

³ Seguir a distribuição proposta no processo para o quantitativo de vagas disponíveis no edital, para outras que vierem a ser desocupadas, adotar a Metodologia quali - COTAV-TEC

APÊNDICE A - QUADRO DA SITUAÇÃO DO DIMENSIONAMENTO EM IFES

Realização de dimensionamento em Ifes	Nº de Ifes
Não realiza nenhum tipo de dimensionamento	13
Realiza algum tipo de dimensionamento	35
Sem informação	17
Situação das Ifes que não realizam nenhum tipo de dimensionamento	Nº de Ifes
Proposta de DFT em fase de estudos ou desenvolvimento	4
Indica o DFT como objetivo no PDI ou relatório institucional	6
Possui interesse em adotar o modelo referencial	2
Apenas menciona DFT no site	1
Situação das Ifes que realizam algum tipo de dimensionamento	Nº de Ifes
Proposta de DFT em fase de estudos ou desenvolvimento	15
Modelo referencial	15
Módulo SIGRH	5
Situação de adesão ao modelo referencial	Nº de Ifes
Realiza algum tipo de dimensionamento e estuda e/ou pretende aderir ao modelo referencial	6
Não realiza nenhum tipo de dimensionamento e estuda e/ou pretende aderir ao modelo referencial	2

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

APÊNDICE B - QUADRO DE REUNIÕES E ATAS DA CÂMARA TÉCNICA

Data	Pauta	Ata
04/10/2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instalação da Câmara; 2. Apresentação sobre metodologias de dimensionamento; 3. Dinâmica de trabalho; 4. Aprovação do calendário de reuniões; 	SEI/UF RJ - 3739360 - Ata de Reunião (Síntese)
19/10/2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aprovação da ata da reunião de 04/10/2023; 2. Apresentação da metodologia UFPel; 3. Exercício prático com planilha da metodologia UFPel; 4. Levantamento de variáveis para matriz de dimensionamento; 5. Encaminhamentos. 	SEI/UF RJ - 3739449 - Ata de Reunião (Síntese)
24/10/2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aprovação das atas das reuniões de 04/10/2023 e 19/10/2023; 2. Debate sobre critérios de hierarquização, recortes e variáveis; 3. Encaminhamentos. 	SEI/UF RJ - 3739479 - Ata de Reunião (Síntese)
31/10/2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aprovação da ata da reunião de 24/10/2023; 2. Variáveis para o cargo de Técnico em Assuntos Educacionais; 3. Metodologia qualitativa para unidades novas; 4. Calendário de reuniões de novembro. 	SEI/UF RJ - 3739517 - Ata de Reunião (Síntese)
14/11/2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informes; 2. Aprovação da ata da reunião de 31/10/2023; 3. Apresentação da proposta de metodologia qualitativa; 4. Sorteio para as comissões dos cargos da metodologia qualitativa; 5. Apresentação da proposta de metodologia quantitativa; 6. Apresentação e validação da metodologia e proposta do CHS e SIBI para distribuição dos cargos dos concursos vigentes. 	Em elaboração
16/11/2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informes; 2. Apresentação da proposta de metodologia quantitativa; 3. Revisão das variáveis das matrizes do PRODIM; 4. Encaminhamentos. 	Em elaboração
23/11/2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informes; 2. Apresentação e validação da metodologia e proposta do CHS para distribuição dos cargos dos concursos vigentes; 3. Validação dos critérios de distribuição para unidades administrativas; 4. Encaminhamentos. 	Em elaboração
28/11/2023	COTAV-TEC - Tecnólogo/Biossegurança	Em elaboração
29/11/2023	COTAV-TEC - Técnico em Contabilidade	Em elaboração
29/11/2023	COTAV-TEC - Técnico de Laboratório/Área	Em elaboração

APÊNDICE C - QUADRO DE ENTREGAS DA CÂMARA TÉCNICA

Entrega	Link
Nuvem PRODIM	https://nuvem.ufrj.br/index.php/s/S7WxssJiT9bfCcd
Planilha geral de demandas por unidade	https://nuvem.ufrj.br/index.php/s/e5ReWRXyckAZ5Rk
Planilha geral de demandas de todos os cargos	https://nuvem.ufrj.br/index.php/s/42yyAcXe7ZYZmNP

APÊNDICE D - GLOSSÁRIO

Alocação de cargos

- Processo de distribuição de cargos baseado em critérios de dimensionamento objetivos, previamente, definidos e expressos em uma matriz, visando o desenvolvimento institucional (Decreto N° 5.825/2006);

Câmara Técnica do PRODIM

- Câmara de caráter consultivo, composta por servidores técnicos-administrativos em educação da UFRJ, representantes da estrutura média, estrutura superior e dos campi fora da sede, com a finalidade de normatizar, orientar, fomentar e fiscalizar a execução do PRODIM em todas as suas fases. Além de propor e implementar as medidas técnicas de dimensionamento de pessoal.

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 (Decreto N° 5.825/2006);
- Processo de diagnóstico e análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando as possibilidades de adoção de inovações tecnológicas e de modernização dos processos de trabalho no âmbito da UFRJ (Portaria PR4/UFRJ N° 611/2023);
- Ferramenta de planejamento da força de trabalho 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 (Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos).

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 (Decreto N° 5.825/2006);

Matriz de dimensionamento

- Matriz que servirá de base para relatório semestral, elaborado pela Câmara Técnica de Dimensionamento da Força de Trabalho, com sugestão de distribuição das vagas de cargos do PCCTAE. A matriz deverá ser aprovada pelo Conselho Universitário (Portaria PR4/UFRJ N° 611/2023).

Modelo referencial

- Metodologia desenvolvida pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) em parceria com a Universidade de Brasília (UnB), que inclui o modelo referencial de DFT e o Sistema de Dimensionamento de Pessoas (Sisdip). O modelo referencial é composto por duas metodologias: típica e atípica. A metodologia típica, que abrange mais de 99% dos casos, é utilizada em situações nas quais é possível mensurar a produtividade da unidade, por meio de entregas resultantes de processos de trabalho. A metodologia atípica é utilizada de forma excepcional, nos casos em que a produtividade não pode ser mensurada por meio de entregas resultantes de processos de trabalho, sendo baseada em parâmetros individuais de produtividade (Portal de Dimensionamento da Força de Trabalho - Governo Federal).

Planejamento da Força de Trabalho

- Conjunto de processos, práticas e tecnologias de gestão de pessoas indispensáveis para as organizações que buscam compor equipes de trabalho eficientes, a fim de assegurar a alocação assertiva de pessoas com vistas à efetivação de planos e de objetivos institucionais;

PRODIM

- Programa de Dimensionamento da Força de Trabalho dos Técnico-Administrativos em Educação da UFRJ. É um programa estruturante da política de pessoal que irá subsidiar o redimensionamento da força de trabalho, o planejamento de recrutamento, seleção e movimentação de pessoal técnico-administrativo em educação para o conjunto de centros e unidades acadêmicas, administrativas e hospitalares da UFRJ. (Sítio institucional PR4/UFRJ)

Redimensionamento

- Processo de redistribuição da força de trabalho para atendimento das necessidades institucionais a partir de critérios técnicos e democráticos (Portaria PR4/UFRJ N° 611/2023);

ANEXOS



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

Pró-Reitoria de Pessoal
Gabinete da Pro-Reitoria de Pessoal
Divisão de Atividades Gerenciais

PORTARIA RETIFICADORA PR4/UFRJ Nº 652, DE 27 DE OUTUBRO DE 2023

Instituir o Programa de Dimensionamento da Força de Trabalho dos Técnico-Administrativos em Educação (TAE) da UFRJ - PRODIM.

A PRÓ-REITORA DE PESSOAL – PR4, NO USO DE SUAS ATRIBUIÇÕES DELEGADAS PELO MAGNÍFICO REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO, ATRAVÉS DA PORTARIA 6.592, DE 4 DE JULHO DE 2023, PUBLICADA NO DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO Nº 126, DE 5 DE JULHO DE 2023, RESOLVE:

Retificar a portaria normativa nº 620, datada de 12 de setembro de 2023, publicada no BUFRJ compilado semanal nº 29, de 11 a 15 de setembro de 2023, página 15.

Onde se lê:

- I - 2 (dois) representantes da PR4;
- II - 1 (um) Representante de cada uma das unidades organizacionais da estrutura média;
- III - 1 (um) Representante da estrutura superior; e
- IV – 2 (dois) Representante dos campi fora da sede.

Leia-se:

- I - 3 (três) representantes da PR4;
- II - 1 (um) Representante de cada uma das unidades organizacionais da estrutura média;
- III - 1 (um) Representante da estrutura superior;
- IV – 2 (dois) Representante dos campi fora da sede; e
- V - 1 (um) representante das unidades transversais.

CONSIDERANDO os princípios previstos no Art. 37, *caput* da Constituição Federal de 1988, e a necessidade de cumprimento da função social de universidade com qualidade e compromisso social;

CONSIDERANDO o disposto na Lei n.º 11.091, de 12 de janeiro de 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 (PCCTAE);

CONSIDERANDO a regulamentação contida no Decreto n.º 5.825, de 29 de Junho de 2006, o qual estabelece as diretrizes para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei n.º 11.091, de 12 de Janeiro de 2005;

RESOLVE:

Art. 1º Estabelecer Programa de Dimensionamento da Força de Trabalho dos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro (PRODIM), vinculado à Pró-Reitoria de Pessoal.

DO PROGRAMA

Art. 2º O PRODIM é um programa integrado à política institucional de gestão de pessoal da Universidade Federal do Rio de Janeiro, com a finalidade de subsidiar as ações relacionadas ao pessoal técnico-administrativo em educação para o fortalecimento dos processos de trabalho e a valorização dos servidores e servidoras, visando o pleno cumprimento das finalidades institucionais nas áreas de ensino, pesquisa e extensão.

Art. 3º Para fins deste Programa considera-se:

I - Dimensionamento como processo de diagnóstico e análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando as possibilidades de adoção de inovações tecnológicas e de modernização dos processos de trabalho no âmbito da UFRJ.

II - Redimensionamento como processo de redistribuição da força de trabalho para atendimento das necessidades institucionais a partir de critérios técnicos e democráticos.

III - Força de Trabalho TAE conjunto de servidores necessários para realizar as atividades da respectiva unidade organizacional com vistas a cumprir a missão institucional da universidade.

Art. 4º O PRODIM tem por objetivo promover o dimensionamento da força de trabalho técnico-administrativo em educação da UFRJ.

Parágrafo único: O relatório final da comissão do PRODIM irá subsidiar o redimensionamento da força de trabalho e subsidiar o planejamento de recrutamento, seleção e movimentação de pessoal técnico-administrativo em educação para o conjunto de órgãos da UFRJ.

Art. 5º São ações do PRODIM:

- I - análise de informações referentes à composição da força de trabalho técnico-administrativo em educação;
- II - construção de indicadores técnicos que relacione a situação das unidades organizacionais e dos técnico-administrativos em educação com o mapeamento de processos de trabalho;
- III - proposição de matriz de dimensionamento;
- IV - elaboração de relatórios técnicos e do relatório final.

DA CÂMARA TÉCNICA DE DIMENSIONAMENTO

Art. 6º O PRODIM será composto por uma Câmara Técnica de Dimensionamento da Força de Trabalho TAE que terá por finalidade:

- I – normatizar, orientar, fomentar, fiscalizar, controlar a execução do PRODIM em todas as suas fases;
- II – apoiar os conselhos de unidade, no caso de unidades acadêmicas; os conselhos diretores, no caso de órgãos complementares e os dirigentes das demais unidades organizacionais no fornecimento de dados e

informações para a câmara técnica de dimensionamento;

III - propor e implementar as medidas técnicas de dimensionamento de pessoal.

Parágrafo único: A matriz de dimensionamento será aprovada pelo Conselho Universitário.

Art. 7º A Câmara Técnica de Dimensionamento da Força de Trabalho TAE será composta por 17 (dezesete) membros, nomeados pela Pró-Reitora de Pessoal, preferencialmente dentre pessoas com reconhecida atuação e conhecimentos na área de pessoal, relações de trabalho e PCCTAE, assim distribuídos:

I - 3 (três) representantes da PR4;

II - 1 (um) Representante de cada uma das unidades organizacionais da estrutura média;

III - 1 (um) Representante da estrutura superior;

IV – 2 (dois) Representante dos campi fora da sede; e

V - 1 (um) representante das unidades transversais.

§1º A Câmara será presidida e secretariada por um dos membros da PR4, por delegação da Pró-Reitora de Pessoal;

§2º A participação na Câmara Técnica de que trata o *caput* é atividade relevante de interesse da administração, para qual seus membros terão liberação das atividades de trabalho regulares para participar das reuniões devidamente convocadas;

§3º: O regimento interno da Câmara Técnica de que trata o *caput* será publicado em portaria específica, após avaliação de minuta, aprovada pela maioria de seus membros, na primeira reunião de cada ano.

DA DISTRIBUIÇÃO DAS VAGAS

Art. 8º A Pró-Reitoria de Pessoal informará aos dirigentes das unidades organizacionais o quantitativo de cargos do PCCTAE ocupados em agosto de cada ano.

Parágrafo único: As unidades organizacionais deverão responder quanto às suas necessidades no prazo de 30(trinta) dias após o recebimento do quantitativo de que trata o *caput* deste artigo.

Art. 9º A Câmara Técnica deverá apresentar, no prazo de 60 (sessenta) dias corridos, após a sua instalação, um estudo que indique uma metodologia a ser utilizada para o Dimensionamento da Força de Trabalho dos TAE na UFRJ e que subsidiará as suas deliberações de distribuição de vagas.

Art. 10º A Câmara Técnica de Dimensionamento da Força de Trabalho Técnico-Administrativo em Educação se reunirá semestralmente para análise das solicitações e apresentará relatório com a sugestão de distribuição das vagas de cargos do PCCTAE para as unidades organizacionais, com base na matriz a que se refere o parágrafo único do Art.6º.

Art. 11 As reuniões da Câmara Técnica ocorrerão com a regularidade que for necessária para realizar debates prévios à elaboração do seu relatório final, por convocação da presidência.

Parágrafo único: A Câmara Técnica se reunirá, no mínimo uma vez por ano, para aprovação do relatório final em sessão convocada exclusivamente para esse fim.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 12 Não haverá alteração no instituto da movimentação, sendo garantido ao servidor e servidora solicitar remoções, redistribuição e/ou outras formas de movimentação, na forma da lei.

Art. 13 Esta portaria entra em vigor na data de sua aprovação, revogando-se demais disposições em contrário.

NEUZA LUZIA PINTO
PRÓ-REITORA DE PESSOAL



Documento assinado eletronicamente por **Neuza Luzia Pinto, Pró-Reitor(a) de Pessoal**, em 30/10/2023, às 12:01, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <http://sei.ufrj.br/autentica>, informando o código verificador **3686049** e o código CRC **1072D094**.

Referência: Processo nº 23079.233500/2022-31

SEI nº 3686049

Av. Pedro Calmon, 550 - Prédio da Reitoria - Bairro Cidade Universitária

Rio de Janeiro - RJ - CEP 21941-901 - Telefone: - <http://www.ufrj.br>



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

Pró-Reitoria de Pessoal
Gabinete da Pro-Reitoria de Pessoal
Divisão de Atividades Gerenciais

PORTARIA Nº 11883, DE 23 DE OUTUBRO DE 2023

A Pró-Reitora de Pessoal – PR4, no uso de suas atribuições delegadas pelo Magnífico Reitor da Universidade Federal do Rio de Janeiro, através da Portaria 6.592, de 4 de julho de 2023, publicada no Diário Oficial da União nº 126, de 5 de julho de 2023, resolve:

Art. 1º Retificar a portaria nº 9722, datada de 5 de setembro de 2023, publicada no BUFRJ compilado semanal nº 31, de 25 a 29 de setembro de 2023, página 20.

Onde se lê:

- I - 2(dois) representantes da PR4;
- II - 1(um) Representante de cada uma das unidades organizacionais da estrutura média;
- III - 1(um) Representante da estrutura superior; e
- IV – 2 (dois) Representante dos campi fora da sede.

Leia-se:

- I - 3 (três) representantes da PR4;
- II - 1 (um) Representante de cada uma das unidades organizacionais da estrutura média;
- III - 1 (um) Representante da estrutura superior;
- IV – 2 (dois) Representante dos campi fora da sede; e
- V - 1 (um) representante das unidades transversais.

I - 3 (três) representantes da PR4:

Rafael dos Santos Pereira, Siape: 1827549 - Presidente da Câmara Técnica do PRODIM;

Thais de Castro Moraes, Siape nº 1249960 - Secretária da Câmara Técnica do PRODIM;

Rejane Andrea Magalhaes de Barros, Siape nº 3604292

II - 1 (um) Representante de cada uma das unidades organizacionais da estrutura média:

Ana Thereza de Barros Guerra Fernandes, Siape nº 0362747, representante da Decania do Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CFCH);

Angelucia Muniz, Siape nº 1873254, representante do Complexo Hospitalar de Saúde (CHS);

Ednéa Martins, Siape: 0375360, representante do Fórum de Ciência e Cultura (FCC);

Edson Diniz Nóbrega Júnior, Siape: 1769777, representante do Complexo de Formação de Professores (CFP);

Eliane Magalhães da Silva, Siape: 1515619, representante da Decania do Centro de Letras e Artes (CLA);

Juliana Burguês Gonçalves, Siape: 2076115, representante da Decania do Centro de Ciências Matemáticas e da Natureza (CCMN);

Luiz Otávio de Souza Silva, Siape: 1959095, representante da Decania do Centro de Tecnologia (CT);

Luiz Phellipe de Araujo Zebendo, Siape: 1677633, representante do Campus Macaé;

Paulo Cesar Pascoal, Siape nº 1124810, representante da Decania do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE);

Thiago de Sá Barcelar, Siape nº 1960481, representante da Decania do Centro de Ciências da Saúde (CCS);

III - 1 (um) Representante da estrutura superior; e

Claudia Damiana Castro de Souza, Siape: 0365198, representante da Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa (PR2)

IV – 2 (dois) Representante dos campi fora da sede:

Emanuel Victor Nogueira Gotardo, Siape: 2271011, representante do NUPEM;

Fátima Cristina dos Santos, Siape: 1864356, representante do Campus Duque de Caxias;

V - 1 (um) Representante das unidades transversais:

Eliane Souza Ribeiro, Siape: 0365436, representante do Sistema de Bibliotecas (SIBI);

Art. 2º A Câmara será presidida e secretariada por Rafael dos Santos Pereira, Siape: 1827549, por delegação da Pró-Reitora de Pessoal;

Art. 3º A Câmara Técnica de Dimensionamento terá por finalidade normatizar, orientar, fomentar, fiscalizar, controlar a execução do PRODIM em todas as suas fases; apoiar os conselhos de unidade, no caso de unidades acadêmicas; os conselhos diretores, no caso de órgãos complementares e os dirigentes das demais unidades organizacionais no fornecimento de dados e informações para a câmara técnica de dimensionamento; propor e implementar as medidas técnicas de dimensionamento de pessoal.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

PRÓ-REITORA DE PESSOAL



Documento assinado eletronicamente por **Neuza Luzia Pinto, Pró-Reitor(a) de Pessoal**, em 24/10/2023, às 15:12, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <http://sei.ufrj.br/autentica>, informando o código verificador **3666401** e o código CRC **168EDFF8**.

Referência: Processo nº 23079.233500/2022-31

SEI nº 3666401

Av. Pedro Calmon, 550 - Prédio da Reitoria - Bairro Cidade Universitária

Rio de Janeiro - RJ - CEP 21941-901 - Telefone: - <http://www.ufrj.br>

QUADRO DE REFERÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS (QRSTA)

(com base na folha de Setembro/2023)

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO			
Nível de Classificação	Ocupados	Vagos	Total
E	2947	317	3264
D	3437	289	3726
C	1233	248	1481
Total	7617	854	8471

OBS. 1: Total de cargos no QRSTA = 8.776

Conforme anexo I do Decreto nº 7.232/2010, atualizado pela

Portaria Interministerial nº 440, de 17/10/2011, pela Portaria Interministerial

nº 47, de 28/02/2013, pela Portaria Interministerial nº 111, de 03/04/2014 e

pela Portaria Interministerial nº 316, de 03/10/2017. conforme abaixo:

Nível E = 3.267

Nível D = 3.747

Nível C = 1762

QRSTA - Nível de Classificação "E"

Código	Nome do Cargo	Situação	Ocupado	Vago	Total	Observação
701001	Administrador	Ativo	69	8	77	
701003	Arqueólogo	Ativo	8	0	8	
701004	Arquiteto e Urbanista	Ativo	45	3	48	
701005	Arquivista	Ativo	51	3	54	
701006	Assistente Social	Ativo	90	7	97	
701008	Astrônomo	Ativo	2	0	2	
701009	AUDITOR	Ativo	0	5	5	
701010	Bibliotecário-Documentalista	Ativo	211	26	237	
701011	Biólogo	Ativo	71	10	81	
701012	Biomédico	Ativo	18	3	21	
701015	Contador	Ativo	46	0	46	
701016	Coreógrafo	Ativo	9	0	9	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701017	Decorador	Extinto Decreto 10185/2019	1	0	1	
701018	Desenhista Industrial	Extinto Decreto 10185/2019	7	0	7	
701020	Diretor de Fotografia	Ativo	2	0	2	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701024	Diretor de Programa	Ativo	1	0	1	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 9262/2018
701026	Economista	Ativo	3	4	7	
701028	Editor de Publicações	Ativo	3	0	3	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701029	Enfermeiro/área	Ativo	391	52	443	
701030	Enfermeiro do Trabalho	Ativo	3	1	4	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 9262/2018
701031	Engenheiro/área	Ativo	123	18	141	
701032	Engenheiro de Segurança do trabalho	Ativo	9	0	9	
701033	Estatístico	Ativo	1	1	2	
701034	Farmacêutico/habilitação	Ativo	40	3	43	
701037	Físico	Ativo	9	1	10	
701038	Fisioterapeuta	Ativo	16	2	18	
701039	Fonoaudiólogo	Ativo	22	0	22	
701040	Geógrafo	Ativo	0	1	1	
701041	Geólogo	Ativo	2	0	2	
701043	Historiador	Ativo	5	0	5	
701045	Jornalista	Ativo	9	1	10	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701047	Médico/área	Ativo	711	67	778	
701048	Médico Veterinário	Ativo	4	0	4	

701052	Museólogo	Ativo	18	0	18	
701053	Músico	Ativo	68	4	72	
701054	Musicoterapeuta	Ativo	5	1	6	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701055	Nutricionista/habilitação	Ativo	74	6	80	
701058	Pedagogo/área	Ativo	19	4	23	
701060	Psicólogo/área	Ativo	56	8	64	
701061	Produtor Cultural	Ativo	33	1	34	
701062	Analista de Tecnologia da Informação	Ativo	121	28	149	
701063	Odontólogo	Ativo	29	9	38	
701064	Odontólogo	Ativo	7	5	12	
701066	Programador Visual	Ativo	26	3	29	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701068	Químico	Ativo	25	2	27	
701069	Redator	Ativo	3	0	3	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701071	Restaurador-Área	Ativo	3	0	3	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 9262/2018
701072	Relações Públicas	Ativo	2	1	3	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701073	Revisor de Texto	Ativo	11	0	11	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 9262/2018
701074	Roteirista	Ativo	1	0	1	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701076	Secretário Executivo	Ativo	37	2	39	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 9262/2018
701077	Sociólogo	Ativo	5	0	5	
701078	Técnico Desportivo	Ativo	12	2	14	
701079	Técnico em Assuntos Educacionais	Ativo	268	17	285	
701080	TECNOLOGO EM COOPERATIVISMO	Extinto Decreto 10185/2019	1	0	1	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 9262/2018
701081	Tecnólogo/formação	Ativo	73	1	74	
701082	Terapeuta Ocupacional	Ativo	11	0	11	
701084	Tradutor Intérprete	Ativo	4	0	4	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 9262/2018
701086	Engenheiro Agrônomo	Ativo	1	0	1	
701087	Farmacêutico	Ativo	46	3	49	
701088	Farmacêutico Bioquímico	Ativo	6	4	10	
			2947	317	3264	

QRSTA - Nível de Classificação "D"						
Código	Nome do Cargo	Situação	Ocupado	Vago	Total	Observação
701200	Assistente em Administração	Ativo	1410	91	1501	
701201	Assistente de Direção e Produção	Ativo	2	0	2	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701203	Desenhista Projetista	Ativo	9	3	12	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 9262/2018
701206	Editor de Imagem	Ativo	4	0	4	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701207	Instrumentador Cirúrgico	Ativo	1	0	1	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701208	Mestre de Edificações e Infra-estrutura	Ativo	9	6	15	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701210	Operador de Câmera de Cinema e TV	Ativo	4	1	5	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701212	Recreacionista	Extinto	8	0	8	
701213	Técnico em Agrimensura	Ativo	1	0	1	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701215	Tec em Alimentos e Laticínios	Ativo	2	0	2	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701216	Técnico em Arquivo	Ativo	24	3	27	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 9262/2018
701217	Técnico em Artes Gráficas	Ativo	18	2	20	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19

701219	Taxidermista	Ativo	4	0	4	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701220	Técnico em Anatomia e Necropsia	Ativo	13	1	14	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701221	Técnico em Audiovisual	Ativo	17	2	19	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701224	Técnico em Contabilidade	Ativo	93	3	96	
701226	Técnico de Tecnologia da Informação	Ativo	142	25	167	
701228	Técnico em Edificações	Ativo	29	1	30	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701230	Técnico em Eletrotécnica	Ativo	19	4	23	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701233	Técnico em Enfermagem	Ativo	588	33	621	
701234	Técnico em Enfermagem do Trabalho	Extinto Decreto 10185/2019	3	0	3	
701237	Técnico em Equipamentos Médico-Odontológ	Ativo	14	7	21	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701238	Técnico em Farmácia	Ativo	27	13	40	
701239	Técnico em Geologia	Ativo	1	1	2	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701240	Técnico em Herbário	Ativo	5	0	5	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701241	Técnico em Higiene Dental	Ativo	2	0	2	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701244	Técnico de Laboratório/área	Ativo	489	20	509	
701245	Técnico em Mecânica	Ativo	30	10	40	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701247	Tecnico em Meteorologia	Ativo	0	1	1	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701248	Técnico em Microfilmagem	Extinto Decreto 10185/2019	8	0	8	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 9262/2018
701250	Técnico em Móveis e Esquadrias	Ativo	0	1	1	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701251	Técnico em Música	Ativo	2	0	2	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701252	Técnico em Nutrição e Dietética	Ativo	5	1	6	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701255	Técnico em Prótese Dentária	Ativo	5	5	10	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701256	Técnico em Química	Ativo	20	5	25	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701257	Técnico em Radiologia	Ativo	93	13	106	
701258	Técnico em Reabilitação ou Fisioterapia	Extinto Decreto 10185/2019	1	0	1	
701259	Técnico em Refrigeração	Ativo	7	3	10	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 9262/2018
701260	Técnico em Restauração	Ativo	11	1	12	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701261	Técnico em Saneamento	Extinto Decreto 10185/2019	1	0	1	
701262	Técnico em Segurança do Trabalho	Ativo	15	2	17	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701263	Técnico em Som	Ativo	2	0	2	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701264	Técnico em Telecomunicações	Ativo	1	1	2	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701265	Técnico em Telefonia	Ativo	3	0	3	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701266	Tradutor e Intérprete de Linguagem de Si	Ativo	11	3	14	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701269	Vigilante.	Extinto	152	0	152	
701270	Desenhista Técnico Especializado	Ativo	22	1	23	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701272	Técnico em Eletricidade	Ativo	3	1	4	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701275	Técnico em Secretariado	Ativo	77	14	91	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 9262/2018
701830	Técnico em Eletrônica	Ativo	30	11	41	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
			3437	289	3726	

QRSTA - Nível de Classificação "C"

Código	Nome do Cargo	Situação	Ocupado	Vago	Total	Observação
701400	Administrador de Edifícios	Ativo	65	8	73	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701402	Ascensorista	Extinto	9	0	9	
701403	Assistente de Alunos	Ativo	16	3	19	
701404	Assistente de Tecnologia da Informação	Ativo	0	2	2	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701405	Auxiliar em Administração	Ativo	346	127	473	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 9262/2018
701407	Almoxarife	Extinto	13	0	13	
701411	Auxiliar de Enfermagem	Extinto	420	90	510	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701412	Auxiliar de Saúde	Ativo	1	1	2	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 9262/2018
701415	Brigadista de Incêndio	Extinto	6	0	6	
701419	Condutor Motorista Fluvial	Ativo	1	0	1	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 9262/2018
701421	Contínuo	Extinto	74	0	74	
701422	Cozinheiro	Extinto	8	0	8	
701423	Contra-Mestre/Ofício	Ativo	50	5	55	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 9262/2018
701427	Eletricista	Extinto	34	0	34	
701429	Encadernador	Extinto	7	0	7	
701430	Encanador Bombeiro	Extinto	6	0	6	
701431	Fotógrafo	Ativo	2	1	3	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 9262/2018
701432	Fotografador	Extinto Decreto 10185/2019	2	0	2	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 9262/2018
701434	Hialotécnico	Ativo	2	0	2	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 9262/2018
701436	Impressor	Extinto	3	0	3	
701437	Assistente de Laboratório	Ativo	38	6	44	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 9262/2018
701439	Locutor	Ativo	1	0	1	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701441	Mecânico	Extinto	17	0	17	
701443	Mecânico de Montagem e Manutenção	Extinto Decreto 10185/2019	1	0	1	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 9262/2018
701445	Motorista	Extinto	34	0	34	
701451	Operador de Luz	Ativo	0	1	1	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701452	Operador de Máquinas Agrícolas	Ativo	1	2	3	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 9262/2018
701454	Operador de Máquina Copiadora	Extinto	21	0	21	
701455	Operador de Máquinas de Terraplanagem	Ativo	0	1	1	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 9262/2018
701456	OPERADOR DE RADIO TELECOMUNICACOES	Ativo	2	1	3	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 10185/19
701458	Porteiro	Extinto	14	0	14	
701459	Recepcionista	Extinto	23	0	23	
701463	SONOPLASTA	Ativo	2	0	2	VEDADOS A ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO E O PROVIMENTO DE VAGAS ADICIONAIS EM RELAÇÃO AO PREVISTO NO EDITAL Decreto 9262/2018
701464	Telefonista	Extinto	8	0	8	
701466	Torneiro Mecânico	Extinto	3	0	3	
701467	Vidreiro	Extinto	3	0	3	
			1233	248	1481	