

Dimensionamento das seções de recursos humanos e das secretarias de departamentos da Unicamp

Com o intuito de auxiliar a análise dos pedidos de contratação de servidores para as seções de recursos humanos e para as secretarias de departamentos das unidades de ensino e pesquisa da Unicamp, a equipe da PRDU elaborou um estudo que leva em conta informações fornecidas pelas unidades e pelo sistema S-Integra.

Após análise das respostas de questionário enviado as Unidades, observou-se haver uma relação entre os processos desenvolvidos nas duas seções, bem como uma variada distribuição das tarefas entre diferentes unidades da universidade, em virtude da autonomia que essas dispõem para definir a forma de execução de seus processos internos. Sendo assim, há tarefas que são realizadas pela seção de RH de uma unidade e pela secretaria de departamentos de outra.

Diferentemente do que ocorre com as bibliotecas e as secretarias de graduação de pós-graduação, usamos apenas três indicadores para o dimensionamento dessas seções, que são:

1. **Funcionários das seções:** soma do número de funcionários das duas seções, incluindo temporários.
2. **Professores:** indicador obtido ponderando-se o número total de professores, o de professores colaboradores e o de pesquisadores da unidade.
3. **Funcionários das seções:** número total de funcionários da unidade, incluindo temporários.

Esses dados estão reunidos na planilha “RH_departamentos.xlsx”. Nela, as pastas “Func_RH” e “Func_Dep” contêm, respectivamente, o número de funcionários das seções de RH e das Secretarias de Departamentos, conforme informação fornecida pelas unidades. Por sua vez, os dados sobre professores e servidores das unidades estão nas planilhas “Prof” e “Func”, respectivamente. No quadro de professores, os pesos usados para ponderar os dados são apresentados no topo da planilha.

Os valores totais dos três indicadores estão reunidos nas colunas B a D da pasta “No. Ideal RH+Dep”, que é a tabela principal da planilha, usada para determinar as unidades que mais necessitam de servidores para essas seções. As duas últimas linhas dessas colunas contêm o valor total (ponderado) do indicador, obtido somando-se os valores das unidades, bem como o número médio por funcionário, obtido dividindo-se o valor total do indicador pelo número de servidores de todas as unidades.

Dividindo-se os valores constantes nas colunas C e D pelo valor médio por servidor (“Média p/func.”), obtemos os dois indicadores apresentados nas colunas E e F. Esses indicadores são, finalmente, ponderados para que se obtenha um “número ideal” de servidores, mostrado na coluna G. O valor arredondado desse número ideal aparece na coluna H da planilha.

O número ideal representa o número de funcionários que as seções possuiriam se os servidores ora disponíveis fossem distribuídos de maneira proporcional à demanda descrita pelos indicadores considerados na análise. O termo “número ideal” foi extraído do projeto de

dimensionamento de pessoal desenvolvido na UFPR (<http://www.progepe.ufpr.br/dimensionamento/dimen2002-06/index.php>), usado como base para a estratégia de dimensionamento de pessoal proposta nesse texto.

Na planilha “No. Ideal RH+Dep”, foi usado o valor de 0,75 como o peso para o número de professores e de 0,25 como o peso para o número de funcionários, representando a proporção de trabalho gerado pelas duas categorias de servidores, esses pesos aparecem na linha 3 da planilha, acima das colunas correspondentes.

A coluna I da planilha fornece a variação absoluta do número de funcionários, obtida a partir da diferença entre o número ideal ponderado arredondado (coluna G) e o número atual de servidores (coluna B). A variação percentual correspondente é apresentada na coluna J. Uma variação positiva indica que a unidade dispõe de menos servidores que a média e um valor negativo indica que a unidade tem um número de servidores acima da média.