



PDTIC 2022-2026
**PLANO DIRETOR DE TECNOLOGIA
DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO**

1. Elaboração do PDTIC

1.3. Planejamento

1.3.4. Planejar ações de pessoal

Histórico de Versões			
Data	Versão	Descrição	Autor
17/11/2022	0.1	Criação do artefato	Equipe de Elaboração do PDTIC - EqEPDTIC
DD/MM/2022	1.0	Aprovação do artefato	Comitê de Governança Digital - CGD

Sumário

Introdução	4
1. Orientações do Guia de PDTIC do SISP.....	5
2. Plano de Gestão de Pessoas de TIC.....	6
2.1. Perfil da força de trabalho da área de TIC disponível	6
2.2. Quantitativos e competências necessários.....	7
2.3. Planejamento de capacitação.....	8
2.4. Ações futuras.....	8
Conclusão.....	9
Referências.....	10

Introdução

O Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação – PDTIC é o instrumento de diagnóstico, planejamento e gestão dos recursos e processos de Tecnologia da Informação que visa atender às necessidades tecnológicas e de informação da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira – UNILAB.

Baseado nas orientações dispostas no Guia de PDTIC do SISP, versão 2.0, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão - MP, do ano de 2016, este documento contém as informações sobre a atividade 1.3.4. Planejar ações de pessoal, do subprocesso 1.3. Planejamento, correspondente ao processo 1. Elaboração do PDTIC, definidas pela Equipe de Elaboração do PDTIC – EqEPDTIC.

1. Orientações do Guia de PDTIC do SISP

A Figura 1.1 exibe o resumo das orientações acerca da atividade 1.3.4. Planejar ações de pessoal, conforme disposto na página 63, do Guia de PDTIC do SISP, versão 2.0 (BRASIL, 2016).

Figura 1.1 – Resumo das orientações SISP para a atividade 1.3.4.

3.4. Planejar ações de pessoal	
3.4. Planejar ações de pessoal	<p>Objetivo: Planejar ações para dispor de pessoal com competências adequadas em quantidade suficiente para se alcançar as metas estabelecidas.</p> <p>Responsável: Equipe de Elaboração do PDTIC.</p>
<p>Entradas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inventário de Necessidades; • Plano de Metas e Ações; • Gaps (lacunas) de competências (como parte integrante do Mapeamento de Competências); • Quadro de Pessoal de TIC (política e processos de pessoal de TIC da organização, mapeamento de competências, Plano de Capacitação; quantitativo de pessoal de TIC efetivo, terceirizado, temporário e comissionado); • Estimativa da capacidade de execução disponível da TIC. 	
<p>Descrição das Tarefas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Levantar, com base no gap de competências, na estimativa da capacidade de execução disponível da TIC e na estimativa do quantitativo necessário de pessoal, o total de recursos humanos e os perfis necessários para a execução de todas as ações constantes no planejamento de metas e ações; • Analisar se os recursos identificados para uma ação podem ser compartilhados com outras ações; • Identificar as ações que poderiam ser supridas pela contratação de serviços; • Consolidar e registrar no Plano de Gestão de Pessoas as competências e o quantitativo necessário para o alcance das metas estabelecidas; • Elaborar e incluir, no Plano de Gestão de Pessoas, o planejamento de capacitação de pessoal para o suprimento das lacunas de competências identificados. • Revisar o planejamento de metas e ações, para analisar a necessidade de inclusão ou alteração de ações de pessoal já definidas anteriormente, em função da comparação realizada, assegurando a coerência entre os elementos; • Incluir no Plano de Gestão de Pessoas a análise quantitativa e o quadro da estrutura de pessoal recomendada para a unidade de TIC. 	
<p>Observações:</p> <ul style="list-style-type: none"> • As ações de pessoal no PDTIC representam estimativas iniciais, com a precisão suficiente para esse momento. Constituem uma visão geral, elaborada de forma preliminar. No planejamento detalhado de cada ação, com a participação das áreas responsáveis pela execução das ações, as estimativas serão refinadas; • A análise quali-quantitativa do pessoal de TIC deverá compor o Plano de Gestão de Pessoas e indicar: <ul style="list-style-type: none"> • um quadro de pessoal mínimo necessário para o alcance das metas estabelecidas pelo PDTIC e os riscos relacionados à sua falta; • um quadro de pessoal ideal para a unidade de TIC, levando em conta as necessidades futuras. Esse quadro poderá servir de subsídio de contratações futuras para o quadro permanente (porém não deve ser confundido com recurso de pessoal a ser disponibilizado no período de execução do PDTIC devido às restrições de prazo impostas a tais contratações); • plano de capacitação de pessoal; • necessidade de contratação de serviços. • Essa análise poderá fornecer insumos para o uso de mecanismos alternativos à contratação de pessoal de forma direta, como a contratação de que trata o Art. 67 da Lei nº 8.666/1993, a redistribuição de servidores, contratos temporários (com fulcro na lei nº 8.745/1993), entre outros. • Avaliar a pertinência de submeter o Plano para avaliação prévia do Comitê de TIC ou posteriormente quando da aprovação da Minuta do PDTIC. 	
<p>Saídas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plano de Metas e Ações – atualizado a partir do planejamento de ações de pessoal (<i>compõe a minuta do PDTIC</i>); • Plano de Gestão de Pessoas (<i>compõe a minuta do PDTIC</i>). 	
<p>Referências:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Não se aplica. 	
<p>Materiais auxiliares:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Não se aplica. 	

Fonte: BRASIL (2016).

Como resultados desta atividade, são identificadas as seguintes saídas:

- **Plano de Metas e Ações – atualizado a partir do planejamento das ações de pessoal;**
- **Plano de Gestão de Pessoas.**

2. Plano de Gestão de Pessoas de TIC

Para o cumprimento dos objetivos institucionais do órgão, a gestão estratégica de pessoas é necessária e essencial. Este Plano de Gestão de Pessoas de TIC apresenta as informações atuais dos recursos humanos da área de TIC da Unilab, tratando do perfil da força de trabalho, dos quantitativos e competências estimados para as execuções das ações do PDTIC, bem como sobre o plano de capacitação e as ações futuras para o pessoal de TIC.

2.1. Perfil da força de trabalho da área de TIC disponível

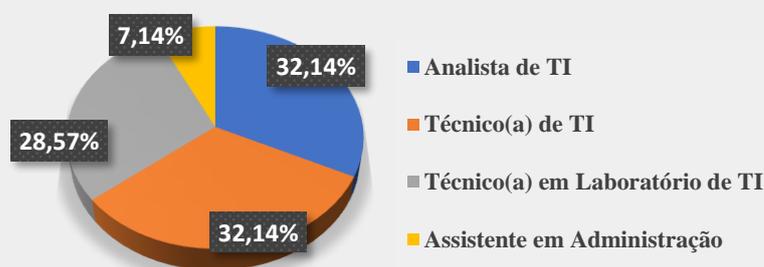
A Diretoria de Tecnologia da Informação – DTI possui um corpo de profissionais formado por 44 (quarenta e quatro) colaboradores, dos quais 28 (vinte e oito) são servidores efetivos em exercício e 16 (dezesseis) são de apoio.

A principal força de trabalho da DTI é provida pelo quadro de servidores efetivos em exercício, o qual é constituído, em nov./2022, por:

- 09 (nove) Analistas de TI;
- 09 (nove) Técnicos(as) de TI;
- 08 (oito) Técnicos(as) em Laboratório de Informática e;
- 02 (dois) Assistentes em Administração.

O gráfico 2.1 ilustra os quantitativos percentuais por cargo de servidor efetivo em exercício DTI.

Gráfico 2.1 – Quantitativos percentuais por cargo de servidor efetivo em exercício na DTI.



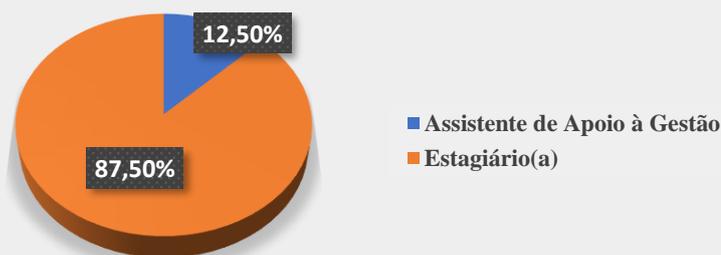
Fonte: Própria (2022).

O quadro de colaboradores de apoio é constituído, em nov./2022, por:

- 02 (dois) Assistentes de Apoio à Gestão;
- 14 (quatorze) Estagiários.

O gráfico 2.2 ilustra os quantitativos percentuais por tipo de colaborador de apoio na DTI.

Gráfico 2.1 – Quantitativos percentuais por cargo de servidor efetivo em exercício na DTI.



Fonte: Própria (2022).

A Tabela 2.1 informa sobre a distribuição dos quantitativos de servidores efetivos, em exercício, alocados na DTI, por divisão e seção.

Tabela 2.1 – Distribuição dos quantitativos de servidores efetivos, em exercício, alocados na DTI, por divisão e seção.

Divisão	Analista de TI	Técnico(a) de TI	Técnico(a) em Laboratório de Informática	Assistente em Administração	Total
DTI	1	---	1	1	3
DISIR	2	1	2	---	5
SAU	---	1	1	---	2
SSIC	1	---	1	---	2
DSI	2	1	---	---	3
SPSI	1	2	3	---	6
SPA	---	3	---	---	3
DPG	2	1	---	1	4
Total	9	9	8	2	28

Fonte: Própria (2022).

2.2. Quantitativos e competências necessários

Conforme orientado em (BRASIL, 2016), observa-se que as ações de pessoal no PDTIC representam estimativas iniciais, com a precisão suficiente para esse momento. Constituem uma visão geral, elaborada de forma preliminar. No planejamento detalhado de cada ação, com a participação das áreas responsáveis pela execução das ações, as estimativas deverão ser refinadas.

A Tabela 2.2 contém as informações sobre os quantitativos e as competências de recursos humanos de TIC, necessários para o atendimento do Inventário de Necessidades Consolidadas – INC.

Tabela 2.2 – Quantitativos e competências dos recursos humanos de TIC, por tipo de INC.

Tipo de INC	Recursos Humanos	
	Quantitativo	Competências
Informação	02 pessoas por ação	Conhecimentos sobre análise de requisitos; Conhecimentos sobre planejamento estratégico institucional; Conhecimentos sobre as regras de negócio institucional; Conhecimentos sobre legislações de TIC pertinentes; Conhecimentos sobre mapeamento de processos institucionais; Conhecimentos sobre métricas de indicadores institucionais; Conhecimentos sobre governança de TIC; Conhecimentos sobre transformação e governo digital.
Serviço	02 pessoas por ação	Conhecimentos sobre Arquitetura de Software; Conhecimentos sobre Engenharia de Sistemas; Conhecimentos sobre Linguagens de Programação; Conhecimentos sobre Análise de Dados; Conhecimentos sobre Metodologias Ágeis de Desenvolvimento de Software; Conhecimentos sobre Gerenciamento de Banco de Dados.

Infraestrutura	02 pessoas por ação	Conhecimentos sobre Redes de Computadores; Conhecimentos sobre Virtualização/Nuvem; Conhecimentos sobre Suporte a Equipamentos Computacionais; Conhecimentos sobre ferramentas aplicadas à Segurança da Informação.
Contratação	02 pessoas por ação	Conhecimentos sobre Contratação de Solução de TIC e legislação pertinente; Conhecimentos sobre Processos Administrativos institucionais; Conhecimentos sobre a elaboração dos artefatos pertinentes.
Pessoal	02 pessoas por ação	Conhecimentos sobre a força de trabalho da área de TIC; Conhecimentos sobre dimensionamento da equipe de trabalho; Conhecimentos sobre Gestão de Pessoas.

Fonte: Própria (2022).

Ressalta-se que os quantitativos e os perfis das equipes deverão ser definidos nos instrumentos de Governança de TIC previstos no PDTIC considerado, neste caso, em cada plano anual de TIC a ser executado.

2.3. Planejamento de capacitação

No âmbito da Unilab, o planejamento de capacitações da área de Tecnologia da Informação e Comunicação é realizado pelo instrumento Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP, com orientações contidas na Portaria SGP Nº 201/2021, previsto na Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP, instituído pelo Decreto Nº 9.991/19 (BRASIL, 2019).

O PDP é um documento elaborado anualmente, no qual constam as necessidades de desenvolvimento identificadas pelos agentes da instituição, e alinhadas à estratégia do órgão. O documento pode ser revisado, observando-se os ciclos de revisão do Governo Federal, motivadamente, para inclusão, alteração ou exclusão de conteúdo.

A Superintendência de Gestão de Pessoas - SGP é a unidade institucional responsável por aprovar o PDP anual e enviar para apreciação do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. A Divisão de Desenvolvimento de Pessoal – DDP é a unidade da SGP responsável pelo Levantamento das Necessidades de Desenvolvimento – LND e pela elaboração do PDP.

O PDP institucional vigente pode ser acessado pela página Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP, disponibilizado pela SGP, pelo link: <https://unilab.edu.br/plano-de-desenvolvimento-de-pessoas-pdp-2/> (UNILAB, 2022).

2.4. Ações futuras

Considerando-se a criação e implantação da Unilab na última década, a universidade tem buscado melhorar o seu nível de maturidade institucional nas suas ações de planejamento, supervisão, coordenação e controle das áreas afins. Contudo, observa-se a necessidade da área de TIC institucional dimensionar, de forma objetiva, os recursos humanos disponíveis, para atendimento das demandas institucionais, de forma alinhada aos objetivos estratégicos do órgão.

Ações de revisão de processos, mapeamento das competências, priorização de serviços e projetos, realização de planejamentos compatíveis com os recursos disponíveis, aperfeiçoamento de competências dos servidores, dentre outras, são necessárias frente aos desafios e limitações de pessoal da área de TIC da Unilab.

Planeja-se utilizar o Método de Dimensionamento do Quadro de Pessoal de TIC do SISP – MQP SISP. Trata-se de um método para auxiliar os órgãos e entidades do Sistema de Administração dos Recursos de Tecnologia da Informação - SISP a dimensionarem seus quadros de pessoal de TIC por meio de critérios objetivos (BRASIL, 2015). A aplicação do referido método deverá subsidiar a recomposição da força de trabalho da área de TIC, por meio de realocações de servidores, novas capacitações para atualizações tecnológicas, valorização da carreira funcional, programa de gestão por desempenho (teletrabalho) e provisões de servidores efetivos por concursos públicos.

Dessa forma, almeja-se mapear o cenário dos recursos humanos da área de TIC institucional, com o intuito de melhoria dos recursos disponíveis e impactando na entrega de políticas públicas e de serviços à sociedade.

Conclusão

Orientando-se pelas disposições do Guia de PDTIC do SISP, versão 2.0, do MP, do ano de 2016, as informações da atividade 1.3.4. Planejar ações de pessoal, do subprocesso 1.3. Planejamento, correspondente ao processo 1. Elaboração do PDTIC, foram definidas pela EqEPDTIC.

O dimensionamento dos recursos humanos disponíveis, para atendimento das demandas institucionais, de forma alinhada aos objetivos estratégicos dos órgãos tem sido desafiador, mediante a escassez de pessoal disponível e a crescente demanda por soluções de TIC.

Pela especificidade diferenciada observada na área de TIC, um Plano de Gestão de Pessoas de TIC é necessário para se dimensionar a necessidade de pessoal, objetivando-se atender às demandas institucionais, agregando valor aos resultados e objetivos organizacionais.

No âmbito da Unilab, nota-se uma busca de aperfeiçoamento do nível de maturidade institucional para o período de 2022 a 2026 neste quesito, por meio das ações futuras para o pessoal de TIC declaradas para o PDTIC 2022-2026.

Referências

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. **Guia de PDTIC do SISP**. Brasília, DF: [s. n.]. 2016. Disponível em: <https://encurtador.com.br/fuFHO>. Acesso em: 01 ago. 2021.

_____. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Secretaria de Tecnologia da Informação. **Método de Dimensionamento do Quadro de Pessoal de TIC do SISP**. Brasília, DF: STI/MP. 61 p. vol.1, MP, 2015. Disponível em: <http://11nq.com/c2ZYi>. Acesso em: 17 nov. 2022.

_____. Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 28 ago. 2019. Seção 1, p. 1. Disponível em: <http://11nq.com/IWMEQ>. Acesso em: 17 nov. 2022.

UNILAB. **Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP**. Disponível em: <http://11nq.com/i1GAC>. Acesso em: 17 nov. 2022.