



# MANUAL DE PROCEDIMENTOS

**MPR-050**

**Revisão 01**

---

**Assunto:**

**PROCEDIMENTOS PARA DETERMINAÇÃO DE  
RECURSOS HUMANOS NA SUPERINTENDÊNCIA DE  
AERONAVEGABILIDADE**

---

**Revogação:**

Esta revisão substitui a revisão 00, de 29 de abril de 2009.

---

**Objetivo:**

Este MPR tem por objetivo estabelecer os métodos a ser utilizados na Superintendência de Aeronavegabilidade para o dimensionamento de seus recursos humanos.

27 de maio de 2010.

Dino Ishikura  
Superintendente de Aeronavegabilidade

## SUMÁRIO

<b>SUMÁRIO .....</b>	<b>2</b>
<b>CAPÍTULO 1 - PROCEDIMENTOS GERAIS .....</b>	<b>3</b>
1.1 Introdução.....	3
1.2 Definições.....	3
1.3 Fundamentação.....	4
<b>CAPÍTULO 2 - DETERMINAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS NA SUPERINTENDÊNCIA DE AERONAVEGABILIDADE.....</b>	<b>5</b>
2.1 Procedimentos .....	5
2.2 Identificação da situação de distribuição da força de trabalho.....	6
2.3 Definição da estrutura organizacional da SAR e suas competências.....	6
2.4 Análise das atividades do setor em função das horas trabalhadas.....	6
2.5 Identificação das condições tecnológicas e ambientais.....	6
2.6 Identificação das necessidades de ajustes na força de trabalho.....	6
2.7 Disposições finais.....	6

## CAPÍTULO 1 - PROCEDIMENTOS GERAIS

### 1.1 Introdução

O dimensionamento da força de trabalho é um processo de planejamento contínuo de avaliação das necessidades de pessoal, no que se refere ao quantitativo, competências individuais e perfil, direcionados ao atendimento das metas institucionais.

Logo, o processo de dimensionamento da força de trabalho envolve o conhecimento da missão, dos objetivos, das metas da organização e das estratégias adotadas para alcançá-las; a avaliação de potenciais mudanças futuras em relação ao ambiente externo e interno, para determinar o cenário de atividades mais provável para o período considerado; a estimativa das necessidades de recursos humanos condizentes com os objetivos da organização e o cenário esperado para o futuro; o conhecimento da situação atual do quadro de pessoal, no que diz respeito ao quantitativo e perfil; a identificação das diferenças entre a situação atual e a situação desejada, no que diz respeito aos recursos humanos e ao desenvolvimento de estratégias para eliminar tais diferenças.

Alguns requisitos devem ser considerados a fim de possibilitar a elaboração do dimensionamento da força de trabalho, tais como: a direção da organização deve estar envolvida na sua elaboração, as análises do quantitativo necessário e do perfil desejado devem ser baseadas nos aspectos relacionados aos resultados esperados pela organização, as ações de capacitação e assistência de terceiros, o processo de elaboração pode ser incremental e a observação das restrições legais.

Sendo assim, o conhecimento da real força de trabalho existente dentro da Administração Pública é essencial para a execução do planejamento estratégico da Instituição, devendo estar em perfeito alinhamento com o planejamento de recursos humanos.

Diante do exposto, a Superintendência de Aeronavegabilidade – SAR elabora o presente MPR a fim de dimensionar a necessidade de pessoal dos setores a ela subordinados.

### 1.2 Definições

Para efeito deste MPR utilizam-se as seguintes definições:

- (a) Perfil – características profissionais, acadêmicas e comportamentais da força de trabalho da SAR.
- (b) Quadro de Pessoal – força de trabalho da SAR considerando todos os vínculos empregatícios, incluindo os servidores do quadro específico.
- (c) Cargos da Agência – são os cargos aprovados pela Lei 10.871, de 20 de maio de 2004 que dispõe sobre a criação de carreiras e organização de cargos efetivos das autarquias especiais denominadas Agências Reguladoras.
- (d) Rotatividade – refere-se à relação entre admissões e demissões ou à taxa de substituição de trabalhadores antigos por novos, expressa em termos percentuais.

### **1.3 Fundamentação**

Este MPR é fundamentado no art. 74, da Resolução N° 71 de 23 de janeiro de 2009, publicado na Seção I, do Diário Oficial da União de 26 de janeiro de 2009.

## CAPÍTULO 2 - DETERMINAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS NA SUPERINTENDÊNCIA DE AERONAVEGABILIDADE

### 2.1 Procedimentos

Visando à consecução da determinação dos recursos humanos na SAR, é necessário identificar e caracterizar o quadro de pessoal da SAR, considerando a estrutura organizacional definida no Regimento Interno da ANAC, no que tange ao quantitativo de pessoal por setor da SAR, o perfil dos servidores por cargo, a localização dos servidores nos setores, o levantamento das atribuições dos grupos de trabalho, de acordo com o Manual de Procedimentos – MPR-000 – Revisão 01, e, ainda, em consonância com o Mapeamento de Competências dos Cargos da SAR.

Para cumprir o procedimento deverá ser realizado um estudo quantitativo e qualitativo do quadro de servidores da SAR, visando ao levantamento da real força de trabalho disponível, considerando seus diversos vínculos empregatícios.

O dimensionamento deverá considerar também a composição etária, o nível de conhecimento e de capacitação dos servidores, a forma de organização e os processos de trabalho nas áreas que compõem a SAR.

O dimensionamento da força de trabalho deve prever as seguintes etapas para sua realização:

- (a) Mapeamento e redesenho de processos;
- (b) Levantamento do número de servidores que atuam nestes blocos de atividades (considerando também a jornada de trabalho e o regime de contratação);
- (c) Levantamento do volume de trabalho, jornada e regime de contratação das pessoas que atuam nos blocos de atividades;
- (d) Definição dos indicadores a serem utilizados no cálculo do número necessário de servidores;
- (e) Cálculo do número necessário de servidores para atuação nos blocos de atividades (considerando também a jornada de trabalho e o regime de contratação);
- (f) Definição do perfil necessário para a força de trabalho;
- (g) Levantamento do perfil atual dos servidores que atuam nos blocos de atividades;
- (h) Impacto no quantitativo de pessoal decorrente da evolução futura dos desligamentos e aposentadorias;
- (i) Definição de instrumentos e metas (e respectivos responsáveis) para a redução da defasagem entre o perfil/quantitativo atual e desejado;
- (j) Plano de ação; e
- (k) Monitoramento e avaliação dos resultados.

Assim, para se determinar a necessidade de recursos humanos na SAR, deverá ser utilizada a metodologia de execução das ações descrita abaixo.

## **2.2 Identificação da situação de distribuição da força de trabalho**

Esta fase identifica o quantitativo da força de trabalho, considerando os servidores ativos, os afastados/cedidos/licenciados, estagiários, assim como todos os tipos de vínculo empregatício existente na SAR, identificando-os por setor de lotação. Nesta fase dá-se ênfase ao perfil da força de trabalho, identificando a faixa etária, o nível de qualificação e capacitação do conjunto de servidores. Realiza-se, ainda, o levantamento comparativo do quantitativo de servidores, assim como o levantamento do impacto no quantitativo de pessoal decorrente da evolução futura dos desligamentos.

## **2.3 Definição da estrutura organizacional da SAR e suas competências**

Nesta etapa apresenta-se claramente definido o organograma, assim como as atribuições e competências do setor.

## **2.4 Análise das atividades do setor em função das horas trabalhadas**

Os setores da SAR apresentam claramente definidas e registradas, a descrição das atividades desenvolvidas. Nesta fase são definidos os indicadores a serem utilizados no cálculo do número necessário de servidores. Este procedimento viabiliza a elaboração de propostas de racionalização e reavaliação de rotinas e processos, bem como a definição de metas do setor.

## **2.5 Identificação das condições tecnológicas e ambientais**

Neste item, cada setor da SAR, elabora um resumo de suas condições tecnológicas e ambientais que afetam, positiva ou negativamente, seu desempenho no atendimento de suas metas.

## **2.6 Identificação das necessidades de ajustes na força de trabalho**

Resultante das ações anteriormente descritas, a SAR pode analisar a situação de demanda de seu pessoal, comparando a força de trabalho existente com a necessidade identificada, de forma a propor ajustes.

## **2.7 Disposições finais**

Os casos omissos serão solucionados pelo Superintendente de Aeronavegabilidade.