



# MANUAL DE PROCEDIMENTOS – MPR

MPR-001-004/SSO

Revisão 00

---

**Assunto:**

**PROCEDIMENTOS PARA DETERMINAÇÃO DE RECURSOS  
HUMANOS NA SUPERINTENDÊNCIA DE SEGURANÇA  
OPERACIONAL.**

---

24/04/2009



# MANUAL DE PROCEDIMENTOS – MPR

MPR-001-004/SSO  
Revisão 00

**Assunto:**

**PROCEDIMENTOS PARA DETERMINAÇÃO DE RECURSOS  
HUMANOS NA SUPERINTENDÊNCIA DE SEGURANÇA  
OPERACIONAL.**

**Sonia Cristina Lopes Machado**  
Gerente de Padrões e Normas Operacionais

**Aprovo:**

**Carlos Eduardo Magalhães da Silveira Pellegrino**  
Superintendente de Segurança Operacional

**SUMÁRIO**

<b>1.</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>5</b>
<b>2.</b>	<b>DISPOSIÇÕES PRELIMINARES .....</b>	<b>6</b>
2.1	FINALIDADE .....	6
2.2	REVOGAÇÃO .....	6
2.3	FUNDAMENTAÇÃO .....	6
2.4	PÚBLICO-ALVO .....	6
2.5	DIVULGAÇÃO .....	6
2.6	ELABORAÇÃO E REVISÃO .....	6
<b>3.</b>	<b>PROCEDIMENTOS.....</b>	<b>7</b>
3.1	IDENTIFICAÇÃO DA SITUAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO	7
3.2	DEFINIÇÃO DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA SSO E SUAS COMPETÊNCIAS .....	8
3.3	ANÁLISE DAS ATIVIDADES DO SETOR EM FUNÇÃO DAS HORAS TRABALHADAS.....	8
3.4	IDENTIFICAÇÃO DAS CONDIÇÕES TECNOLÓGICAS E AMBIENTAIS .....	8
3.5	IDENTIFICAÇÃO DAS NECESSIDADES DE AJUSTES NA FORÇA DE TRABALHO	8
<b>4.</b>	<b>DIPOSIÇÕES FINAIS .....</b>	<b>9</b>
<b>5.</b>	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>10</b>

## DEFINIÇÕES

Para efeito deste Manual serão utilizadas as seguintes definições:

- a) Perfil – características profissionais, acadêmicas e comportamentais da força de trabalho da Superintendência de Segurança Operacional – SSO.
- b) Quadro de Pessoal – força de trabalho lotada na SSO considerando todos os vínculos empregatícios.
- 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. 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 na 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 SSO elabora o presente MPR a fim de dimensionar a necessidade de pessoal dos setores a ela subordinados.

## 2. DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

### 2.1 FINALIDADE

A Superintendência de Segurança Operacional – SSO elabora este Manual de Procedimentos – MPR com o objetivo de estabelecer uma metodologia de avaliação das necessidades de pessoal, no que se refere ao quantitativo, competências individuais e perfil, as atividades laborais desempenhadas, o volume de trabalho em relação à carga horária, tendo como diretrizes orientadoras as metas institucionais da SSO.

### 2.2 REVOGAÇÃO

Não aplicável.

### 2.3 FUNDAMENTAÇÃO

Este MPR é fundamentado no Art. 64, da Resolução Nº 71 de 23 de janeiro de 2009, publicado na Seção I, do Diário Oficial da União de 26 de janeiro de 2009.

### 2.4 PÚBLICO-ALVO

Este Manual aplica-se às Gerências pertencentes à Superintendência de Segurança Operacional.

### 2.5 DIVULGAÇÃO

Este Manual deve ser divulgado através do endereço da SSO no portal de informações da ANAC: <http://intranet.anac.gov.br/sso/>

### 2.6 ELABORAÇÃO E REVISÃO

O processo que resulta na aprovação ou na alteração deste MPR é de responsabilidade da SSO, por meio da Gerência de Padrões e Normas Operacionais – GPNO.

A dinâmica dos processos relacionados aos recursos humanos aponta para possíveis alterações as quais são necessárias para o aprimoramento da metodologia indicada nesse MPR. Sendo assim, as sugestões de revisão devem ser encaminhadas à GPNO, com as respectivas justificativas. Todas as sugestões recebidas serão revistas e analisadas pela GPNO, em coordenação com os setores afetos.

O Superintendente de Segurança Operacional é o responsável por aprovar todas as revisões deste MPR.

### 3. PROCEDIMENTOS

Visando à consecução da determinação dos recursos humanos na SSO é necessário identificar e caracterizar o quadro de pessoal da SSO, considerando a estrutura organizacional definida no Regimento Interno da Agência Nacional de Aviação Civil – ANAC, no que tange ao quantitativo de pessoal por setor da SSO, 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 Cargos e Funções – MCF da SSO.

Para cumprir o procedimento deverá ser realizado um estudo quantitativo e qualitativo do quadro de servidores da SSO, 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 gerências de Licença e Pessoal e de Operações que compõem a SSO.

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;
- k) Monitoramento e avaliação dos resultados.

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

#### 3.1 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 SSO, 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.

### 3.2 DEFINIÇÃO DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA SSO E SUAS COMPETÊNCIAS

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

### 3.3 ANÁLISE DAS ATIVIDADES DO SETOR EM FUNÇÃO DAS HORAS TRABALHADAS

Os setores da SSO 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.

### 3.4 IDENTIFICAÇÃO DAS CONDIÇÕES TECNOLÓGICAS E AMBIENTAIS

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

### 3.5 IDENTIFICAÇÃO DAS NECESSIDADES DE AJUSTES NA FORÇA DE TRABALHO

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



**4. DIPOSIÇÕES FINAIS**

Os casos omissos na elaboração dos MPR deverão ser solucionados pelo Superintendente de Segurança Operacional.

## 5. REFERÊNCIAS

Programa de dimensionamento das necessidades de pessoal do CEFET-PB.

Programa de dimensionamento da força de trabalho da Escola Agrotécnica Federal de Muzambinho.

Dimensionamento da força de trabalho necessária às unidades hospitalares do INCA/MS.

Artigo “Análise dos Indicadores para Definição de concurso público no âmbito dos Estados de do DF” - DEMANDA DO LXVI FÓRUM NACIONAL DOS SECRETÁRIOS DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO – GRAMADO/RS