



MANUAL DE PROCEDIMENTOS INTERNOS SIA

MPI-014-R00

Revisão 00

Assunto:

**PROCEDIMENTOS PARA DETERMINAÇÃO DE
RECURSOS HUMANOS NA GERÊNCIA DE
FISCALIZAÇÃO AEROPORTUÁRIA.**



MANUAL DE PROCEDIMENTOS INTERNOS SIA

MPI-000-R00

Revisão 00

Assunto:

**PROCEDIMENTOS PARA DETERMINAÇÃO DE
RECURSOS HUMANOS NA GERÊNCIA DE
FISCALIZAÇÃO AEROPORTUÁRIA.**

Aprovo:



Marcelo Leandro Ferreira

Superintendente de Infraestrutura Aeroportuária

SUMÁRIO

1.	DISPOSIÇÕES PRELIMINARES	4
1.1	FINALIDADE	4
1.2	REVOGAÇÃO.....	4
1.3	FUNDAMENTAÇÃO	4
1.4	PÚBLICO-ALVO	4
1.5	DIVULGAÇÃO	4
1.6	ELABORAÇÃO E REVISÃO.....	4
2.	DEFINIÇÕES.....	5
3.	INTRODUÇÃO.....	5
4.	PROCEDIMENTOS.....	5
4.1	IDENTIFICAÇÃO DA SITUAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO	6
4.2	DEFINIÇÃO DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA GFIS E SUAS COMPETÊNCIAS	6
4.3	ANÁLISE DAS ATIVIDADES DO SETOR EM FUNÇÃO DAS HORAS TRABALHADAS.....	6
4.4	IDENTIFICAÇÃO DAS CONDIÇÕES TECNOLÓGICAS E AMBIENTAIS	7
4.5	IDENTIFICAÇÃO DAS NECESSIDADES DE AJUSTES NA FORÇA DE TRABALHO	7
5.	DIPOSIÇÕES FINAIS	7

1. DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

1.1 FINALIDADE

A Gerência de Fiscalização Aeroportuária - GFIS elabora este Manual de Procedimentos Internos – MPI 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 SIA.

1.2 REVOGAÇÃO

Não aplicável.

1.3 FUNDAMENTAÇÃO

Este MPI é fundamentado no Art. 41, da Resolução N° 110 de 15 de setembro de 2009, publicado na Seção I, do Diário Oficial da União de 21 de setembro de 2009.

1.4 PÚBLICO-ALVO

Este Manual aplica-se à GFIS pertencente à SIA.

1.5 DIVULGAÇÃO

Reservada à GFIS e ao Superintendente de Infraestrutura.

1.6 ELABORAÇÃO E REVISÃO

O processo que resulta na aprovação ou na alteração deste MPI é de responsabilidade da SIA, por meio da Gerência de Normas, Padrões e Sistemas.

2. DEFINIÇÕES

Para efeito deste Manual serão utilizadas as seguintes definições:

- a) Perfil – características profissionais, acadêmicas e comportamentais da força de trabalho da Gerência de Fiscalização Aeroportuária – GFIS.
- b) Quadro de Pessoal – força de trabalho lotada na GFIS 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.

3. 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 GFIS elabora o presente MPI a fim de dimensionar a necessidade de pessoal de sua Gerência de Fiscalização Aeroportuária.

4. PROCEDIMENTOS

Visando à consecução da determinação dos recursos humanos na GFIS é necessário identificar e caracterizar o quadro de pessoal da gerência técnica, o perfil dos servidores por cargo, a localização dos servidores nos setores, o levantamento das atribuições dos grupos de trabalho.

Para cumprir o procedimento deverá ser realizado um estudo quantitativo e qualitativo do quadro de servidores da GFIS, 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 na GFIS.

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 da metodologia para o 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 GFIS deverá ser utilizada a metodologia de execução das ações descrita abaixo:

4.1 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 GFIS, 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.

4.2 DEFINIÇÃO DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA GFIS E SUAS COMPETÊNCIAS

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

4.3 ANÁLISE DAS ATIVIDADES DO SETOR EM FUNÇÃO DAS HORAS TRABALHADAS

Os setores da GFIS apresentam claramente definidas e registradas, a descrição das atividades desenvolvidas. Nesta fase, calcula-se o número necessário de servidores, utilizando a metodologia implementada na planilha salva na pasta \\member01_dac\SIA\GFIS\11 - GTPJ\Planejamento.

Este procedimento viabiliza a elaboração de propostas de racionalização e reavaliação de rotinas e processos, bem como a definição de metas do setor.

4.4 IDENTIFICAÇÃO DAS CONDIÇÕES TECNOLÓGICAS E AMBIENTAIS

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

4.5 IDENTIFICAÇÃO DAS NECESSIDADES DE AJUSTES NA FORÇA DE TRABALHO

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

5. DIPOSIÇÕES FINAIS

Qualquer modificação no procedimento deste MPI deve gerar atualização imediata do documento. Os casos omissos quanto aos procedimentos para elaboração e revisão deste manual serão solucionados pelo Superintendente de Infraestrutura Aeroportuária, ouvida a Gerência de Fiscalização Aeroportuária (GFIS).

GFIS

Dimensionamento de Pessoal

Item	Processos	Subprocesso	Variáveis				Variáveis			Cálculo		Hh/ano (com fator de correção)	Servidores para atender demanda anual
			Demanda Média				Demanda Média Anual	Necessidades		Demanda Média de Homem Hora			
			Diária	Semanal	Mensal	Anual		Homens para realizar 1 subprocesso	Horas para realizar 1 subprocesso	Hh/subprocesso	Hh/ano		
1	Planejar Inspeções	Elaborar Matriz de Risco				1	1	1	10,0	10	10	16	0,0
2	Planejar Inspeções	Analisar autodeclaração			1		12	3	25,0	75	900	1.429	0,8
3	Planejar Inspeções	Elaborar Mapa de disponibilidade			1		12	1	10,0	10	120	190	0,1
4	Planejar Inspeções	Elaborar Mapa de qualificações INSPAC			1		12	1	10,0	10	120	190	0,1
5	Planejar Inspeções	Elaborar Plano de Capacitação			1		12	2	10,0	20	240	381	0,2
6	Planejar Inspeções	Levantar Características do Aeródromo		1			48	3	5,0	15	720	1.143	0,6
7	Planejar Inspeções	Dimensionar equipe		1			48	3	10,0	30	1.440	2.286	1,3
8	Dar suporte às inspeções	Providenciar equipamentos		1			48	1	5,0	5	240	381	0,2
9	Dar suporte às inspeções	Providenciar hospedagem		1			48	1	5,0	5	240	381	0,2
10	Dar suporte às inspeções	Providenciar passagens aéreas e deslocamento		1			48	1	10,0	10	480	762	0,4
11	Executar Inspeção	Conduzir Reunião Inicial			1		12	7	7,9	55	662	1.050	0,6
12	Executar Inspeção	Inspecionar			1		12	7	126,0	882	10.584	16.800	9,5
13	Executar Inspeção	Conduzir Reunião Final			1		12	7	7,9	55	662	1.050	0,6
14	Executar Inspeção	Emitir Auto de Infração			1		12	7	7,9	55	662	1.050	0,6
15	Executar Inspeção	Emitir Relatório de Insp. Aerop. (RIA)			1		12	7	42,0	294	3.528	5.600	3,2
16	Executar Inspeção	Analisar RIA			1		12	1	42,0	42	504	800	0,5
17	Executar Inspeção	Solicitar emissão de NOTAM			1		12	1	6,0	6	72	114	0,1
18	Executar Inspeção	Aprovar Plano de Ação			1		12	7	42,0	294	3.528	5.600	3,2
19	Controlar os Processos de Insp.	Controlar e registrar eventos das Inspeções			1		12	2	8,0	16	192	305	0,2
20	Controlar os Processos de Insp.	Controlar RIA			1		12	2	4,0	8	96	152	0,1
21	Controlar os Processos de Insp.	Controlar PAC			1		12	2	4,0	8	96	152	0,1
22	Controlar os Processos de Insp.	Controlar Análise do PAC			1		12	2	4,0	8	96	152	0,1
23	Controlar os Processos de Insp.	Controlar RCPAC			1		12	2	4,0	8	96	152	0,1
24	Controlar os Processos de Insp.	Controlar AI			1		12	2	108,0	216	2.592	4.114	2,3
25	Controlar os Processos de Insp.	Controlar NOTAM			1		12	2	6,0	12	144	229	0,1
26	Controlar os Processos de Insp.	Respostas às demandas externas			1		12	4	8,0	32	384	610	0,3
27	Controlar os Processos de Insp.	Verificar cumprimento do Plano de Ação			1		12	4	8,0	32	384	610	0,3
28	Controlar os Processos de Insp.	Manter SIGIA atualizado			1		12	4	2,0	8	96	152	0,1
29	Controlar os Processos de Insp.	Analisar RIA em relação aos aspectos de qualidade			1		12	4	4,0	16	192	305	0,2
30	Controlar os Processos de Insp.	Mapear e Redesenhar Processo			1		12	2	10,0	20	240	381	0,2
31	Julgar Recursos	Analisar Auto de Infração		1			48	12	10,0	120	5.760	9.143	5,2
32	Julgar Recursos	Analisar fundamentação da Penalidade		1			48	12	2,0	24	1.152	1.829	1,0
33	Julgar Recursos	Analisar fundamentação do Recurso		1			48	12	2,0	24	1.152	1.829	1,0
34	Julgar Recursos	Emitir pareceres		1			48	12	6,0	72	3.456	5.486	3,1
35	Responder demanda de clientes externos	Responder demanda de clientes externos		1			48	2	5,0	10	480	762	0,4
												37	

Obs.: Este dimensionamento não considera as atividades desempenhadas pela Secretaria, Gerente Técnicos e Gerente da GFIS.

Fatores de Correção	
Produtividade (fp)	0,7
Assiduidade (fa)	0,9