



## Processo de lotação dos servidores técnico-administrativos

Universidade Federal Fluminense

Período: abril a maio de 2017

### Objeto do processo seletivo

O processo seletivo teve como objeto a definição da lotação dos servidores técnico-administrativos convocados no ano de 2017, contemplando 230 candidatos do total de 268 vagas. Participaram do processo:

- 12 ingressantes para cargo de nível fundamental;
- 132 para cargos de nível médio;
- 86 para cargos de nível superior.

As vagas foram destinadas a 61 setores organizacionais da Universidade, incluindo unidades administrativas e acadêmicas.

### Introdução

Em 2017, a Seção de Análise de Lotação e Dimensionamento de Pessoal (SALD) implementou uma nova estratégia de planejamento e análise de lotação. A nova estratégia buscou minimizar os pedidos de remoção motivados por fatores de insatisfação do servidor em relação a seu perfil profissional e as atividades desempenhadas, e aumentar a aproximação entre os objetivos individuais dos ingressantes e os objetivos organizacionais das áreas, realizando uma lotação estratégica e eficiente, baseada, sobretudo, nos aspectos técnicos e comportamentais, bem como nos direitos, bem-estar e desenvolvimento profissional dos servidores.

### Descrição da experiência

O processo iniciou-se com o levantamento das vagas desocupadas. Em parceria com os gestores das áreas, foi executado o mapeamento das vagas, subsidiado por: atribuições e processos de trabalho da área; competências técnicas e comportamentais demandadas para o cargo no setor; descrição do cargo. A opção teórico-metodológica adotada baseou-se nos conceitos de mapeamento, de análise do trabalho e de análise e descrição de cargos. As etapas se desdobraram em: convocação dos candidatos aprovados no concurso; entrevista estruturada customizada para cada cargo, e em alguns casos, dinâmicas de grupo com foco nas competências comportamentais mapeadas e definição das lotações de forma multidisciplinar com base no perfil de cada candidato e no perfil das vagas desocupadas.

### Referências

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

LEME, Rogerio. Seleção e entrevista por competências com inventário comportamental: guia prático do processo seletivo para a redução da subjetividade e eficácia na seleção. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2014.

SPECTOR, Paul E. Psicologia nas organizações. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

### Contatos

SALD/DGL/CPTA – sal.cpta.progepe@id.uff.br

### Resultados obtidos

Durante a etapa de acolhimento e realização das entrevistas, alguns candidatos trouxeram *feedbacks* positivos sobre sua experiência no processo de lotação, enfatizando a atenção dada pela Universidade às suas experiências, aspirações profissionais e expectativas em relação ao trabalho a ser desempenhado na Instituição. Após o processo de provimento, alguns servidores ingressantes também deram retorno favorável quanto ao seu novo local de trabalho e suas atividades. Em relação aos gestores, durante o mapeamento das vagas muitos elogiaram essa nova estratégia e, complementarmente, foi realizada uma Avaliação do Processo de Mapeamento das Vagas, através de questionário de satisfação.

### Lições aprendidas

- Relevância da análise entre a demanda de atividades das áreas e as atribuições de cada cargo no PCCTAE a fim de evitar desvios de função;
- Aprimoramento contínuo do material disponibilizado aos gestores para a realização do mapeamento das atribuições e processos de trabalho da área;
- Levantamento da necessidade dos cargos e possíveis permutas (entre Unidades ou através do MEC) antes do Edital do concurso;
- Necessidade de prévia realização dos ajustes de lotação no âmbito de cada Unidade, a fim de evitar mudanças imediatamente após o processo de lotação.

### Considerações finais

- A experiência objetivou, assim como o alcance dos objetivos estratégicos das áreas, a prevenção de fatores de insatisfação do servidor, revelando-se como uma boa prática para o aprimoramento da gestão de pessoas no serviço público;
- A nova metodologia pode contribuir para outros processos da gestão da lotação, por exemplo: remoção e redistribuição;
- As informações obtidas no mapeamento das vagas, além de servirem de base para a escolha da lotação do recém-concurado, também podem, no futuro, subsidiar os gestores na orientação ao servidor acerca de seu desempenho e possíveis necessidades de capacitação.