



**DIMENSIONAMENTO DA
FORÇA DE TRABALHO-DFT**

UFSJ

Dimensionamento da Força de Trabalho

- O Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT) é uma das ferramentas de planejamento da força de trabalho.
- Processa **dados qualitativos e quantitativos sobre as entregas** realizadas por uma equipe, as **características de pessoal** que compõem a unidade e o contexto do trabalho.
- Sua utilidade mais conhecida é a de estimar a **quantidade ideal de pessoas para realizar entregas**, com foco em resultado, considerando o contexto organizacional e as características da força de trabalho.



DFT - Escopo

O que é DFT

- Uma das práticas do planejamento da força de trabalho.
- Visa estimar o quantitativo ideal de pessoas para realizar entregas.
- Modelo matemático que considera dados de produção e o contexto organizacional.

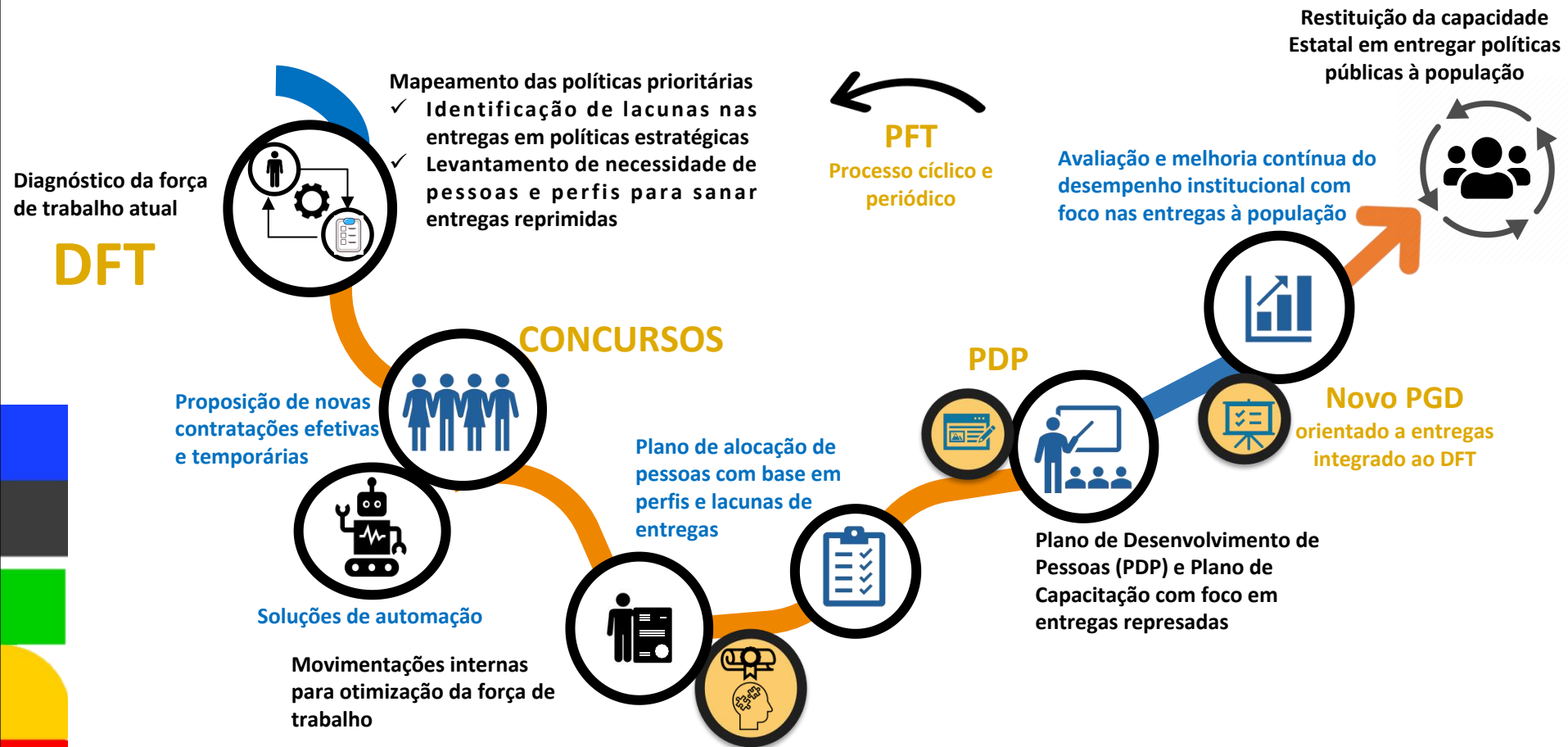


O que não é DFT

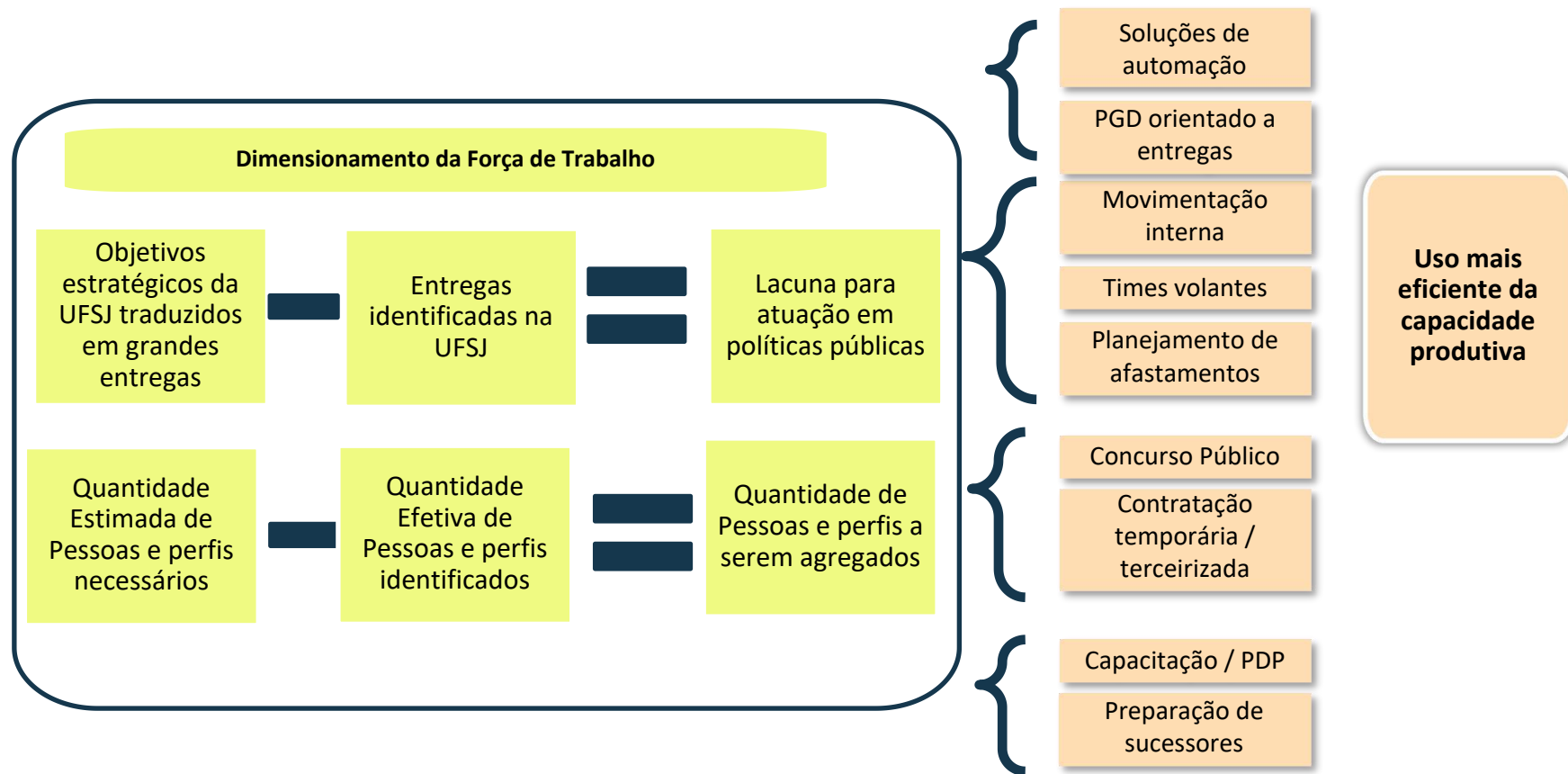
- Única ferramenta que define a necessidade e alocação de pessoal.
- Atividade de mapeamento de processos.
- Ferramenta de aferição de produtividade e/ou desempenho individual.



Recomposição da força de trabalho



Planejamento da Força de Trabalho



Para que dimensionar?

Administração Pública
Federal

- Melhora a utilização dos recursos públicos.
- Possibilita o pleno funcionamento da máquina pública.

UFSJ

- Subsídios para negociações de recomposição e de movimentação da força de trabalho.
- Alocação de pessoal de forma mais assertiva.
- Diagnóstico da gestão organizacional.
- Cultura organizacional orientada para entregas e resultados.

Gestores

- Planejamento das entregas.
- Informações sobre o perfil da unidade.
- Oferta de dados e análises que permitam decisões embasadas acerca da configuração do quadro.

Servidores

- Maior transparência no mapeamento de entregas sob sua responsabilidade.
- Identificação dos esforços empregados nas atividades desempenhadas.
- Suporte para manutenção do Programa de Gestão.
- Melhora do contexto organizacional.
- Visão mais ampla sobre a unidade e o trabalho executado.

Dimensões

Resultados

- **Entregas:** representante quantificável da atividade realizada.
- **Esforço:** percentual de tempo que cada pessoa percebe dedicar a cada entrega da qual faz parte.
- **Indicadores de produtividade:** volume das entregas realizadas no período dimensionado.

Pessoal

Contexto do trabalho:

- Histórico de pessoas
- Carga horária
- Lotação
- Quantidade de faltas
- Férias
- Licenças e afastamentos
- Horas de capacitação
- Horas adicionais de trabalho

Etapas

Qualitativa

- Descrição do trabalho

Quantitativa

- Indicadores de produtividade
- Indicadores de pessoal

Objetivos

Objetivo Geral:

- Realizar o dimensionamento da força de trabalho administrativa nos setores administrativos e acadêmicos da UFSJ, visando maior eficiência, transparência e racionalização da gestão de pessoas alinhado ao PES e ao PDI da instituição.

Objetivos Específicos:

- Identificar o quantitativo ideal de servidores por setor e por tipo de atividade.
- Promover o alinhamento entre a força de trabalho e os objetivos estratégicos da UFSJ.
- Propor adequações e movimentações com base em dados objetivos.
- Melhorar o contexto do trabalho.
- Visão ampliada sobre o trabalho.
- Subsidiar mapeamento de processos.
- Propiciar visão qualificada da instituição.
- Conhecimento sobre a equipe para gestão de unidade.



Metodologia

1. Planejamento do DFT

- Definição de escopo, equipe e cronograma.
- Oficinas de capacitação sobre a metodologia.

2. Diagnóstico Organizacional (Fase Qualitativa)

Parte 1: Gestão

- Análise do contexto organizacional, incluindo PES e PDI.
- Levantamento de informações a partir de documentos oficiais (Regimentos, Planejamento estratégico, etc.) para a identificação dos macroprocessos finalísticos de cada unidade, categorias de serviços, serviços/macroentregas.

Parte 2: Setores dimensionados

- Levantamento de atividades, entregas, fluxo de trabalho e fonte.
- Identificação dos códigos de cada entrega.
- Produto: Mapa de serviços das unidades.

3. Levantamento e análise de dados (Fase Quantitativa)

- Aplicação de instrumentos para levantamento/quantificação das entregas (formulários, entrevistas, sistemas).
- Configuração e utilização do SISDIP.
- Lançamentos das entregas e mensuração de esforços.

Metodologia

4. Cálculo do Dimensionamento

- Utilização do SISDIP para geração dos relatórios e cálculos.

5. Apresentação dos Resultados Setoriais e Consolidação Institucional

- Relatórios por setor com sugestões de adequações.
- Documento final institucional com diagnóstico global (Relatório consolidado).

6. Monitoramento e Atualização

- Proposta de revisão periódica (a cada 2 anos).
- Inclusão como ferramenta contínua de gestão.



Sistema de Dimensionamento de Pessoas – Sisdip



Entrar com GOV.BR

← → ↻ sisdip.sigepe.gov.br/gestao-perfil

SISDIP SISTEMA DE DIMENSIONAMENTO DE PESSOAS

- Tipificação
 - Unidades
 - Entregas
 - Indic. de Produtividade
- Pessoa/Perfil
 - Pessoas
- Dimensionamento
 - Dimensionamentos
 - Consolidações
- Relatórios
 - Relatório Gerencial
 - Gerencial Calculados
 - Gerencial Entregas
 - Perfil por usuário
 - Categorias de Serviço
 - Entregas por Categorias
 - Descrição das unidades

Troca de Perfil

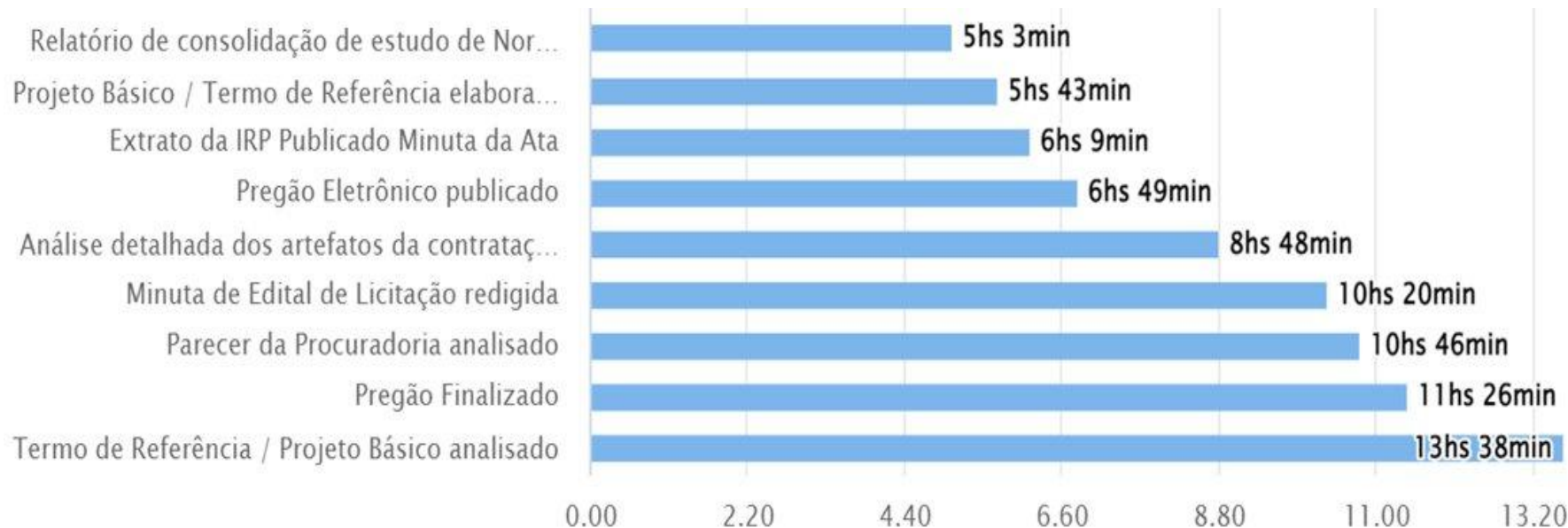
UFSJ - Gestor de Órgão

Sistema de Dimensionamento de Pessoas – Sisdip



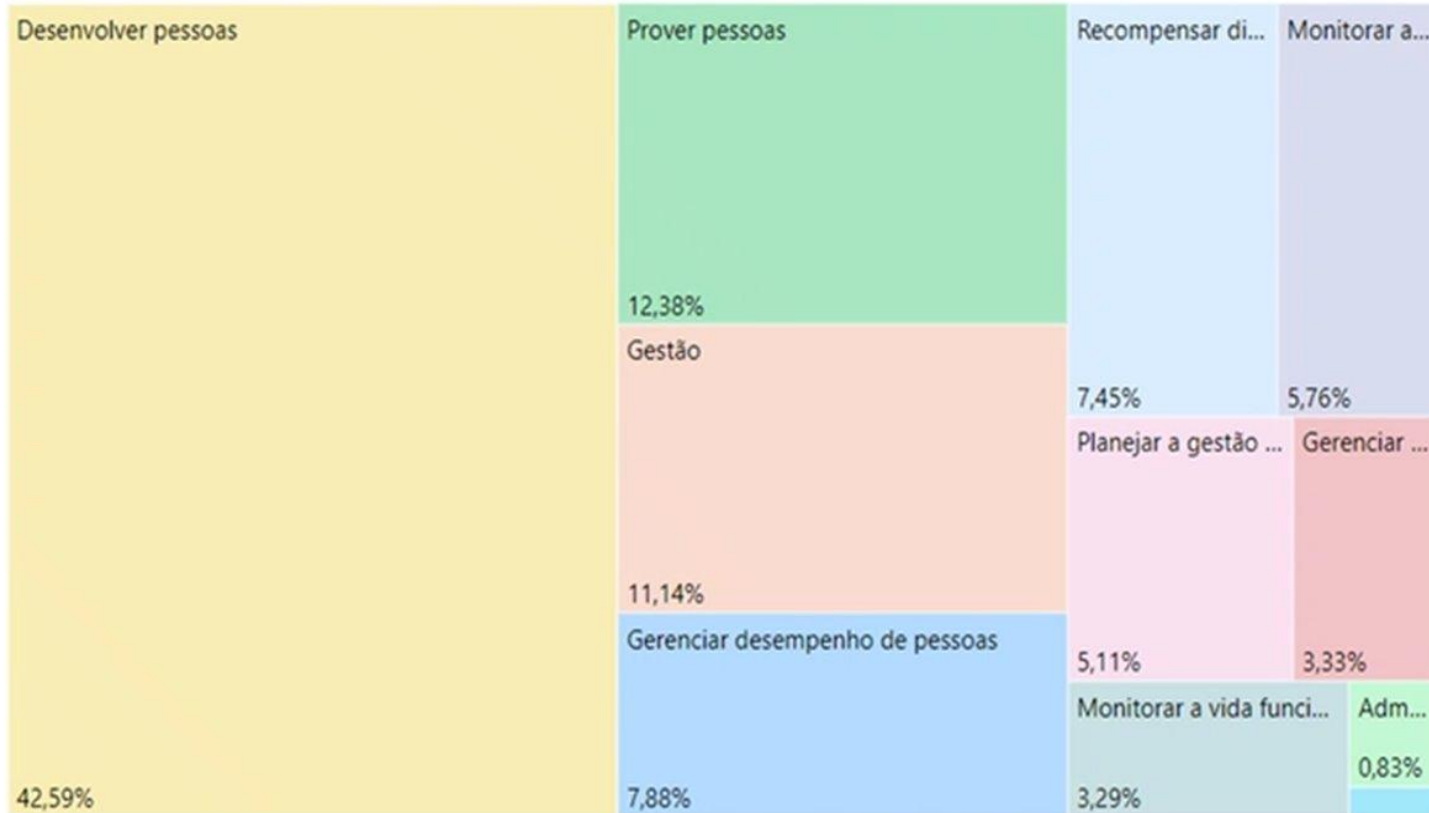
Sistema de Dimensionamento de Pessoas – Sisdip

Exemplo: Tempo médio gasto por entrega



Sistema de Dimensionamento de Pessoas – Sisdip

Exemplo: Entregas por cadeia de valor



Sistema de Dimensionamento de Pessoas – Sisdip

Quantitativo ideal de pessoal	Quantidade de pessoas em força-tarefa	Média do tempo de casa das pessoas
Quantidade de funções (gratificações)	Quantidade de pessoas em apoio exclusivo	Média do tempo de serviço público das pessoas
Total de horas da equipe	Quantidade total de resultados das entregas	Quantitativo mensal de pessoas e estimativas
Cobertura técnica de segurança	Esforço diário por entrega	Média de esforço mensal por entrega dado o ITP
Rotatividade de pessoal	Esforço semanal por entrega	Categorias de serviço que mais demandam esforços
Perda operacional	Complexidade das entregas	Complexidade mensal: relação esforço X entregas
Idade média	Média de resultados diários das entregas	Principais entregas por Cadeia de Valor
Quantidade de entregas da unidade	Quantidade total de resultados das entregas	Ausências que impactam na produtividade
Pirâmide etária	Carga horária semanal média	Total de horas da equipe dado o índice de tempo produtivo
Vínculos	Absenteísmo	Capacidade produtiva
Entregas que mais demandam esforços	Escolaridade do cargo	Metas, resultados e demandas reprimidas
Ausências	Escolaridade	Abono de permanência
Situação funcional	Horas de férias	Cadeia de Valor do Estado
Banco de entrega exportável	Índice de adequação de pessoal	

Equipe e Pontos Focais

Função	Quantidade
Coordenação Geral	3 Representantes da PROGP
Equipe Técnica Central	1 por Pró-reitoria
Pontos Focais Setoriais	1 por unidade dimensionada
Apoio Institucional	Reitoria, PROGP, Pró-Reitores, Diretores, Chefias, Coordenação Geral do Projeto

Capacitação: Todos os pontos focais receberão treinamento padronizado, conduzido pela Coordenação Geral.

Cronograma

Etapa	Atividades	Período
1. Planejamento e mobilização	Definição da equipe, escopo, capacitação Oficinas semanais	Julho a Setembro/2025
2. Diagnóstico Organizacional (Fase qualitativa)	Elaboração do Mapa de Serviços de cada unidade dimensionada	Setembro, Outubro e Novembro/2025
3. Coleta de Dados (Fase quantitativa)	Aplicação de formulários, entrevistas, etc	Fevereiro/2026
4. Cálculo do Dimensionamento	Cálculo do DFT	Março/2026
5. Apresentação dos resultados e Consolidação	Elaboração de relatórios por unidade e final	Abril e Maio/2026
6. Validação e Divulgação	Apresentação aos gestores, ajustes	Maio/2026
6. Institucionalização e Monitoramento	Incorporação ao ciclo de gestão	Junho de 2026 em diante

Contato da Coordenação Geral

- E-mail: dimensionamento@ufsj.edu.br
- [https://ufsj.edu.br/progp/dimensionamento da forza de trabalho - dft.php](https://ufsj.edu.br/progp/dimensionamento_da_forca_de_trabalho_-_dft.php)

