**[ TEMPLATE DO MODELO** **DE PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS]**

**Objetivo**

O objetivo do Plano de Gestão de Pessoas é relacionar, diante das metas e ações do PDTI, as necessidades de pessoal especificamente relacionadas aos temas: serviços, sistemas, infraestrutura, governança de TI, segurança, pessoal e capacitação.

**Vigência do Plano Diretor TIC**

**<inserir o período de vigência do Plano Diretor de TIC >**

**Elaborado por:**

**<inserir o responsável ou equipe responsável pela elaboração do Plano de Gestão de Pessoas>**

**Revisado por:**

*<***inserir o responsável ou equipe responsável pela revisão do Plano de Gestão de Pessoas >**

**Plano de Gestão de Pessoas**

**<inserir a tabela com o Plano de Gestão de Pessoas>**

<Nome completo do Presidente do Comitê de TI >

<Cargo do Presidente do Comitê de TI da Estatal >

**Observações:**

Descrição das Tarefas: Identificar as necessidades de pessoal em processos de TIC para atender as necessidades de informações, serviços e infraestrutura de TIC.

Solicitar documentos e entrevistar pessoas chave para avaliar se: A política e os processos de pessoal de TIC existem, são formalizados, mensurados, avaliados e melhorados; O mapeamento de competências existe, é formalizado, acompanhado e define adequadamente as necessidades de recursos humanos e de capacitação da TIC; Há necessidades de aumento, redução ou realocação de pessoal de TIC, em função dos processos de TIC, e segundo os estudos das respectivas áreas; As tarefas de gestão da TIC são realizadas por terceiros. Identificar problemas e oportunidades decorrentes das necessidades de pessoal de TIC e registrar.

Para identificar as necessidades de pessoal de TIC sugere-se utilizar o Método de Dimensionamento de Quadro de Pessoal de TIC do SISP (MQP-SISP). Outra possibilidade é a utilização da técnica da gestão por competências. Por esse sistema de gestão, definem-se as competências necessárias para o alcance dos objetivos estratégicos da unidade de TIC, e confrontam-nas com as competências já existentes (mapeamento de competências). A diferença entre as competências necessárias e as existentes dá-se o nome de gaps (lacunas) de competências.

Caso não exista o mapeamento das competências, a sua elaboração poderá ser incluída no inventário de necessidades. Se as informações disponíveis não forem suficientes para a identificação das necessidades de pessoal de TIC, incluir esse problema no Inventário de Necessidades. Neste momento, são identificadas as necessidades de pessoal apenas com base nos processos de TIC e, caso exista, no mapeamento de competências. No subprocesso de planejamento, haverá um detalhamento com o planejamento de pessoal para atendimento às ações previstas no plano de metas/ações.

Outra alternativa para estimar o quadro de pessoal permanente e a força de trabalho mínima para a área de tecnologia da informação, é a metodologia proposta pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ, publicada por meio da Resolução 90 de 29 de setembro de 2009. Essa metodologia alcança apenas os órgãos do poder judiciário, porém pode ser utilizada em função da inexistência de outro estudo que se aplique especificamente as estatais.

O cálculo utilizado na Resolução 90 do CNJ é realizado em função da demanda e do porte da organização. Consideram-se fatores como o número de usuários internos de recursos de TI, o grau de informatização, número de estações de trabalho, entre outros.

De acordo com a metodologia, para um total de 545 usuários seriam necessários 18 profissionais do quadro permanente para área de TI.

Exemplo de um plano de gestão de pessoas, calculado segundo a portaria:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ID | **Descrição da Ação** | **Quantitativo necessário** | **Qualificação dos recursos humanos** |
| 1. 1 | Alinhar a TI ao Negócio. | 02 | Gestão |
|  | Publicar a normativa de aquisição e Contratação. | 02 | Gestão |
|  | Implementar o processo de Certificação Digital. | 02 | Infraestrutura |
| 1. 4 | Desenvolver o Sistema de Controle de Diárias e Passagens. | 05 | Analista de Sistemas |
| 1. 1.8 | Implantar a solução de Balanced Scorecard (BSC). | 02 | Governança de TI |
| 1. 1.9 | Modelar todos os processos de Negócio e Implementar a Maturidade de Processos na estatal. | 05 | Governança de TI e Analista de Negócios. |
| 1. 1.10 | Solicitar realização de Concurso Público para  STI. Realizar um estudo para verificar o quantitativo adequado de colaboradores para a área de TI. | 02 | Gestão |
| 1. 1.11 | Definir uma política de Segurança da Informação para a estatal. | 02 | Segurança e Infraestrutura |
|  | Desenvolver um Sistema para Execução de Composição de Custos. | 05 | Analista de Sistemas |