

Quem faz a fiscalização também precisa ser dimensionado: metodologia própria de dimensionamento da força de trabalho

Categoria 3 · Ações de qualificação e desenvolvimento profissional



 **Autor:** CFMV

Conselho: Conselho Federal de Medicina Veterinária

 INTRODUÇÃO

A capacidade de um Conselho registrar, orientar e fiscalizar depende de ter pessoas suficientes e qualificadas nos lugares certos. Em todo o seu histórico o CFMV nunca havia dimensionado o quadro: remanejamentos e concursos eram decididos sem projeção de demanda. Sem tempo nem orçamento para consultoria, o Setor de Gestão de Pessoas construiu internamente uma metodologia em seis passos, com oficinas participativas em todas as áreas, dois anos de histórico de carga de trabalho, indicadores do agro e do mercado pet, benchmarks com seis conselhos federais e faróis com projeção para cinco anos.

 OBJETIVOS

- ◆ Dimensionar o quadro de pessoal por unidade, no presente e em projeção de cinco anos.
- ◆ Capacitar gestores de todas as áreas a descrever, medir e discutir a própria carga de trabalho.
- ◆ Fundamentar tecnicamente cada vaga do concurso público, por cargo, nível e unidade.
- ◆ Identificar folga para remanejamento e processos arcaicos candidatos à automação.

 MATERIAIS E MÉTODOS PARA REPLICABILIDADE

Método próprio em seis passos, por equipe interna, sem consultoria e sem sistema contratado.

- 01

Levantar o que já existe. Consolidar a distribuição do quadro por cargo, formação, vínculo e tempo de serviço, com projeção de aposentadorias e histórico de concursos.
- 02

Ouvir cada área em oficina. Levantar processos, produtos e tempos com quem executa e revisar o histórico de demanda em segunda rodada com as mesmas equipes.
- 03

Confrontar com o mundo externo. Somar indicadores de mercado que puxam a demanda e comparar a proporção de quadro por área com conselhos de porte semelhante.
- 04

Entregar matriz, não relatório. Consolidar o dimensionamento atual e projetado em planilha integrada cujos faróis se recalculam quando os dados de pessoal são atualizados.

Figura 1



 RESULTADOS NO EXERCÍCIO:

METODOLOGIA DE DIMENSIONAMENTO

Antes. Nenhuma metodologia em toda a história da Autarquia.

Depois. Método próprio em seis passos, com faróis por unidade.

5 anos de projeção de demanda

FUNDAMENTAÇÃO DO CONCURSO PÚBLICO

Antes. Vagas sem estudo que definisse cargo, nível e unidade.

Depois. Quantidade, cargo e nível definidos por critério técnico.

21 vagas fundamentadas: 12 de nível superior e 9 de nível médio

RECONHECIMENTO ENTRE CONSELHOS

Antes. Prática ausente no conjunto dos conselhos de fiscalização.

Depois. Metodologia apresentada a gestores de outros conselhos federais.

7 conselhos presentes, e 2 pediram acordo de cooperação

Custo de implementação: know-how interno do Setor de Gestão de Pessoas em colaboração com as demais áreas, sem consultoria e sem aquisição de sistema. O investimento foi o tempo das equipes já em exercício, e a metodologia permaneceu documentada na Autarquia para reaplicação periódica.

 EVIDÊNCIAS DE IMPLEMENTAÇÃO:

Concurso público realizado, com o quantitativo de vagas definido pelo estudo

iades.com.br/inscricao/ProcessoSeletivo.aspx?id=20150166db

Difusão da metodologia entre gestores dos conselhos federais de fiscalização profissional

cfmv.gov.br/dimensionamento-da-forca-de-trabalho-e-tema-de-debate-entre-os-gestores-dos-conselhos-federais-de-fiscalizacao-profissional/

 CONCLUSÕES:

O CFMV é o único conselho de fiscalização profissional a dimensionar a força de trabalho de forma quantitativa e qualitativa, com carga real de trabalho, benchmarks e projeção de cinco anos. O produto não é um relatório estático: é matriz integrada cujos faróis se recalculam quando os dados de pessoal mudam. Qualificar o Conselho é qualificar quem nele trabalha: cada vaga justificada por dado é atendimento que não atrasa e fiscalização que chega ao seu destino.

Figura 2 (identidade visual do projeto)



CRITÉRIOS

Como na visão do conselho, comprova-se desempenho máximo.

Criatividade e Inovação	Metodologia inédita entre conselhos de fiscalização, construída internamente em seis passos, com oficinas participativas e faróis que se recalculam a cada atualização de dados.
Conformidade	Constituição Federal, art. 37, II, Lei Complementar nº 101/2000 e normativos federais que exigem estudo de dimensionamento prévio ao concurso, com publicação das vagas em edital.
Custo-benefício	Executada com know-how interno, sem contratação de consultoria e sem aquisição de sistema informatizado: o aporte foi o tempo das equipes já em exercício.
Impactos da iniciativa	21 vagas tecnicamente fundamentadas, 9 aposentadorias projetadas, sobrecarga comparável entre setores e processos arcaicos identificados para automação.
Simplicidade replicabilidade	Método documentado e replicável em quatro passos, já apresentado a gestores de sete conselhos federais, dois deles com pedido de acordo de cooperação.

