

RELATÓRIO FINAL DO NÚCLEO DE DIMENSIONAMENTO DE FORÇA DE TRABALHO E CONCURSO PÚBLICO

1. Escopo

Desenvolver relatórios que subsidiarão a ANM no dimensionamento de sua Força de Trabalho e realizar trâmites junto ao MPDG, no que lhe couber.

2. Ampliação/Alterações de Escopo

O núcleo concentrou suas atividades na análise atual da força de trabalho e na previsão de aposentadorias nos próximos cinco anos, com o objetivo específico de fundamentar o pedido de concurso público para o ano de 2019.

3. Benchmarking e Contatos Realizados



Agência Nacional de Aviação Civil

Data: 27 de abril de 2018

Endereço: Edifício Parque Cidade Corporate – Torre A – Setor Comercial Sul, Quadra 09 – Lote C 70.308-200 – Brasília - DF

Contato: FABIANE FERNANDES DA SILVA - Analista Administrativo

Gerência Técnica de Recrutamento, Seleção, Desempenho e Qualidade de Vida, da Superintendência de Gestão de Pessoas (SGP)

E-mail: fabiane.silva@anac.gov.br

Tel: 55 (61) 3314-4758



Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão

Data: 16 de maio de 2018

Endereço: Esplanada dos Ministérios Bloco "C" - 8º andar, sala 846 - 70.046-900 - Brasília-DF

Contato: DIANA DE ANDRADE RODRIGUES - Coordenadora

Coordenação Geral de Concursos e Movimentação de Pessoal (CGCOP/DEPRO/SGP) do Departamento de Provimento e Movimentação de Pessoal (DEPRO/SGP)

E-mail: sgp.cgcom@planejamento.gov.br

Tel: 55 (61) 2020-8587

4. Sequência das Descobertas

Inicialmente, foram analisadas as diretrizes legais a respeito de solicitação de concurso público ao Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão – MPDG:

- Decreto nº 6.944, de 21 de agosto de 2009 que estabelece medidas organizacionais para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional,

dispõe sobre normas gerais relativas a concursos públicos, organiza sob a forma de sistema as atividades de organização e inovação institucional do Governo Federal, e dá outras providências.

- Instrução Normativa nº 3, de 12 de janeiro de 2010, alterada pela Instrução Normativa nº 5, de 18 de março de 2018, que dispõe sobre o processamento de propostas de fortalecimento da capacidade institucional dos órgãos ou entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Foi realizada uma pesquisa na internet, em 20 de abril, buscando documentos e manuais que detalhassem o processo e, dentre os quais foi selecionado o Manual de Procedimentos MPR/SGP-401-R00 da ANAC, aprovado em 01 de outubro de 2015, que trata da instrução do processo de realização de concurso público, desde sua solicitação até o fim da validade do certame.

Em 27 de abril, entramos em contato por telefone com a Superintendência de Gestão de Pessoas da ANAC, e fomos direcionados à servidora Fabiane Fernandes da Silva, da Gerência Técnica de Recrutamento, Seleção, Desempenho e Qualidade de Vida. Após elucidar algumas dúvidas, perguntamos se seria possível ter acesso ao processo do último concurso solicitado pela ANAC em 2015, visto que este foi aprovado pelo MPDG.

Fomos prontamente atendidos e recebemos por e-mail, em 02 de maio, todos os documentos que foram utilizados como modelo para fundamentar o pedido de concurso da ANM.

Em 07 de maio, o MPDG apresentou um novo módulo no Sistema de Gestão de Pessoas (Sigepe), o "Seleção de Pessoas". O objetivo da ferramenta digital é gerenciar o processo de autorização de concurso público na Administração Pública Federal e o procedimento para o provimento de cargos, que ocorre após a homologação do certame de seleção de pessoas. O evento foi realizado, às 9h, no auditório Celso Furtado, no subsolo do bloco K, na Esplanada dos Ministérios, e estiveram presentes as servidoras Ana Myriam Sánchez Bonomo e Regina Carvalho de Oliveira.

Em função da nova ferramenta, e de acordo com o art. 3º do Decreto nº 6.944 de 2010, ficou definido que, excepcionalmente em 2018, os órgãos deveriam encaminhar as propostas de realização de concurso público até o dia 31 de maio via processo administrativo (SEI ou por protocolo), e realizar o cadastro no Sigepe - Seleção de Pessoas, até o dia 30 de junho de 2018.

O Decreto nº 6.944 de 2010 dispõe que o fortalecimento da capacidade institucional será alcançado por intermédio, entre outros, da criação e transformação de cargos e funções, ou de sua extinção, quando vagos, da realização de concursos públicos e provimento de cargos e empregos públicos e da autorização para contratação temporária de excepcional interesse público, nos termos da Lei no 8.745, de 9 de dezembro de 1993.

Como o decreto regulamentador da ANM ainda não havia sido publicado até a data limite para as devidas solicitações, a Direção Geral entendeu que não caberia, naquele momento, envidar esforços no sentido de solicitar a ampliação da estrutura de funções da ANM.

Contudo, havia dúvidas a respeito da viabilidade de se realizar processo seletivo para contratação temporária de profissionais. Por esse motivo, foi realizada, em 16 de maio, reunião com a Coordenadora Geral de Concursos e Movimentação de Pessoal (CGCOP/DEPRO/SGP) do Departamento de Provimento e Movimentação de Pessoal (DEPRO/SGP) do MPDG, Diana de Andrade Rodrigues. Participaram os servidores Ana Myriam Sanchez Bonomo, Regina Carvalho de Oliveira e José Antônio Alves dos Santos.

Nessa reunião, foi destacado que o contrato temporário está relacionado a aumento transitório do volume de trabalho, o que não se configuraria no caso das novas atribuições da agência em

relação ao DNPM. Dessa forma, foi decidido direcionar os esforços para a solicitação de concurso para cargos efetivos.

Foi indicado, também, que a solicitação de concurso deveria enfatizar a alteração das competências da agência, assim como ressaltar o conjunto de medidas que vêm sendo adotadas com o objetivo de propiciar a melhoria das suas condições de funcionamento e gestão da força de trabalho, com fins a obter melhor desempenho no exercício de suas competências institucionais como, por exemplo, a automação dos processos e desenvolvimento de ferramentas de gestão.

Paralelamente a esse trabalho, foi feita a análise da evolução da situação da força de trabalho nos últimos cinco anos, e a previsão de aposentadorias nos próximos cinco anos, considerando-se o quantitativo de servidores com abono de permanência e que integralizarão os 100 pontos da gratificação de desempenho em 2019, assim como a idade dos servidores.

A solicitação de concurso público para a ANM foi concretizada por meio do Processo SEI nº 48400.701646/2018-69, e enviada ao MPDG em 29 de maio de 2018. A solicitação via Sigepe - Seleção de Pessoas foi realizada em 29 de junho por motivos de dificuldades técnicas de acesso ao sistema.

Foram solicitadas, ao todo, 598 (quinhentas e noventa e oito) vagas, assim distribuídas:

Cargo	Vagas solicitadas
Especialista em Recursos Minerais	290
Técnico em Atividades de Mineração	135
Analista Administrativo	118
Técnico Administrativo	55

5. Critérios e Conceituação

O adequado dimensionamento da força de trabalho é um processo sistemático e contínuo de avaliação das necessidades atuais e futuras de recursos humanos, no que diz respeito aos quantitativos e a composição e perfil dos servidores, devendo resultar no número correto de pessoas, com as habilidades, competências e aptidões adequadas, para desempenhar as atribuições corretas, com os recursos tecnológicos ideias, no local e momento oportuno.

Assim, o conjunto de ações propostas para a execução dessas atividades deverá estar respaldado na Missão, Valores e Objetivos da instituição, conforme previsto no Planejamento Estratégico Institucional.

6. Modelo Sugerido e/ou Diretrizes

O MPDG está implantando um novo modelo de gestão do dimensionamento da força de trabalho no serviço público, visto que o governo federal tem se empenhado na busca por profissionais capacitados e motivados. Essa ferramenta será disponibilizada, sem ônus, para todo o Poder Executivo Federal. A expectativa é que o dimensionamento da força de trabalho, que antes demandava cerca de três anos para sua implantação, seja realizado em apenas três meses.

Contudo, para que esse modelo possa ser implantado na ANM, é necessária a adequação da força de trabalho atual às novas atribuições da agência, além da modernização do modelo de gestão e equacionamento das equipes de trabalho.

7. Sequência de Ações Sugeridas

Na percepção do núcleo, para que seja possível um adequado dimensionamento da força de trabalho, é necessária uma progressão de atos com vistas à maximização da força de trabalho atual, com o desenvolvimento das seguintes ferramentas e/ou áreas da ANM:

- Planejamento Estratégico Institucional
- Definição da Estrutura Organizacional
- Política de Governança
- Escritório de Projetos
- Escritório de Processos
- Mapeamento de competências
- Mapeamento e Avaliação de perfis comportamentais
- Nova gestão da avaliação de desempenho
- Mapa de talentos
- Arquitetura comportamental de cargos
- Programa de desenvolvimento comportamental e de lideranças
- Gestão do Clima Organizacional
- Programa de Qualidade de Vida no Trabalho
- Implantação de novos modelos de gestão e equacionamento das equipes de trabalho
- Automação dos processos e sistemas específicos, especialmente na área finalística

8. Considerações Finais

A ANM nasceu com a expectativa de criar novos paradigmas de atuação no setor minerário, que permitirão o resgate da confiança da sociedade e mineradores. Ressaltada a importância da sua competência de implementar a política nacional para as atividades de mineração e estabelecer normas e padrões para o aproveitamento dos recursos minerais, destaca-se que o setor mineral tem apresentado demanda crescente, configurando um setor estratégico para o desenvolvimento econômico do país como um todo, responsável por cerca de 20% (vinte por cento) do saldo balança comercial brasileira.

Por outro lado, após o último concurso realizado para provimento de cargos no extinto DNPM, em 2010, foram editadas leis que aumentaram o escopo de atuação da autarquia: a Lei nº 12.334, de 20/09/2010, que instituiu a Política Nacional de Segurança de Barragens e criou o Sistema Nacional de Segurança de Barragens e a Lei nº 12.844, de 19 de julho de 2013, que estabeleceu o novo regramento sobre o comércio de ouro no Brasil e também conferiu novas atribuições ao DNPM.

Desta forma, a entrada de novos servidores é urgente, visto que há um grande número de servidores aptos a se aposentarem, e é imperativo que ocorra a transferência de conhecimento setorial e específico relativo a distritos mineiros. Além disso, hoje há um reduzido quadro técnico especializado em algumas áreas, como por exemplo gestão de segurança de barragens.

Nesse intermédio, é primordial que sejam implantados modelos de gestão que confirmem maior agilidade e domínio dos processos de trabalho, assim como a maximização do aproveitamento da força de trabalho existente hoje.

Assim, apesar de ainda haver um caminho a ser percorrido no sentido de se adquirir subsídios e ferramentas específicas para determinar o quantitativo de servidores necessário, resta claro que ANM carece de um incremento substancial em sua força de trabalho, que lhe permita se apresentar como um órgão capaz de desempenhar suas funções com excelência.

9. Pessoas que participaram da elaboração e discussões

- Ana Myriam Sanchez Bonomo - Coordenadora
- José Antônio Alves dos Santos
- Francisco da Silva Freire Neto
- Regina Carvalho de Oliveira
- Ricardo Moreira Peçanha
- Helder Abel Pasti