

A importância do Planejamento da Força de Trabalho para o provimento por meio de concurso público

O setor público, para atender a todas as necessidades dos serviços e dos usuários, com qualidade e eficiência, necessita, dentre outras coisas, de servidores públicos devidamente qualificados e adequados ao perfil do cargo, os quais dependem de aprovação prévia em concurso público.

A execução de um concurso público exige antes uma fase de planejamento, quando devem ser respondidas algumas perguntas, dentre elas:

- Qual é o perfil necessário dos servidores, dadas as atribuições da organização?
- Quantos servidores são necessários, dado o volume de trabalho e as atribuições da organização?
- Em que áreas devem atuar esses servidores?

A ferramenta que irá responder a estas perguntas é o Planejamento da Força de Trabalho (PFT), também chamado de Dimensionamento da Força de Trabalho, que é um processo sistemático de avaliação das necessidades futuras de provisão e/ou de adequação de pessoal, no que tange ao quantitativo, composição e perfil desejado, bem como de definição das estratégias e ações necessárias para o alcance de tais necessidades, de forma a contribuir para o alcance das metas e o sucesso organizacional.

O dimensionamento da Força de Trabalho subsidiará o planejamento do concurso público na medida em que um de seus objetivos é planejar as estratégias e ações de recrutamento, seleção, alocação, remanejamento e capacitação para os servidores, utilizando-se de metodologia

que consiste na aplicação de fórmulas matemáticas para definir o quantitativo de pessoal e na análise do perfil adequado de cargos, competências e critérios para ingresso.

Planejamento da Força de Trabalho
Perfil Quantitativo e Qualitativo Necessário para o alcance dos objetivos da organização



Políticas de Recrutamento e Seleção
Cargos Ofertados
Nº de Vagas
Competências requeridas
Regime e Jornada de Trabalho
Duração e intervalo entre concursos

No entanto, o Planejamento da Força de Trabalho também pode indicar que a realização de um concurso público não se faz necessária para determinado órgão/entidade, área ou processo de trabalho.

Uma boa estratégia deve possibilitar o alcance do perfil do profissional desejado através da redução das disparidades entre as características do quadro de pessoal atual e o proposto no PFT. Como alternativa podem ser utilizadas capacitações, redistribuição dos atuais servidores, melhorias nos processos de trabalho, aquisições de softwares ou equipamentos.

Assim, conhecendo um pouco mais sobre o PFT, pode-se perceber a sua importância para que os investimentos de recursos financeiros, de tempo e de pessoal na execução de um concurso público tornem-se muito mais eficientes.