

Enap

Escola Nacional de
Administração Pública

CASE

Dimensionamento da Força de Trabalho na Companhia Nacional de Abastecimento - Conab

Enap

Escola Nacional de
Administração Pública

Transformando pelo conhecimento

Enap

MINISTÉRIO DO
PLANEJAMENTO



A Companhia Nacional de Abastecimento (Conab) é uma empresa pública de direito privado, com sede em Brasília, vinculada ao Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (Mapa). A Companhia foi constituída por meio da [Lei n.º 8.029, de 12 de abril de 1990](#), que autorizou a fusão de três empresas públicas:

- Companhia de Financiamento da Produção (**CFP**),
- Companhia Brasileira de Alimentos (**Cobal**) e
- Companhia Brasileira de Armazenamento (**Cibrazem**)

Missão:

- ❑ Promover a garantia de renda ao produtor rural, a segurança alimentar e nutricional e a regularidade do abastecimento, gerando inteligência para a agropecuária e participando da formulação e execução das políticas públicas.

Visão:

- ❑ Ser referência como empresa de inteligência, formulação e execução de políticas públicas voltadas à agropecuária e ao abastecimento.

Perfil Conab:

- ❑ Quantidade de empregados: **5.025** (*antes PDV 2017*)
- ❑ Quantidade de empregados: **3.910** (*pós PDV 2017*)
- ❑ Quantidade de empregados em maio/2018: **3.975**
- ❑ Distribuídos nas **27**(vinte e sete) superintendências regionais + Matriz(Sede)
- ❑ Aproximadamente 390 unidades de lotação para dimensionar

Objetivos da gestão da força de trabalho:

- Planejar a força de trabalho da Conab definindo o perfil quantitativo e qualitativo necessários para alcance dos objetivos;
- Avaliar o perfil atual e o necessário para alcance dos objetivos organizacionais;
- Construir uma base de dados da força de trabalho com foco nas “entregas - atribuições” de cada unidade organizacional.

Expectativas criadas no processo de DFT:

- Quantitativo exato de empregados por unidade de lotação;
- Dar resposta aos órgãos controladores;
- Abertura de concurso público;
- Contratação de consultoria externa x termo de cooperação técnica;
- Quantos empregados serão contratados para suprir minha necessidade?

Reflexões iniciais do processo DFT:

- Como a Conab planeja sua força de trabalho até então;
- Como foi realizado o último concurso da empresa;
- Envolvimento da Alta Administração/Direção em todo o processo =
legitimidade;
- Etapas iniciais de sensibilização necessárias para o processo.

Lições aprendidas com o processo de DFT:

- Apoio da Diretoria Executiva como patrocinador do processo é imprescindível;
- Criação de um plano de comunicação para sensibilização dos gestores e do corpo funcional. Comunicar, comunicar, comunicar....
- Construção de uma base de dados com todo o processo de levantamento do dimensionamento;
- Compreensão de que se trata de um processo longo e contínuo;

(continuação...):

- ❑ Informação frequente aos gestores sobre os desdobramentos do processo de DFT;
- ❑ O processo de elaboração do planejamento deve ser incremental, isto é, pode inicialmente focar alguns aspectos para depois tornar-se mais abrangente;
- ❑ Não desistir no primeiro obstáculo que encontre, pois o DFT é um processo novo e resistências são naturais ao desconhecido;

Desafios do processo de DFT:

- ❑ Entender como o processo de DFT pode colaborar com a área de gestão de pessoas a gerir o planejamento de Recursos Humanos;
- ❑ O processo de dimensionamento é sistemático e dinâmico;
- ❑ A área de gestão de pessoas deve ser um parceiro estratégico para ajudar os gestores a administrar melhor os seus recursos humanos – sugerir alternativas;
- ❑ Fundamental avançar do tão somente dimensionamento da força de trabalho para uma gestão da força de trabalho, com horizontes inclusive a longo prazo;
- ❑ Compreensão de que a gestão da força de trabalho envolve outras frentes de atuação como capacitação, condições de trabalho, perfil e não somente quantitativo.

Condições de
trabalho

Planejamento de
saídas (aposentadorias/
programas de
desligamento)

**Gestão
da Força
de
Trabalho**

Perfil desejado

Capacitação

Agradecemos a participação!

Contatos:

Gerência de Carreiras e Remuneração – GECAR / SUDEP / DIGEP

Roberto Mendes Santos
roberto.santos@conab.gov.br

Joseane Barbosa da Silva Rocha
joseane.barbosa@conab.gov.br