




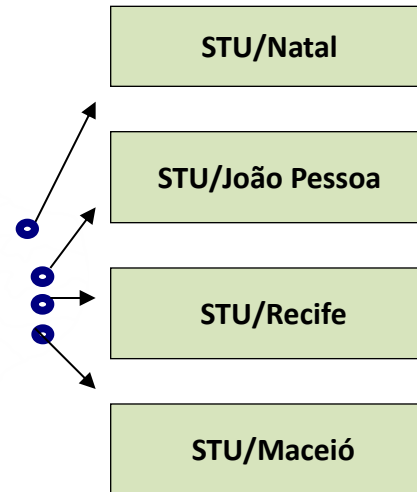
Provimento
Prática:
DIAGNÓSTICO DAS
NECESSIDADES DE
PESSOAL



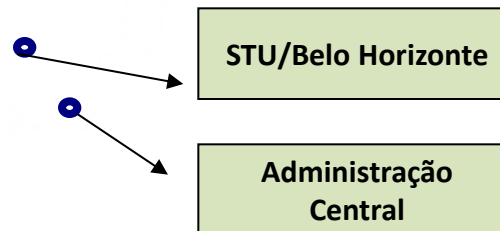
CRITÉRIOS OBJETIVOS PARA DEFINIÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO



Institucional



Em 2015, foram transportados 179,9 milhões de passageiros nos 5 sistemas operados.



Empresa de serviços de transporte ferroviário de passageiros

CRITÉRIOS OBJETIVOS PARA DEFINIÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO



Institucional

Papel social na mobilidade urbana

É o único serviço do Brasil subsidiado em quase sua totalidade e que transporta mais de 600 mil pessoas por dia.

Fiscalização da aplicação de recursos federais

Tem sido demandada pelo Governo Federal para exercer o acompanhamento e fiscalização da aplicação de recursos federais em obras e projetos de interesse de Estados e Municípios.

Projetos metroferroviários

Por sua experiência e competência já demonstradas, é plenamente capacitada a atender solicitações do Governo Federal e de outras instâncias do Estado brasileiro, relativamente à elaboração de análises referentes a projetos e ao desenvolvimento do setor metroferroviário no país.



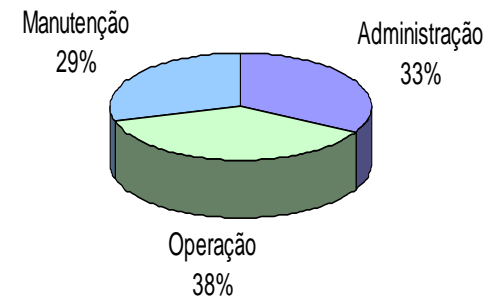


Força de Trabalho

PESSOAL	REC	BH	NAT	JOP	MAC	AC	TOTAL
PES CBTU	1.818	1.061	168	127	155	358	3.687
CONTRATADO							
Cargo de Confiança(*)	29	13	6	8	18	39	113
REQUISITADO							
Sem Cargo de Confiança	0	0	0	0	0	1	1
REQUISITADO							
Cargo de Confiança	0	0	0	0	0	0	0
FORÇA DE TRABALHO	1.847	1.074	174	135	173	398	3.801

Obs.: 1 - (*) Inclui 4 dirigentes (AC), conforme RPR nº007-2007, de 23 de janeiro de 2007.

Distribuição por Área de Atuação





Concurso Público

» Último Concurso Nacional: 2014 – validade até setembro/2018.

» Licitação (técnica e preço)

» 4 etapas: prova objetiva, discursiva, teste de capacidade física e avaliação psicológica

» 9 cargos e 49 especialidades para 5 localidades.





Concurso Público

Números e Indicadores:

- » 91.749 inscritos para 525 vagas
- » 7.949 foram aprovados no certame.
- » Índice de Desistência nas provas: 32,18%.
- » Índice de Aprovação: 12,8%.
- » 6 especialidades tiveram número de aprovados abaixo da necessidade.





Diagnóstico das Necessidades de Pessoal

Para o desenvolvimento das atribuições relacionadas ao objeto social da Companhia e o cumprimento de sua missão institucional, o quadro de empregados deve ser adequado à qualidade dos serviços prestados pela CBTU.

Para alcançar essa adequação, a área de RH:

Promove Estudos e Diagnósticos da Força de Trabalho

Planeja e Coordena ações relativas ao Concurso Público

Provimento de Pessoal Efetivo





Diagnóstico das Necessidades de Pessoal

Verificação da Disponibilidade de Vagas

Indicação de Pessoal Necessário

Compatibilização das Demandas

Análise e Avaliação de Cenários

1º Critério: Reposição de empregados desligados e transferidos.
2º Critério: Substituição de terceirizados.
3º Critério: Diminuição de horas extras
4º Critério: Novos postos de trabalho.
5º Critério: Particularidades da área operacional e de manutenção, tais como: risco de colapso no sistema, horário de operação, escalas de trabalho, absenteísmo, entre outros.

1º Fator: Perspectiva de Ampliação do Sistema
2º Fator: Último Concurso
3º Fator: Característica do Quadro de Pessoal
4º Fator: Estratificação da escolaridade

Aprovação

Comissão e Elaboração de Perfil





Resultados

- Possibilita maior transparência e objetividade na definição do quadro de vagas do concurso público.
- Evidencia as prioridades de provimento de vagas e riscos inerentes à carência de pessoal em áreas estratégicas.
- Proporciona um conhecimento mais amplo do universo ocupacional da empresa
- Demonstra possibilidades de movimentação interna.





Oportunidades de Melhoria

- Aprimorar o mapeamento do processo.
- Avaliar a criação de indicador e eficácia dos critérios.
- Antecipar a elaboração do descritivo de atribuições e responsabilidades (2ª Etapa).
- Definir uma periodicidade para a análise das necessidades de pessoal.
- Aprimorar os critérios de análise da necessidade de pessoal em função dos mapeamentos de processos de trabalho, das atribuições de cada área de negócio e da cadeia de valor.





Dificuldades

- Retenção pós-admissão e limitações do desenvolvimento de carreira.



Ações em Desenvolvimento

- Manual Implementação de Concurso Público
- Revisão do Programa de Integração para os novos empregados
- Ampliação do acompanhamento do período de experiência.





Pontos Fortes e Benefícios

- Integração das competências profissionais aos direcionamentos estratégicos e desafios operacionais/institucionais.
- Envolvimento dos gestores e de todas as unidades de negócio.
- Processo decisório de aprovação de quadro de vagas, instruído de forma específica e fundamentada.
- Padronização do processo, com definição de critérios de avaliação estruturados de modo que todos avaliam dentro da mesma premissa.



Indicadores

Não estruturados.





CBTU

**Companhia Brasileira
de Trens Urbanos**

w w w . c b t u . g o v . b r



Tatyana Azevedo

tazevedo@cbtu.gov.br



Telefone: (21)3733-3350