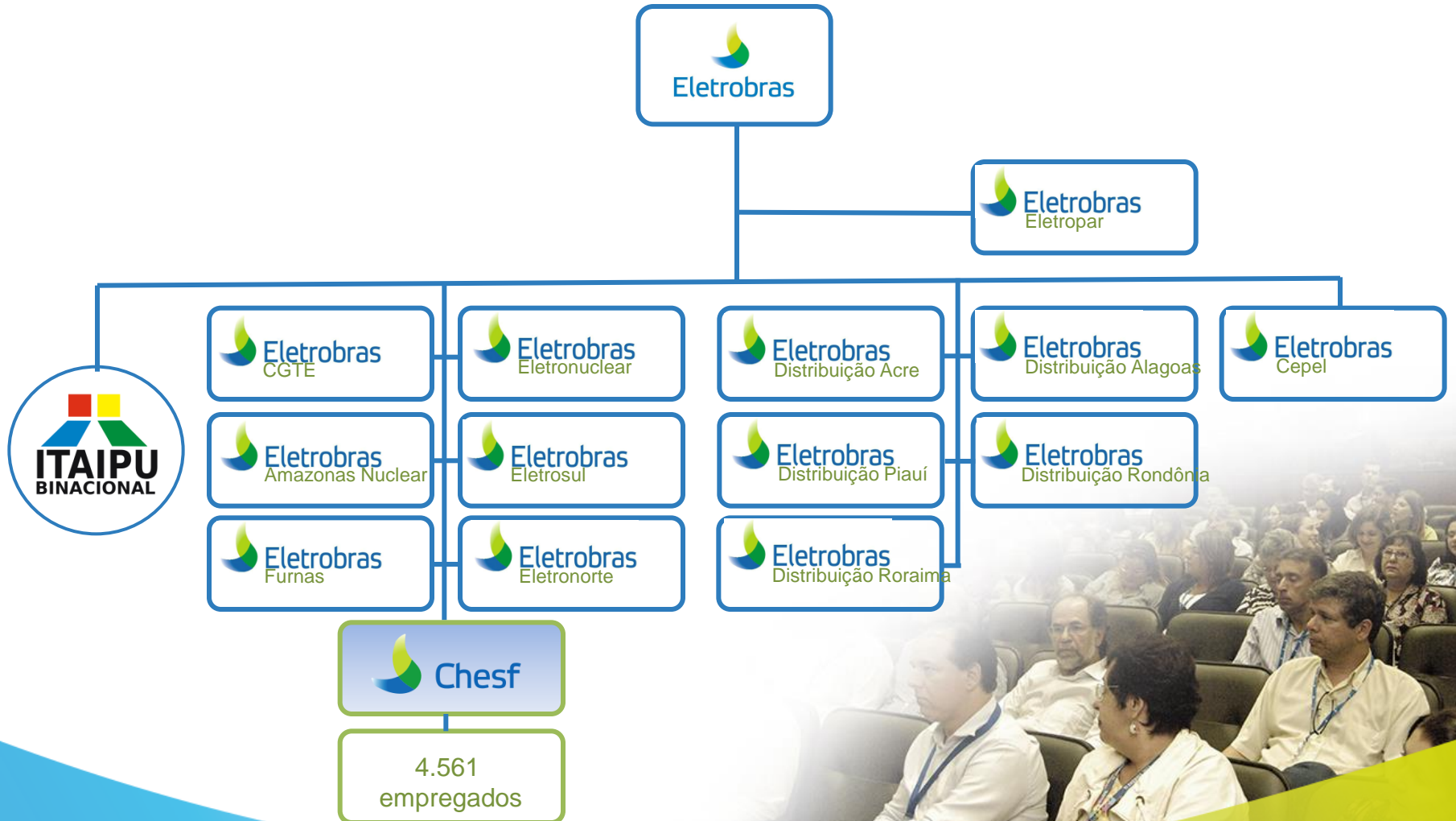


NOSSA
ENERGIA É
COMO A DA
NATUREZA:
SEMPRE SE
RENOVA.



Chesf

Companhia Hidro Elétrica do São Francisco



GERAÇÃO



TRANSMISSÃO



COMERCIALIZAÇÃO



Companhia Hidro Elétrica do São Francisco – Chesf
Diretoria Administrativa - DA
Superintendência de Recursos Humanos – SRH
Divisão de Planejamento de Recursos Humanos - DAPH



ALOCAÇÃO
INTEGRAÇÃO
ACOMPANHAMENTO

NOVO EMPREGADO

Alocação

Integração

Acompanhamento

Novo Empregado



Objetivo Geral

Otimizar o processo de alocação, integração e acompanhamento do novo empregado visando a melhoria da adaptação nas áreas de trabalho, da produtividade e do clima organizacional.

Alinhado ao Objetivo Setorial da Superintendência de Recursos Humanos – Objetivo 00.03 (Realizar a alocação e acompanhamento do novo empregado).

Objetivos Específicos

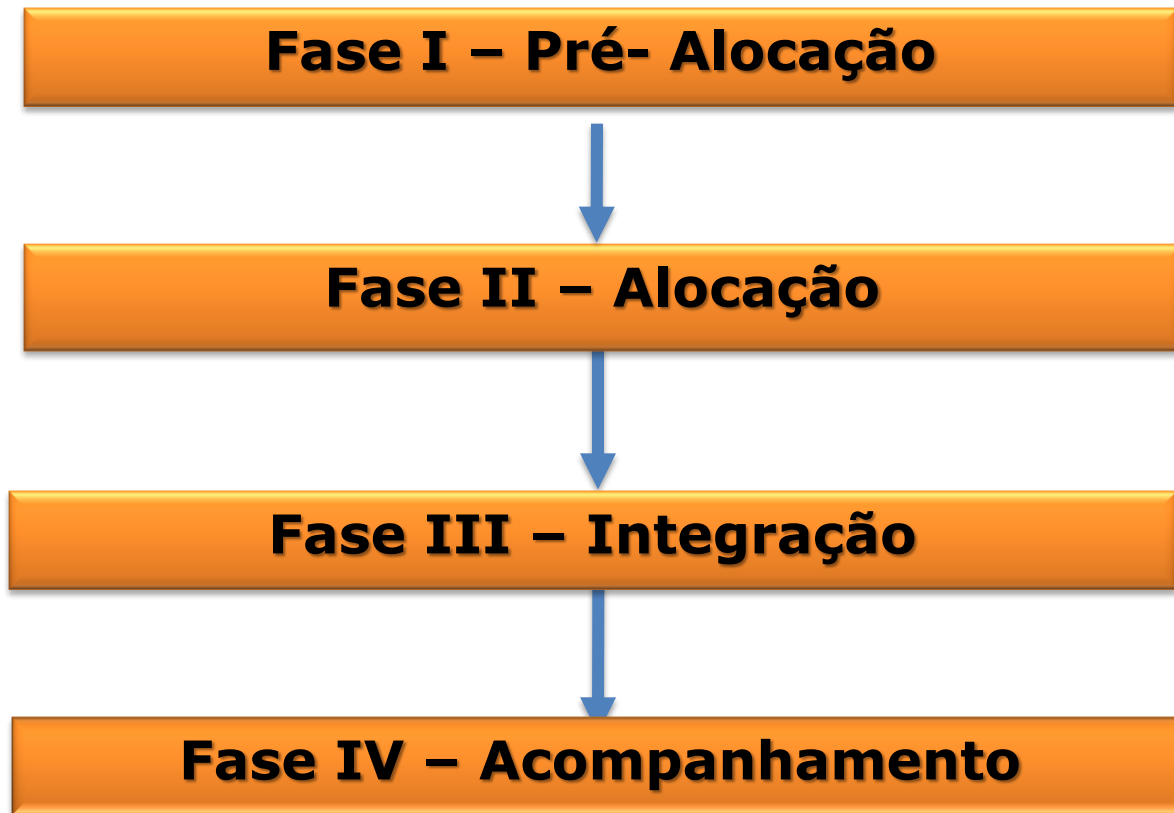
- Adequar o perfil do candidato ao perfil da vaga
- Promover a integração do novo empregado na Empresa
- Orientar o empregado a desenvolver suas habilidades e potenciais para o trabalho
- Facilitar o desenvolvimento dos recém-admitidos tornando-os colaboradores identificados com a empresa
- Consolidar a metodologia do Processo de Alocação do Novo Empregado.

Ferramenta de Suporte - MBTI

Esta ferramenta foi estruturada com base nos trabalhos do pesquisador Carl G. Jung, sobre a conduta humana. O mesmo estabelece 04 (quatro) dimensões para a personalidade, cujas características combinadas entre si formam 16 (dezesesseis) perfis

Estudos referendados nesta teoria, levaram ao MBTI (MYERS-BRIGGS TYPE INDICATOR - Indicadores dos Tipos Psicológicos) – questionário, cujos resultados apontam as diferenças comportamentais entre pessoas – ferramenta básica da metodologia do projeto


Fases do Processo



Fase I – Pré-Alocação

1. Levantamento dos perfis das vagas com os gerentes das áreas e respectivos mentores
2. Capacitação dos mentores utilizando metodologia específica
3. Aplicação do MBTI para o mentores e novos empregados
4. Apresentação do Processo Alocação aos novos empregados
5. Devolutiva do MBTI aos novos empregados
6. Seminário de apresentação do perfil ocupacional das vagas pelos gerentes aos novos empregados
7. Envio dos currículos e Síntese dos Perfis dos novos empregados para os gerentes
8. Entrevistas dos gerentes com os novos empregados

Fase II - Alocação

1. Recebimento do *ranking* dos gerentes e dos novos empregados
2. Análise das premissas para formulação da proposta de alocação (perfil da vaga/MBTI, currículo, ranking das áreas e ranking dos novos empregados) 
3. Formulação da proposta de Alocação (um candidato por vaga)
4. Reunião com gerentes para definição da Alocação
5. Análise da proposta com o Comitê de Alocação no caso de indefinições
6. Resultado final da Alocação

Fase III – Integração

1. Seminário de Integração em Paulo Afonso
 - Modelo do Setor Elétrico
 - Código de Ética
 - Comportamento Seguro e Saudável
 - Segurança da Informação
 - Sustentabilidade, Acessibilidade, Gênero e Raça
 - Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas

2. Visita Técnica às Usinas de Paulo Afonso

Fase IV - Acompanhamento

1. Análise dos resultados advindos dos formulários de acompanhamento e/ou visitas às áreas envolvidas
2. Reunião trimestral para apresentação dos resultados com os mentores e novos empregados
3. Recomendações: treinamentos, permutas e/ou acompanhamento psicossocial, dentre outros
4. Apresentação final dos resultados com as recomendações pertinentes

Benefícios

Para Empresa

- Ambiência organizacional favorável à motivação das pessoas
- Melhoria do clima organizacional e da produtividade
- Possibilidade de reter talentos
- Facilita a comunicação entre os *Stakeholders*
- Atuação de RH preventivo e não corretivo

Para os Empregados

- Favorece o desenvolvimento funcional do novo empregado
- Promove a redução do estresse
- Melhoria das relações de trabalho dos empregados entre si, com a equipe e a empresa
- Favorece o autoconhecimento
- Valoriza o potencial e interesses do empregado

PCD

Para o Candidato PCD

- Praticado o percentual de 5% das vagas do certame.
- Praticadas todas as prerrogativas legais para o provimento de vagas para pessoa com deficiência conforme o Decreto 3.298
- O critério de convocação assegura a 2ª vaga ao candidato PCD
- Admissão de PCDs realizada em blocos junto com os demais empregados
- Possibilidade de participação no processo de alocação, integração e acompanhamento do novo empregado
- Realizado estudos ergonômicos, de equipamentos e acessibilidade para a atuação do empregado PCD
- Realizado procedimentos com equipe multidisciplinar no processo de admissão do empregado PCD.


PCD

Programas voltados para empregados PCD

- PAPD – Programa de Apoio à pessoa com deficiência que atende não somente ao empregado como também seus dependentes RN-17/94 RH-32.
- Comitê de Acessibilidade – Comissão instituída para tratar de assuntos diversos de todas as naturezas referentes as pessoas com deficiência na Chesf.

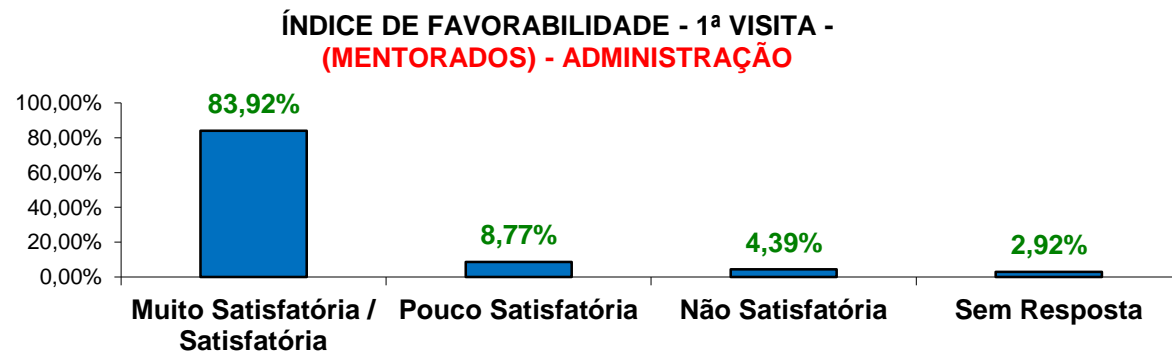
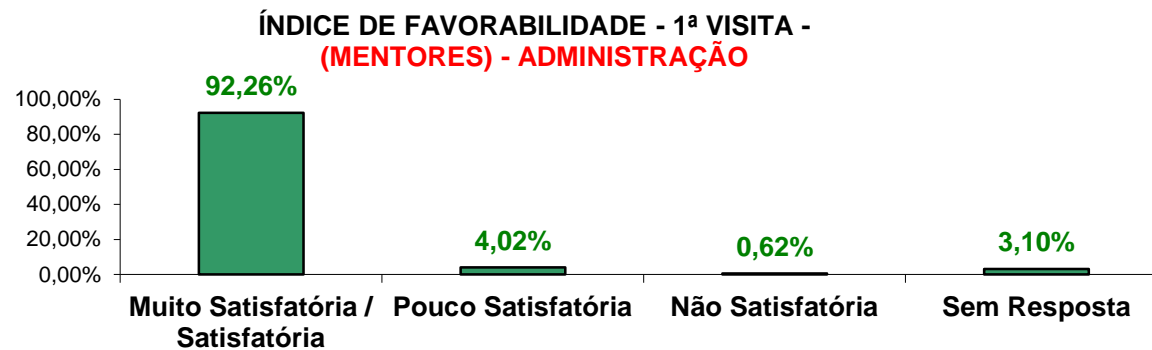
Resultados



- 209 Novos empregados alocados
- 7 Blocos de convocação (período 2008 a 2016) 
- 2 Relotações

Resultados

Índice de Favorabilidade



Melhorias

Implementadas após avaliação PDCA

- Aplicação do processo para formações de nível médio
- Expansão do processo para todas as Regionais da Chesf
- Realização de Integrações Setorais devido à redução de custos
- Reciclagem da Metodologia Mentoring com Consultoria especializada (Sede)
- Manual de Alocação, Integração e Acompanhamento do novo empregado.

Possibilidade de Melhorias

- Aumento do tempo de acompanhamento para 01 ano.
- Reciclagem da Metodologia Mentoring para todos os mentores da Companhia
- Criação de novos indicadores de desempenho do processo
- Implantar Resolução Normativa para o processo de Alocação

PREMIAÇÕES



CATEGORIA

Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas – Chesf “Alocação, Integração e Acompanhamento do Novo Empregado”



Prêmio Ser Humano Paulo Freire 2010

Modalidade: Gestão de Pessoas

Categoria: Empresa

Carla Xavier

Administradora

Divisão de Planejamento de Recursos Humanos - DAPH
Companhia Hidro Elétrica do São Francisco - Chesf

Telefone: +55 (81) 3229-3676

Celular: +55 (81) 98804-9505

E-mail: carlax@chesf.gov.br