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



ALOCAÇÃO
INTEGRAÇÃO
ACOMPANHAMENTO

NOVO EMPREGADO

Brasília, março/2016

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

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 (dezesseis) 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

PERFIS - MBTI

( ) Sistemático Realista Organizado	( ) Detalhista Tradicional Paciente	( ) Idealista Determinado Profundo	( ) Lógico Firme Independente
( ) Analítico Adaptável Prático	( ) Modesto Sensível Espontâneo	( ) Adaptável Discreto Criativo	( ) Teórico Reservado Independente
( ) Pragmático Rápido Persuasivo	( )Sociável Cooperativo Tolerante	( ) Curioso Incansável Independente	( ) Adaptável Analítico Estratégico
( ) Decidido Objetivo Eficiente	( ) Sociável Tradicional Cooperativo	( ) Idealista Entusiasmado Prestativo	( ) Lógico Crítico Estratégico

Indicação, em ordem de preferência, de 1 a 16 conjuntos de características desejável(is) ao(s) candidato(s) em relação à(s) vaga(s)

Ferramenta de Suporte - MBTI

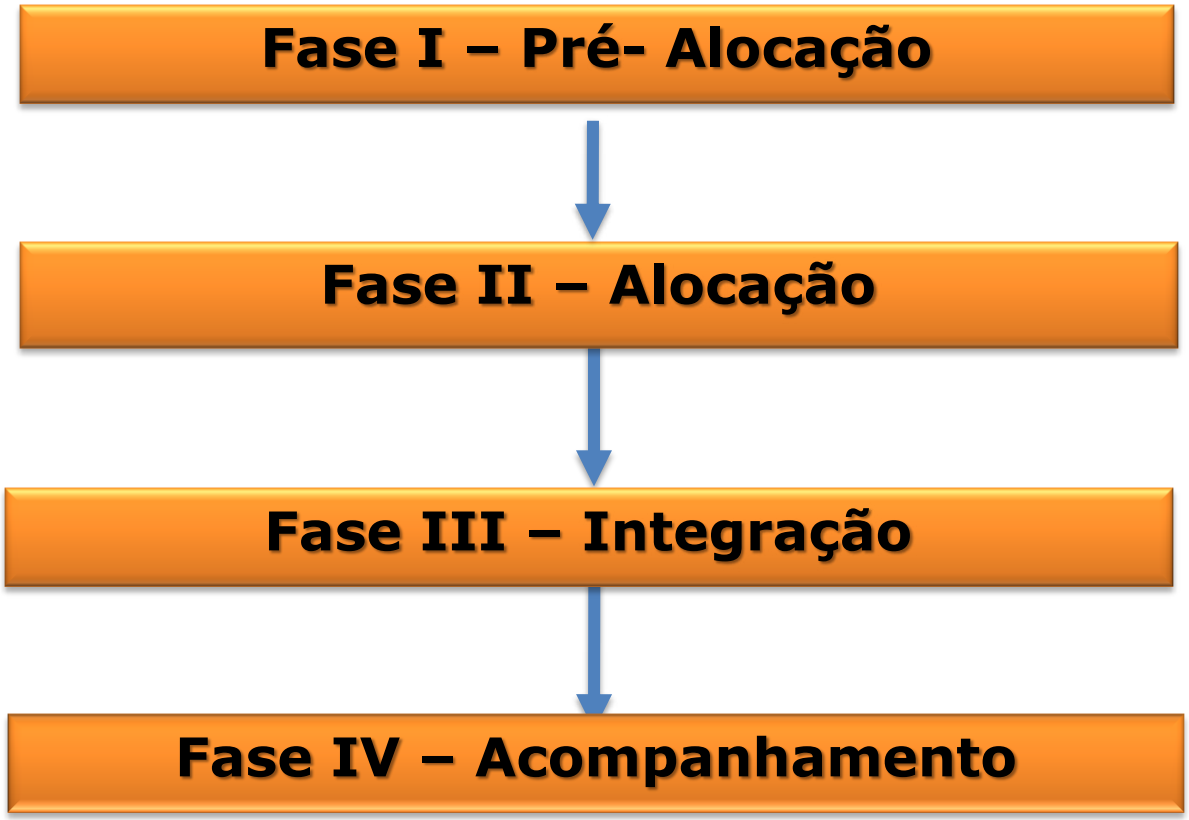
- Ajuda a reduzir conflitos interpessoais.
- Enfatiza o valor da diversidade.
- Identifica forças e fraquezas organizacionais.
- Facilita o entendimento do caráter da empresa.
- Ajuda a adequar perfil pessoal e trabalho.



APLICA-SE

- *Desenvolvimento de equipes.*
- *Carreira.*
- *Gerenciamento de tempo.*
- *Solução de problemas.*
- *Liderança e comunicação.*
- *Aconselhamento pessoal.*

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

Cronograma de Alocação



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

Resultados

ALOCAÇÃO
INTEGRAÇÃO
ACOMPANHAMENTO
NOVO EMPREGADO

- 209 Novos empregados alocados
- 7 Blocos de convocação (período 2008 a 2015)
- 2 Relotações

PREMIAÇÕES



ALOCAÇÃO
INTEGRAÇÃO
ACOMPANHAMENTO

NOVO EMPREGADO





CATEGORIA

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

Chesf

ABRH PE

Associação Brasileira de Recursos Humanos

Prêmio Ser Humano Paulo Freire 2010

Modalidade: Gestão de Pessoas
Categoria: Empresa

ALOCAÇÃO
INTEGRAÇÃO
ACOMPANHAMENTO
NOVO EMPREGADO

“Deve-se aprender a reconhecer em cada colaborador uma parcela do sucesso da empresa”

Coluna da Rede Gestão nº 823

Olga Maria Muniz Damasceno Silva
Superintendente de Recursos Humanos

Companhia Hidro Elétrica do São Francisco - Chesf

Telefone: +55 (81) 32292250
Celular: +55 (81) 999919975

E-mail: olgads@chesf.gov.br
http://www.chesf.gov.br

Bloco	Ano	Vagas	Público Alvo	Polos
1º	2008	14	Eng. Eletrotécnicos	Recife
2º	2009	25	Eng. Eletrotécnicos	Recife/ Paulo Afonso
		05	Técnicos Nível Médio	Paulo Afonso
3º	2009	13	Eng. Eletrotécnicos, Eng. Civis, Eng. Mecânico, Eng. de Produção	Recife
4º	2010	33	Eng. Eletrotécnicos, Administradores, Contadores	Recife
		04	Advogados	Paulo Afonso/ Salvador, Teresina/Fortaleza
5º	2011	81	Engenheiros Eletricistas, Administradores	Recife/Paulo Afonso/ Salvador
		04	Técnicos Eletricistas	Sobradinho
6º	2013	20	Engenheiros Eletricistas, Engenheiros Civil	Recife
7º	2014	10	Engenheiros Eletricistas	Recife