

2 Caracterização da Empresa

Com vistas a melhor entender a instituição pública do ramo financeiro escolhida para o presente estudo, faz-se necessário apresentá-la. Segue a composição de seu quadro de pessoal por nível de escolaridade na Tabela 1.

Tabela 1 – Quadro de Pessoal por Nível de Escolaridade

Quadro de Pessoal	Nº Total de Empregados	Escolaridade		
		Nível superior	Ens. Médio	Ens. Fundamental
Empregados	2.738	2.411	274	52

Fonte: Relatório Anual de 2011

Cabe destaque para o fato da instituição estar passando por um amplo processo de mudança geracional que se iniciou há aproximadamente cinco anos. A renovação de seus quadros se deu pelo fato do Governo Federal ter aprovado o aumento de seu quantitativo máximo de empregados, o que foi motivado pela necessidade de fazer frente ao crescimento de sua atuação.

Considerada referência em termos de desenvolvimento profissional, a instituição não encontra problemas para atrair candidatos para participar de suas Seleções Públicas. Para o concurso que está em pauta no momento, foram contabilizados 138 mil inscritos. Um número recorde de inscrições registrado pela instituição. Os candidatos possuem formações e experiências diversificadas, o que reforça a necessidade da realização de estudos, com vistas a levantar as prioridades, motivações e anseios, também, dos novos empregados.

Em função das condições de trabalho favoráveis e do bom ambiente corporativo, além de ter facilidade para atrair candidatos, esta instituição apresenta baixa rotatividade. De modo a ilustrar tal informação a Tabela 2 apresenta a taxa de rotatividade da empresa por gênero, incluindo as aposentadorias.

Tabela 2 – Taxa de Rotatividade

Rotatividade 2011 – Gênero Feminino		
Faixa Etária	Total	
	Quantidade	Percentual
Até 30 Anos	5	0,18
31 a 40 Anos	2	0,07
41 a 50 Anos	1	0,04
51 a 60 Anos	27	0,99
Mais de 60 Anos	1	0,04
Total	36	1,31
Rotatividade 2011 – Gênero Masculino		
Faixa Etária	Total	
	Quantidade	Percentual
Até 30 Anos	8	0,29
31 a 40 Anos	3	0,11
41 a 50 Anos	2	0,07
51 a 60 Anos	42	1,53
Mais de 60 Anos	11	0,40
Total	66	2,41

Fonte: Relatório Anual de 2011

Para melhor entendimento de histórico desta instituição, cabe ressaltar que no ano de 2008 a mesma passou por um processo de elaboração do planejamento estratégico para os anos de 2009 a 2014. Tal processo envolveu todas as áreas e grande parte de seus empregados. Devido à perspectiva, já naquela ocasião, de intensa renovação e aumento do quadro de empregados, o planejamento estratégico apontou como uma importante diretriz institucional, a valorização das pessoas. Este fato vem a reforçar a importância dada pela instituição ao desenvolvimento de seus empregados, o que contempla, inclusive, o planejamento da carreira. Outra diretriz que merece destaque é a recomendação de que seja dada ênfase aos processos que envolvam inovação.

Diante dos novos desafios no que tange a gestão de pessoas, foi criada a Área de Recursos Humanos em outubro de 2008. Este momento foi considerado de extrema importância, não só para os empregados lotados na nova área, mas para todo o corpo funcional, considerando que a Área de Recursos Humanos ganhou status estratégico dentro da instituição. Anteriormente, o Departamento de Recursos Humanos estava mais voltado para a parte burocrática da administração de pessoal e passaria, a partir do momento

que foi alçado ao status de área, a ter o desenvolvimento das pessoas como foco mais relevante. Desde então, além de continuar a promover o treinamento de seus empregados, de modo a mantê-los atualizados e em constante desenvolvimento, a instituição passou a dar maior atenção à administração da carreira de seus colaboradores.

Outro ponto que vale mencionar, é o fato da instituição se utilizar de processo de Seleção Pública para a contratação de seus empregados, conforme determina a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 37, inciso II: “a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.” Não obstante, a instituição mantém um papel ativo neste processo, no sentido de fazer ampla divulgação de seus concursos, com o objetivo de atrair um grande número de candidatos. Desta forma, busca aumentar a possibilidade de atrair profissionais qualificados e/ou que apresentem potencial de desenvolvimento compatível com o perfil existente no quadro de empregados atual, diferencial do qual a instituição não abre mão.