



DESPACHO CIRCULAR N.º 008-2025/GEDES

Brasília, na data da assinatura.

À Senhora
Gerente Geral de Desenvolvimento de Recursos Humanos

Assunto: Impossibilidade de Prosseguimento do Pregão Eletrônico 90003-2025/GALIC/AC/CBTU de Contratação para Elaboração do Plano de Cargos e Salários da CBTU – Impactos da Resolução CPPI nº 324/2025.

Prezada Senhora,

Trata-se de manifestação técnica quanto à impossibilidade de continuidade do processo licitatório nº 90003-2025/GALIC/AC/CBTU que visa à contratação de empresa especializada para elaboração do Plano de Cargos e Salários (PCS) da Companhia.

Conforme amplamente justificado na documentação técnica, a contratação teria como objetivo a reformulação do PCS da CBTU, vigente desde 2010, com vistas à adequação da estrutura de cargos, funções e remuneração à realidade atual da Companhia, à legislação vigente e às melhores práticas de mercado, abrangendo a Administração Central (CBTU/AC) e as Superintendências de João Pessoa, Natal, Maceió e Recife.

Todavia, supervenientemente ao início do processo, foi publicada, em 22 de maio de 2025, a Resolução CPPI nº 324, de 25 de março de 2025, que autoriza o início do processo de desestatização da Superintendência Regional da CBTU em Recife (STU/REC), no contexto do Programa de Parcerias de Investimentos (PPI) da União, estabelecendo entre outras questões a retirada da STU/REC da estrutura operacional, organizacional e administrativa da CBTU.

Esse novo cenário impacta diretamente o escopo do Plano de Cargos e Salários, uma vez que a STU/REC, originalmente contemplada no projeto de atualização e reestruturação, deixará de compor o quadro organizacional da Companhia, inviabilizando tanto a realização de diagnósticos locais quanto a aplicação de qualquer política de pessoal uniforme ou integradora que a inclua.

Mais do que um impedimento operacional, trata-se de uma alteração estrutural na configuração institucional da CBTU, que exige revisão profunda do planejamento estratégico da empresa, da alocação de recursos humanos e financeiros, da governança organizacional, das diretrizes de carreira e da arquitetura da força de trabalho remanescente.

Nesse sentido, cabe destacar que:

1. A reformulação do PCS deverá estar em consonância com a nova realidade institucional da Companhia, que passará a operar com uma rede reduzida, impactando diretamente:
 - A composição e dimensionamento do quadro de pessoal;
 - A necessidade de reestruturação de organogramas, fluxos de processos e modelos operacionais;
 - O redesenho das trilhas de carreira, remuneração e sucessão funcional;
 - A revisão da distribuição territorial e funcional das atribuições das áreas técnicas e administrativas frente ao planejamento estratégico da CBTU.
2. A retirada da STU/Recife da estrutura organizacional da CBTU compromete a proposta original do Plano de Cargos e Salários, cuja metodologia foi concebida para contemplar toda a estrutura da Companhia, incluindo expressamente aquela unidade. Com a exclusão de uma parte significativa da organização, o escopo previsto deixa de refletir a nova realidade institucional da CBTU, tornando necessária a reformulação do plano. Caso contrário, corre-se o risco de aplicar um modelo desatualizado e inadequado ao novo contexto organizacional, o que poderia comprometer sua efetividade e coerência no futuro.
3. O Plano de Cargos e Salários, como instrumento estruturante da política de pessoal, não pode ser reformulado de maneira fragmentada ou desatualizada, sob pena de gerar inconsistências técnicas, riscos jurídicos e ineficiência na gestão de pessoas.
4. A conjuntura atual impõe à CBTU o desafio de redefinir sua estratégia institucional, compatível com os novos vetores de governança que ainda serão definidos, inclusive com a possibilidade de futuras estadualizações em outras regiões, o que torna prematuro e

contraproducente avançar com uma contratação cujos fundamentos organizacionais já não se sustentam.

Diante dessas razões, sugerimos:

- a) A revogação do processo licitatório em andamento, com base na superveniência de fato impeditivo (Resolução CPPI nº 324/2025);
- b) A abertura de um novo ciclo de planejamento estratégico de Recursos Humanos, com foco na:
 - ✓ Reavaliação da força de trabalho da CBTU sob a nova configuração institucional;
 - ✓ Identificação de cenários de desmobilização, redimensionamento e realocação de competências;
 - ✓ Estruturação de novo Termo de Referência que reflita a realidade pós-desestatização, alinhado às perspectivas futuras da empresa e à sua sustentabilidade organizacional;

Por fim, submetemos à apreciação e deliberação dessa GAREH, colocando-nos à disposição para conduzir os desdobramentos operacionais e estratégicos necessários à readequação do projeto de modernização da política de pessoal da Companhia.

Atenciosamente,

SILVANIA VERAS FURTADO
Gerente Técnica de Desenvolvimento de Recursos Humanos