

II ENCONTRO DE
BOAS PRÁTICAS
DE GESTÃO DE

P E
S S O
L A S

Instituto
Fenasbac



MINISTÉRIO DO
PLANEJAMENTO,
DESENVOLVIMENTO E GESTÃO

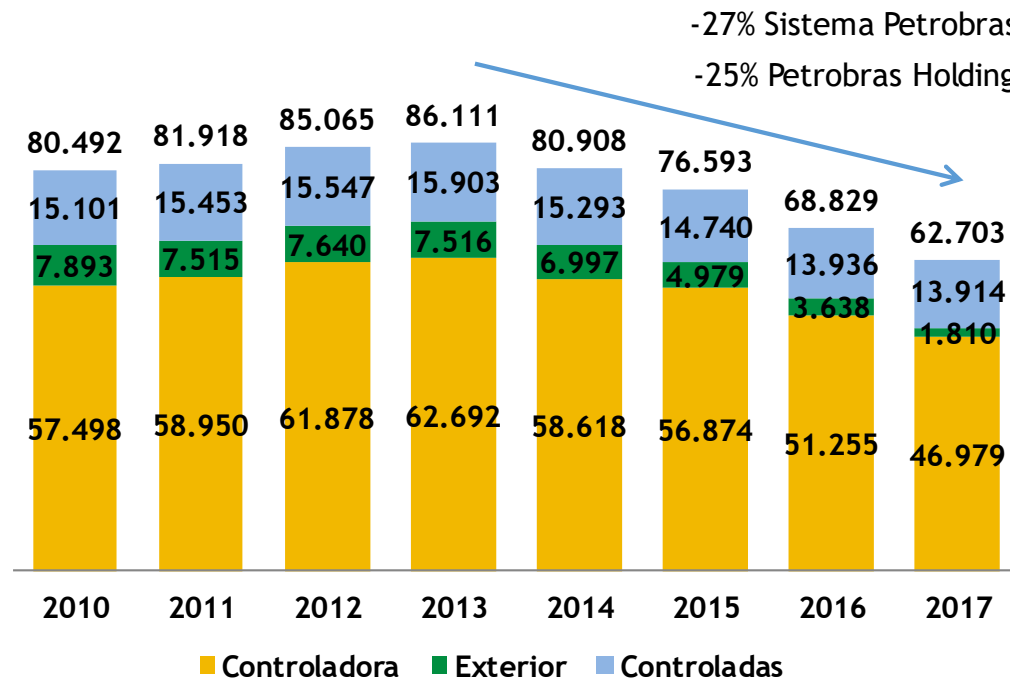
Gestão de Carreiras

Como incentivar o Protagonismo dos Empregados



NOSSO CAPITAL HUMANO

Redução no efetivo próprio em função dos PIDVs



Como entregar o efetivo em quantidade e perfil adequados aos novos desafios da indústria de óleo e gás e da Petrobras?

EXEMPLOS DE DISCIPLINAS TÉCNICAS DA INDÚSTRIA DE ÓLEO E GÁS



- Reservas
- Reservatórios
- Elevação e Escoamento
- Poços
- Engenharia Submarina



- Gás Natural
- Petroquímica
- Geopolítica da Energia
- Biocombustíveis
- Engenharia Elétrica



- Segurança Industrial
- Líderes e Especialistas
- Transformação Digital
- Parcerias e Novos Negócios
- Governança e Compliance
- Gestão de Pessoas

Novos Posicionamentos Estratégicos

NOSSO PLANO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

POLÍTICA DE RH

Mérito
como base do reconhecimento

Efetivo e mobilidade

- Mobilidade continua
- Processos seletivos públicos mais específicos, ágeis e com base em competências

Arranjos de trabalho

- Teletrabalho
- Redução opcional de jornada de trabalho

Desempenho, Reconhecimento e Recompensa

- Novos processos de gestão de desempenho e reconhecimento
- Programa de Remuneração Variável de Empregados

Carreiras

- Novo Plano de Carreiras e Remuneração
- Sucessão/seleção gerencial
- Redesenho da seleção e avaliação de especialistas

Competências, conhecimento e desenvolvimento

- Novo modelo de atuação da Universidade Petrobras
- Mapa de competências e conhecimentos
- Trilhas de desenvolvimento técnico e da liderança

Benefícios

- Equacionamento do deficit da Petros
- Reequilíbrio financeiro da AMS
- Novo Benefício Farmácia

Centro de Serviços

- Novo modelo de atendimento
- Implantação de canais de relacionamento e de operação de folha e benefícios

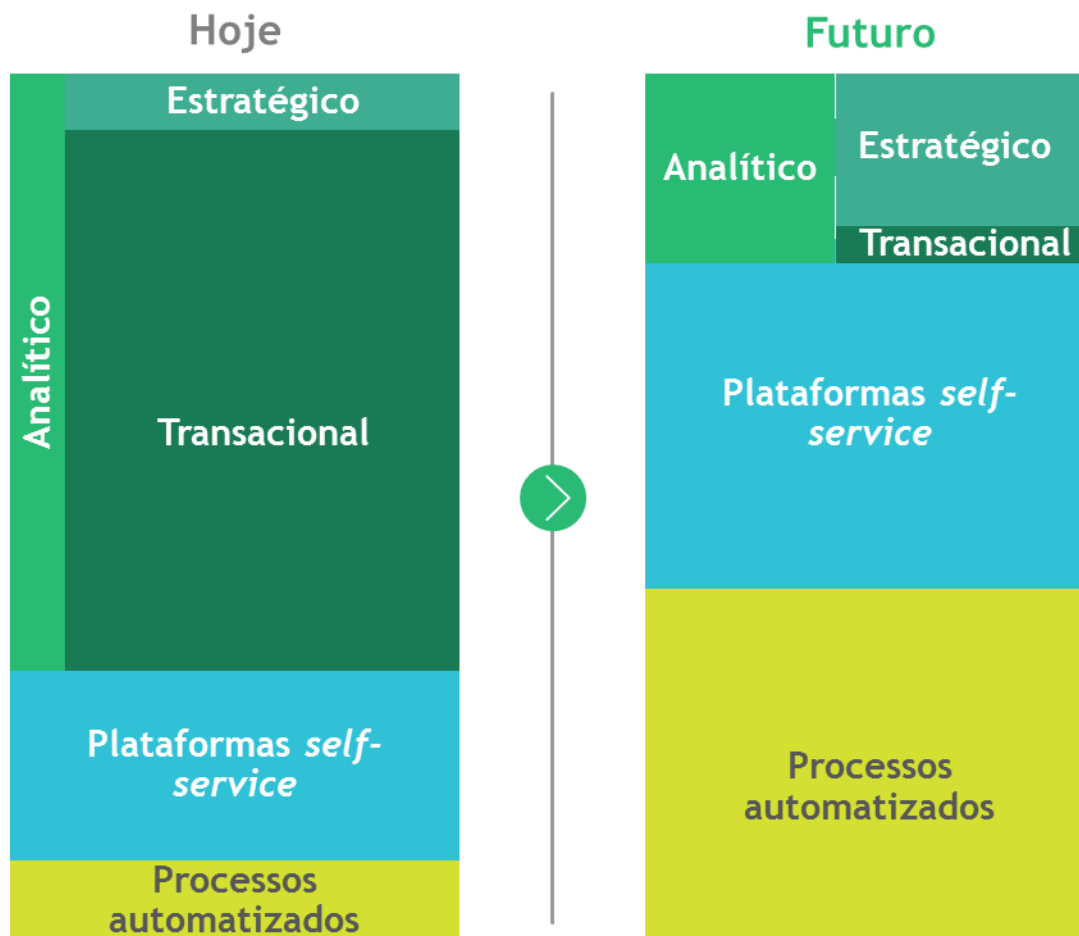
RH Digital

Gestão Cultural

DESAFIOS DOS LÍDERES DE RH

- Engajar os empregados em torno de um único propósito
- Otimizar a alocação de efetivo, formando e provendo líderes e talentos com o perfil necessário para a organização
- Assessorar os líderes, realizando diagnósticos e desenvolvendo soluções em RH
- Aplicar novos critérios e incentivos de meritocracia nos processos de gestão de pessoas que valorizem a boa performance
- Garantir a perenidade de conhecimentos críticos, de modo a fortalecer a capacidade técnica das pessoas no novo cenário de mudanças exponenciais
- Entregar serviços de RH que valorizem a experiência do empregado, com amplo acesso e agilidade

TRANSFORMAÇÃO DAS ÁREAS DE RH



- Nosso novo papel de entrega de valor e gestão de talentos
- Incorporação de novas tecnologias
- Entregar maiores eficácia e eficiência ao negócio
- Reinserção humanizada no mundo do trabalho e da produção

POR QUE ALAVANCAR O TEMA GESTÃO DE CARREIRAS?



Somos responsáveis pela criação de um **futuro positivo** para nós mesmos, nossas equipes e nossas organizações, porque o futuro **não é apenas algo que “nos acontece”**

O perfil dos profissionais está mudando e temos que atrair e reter os melhores talentos do mercado, com abertura para a diversidade

C Grupo Cid de Talentos

PROTAGONISMO DE CARREIRA

O que é?

- Colocar o indivíduo no controle de sua carreira;
- O profissional é quem define suas estratégias, avalia seus pontos de crescimento e discute com a organização;
- Reflexão constante sobre sua própria trajetória;
- Adaptabilidade de carreira: é a competência de construir a sua trajetória e lidar com transformações do mercado.

Quais são os benefícios?

- Aumenta a chance de realização pessoal;
- Possibilita uma visão realista do que “eu” posso mudar ou influenciar;
- Maior assertividade nas escolhas dos empregados;
- Maior aproveitamento de experiências e competências dos empregados pela organização: engajamento.

COMO DESENVOLVER O CAPITAL HUMANO

Papel do Líder

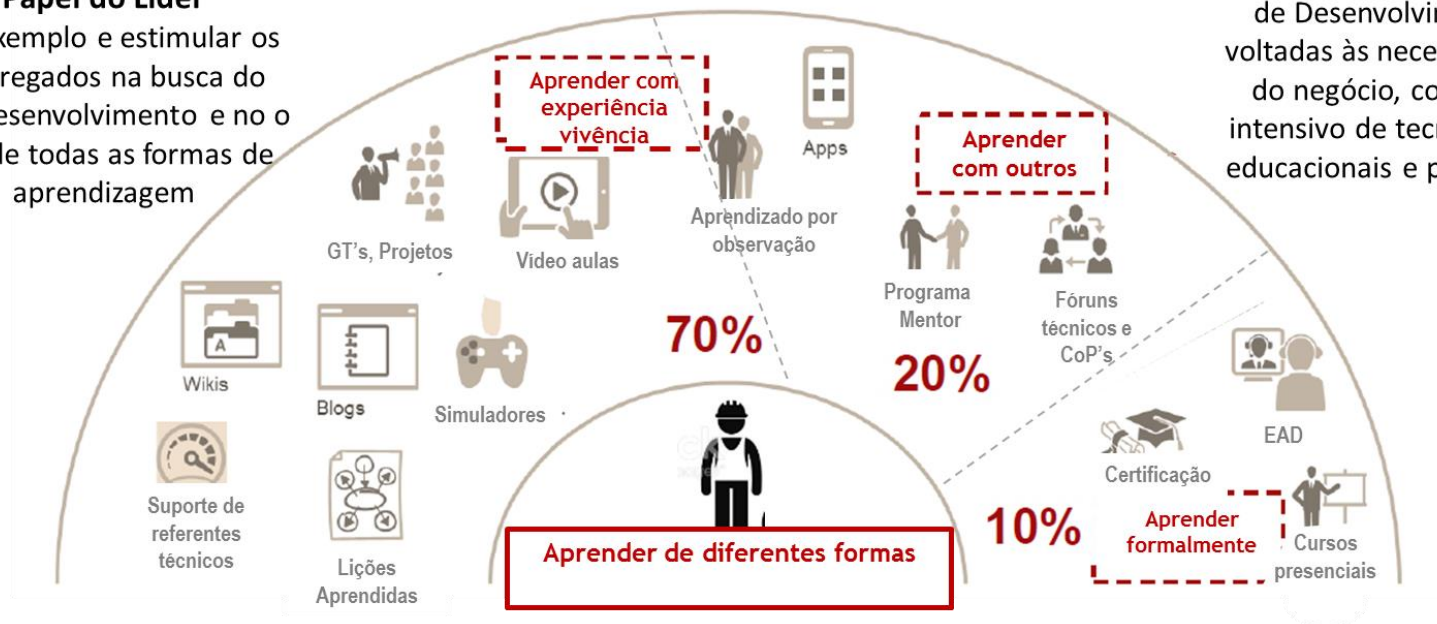
Ser exemplo e estimular os empregados na busca do autodesenvolvimento e no uso de todas as formas de aprendizagem

Gestão de Conhecimento

Engaja empregados a participar de ações e práticas com foco no compartilhamento de conhecimento

Educação Corporativa

Propicia Trilhas e Ações de Desenvolvimento voltadas às necessidades do negócio, com uso intensivo de tecnologias educacionais e parcerias



Adaptado de: Accenture 2017: Herman Ebbinghaus. A curva do esquecimento (Forgetting Curve)

A NOVA EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Videoaulas



Cursos Web Interativos



Materiais Didáticos e Publicações Digitais



Realidade Virtual



Aprendizagem Adaptativa



Realidade Aumentada



Robôs Telepresença



Cursos Presenciais/Teletransmitidos



Laboratórios Especiais



NOVO PLANO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

**fundamentado
amigável
flexível
integrado**

Abrangente

Saúde
Financeira

Preceitos
Legais



Performance

Mobilidade

Atração

Meritocracia

NOVO PLANO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO



Permitir intensa mobilidade



Simplificar e integrar as práticas de gestão de pessoas



Permitir Processos Seletivos mais específicos, de acordo com as necessidades das áreas da empresa



Maior transparência sobre o modelo de carreira: critérios de mobilidade, possibilidade de desenvolvimento e planejamento de carreira

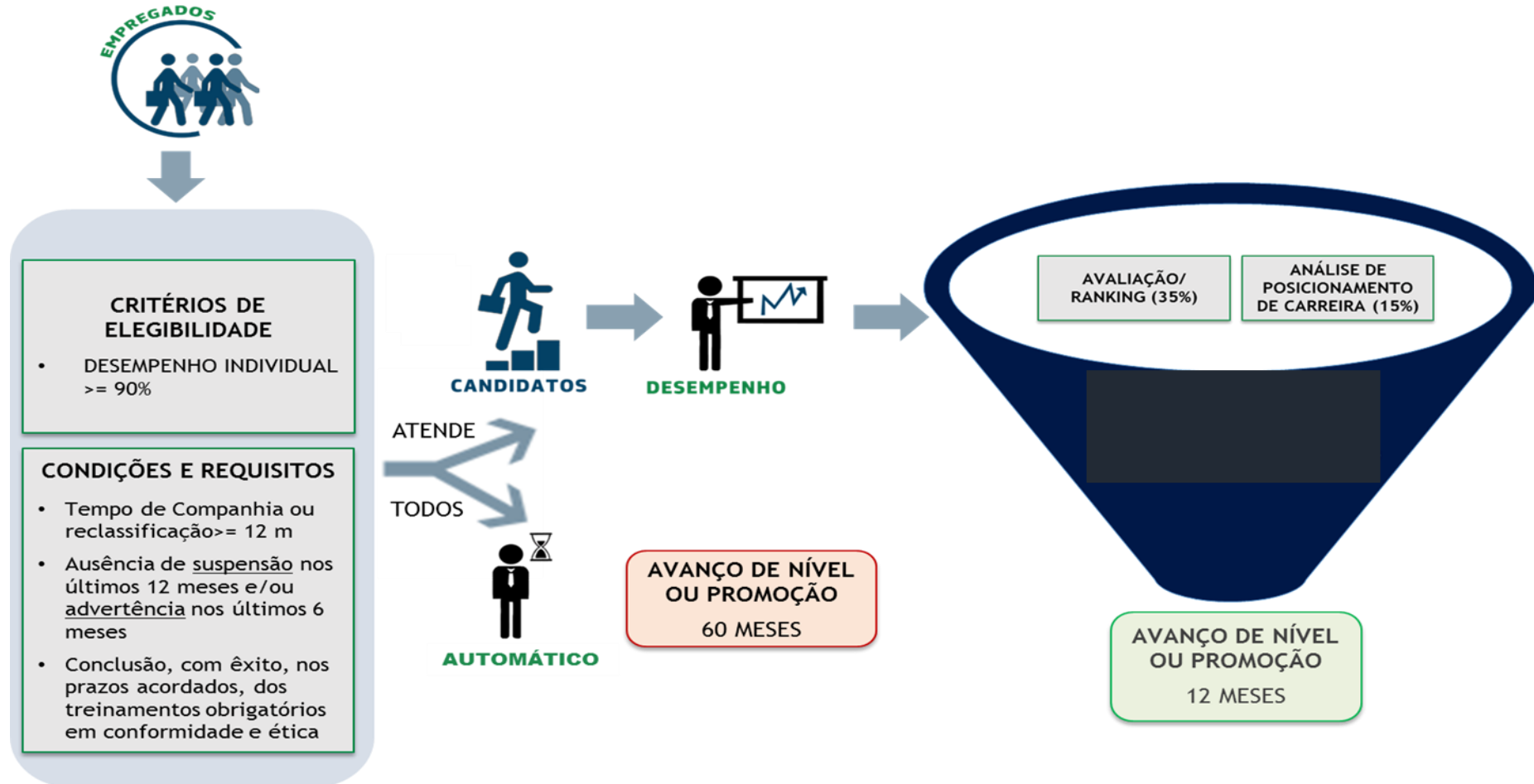


Reconhecimento dos profissionais de acordo com suas entregas e sua contribuição

NOSSO NOVO PLANO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO



MODELO DE AVANÇO DE NÍVEL E PROMOÇÃO NA CARREIRA



ANÁLISE DE POSICIONAMENTO DE CARREIRA - 12 BOX

METAS	Acima do esperado	Analisar inconsistência	Promover desenvolvimento para consolidação no nível	Oferecer desafios para prepará-lo ao próximo nível	Apto para próximo nível
	Dentro do Esperado	Promover desenvolvimento para consolidação no nível	Promover desenvolvimento para consolidação no nível	Oferecer desafios para prepará-lo ao próximo nível	Apto para próximo nível
	Abaixo do Esperado	Demanda ação imediata para recuperação de desempenho	Promover desenvolvimento para consolidação no nível	Orientar realização de entregas	Analisar inconsistência
		Não atende	Atende parcialmente	Atende	Supera
COMPETÊNCIAS					

MENSAGEM FINAL - GESTÃO DE CARREIRAS COMO INCENTIVAR O PROTAGONISMO DOS EMPREGADOS

- Trajetória das carreiras e mobilidade
- O que fazer diante de cada desafio
- Tecnologia no mundo da demanda
- Tecnologia no mundo da produção e do trabalho
- Sociedade cobra por eficiência e por eficácia
- Fatores externos mudam o tempo todo
- Incorporar transformações e gerar as mudanças necessárias de forma humanizada

MENSAGEM FINAL - GESTÃO DE CARREIRAS COMO INCENTIVAR O PROTAGONISMO DOS EMPREGADOS

- Sobreviver, competir e prosperar
- Práticas de Recursos Humanos mais coerentes com o nosso tempo
- Ir além da formação original
- Trabalhar de onde quer que seja
- Ser reconhecidos e remunerados
- Reinventar carreiras sem mudar de empresa
- Pessoas certas nos lugares certos



Obrigado

José Luiz Marcusso
Recursos Humanos
Petrobras