



GESTÃO DE CARREIRA E PROTAGONISMO

O Programa "Semana de Carreira: sua carreira, sua jornada!" como promotor de reflexões e apoio sobre carreira para os colaboradores da Saúde Petrobras.

CASE ORGANIZACIONAL

Categoria: Grande empresa

Modalidade Desenvolvimento: Carreiras.

Autores: Nathalia Crispim Cardoso Cristino

Sumário



1.	Apresentação: A Saúde Petrobras	3
2.	Resumo	4
3.	Corpo do Trabalho: O Programa Semana de Carreira: sua carreira, sua jornada	6
4.	Resultados e conclusão	9
5.	Anexos ilustrativos	14
	Referências	17

1. Apresentação: A Saúde Petrobras

- Razão Social: Associação Petrobras De Saude - APS
- CNPJ: 39.427.632/0001-71
- Natureza jurídica: 399-9 - Associação Privada
- Ramo de atividade: Autogestão em Saúde Suplementar
- Ano de fundação: 13/10/2020
- Endereço: Avenida República Do Chile, 00065 Sal 302, Centro, CEP 20031-170, 6001 - RJ
- Número de empregados: 524

Somos uma associação civil sem fins lucrativos, de autogestão, especializada em saúde suplementar, regulada pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), e coberta pelo Acordo Coletivo de Trabalho (ACT). Estamos alinhados às práticas mais eficientes e sustentáveis do mercado, com foco no aprimoramento da qualidade do serviço e otimização de custos.

Temos como compromisso uma operação mais eficiente e sustentável, guiada pela transparência, segurança e confiança. E fazemos isso nos aproximando de vocês, nossas beneficiárias e beneficiários, com processos melhores, mais dinâmicos e ágeis. Afinal, somos gente cuidando de gente. O registro em cartório, no dia 18 de setembro, marcou o começo da nossa história. Neste mesmo ano, passamos a nos chamar Saúde Petrobras.

Com o registro da associação, iniciamos o processo de transição para o novo modelo de gestão. Foi o primeiro passo para a gestão do benefício passar a ser realizada por uma associação sem fins lucrativos, chamada Saúde Petrobras - uma operadora de autogestão especializada em saúde suplementar, registrada na Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) e alinhada às práticas mais eficientes e sustentáveis do mercado.

Neste mesmo ano, o nome do nosso plano foi escolhido pelos beneficiários, passando a se chamar Saúde Petrobras. No dia 1º de outubro de 2020 foi concluída uma etapa especial: a escolha do novo nome da associação que passaria a conduzir a operação do nosso plano de saúde. Com 79,8% dos 5.113 votos, Saúde Petrobras foi a opção vencedora na consulta feita aos beneficiários, e assim passou a ser chamada nossa associação.

Em 1º de abril de 2021, realizamos a migração de vidas, nos tornando responsáveis por cerca de 270 mil beneficiários em todo o Brasil.

E o que mudou no benefício com essa transição? Nada. Foi apenas uma mudança na gestão operacional - as coberturas do plano, o padrão de acomodação, a rede credenciada e a forma de acesso e atendimento pelos prestadores continuaram os mesmos, sem nenhum período de carência ou reajuste devido à migração. Estamos consolidados como operadora de plano de saúde suplementar entre as principais autogestões de grande porte do país. Em volume de vidas somos a 4ª operadora dentre 138 no ranking das autogestões. Em volume total de vidas somos a 30ª operadora dentre as quase 700 empresas que atuam no mercado. Em nossa primeira avaliação como operadora de plano de saúde, conquistamos o 2º lugar no ranking do Índice de Desempenho da Saúde Suplementar (IDSS), Programa de Qualificação de Operadoras da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS). Hoje, atendemos mais de

250.000 beneficiários em todo o Brasil: Petrobras, Transpetro, TBG, PBIO, Termobahia e os próprios colaboradores da Saúde Petrobras. Nosso modelo de trabalho é home office, com colaboradores dispersos em todo Brasil, o que torna desafiador qualquer ação de desenvolvimento.

2. Resumo

Os processos de mudanças organizacionais, impulsionados por transformações socioeconômicas globais sem precedentes, têm se tornado cada vez mais comuns sob a ótica de estratégias, reestruturações e tecnologias. Essas mudanças, caracterizadas por uma intensa dinâmica de adaptação e inovação, abrangem tanto as empresas quanto os colaboradores. Este último grupo, em particular, experimenta uma crescente interdependência entre suas vidas pessoal e profissional, refletindo a complexidade e a exigência do ambiente de trabalho contemporâneo. Dessa forma, é imperativo analisar como essas transformações afetam a gestão organizacional e o desenvolvimento de ações de Recursos Humanos, considerando as implicações para a sustentabilidade e a eficiência das organizações, neste caso, na Saúde Petrobras.

Como empresa de autogestão em saúde suplementar, nosso objetivo na gestão de carreira dos colaboradores não é manter competitividade organizacional. Buscamos ir além e, conforme descrito por Beschizza (2005, p.2), objetivamos compreender talentos, habilidades e competências profissionais dos nossos colaboradores. Nosso propósito é proporcionar desafios significativos e envolvimento responsável, reconhecendo que as pessoas planejam e vislumbram suas carreiras de forma holística.

Dessa forma, nos cabe criar e oferecer oportunidades que permitam o crescimento e o desenvolvimento contínuo de seus colaboradores, promovendo um ambiente que valorize e potencialize suas capacidades individuais, alinhando os objetivos pessoais aos da organização. Assim, compartilhamos a responsabilidade da gestão de carreira com cada colaborador, uma vez que “carreira passa a ser concebida como uma negociação entre interesses pessoais e organizacionais” (SOUZA, 2005, p.53). De acordo com CHIAVENATO (2010 p.228) existem algumas distinções a respeito da carreira:

- **Planejamento de Carreira:** é o processo pelo qual a empresa identifica futuras necessidades de promoções e implementa os meios para preenchê-las.
- **Desenvolvimento de Carreira:** envolve o planejamento e a gestão de carreira, bem como os meios e recursos para preparar as pessoas.
- **Gestão da Carreira:** é o processo pelo qual a organização seleciona, avalia, dá atribuições e desenvolve as pessoas que nela trabalham para obter um grupo de pessoas qualificadas e atender as necessidades atuais e futuras. Cada organização localiza os talentos necessários para seu futuro.
- **Autogerenciamento da Carreira:** é o processo pelo qual cada pessoa passa a fazer a gestão da sua própria carreira, assumindo toda a responsabilidade de se atualizar e reciclar constantemente a fim de manter sua empregabilidade.

- **Empregabilidade:** é a condição de uma pessoa manter-se sempre empregada e constantemente procurada e convidada pelas organizações do mercado.

Somatizamos as mudanças de mercado mencionadas acima e dois fatores internos críticos, refletimos sobre a necessidade da abordagem mais profunda e recorrente sobre carreira:

- a. Diferença de modelo de contratação de colaboradores: Dentro do nosso público de colaboradores, 2% são funcionários cedidos pela Petrobras para atuação na Saúde Petrobras. Esses colaboradores representam nosso corpo de média ou alta liderança, o que implica que uma parte significativa e influente das decisões da empresa é moldada por uma percepção de plano de carreira típica de uma empresa estatal. Como exemplo, a mobilidade interna na Petrobras ocorre dentro do mesmo cargo (Profissional Petrobras de Nível Médio e Profissional Petrobras de Nível Superior), permitindo a mudança de ênfase dentro do mesmo cargo, mas sendo vedada por lei a mobilidade entre cargos diferentes (Petrobras, 2023). Esse modelo difere substancialmente das práticas de empresas de mercado do ramo de Saúde, sobretudo no modelo de autogestão, onde a flexibilidade e a mobilidade entre diferentes cargos são mais comuns, permitindo uma maior diversidade de experiências e desenvolvimento de habilidades transversais. Dentro deste contexto, a questão central que nos move é: como conciliar as diferentes perspectivas e noções de carreira de funcionários públicos que atuam em uma empresa de autogestão em saúde suplementar com as dos demais colaboradores celetistas? Essa questão é essencial para garantir uma gestão de carreira eficaz e integrada dentro da organização. Funcionários públicos frequentemente seguem trajetórias de carreira caracterizadas por estabilidade e mobilidade limitada, conforme regulado por leis específicas, como observado na Petrobras (Petrobras, 2023). Em contraste, os colaboradores celetistas, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estão habituados a um ambiente mais dinâmico, com maior flexibilidade para movimentações horizontais e verticais.
- b. Resultados analisado na Pesquisa de Clima contínua através da ferramenta Pulses: No ano de 2021, foi implantado na Saúde Petrobras a pesquisa de clima contínua. A ferramenta é uma plataforma de gestão de pessoas através da escuta contínua, movida a dados. Com a ferramenta, nós conseguimos:
 - Acompanhar os movimentos da cultura com mais frequência;
 - Acompanhar e atuar no clima organizacional de forma rápida;
 - Melhorar a experiência do colaborador na empresa;
 - Acompanhar o engajamento ao longo do tempo;
 - Ouvir e responder os colaboradores com a celeridade maior do que as pesquisas de clima tradicionais/anuais.

Neste ano, a Dimensão Carreira, que abrange os fatores de Atratividade, Compromisso com a Carreira e Oportunidades Internas, atingiu uma média de 8.6 em satisfação. Nos feedbacks qualitativos, os colaboradores destacaram:

“Divulgação de um plano de carreira claro e abrangente.”

“Por ser uma empresa que nasceu há cerca de 6 meses e é muito pequena; com cerca de 150 colaboradores, acho precoce neste momento pensar em crescimento de carreira ou estratégias de atração. De fato, neste momento não vejo no meu caso oportunidade para isto, visto ser uma área criada agora.”

“Estabelecer plano de carreira, oferecer cursos específicos.”

“Empregado Cedido ficará congelado, não há possibilidade de crescimento.”

3. Corpo do Trabalho: O Programa Semana de Carreira: sua carreira, sua jornada

A Semana de Carreira começou com um projeto embrionário em 2022, principalmente dos feedbacks do ano anterior. Mesmo uma empresa tão jovem, os colaboradores ansiavam pela clareza de perspectiva de carreira e pelo “plano de carreira” estruturado. As solicitações de transparência continuavam:

“Desconheço quais são as minhas oportunidades de crescimento na carreira.”

“Não tenho essas possibilidades claras, para poder mensurar minha perspectiva.”

“Definir quais são as metas pessoais e qual é o plano de carreira. Minha líder imediata me mantém sempre informada do que ela vê de potencial de crescimento, mas não sei qual é a política atual do RH.”

“Clareza em tudo que acontece, principalmente nos salários. Empresas grandes, com sistema de cargos e salários mais complexos têm transparência, cada funcionário sabe exatamente no nível que está e qual o próximo nível a atingir e isso está escrito. Aqui não há transparência. Não sinto que os funcionários são respeitados quanto a esse quesito. Não queremos saber quanto o colega ganha (isso já sabemos pq nos falamos), queremos saber em valores reais quanto cada cargo pode pagar. É necessário que de fato cada um desempenhe sua função de acordo com seu cargo (Jr, Pl, Sr coord) ou que haja equiparação salarial e de função. Que a complexidade da tarefa seja definida (mesmo) de acordo com a função, talvez isso seja um trabalho a ser feito "de cima para baixo", começando com as lideranças. A falta de transparência que estão ocorrendo as promoções e pagamento do dissídio são desestimulantes. A realidade é que hoje, a empresa não tem um diferencial do mercado e não sentimos que o RH está pelos funcionários, mas somente a favor da empresa. A exemplo do limite de 30% de aumento salarial para promoção, mas não há um valor mínimo para ser considerado promoção, ou seja, o funcionário poderá receber aumento de R\$1,00 que será considerado promoção ou a empresa poderá utilizar a % do dissídio para promoção (caso promova na época do dissídio), pois se o funcionário recebeu um, ele não recebe o outro. Acham isso justo? É necessário que tenha um representante dos funcionários na comissão, sugiro que façam um bench com a Fundação Real Grandeza. Por fim, pedimos que atuem como "gente cuidando de gente" também para os funcionários, que não deixem que o "desespero" por um emprego do candidato qualificado para a vaga dite seu (baixo) salário ou que supervalorizem (\$) outro porque um gestor "quer muito" esse candidato. Encontrem equilíbrio e justiça. O valor que somos descontados de plano de saúde também não é justo, pois não é considerado a faixa salarial, além de não termos margem consignável. Não temos acesso aos programas, nosso auxílio creche e auxílio filho especial parece que foram feitos somente

para constar que temos (atrativo para linkedin), pois o valor é irrisório. Tudo que escrevi pode ser que não ser dessa forma, mas essa é a percepção que nós como funcionários temos. Esse relato é de alguém que ama trabalhar nessa empresa, ama cuidar de gente, mas que está decepcionado. Não entendam como revolta, mas como crítica e acredito que esse seja o canal correto para fazer.”

Com todas essas questões trouxemos um primeiro momento para falar sobre carreira na Saúde Petrobras. Uma palestra pontual trazendo os grandes tópicos sobre remuneração na empresa em 2022. No ano seguinte, em 2023, o projeto se consolidou como uma semana inteira de atividades diversificadas, voltadas para debates e reflexões sobre carreira. Reforçamos que, ao pensar em carreira, devemos imaginar um caminho—um percurso sem certo ou errado, onde as escolhas são guiadas por nossos desejos e aspirações. Uma verdadeira jornada do colaborador. Com esse conceito em mente, desenvolvemos o slogan do projeto: Sua carreira, sua jornada! Os objetivos específicos foram:

- Discutir os conceitos de carreira e protagonismo no mercado e, como eles se aplicam na Saúde Petrobras.
- Tornar claro as oportunidades de desenvolvimento da Saúde Petrobras.
- Esclarecer possíveis dúvidas sobre regras de movimentações, mérito e promoção.

Público-alvo: todos os colaboradores da Saúde Petrobras foram convidados. Sendo composto de: 1% do nível estratégico (presidente e diretores), 8% nível tático (gerentes e coordenadores) e 91% nível operacional (consultores, analistas, assistentes e médicos). Totalizando em média 409 colaboradores ativos na época.

A estrutura da Semana de Carreira: Estruturamos a Semana de Carreira em dois grandes eixos temáticos: Autoconhecimento e Carreira e Ressignificando o conceito de Carreira.

Autoconhecimento e Carreira: O objetivo era fomentar a consciência que temos de nós mesmos e como esse autoconhecimento influencia nossa trajetória profissional. Ao entender nossas ações, reconhecer nossos limites e identificar as melhores decisões, podemos tomar medidas mais acertadas em nossa carreira.

Ressignificando o conceito de Carreira: Esse tema tinha um objetivo crucial para nosso time de Recursos Humanos: Desmistificar o conceito de um plano estruturado, linear e fechado de carreira. O mundo do trabalho está em constante transformação, e o que antes considerávamos como uma carreira "tradicional" está evoluindo rapidamente. Diante dessa complexidade, é preciso repensar e ressignificar nossos conceitos de carreira, como uma jornada flexível e feita a partir de escolhas do próprio colaborador. Na Saúde Petrobras, estamos comprometidos em ajudar o colaborador a viver essas mudanças e prosperar em um ambiente de trabalho cada vez mais dinâmico.

Conteúdo online

a. Teste de Âncoras de Carreira

Objetivo: Discutir carreira é, primeiramente, compreender a importância do autoconhecimento. Para ajudar nossos colaboradores a descobrirem seus interesses e objetivos, disponibilizamos o teste Âncoras de Carreira. Este teste revela os princípios norteadores de sua trajetória profissional, as motivações que levam a fazer escolhas de carreira, buscar desenvolvimento e migrar para outras áreas.

b. Curso online - Propósito de vida - encontre o seu porquê

Objetivo: O colaborador foi provado a como descobrir qual o seu propósito de vida e tornar suas experiências muito mais significativas.

c. Curso online - Como se reinventar

Objetivo: Com este curso, o colaborador refletiu sobre como estar preparado para tantas mudanças - internas e externas - acontecendo em pouco tempo. Reinventar-se é se transformar para, assim, se adequar ao contexto de forma harmônica e é um caminho para se adaptar a essas tantas mudanças. Como fazer isso?

d. Indicação de Podcasts

- Podcast "Carreira não é acaso"

e. Leitura online

- Leitura "Consciência: a próxima fronteira de evolução na carreira"
- Leitura "Do especialista ao anticarreirista"

Encontros online ao vivo

Palestra - Sua jornada na Saúde Petrobras
Workshop de Carreira e Protagonismo

Quiz de Reconhecimento

Para aumentar o engajamento com as ações da semana, elaboramos um Quiz online, dentro da nossa Academia da Gente (sistema LMS) realizado ao final da Semana de Carreira. Os objetivos específicos foram:

- Reforço do Aprendizado: Consolidação do conhecimento adquirido durante a semana, pois os participantes revisitam os conteúdos enquanto respondem às perguntas.
- Motivação e Engajamento: Premiar a participação ativa com um livro relevante e inspirador, como “Encontre seu porquê” de Simon Sinek, motivou os colaboradores a se envolverem mais em futuras atividades.
- Criação de um aprendizado contínuo: fomentar a percepção que o esforço e participação são reconhecidos.

Mini Enquete

Na nossa plataforma “Academia da Gente”, nosso sistema de gestão de aprendizagem, lançamos uma Enquete para reforço dos temas abordados.

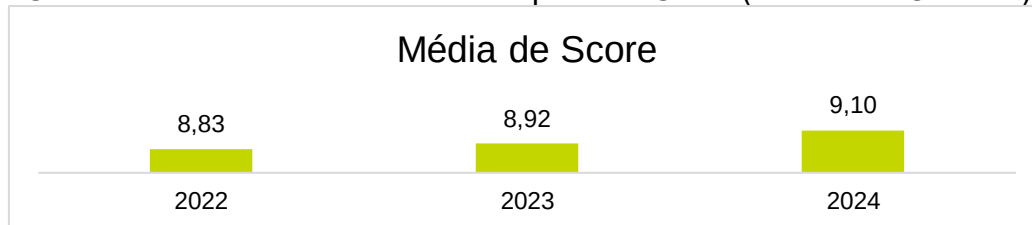
Comunicação e Engajamento: A comunicação da semana era realizada formalmente via e-mail, com convites na agenda do Teams e na nossa Comunidade do Engage chamada “Conecta Gente”. Esse processo facilitava a construção de uma relação de maior usabilidade e engajamento com as ferramentas.

Reforço de aprendizagem: Reforço ao longo do ano todo: Ao longo do ano inteiro, a Semana de Carreira mantém-se como um projeto vivo e dinâmico. Este programa, através de sua ressonância contínua ao longo dos meses, assegura que os tópicos discutidos e abordados sejam reforçados de maneira consistente. Essa abordagem não apenas solidifica o conhecimento adquirido, mas também nos prepara de forma abrangente e eficaz para os eventos e atividades planejados para a próxima edição da Semana de Carreira. A constância desse reforço tem demonstrado ser essencial para a consolidação das competências e habilidades necessárias para o desenvolvimento profissional contínuo de nossos participantes.

4. Resultados e conclusão

No total, 373 colaboradores participaram de pelo menos uma ação. Isso significa 91% de adesão ao programa. Os resultados da Semana de Carreira e das ações que, ao longo do ano trazem informações e reflexões sobre o tema, refletem primeiramente na nossa Pesquisa de Clima, conforme histórico da Dimensão Carreira, fatores Atratividade, Compromisso com a Carreira e Oportunidades Internas:

Gráfico 1 – Média de Score de Pesquisa de Clima (Dimensão Carreira)



Fonte: Academia da Gente

O gráfico demonstra que gradativamente estamos aumentando a percepção do colaborador sob as perspectivas de Carreira. Dentro do Pulses, conseguimos realizar o benchmarking e comparar com outras empresas do segmento de Saúde e Assistência social. Nossos resultados demonstram uma diferença relevante em relação ao setor:

Figura 1 – Benchmarking com mercado

		Comparar com o segmento:		Comparar com o segmento:	
		Todos		Saúde e Assistência Soc	
		Amostra de 877 empresas		Amostra de 37 empresas	
Indicadores	Score	Percentil 1	Média de Mercado	Percentil 1	Média do Segmento
Taxa de adesão / Taxa de abertura	58.3%	52.8%	54.1%	64.6%	50.3%
Nova taxa de adesão	55.1%	53.3%	50.1%	54.2%	50.1%
Score Pulses	9.1	96.6%	8.1	94.6%	8.1
Alinhamento com a empresa	9.6	96.8%	8.4	97.1%	8.4
Bem-estar	8.8	95.2%	7.9	85.7%	8.0
Carreira	9.1	94.5%	8.0	94.1%	8.1

Fonte: Pulses ago/24

Percepção por conteúdo dos nossos colaboradores

a. Teste de Âncoras de Carreira

Figura 2 – Taxa de satisfação da Academia da Gente Teste

Avaliação
★★★★★

Sua Avaliação: ★★★★★

Fonte: Academia da Gente

“Adorei o conteúdo e me identifiquei com as âncoras no resultado. Parabéns pela proposta.”

“Excelentes definições de âncora. A pontuação reflete bem os sentidos de cada tipo de profissional. Super concordei. Forte essa proposta!”

“Muito interessante o teste!!! Gostei bastante. Parabéns, Saúde Petrobras pela iniciativa.”

“O autoconhecimento é fundamental! Teste realizado com sucesso. Apreciei a metodologia da ferramenta, e pude perceber nos resultados em que momento me encontro na ótica de âncoras. Excelente!”

“Excelente! Traz reflexões ainda não despertadas e outras, validando e consolidando a trajetória até aqui.”

b. Curso online - Propósito de vida - encontre o seu porquê

Figura 3 – Taxa de satisfação da Academia da Gente Curso Propósito de vida

Avaliação
★★★★★

Sua Avaliação: ★★★★★

Fonte: Academia da Gente

“Excelente!!! Nos faz descobrir, repensar... bastante a Vida, nossas atitudes, comportamentos.”

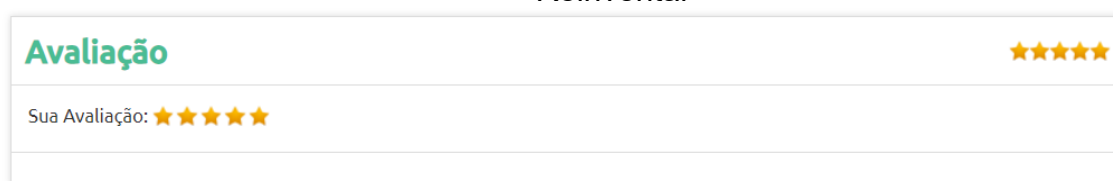
“Uma jornada de autoconhecimento transmitida de forma objetiva e interessante.”

“Conteúdo muito bom, parabéns! nos faz olhar de uma outra maneira - construtiva, diga-se de passagem - e nos faz refletir muito sobre nós, e sobre o que está a nossa volta.”

“Mais um curso para refletirmos cada vez mais sobre o caminho percorrido e redirecionar para rotas que de fato alcancemos o que nos fazem felizes, o verdadeiro propósito de vida! Parabéns pela oportunidade! Recomendo.”

c. Curso online - Como se reinventar

Figura 4 – Taxa de satisfação da Academia da Gente Curso Como se Reinventar



Fonte: Academia da Gente

“Excelente dinâmica, divisão perfeita dos assuntos e bastante motivador.”

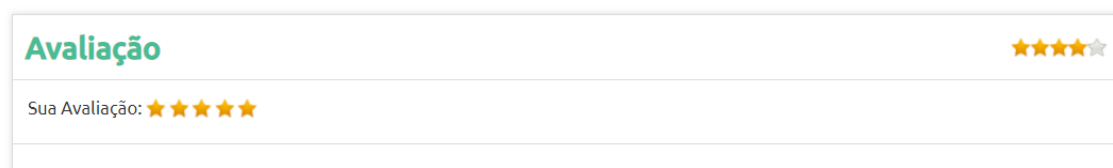
“De fato para reinventar-nos precisamos muitas vezes desconstruir alguns conceitos que criam barreiras internas que nos impedem de enxergar o novo. Excelente conteúdo!”

“Conteúdo - Enriquecedor e esclarecedor Professor - Muito didático e com domínio do assunto Metodologia - Simples e muito prática.”

d. Indicação de Podcasts

- Conteúdo online - Podcast "Carreira não é acaso"

Figura 5 – Taxa de satisfação da Academia da Gente Carreira não é acaso



Fonte: Academia da Gente

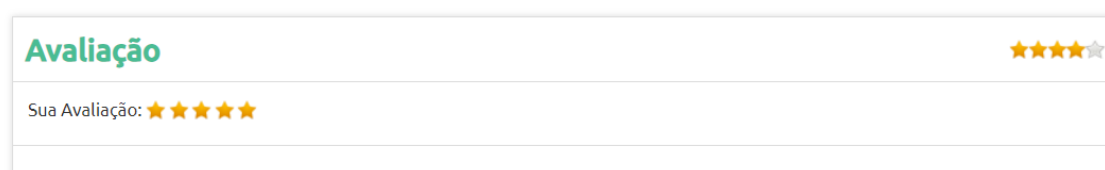
“Sejamos protagonistas nas nossas carreiras!”

“Egoísmo virtuoso! Excelente conteúdo para refletir.”

e. Leitura online

- Conteúdo online - Leitura "Consciência: a próxima fronteira de evolução na carreira"

Figura 6 – Taxa de satisfação da Academia da Gente Consciência: a próxima fronteira de evolução na carreira

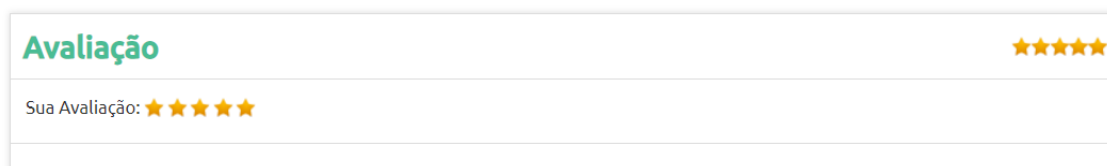


Fonte: Academia da Gente

“Conteúdo esclarecedor e enriquecedor Era da Consciência - Super interessante esse conceito das competências de carreira na era da consciência. Consciência das 3 responsabilidades basilares: Consigo mesmo Com os outros com o meio.”

- Conteúdo online – Leitura "Do especialista ao anticarreiraista"

Figura 7 – Taxa de satisfação da Academia da Gente Do especialista ao anticarreiraista



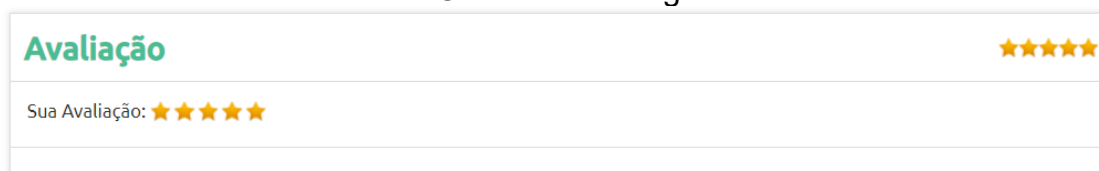
Fonte: Academia da Gente

“Conteúdo enriquecedor e esclarecedor Informações interessantes sobre um "novo" perfil do profissional (carreira mosaico) no mercado de trabalho.”

f. Palestra Carreira e Protagonismo

A palestra abordou temas como: ressignificando o conceito de carreira, novos conceitos frente ao mundo do trabalho: *mindset* de crescimento, *upskilling*, *reskilling*, *lifelong*, *lifewide learning* e anticarreira e a importância do autoconhecimento, propósito e *networking*. No encontro tivemos uma adesão de 82% dos colaboradores.

Figura 8 – Taxa de satisfação da Academia da Gente Workshop de Carreira e Protagonismo



Fonte: Academia da Gente

“Conteúdo: Palestra diferenciada e enriquecedora Palestrante muito didático e com domínio sobre o tema Metodologia simples e prática.”

“O Excelente curso!”

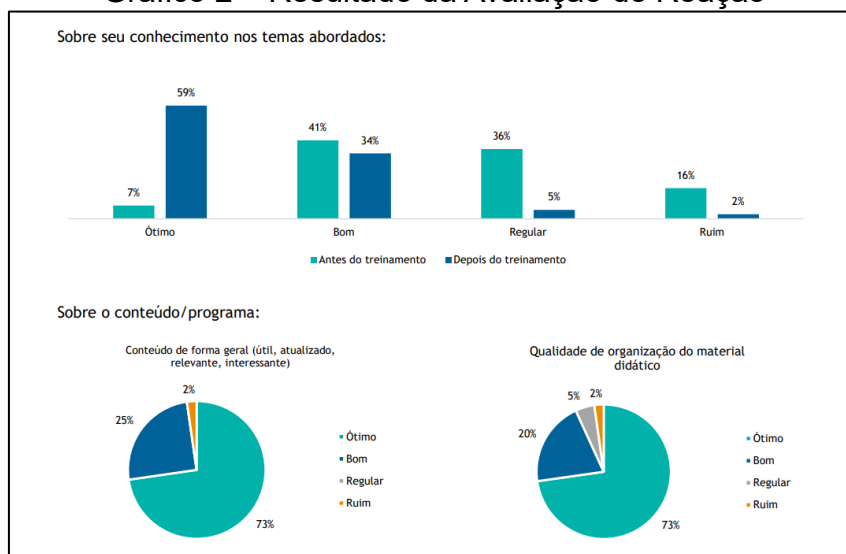
“Importante conteúdo dentro da correria do dia a dia para pensarmos sobre perspectivas do futuro e autoconhecimento.”

“Parabéns a todos os envolvidos nesse evento MARAVILHOSO!! Eu amei essa palestra, o Nivaldo é um ser muito carismático e talentoso, adorei conhecê-lo! Muito obrigada!!!!”

g. Palestra Sua jornada na Saúde Petrobras com Michelle Galvão consultora de Recursos Humanos

Essa palestra era uma das nossas grandes entregas da semana. Visto os feedbacks da Pesquisa de Clima, pois além de falar sobre carreira, foi a oportunidade de abrir para dúvidas todas as suas dúvidas sobre possibilidades, oportunidades e desafios de desenvolvimento na Saúde Petrobras. A adesão foi de 82% dos colaboradores.

Gráfico 2 – Resultado da Avaliação de Reação



Fonte: os autores

“Excelente iniciativa. A clareza das informações, transparência e objetividade foram de suma importância para que as dúvidas fossem sanadas.”

“O assunto abordado me faz ter mais inspiração e vontade de seguir rumo aos meus objetivos profissionais.”

“O conteúdo foi apresentado muito bem, ótima explicação. é sempre bom termos contato com este tipo de material. parabéns a todos pela apresentação.”

“Excelente o curso, porém acho que poderia ser fracionado em duas etapas para maior assimilação do conteúdo”

h. Quiz final

O Quiz da Semana de Carreira objetivou avaliar o conhecimento dos participantes nos conceitos abordados ao longo de toda a semana. Ele foi disponibilizado online, na Academia da Gente, e tinha como regras:

Figura 9 – Taxa de satisfação da Academia da Gente Workshop de Carreira e Protagonismo

Avaliação	★★★★★
Sua Avaliação: ★★★★★	

Academia da Gente

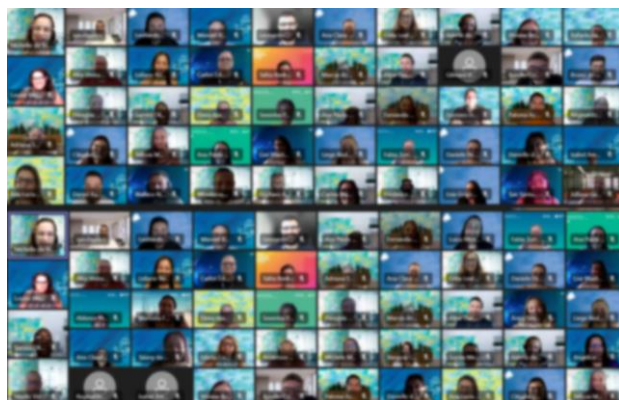
“Semana Maravilhosa, ótimos temas e desenvolvimento.”

“Finalizando a Semana da Carreira com Quiz. Que venham novas semanas assim cheias de conteúdo.”

“Quiz excelente! Abordagem de pontos essenciais sobre o tema.”

6. Anexos ilustrativos

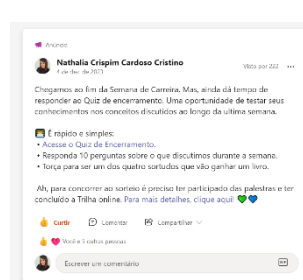
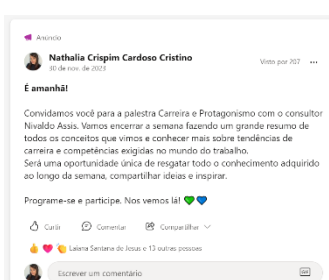
Palestra Sua jornada na Saúde Petrobras



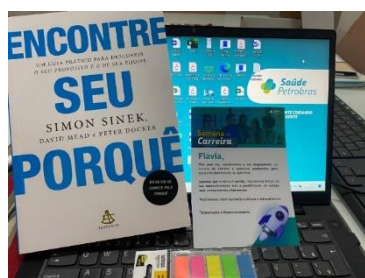
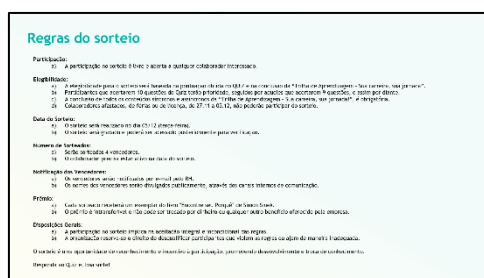
Palestra Carreira e Protagonismo



Engajamento via Engage - Microsoft



Quiz de Engajamento nas ações de Semana de Carreira



Ações de Reforço de aprendizagem ao longo de todo ano

Treinamento e Desenvolvimento

COMO FOI A LEITURA DO LIVRO?

Já fazem alguns meses que finalizamos a Semana de Carreira e, ficamos muito felizes que você teve a oportunidade de ser contemplado com um livro "Encontre seu porque" de Simon Sinek.

Que tal compartilhar conosco o que mais te marcou no livro?

Gostariamos de convidá-lo(a) a nos enviar um depoimento, que pode ser em forma de texto, frase ou vídeo, compartilhando suas reflexões feitas a partir desta leitura.

Caso se sinta confortável, envie-nos também uma foto para que possamos compartilhá-la com toda a empresa. Nosso objetivo é disseminar boas práticas e incentivar o autodesenvolvimento de todos.

Salientamos que este é apenas um convite; compreenderemos totalmente caso prefira não enviar.

Esperamos que a leitura tenha contribuído para enriquecer ainda mais seus conhecimentos.

Treinamento e Desenvolvimento

QUAL O SEU PROPÓSITO?
Conheça o lígal, conceito da filosofia japonesa que pode te ajudar a transformar sua carreira.

lígal e a Carreira:
Aplicar o conceito de lígal à carreira envolve um olhar para si para entender como esses quatro elementos se interligam em sua vida profissional. Vejamos abaixo como o lígal pode ser útil.

Autoconhecimento:
Compreender seus valores, interesses, habilidades e talentos.
O lígal começa aqui, refletindo sobre o que realmente importa e o que você pode oferecer ao mundo.

Alinhamento Profissional:
Identificar um caminho que combine suas habilidades, valores e interesses.
Trabalhar para que sua carreira reflita quem você realmente é.

Resiliência e Motivação:
Saber lidar com desafios e manter a motivação.
Trabalhar para que sua carreira seja uma jornada de crescimento contínuo.

Desenvolvimento de Carreira:
Compreender sua trajetória e planejar o futuro.
Trabalhar para que sua carreira seja uma jornada de crescimento contínuo.

Semana de Carreira

O Conceito de carreira mudou!

Você sabe quais são os tipos de carreira hoje?

- Carreira em Y:** Permite a carreira em duas direções: a especialização e a gestão.
- Carreira em W:** Possibilita que o colaborador mantenha suas funções de especialista, mas sem abandonar as posições de liderança.
- Carreira em Ponte:** Permite ainda mais opções do que a carreira em W. O colaborador tem um grande leque de opções.
- Carreira Horizontal:** Envolve a busca por oportunidades que ampliem a gama e a diversidade das responsabilidades, em vez de buscar ascensão hierárquica.
- Carreira Paralela:** Refere-se à prática de buscar múltiplas atividades profissionais, como o empreendedorismo, em vez de seguir uma trajetória de carreira única e linear.
- Carreira em Rede:** Enfatiza a construção e manutenção de conexões superficiais com outros profissionais.

Seja protagonista da sua jornada

Você entende nossa estrutura de cargos e remuneração?

Ela foi definida a partir da aplicação do método de Avaliação de Cargos e Salários da consultoria Willis Towers Watson (Global Grading System - GGS).

Resultado Gerado: Considerando a Administração de Pessoal e Remuneração

O resultado é a classificação do cargo na estrutura de grade e, das faixas salariais baseadas em fatores sobre:

- Conhecimento:** Experiência de cargo e exigência
- Pipeline:** Nível de liderança
- Complexidade:** Resolução de problemas
- Impacto:** No negócio e resultados
- Soft skills:** Habilidades pessoais e comportamentais

TABELA SALARIAL:

É um conjunto de faixas salariais, ou seja, grupos de medidas que orientam o posicionamento do salário do colaborador.

As Faixas Salariais são orientadas por medidas estatísticas em competitividade ao mercado e correspondem aos valores financeiros atribuídos nos respectivos grades da estrutura.

TABELA SALARIAL:

80% 100% 120%

Limite inferior Limite superior

Entenda na prática:

Semana de Carreira 2024

Quem participou, gostou!

"Agradeço imensamente o convite e a oportunidade de compartilhar o aprendizado descoberto com a leitura desse livro 'mágico' que indico e acredito que pode ajudar como uma 'bússola' no autoconhecimento para todos os Incríveis da Saúde Petrobras!

Forte abraço!"

Ganhador do livro no quiz da Semana da Carreira 2023

Feedbacks via chat do Teams dos encontros

Parabéns ao time do RH!! Pela palestra e a preocupação com os funcionários em promover um caminho das pedras para a melhoria de nossa carreira na empresa!! Gratidão!!!

Parabéns, Mi, Nathalia, Ricardo, Ana Paula e todo time do RH!!!!!! Excelente iniciativa... meu time da está super elogiando aqui no nosso grupo a transparência e objetividade com o tema. Parabéns!!!

Michelle da Trindade Galvao e todo Time do RH, parabéns pela iniciativa e pelo compartilhamento das informações. Feliz com os avanços na empresa. Abraços!

Mini-enquete disponibilizada na Academia da Gente



Cards de engajamento



Referências

- BATISTA, Paulo Roberto Neri; OSWALDO, Yeda Cirera; CASTILHO, Paulo Eduardo Oliveira. Gestão de pessoas estratégica: análise dos resultados das melhores empresas para se trabalhar. Revista de Ciências da Administração, Fortaleza, v. 19, n. 1, p. 328-352, jan./jun. 2013
- BESCHIZZA, Renato. Carreira: definição de papéis e comparação de modelos. Minas Gerais: APIMEC MG, 2005.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas, O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações. 3ª Ed – Rio de Janeiro, Elsevier, 2010.
- PETROBRAS. Relatório de Sustentabilidade 2023. Brasil. Disponível: [<https://sustentabilidade.petrobras.com.br/w/mensagem-da-presidente-1>]. Acesso em 01 ago. 2024.
- SOUZA, Maria Zélia de Almeida et al. Cargos, carreiras e remuneração. Rio de Janeiro: FGV, 2005. (Série Gestão de Pessoas.)