

SEMINÁRIO PRÁTICAS E GOVERNANÇA EM GESTÃO DE PESSOAS DAS EMPRESAS ESTATAIS FEDERAIS

PRÁTICAS DE GOVERNANÇA DE PESSOAS



Empresa coordenadora:



Simone

EMPRESAS PARTICIPANTES

Empresas participantes:



Tatyana e Maria
Cristina



CASA DA MOEDA DO BRASIL

Roberto, Raquel e Silvia



Beatriz e Denilson



Giovanna



Michel, Elisangela e
Cristina



Renato



Ivete e
Carla



Roberto



DOCAS DO RIO
AUTORIDADE PORTUÁRIA

Eduardo e
Enio



Romar e Andre



Jorge, Fabio e Felipe



Histórico

- ✓ O **Tribunal de Contas da União (TCU)** identificou a necessidade de realizar uma pesquisa para avaliar a situação da Governança e da Gestão de Pessoas da Administração Pública Federal (APF) com o intuito de identificar os pontos mais vulneráveis e induzir melhorias nessa área.
- ✓ Essa pesquisa gerou a deliberação do **Acórdão nº 3.023/2013 - TCU** Plenário com orientações para os órgãos governamentais.
- ✓ **DEST** elaborou o **Seminário - Melhores Práticas de Gestão de Pessoas**, com a participação de diversas empresas estatais.
- ✓ Foram realizadas reuniões com o objetivo de aprimorar as diretrizes de **Governança em Gestão de Pessoas** por meio do compartilhamento de práticas, conhecimentos e colaboração entre Empresas Estatais, visando à indução de melhorias da Gestão de Pessoas nas Empresas Estatais.

CONTEXTUALIZAÇÃO



Alinhamento Estratégico

- Avalia a capacidade de alinhamento das políticas e práticas de gestão de pessoas com a missão, os objetivos estratégicos e as metas organizacionais. Este componente do modelo é avaliado por meio de quatro fatores de sucesso:
 - ✓ Planejamento organizacional;
 - ✓ Planejamento da gestão de pessoas;
 - ✓ Planejamento da força de trabalho;
 - ✓ Unidade de Gestão de Pessoas como parceira estratégica.



Acompanhamento da Alta Administração

- Avalia a capacidade da alta administração em assumir a responsabilidade pela adoção de mecanismos de avaliação, direcionamento e monitoração da gestão de pessoas.

CONTEXTUALIZAÇÃO



Alinhamento Estratégico

- ✓ Objetivos de Gestão de Pessoas
- ✓ Indicadores de Gestão de Pessoas
- ✓ Metas de Gestão de Pessoas



Acompanhamento da Alta Administração

- ✓ Planejamento de Força de Trabalho
- ✓ Transparência – Lei de Acesso à Informação
- ✓ Auditoria Interna
- ✓ Reclamatória Trabalhista
- ✓ Comitê de Gestão de Pessoas
- ✓ Indicadores de Gestão de Pessoas

- Foram apresentadas ao todo 20 práticas

ALINHAMENTO À ESTRATÉGIA DO NEGÓCIO



NOSSA MISSÃO



Atuar na indústria de petróleo e gás de forma ética, segura e rentável, com responsabilidade social e ambiental, fornecendo produtos adequados às necessidades dos clientes e contribuindo para o desenvolvimento do Brasil e dos países onde atua.



VISÃO 2030



Ser uma das cinco maiores empresas integradas de energia do mundo(*) e a preferida dos seus públicos de interesse.

(*) Métrica: uma das cinco maiores produtoras de petróleo, dentre todas as empresas, com ou sem ações em bolsa.



PROCESSO DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO NO RH

1 | ANÁLISE ESTRATÉGICA

- Avaliação do ambiente externo (tendências e cenários)
- Avaliação do ambiente interno (Percepções dos clientes de RH, Cadeia de Valor, Competências)
- Análise dos componentes corporativos (PE e PN, Política de RH, Valores PB)

2 | FORMULAÇÃO DA ESTRATÉGIA

- Definição do Desafio e Direcionadores de RH (longo prazo)
- Detalhamento da Estratégia de RH (curto prazo)

3 | OPERACIONALIZAÇÃO DA ESTRATÉGIA

- Definição de indicadores estratégicos (ISE, NCE, IAC e IRI)
- Definição do Plano de Trabalho (Portfólio de projetos)

4 | ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

- Monitoramento ambiente interno
- Reuniões de análise crítica (RAC)



DESAFIO DE RH 2030

Ter modelo de gestão de pessoas inovador e flexível, tendo como base a valorização dos empregados e que contribua para a sustentabilidade da Petrobras.

DIRECIONADORES RH 2030

Introdução de **novos arranjos e relações** de trabalho considerando a tecnologia e o perfil do profissional do futuro

Promover práticas e processos de RH flexíveis e diversificados visando a **valorização do empregado**

Desenvolver empregados e gestores para atuarem em **ambientes de maior complexidade e diversidade**



TEMAS ESTRATÉGICOS

2014-2018



GESTÃO DO CONHECIMENTO
Reposicionamento da GC na Cia



MOBILIDADE
Políticas e revisão do Mobiliza



**PLANEJAMENTO DA
FORÇA DE TRABALHO**

PSP

1ª alocação



**DESENVOLVIMENTO
ESTRUTURADO DE
EMPREGADOS**



**ALTO DESEMPENHO E
PRODUTIVIDADE**



**DESENVOLVIMENTO E
SUCESSÃO GERENCIAL**

**Desenvolvimento e carreira
(técnica/gerencial/especialista)**

DESAFIO RH 2030

Ter modelo de gestão de pessoas inovador e flexível, tendo como base a valorização dos empregados e que contribua para a sustentabilidade da Petrobras.

DIRECIONADORES RH 2030

Introdução de **novos arranjos e relações** de trabalho considerando a tecnologia e o perfil do profissional do futuro



Promover práticas e processos de RH flexíveis e diversificados visando a **valorização do empregado**



Desenvolver empregados e gestores para atuarem em **ambientes de maior complexidade e diversidade**



TEMAS ESTRATÉGICOS 2014-2018

GESTÃO DO CONHECIMENTO



MOBILIDADE



PLANEJAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO



DESENVOLVIMENTO ESTRUTURADO DE EMPREGADOS



ALTO DESEMPENHO E PRODUTIVIDADE



DESENVOLVIMENTO E SUCESSÃO GERENCIAL

INDICADORES ESTRATÉGICOS



Índice de satisfação dos empregados (ISE): afere grau de satisfação dos empregados em trabalhar na Petrobras. É obtido através da Pesquisa de Ambiência.



Nível de comprometimento dos empregados (NCE): mede o grau de comprometimento dos empregados com a companhia. É obtido através da Pesquisa de Ambiência Organizacional.



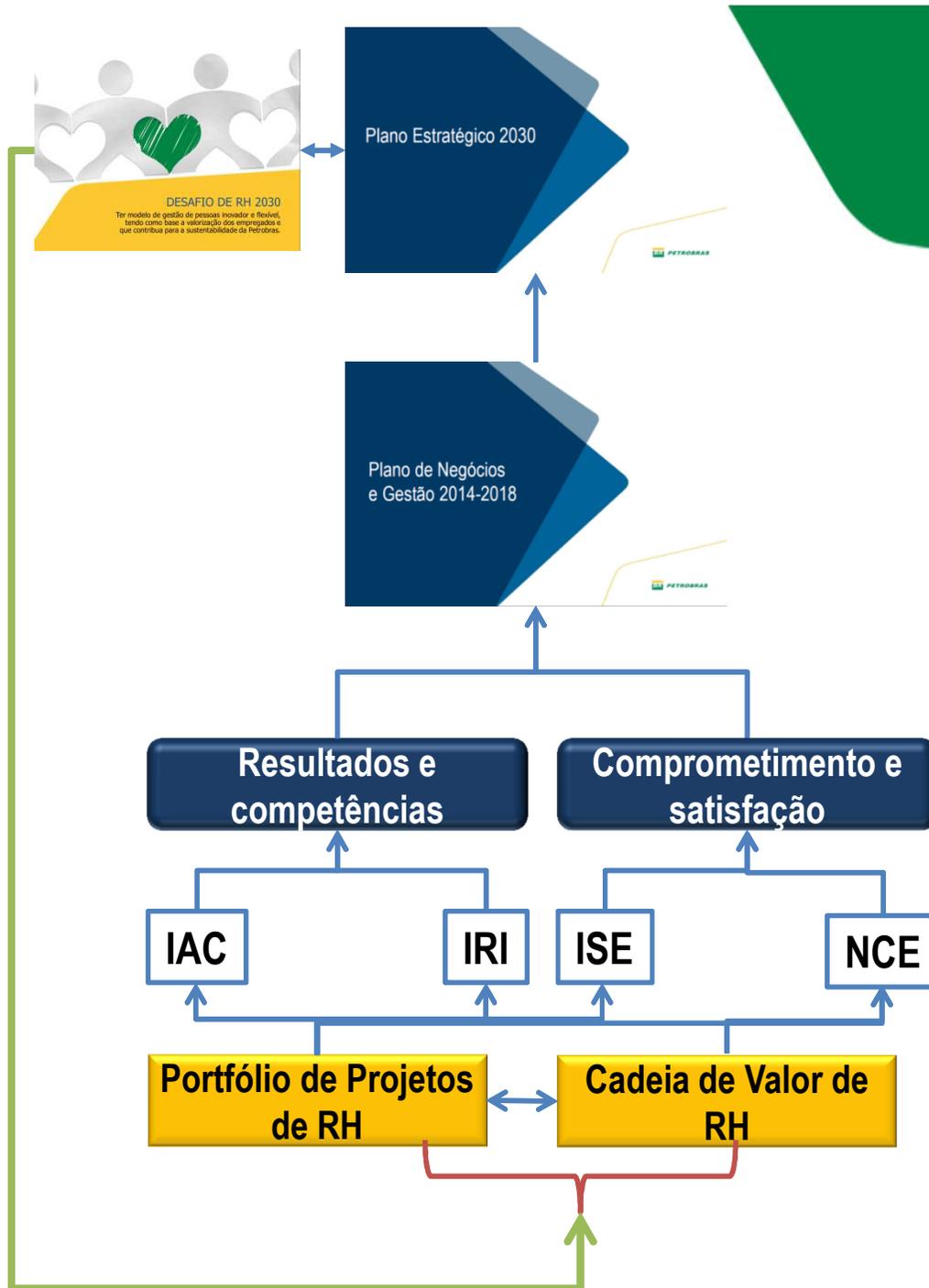
Índice de Atendimento das competências (IAC): mede, de forma ponderada, o nível de proficiência demonstrado pelos empregados nas competências individuais corporativas. O indicador é obtido a partir das avaliações do Gerenciamento de Desempenho (GD).



Índice de resultados individuais (IRI): percentual de empregados que atingiram ou superaram as metas físicas negociadas com as gerências. O indicador é obtido através do Gerenciamento de Desempenho (GD).



ALINHAMENTO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO



RECLAMATÓRIA TRABALHISTA



EMGEPRON



A Emgepron é uma empresa pública, vinculada ao Ministério da Defesa por intermédio do Comando da Marinha, que atua no vasto espectro dos projetos desenvolvidos ou de interesse da Marinha do Brasil, por meio da gerência de projetos e da comercialização de produtos e serviços disponibilizados pelo setor naval da indústria de defesa nacional.

As finalidades da empresa são: gerenciar projetos integrantes de programas aprovados pelo Comando da Marinha, promover e executar atividades vinculadas à obtenção e à manutenção de material militar naval e promover a indústria militar naval brasileira. Para o desempenho dessas atividades, a empresa possuía, em 31 de dezembro de 2013, em seu quadro de pessoal 1.789 empregados.

Reclamatória Trabalhista

- ☑ Identificação dos riscos e suas origens;
- ☑ Classificação das Reclamatórias (Tipo, local e riscos) e suas incidências;
- ☑ Realizada através da Gestão de Riscos e precedentes jurisprudenciais TRT1 e TST;

Reclamatória Trabalhista



Soluções para mitigar riscos: capacitação setorializada das demandas, como por exemplo palestra para os gestores sobre dano moral e responsabilidade subsidiária; e



Recomendações e orientação ao Departamento de RH sobre seus processos e procedimentos.

COMITÊ DE GESTÃO DE PESSOAS



ELETOBRAS



A Eletrobras é uma empresa cujo ramo de atuação é a geração, a transmissão e a distribuição de energia elétrica. Possui 12 subsidiárias, uma empresa de participações (Eletrobras Eletropar), um centro de pesquisas (Eletrobras Cepel) e metade do capital da Itaipu Binacional. Seu quadro próprio é formado por 22.498 empregados.

COMITÊ DE GESTÃO DE PESSOAS



Objetivos

- ✓ Estabelecer **grupos formais** na empresa que visam debater e definir assuntos diversos de gestão de pessoas.
- ✓ Permitir **diminuir conflitos** entre áreas e facilitar o direcionamento para **tomada de decisões**.



Resultados

- ✓ Os resultados dessa governança visam **facilitar e dividir as responsabilidades** das ações e projetos a serem implantados nas empresas Eletrobras.

COMITÊ DE GESTÃO DE PESSOAS

Processo decisório

Relações Sindicais

GT

Grupo de Trabalho

GS

Superintendentes de RH

CIASE

Diretores de Administração

Grupos de Consulta

COMITÊ DE GESTÃO DE PESSOAS



Indicadores

- ✓ Os indicadores desses comitês são as **ações** e **projetos** que são implantados nas empresas.



Pontos Fortes

- ✓ Essa pratica facilita a **governança** e o **processo de decisão** nas ações e projetos de gestão de pessoas.

OBRIGADO

