



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Petróleo Brasileiro S/A - PETROBRAS

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2022

UNIFEOB
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE
ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO
PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS
Petróleo Brasileiro S/A - PETROBRAS

MÓDULO DE GESTÃO DE CARREIRA

CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA – PROF^a LEONOR
CRISTINA BUENO

ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES
TRABALHISTAS – PROF^a JULIANA MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

José Augusto Grassi, RA 1012019100258

Felipe Marcondes Paoletti, RA 1012020100606

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2022

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3. PROJETO INTEGRADO	6
3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA	6
3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	8
3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS	9
3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	12
3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	12
3.2.2 DEVOLUTIVA DE PROCESSO SELETIVO	13
3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: GERENCIANDO SUA CARREIRA	16
3.3.1 GERENCIANDO SUA CARREIRA	16
3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA	20
4. CONCLUSÃO	23
REFERÊNCIAS	25

1. INTRODUÇÃO

Objetiva-se neste Projeto Integrado descrever e conceituar sobre Cargos, Salários, Plano de Carreira, Administração Pessoal e Obrigações Trabalhistas, discutir a importância destas informações e operações para as empresas.

Utiliza-se como Estudo de Caso a Petróleo Brasileiro S/A - PETROBRAS, onde realiza-se um contraponto dos conceitos apresentados.

Por fim, cria-se uma dissertação sobre a Gestão de Carreira, propiciando a importância do autoconhecimento e a abertura de oportunidades.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Utiliza-se como empresa para o Estudo a Petróleo Brasileiro S/A - PETROBRAS, uma empresa de sociedade anônima de capital aberto que atua de forma integrada e especializada na indústria de óleo, gás natural e energia. (PETROBRAS, 2022) Sua atividade principal é de Pesquisa, lavra, refinação, processamento, comércio e transporte de petróleo, de seus derivados, de gás natural e de outros hidrocarbonetos fluidos (figura 1), além das atividades vinculadas à energia, tendo como CNPJ: 33.000.167/0001-01 localizada na Avenida República do Chile, 65, Rio de Janeiro - RJ.

FIGURA 1: Dados da Empresa



Fonte: PETROBRAS (2022)

Chama-se atenção pelo número de funcionários da empresa, 45.532, o qual justifica a escolha desta empresa para Estudo deste Projeto Integrado, onde discutiremos Plano de Cargo e Salários.

3. PROJETO INTEGRADO

Neste capítulo apresenta-se os conceitos de Cargos, Salários e Plano de Carreira e utiliza-se a Petrobras como Estudo de Caso.

3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA

É importante observar que toda empresa utiliza-se da estrutura de cargos e salários, diante do fato que as empresas necessitam de uma estrutura mínima de funções e recursos humanos para operação.

Os cargos de uma empresa são funções já concebidas pelo Cadastro Brasileiro de Ocupações - CBO, que diante seus representantes junto a sociedade estipulam regras, leis e normas para sua função dentro de uma empresa, assim sendo, carga horária máxima, piso salarial entre outros.

Os Salários é um composto da remuneração que representa o valor mínimo a ser pago a um funcionário com a estratégia de mantê-lo na empresa.

O Plano de Carreira não é obrigação, porém é de suma importância para que os Recursos Humanos possam entender a suma importância dentro da empresa e até onde as efetivações podem os levar.

As empresas passaram a encarar os colaboradores como os principais responsáveis pelos resultados que almejam. Desta forma, efetuar um planejamento que faça os mesmos reconhecidos, motivados e mantenham-se por um período mais prolongado, tende a trazer o resultado esperado. Para dar conta dessa gestão dos colaboradores e, simultaneamente, atender às exigências deles e do mercado, atualmente as organizações procuram desenvolver seus planos de cargos e salários deixando transparente o que é exigido em cada cargo e a respectiva contrapartida salarial.

A empresa utilizada de estudo neste projeto integrador também se preocupa com a trajetória de seus colaboradores na empresa. Conforme disponível em seu sítio sobre as práticas trabalhistas "[...] Nossa gestão de pessoas busca atender às necessidades do negócio, com respeito e valorização das pessoas, por meio de processos que proporcionem o seu desenvolvimento, desempenho e o bom clima organizacional, tendo como base os valores e os princípios éticos da companhia, e o mérito como base do reconhecimento. Dessa forma, oferecemos aos nossos empregados igualdade de oportunidades, respeitando as diferenças de gênero e a diversidade de culturas, conhecimentos e aptidões.[...]".

Como mencionado por Serafim (em Administração de recursos humanos, São Paulo: Pioneira, 1998.), para obter bom plano de cargos e salários, a empresa: [...] precisa acompanhar o avanço tecnológico, as mudanças de mercado, a política econômica, como também participar das decisões maiores da organização quando do planejamento orçamentário anual. Precisa conhecer as metas e objetivos da empresa para melhor se adequar e se encaixar nas práticas e políticas gerais da organização.”

Ainda disponível no sítio da Petrobras, é possível identificar como é claro e transparente estas pontuações acima, "De tempos em tempos, algumas questões referentes a Recursos Humanos – remuneração, benefícios e condições de trabalho – precisam ser revisitadas. A negociação leva à celebração de um novo acordo de trabalho (coletivo ou individual), com vigência que varia conforme o que for acordado entre as partes, observando o prazo máximo de 2 (dois) anos, conforme legislação. As nossas práticas trabalhistas abrangem todos os empregados em todas as suas unidades (administrativas e operacionais). Seguem alguns destaques em 2021/2022:

a) 100 % dos empregados cobertos pelo ACT 2020-2022 (92%) e pelo AIT – Acordo Individual de Trabalho (8%);

b) 100 % dos empregados receberam análise regular de desempenho em 2022 referente ao ano de 2021;

c) 91,5 % dos empregados participaram de ações de treinamento e desenvolvimento em 2021;

Visando a sustentabilidade do negócio e das boas práticas de nossas relações trabalhistas, buscamos desenvolver pessoas para o alcance das metas e a preservação da capacidade técnica única e de gestão da companhia. Essas e outras iniciativas contribuem para o resultado obtido em pesquisa interna que aponta 85% de índice geral de engajamento com o trabalho na companhia.

Investindo grande parte em treinamento para capacitação de seus colaboradores, é possível identificar que existe um plano de carreira começando desde o programa menor aprendiz, estagiário e ao concursado, permitindo identificar a trilha de crescimento para a carreira do colaborador, conseqüentemente um salário compatível com seu cargo e ocupação.

3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Pode-se observar uma diferença entre Plano de Cargos e Salários e Plano de Carreira, enquanto o primeiro expõe de maneira estrutural quais os cargos e salários que os colaboradores podem assumir, bem como a hierarquia, podendo ter uma visão sistêmica de onde pode chegar, o outro traça uma estratégia de evolução profissional do funcionário até sua autorrealização, proporcionando o conhecimento dos objetivos e metas para isso.

Os Planos de Cargos e Salários são importantes para o funcionário entender como funcionam os cargos da empresa em questão, além disso, quais os cargos que estão disponíveis para a operação. Para a empresa o Plano de Cargos e Salários entra no planejamento orçamentário, na estratégia de manter os Recursos Humanos e oportuniza alocação e criação de novas unidades de negócios.

A empresa que provém do Planejamento de Cargos e Salários possibilita aos seus colaboradores obter informações suficientes para motivá-los a permanecer na empresa, reduzindo turnover e protegendo o conhecimento.

Pela empresa de estudo possuir capital aberto, e se tratando de uma entidade controlada pela União atuando em regime de concorrência, de acordo com seu sítio: “O Decreto Federal nº 7.724/2012 - que regulamenta a Lei nº 12.527/2011 (Lei de Acesso à Informação – LAI) – determina em seu artigo 5º, §1º que as entidades controladas pela União que atuam em regime de concorrência, como é o caso da Petrobras, estarão submetidas às normas da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), para que mantenham garantidas sua competitividade, governança corporativa e os interesses dos acionistas minoritários. A CVM, em sua Instrução nº 480/2009, exige que as companhias que emitem valores mobiliários indiquem, sobre política remuneratória, as seguintes informações: a) política salarial e remuneração variável; b) política de benefícios e; c) características dos planos de remuneração baseados em ações dos empregados não-administradores. Sendo assim, não há exigência de divulgação da remuneração individualizada e tabela de remuneração dos empregados.

Além disso, a Portaria Interministerial nº 233/2012 desobriga as sociedades de economia mista que atuem em regime de concorrência a disponibilizar informações sobre os seus empregados. A divulgação das informações remuneratórias de profissionais da Petrobras prejudica a retenção de nossos profissionais, provocando a perda de conhecimento desenvolvido ao longo de anos de atuação, a definição e continuidade de estratégias de longo prazo e, conseqüentemente, nossa competitividade. “Sendo assim, não foi possível incluir neste Projeto Integrador o plano de cargos e salários da empresa.

3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS

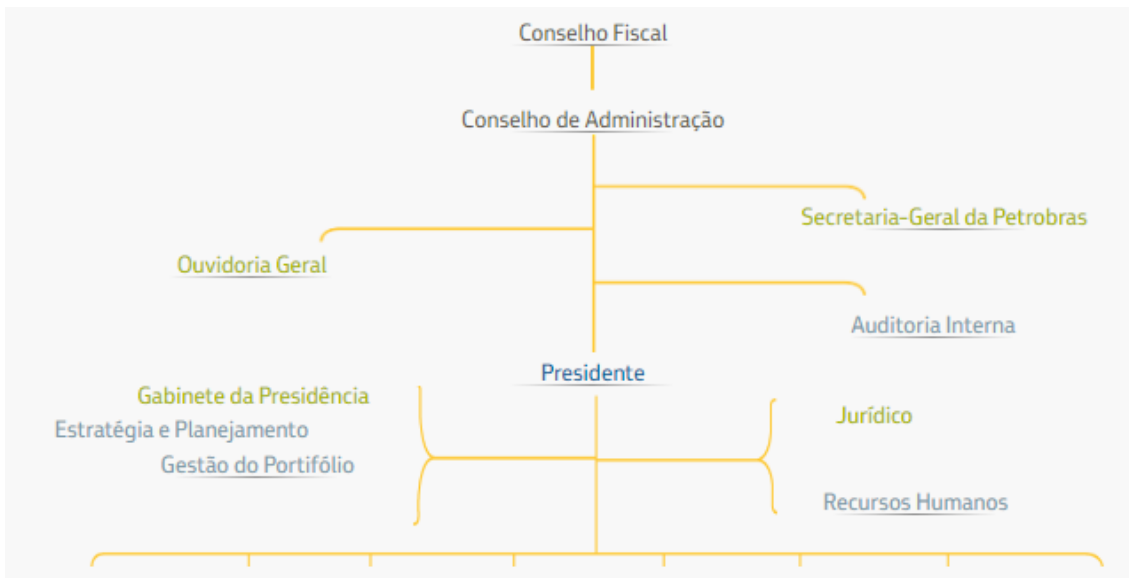
Os cargos deverão ser descritos conforme as funções em que são delegados, bem como a hierarquia a ser respeitada. Lembrando que estrategicamente a empresa é formada por 3 níveis, o Estratégico, presente o presidente, conselhos, *stafs* e diretores, o Tático, presente Gerentes e Coordenadores, e o Operacional, presente supervisores e operários.

É importante a descrição, para que fique claro e transparente as funções que cada cargo terá que assumir, as informações do trabalho que irá compor, por exemplo, um Plano de Carreira e/ou Estratégias de Remuneração.

Como mencionado no tópico: Plano de Cargos e Salário, a informação da análise de cargos será possível realizar apenas de forma superficial, pois o plano detalhado não é divulgado. Do que temos informação, é divulgado o seu organograma, podendo dividir em Gerencial:



O administrativo que compõe as áreas gerenciais:



E o operacional ficando abaixo com a estrutura:

Desenvolvimento da Produção	Exploração e Produção	Refino e Gás Natural	Financeira e de Relacionamento com Investidores	Comercialização e Logística	Governança e Conformidade	Relacionamento Institucional e Sustentabilidade	Transformação Digital e Inovação
Projetos de DP	Exploração	Refino	Finanças	Logística de E&P	Governança	Comunicação e Marcas	CENPES
Poços Marítimos	Reservatórios	Gás e Energia	Contabilidade e Tributário	Logística	Conformidade	Responsabilidade Social	Tecnologia da Informação e Telecomunicações
Sistemas Submarinos	Terra e Águas Rasas	Integração de Negócios e Participações	Desempenho Empresarial	Desenvolvimento de Negócios de Logística	Integridade Corporativa	Relacionamento Externo	Segurança da Informação
Sistemas de Superfície, Refino, Gás e Energia	Águas Profundas		Relacionamento com Investidores	Comercialização no Mercado Interno	Privacidade	Segurança, Meio Ambiente e Saúde	Serviços Compartilhados
Gestão Integrada de Recursos e Projetos	Águas Ultra Profundas		Riscos Empresariais	Comercialização no Mercado Externo		Inteligência e Segurança Corporativa	Transformação Digital
	Libra		Suprimentos	Planejamento e Gestão de Estoques e Armazenagem		Mudança Climática	
	Búzios		Controle de Operações Financeiras e Comerciais				
	Gestão Integrada de Ativos de E&P		Supervisão Integrada de Planos de Previdência				

3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Neste tópico explica-se a administração e as obrigações trabalhistas e a aplicação da na Petrobrás S/A.

3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O processo de recrutamento e seleção é uma das etapas mais importantes para manter e/ou selecionar talentos para a empresa. O intuito é propiciar a geração e gestão do conhecimento bem como a operação eficiente da empresa.

Este processo é variável e não há regras para as empresas, apenas legislações a serem cumpridas. Cada empresa propõe seu método de seleção, algumas criam processos de *trainee*, outras entrevistas, funções testes e etc, mas todas com o mesmo objetivo, de criar empatia para um candidato e propiciar a avaliação do desempenho do mesmo.

Há vários canais para realizar o primeiro contato, por e-mail, por entrega de currículos, por plataformas digitais, e também há muitas formas de analisar os candidatos, pelos documentos, redes sociais e plataformas de cadastros, assim os profissionais de recursos humanos podem formar suas primeiras opiniões pelos dados e/ou testes e relatórios preenchidos pelos candidatos.

A empresa de estudo, opta por editais e concursos para realizar a admissão, baseado em qual cargo pretendido. Sobre o programa Jovem Aprendiz: para participar, é necessário ter, no ato de admissão, entre 14 anos e 22 anos e três meses completos e comprovar matrícula e frequência à escola, caso não tenha concluído o Ensino Médio e se inscrever no site da Petrobras.

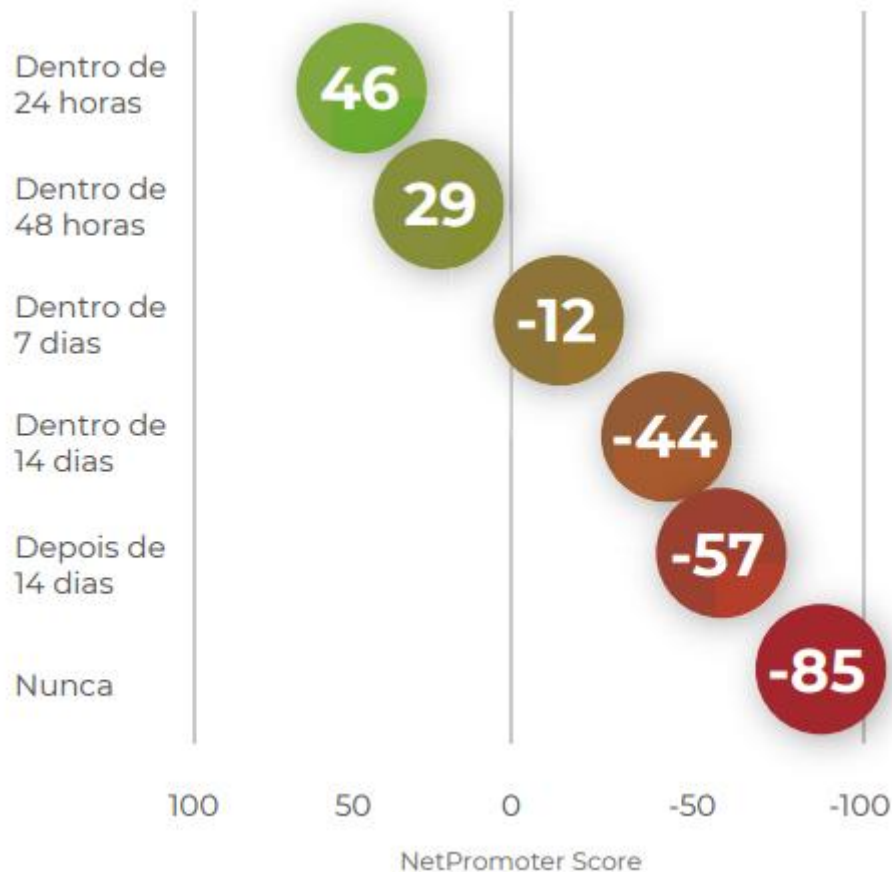
Ao nível de estágio: As contratações de estagiários são feitas por processos seletivos públicos e não existe uma frequência fixa estipulada para o lançamento de novos editais de seleção do Programa de Estágio de Estudantes Petrobras. Demais cargos que não são da presidência (eleitos pelo conselho), são realizados e divulgados através do site para realização também por edital e concurso.

3.2.2 DEVOLUTIVA DE PROCESSO SELETIVO

A devolutiva, ou Feedback, é de suma importância para que o candidato possa se preparar para as etapas do processo seletivo ou então possibilitar a procura de uma outra empresa. DIAS (2022), diz que o recrutamento é essencial para trazer os melhores funcionários, mas muitas empresas falha no Feedback, e destaca alguns motivos para falhas no retorno:

- Decisão: é preciso haver uma consulta e conferência com os gestores da vaga para chegar a um veredito sobre a vaga, o que pode levar mais tempo.
- Falta de contato: não conseguiu contatar o candidato;
- Cancelamento: o processo seletivo precisou ser encerrado;
- Período: dependendo do tamanho da empresa, o processo pode chegar a mais de um mês;
- Carga de trabalho: a quantidade de tarefas acaba deixando o recrutador sobrecarregado.

Segundo DIAS (2022), citando a pesquisa da Measures Ology, onde, os candidatos informaram se recomendariam a empresa referente o tempo de entrega do feedback, e obteve o seguinte resultado:



Observa-se que se a empresa não der o feedback em até 7 dias pode comprometer sua reputação.

Há alguns feedback mencionados em etapas diferentes como:

- Feedback de confirmação de candidatura
- Feedback de nutrição ao candidato (comunicação de falta de informações)
- Feedback positivo- Triagem
- Feedback negativo - Triagem
- Feedback positivo- Etapa seguinte
- Feedback negativo- Etapa seguinte
- Feedback de nutrição - O candidato não respondeu
- Feedback negativo após a entrevista

No caso, os positivos refletem o sucesso do cumprimento das etapas, e o negativo não passou pela etapa solicitada, muito importante ao candidato sempre ouvir

com atenção o feedback para levar para sua carreira uma possível melhoria ou afirmação de caminho certo.

3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: GERENCIANDO SUA CARREIRA

A carreira é muito pessoal, assim cada um necessita entender a si mesmo para propor sua carreira de maneira a construir uma vida feliz e de sucesso de acordo com suas vontades.

Entende-se que a carreira é uma construção eterna de seu caminho, onde por meio dos objetivos cria-se oportunidades o qual depende de capacitações, educação, criação de habilidades e experiências para crescer cada vez mais.

3.3.1 GERENCIANDO SUA CARREIRA

Para gerenciar a carreira deve-se realizar o marketing pessoal, ou seja, divulgar aquilo que você conquistou e seus valores, sem deixar de manter sua direção de crescimento.

Discute-se 4 tópicos sobre a importância do gerenciamento de sua carreira.

- **Tópico 1: Biografia profissional**

Nesta etapa o profissional expõe seus conhecimentos e habilidades, bem como seus valores, propondo para aquele que lê um conhecimento sobre sua pessoa. Por exemplo: "José Augusto Grassi, 1985, Mestre em Administração pela Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU), Pós-Graduado em MBA Internacional em Liderança e Estratégias Empresariais pela Universidade de OHIO - EUA, em MBA em Gestão Empresarial pela Fundação Getulio Vargas (FGV), Especialista em Empreendedorismo pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Engenheiro de Computação pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas - (PUC-CAMPINAS) e Graduando em Administração pelo Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos (UNIFEOB). Trabalhador Voluntário por 1 (um) ano no projeto desenvolvido e executado pelo mesmo. Presidente do Diretório Acadêmico do curso de Engenharia de

Computação da turma 2003 na Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Foi Ganhador do Projeto Jovem Empreendedor de 2009 desenvolvido pela FGV e IBE em Campinas. Estagiário no CEPROCAMP e EMBRAPA Informática Agropecuária na área de administração de redes e sistemas, e treinamento profissional, foi Perito Criminal Tecnológico pelo Poder Judiciário de Minas Gerais e foi empresário e diretor executivo por 11 anos do CEIPROJAC (Centro de Educação Informatizada e Profissional de Jacutinga), onde oferecia cursos Profissionalizantes e Técnicos. Foi Professor dos cursos de MBA/Pós-Graduação da UNIFACCAMP e UNIFAJ e Hoje é Professor Universitário e desenvolvedor de material do grupo Unisepe (União das Instituições de Serviços, Ensino e Pesquisa) - UNIFIA e Gestor de Projetos pela Prefeitura Municipal de Jacutinga.

- **Tópico 2:** Fatores de sucesso na carreira

Nesta etapa o profissional deve propor o autoconhecimento dos feitos de sucesso que o fizeram chegar até o momento atual, temos como exemplo:

- 5º Colado no vestibular para graduação em Engenharia de Computação pela PUCCAMP.
- Foi Diretor do Diretório Acadêmico de Engenharia por 2 anos, 2005 a 2007.
- Na EMBRAPA, foi estagiário que substituiu um funcionário na administração de redes e reformulou e organizou toda a rede do Centro de Pesquisa Sting em 2007.
- Estruturou a rede de computadores do CEPROCAMP, em seu estágio em 2008 e foi convidado a ser professor na instituição.
- Em 2009 foi ganhador do Projeto Jovem Empreendedor de Campinas, onde dos 5 mil inscritos em nível nacional, conseguiu ficar em primeiro lugar e fundou sua Escola CEIPROJAC na cidade de Jacutinga-MG.
- Em 2012 o CEIPROJAC já estava em 2 cidades do sul de Minas Gerais.
- Em 2013 iniciou a função acadêmica no Instituto Federal do Sul de Minas, ministrando para os Cursos Técnicos de Administração e de Logística.

- Em 2014 iniciou no Grupo UNISEPE, ministrando na faculdade ASMEC de Ouro Fino, no curso de Administração, sendo professor titular de 2015 a 2016.
- Em 2015 o CEIPROJAC já estava com 3 Unidades e atendendo 500 alunos concomitantemente e iniciando o processo de Escola Técnica, com mais de 5 mil alunos formados.
- Em 2016 tornou-se Mestre em Administração.
- Em 2018 o CEIPROJAC se torna escola técnica e chega a marca de 7 mil alunos formados.
- Em 2019 iniciou a carreira no UNIFIA, em Amparo-SP, lecionando para os cursos de Administração, Logística, Qualidade e Ciências Contábeis, em mais de 15 disciplinas, e parte da equipe do Centro de Pesquisa e Extensão do grupo UNISEPE.
- Em Julho de 2021 entrou como Estagiário na Prefeitura Municipal de Jacutinga-MG, em Novembro já estava como Gestor do setor de Projetos e em 2022 é Diretor de Projetos e Gestor de Informação.
- Hoje conta com mais de 45 trabalhos de iniciação científica como orientador, 4 artigos científicos publicados, 1 Capítulo de Livro e 1 Livro desenvolvido. Mais de 20 materiais acadêmicos e 3 conteúdos (livros, vídeos e apresentações) para ensino à distância desenvolvidos.

- **Tópico 3:** Como construir um currículo de destaque

Nesta etapa, o profissional deve objetivar sua vaga, o currículo nunca deve ser padronizado, ele deve modificar de acordo com seu objetivo e com a empresa que gostaria de trabalhar, e também a finalidade, sendo de demonstração em uma rede social, ou focado em áreas nas plataformas de currículo ou sites das próprias empresas.

Por mais que o profissional trabalhe de maneira genérica na sua área de formação, ele deve propor em seu currículo um foco, aquele que gostaria de trabalhar na empresa, proporcionando o alinhamento de seus valores com os valores empresariais. A

transparência e a veracidade das informações deve ser primordial, o profissional não poderá assumir valores que não contém.

Assim, se o profissional tem formação em administração, e gosta da área de finanças, ele deverá direcionar seu currículo para a área de finanças, desde o objetivo até seus cursos, passando pela qualificação, valores, conhecimento e línguas, proporcionando a simplificação do Currículo sintetizando as informações.

Há 2 tipos principais de currículo no Brasil, o Vitae e o Lattes, sendo o primeiro mais utilizado, estruturado em: Dados, Objetivos, Valores, Qualificação, Experiência Profissional e Formação, e o segundo voltado para área acadêmica, mais extenso, propondo por meio da plataforma do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ) o preenchimento de várias informações de cunho profissional, de atividades e acadêmicas, como publicações, participações em eventos e patentes.

Para ambos é interessante não omitir os fatores de sucesso, manter sempre atualizados e objetivos de acordo com seus interesses, além do mais, manter atualizados seus conhecimentos realizando cursos e participando de palestras, encontros e etc.

- **Tópico 4:** Fui chamado para uma entrevista de trabalho. E agora?

Essa etapa é a mais esperada pelo candidato, ou seja, foi competente o suficiente para realizar o currículo, construir seus objetivos e divulgá-lo, agora é hora de conversar com os profissionais de recrutamento e seleção a fim de convencê-los que o que está no seu currículo é verdade e propor sua intenção e vontade de fazer parte da equipe.

Quando o profissional já estiver nesta etapa ele já deve ter pesquisado sobre a história da empresa, seus fundadores, suas diretrizes (Visão, Missão e Valores), proporcionando um conhecimento e interesse pela empresa, e isso fará diferença na entrevista.

Além de expor aquilo que está em seu currículo, o profissional deve ouvir mais do que falar, e quando falar, responder objetivamente de maneira coesa e clara, sempre mostrando o seu interesse pela vaga. Novamente deve-se frisar que mentiras e criar

valores que não existem em você é completamente errado, e o profissional que fará a entrevista saberá que você não está dizendo a verdade.

Para se sentir seguro, o profissional deve ter uma quantidade de informação suficiente da empresa, como ele já estivesse trabalhando lá, proporcionando respostas autônomas, por isso, investigue a empresa, leia o site oficial, as redes sociais da empresa e as propagandas, assim você fará parte da empresa mesmo ainda não sendo funcionário.

3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA

Neste vídeo apresentaremos a importância do autoconhecimento e das oportunidades da empresa onde trabalha, a fim de proporcionar oportunidades de crescimento profissional, afinal, quantos profissionais são altamente qualificados para exercer a parte técnica de suas profissões, mas não conseguem obter sucesso por desconhecerem os principais fatores que impactam em sua ascensão profissional?

Você se conhece? Sabe qual são suas habilidades? O que você tem de bom e ruim? Já parou para pensar quem é você?

É muito fácil elogiamos e criticamos alguém, mas você já criticou e elogiou você mesmo? Vamos falar sobre isso?

Para conseguirmos trabalhar de maneira confortável e feliz, sabendo que é aquilo que você gostaria para o seu profissional e proporcionar um equilíbrio da qualidade de vida e seu trabalho, é necessário saber o que queremos e o que conseguiremos fazer.

A primeira etapa a ser considerada é dar um pause na sua vida, e começar a olhar para você, respondendo às seguintes perguntas:

- O que tem de bom em mim e as pessoas sabem? Ou seja, já disseram para mim.
- O que tem de ruim em mim e as pessoas sabem? Ou seja, já disseram para mim.
- O que eu gosto de fazer mas não faço bem? Isso é Hobby
- O que eu não gosto de fazer mas tenho que fazer? Isso é Carma

- O que eu gosto de fazer e faço bem? Isso é construção de Carreira
- O que tem de bom em mim e as pessoas não sabem? É o hora de mostrar.
- O que tem de ruim em mim e as pessoas não sabem? É o hora de excluir.

Neste simples exercício de autoconhecimento, você já terá a noção do que você é, agora diante deste seu perfil, você deverá traçar um objetivo profissional, respondendo às seguintes perguntas:

- O que eu tenho de experiência?
- O que eu conheço bastante?
- O que eu faço muito bem?
- O que eu gostaria de fazer bem?

Agora é hora de criar um objetivo, ou seja, onde você quer chegar. Aqui depende muito de onde você está, se está empregado, se está procurando emprego e etc, por exemplo.

"Quero trabalhar no setor de avaliação de desempenho de uma empresa."

Muito bem, você só chegou neste objetivo porque você se conhece, agora é hora de verificar se você é capaz de alcançar este objetivo, ou seja, você tem conhecimento, habilidade e atitude para isso? Então vamos traçar um método para você, ou seja, o caminho para alcançar o objetivo. Devemos responder:

- O que precisa ter para trabalhar em Avaliação de Desempenho?
- Quais empresas estão procurando este profissional?
- Eu tenho conhecimento na área?
- Eu tenho experiência na área?

Lembre-se, nem tudo se resolverá em 1 dia, você deve manter o seu objetivo até alcançá-lo, sempre subindo um degrau por vez até chegar lá. Assim, se você não tem curso na área, você deverá fazer, não tem especialização, deverá fazer, não tem experiência, deverá atuar como estagiário ou voluntário por exemplo, buscando sempre aproximar do seu objetivo.

Quando estiver pronto, elabora-se uma biografia, um currículo e procure uma empresa, busque informar sobre ela, e boa sorte na entrevista.

Mas não acabou por ai, você foi contratado e agora? Agora você iniciará um novo processo, de conhecimento de carreira, ou seja, você é mais administrativo ou técnico? Você gosta de delegar? Ser responsável por várias pessoas? Gostar de comunicar e ter uma intercomunicação eficiente? Então sua área na carreira administrativa, agora se você sabe fazer muito bem o que foi delegado para você, gosta de trabalhar em grupo e proporcionar resultados na linha de frente, e não gosta muito de delegar funções para outras pessoas, ou seja, prefere supervisionar ou colocar a mão na massa, então sua área a técnica.

Sabendo disso, você deverá descobrir se a empresa em que você trabalha tem opções de carreira em Y, ou seja, seguir a administrativa (supervisor, coordenador, gerente, diretor e presidente), ou técnica (supervisor, líderes de setores, avaliadores e técnicos).

Após isso, inicia-se o conhecimento sobre o Plano de Carreira da empresa, ou seja, o que você deve fazer para conseguir subir de cargo, ou seja, ser promovido. Assim seus objetivos mudarão de acordo com a realidade e etapa de sua vida. O que você não pode deixar de fazer, é sempre realizar o exercício do autoconhecimento e buscar atualizar seus objetivos ao decorrer da vida, até que chegue uma hora que o equilíbrio profissional e de qualidade de vida está te satisfazendo.

Esperamos que você consiga com isso, trabalhar feliz e ter tempo para sua vida. E quando você levantar cedo, dizer, "que bom, vou trabalhar" ou quando tiver um problema enorme no trabalho, dizer "vamos resolver", ou por fim deixar de fazer algo programado para resolver um problema na empresa, você dizer "vou lá resolver e já volto", você conseguiu o equilíbrio, pois o trabalho não está te afetando emocionalmente, contudo você está com tempo para curtir sua vida e trabalhar naquilo que gosta.

Boa Sorte.



Link: <https://youtu.be/zDcdBZ7JaDo>

4. CONCLUSÃO

Conclui-se que toda empresa, não importa o seu tamanho, deverá propor um plano de carreira, ter uma administração de cargos e salários que proverá ao funcionário a oportunidade de ascensão de carreira com intuito de motivar e proporcionar a sua realização.

Assim, como a Petrobrás investir no capital humano é uma prioridade para a empresa. O foco em pessoas tem destaque no Plano Estratégico da companhia e a gestão do conhecimento e competências críticas é um dos direcionadores estratégicos de Recursos Humanos. Desenvolvendo programas que capacitam os colaboradores nos

mais diversos quesitos profissionais, treinamentos para capacitação técnica e autoconhecimento, gerando valor não somente ao profissional, mas o pessoal de cada um, conseqüentemente agregando mais valor para empresa, uma vez que é deixado claro e transparente os quesitos necessários para um chegar a determinado cargo. Dessa forma, oferecem aos colaboradores igualdade de oportunidades, respeitando as diferenças de gênero e a diversidade de culturas, conhecimentos e aptidões.

Buscou-se entender que neste projeto que o profissional deve manter seus objetivos de vida atualizados, buscando sempre alcançá-los, criando assim oportunidades, e quando elas aparecerem estar preparados. Também entende-se que o currículo é a porta de entrada das oportunidades, ele deve ser bem feito, realista e objetivo, assim como as metas pessoais de cada um.

REFERÊNCIAS

PETROBRÁS. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020-2022. Disponível em: <<https://petrobras.com.br/data/files/FF/61/6E/17/134CD71088F2BBD7B8E99EA8/6%20-ACT%202020-2022.pdf>> Acesso em 16 de Agosto de 2022.

DIAS, Guilherme. 2022. Como dar um feedback para um candidato: veja 8 modelos. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/modelo-feedback-candidato>> Acesso em 9 de setembro de 2022.

CARVALHO, A. V.; NASCIMENTO, L. P.; SERAFIM, O. C. G. Administração de recursos humanos. São Paulo: Pioneira, 1998.

PETROBRAS. QUEM SOMOS - CARREIRAS. Disponível em: <<https://petrobras.com.br/pt/quem-somos/carreiras/>> Acesso em 30 de agosto de 2022.

PETROBRAS. CONCURSOS - Disponível em: <<https://petrobras.com.br/pt/quem-somos/carreiras/concursos/>> Acesso em 3 de setembro de 2022.

PETROBRAS. PRATICAS TRABALHISTAS - Disponível em: <<https://petrobras.com.br/pt/quem-somos/carreiras/praticas-trabalhistas/>> Acesso em 3 de Setembro de 2022.

PETROBRAS. SERVIDORES. Disponível em: <<https://transparencia.petrobras.com.br/Servidores>> Acesso em 10 de setembro de 2022.

PETROBRAS. ORGANOGRAMA. Disponível em: <<https://petrobras.com.br/pt/quem-somos/organograma/>> Acesso em 10 de setembro de 2022.

