

ANEXO 1

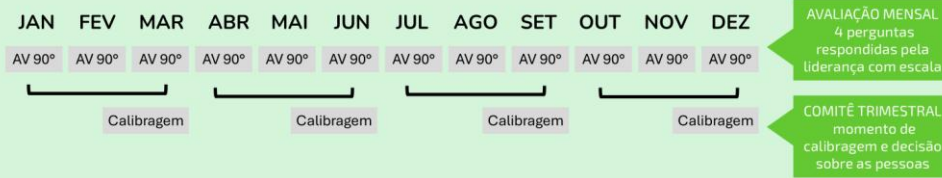


Competência	Descrição	Pontuação
#CONHECIMENTO APLICADO	Conhecimento e Habilidades Técnicas	1290
#VAI LÁ E FAZ	Proatividade e Protagonismo	1160
#SIMPLICIDADE	Ser e Fazer Simples	960
#FAZER JUNTOS	Trabalho em Equipe e Colaboração	860
#COMUNICAÇÃO QUE APROXIMA	Simples, Verdadeira e Construtiva	780
#VISÃO DE DONO	Estratégia e Visão Sistêmica	740
#OUSADIA CRIATIVA	Intraempreendedorismo e Criatividade	680
#INTELIGÊNCIA EMOCIONAL	Equilíbrio e Autoconhecimento	610
#APRENDER E MUDAR RÁPIDO	Adaptabilidade e autodesenvolvimento	600
#DIVERSIDADE E INCLUSÃO	Valorização e Respeito às Pessoas	520
#INOVAR PARA TRANSFORMAR	Visão de Futuro e Tendências	500
#DESENVOLVER PESSOAS	Cultura de Aprendizagem	480
#LIDERANÇA TRANSFORMADORA	Confiança e Exemplo	400

ANEXO 2

CASE 1

Fintech / 700 colaboradores / Porto Alegre-RS



Todas as decisões de promoções e méritos são definidas com base nas avaliações mensais dos gestores



Lideranças são incentivadas a conversar mensalmente com colaboradores antes de responderem as 4 questões

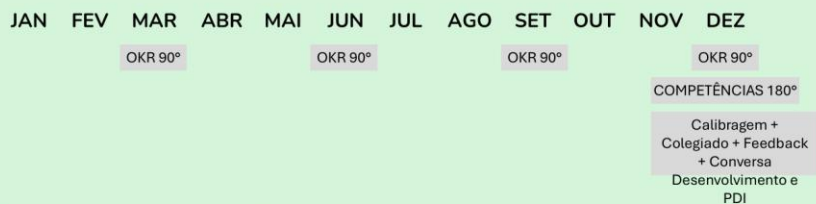


Pesquisa de clima refletiu bons resultados (com exceção do último ano, em que houve retomada de dias presenciais)

Classificação da informação: Uso Interno

CASE 2

Serviços Financeiros e Consultoria em TI / 300 colaboradores / Porto Alegre-RS



Competências são divididas por níveis, de acordo com o que chamam de "eixos de carreira e níveis de complexidade"



Além do resultado das avaliações dos OKRs e Competências (realizadas na Elofy), desenvolvem planilha que contempla outras variáveis, em alguns casos: Potencial e "Pessoas-chave"

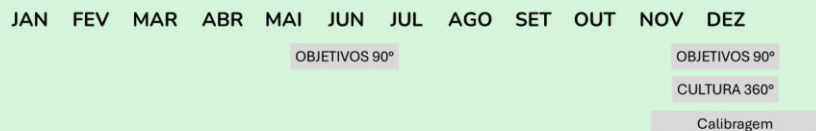


A gestão de consequências é apresentada aos gestores através de um guia, com ações específicas e serem tomadas, de acordo com os resultados (ex: colaborador por 2 anos seguidos no topo do ranking necessariamente precisa receber um novo desafio, ou mérito ou promoção, ou mais de um deles)

Classificação da informação: Uso Interno

CASE 3

Tecnologia da Informação e Serviços / Entre 1000 e 5000 colaboradores/ São Paulo - SP



Existem workshops e manuais de apoio a gestores e colaboradores na contratação de objetivos. Colaboradores participam da decisão sobre seus objetivos.



Gestão de consequências apenas para aspectos positivos. Não se usa para definição de desligamento. Foco nas forças da pessoas e fit destas com o contexto.



Atualmente estão desenvolvendo a continuidade do ciclo incluindo mapeamento de Sucessão. Conexão forte com estratégia > objetivos eram coletivos e passaram a ser individuais.

Classificação da informação: Uso Interno