



Fórum Gestão de Talentos 2016

Guia Orientativo - Colaborador


Ferramentas

de gestão de carreira na Cielo

O Fórum de Gestão de Talentos é uma das ferramentas do Programa Odisseia

Para saber mais sobre o Programa Odisseia e quais são os Oito Princípios de carreira, [clique aqui](#) e acesse o Portal da Universidade Cielo Trilha Odisseia



A large, bright blue abstract shape with rounded corners and a slightly irregular, torn-paper-like edge on the right side. It serves as a background for the text on the left.

Fórum de Gestão de Talentos 2016

Premissas

Caro Colaborador

Elaboramos este guia, para informa-lo quais serão as diretrizes para a realização do Fórum de Gestão de Talentos 2016.

Caso tenha alguma dúvida, entre em contato com seu BP ou envie um e-mail para o odisseia@cielo.com.br

Fórum de Gestão de Talentos 2016

O que é? Trabalho estruturado, realizado anualmente para avaliação colegiada dos colaboradores da Cielo, cujos resultados suportam a tomada de decisão relacionada as práticas internas de gestão de recursos humanos.

Objetivos: Ampliar o conhecimento sobre os profissionais da organização. Dar transparência para o indivíduo sobre a percepção da organização a seu respeito. Base para aplicação para a meritocracia.

Como é organizado? Os Fóruns são organizados por vice-presidência e nível, ou seja, são comparados colaboradores que tiveram desafios similares e que possuem responsabilidades de mesma complexidade. Participam do Fórum como avaliadores, o gestor direto do avaliado, pares do gestor e o gestor mediato.

A área de RH, na figura do Business Partner, tem o papel de facilitar o processo e garantir que ele seja realizado dentro das premissas da Cielo.

Quem é avaliado? Todos os colaboradores admitidos até Fevereiro/2016.

Quando? Março a Maio/2016

Fórum de Gestão de Talentos 2016

Metáfora

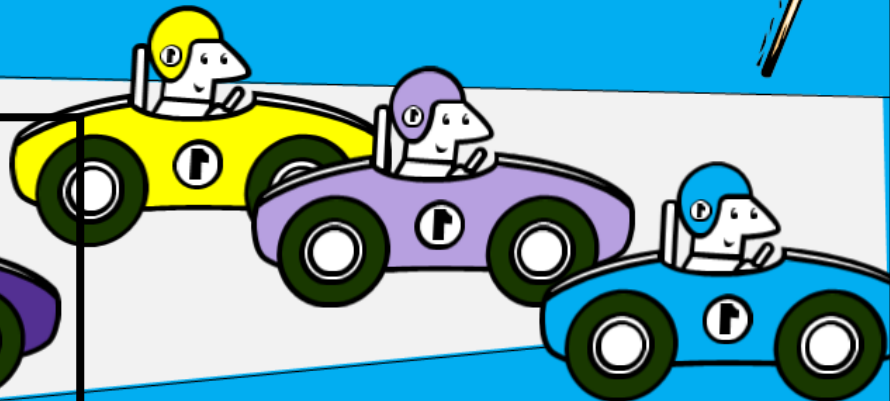
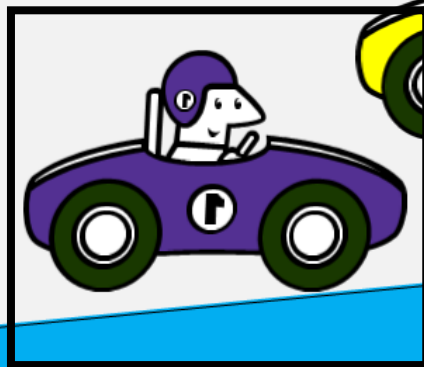
*Matriz Plotada considera as notas do GDD usada no início da discussão.
**Matriz Calibrada resultado do consenso do colegiado. Resultado final do Fórum de Gestão de Talentos

Tempo de corrida sozinho => Matriz Plotada (GDD)*
Tempo de corrida comparado => Matriz Calibrada**

Nosso piloto acabou de bater o seu recorde!
Fez seu melhor tempo, comparando com seus treinos anteriores.

Parabéns!!

Você vai receber seu PPR



Mas, quando comparado a outros pilotos....

Fui Transferido? Fui promovido? Sou recém admitido? Qual será meu quadrante?

Transferidos: Nos casos de transferências, o colaborador será avaliado no Fórum de Gestão de Talentos da nova área e o gestor da área antiga será convidado a participar do Fórum. Poderá ser indicado a um quadrante diferente ao esperado/esperado desde que haja consenso no colegiado e fortes evidências que comprovem a indicação.

Admitidos e promovidos

Os colaboradores admitidos e promovidos, que na data da realização do fórum, tiverem até seis meses de empresa ou posição inclusive, serão considerados esperado x esperado automaticamente sem exceções. Não serão elegíveis a mérito ou promoção.

Data de Admissão e/ou Promoção	Data do Fórum	Quadrante
01/09/2015	01/03/2016	Esperado/Esperado obrigatoriamente
01/09/2015	15/03/2016	O quadrante do colaborador será discutido no Fórum de Gestão de Talentos
10/10/2015	05/04/2016	Esperado/Esperado obrigatoriamente
10/10/2015	20/04/2016	O quadrante do colaborador será discutido no Fórum de Gestão de Talentos

Feedback? Quando devo receber?

Após a realização do Fórum de Gestão de Talentos, a área de Recursos Humanos disponibiliza ao gestor os comentários com o consenso do colegiado.

Ao receber estes comentários, o gestor terá 15 dias para agendar o feedback.

Prazo máximo para recebimento do feedback é 30/06/2016.

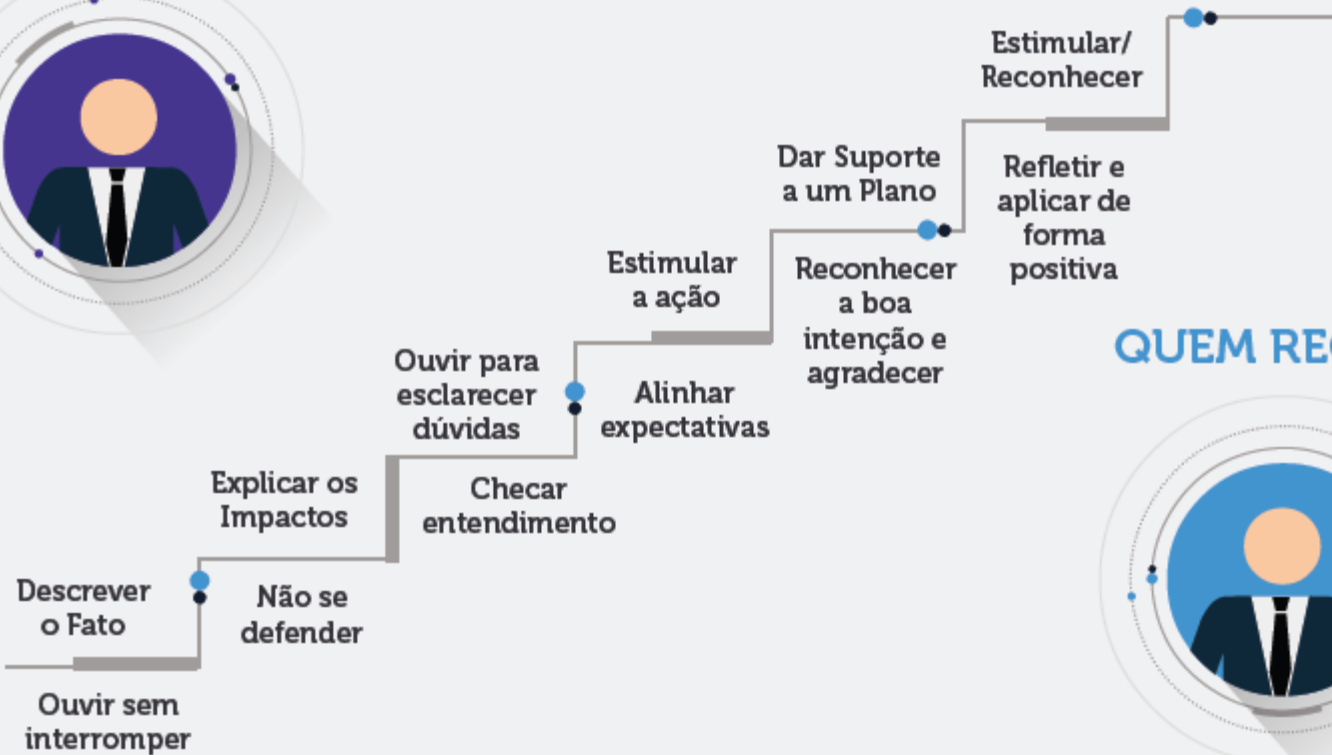
Temos duas pesquisas para monitorar a qualidade do feedback. A primeira é realizada quando terminamos a avaliação de competências e goals, sendo que a segunda é realizada após a conclusão dos Fóruns de Gestão de Talentos.

A pesquisa é confidencial e os resultados são divulgados por diretoria e quando houver no mínimo oito respondentes.

Tenha atitude protagonista! Participe das pesquisas de monitoramento da qualidade do feedback e contribua para a melhoria do processo!



QUEM DÁ



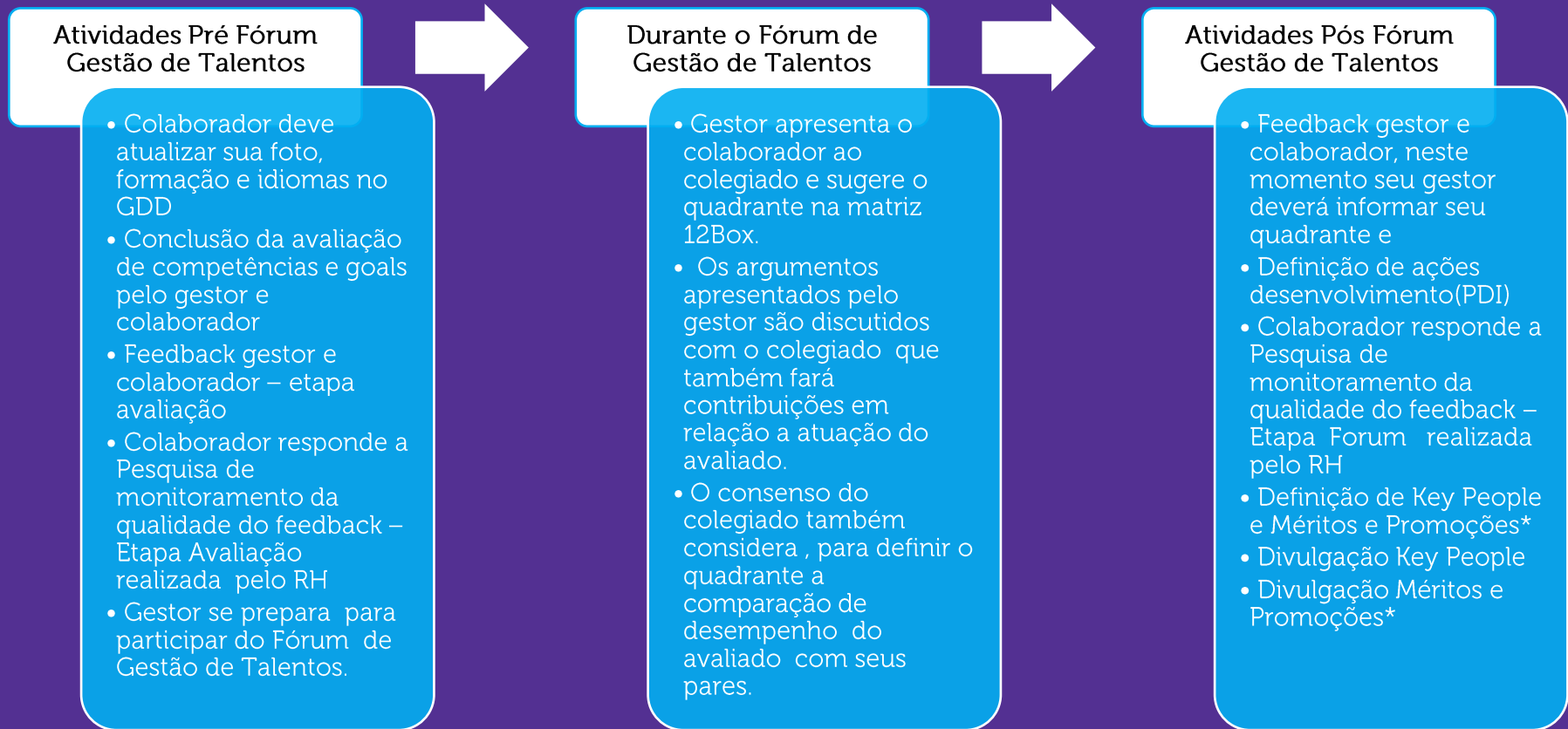
QUEM RECEBE



Feedback
Você
também
tem seu
papel!

Para saber mais
sobre feedback,
[clique aqui](#) e acesse
o Portal da
Universidade Cielo
Trilha Odisseia

Como o Fórum de Gestão de Talentos acontece?



* Conforme a disponibilidade orçamentária e política de remuneração

Como sou apresentado pelo meu gestor no Fórum de Gestão de Talentos?

Engage - Versão 2.0.0.11

Matriz Próximo Imprimir

GDD Cielo

Parte 1/2

Foto

Ciclo 2015

Nome – Idade
Cargo
Vice-Presidência
Tempo de casa
Formação Acadêmica

Ano	Goals	Competências	Geral	Quadrante	Performance/Comportamento
2015	3,90	4,20	4,0	Não realizado	—
2014	4,10	3,90	4,0	Diferenciado	Diferenciada/Esperado
2013	3,80	3,50	3,5	Esperado	Espeado/Esperado

Comentários do último fórum

Aqui aparece os comentários do ultimo Fórum

Comentários Gerais

Aqui aparece os comentários gerais que o gestor fez no GDD

Qual seu interesse na carreira?

Aqui será visto o que você respondeu no GDD

Pontos Fortes

Excelência na Execução
Atitude Orientadora

Necessidades em Desenvolvimento

Atitude de Dono
Construção de Relações

Competência	Auto (Auto)	Gestor (Gestor)
Cooperação e Integração	4	5
Excelência na Execução	5	6
Atitude de Dono	4	5
Cliente Encantado	3	4
Comunicação Clara e Transparente	3	4
Construção de Relações	3	4
Agente de Mudança	3	4
Atitude Orientadora	4	5

O perfil do colaborador é apresentado pelo gestor ao colegiado

Nesta apresentação, o gestor fala a respeito dos pontos fortes do colaborador, pontos de desenvolvimento, principais entregas e aspirações de carreira

Como é a matriz 12Box que a Cielo utiliza?

	GAP	Esperado	Diferenciado	Cielo
Compe	Performance com gap Comportamento destacado GAP	Performance Esperado Comportamento destacado ESPERADO	Performance diferenciada Comportamento destacado GOLD	Performance excepcional Comportamento destacado CIELO
	Performance com gap Comportamento esperado GAP	Performance Esperado Comportamento esperado ESPERADO	Performance diferenciada Comportamento esperado DIFERENCIADO	Performance excepcional Comportamento esperado GOLD
	Performance com gap Comportamento com gap GAP	Performance Esperado Comportamento com gap GAP	Performance diferenciada Comportamento com gap GAP	Performance excepcional Comportamento com gap GAP
				Goals

Dúvidas

| 1 - Em que momento devo falar a respeito da pergunta: 'Quais são seus interesses de carreira na Cielo no próximo 03 anos?' que preenchi no GDD?

No feedback. É o momento apropriado para alinhamento das expectativas com seu gestor.

| 2 - Como funciona o processo de priorização dos méritos e promoções?

Para o processo de méritos e promoções, levamos em consideração o quadrante que foi avaliado no fórum de gestão de talentos. A prioridade para a concessão do mérito será: colaboradores nos quadrantes Cielo, Gold e Diferenciado nesta ordem conforme a disponibilidade orçamentária e política de remuneração. Os quadrantes esperado/esperado e gap não são elegíveis ao mérito.

| 3 - Por que o colaborador no quadrante esperado x esperado não é elegível ao mérito?

O colaborador que está quadrante Esperado/Esperado já recebeu seu PPR pelas entregas relativas aos seus goals e sua remuneração mensal pelas atividades que eram esperadas da sua posição. Trabalhamos com o conceito da Meritocracia: valorizar a contribuição individual diferenciada entre os colaboradores na organização

Dúvidas

| 4 - No Fórum de Gestão de Talentos fui considerado como esperado x esperado por ter sido promovido, posso ser elegível as ações de desenvolvimento e reconhecimento como Key People e Cielo Coaching?

Ser promovido é um dos maiores reconhecimentos que podemos ter em nossa carreira. Neste momento, seu papel e responsabilidades mudam e todo seu esforço e empenho na posição anterior foi recompensado. Você inicia uma nova jornada, onde terá uma curva de adaptação e aprendizagem, além do desafio de produzir novos resultados, por isso neste momento você não será elegível ao Key People e ao Cielo Coaching, que possuem suas regras de elegibilidade que não contemplam esta situação.

| 5 - Por que o quadrante comportamento destacado x desempenho esperado, não é considerado como diferenciado?

O conceito deste quadrante, está alinhado com o pagamento do PPR, ou seja, 30% do valor da nota é composta por competências e 70% pela nota de goals.

Dúvidas

| 6 – Por que não se utiliza somente a nota de competência e goals para definir o quadrante?

No Fórum de Gestão de Talentos, o colaborador terá seu desempenho e comportamento comparados com seus pares além disto é considerada a sua atuação do dia-a-dia seja na interação com os demais colaboradores quanto em suas entregas que não estão relacionadas aos goals. A análise e definição do quadrante é feita de forma colegiada através de consenso, o traz maior credibilidade e transparência ao processo.