

Nossa atuação  
frente ao  
**COVID-19**

REAGIR

PLANEJAR

RETOMAR

# Vivendo este novo Momento



# Redefinindo Conceitos

- COVID-19 é uma crise fundamentalmente baseada em pessoas
- Não existem precedentes comparáveis
- Momento mundial e local
- Transformação Econômica, Humana e Tecnológica
- A Empresa invadiu a casa ou a casa invadiu a empresa?
- O que nos tornamos?
- Como sairemos dela?



# Global Landscape



## Principais drivers para “return start”

- “Achatamento” da curva de contaminação e óbitos
- Aumento de disponibilidade dos leitos (30 a 40%)
- Testagem em massa, com foco em atividades essenciais
- Tecnologia de detecção precoce em massa (Temperatura, Reports, Nucleos de Diagnostico Integrado e Tratamento Remoto)
- Uso de IA e IOT para detecção e informação
- Uso de EPis em massa

## TRANSITION



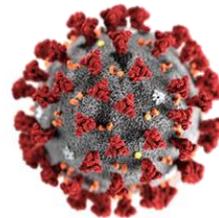
## RESTRICTION





# Desafios e Iniciativas

- **Primeiros 15 dias:** Aumento na Produtividade e uso da capacidade instalada
- Após 1a quinzena: Um vasto senso de **desconexão, uma nova maneira de interagir** e se comunicar, um uso mais **intenso da tecnologia** e, finalmente, **uma nova maneira de trabalhar.**



## 2020: L'anno in cui è il lavoro è cambiato per sempre

Employee Experience Survey

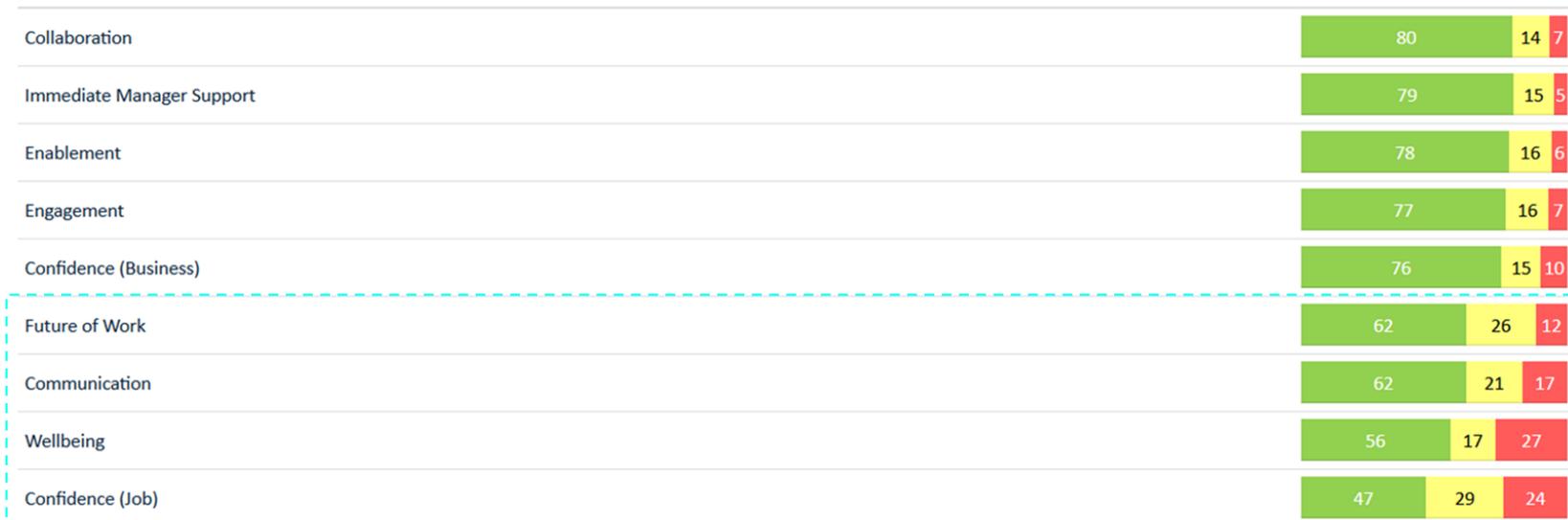
Nel corso di questi ultimi mesi stiamo assistendo ad una straordinaria **disruption** a fronte della recente crisi sanitaria che ha implicazioni senza precedenti sull'economia globale.

Molte aziende si sono attivate con iniziative per la salvaguardia della salute delle persone e per garantire la massima continuità possibile al business. La situazione contingente ha dato una forte accelerazione a nuove pratiche lavorative, i datori di lavoro ed i lavoratori sono stati proiettati in una condizione di lavoro completamente nuova. Lontani dagli uffici, con la necessità di adattare stili e modalità di comunicazione differenti rispetto a quanto sono soliti fare, con l'opportunità di dover gestire un equilibrio del tutto nuovo tra vita lavorativa e familiare.

"In questo scenario di profondo cambiamento, Mercer intende mettere a disposizione della business community le proprie competenze e la propria comprovata esperienza oltre che i servizi/database e **benchmarking** per interpretare, analizzare e contribuire al miglioramento dell'ingaggio e dell'**employee experience** delle proprie persone.

Per contribuire all'analisi delle aree di ottimizzazione di produttività e dell'efficacia delle pratiche di remote/**smart working**, Mercer ti offre l'opportunità di partecipare ad una indagine gratuita e volta a determinare quale impatto ha avuto e sta avendo questa esperienza inedita nel ridefinire il concetto stesso di lavoro, di spazio lavorativo fisico/virtuale, di relazioni con i colleghi e con le tecnologie a supporto.<sup>1</sup>

# Pesquisa Mercer – Forza del Lavoro - Italia



**96 Empresas participaram**  
**83% entre as 100 maiores do País**  
**14 de Abril de 2020**

# Lessons Learned



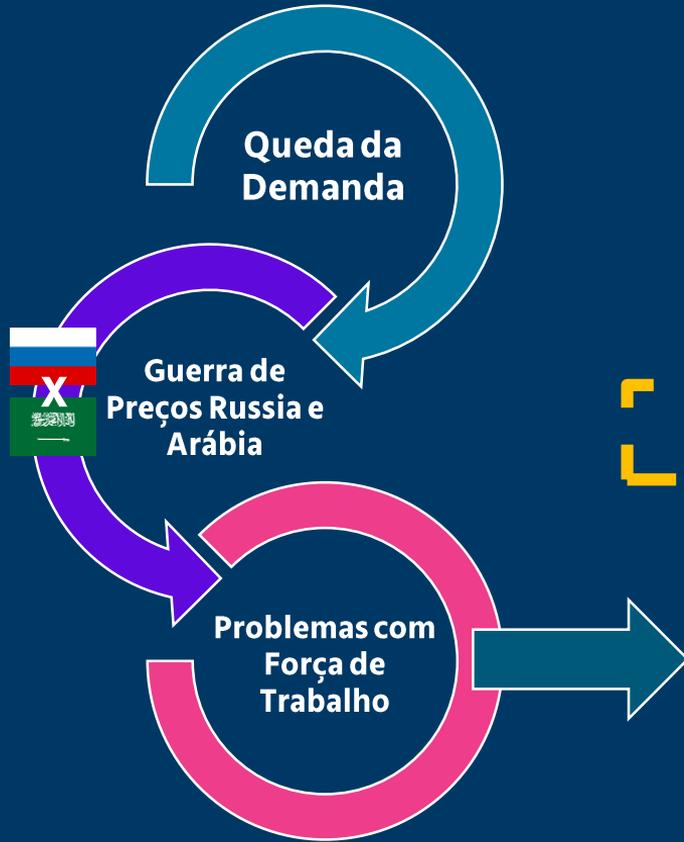
- Uso massivo de **Modelos Preditivos, IA, IOT e Tele-Medicina**
- **Testagem e Tratamento em Massa**, com Modulos e Protocolos definidos por tecnologia e **aprendizagem via BOTs**
- Volta ao trabalho com Protocolos intensos de **proteção pessoal, escalonamento de horarios, re-testagem, controles**
- Investimentos em 2 principais áreas: **Bem Estar e Aumento da Produtividade**



**GPA**  
Global Privacy Assembly

Will we give up privacy for security after Covid-19?

# Desafios para o Setor



A CONTINUIDADE DO NEGÓCIO VAI ALÉM DO NEGÓCIO

Supply Chain Workforce  
Questões Regulatórias  
Distância Física e Dificuldades com Trabalho Remoto

# Ação do Estado



Isenção de  
Medidas  
Restritivas\*

Designaram a produção de petróleo e gás e a produção, distribuição e comercialização de combustíveis, gás e outros derivados de petróleo como atividades essenciais

## INVESTIMENTO EXTERNO

O Comitê de Minas e Energia, com a aprovação da Agência Nacional de Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis, reguladora brasileira de hidrocarbonetos, **suspendeu** os planos de realizar uma rodada de licenciamento para concessões de exploração e produção. Espera-se que o **mesmo ocorra para duas ofertas de contratos de compartilhamento de produção em relação ao pré-sal do Brasil**

*\*Embora sejam necessárias para implementar medidas adequadas para impedir a propagação do COVID-19 no local de trabalho.*

# Desafios para Momento e o Depois

- Valor na **Excelência Operacional**
- Demanda de mais “brain” e menor custo de produção
- HR Delivery é extremamente sensível a capacidade de atração e retenção dos melhores talentos AGORA
- Transformação Digital e da Matriz Energética vai demander novos skills e desenvolvimento

The image shows a screenshot of a Mercer report page. At the top, there is a navigation bar with the Mercer logo and links for 'What we do', 'Our thinking', and 'Our company'. The main heading is 'Energy' followed by 'Mercer's Oil and Gas Talent Outlook 2016-2025'. Below the heading, there is a summary paragraph: 'Mercer developed the Oil and Gas Talent Forecast, which focuses on the supply and demand of critical industry jobs, to help organizations better anticipate and manage their future workforce. It provides objective, fact-based talent forecasts that use Mercer's proven ELM Analysis® (External Labor Market). With this key data in hand, HR can partner with and guide business leaders in making sound, informed human capital decisions under very different industry scenarios. By aligning workforce planning strategy with company goals, proactive employees can operate optimally during times of turmoil and economic uncertainty. This report provides high-level insights from that research and samples of the data we can bring to bear on projects.' There are social media share buttons for LinkedIn, Twitter, Facebook, and Email. A 'Download the full report' link is also present. Below the text, there is a thumbnail for the report cover, which features two workers in blue uniforms and hard hats. The cover text reads 'OIL AND GAS TALENT OUTLOOK 2016-2025 STRATEGIC PLANNING IN TIMES OF UNCERTAINTY'. At the bottom of the page, there is a footer with the Mercer logo and the slogan 'MAKE TOMORROW, TODAY'.

# A história até agora (e daqui para frente...)

Reagindo ao COVID-19

Retornando ao Trabalho

Recuperação para Crescimento

## Reações rápidas à crise

Objetivo: manter as pessoas seguras, saudáveis e bem informadas



### Fase 1

- Ativar BCPs
- Foco na saúde e no cuidado com os funcionários
- Adaptação do trabalho (escalas de trabalho, trabalho remoto)

## Foco renovado na produtividade e gerenciamento de custos

Objetivo: manter as pessoas trabalhando enquanto gerencia os custos de forma cuidadosa



### Fase 2

- Apoiar gestores de pessoas
- Realinhar custos e metas
- Ajustar problemas técnicos
- Observar as “novas regras da comunidade”

## Ajustando-se a um “novo normal” e uma nova turbulência econômica

Objetivo: descobrir o que podemos aprender com os desafios que estamos enfrentando



### Fase 3

- Começar a investir em novas oportunidades de crescimento?
- Reorganizar para incorporar o aprendizado da disrupção?
- Ajustar o trabalho para equipes menores?

## Encontrar maneiras de reintegrar o que perdemos

Objetivo: voltar totalmente ao mundo presencial e acelerar



### Fase 4

- Agir com cautela para evitar outro outbreak?
- Apoiar as pessoas que voltam ao trabalho?
- Encontrar novas maneiras de alcançar os clientes?

# O QUE O COVID-19 SIGNIFICA PARA OS NEGÓCIOS DAQUI PARA FRENTE? NOVOS DESAFIOS EXIGEM NOVA MANEIRA DE VER AS COISAS

## **Inovação** Continua

Criatividade constante para acompanhar as mudanças do mercado  
Evolução de sistemas e processos e para apoiar agilidade e eficiência; pessoas e operacionais

**Foco no  
Futuro**

## **Agilidade, Rapidez** **Adaptabilidade**

Prontidão permanente  
Capacidade de adaptar modelos de negócios e executar rapidamente  
Competências de liderança e gestão para liderar em um mundo VUCA

**Corrida para  
Reskill**

## **Digitalização** Acelerada

Aprimorando recursos tecnológicos para apoiar agilidade e eficiência, além de conectividade e coesão em um mundo cada vez mais "on-line"

**Sentido com  
Ciência**

## **Mudança** **Cultura Trabalho**

Novas formas de trabalhar, incluindo maior flexibilidade  
Importância da confiança, empoderamento e empatia  
Foco contínuo na experiência do funcionário em meio a constantes mudanças

**Energize a  
Experiência**

welcome to

**brighter**