

## 1º ENCONTRO DE BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO

NOME	EMPRESA/ÓRGÃO	CONTATOS	PRÁTICA DE SUCESSO	DESAFIO
<b>Maria Inês de M. Espínola Dias</b>	Ministério das Cidades	2108-1249	- Mapeamento de competências - Plano anual de capacitação	- Dimensionamento da força de trabalho; - Identificação dos processos; - Prazo
<b>Mauro Barreto</b>	Câmara dos Deputados	3216-2008	- Considero que a capacitação dos servidores e a transparência são práticas de sucesso na minha instituição.	- Dimensionamento da força de trabalho. - Diante da crescente diminuição do número de servidores X a limitação orçamentária para repor recursos humanos, por meio de concurso, o dimensionamento de pessoal é um projeto fundamental para a minha instituição.
<b>Sem identificação</b>	Sem identificação	Sem identificação	- Programa de excelência corporativa	- Dimensionamento de equipes
<b>Celso de Oliveira de Souza Neto</b>	TJDFT	Sem identificação	- EC 95 – A Emenda Constitucional 95, que trata dos limites de gastos públicos, afetará drasticamente a força de trabalho na administração pública federal, modificando profundamente as relações com a sociedade e agravando as prestações de serviços. Como ser um Estado melhor diante desse grande desafio?	
<b>Marcelo Cota</b>	Banco Central	3414-1270	- Sem perder o foco na resolução dos inúmeros problemas do dia-a-dia de um departamento de gestão de pessoas, procura-se investir nos pilares pessoas-processos-TI para reinventar a gestão de	- Empoderar, motivar, “acordar” servidores e gestores de um departamento de gestão de pessoas para o seu necessário e efetivo papel de gestor de pessoas, facilitador,

			<p>peças: de um RH operacional para um departamento de gestão de pessoas eficiente, interlocutor e estratégico.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantação gradual;</li> <li>- Formulário de avaliação simples;</li> <li>- Processo rápido para avaliação de talentos e de bons servidores;</li> <li>- Processo assistido e seguro para avaliar pessoas com baixo ou sem desempenho;</li> <li>- Abordagem de temas complementares como gestão de conflitos, prevenção e assédio, geração Y, dentre outros.</li> </ul>	<p>interlocutor, consultor estratégico, gestor de processos, “cuidador” de pessoas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Como efetivar a avaliação e a gestão de desempenho de forma a recompensar os bons servidores, a motiva a realização profissional e a recuperar os que não desempenham?</li> </ul>
<b>Fernando Rincon</b>	Senado Federal	3303-4097	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Integração da equipe à estratégia institucional, com ideia de valor e contribuição individual;</li> <li>- “Termômetro” de clima e ambiente, com feedback associado;</li> <li>- Na linha da estratégia da Brasal, “cuidar” dos servidores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Negociação de metas;</li> <li>- Fomentar o pertencimento;</li> <li>- Programas de sucesso;</li> <li>- Conciliação de interesses.</li> </ul>
<b>Sem identificação</b>	Sem identificação	Sem identificação	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desenvolvimento da liderança;</li> <li>- Práticas de promoção à saúde;</li> <li>- Gestão de clima organizacional;</li> <li>- Retenção de Talentos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sucessão e arquitetura organizacional;</li> <li>- Gestão e eficiência operacional;</li> <li>- Comunicação Interna;</li> <li>- Mapeamento de talentos.</li> </ul>
<b>Sem identificação</b>	Sem identificação	Sem identificação	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Racionalização dos processos de trabalho;</li> <li>- Mapeamento dos fluxos de trabalho;</li> <li>- Comprometimento de equipes;</li> <li>- Integração de equipes;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manutenção do comprometimento de equipes;</li> <li>- Automação dos processos de trabalho.</li> </ul>
<b>Sem identificação</b>	Sem identificação	Sem identificação	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mapeamento, melhorias E “novos” indicadores dos processos de trabalho;</li> <li>- Desenvolvimento de processo de permuta e mobilidade de servidores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantar programa de gestão de desempenho;</li> <li>- Reavaliar políticas de QVT;</li> <li>- Equilibrar a distribuição da força de trabalho;</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Projeto de gestão da força de trabalho: implantar.</li> </ul>
<b>Brunno Ferraz</b>	Coferly Cosmética LTDA	(11) 4615-4555 brunno@cofery.com.br	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantação de modelo de gestão LEAN (metodologia)</li> <li>- Desenvolvimento de liderança e pesquisa de engajamento dos colaboradores <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planejamento estratégico e desdobramento da estratégia (Hoshin - Lean)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alinhamento do propósito individual do colaborador com o propósito da organização.</li> <li>- Melhoria contínua dos processos produtivo e de gestão em busca de produtividade.</li> <li>- Reconhecimento da liderança e da área de gestão de pessoas como ponto central de apoio/ atendimento dos colaboradores.</li> <li>- Planejamento e equilíbrio das ações de melhoria de clima, saúde e qualidade de vida dentro das organizações.</li> <li>-Direcionamento da organização para a satisfação do cliente com a geração de melhores resultados bancários.</li> </ul>
<b>Adriana Holanda</b>	Sebrae Nacional	(61) 3348-7252	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Sistema de Remuneração variável vinculado à metas individuais, de equipe e institucionais.</li> <li>-Programa de formação de lideranças.</li> <li>-Metas institucionais vinculadas a excelência na gestão.</li> <li>-Programa de reconhecimento de práticas de simplificação de processos internos.</li> <li>- Programa de qualidade de vida já em implementação.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mudanças de cultura &gt; o momento atual não tem mais espaço para um modelo mental que não coincide com os valores da instituição a ética, a conduta.</li> <li>-Transformação Digital.</li> <li>-Engajamento</li> <li>- Informatização dos sistemas de monitoramento de metas.</li> </ul>

			<p>Reestruturação interna.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos Humanos como estratégia institucional</li> <li>- Disponibilizar a equipe que possui cargos distintos (parte servidor efetivo parte servidor comissionado).</li> <li>- Estimular constantemente na busca da excelência profissional na agregação de valor em novas contribuições (diferente) rotina (diferente) burocracia.</li> <li>- Perfeições (diferente) eficiência, eficácia.</li> <li>- Jornada de trabalho (Diferente) qualidade do trabalho (excelência!!).</li> <li>- Promover a gestão da mudança.</li> </ul>
<b>Theophilo</b>	ALEMG	31 99305-0064	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realização de dimensionamento de pessoal.</li> <li>- Utilização de programa de Dimensionamento gerencial.</li> <li>- Realizar reavaliação de pessoas.</li> <li>- Planejamento estratégico institucional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Otimizar a utilização de recursos humanos</li> <li>- Racionalizar processos</li> <li>- Rever estrutura organizacional</li> <li>- Manter alto nível de engajamento das equipes</li> </ul>

				-Promover o desenvolvimento permanente atrelado às reais necessidades da organização.
<b>Henrique Cardoso</b>	Senado Federal	3303-3379	<p>Processo eletrônico inteligente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Fusão das secretarias de gestão de pessoas e saúde.</li> <li>-Vídeos de como fazer (tutorial em vídeos sobre formas de executar o processo)</li> <li>-Programa de formação gerencial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumento da eficiência na execução dos trabalhos.</li> <li>- Automatização de processos no Serviço Público</li> <li>- Redução do quadro de pessoal em decorrência de aposentados</li> <li>-Promover a capacitação com base em trilhas de conhecimento.</li> </ul>
<b>Sem identificação</b>	Sem identificação	Sem identificação	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Desenvolvimento do planejamento tático-operacional contemplando a identificação das necessidades de aquisições e contratações, bem como o período em que o objeto do precisará estar disponível.</li> <li>-Conjugação de esforços setorizados para cumprimento do calendário de contratações.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Envolvimento de todas as unidades para cumprimento de prazos da iniciativa que compões os planejamentos.</li> <li>-Convencer as unidades a inserirem em planejamento todas as suas demandas estruturantes de aquisição e contratação.</li> </ul>
<b>Flávio Lima</b>	Senado Federal	<a href="mailto:fhlima@senado.gov.br">fhlima@senado.gov.br</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Valorização dos aspectos humanos e motivação baseada nisso.</li> <li>-Design thinking para solução de problemas.</li> <li>-Ferramentas modernas de comunicação (Whatsapp/gestão de tarefas/trello/evernote)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Cultura voltada ao desempenho</li> <li>-Visão compartilhada (Construir e manter)</li> <li>-Desdobramento estratégico (fazer e medir os resultados) e comunicar.</li> </ul>
<b>Joelmo Borges</b>	Senado Federal	3303-3481	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Mapeamento de Processos Internos</li> <li>-Definição de cenários orçamentários no planejamento de contratações.</li> <li>-Saneamento e planejamento de carteira de projetos.</li> <li>-Implementação de escritório setorial de governança aplicado a infraestrutura.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Desenvolvimento de plano de capacitação voltado para a área de infraestrutura.</li> <li>-Desenvolvimento de um fluxo de trabalho adequado ao desenvolvimento de projetos de engenharia.</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>-Manter o engajamento das pessoas durante o ciclo de gestão.</li> </ul>
<b>Sem identificação</b>	Sem identificação	Sem identificação	Desenvolvimento de um plano de comunicação interna construído de forma coletiva.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Iniciar um processo contínuo no desenvolvimento de gestão de recursos humanos no âmbito da minha instituição que leve em consideração aspecto gerencial, apartidário, técnico, desenvolvendo competências, identificando lideranças, compartilhando responsabilidades comuns e missão proposta pelo órgão.</li> </ul>
<b>Sem identificação</b>	Sem identificação	Sem identificação		<ul style="list-style-type: none"> <li>Central de Compras</li> <li>- Otimizar os custos de TI</li> <li>BACEN - Direto ao ponto</li> <li>- Tornar a TI atraente / Ouvir</li> <li>Natura - Gestão de desempenho e metas</li> <li>- Implantar isso</li> <li>BRASAL - Qualidade de vida.</li> <li>- Tornar a TI atraente</li> </ul>
<b>Alessandro</b>	Senado Federal	alessandro.albuquerque@senado.gov.br	Governança de TI	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Desenvolvimento de Pessoal</li> <li>-Encontros e balanceamento ideal entre pessoal interno e serviços contratados.</li> <li>-Gestão de competência e desenvolvimento de pessoal</li> <li>- Transformar técnicos em gestores.</li> <li>- eficiência e produtividade</li> <li>- Usar indicadores sistematicamente</li> </ul>

<b>Sem identificação</b>	Sem identificação	Sem identificação	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unidade socioambiental implementada e ligada à alta administração</li> <li>- Plano de logística sustentável implementado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementar um novo modelo de gestão de frotas</li> <li>- Engajar maior os gestores quanto à importância do planejamento estratégico e objetividade do plano de logística sustentável.</li> <li>- Trazer as ações de sustentabilidade para a gestão central do órgão.</li> </ul>
<b>Danilo Acosta</b>	Bancon Central	Sem identificação	Aplicação do olhar sobre QVT no banco.	Reavaliar políticas de QVT e implementar com novo conceito ampliado.
<b>José Eduardo Varanda</b>	Senado Federal	61 3303 3721 jvaranda@senado.leg.br	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Governança de contratações e TI</li> <li>- Planejamento Estratégico corporativo e Desdobramento em projetos transversais.</li> <li>- Programa de formação gerencial</li> <li>- Avaliação de Políticas Públicas</li> <li>- Manhã de Ideais</li> <li>- Dimensionamento de pessoal.</li> <li>- Rede de Processos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teto orçamentário e redução do quadro de servidores.</li> <li>- Formação de sucessores e gestão do conhecimento.</li> <li>- Desenvolvimento de gestores e lideranças.</li> <li>- sustentação das novas práticas de gestão e governança entre os ciclos políticos.</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestão de portfólio de projetos e serviços.</li> <li>- Planos de gestão.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Engajar toda a instituição para enfrentar estes desafios.</li> <li>- Integrar as áreas de atendimento e de demandas por serviços.</li> <li>- Foco no cliente</li> <li>- Gestão de serviços como ferramenta para a melhoria da organização.</li> <li>- Compras compartilhadas</li> <li>- Implantar planos de gestão e metas de desempenho</li> </ul>
<p><b>Deborah Calácio</b></p>	<p>Turma da Ritinha</p>	<p>(11) 98700-4510</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ter qualidade de vida e autonomia - Home Office</li> <li>-Trabalhar em projetos holísticos e ter um (...) das citações. Saber onde e porque dos gargalos.</li> <li>-Avaliação 360 pareada ao coaching.</li> <li>- Autoavaliação + autoconhecimento e ocupações corretas CSA corporações.</li> <li>-Competências do século XXI</li> <li>-Ambiente inovados + pessoas que sabem suas fortalezas e (???)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Criar processos em Startup</li> <li>-Criar recompensas monetizadas</li> <li>-Criar plano de carreira</li> <li>-Budget curto</li> <li>-Constância: Devolutivas coerentes voltadas para a pessoa envolvida no processo.</li> <li>- Trabalhar a desenvoltura para que o outro não veja como agressão ou insulto.</li> </ul>



			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constante aprendizado e diálogos que trabalha a comunicação no</li> <li>- Design thinking</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valorização do Capital Humano</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trazer para o serviço público práticas da iniciativa privada.</li> </ul>
<b>Fabício Ferrão</b>	Senado Federal	f.arújo@senado.gov.br	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Centros WIKI para as áreas</li> <li>- Programa de formação gerencial como ferramenta de PDCA para realizar gestão de competências.</li> <li>- Porque não criar células de contratações complexas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar compras públicas em menos tempo, com alto índice de aderência as normativas.</li> <li>- Eficiência e produtividade</li> <li>- Como engajar os funcionários públicos a atingir melhores resultados, sendo que as possibilidades de recompensa e / as punições extremamente limitadas?</li> </ul>
<b>Sem identificação</b>	Sem identificação	Sem identificação	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Práticas de qualidade vida e cuidados com a saúde.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definição de metas e indicadores.</li> </ul>
<b>Kelson Ferreira Rocha</b>	STJ	krferrei@stj.jus.br - 61 991721730	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planejamento de aquisições e contratações</li> <li>- Normatização; Definição de prazo para conclusão dos certames; Divulgação interna do plano de compras; engajamento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consolidar o processo de compras compartilhado no poder judiciário -</li> <li>- Necessidade de existência de plano de contratações que sejam temporalmente aderentes em relação ao prazo para início da execução dos</li> </ul>

			das unidades para cumprimento dos prazos.	objetos; maior compartilhamento informacional prévia das necessidades dos órgãos (redes de informações de compras).
<b>Lúcio Henrique X Lopes</b>	Câmara do Deputados	lucio.lopes@camara.leg.br	- Laboratório Hacker	- Novo regime fiscal e a gestão de pessoas.
<b>Sem identificação</b>	Sem identificação	Sem identificação	- Em referência a qualidade de vida o CNJ no ano passado desenvolveu um (jogo), uma “disputa” entre equipes com o objetivo de acompanhar a perda de peso dos participantes, o projeto foi bem acolhido nos órgãos e vários servidores tiveram melhoria na saúde.	- Nos temas tratados, dois chamaram a atenção por serem desafios a serem vencidos no órgão  1) Redefinição do modelo de transporte, algo que inclusive será acompanhado pelo plano de sustentabilidade.  2) Melhoria de processo de contratação, tornando mais ágil e, nesse sentido, a ideia do “painel de preços”, auxiliaria.
<b>Alexandre Genta</b>	TJRS	(51) 993917946 - (51) 3210-7282	- Reconhecimento dos servidores aposentados  - Programa de QVT  - Programas de preparação para aposentadoria	- Buscar formas de reconhecer pessoas no serviço público devido ao engessamento legal.  - Engajar e desafiar pessoas.  - Desenvolver Líderes.

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acompanhamento de servidores (abrangência organizacional)</li> <li>- Gestão por competência</li> </ul>	
<b>Sem identificação</b>	Sem identificação	Sem identificação	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conversas - Trocas de experiência para formular estratégias de forma sistêmica.</li> <li>- Plano de logística sustentável construído de forma colaborativa.</li> <li>- Transparência - sistema de business intelligence.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Governança - Alinhamento do Planejamento estratégico ao orçamento e às contratações e RH.</li> <li>- Engajar as pessoas aos resultados.</li> <li>- Trazer a sustentabilidade   Qualidade de vida à estratégia do órgão.</li> <li>- Fluxo de informação setorial.</li> </ul>
<b>Sem identificação</b>	Sem identificação	Sem identificação	Sistema de compras e contratações.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melhorar a eficiência e eficácia da prestação de informação na área de gestão de pessoas.</li> </ul>
<b>Walter Cunha</b>	CGU	Sem identificação	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alinhamento estratégico que tem potencializado a eficiência e produtividade.</li> <li>- Flexibilidade de jornada de trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestão de competência</li> <li>- Motivação, integração e desenvolvimento de empatia entre os servidores.</li> </ul>

<p><b>Márcio Eduardo Buck</b></p>	<p>Natura</p>	<p>marciobuck@natura.net</p>	<p>- Desdobramento de metas da PLR - área de gestão realiza o desdobramento de metas.</p>	<p>- Desdobramento de metas:</p> <p>- Problema: pouca relação (como planejamento estratégico das metas vinculadas à PLR (remuneração variável)).</p> <p>- Solução: área de gestão realiza o desdobramento de metas do nível gerencial p/ garantir a conexão da estratégia.</p>
<p><b>Sem identificação</b></p>	<p>Sem identificação</p>	<p>Sem identificação</p>	<p>- Incentivo à participação de servidores em cursos e encontros como esse.</p> <p>- Liberdade para os funcionários expressarem seus pensamentos.</p>	<p>- Implementar a conscientização da importância das pessoas, por parte dos gestores, especialmente da alta administração.</p> <p>- Dar reais oportunidades para o desenvolvimento individual e coletivo.</p>
<p><b>Sem identificação</b></p>	<p>Sem identificação</p>	<p>Sem identificação</p>	<p>- Estruturação da área de controle interno no órgão.</p>	<p>- Implantação da cultura de gestão eficiente.</p> <p>- Aculturação da gestão de risco.</p>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- A legibilidade, percepção e ações da Embraer como exemplo de excelência na gestão.</li> <li>Reorganização na estrutura do ALMG.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estabelecer o controle de risco como parceiro na gestão.</li> </ul>
<b>Carlos Caixeta</b>	TCU	(61) 3316-7151 segedam@tcu.gov.br	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Central de atendimento ao servidor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aperfeiçoar modelo de avaliação do desempenho.</li> <li>- Melhorar o engajamento do servidor estatutário que se acomoda e tem a estabilidade como desculpa/garantia.</li> <li>- Adotar modelo de transporte semelhante ao texigov.</li> <li>- Melhorar o processo de planejamento preparando as pessoas para feedback e para participar da formulação de todo o processo.</li> </ul>
<b>Sem identificação</b>	Sem identificação	Sem identificação		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Criar uma atmosfera favorável de engajamento dos servidores para mudança de suas percepções em relação ao próprio órgão.</li> </ul>
<b>Sem identificação</b>	Sem identificação	Sem identificação	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planejamento de ações de infraestrutura;</li> <li>- Saneamento da carteira de projetos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Engajamento;</li> </ul>

			- Planejamento do orçamento de ações de infraestrutura.	- Estabelecer fluxo de desenvolvimento de projetos.
<b>Sem identificação</b>	Sem identificação	Sem identificação	- Fortalecimento dos núcleos de saúde/segurança, higiene e medicina do trabalho, realizando exames periódicos, acompanhamento com psicólogos, nutricionista, etc.	- Terceirizar o transporte da SES. (Estamos extinguindo o cargo de motorista).  - Implantar um banco de permutas como uma forma de motivar e valorizar os servidores.  - Implementar programas de Qualidade de Vida.
<b>Sem identificação</b>	Sem identificação	Sem identificação		-Fomentar projetos que promovam nos servidores de todo o Senado o sentimento de pertencimento/engajamento.  - Fomentar ações, ações de reconhecimento de servidores comprometidos com a corporação.
<b>Sem identificação</b>	Sem identificação	Sem identificação		- Reforma da previdência - como preparar os servidores públicos para essa nova realidade? Não seria o caso de o governo pensar em um amplo

				<p>programa de Qualidade de Vida, que permita haver uma grande preparação para esse desafio?</p>
<b>Sem identificação</b>	Sem identificação	Sem identificação	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Novo processo de compras</li> <li>- Estabelecimento e divulgação de diretrizes estratégicas para o biênio.</li> <li>- Treinamento regular de Senadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicação do planejamento estratégico da organização como um todo.</li> <li>- Padronização do atendimento frente “a diversidade de temas”.</li> <li>- Engajamento da organização como um todo.</li> </ul>
<b>Alexandre Genta</b>	TJRS	(51) 9 93917945 (51) 32107282	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estruturação da Direção de Gestão de Pessoas.</li> <li>- Gestão da mudança efetiva.</li> <li>- Desenvolvimento de projetos na área de desenvolvimento de pessoas.</li> <li>- Mitigação dos riscos operacionais.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mudança de cultura</li> <li>- Envolver a alta administração</li> <li>- Desenvolver lideranças</li> <li>- Direcionar a força de trabalho</li> <li>- Envolver a escola jurídica</li> <li>- Melhorar a comunicação interna</li> <li>- Difundir o planejamento estratégico</li> <li>- Melhorar sistema de RH</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ter um BI para apoio gerencial</li> <li>- Tornar-se uma referência</li> <li>- Gestão de Competências</li> <li>- Ter a plena confiança dos colaboradores</li> </ul>
<b>Antônio Renato C. Silva</b>	Ministério Público Federal	99166-4567	Direto ao ponto, converge com: implementação de central de atendimento ao servidor em um órgão da APF.	-Motivar os Servidores a fazerem com que percebam sua importância para organização.
<b>Sem identificação</b>	Sem identificação	Sem identificação	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Repensando a Unidade &gt; D.O. Setorial</li> <li>- GPC no detalhe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Descentralização da Gestão de pessoas.</li> <li>- Desenvolver formação;</li> <li>- Engajamento e reconhecimento.</li> </ul>
<b>Sem identificação</b>	Sem identificação	Sem identificação		- Equilibrar a estabilidade do servidor público e a necessidade permanente de atualização e mobilização deste, com vista a produzir resultados.
<b>Sem identificação</b>	Sem identificação	Sem identificação	Qualidade de vida no trabalho	Gestão de desempenho e metas



			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adotar a abordagem de Psicologia Positiva para lidar com quadros de falta de engajamento, motivação e adoecimento no trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tratando-se de serviços públicos sem coerência, como definir resultados e desempenho?</li> <li>- Como ter resultados “sociais” (não financeiros)?</li> <li>- Como construir o vínculo do desempenho institucional c/ o individual?</li> </ul>
<b>Sem identificação</b>	Sem identificação	Sem identificação	A precificação   Pesquisa de puegos passar para as OTS (Órgãos Técnicos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Qualidade de vida</li> <li>- O trabalho não pode ser a meta e sim o prazer de realização. De trazer o elemento novo VERSUS a burocracia há necessidade de vida além da atividade laboral.</li> <li>- Excesso de burocratização de práticas</li> <li>- Muitos indicadores que engessam.</li> <li>- Estabelecimento de um programa de metas e desempenho na administração pública.</li> </ul>
<b>Sem identificação</b>	Sem identificação	Sem identificação	Programa TAXIGOV	
<b>Ana Cardine Mangia</b>	Sebrae	ana.mangia@sebrae.com.br	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desafio Sebrae (Equipes com desafios) e Premiação para os primeiros colocados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formular um novo escopo para o Programa Sebrae de Excelência na gestão.</li> </ul>

			Programa de Qualidade de vida objetivando perda de peso, condicionamento físico (isso reduz atestados médicos, doenças...)	
<b>Márcio</b>	Senado Federal	tancredi@senado.gov.br	Tecnologia de dimensionamento da demanda de pessoal.	-Desenvolver uma sistemática de capacitação plenamente ajustada à demanda por competência.
<b>Ana Carolina Ribeiro Mangia</b>	Sebrae	Sem identificação	- Criação da Universidade corporativa do Sebrae.  - Programa de lideranças.	- Mudar a Cultura  - PEP   Planejamento estratégico de pessoal  - Definição dos indicadores  - Atualização das fichas de práticas
<b>Fernando Ricon</b>	Senado Federal	(61) 3303- 1097	Gestão por resultados  Compartilhamento de Metas  Engajamento pessoal / profissional  - Contribuições - Fazer parte e ser parte - Integração	- Agregar valor as atividades  - Desenvolver competências e habilidades  - Motivação Permanente  - Adesão as Planos Gerenciais
<b>Jaqueline C. Ribeiro</b>	Secretaria de Saúde / GDF	(61) 9 8184-0002 - (61) 99264-5814	- Dimensionamento da SES!	- Implementar a gestão por competência na SES/DF. Considerando

			<p>Dimensionar a força de trabalho de acordo com a carteira de serviços de cada unidade hospitalar, visando uma melhor entrega de saúde à população.</p> <p>Trabalho já iniciado e finalizado apenas em algumas unidades, faltando apenas finalizar o manual de parâmetros.</p> <p>Ex: Dimensionamento técnicos de radiologia o qual a movimentação permitiu ampliarmos de 1.700 exames de mamografias para 4.500 exames em 2 meses.</p>	<p>que atualmente são cerca de 35000 servidores 5 carreiras, mais 50 cargos e dezenas de unidades de saúde.</p> <p>- Implementar avaliação por produtividade.</p>
<b>Sem identificação</b>	Sem identificação	Sem identificação	Dimensionamento do quadro de pessoal do Senado Federal.	<p>Discutir a gestão.</p> <p>Escutar cases de sucesso, integração entre órgãos públicos e privados.</p>
<b>Natália G. da silva</b>	TRE-RS	nataliasilgva@tre-rs.jus.br	<p>- Gestão de competências</p> <p>- Como temos Gestão de competência desde 2008, conseguimos alcançar amadurecimento e ter um modelo mais aderente à cultura e necessidades de organização.</p>	<p>Dimensionamento de pessoal</p> <p>Desafios:</p> <p>- Implementar gestão de por processos “para valer”.</p> <p>- Convencer o nível estratégico da importância de rever pessoas de</p>

			<p>- Expertise em mapeamento de competências e avaliação de desempenho.</p>	<p>trabalho a partir do que de fato oferece valor à sociedade (foco no resultado e felicidade).</p> <p>- Desvincular nº de processos por sede de poder e status organizacional (quem tem mais servidores tem mais importância).</p>
<b>Sem identificação</b>	Sem identificação	Sem identificação		<p>1) motivar as pessoas ao engajamento no trabalho.</p> <p>2) Reconhecimento das pessoas conforme, proporcional, ao seu comprometimento e entrega.</p> <p>3) mobilizar as pessoas para p aprendizado constante e reciclagem.</p>
<b>Sem identificação</b>	Sem identificação	Sem identificação	<p>O CNJ é um órgão relativamente novo, poucos servidores, então o dimensionamento da força de trabalho é de extrema relevância e por consequência a alocação nas unidades.</p> <p>A seção de gestão de desempenho tem desenvolvido um trabalho com psicólogos, entrevistas e análises curricular buscando a melhor alocação do servidor. O resultado tem sido extremamente favorável estando tanto as unidades quanto os servidores</p>	<p>-Implantação da gestão por competência.</p> <p>Apesar do CNJ ter desenvolvido um manual de implantação de gestão por competências e de haver incentivo do órgão o judiciário e implanta-la, ainda há barreiras internas que impossibilitam a implantação do órgão. Estamos no momento em mais uma tentativa.</p>

			satisfeitos e trazendo retorno favorável ao resultado.	
<b>Sérgio Queiroz Bezerra</b>	ELEKTRO	sergio.queiroz@elektro.com.br	Criar ambiente de protagonismo na organização	Como engajar as pessoas?
<b>Luis Gustavo Goi Simões</b>	Banco Central	Sem identificação	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avaliação de líderes e escola de lideranças</li> <li>- Definição de perfil</li> <li>- Avaliação de desempenho</li> <li>- Trilhas de aprendizagem</li> </ul> <p>- Processo de gestão por competências por consultoria customizada para cada demanda, corporativa ou por área.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medir o dimensionamento de pessoal em uma organização de conhecimento (análise de informação e geração de conhecimento).</li> <li>- Mapeamento de competência técnica essenciais por processo de trabalho.</li> <li>- Incluir um “ mind set” de eficiência em um ambiente onde todos são conhecidos somente por tempestividade e qualidade das entregas.</li> </ul>
			Envolvimento dos servidores nos resultados finais.	Mudar a cultura do servidor público
<b>Johnny Ferreira Santos</b>	MCTIC	jhonny.santos@mctic.gov.br	- Automação do processo de gestão de documentos (sistema SEI)	Gestão por mapeamento de competências na administração pública.

<b>Sem identificação</b>	Sem identificação	Sem identificação	Empresa privada.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Vencer a burocracia de estado.</li><li>- Ousadia de novas práticas de gestão.</li><li>- Trabalhar em rede.</li><li>- Corporativismo.</li></ul>
--------------------------	-------------------	-------------------	------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------