

TRE-PB - I Maratona da Inovação

Equipe 3:

Diógenes Antônio Tavares Paiva – ASI

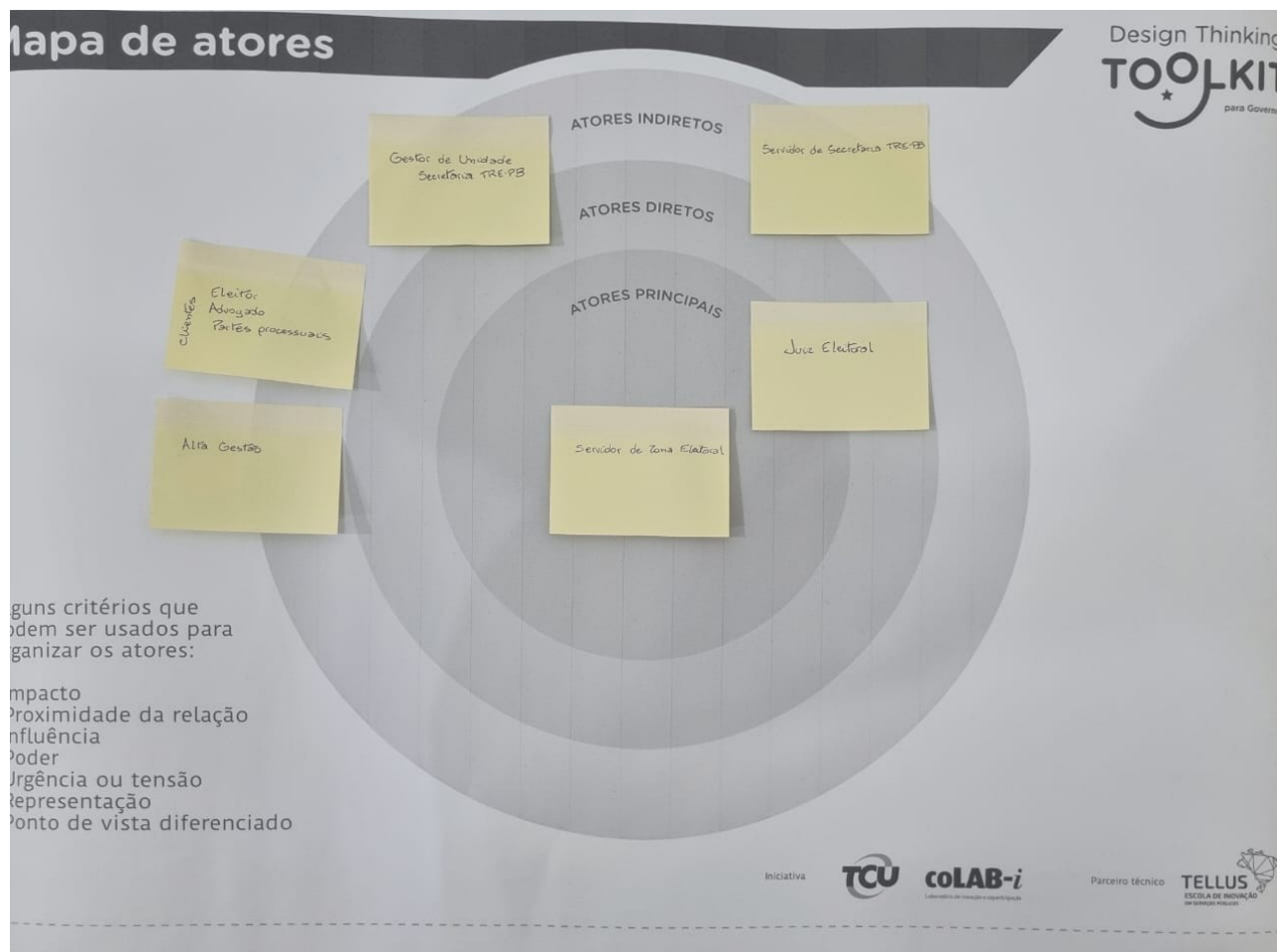
Érica Carvalho Fagundes Columbia Maciel – 38ª Zona Eleitoral

Jéssica Araújo Leite Cavalcante – 42ª Zona Eleitoral

Roberto Durand Ramalho - 11ª Zona Eleitoral

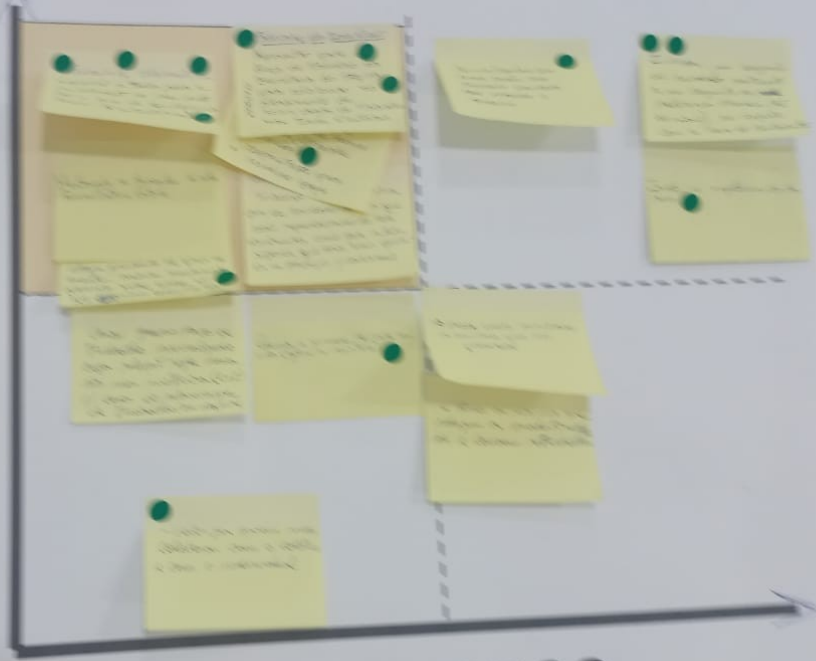
Rogerlais Andrade e Silva – SESOP

Artefatos Produzidos



IMPACTO

ESFORÇO



Mapa de empatia

Design Thinking
TOOLKIT
para Governo

O que ela **SENTE E PENSA?**

O que realmente importa, maiores preocupações, medos e aspirações

O que ela **ESCUTA?**

O que os amigos dizem, o chefe diz, o que dizem os influenciadores

O que ela **VÊ?**

Ambiente, amigos, o que o mercado oferece

ela **DIZ E FAZ**

Atitudes, comportamento e ações

DOR

Medos, frustrações e obstáculos

GAN

Desejos/necessidades e medidas de sucesso

* Servidor da Zona Elet.
Em alguns períodos,
insuficiente para
atender as demandas
e em outros, excesso

Seu sistema realmente atende
a demanda?

* Servidor

Servidor de Zé que está
em clima de tensão, quer
ser mais organizado e se
preocupar com a qualidade
que tem dentro a tecnologia
muito rapidamente perder

* Servidor da Zona Elet.
Despreocupado para
contribuir no atendimento
das demandas

Atua na tecnologia da
informação

Que durante trabalho
com o que temos

* Servidor

* Servidor
Como
Doutor

Grupo de grupos de
WhatsApp, p/ tirar
dúvidas e compartilhar
experiências positivas e negativas

* Logotipo

RECLAMAÇÃO DE
FALTA DE APOIO
DO GOVERNO

Colaborar sobre o atendimento
Servidor de Zé que não
realmente "ouve" de nada
pelo atendimento

O servidor
Realiza tarefas que não
são de sua atribuição
com fim a desconhecimento
nos processos

* Servidor de Zé
Fuga de zona
problemática

Trabalha em zona
dentro do prazo
alocado para cumprir
meta a qualidade de
vida do servidor

* Servidores

Não dá conta das
demandas no tempo
adequado

com vícios
- Faltas frequentes/obstruções
- Injúria pessoal
- Atitude moral

Comunicação com o cliente
Diferença de horários entre
Zé e a família

* Servidor de Zé
Assunto de trabalho
trabalho

* Servidor de Zé
Atuação de outros
colaboradores

* Servidor de Zé
Segurança para fazer
alguns itens a "maneira"
que atende normalmente

US
GOVERNO

①
SERVIDORES QUALIFICADOS
DE OUTROS SETORES DO
TRIBUNAL
(FÓRUM DE RECURSOS)

②
Capacitar o analista
a desenvolver melhor
análise técnica. P/ o
auto-avaliar os seus
pontos

③
Possibilidade de melhor
quantitativa da força de
trabalho sem gerar novos
custos, a partir de reorganização
e cursos de
aperfeiçoamento e atualização de trabalho

④
Formar os servidores para a
qualidade dos serviços oferecidos

⑤
FERRAMENTAS EXISTENTES
CRIADAS PELO TRIBUNAL
(EXISTENTES)

⑥
• Abertura do ALG Curso
para avaliar soluções novas
• Socialização das funções
em unidades administrativas
• Boa formação acadêmica
e capacidade de aprendizado
dos servidores

⑦
- Ex-ten, claramente, os
responsáveis de
cada unidade, e
normalmente, os
- Em caso de emergência,
podemos com melhor
resultados

⑧
Interesse geral dos servidores
e em ~~os~~ melhor aproveitar
a força de trabalho, assim
como da Administração.

⑨
Comunicação interna;
Manter atualizado o sistema;
Capacidade;
Possibilidade de melhoramento

⑩
- Criar modelo de trabalho
e publicar em
base de conhecimento
como o LinkedIn (AKA Wiki)
- Usar AI P/ autogerar
figura o perfil

⑪
- Publicar os resultados
de trabalho e o perfil
do servidor P/ ele

⑫
Assim como a outros sistemas

• Legislação restritiva
para aquisição de
recursos na equipe
• Medo de inovações
de parte dos gestores
e servidores

ENTREVISTA BIOCENOTRÓFICA
CROCIADA

SUPERAR O DESEMPENHO
EM SERVIÇOS QUE NÃO
CONTRATAM O SERVIDOR

- FALTA DE SUPORTE
PSICOLÓGICO AO
SERVIDOR

PJE

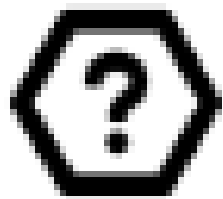
Não distribuição de tarefas,
falta de alguns dados

- Não ouvir o que
se faz
- Normas e diretrizes
e construídas P/ quem
P/ participar do processo

Como sempre foi acompanhado
fornecedores

passando, com personalidade
no processo
- Falta de planejamento
(justificadas) de processo
P/ melhorar a qualidade

Necessidade de mudança de
mentalidade dos servidores
em geral para atuação e
participação de forma mais
ativa, porém forma de
calmidade



Por quê?

Problema e seus impactos

Como podemos aproveitar melhor a força de trabalho?

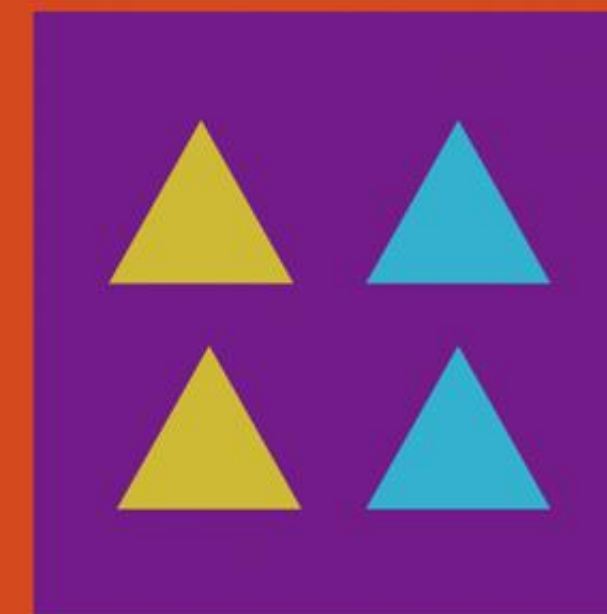
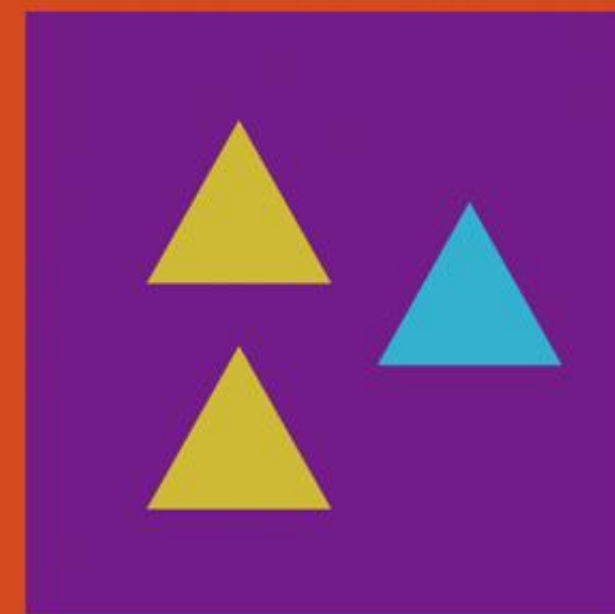
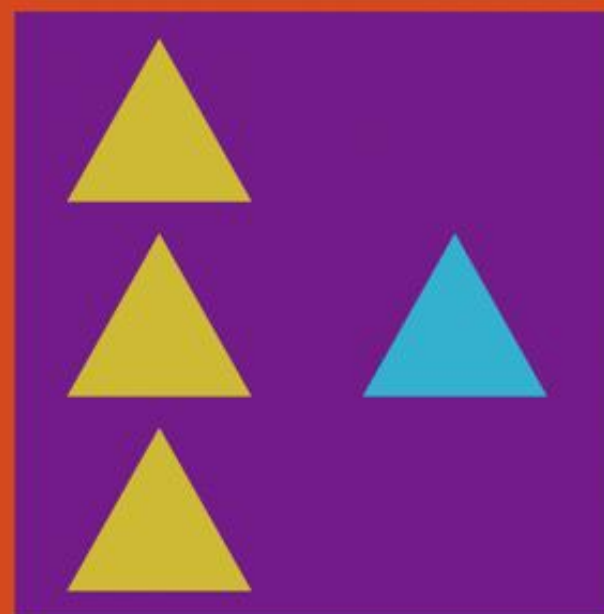
Algumas unidades não conseguem dar conta de suas demandas, por causa da insuficiência de suas equipes e/ou má distribuição de tarefas.

Isso acarreta sobrecarga dos servidores e péssimo clima organizacional.

Problema Inicial

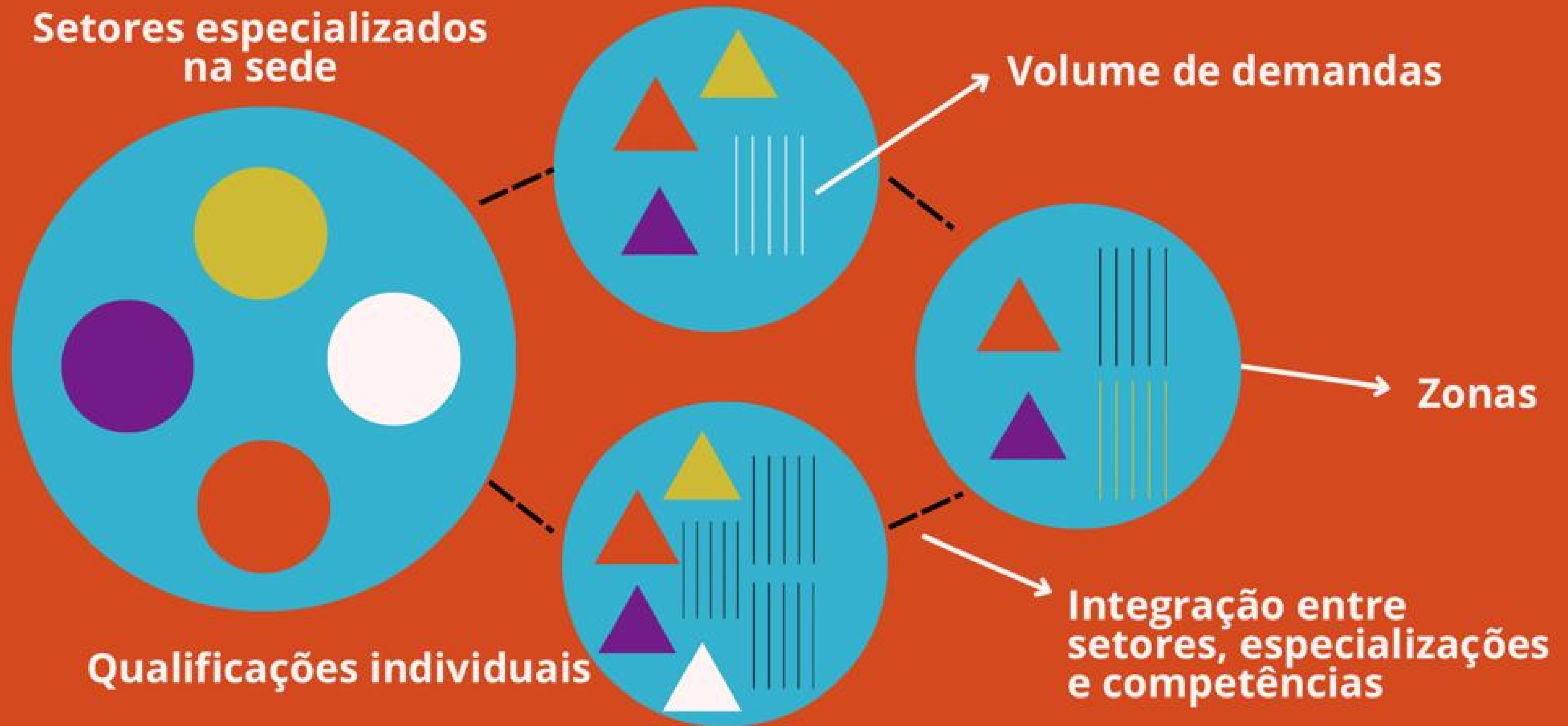
- Equipes limitadas
- Cada um no seu quadrado

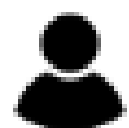
- Engessamento por cargo
- Desvalorização das habilidades individuais



Redefinição do Problema

Setores especializados
na sede





Pra quem?

Público alvo

Servidores que não estão conseguindo atender as demandas por sobrecarga de trabalho

Beneficia também:

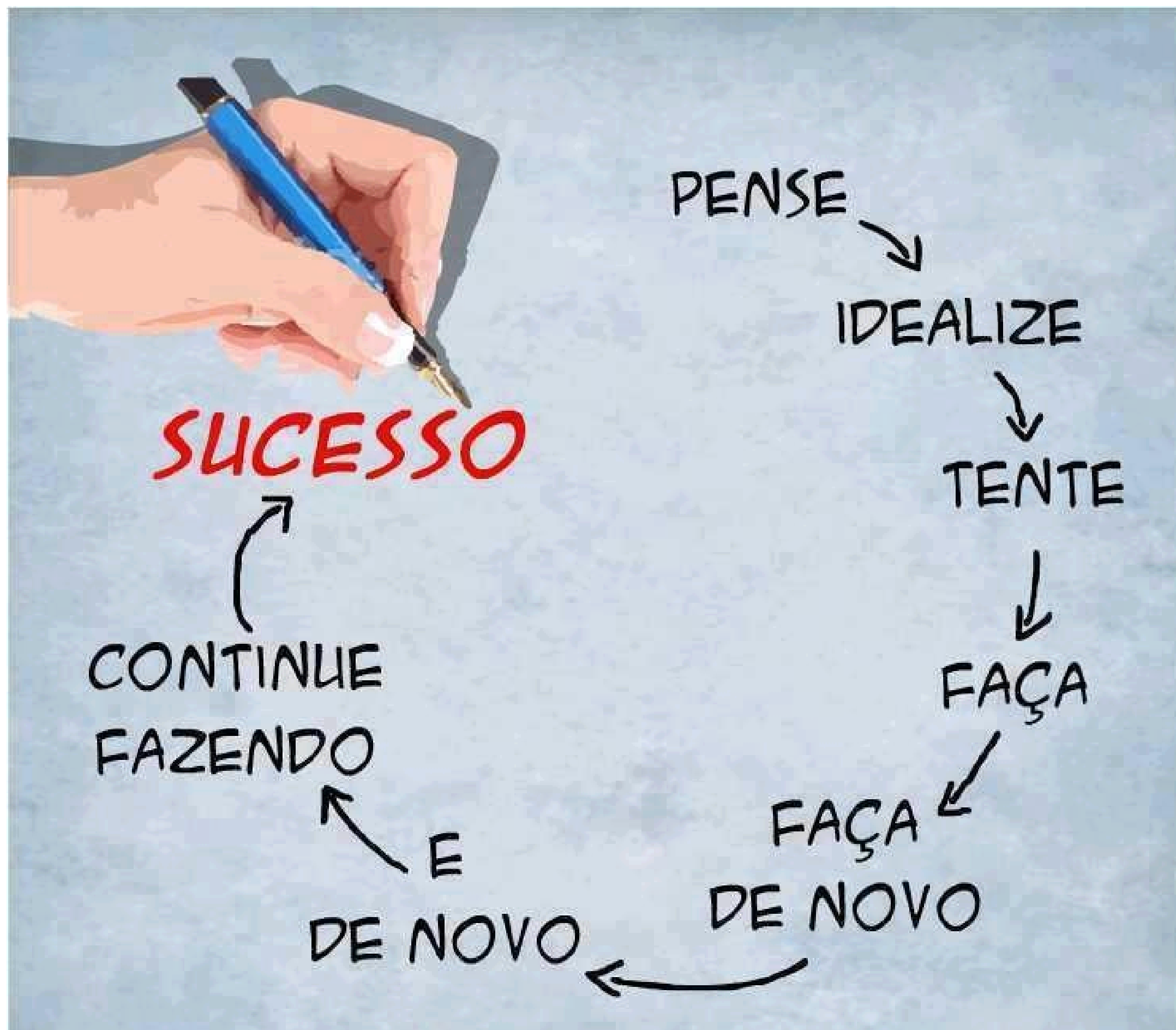
- Gestores de unidades
- Clientes (eleitores, advogados, partes processuais, candidatos...)
- Alta gestão

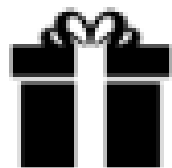




Programa de Colaboradores Internos

Para resolver esse problema apresentamos um **programa** que facilita a **colaboração entre unidades administrativas**, em larga escala.





O que é?

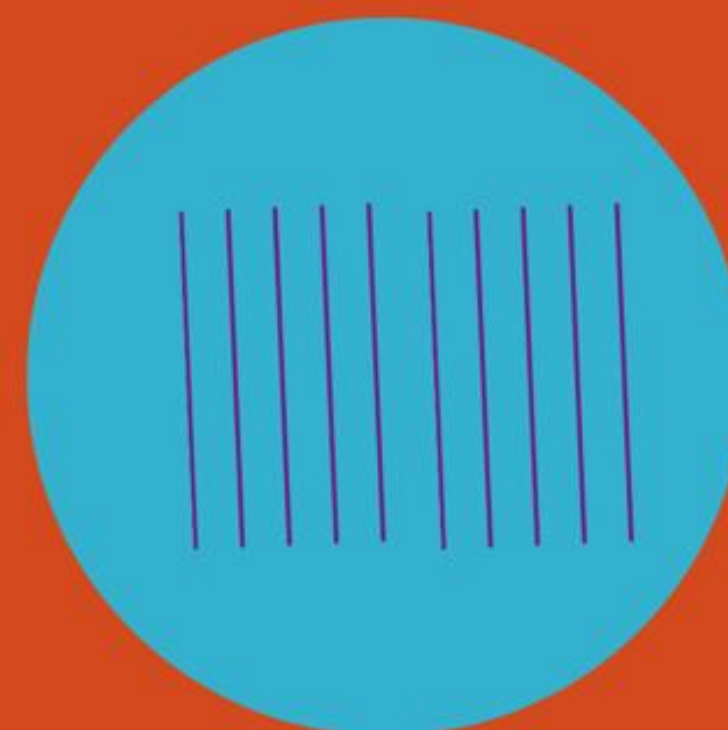
Criação de um Banco de Colaboração Interna

- Inscrição voluntária
- Identificação de especialidades e preferências
- Ranking de colaboradores
- Base de conhecimento
- Recepção de demandas de trabalho
- Alocação de colaboradores nas demandas
- Possibilidade de colaborar remotamente e banco de horas
- Premiação para colaboradores mais atuantes

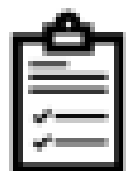
Proposta de Solução



**Banco de
Colaboradores
Internos**

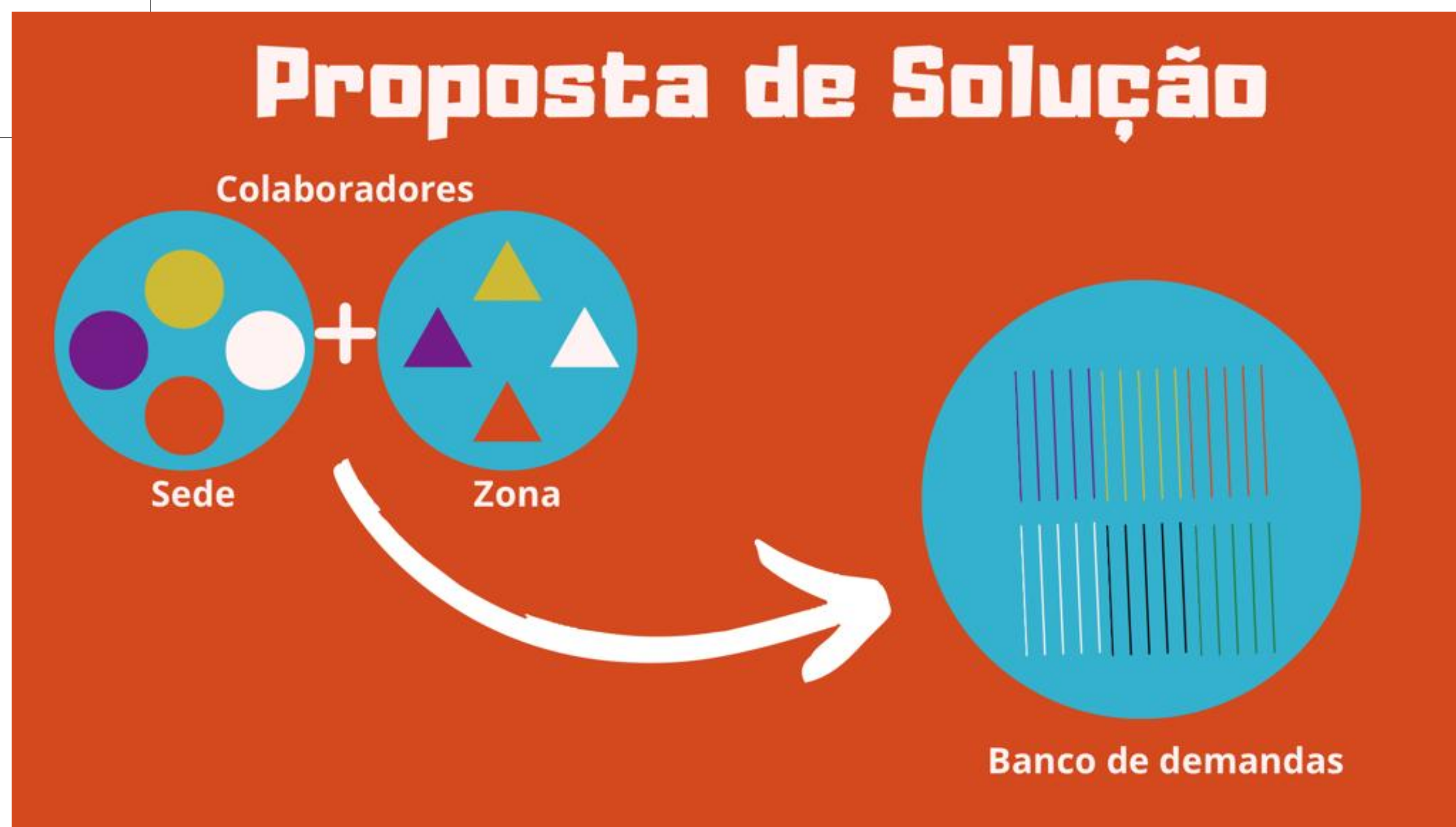


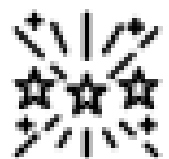
Demandas específicas



Como funciona

- Unidade demandante apresenta pacote de trabalho
- Demanda é ofertada para Banco de Colaboração Interna
- Colaborador aceita a demanda
- Supervisor do Banco de Colaboração Interna homologa a associação do colaborador à demanda
- A alocação do colaborador na demanda é formalizada pelos gestores da unidade do colaborador e a unidade demandante
- Colaborador atende a demanda no prazo estabelecido





Resultados esperados

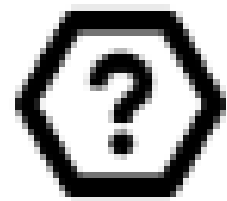
Benefícios que a solução vai gerar

- Facilitação de colaboração entre unidades sem implicar na relotação
- Maior eficiência na prestação de serviços por conta do melhor aproveitamento da força de trabalho
- Melhoria na qualidade de vida de servidores em razão da melhor distribuição de trabalho e de acordo com as preferências e especialidades
- Oportunidade de trabalho remoto, aquisição de banco de horas e premiações

“O talento vence jogos, mas só o trabalho em equipe ganha campeonatos”

M. Jordan





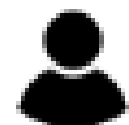
Por quê?

Problema e seus impactos

Como podemos aproveitar melhor a força de trabalho?

Algumas unidades não conseguem dar conta de suas demandas, por causa da insuficiência de suas equipes e/ou má distribuição de tarefas.

Isso acarreta sobrecarga dos servidores e péssimo clima organizacional.



Pra quem?

Público alvo

Servidores que não estão conseguindo atender as demandas por sobrecarga de trabalho

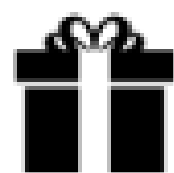
Beneficia também:

- Gestores de unidades
- Clientes (eleitores, advogados, partes processuais, candidatos...)
- Alta gestão



Programa de Colaboradores Internos

Para resolver esse problema apresentamos um **programa** que facilita a **colaboração entre unidades administrativas**, em larga escala.



O que é?

Criação de um Banco de Colaboração Interna

- Inscrição voluntária
- Identificação de especialidades e preferências
- Ranking de colaboradores
- Base de conhecimento
- Recepção de demandas de trabalho
- Alocação de colaboradores nas demandas
- Possibilidade de colaborar remotamente e banco de horas
- Premiação para colaboradores mais atuantes



Como funciona

- Unidade demandante apresenta pacote de trabalho
- Demanda é ofertada para Banco de Colaboração Interna
- Colaborador aceita a demanda
- Supervisor do Banco de Colaboradores Internos homologa a associação do colaborador à demanda
- A alocação do colaborador na demanda é formalizada pelos gestores da unidade do colaborador e a unidade demandante
- Colaborador atende a demanda no prazo estabelecido



Resultados esperados

Benefícios que a solução vai gerar

- Facilitação de colaboração entre unidades sem implicar na relotação
- Maior eficiência na prestação de serviços por conta do melhor aproveitamento da força de trabalho
- Melhoria na qualidade de vida de servidores em razão da melhor distribuição de trabalho e de acordo com as preferências e especialidades
- Oportunidade de trabalho remoto, aquisição de banco de horas e premiações

“O talento vence jogos, mas só o trabalho em equipe ganha campeonatos”

M. Jordan

“O talento vence jogos, mas só o trabalho em equipe ganha campeonatos”

M. Jordan

