

**Portfólio com as 34 (trinta e quatro) propostas de Inovação e Boas Práticas inscritas para melhoria os processos internos da Diretoria de Administração e Finanças - DAF (Comunicado nº01/ASSAF/2021)<sup>1</sup>**

Seguem, no quadro abaixo, resumo das propostas inscritas, com as seguintes informações: (i) Autor(a); (ii) Categoria; (iii) Proposta inovadora ou boa prática; (iv) Objetivo; (v) Justificativa e (vi) Características:

Inscrição nº 1 (publicação autorizada)	<p><b>Autora:</b> Lucy Chamale</p> <p><b>Categoria:</b> Gestão de Pessoas</p> <p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b> A proposta é construir um bicicletário coberto para que os empregados que venham ao trabalho de bicicleta possam guardá-las de forma adequada.</p> <p><b>Objetivo:</b> Melhorar qualidade de vida. Incentivar a prática de exercícios físicos. Valorizar os empregados que já utilizam o referido meio de transporte sustentável.</p> <p><b>Justificativa:</b> A instalação de um bicicletário coberto proporcionará um ambiente apropriado para guardar a bicicleta, protegendo da chuva e de danos outros causados por deixarem expostos a céu aberto. E o cuidado com o patrimônio do empregado dará segurança para que ele venha ao trabalho com o supracitado meio de transporte e se sinta seguro para o seu retorno para casa. Outro ponto importante é que esse cuidado poderá atrair outros ciclistas (temos vários na unidade) a virem de bicicleta ao trabalho. A proposta seria fazer a corrente do bem, pois nem todos gostam de andar de bicicleta, mesmo assim a prática desse esporte por alguns poderá servir de incentivo para que outros pratiquem exercícios.</p> <p><b>Características:</b> Esta proposta prevê a instalação de quatro suportes em formato de “U invertido” para guardar até 8 bicicletas, em uma área coberta de 15m<sup>2</sup>. Serão necessárias a aquisição dos suportes (~R\$ 1.200,00), a preparação do piso, a instalação dos suportes (R\$ 6.000,00~) e a instalação da cobertura (~R\$ 6.500,00), totalizando R\$ 13.700,00.</p>
Inscrição nº 2 (publicação autorizada)	<p><b>Autora:</b> Lucy Chamale</p> <p><b>Categoria:</b> Gestão Orçamentária e Financeira</p> <p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b> A proposta é aproveitar a água de chuva para uso não potável na unidade regional de Porto Alegre-RS.</p> <p><b>Objetivo:</b> Economizar água tratada. Aproveitar água de chuva para uso não potável. Contribuir com o uso sustentável de recursos naturais. Melhorar a estima dos empregados.</p> <p><b>Justificativa:</b> Por meio da coleta de água da chuva, pretende-se alcançar uma redução dos custos de água, visto que será possível utilizar água de chuva para uso nos banheiros e nas áreas externas (locais com grama e jardim).</p>

<sup>1</sup> (i) Os formulários estão cadastrados por ordem de recebimento. (ii) As propostas estão inseridas em formato resumido. (iii) As propostas publicadas foram formalmente autorizadas por seus idealizadores (Processo SEI nº 48086.000215/2021-97).

	<p><b>Características:</b> Proposta de aproveitar água de chuva para fins não potáveis, sendo necessárias as seguintes ações: (a) adequação da distribuição de água na unidade, com colocação de uma caixa de água de 2.000 lts separada para armazenamento e uso nos banheiros e jardins; (b) instalação de ~55 metros de calhas para coleta de água e sua distribuição até as caixas de água; (c) aquisição de 02 caixas de água de 20.000 lts para armazenar água de chuva com sistema de filtragem adequada para uso da água; (d) aquisição de 01 bomba d'água para abastecer as caixas de água para distribuir aos banheiros; (e) aquisição de canos e conexões para distribuição da água e readequação da distribuição de água; (f) preparação adequada do local das caixas de água; (g) mão de obra para execução da obra. O valor total estimado para essas ações é de R\$ 58.850,00.</p>
<p>Inscrição nº 3 (publicação autorizada)</p>	<p><b>Autora:</b> Lucy Chamale</p> <p><b>Categoria:</b> Gestão Orçamentária e Financeira</p> <p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b> Redução do custo de energia da unidade</p> <p><b>Objetivo:</b> Diminuir o custo de energia da unidade. Contribuir com geração de energia limpa, alinhado com os objetivos do desenvolvimento sustentável.</p> <p><b>Justificativa:</b> A proposição deste projeto é motivada pela necessidade de troca do telhado, que tempos em tempos apresenta sérios problemas de vazamento e de ordem sanitária, devido à geometria do telhado que possibilita o acúmulo de fezes de pombos. O consumo mensal médio de energia elétrica da unidade entre janeiro de 2018 e março de 2020 foi de ~11.000kWh (consumo pré-pandemia). Este foi o valor simulado para cálculo dos custos das placas e de instalação que ficou em torno R\$ 441.000,00 (valor médio entre as duas empresas simuladas). Apesar de investimento inicial relativamente alto, considerando o consumo de energia atual, o <i>payback</i> estimado é de até quatro anos. Esse <i>payback</i> poderá ser mais rápido, se for instalado o sistema interligado à rede elétrica normal (<i>on-grid</i>), conforme a Resolução Normativa Nº 482, de 17 de Abril de 2012 (ANEEL) de compensação de energia elétrica. No entanto, esse parâmetro técnico terá que ser avaliado por técnicos especializados.</p> <p><b>Características:</b> A proposta é aliar a necessidade da troca de telhado com a instalação de painéis de energia solar e coadunando com a política nacional de incentivo de uso de energia solar no país. E busca-se, também, melhorar a qualidade de vida dos empregados e, conseqüentemente, da população em geral, contribuindo com a nossa parte em tornar o meio ambiente mais sustentável.</p>
<p>Inscrição nº 4 (publicação autorizada)</p>	<p><b>Autora:</b> Lucy Chamale</p> <p><b>Categoria:</b> Gestão Orçamentária e Financeira</p> <p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b> Instalação de Poços Canadenses (sistema de poços de ventilação).</p> <p><b>Objetivo:</b> Diminuir o custo de energia da unidade. Melhorar o conforto térmico no ambiente de trabalho.</p> <p><b>Justificativa:</b> Este projeto busca aproveitar a inclinação de terreno existente entre o prédio e o estacionamento para construir um sistema de poços de ventilação (poços canadenses) (<a href="http://www.recriarcomvoce.com.br/blog_recriar/poco-canadense-climatizacao-natural/">http://www.recriarcomvoce.com.br/blog_recriar/poco-canadense-climatizacao-natural/</a>). As temperaturas em Porto Alegre-RS apresentam grande amplitude térmica, inverno e verão com picos de 0º C a 42º C, respectivamente, com utilização intensa de ar-condicionado nessas estações. As temperaturas médias variam de 10º C (inverno) a 31º C (verão). A implementação desse sistema de climatização possibilitará a manutenção de temperatura mais ou menos constante durante todo o ano (em torno de 20 a 23º C) no interior do prédio.</p>

	<p>Isso é possível, porque, abaixo de dois metros de profundidade, a maioria dos solos apresenta temperaturas constantes ao longo do ano, normalmente em torno de 15° a 18° C, permitindo a troca de calor por energia geotérmica.</p> <p><b>Características:</b> A proposta visa economia de energia com menor uso de ar-condicionado e melhorar a ventilação no ambiente de trabalho. Além disso, o custo de instalação é acessível, apesar de requerer manutenção periódica, é um sistema totalmente ecológico e não produz resíduos. E se implementado, poderá reduzir ainda mais o custo de energia da unidade regional. Tal fato deve ser considerado no momento do dimensionamento do projeto referente aos painéis solares. Destaca-se que é necessário verificar se a condutividade térmica do solo se adéqua à implementação desse sistema, bem como quantos poços serão necessários para que o sistema seja eficiente.</p>
Inscrição nº 5 (publicação autorizada)	<p><b>Autor:</b> Alexey Ataide Peixoto</p> <p><b>Categoria:</b> Gestão Orçamentária e Financeira</p> <p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b> A proposta seria a implementação do Setor de "Controle Interno", onde todos os processos de pagamentos, antes do envio ao Setor de Tesouraria, deveriam ter o aval de uma pessoa ou equipe, afim de avaliar todos os trâmites, tais como: solicitação, licitação, empenhos, apropriação, etc.</p> <p><b>Objetivo:</b> Identificar possíveis falhas.</p> <p><b>Justificativa:</b> Avaliar todo o processo licitatório, a contabilização, as competências e o fluxo geral de todo o processo.</p> <p><b>Características:</b> Transparência de todo o processo.</p>
Inscrição nº 6 (publicação autorizada)	<p><b>Autor:</b> Alexandre Fernandes Silva</p> <p><b>Categoria:</b> Gestão de Pessoas</p> <p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b> De agora em diante, toda vez que aparecer alguma vaga de Assistente, Chefe ou Coordenador, essa vaga deverá ser, preferencialmente, preenchida por profissional de fora da empresa (vínculo 3). É preciso compreender que essa é uma maneira premente e possível de aumentar o quadro de funcionários da CPRM, dada a política de inibição/restrrição de abertura de novos concursos públicos adotada nos últimos anos. E agora, com o aparecimento da pandemia e o conseqüente agravamento da crise econômica, a possibilidade de abertura de novos processos seletivos no médio prazo foi dificultada.</p> <p><b>Objetivo:</b> Atrair para a CPRM profissionais minimamente capacitados para suprir as necessidades cada vez mais urgentes de força de trabalho.</p> <p><b>Justificativa:</b> Solucionar a carência de mão de obra, que está crescendo como uma bola de neve em alguns setores da CPRM.</p> <p><b>Características:</b> É muito fácil de ser implantada.</p>
Inscrição nº 7 (publicação não autorizada)	<hr/>
Inscrição nº 8 (publicação autorizada)	<p><b>Autora:</b> Patricia Duringer Jacques</p> <p><b>Categoria:</b> Gestão de Pessoas</p>

**Proposta inovadora ou boa prática:** Implementação da Residência em Geociências no Serviço Geológico do Brasil (SGB). Será o primeiro no Brasil na área das geociências. A prática de residência é bastante conhecida na área da medicina. Foi iniciada em 1945 pelo Hospital das Clínicas da Universidade de São Paulo (USP) em ortopedia. Através do Decreto 80281, de 5/9/1977, foi instituída a Residência Médica, que em seu Art. 1º diz que “A Residência em Medicina constitui modalidade do ensino de pós-graduação destinada a médicos, sob a forma de curso de especialização, caracterizada por treinamento em serviço em regime de dedicação exclusiva, funcionando em Instituições de saúde, universitárias ou não, sob a orientação de profissionais médicos de elevada qualificação ética e profissional”. A residência médica é uma modalidade de pós-graduação que funciona nas instituições de saúde, e é por meio delas os recém-formados realizam atividades práticas para consolidar, aprofundar e harmonizar seus conhecimentos teóricos ao ambiente hospitalar, sob a supervisão de médicos especialistas. O valor bruto da bolsa de residência médica é de R\$ 3.330,43 por 60 horas semanais. A contribuição para a previdência do médico residente é de 11% – o que significa que o valor líquido da bolsa é de R\$ 2.964,13. O Ministério da Educação é o responsável por pagar a bolsa de residência. De um certo tempo para cá, outras áreas também implementaram a residência, como por exemplo: Residência em Agronomia da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ); Residência Multiprofissional em Fármacos da Fio Cruz (lançado anualmente); Residência em Agronomia do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA), lançado em 2020, etc. Os programas de residência são vantajosos tanto para a instituição de pesquisa quanto para a formação profissional dos residentes.

**Objetivo:** Criar o Programa de Residência em Geociências do SGB, por meio de edital público para recém-formados nas áreas das geociências (máximo 5 anos de formado), com disponibilidade de bolsas para os residentes (2 ou 3 anos), cujo valor da bolsa seja semelhante ao pago pelo CNPq e com carga de trabalho de 40 horas/semana. Exemplo de áreas que poderiam ser abrangidas: Mapeamento geológico (3 anos de residência); Mapeamento hidrogeológico (2 anos de residência); Recursos Minerais (3 anos de residência); Mapeamento de risco geológico (2 anos de residência); etc.

**Justificativa:** O SGB-CPRM, em 2018, se qualificou como uma Instituição de Ciência e Tecnologia (ICT), desta forma abriu uma série de possibilidades (Lei nº 10.973/2004, atualizada pela Lei de Inovação nº 13.243/2016, Decreto nº 9.283/2018), dentre as quais a possibilidade de, como uma ICT, ter bolsistas. O Art. 34 do Decreto nº 9.283/2018 se refere ao termo de outorga, que é o instrumento jurídico utilizado para a concessão de bolsas, de auxílios, de bônus tecnológico e de subvenção econômica. O SGB-CPRM tem em seu quadro 345 mestres e 122 doutores, além de diversos profissionais altamente qualificados nas diversas áreas das Geociências, porém apresenta quantidade relativamente baixa de Pesquisadores em Geociências face às demandas de trabalho e execução de serviços de geociências, pois o último concurso realizado foi em 2016, e nos anos de 2016/2017 e depois em 2019 houve um Processo de Desligamento Incentivado. Uma outra preocupação, de mão de obra no SGB-CPRM, é relacionada às unidades onde o número de pedidos de transferência para outras localidades é relativamente alto, principalmente unidades localizadas nas regiões norte e nordeste, com solicitações de transferências para unidades localizadas nas unidades do sudeste, centro-oeste e sul. Por meio da abertura das vagas de bolsas de residentes, que são temporárias, e que poderiam estar localizadas principalmente nas regiões norte e nordeste, o SGB-CPRM poderia aumentar o número de geólogos nas supracitadas regiões e, conseqüentemente, aumentar as entregas de produtos e serviços.

**Características:** 1) Exemplo de Custo X Benefício para Mapeamento Geológico, que faz parte da missão do SGB de "Gerar conhecimento Geológico". Etapas de Duração Produto/Serviço e Custo: 1ª Etapa - Cursos internos de mapeamento geológico, com duração de 1 (um) ano de Treinamento para o residente (o curso já existe no SGB, sendo o custo dessa ação zerado); 2ª Etapa - Mapeamento de uma folha 1:100.000 na Região Amazônica,

	<p>com duração de 3 (três) anos (prática para o residente e publicação do mapa), o custo para o SGB realizar mapeamento em região de difícil acesso é de cerca de R\$ 500.000,00 + custos de mão de obra do geólogo). 2) Conclusão: o Mapeamento de uma folha 1:100.000 tem o custo para o SGB em região de fácil acesso de cerca de R\$ 300.000,00 + custos de mão de obra do geólogo (salário do geólogo X 36), já o custo para o SGB em região de difícil acesso é de cerca de R\$ 500.000,00 + custos de mão de obra do geólogo (salário do geólogo X 36). Considerando a mão de obra de um residente por 3 (três) anos com bolsa também de 3 (três) anos, o custo para o SGB será em torno de: R\$ 3.330,43 X 36 = R\$ 119.895,48. 3) Benefícios: elaboração de 1 (um) mapa geológico escala 1:100.000 por residente (prazo de três anos). Permanência por três anos de um geólogo nas regiões norte e nordeste do Brasil. Capacitação de geólogos em Mapeamento Geológico. Fortalecimento da imagem do SGB como uma ICT. Aproximação do ICT SGB com o desenvolvimento de políticas públicas voltadas para jovens e adultos.</p>
<p>Inscrição nº 9 (publicação autorizada)</p>	<p><b>Autor:</b> Edgar Romeo Herrera de Figueiredo Iza</p> <p><b>Categoria:</b> Gestão Orçamentária e Financeira</p> <p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b> Criar uma única base de dados com as métricas definidas pela DAF (equipe gestora do projeto aqui apresentado) que tenham os principais dados integrados a partir do Sistema Integrado de Administração Financeira (SIAFI), Sistema de Gestão de Pessoas do Governo Federal (SIGPE), etc. A ideia é que tenhamos uma base de dados que possa ser utilizada em qualquer <i>software</i> de <i>Business Intelligence</i> e dar respostas imediatas e em tempo real sobre os principais processos da empresa. Dessa forma, poderemos ter uma sala de situação que apresente as principais variáveis medidas pela AUDITE, pelas superintendências regionais e pela própria DAF.</p> <p><b>Objetivo:</b> Implantar um plano de <i>Business Intelligence</i> (BI) que possa medir, controlar, agilizar e integrar nossas perguntas e respostas sobre a administração e as finanças do Serviço Geológico do Brasil (SGB). Dentre os objetivos específicos, destacam-se: 1) Criar uma base de dados a partir de variáveis existentes no SIGPE, SIAFI, etc. e, dessa forma, compor uma base única robusta. 2) Disponibilizar em tempo real (internet, celular, etc.) os dados de administração e de finanças previamente integrados em ambiente de BI (Ex. Power Bi) para que possam ser avaliados e verificados por qualquer gestor, empregado ou mesmo por qualquer cidadão.</p> <p><b>Justificativa:</b> Atualmente, muitas perguntas referentes à gestão de nossos processos são feitas e frequentemente não temos repostas imediatas. Em outras situações, os dados existentes nas atuais bases não permitem análises mais detalhadas ou medições precisas e apresentação em forma de gráficos. Tive experiência como gestor em Rondônia (Chefe de Residência) e Salvador-BA (Superintendente) e, muitas vezes, não tinha como saber (ou o processo era lento demais) por exemplo, se o número de observadores pagos em dinheiro na mão ou via banco era alto ou baixo em comparação com outras unidades regionais, ou mesmo quantos empregados utilizam cartão corporativo por unidade regional e qual os valores utilizados. Dessa forma, a utilização de uma única base de dados da Gerência de Administração e Finanças (GERAFI) que possa integrar as principais variáveis a serem medidas podem, em ambiente de BI, favorecer a tomada rápida de decisões relacionadas à gestão orçamentária e financeira e à Gestão de projetos.</p> <p><b>Características:</b> O BI tem atualmente ampla aplicação no mercado corporativo público e privado e é considerada uma ferramenta moderna de gestão. Os vários sistemas utilizados servirão como fonte de dados para a criação e o desenvolvimento de uma única base de dados da GERAFI que permitirá a análise, a interpretação e a apresentação dos nossos dados de acordo com as métricas definidas pela diretoria da empresa. Vale ressaltar que os dois cursos realizados pela Diretoria de Geologia e Recursos Minerais (DGM) em dezembro de</p>

	2020 utilizaram uma ferramenta de BI aplicada inclusive à gestão de dados financeiros das GEREMI-SA (caso utilizado como exemplo).
Inscrição nº 10 (publicação autorizada)	<p><b>Autor:</b> Carlos Eduardo de Oliveira Dantas</p> <p><b>Categoria:</b> Gestão de Projetos</p> <p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b> A resposta para a “dor” levantada: a estimativa dos gastos com Despesas Obrigatórias, salários e benefícios dos Recursos Humanos atuantes em cada Linha de Atuação, por meio de análise de dados a partir do Sistema de Boletim de Apropriação de Pessoal (BAP) que tem a disponibilização de módulo de consolidação de horas apropriadas a projetos, que foram armazenados em um ano anterior, para realizar uma previsão no ano subsequente.</p> <p><b>Objetivo:</b> Obter o “Custo Real” de cada Linha de Atuação das Ações Orçamentárias como o objetivo posterior de realizar o “Balanço Social” do SGB/CPRM.</p> <p><b>Justificativa:</b> A falta de conhecimento das Despesas Obrigatórias em cada Linha de Atuação.</p> <p><b>Características:</b> É uma iniciativa de simples quantificação e de importante aplicabilidade. Promove, ainda, a melhoria continuada com busca no aumento de agilidade e exatidão na obtenção dos resultados.</p>
Inscrição nº 11 (publicação autorizada)	<p><b>Autor:</b> Roberto Fernandes de Paiva</p> <p><b>Categoria:</b> Logística</p> <p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b> Implementação de funções administrativas nas Gerências Técnicas das áreas fim.</p> <p><b>Objetivo:</b> Dinamizar as compras e controles de inventário. Cada gerência será responsável pelas suas compras técnicas e pelos seus inventários. Materiais comuns a todas as áreas, como material de expediente, continuarão sob responsabilidade de cada GERAFI, por meio da unificação de demandas enviadas pelo administrativo de cada gerência técnica.</p> <p><b>Justificativa:</b> Atraso e fracasso em compras técnicas e dificuldade de controle de patrimônio, gerando dificuldades de operação técnica e compras emergenciais com adiantamento de despesas.</p> <p><b>Características:</b> Em cada gerência haverá um analista ou técnico administrativo com ferramentas para realizar licitações nas áreas demandantes a serem homologadas pelos respectivos gerentes. Os analistas/técnicos administrativos também terão acesso ao sistema de patrimônio para inserção, movimentação e alienação de bens.</p>
Inscrição nº 12 (publicação autorizada)	<p><b>Autor:</b> Roberto Fernandes de Paiva</p> <p><b>Categoria:</b> Gestão Orçamentária e Financeira</p> <p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b> Acesso ao SIAFI pelos Gerentes, Supervisores das áreas técnicas e Chefes de Projeto, com permissão de empenho nos seus respectivos projetos. Simplificação dos fluxos de processos de Requisição de Compras e Serviços (RCS), Requisição para Viagem Administrativa e/ou Campo (RAC) e Adiantamento de Despesas.</p> <p><b>Objetivo:</b> Tornar mais eficiente, tempestivo e transparente o controle orçamentário dos projetos. Agilizar a execução financeira. Agilizar as compras, as saídas de campo e a prestações de contas.</p>

	<p><b>Justificativa:</b> O controle orçamentário e financeiro por parte dos gestores de projeto é totalmente dependente de consultas constantes ao setor de contabilidade, sobrecarregando o mesmo e, muitas vezes, gerando informações conflitantes. Os processos de compras e contratação de serviços são morosos e precisam ser agilizados para a adequada instrumentação das equipes operacionais. Os processos de RAC, Adiantamentos de Despesas e Prestações de Contas são morosos e, muitas vezes, geram atraso nas operações de campo.</p> <p><b>Características:</b> Permissão de empenho no SIAFI pelos Gerentes, Supervisores e Chefes de Projetos, com a devida reformulação dos processos de RCS, RAC, Adiantamento de Despesas e Prestações de Contas.</p>
Inscrição nº 13 (publicação autorizada)	<p><b>Autora:</b> Marília Matos Pereira Lopes Lemes</p> <p><b>Categoria:</b> Gestão de Pessoas</p> <p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b> Instituir programa de gestão de atividades na CPRM.</p> <p><b>Objetivo:</b> Implementar um método de trabalho moderno, atual, dinâmico, aderente às novas tecnologias e que permita a flexibilização dos processos laborais e a melhor integração de pessoas mesmo estando fisicamente em locais distantes.</p> <p><b>Justificativa:</b> Promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência dos serviços prestados à sociedade.</p> <p><b>Características:</b> Substituição do controle de frequência pelo controle de produtividade.</p>
Inscrição nº 14 (publicação autorizada)	<p><b>Autores:</b> Bárbara Virginia (representante); Bárbara Cordeiro; Claudinei Vieira; Pablo Gonçalves; Alessandro José; Wallace Belizário; Fernando Silva; Maria Fernanda; Avilmar Assis.</p> <p><b>Categoria:</b> Gestão de Projetos</p> <p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b> Identificação e mapeamento dos processos que englobam as atividades da gerência, tanto de escritório quanto de campo em busca da otimização e melhoria dos trabalhos executados. Até o presente momento, mapeamos por meio de fluxogramas diversos processos da gerência e com base nestes, foi viabilizado o desenvolvimento de guias rápidos e práticos para orientar, padronizar e otimizar as atividades.</p> <p><b>Objetivo:</b> Alavancar a eficiência da gerência por meio do mapeamento e da otimização dos processos.</p> <p><b>Justificativa:</b> Ao mapear os processos será possível identificar os pontos falhos, dificuldades, verificar os gargalos operacionais que não permitem que o processo seja fluido e eficaz. Após o mapeamento, a visão de todo o processo será clara, sendo possível propor melhorias e tornar o processo eficaz e eficiente, tanto no que compete à redução de custos, bem como no tempo gasto com as atividades.</p> <p><b>Características:</b> Melhoria contínua dos processos de trabalho à medida em que são verificados novos gargalos, mudanças tecnológicas, entre outras. O intuito é evitar o retrabalho, aumentar a produtividade e proporcionar melhores condições de execução das atividades.</p>
Inscrição nº 15 (publicação autorizada)	<p><b>Autora:</b> Lucy Takehara Chemale</p> <p><b>Categoria:</b> Gestão de Pessoas</p>

	<p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b> Transformação do espaço da biblioteca em espaço de convivência</p> <p><b>Objetivo:</b> Otimizar o espaço da biblioteca. Gerar um ambiente agradável de convivência. Promover troca de informações e experiências.</p> <p><b>Justificativa:</b> Transformar a biblioteca em um ambiente aberto moderno e agradável para convivência e troca de experiências entre os colaboradores do SGB-CPRM, otimizando a ocupação do espaço com retirada de materiais técnicos duplicados e/ou cópias.</p> <p><b>Características:</b> A proposta é dividida em duas partes: uma sem custos e outra com custo. A primeira parte, sem custo, é a seguinte: (i) disposição das prateleiras de livros técnicos em local de melhor visibilidade, retirando todo material duplicado e que não está sendo utilizado nos últimos 5 (cinco) anos; (ii) digitalização de acervo de fotos aéreas; (iii) colocação da prateleira para troca de livros entre os empregados, incentivando a leitura e o compartilhamento de livros lidos; (iv) instalação de três computadores no local com assinaturas digitais de jornais e revistas. Parte com custo: (i) assinatura digitais de jornais e revistas; (ii) retirada dos armários deslizantes (colocar em espaço no anexo/almojarifado); (iii) retirada das divisórias; (iv) compra de poltronas para leitura.</p>
<p>Inscrição nº 16 (publicação autorizada)</p>	<p><b>Autores:</b> Pablo Gonçalves (representante); Bárbara Virginia; Bárbara Cordeiro; Claudinei Vieira; Alessandro José; Wallace Belizário; Maria Fernanda; Avilmar Assis.</p> <p><b>Categoria:</b> Gestão de Pessoas</p> <p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b> Construir uma estrutura para treinamento com as mesmas características da realidade encontrada no campo, com objetivo de treinar os técnicos nas habilidades necessárias ao trabalho em altura, com base nas orientações da NR35 e outras normas pertinentes. Treinar e identificar técnicos que possam multiplicar as boas práticas de trabalho em altura. Cabe mencionar que se entende como boas práticas o uso correto de Equipamento de Proteção Individual (EPI), a escolha de EPI's adequados à realidade de trabalho em consonância com as normas de trabalho em altura e acesso por corda, práticas que permitam que o técnico desenvolva a sensibilidade necessária para se manter seguro no âmbito do trabalho em altura.</p> <p><b>Objetivo:</b> Construir um centro de treinamento para atividades em altura, que simule as condições de campo.</p> <p><b>Justificativa:</b> Reduzir a probabilidade de ocorrência de acidentes na instalação e operação/manutenção de PCDs em postes.</p> <p><b>Características:</b> Criar um ambiente controlado e seguro que simule a realidade de campo na instalação e operação/ manutenção de Plataformas de Coleta de Dados (PCDs) em altura. Capacitar e melhorar a habilidade dos técnicos. Servir como centro de referência para treinamentos em altura para as demais unidades que executam a mesma atividade.</p>
<p>Inscrição nº 17 (publicação autorizada)</p>	<p><b>Autor:</b> Henrique Costa de Alcântara</p> <p><b>Categoria:</b> Compras</p> <p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b> Logística</p> <p><b>Objetivo:</b> A boa prática que proponho é a implementação de Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ).</p>

	<p><b>Justificativa:</b> A implementação do SGQ poderá gerar: aumento da produtividade dos colaboradores da empresa; controle de processos; melhoria da organização interna; redução significativa de custos e desperdícios.</p> <p><b>Características:</b> Trazer à existência um Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) adequado aos requisitos da norma NBR ISO 9001:2008, com contornos delineados para atender de forma programada, gradativa, contínua e eficaz às expectativas dos clientes (interessados), proporcionando, em sua estrutura e concepção, a elevação da qualidade dos serviços prestados.</p>
<p>Inscrição nº 18 (publicação autorizada)</p>	<p><b>Autor:</b> Henrique Costa de Alcântara</p> <p><b>Categoria:</b> Compras</p> <p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b> Trazer a existência do Data Protection Officer (DPO). É o responsável por atender as demandas dos titulares, interagir com a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) e orientar funcionários e contratados quanto às práticas de proteção de dados pessoais.</p> <p><b>Objetivo:</b> Garantir a proteção e a privacidade dos titulares dos dados, bem como garantir transparência no seu tratamento, reduzir o risco de vazamentos de dados e estabelecer responsabilidades claras para as empresas, gerando, conseqüentemente, maior segurança jurídica.</p> <p><b>Justificativa:</b> A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) dedicou todo um capítulo (IV) ao tratamento de dados pessoais pelo Poder Público, e foi exatamente neste capítulo que buscou estabelecer um equilíbrio entre acesso à informação nas mãos da administração pública e a proteção dos dados pessoais dos cidadãos, fazendo expressas menções à Lei de Acesso à Informação (LAI).</p> <p><b>Características:</b> Rever os processos internos de tratamentos de dados com vistas à adequação à LGPD; revisar as políticas de privacidade (ou criá-las se não possuírem); estabelecer uma política de segurança da informação com regras claras relacionadas a incidentes de segurança, especialmente no que toca ao cumprimento dos requisitos de notificação à ANPD; treinar o pessoal envolvido no tratamento de dados pessoais; nomear um Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais; criar e implementar o registro das operações de tratamento de dados pessoais; revisar contratos, convênios e outros instrumentos que impliquem no tratamento de dados pessoais, assim como eventuais contratos e outros instrumentos que regulem o relacionamento com eventuais operadores de tratamentos de dados pessoais em nome do controlador; e estabelecer uma política clara de governança dos dados pessoais dentro do órgão ou entidade pública.</p>
<p>Inscrição nº 19 (publicação autorizada)</p>	<p><b>Autor:</b> Henrique Costa de Alcântara</p> <p><b>Categoria:</b> Logística</p> <p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b> Implantação do Plano de Gestão de Logística Sustentável (PGLS), subsidiado pela Instrução Normativa nº 10, de 12 de novembro de 2012, da Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – que, por sua vez, regulamenta o art. 16 do Decreto nº 7.746, de 05 de junho de 2012.</p> <p><b>Objetivo:</b> Difundir e promover a prática da ecoeficiência no âmbito da CPRM; promover a sustentabilidade ambiental, econômica; revisar e aprimorar os processos de compras e de contratações, com vistas ao desenvolvimento de especificações para a aquisição de bens, serviços e projetos que contenham critérios de sustentabilidade ambiental; qualificar instalações e edificações para melhor utilização e aproveitamento dos recursos naturais;</p>

	<p>estabelecer parcerias visando à reciclagem de resíduos ou à destinação ambientalmente correta; e promover a qualidade de vida no ambiente do trabalho.</p> <p><b>Justificativa:</b> O presente Plano de Gestão busca, neste primeiro momento, consolidar, organizar, aprimorar e sistematizar as boas práticas de sustentabilidade já em andamento na CPRM, assim como fornecer diretrizes para novas ações.</p> <p><b>Características:</b> O Plano de Gestão de Logística Sustentável (PLS) é uma ferramenta de planejamento, com objetivos e responsabilidades definidas, bem como ações, metas, prazos de execução e mecanismos de monitoramento e avaliação, cujo objetivo é permitir o estabelecimento de práticas de sustentabilidade e racionalização dos gastos.</p>
<p>Inscrição nº 20 (publicação autorizada)</p>	<p><b>Autor:</b> Henrique Costa de Alcântara</p> <p><b>Categoria:</b> Logística</p> <p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b> Criação de Comitê de Normatização. Unidade responsável por assessor tecnicamente a DAF no que tange os atos normativos de sua competência, tais como: Compras, Contratos, Aliações, Patrimônio, Contábil e Financeiro.</p> <p><b>Objetivo:</b> Manter os normativos internos atualizados às constantes alterações na legislação; implementar melhoria nos processos internos; reduzir redundâncias; adequar os normativos às novas tecnologias e sistemas de gestão e informação.</p> <p><b>Justificativa:</b> O órgão interno com atribuição regimental de regulamentar as matérias de competência da DAF é de importância, ao tempo que evita a insegurança jurídica e, conseqüentemente, a responsabilização dos agentes públicos envolvidos por erros. Além disso, a Administração pode deixar de usufruir de novas prerrogativas legais ou mesmo de se sujeitar a obrigações impostas.</p> <p><b>Características:</b> Trazer a existência um órgão interno investido de autonomia para exercer função normativa no âmbito da DAF.</p>
<p>Inscrição nº 21 (publicação autorizada)</p>	<p><b>Autores:</b> Equipe: Henrique Costa de Alcântara / André Gustavo Gomes Losada / Rubem de Souza Monção Junior / Vanessa Soares Francisco / Rafael Souza Santos / Geraldo Advincula Neto / Leandro Santos Lacerda / Alexandre Moraes dos Santos</p> <p><b>Categoria:</b> Logística</p> <p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b> Criação de Grupo de Consultoria Executiva interna responsável por realizar estudos a fim de padronizar a contratação de serviços terceirizados.</p> <p><b>Objetivo:</b> Reduzir despesas e desperdícios; garantir isonomia nas contratações entre as Unidades Regionais; reduzir riscos trabalhistas; padronizar os Editais, Termos de Referência e Planilhas de Custos; padronizar os cargos contratados, as tarefas realizadas, os requisitos e a carga horária.</p> <p><b>Justificativa:</b> Os contratos de serviços terceirizados normalmente vigoram por 60 meses e nesse tempo estão suscetíveis a diversos problemas, de ordem tributária, trabalhista e jurídica. Além disso, representam uma grande parcela dos custos fixos das Unidades Regionais. Desse modo, implementar uma gestão estratégica e centralizada desses serviços pode reduzir significativamente as despesas e os riscos associados a essas contratações.</p> <p><b>Características:</b> O Grupo de trabalho de caráter inicialmente temporário ficaria incumbido de realizar estudos a fim de otimizar e padronizar as contratações de serviços terceirizados.</p>

<p>Inscrição nº 22 (publicação autorizada)</p>	<p><b>Autor:</b> Gilberto Xavier Lapa</p> <p><b>Categoria:</b> Logística</p> <p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b> Aplicação do método de criticidade por tecnologia da informação na administração de materiais</p> <p><b>Objetivo:</b> Ressaltar um gerenciamento de materiais com o uso da metodologia de Análise de Criticidade com aplicação da Tecnologia da Informação (TI) no controle e na gestão de estoques em uma Empresa Pública, chamada Serviço Geológico do Brasil (SGB). Busca-se contribuir na construção de ferramentas e métodos mais adequados e eficazes na gestão de materiais, evidenciando os ganhos em qualidade nos processos gerenciais e na melhoria da eficiência. Busca-se eliminar por exemplo atividades que não agregam valor e reduzir custos de materiais, com uma compreensão relevante de informações desses custos para os gestores. Assim como uma maior credibilidade, celeridade e satisfação dos setores internos em termos de demanda atendida.</p> <p><b>Justificativa:</b> A necessidade cada vez maior de medidas para redução de gastos governamentais, como forma de tornar o estado uma máquina, e viável, bem como a necessidade de que essa máquina seja eficiente, na realização dos seus objetivos e projetos, faz-se mais e maior o uso de Tecnologia. Busca-se, assim, tornar as empresas mais hábeis no controle de gastos e mais capazes no setor produtivo. O entendimento da TI e suas aplicações nas empresas é fundamental para Administração Pública em suas mais diversas áreas. Nesse contexto, torna-se essencial o uso da Análise de Criticidade de Materiais, como instrumento de gestão de materiais em empresas públicas. O controle de custos é uma das bases para a competitividade de uma empresa, no caso de uma organização pública, e também para a boa governança do orçamento e da utilização dos recursos públicos.</p> <p><b>Características:</b> Tendo um bom suporte de informática, leitura ótica, modernos equipamentos de transporte e movimentação e um <i>layout</i> da área de estocagem flexível, pode-se racionalizar os procedimentos. As pessoas costumam esperar por serviços de logística de excelente qualidade e tendem a prestar atenção na logística apenas quando ocorre algum problema. O uso de codificação é uma excelente ferramenta como exemplo, é a atribuição de símbolos aos materiais especificados e um tipo especial de Código é o de Barras, que é um código numérico convertido em combinações binárias formadas por barras claras e escuras. Novas tecnologias, como a computação em nuvem e os códigos QR Codes (QR), são apresentadas como ferramentas que podem beneficiar em aplicações em logística e cadeia de suprimentos.</p>
<p>Inscrição nº 23 (publicação autorizada)</p>	<p><b>Autora:</b> Amanda Santos Socorro Figueiredo</p> <p><b>Categoria:</b> Gestão de Pessoas</p> <p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b> Além dos custos, uma boa gestão de frotas tem o desafio de controlar os resultados referentes a diversas atividades dos veículos, como gastos, ocorrência de infrações, gastos com mecânica, etc. Porém, muitas vezes, o gestor não tem um bom controle sobre essas ações ou possui informações descentralizadas, não tendo conhecimento de quais resultados estão sendo positivos e o que precisa ser melhorado ou reavaliado. Por isso, a falta de indicadores é um dos principais desafios na hora de fazer a gestão de frota de veículos, próprios ou alugados. Entre as informações necessárias, o gestor deve ter em mãos indicadores de desempenho e performance dos veículos, como consumo médio e gasto com combustível, quilometragem atual de cada veículo, ocorrência de acidentes durante o trabalho, dentre outros. Assim, quanto mais conhecer esses resultados, mais eficiente a gestão de frotas será, sendo capaz de criar estratégias coerentes e proporcionar crescimento para o setor e para a empresa.</p>

	*O objetivo, a justificativa e as características estavam incompletos no formulário.
Inscrição nº 24 (publicação autorizada)	<p><b>Autora:</b> Amanda Santos Socorro Figueiredo</p> <p><b>Categoria:</b> Gestão de Pessoas</p> <p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b> Criação do Programa Integrado de Capacitação dos Servidores CPRM/SGB (PIC), visando unificar as ações educacionais já existentes na instituição e criar novas campanhas e ações de qualificação profissional, voltadas para o negócio da CPRM. O PIC consiste em mapear os perfis dos colaboradores e ofertar oportunidades de treinamento e qualificação conforme perfil e demandas (habilidades e competências). Visa também a criação de uma plataforma educacional única, didática, de fácil acesso e com ampla divulgação. Deve ser atualizada diariamente visando divulgação das oportunidades em tempo hábil, por exemplo: cursos para desenvolvimento gerencial e para ocupantes de cargos de carreira técnica, seminários e eventos institucionais e externos; parcerias com instituições; treinamento para estagiários; preparação para o desenvolvimento de pesquisas; atividades especiais; programas de pós-graduação; etc. Com diversas oportunidades de qualificação reunidas em um só lugar, os colaboradores terão mais facilidade em encontrar aquilo que necessitam. Os gestores podem orientar sua equipe a fazer determinado curso ou treinamento conforme demanda de trabalho ou necessidade de desenvolvimento de habilidades e competências. Acredita-se que ações de qualificação direcionadas conforme demanda proporcionarão ganhos significativos nos processos da Companhia e nas entregas para a sociedade.</p> <p><b>Objetivo:</b> A criação e implantação do PIC tem por objetivos: Aumentar as oportunidades de aperfeiçoamento e desenvolvimento na carreira dos colaboradores CPRM/SGB desde cursos práticos (estudos em grupos e oficinas), atualização e capacitação (cursos temáticos, seminários, fóruns, semanas, etc.) e estudo formal (especialização, mestrado, doutorado, pós-doutorado); melhorar e otimizar o desempenho do servidor nos vários cargos e funções; promover a capacidade reflexiva e crítica do servidor quanto às suas funções; incentivar a busca pelo autodesenvolvimento visando à ampliação de conhecimentos e desenvolvimento de habilidades e competências; promover e apoiar eventos internos que permitam ao servidor participar tanto no papel de mentor e professor (instrutoria interna), quanto aluno; unificar os programas de capacitação da empresa em uma plataforma única e atualizada; fornecer uma cartela de cursos e capacitação que contemplem a formação e o desenvolvimento de habilidades e competências.</p> <p><b>Justificativa:</b> Atualmente a CPRM incentiva seus colaboradores a se capacitarem. Entretanto não há um mapeamento de qualificações prioritárias em detrimento do perfil profissional ou produtos a serem entregues. Com a criação e implantação do PIC, acredita-se ser possível diminuir a distância hoje existente entre as necessidades profissionais e de negócio e as ações realizadas por iniciativa dos servidores, sem prévias orientações. Nesse programa, mais importante que o nome do curso que o funcionário escolhe é o objetivo e sua aplicabilidade em sua realidade de trabalho.</p> <p><b>Características:</b> É uma proposta de simples execução que visa proporcionar oportunidades de aprimoramento e desenvolvimento a todos os colaboradores da Companhia. Assim ao investirmos em gestão do conhecimento e valorização da inteligência e do potencial humano, melhora-se conseqüentemente os serviços prestados. A criação do PIC irá mudar a cultura do colaborador sobre o autodesenvolvimento e oferecerá a Companhia profissionais mais capacitados conforme demanda da empresa; e os gestores terão ferramentas para orientar sua equipe conforme necessidades de desenvolvimento, identificadas nas avaliações de desempenho.</p>
Inscrição nº 25 (publicação autorizada)	<p><b>Autora:</b> Amanda Santos Socorro Figueiredo</p> <p><b>Categoria:</b> Gestão de Pessoas</p>

**Proposta inovadora ou boa prática:** Criação de um banco de currículos e oportunidades que contemple: o cadastramento e a divulgação de todos os colaboradores, suas respectivas experiências, habilidades, qualificações e pretensões de trabalho; um painel de oportunidades de trabalho com vagas de estágio, novos projetos e processos seletivos internos. Esse banco pode ser hospedado na intranet. O cadastramento do currículo e das pretensões de trabalho deverão ser feitas por cada colaborador por meio do preenchimento de um formulário modelo (padrão). O cadastramento das oportunidades de trabalho deve ser enviado pelos gestores a uma pessoa responsável que irá fazer a padronização da divulgação e atualização da mesma. Os colaboradores, ao visualizarem a oportunidade de trabalho, podem manifestar interesse na própria plataforma e o Gestor que divulgou a vaga será comunicado sobre essa manifestação de interesse. Os gestores também poderão buscar por meio de filtros, perfis profissionais que se encaixem em seus projetos e localizar nacionalmente as pessoas que queiram atuar em determinadas áreas ou projetos.

**Objetivo:** Compartilhar entre as diretorias o corpo funcional da empresa, visando melhor desempenho das áreas, pois os colaboradores poderão ser realocados temporariamente, conforme demanda de trabalho; reduzir custos com consultoria ou mão de obra terceirizada, visto que muitas vezes temos excelentes e experientes profissionais que poderiam colaborar em diferentes áreas e acabam tendo sua atuação limitada, devido a “exclusividade” em se atuar em uma única diretoria; proporcionar aos empregados uma vitrine nacional, para que sejam vistos e suas habilidades, competências e experiências conhecidos por todos; proporcionar que os gestores busquem por profissionais qualificados e que tenham um perfil adequado para trabalhar em demandas e projetos específicos; estimular o empregado a assumir a responsabilidade pelo autodesenvolvimento; promover um intercâmbio de profissionais entre as áreas e unidades regionais, favorecendo a troca de conhecimento e desenvolvimento de novas competências; reduzir custos com treinamentos externos, pois será possível identificar funcionários com conhecimentos específicos e com potencialidade para ministrar cursos e treinamentos; divulgar de maneira transparente as oportunidades de trabalho como a respectiva forma de seleção e o preenchimento da vaga.

**Justificativa:** O desenvolvimento e a implantação do banco de currículos e oportunidades visa dar oportunidade aos colaboradores de atuar em múltiplas áreas e projetos sem se desvincular de sua diretoria de origem, atendendo demandas pontuais, ocupando o tempo que estaria ocioso e oferecendo seu trabalho a áreas que estão com maior volume de demandas. Visa também oferecer um processo claro e transparente para preenchimento de vagas de trabalho e também cargos de confiança. Assim, pretende-se solucionar problemas como: desmotivação por ociosidade, contratação de profissionais com perfis semelhantes aos profissionais da CPRM, preenchimentos de vagas em processos seletivos transparentes.

**Características:** A sociedade contemporânea tem suas características marcadas pelo advento e consolidação das novas tecnologias. Somos uma sociedade em constante mudança, mais interligada e conectada do que nos séculos passados. Os meios de produção mudaram e assim mudaram também os perfis profissionais. Temos atualmente profissionais mais dinâmicos, multitarefas e que apresentam além de um alto nível de capacitação técnica, habilidades de extrema importância como flexibilidade, criatividade, visão de negócio, pensamento crítico, etc. Com um banco de currículos e oportunidades, estruturado e organizado nacionalmente, os colaboradores da CPRM terão maior visibilidade, mostrando suas experiências e competências a todos. Poderão manifestar interesse em atuar nas mais diversas áreas e projetos. Podem contribuir em múltiplas áreas, diminuindo a ociosidade (pois sabemos que muitas vezes alguns projetos ficam sem recursos e suas atividades são paralisadas) e também os índices de insatisfação (pois em muitos casos o colaborador se encontra insatisfeito em determinada área e ao encontrar outras oportunidades se motiva novamente, busca por capacitação e volta a ser produtivo). Os coordenadores de projeto podem buscar por talentos internos que colaborem com seus projetos. Os gestores também

	<p>podem identificar líderes potenciais visando qualificação e preparação para o futuro dos mesmos. Não há na CPRM nenhuma iniciativa como essa: unificada, que contemple nacionalmente todos os colaboradores, todas as diretorias e todos as áreas de atuação. O intercâmbio dos colaboradores e também a divulgação das oportunidades de trabalho não é uma prática adotada atualmente e que se implantada muito tem a contribuir para a valorização das carreiras, para o desenvolvimento das competências e habilidades interpessoais.</p>
<p>Inscrição nº 26 (publicação autorizada)</p>	<p><b>Autor:</b> Aldrei Marucci Veiga</p> <p><b>Categoria:</b> Gestão de Pessoas</p> <p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b> Proponho sistematizar avaliações mensais dos Técnicos em Geociências, especialidade Hidrologia, baseadas nas atribuições definidas no Documento intitulado “Descrição dos Cargos do PCCS” (RHU 01.05.03 – Anexo I), disponível em: <a href="http://intra.cprm.gov.br/publique/media/docs_normativos/rhu010503_promocaoprogressao_1.pdf">http://intra.cprm.gov.br/publique/media/docs_normativos/rhu010503_promocaoprogressao_1.pdf</a>. Nesse documento, as especificidades de cada classe seria o objeto de estudo para estabelecer pesos específicos em relação às atividades desempenhadas pelo empregado, permitindo assim um <i>ranking</i> mensal, e, por conseguinte, uma orientação para a avaliação do Plano de Carreira, Cargos e Salários (PCCS) futuro, haja vista que já estaria vinculado ao sistema de avaliação do desempenho.</p> <p><b>Objetivo:</b> Entender as atribuições e as responsabilidades descritas no documento “Descrição dos Cargos do PCCS” (RHU 01.05.03 – Anexo I) para o cargo de Técnicos em Geociências, especialidade Hidrologia; estabelecer uma meta de trabalho individual e de grupo, de forma a atender todas as classes relacionadas para o cargo em destaque; definir um peso de 0 a 10, em formato de número inteiro, específico para cada atribuição e responsabilidade individual, por classe de atuação; definir um peso de 0 a 5, em formato de número inteiro, específico para cada atribuição e responsabilidade agregadora ao grupo, por classe de atuação; criar uma equação, em que estabeleça a relação entre a parte individual e a de grupo, para a obtenção de um valor representativo; padronizar a forma de apresentação do <i>ranking</i> dos empregados em destaque (maiores pontuações); determinar as modalidades de gratificação para os contemplados no ranking; divulgar a forma de avaliação proposta para os envolvidos (Técnicos em Geociências – especialidade Hidrologia), para validação e autocontrole; selecionar um empregado anonimamente de cada classe, em formato piloto, e analisar a sua dinâmica com a implantação do sistema de avaliação por pesos; pontuar cada técnico conforme os pesos atribuídos, tanto individualmente quanto em grupo; contabilizar os pesos e elaborar a tabela de <i>ranking</i> dos Técnicos em Geociências – especialidade Hidrologia; divulgar mensalmente o <i>ranking</i>; divulgar o ranking anual, como forma de compensação para o empregado que se destaque individualmente e em grupo; e, com a metodologia proposta, viabilizar aos gestores um mecanismo acessório para a tomada de decisão mais assertiva nas validações do PCCS (Competências: 2, 3, 5, 6 e 7).</p> <p><b>Justificativa:</b> Para o Instituto Brasileiro de Coaching (disponível em: <a href="https://www.ibccoaching.com.br/portal/aprenda-como-definir-os-criterios-para-escolher-o-funcionario-do-mes/">https://www.ibccoaching.com.br/portal/aprenda-como-definir-os-criterios-para-escolher-o-funcionario-do-mes/</a>), o desenvolvimento de uma estratégia para manter os colaboradores motivados e promover a competição saudável, entre eles, é uma ótima maneira de garantir o cumprimento de metas e, conseqüentemente, o sucesso de uma empresa. Quando isso ocorre de forma harmoniosa, a produtividade aumenta, o relacionamento interpessoal se transforma em algo comum e o resultado do trabalho dos profissionais é aprimorado constantemente. O método de eleger o funcionário do mês não é novidade no mercado e ainda é utilizado por inúmeras empresas ao redor do mundo para garantir a motivação e o crescimento profissional dos seus colaboradores.</p> <p><b>Características:</b> Implantação de um sistema avaliativo mensal dos Técnicos em Geociências – especialidade Hidrologia (área finalística), com caráter exclusivamente</p>

	<p>motivacional, em que pesos específicos serão distribuídos para cada atribuição do cargo de origem, segundo normativo interno da empresa (RHU 01.05.03 – Anexo I), levando em consideração tanto a sua participação individual quanto a importância da relação dessa tarefa executada com as metas estabelecidas para o grupo. A motivação deve vir com algum incentivo financeiro/social para que haja uma manutenção a longo prazo, e uma disputa sadia nas relações interpessoais. Como segunda linha de atuação, e não exclusiva, poderá ainda subsidiar a tomada de decisão por parte dos gestores na fase de validação do PCCS (Competências: 2, 3, 5, 6 e 7), ao passo dessa metodologia proposta abordar/vincular os principais aspectos relacionados ao cargo. No primeiro estágio de implantação, há os processos de estabelecimento de meta, formatação da planilha e equação mais ajustado ao caso, e, em seguida, a divulgação do <i>ranking</i> mensal. Essas ações terão como suporte as planilhas eletrônicas do Google Sheets, e, posteriormente, poderão ser migradas para um sistema <i>website</i>.</p>
<p>Inscrição nº 27 (publicação autorizada)</p>	<p><b>Autor:</b> Yuri Leonardo da Silva</p> <p><b>Categoria:</b> Gestão de Projetos</p> <p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b>  Criar um <i>link</i> direto ao site da Agência Nacional de Águas (ANA), no qual informe os aspectos do projeto em questão e traga as informações pertinentes à consulta e à manipulação dos dados; ou melhor, disponibilizar, na página <i>web</i> do Serviço Geológico do Brasil (SGB/CPRM), os dados hidrológicos gerados pela parceria, com destaque para o material humano e físico envolvidos na execução dos trabalhos, que, por sinal, se traduz em excelência, ao passo que são utilizados como objeto de estudo nas demais atividades da sociedade civil e como medidas de planejamento do Estado. Link: <a href="https://docs.google.com/forms/d/144wWJVtQacQ76wmRKtnIEI-hTgmPHtBK2CE8pDGrBqY/edit#response=ACYDBNijFNegWIW6lnMBXjNc5zlls...">https://docs.google.com/forms/d/144wWJVtQacQ76wmRKtnIEI-hTgmPHtBK2CE8pDGrBqY/edit#response=ACYDBNijFNegWIW6lnMBXjNc5zlls...</a> 3/6</p> <p><b>Objetivo:</b> verificar com a TI qual a melhor forma de apresentação dos dados hidrológicos (chamada para um <i>link</i> ou na própria página <i>web</i> corporativa); solicitar ao TI um levantamento quantitativo e qualitativo diário de visita/ acesso ao site, e principalmente qual é o <i>link</i> dentro do <i>website</i> onde a visita é mais requisitada pelos usuários externos; consultar o Departamento de Hidrologia (DEHIDE), subordinado à Diretoria de Hidrologia e Gestão Territorial (DHT) e Agência Nacional de Águas (ANA) sobre a possibilidade de disponibilização das informações do projeto, de forma a não infringir as cláusulas contratuais da parceria e sua coordenação; compilar as informações do Projeto, de forma a mostrar em ordem cronológica como se deu o histórico da parceria de sucesso desde o início até os dias atuais, inclusive com dados numéricos da quantidade de informação geradas e processadas ao longo dos anos; sintetizar no <i>website</i> do Serviço Geológico do Brasil (SGB/CPRM) o <i>link</i> direto ou em seu <i>front end</i> as possibilidades de acompanhamento dos dados hidrológicos (HidroWeb, Sistema Hidro, Sistema SIADH e Sistema de Monitoramento Hidrológico); assemelhar-se ao que acontece atualmente com o Sistema de Alerta de Eventos Críticos (SACE), o qual foi desenvolvido pelo SGB/CPRM e já possui dedicação exclusiva no <i>website</i>; criar uma rotina de atualização dos dados gerados e processados; implantar um sistema de contagem de acesso/visita ao site com destaque para esse <i>link</i> criado, caso não seja algo regulamentado.</p> <p><b>Justificativa:</b> A ideia é conceder mais espaço a atividade de Hidrologia no site do Serviço Geológico do Brasil (SGB/CPRM), e com isso, a sociedade civil e as entidades representativas poderem vincular a base hidrológica disponível no site da Agência Nacional de Águas ao serviço de operação e manutenção das Redes: Hidrometeorológica Nacional (RHN) e de Referência (RHNR), ambos executados pela área técnica do SGB/CPRM.</p>

	<p><b>Características:</b> Criação de um sistema de consulta e informativo no site sobre as atividades desempenhadas por uma das partes técnicas do SGB/CPRM, em especial, a área de Hidrologia, que atualmente não é referenciada em publicações da instância coordenadora do projeto a nível da parceria Agência Nacional de Águas (ANA) e Serviço Geológico do Brasil (SGB/CPRM); e que ao ter um <i>link</i> ou parte do <i>front end</i> dedicado a essa atividade destacada, agregaria a já reconhecida importância da Empresa perante a Sociedade.</p>
<p>Inscrição nº 28 (publicação autorizada)</p>	<p><b>Autor:</b> Denilson de Jesus</p> <p><b>Categoria:</b> Gestão de Projetos</p> <p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b> Automatizar a produção de <i>layouts</i> cartográficos de mapas (ganhos de 80 a 100%) e otimizar os processos de aquisição e processamento dos dados (ganhos de 15 a 60%).</p> <p><b>Objetivo:</b> Avaliar a relação do tripé custo x qualidade x prazo das tecnologias e processos atualmente utilizados para confecção de produtos cartográficos e propor melhorias e inovações para acelerar, baratear e prover mais qualidade aos produtos gerados, desenvolvendo a pesquisa em três blocos: realização de ensaios e testes que visam criar e validar a automatização dos <i>layouts</i>, analisar e validar os resultados obtidos, disponibilizando-os para uso das equipes técnicas. Analisar as atividades de automatização dos processos de obtenção dos dados de campo e produção cartográfica, reestruturando banco de dados e formatos de dados em busca de padronização e sistematização dos dados geoespaciais. Avaliar os dois processos em ambiente integrado para confirmação dos ganhos operacionais pretendidos, finalizando com a disponibilização dos dados para o público em geral.</p> <p><b>Justificativa:</b> Considerando o cenário brasileiro de geociências, faz-se necessária a pesquisa contínua nos diversos temas correlatos. A gestão dos projetos passa pela identificação, caracterização e análise de processos, execução e entrega, incluindo a pesquisa em novas tecnologias aplicadas nestas ações. Milhões de reais são investidos anualmente em licenças de <i>softwares</i> de SIG, de banco de dados e de sensoriamento remoto, bem como em <i>hardware</i>, como servidores, máquinas de usuário <i>desktop</i> e notebook, tablets, GPS, etc. É fato que as ferramentas FOSS4G (Free and Open Source Software for GIS), livres e gratuitas, estão se aprimorando rapidamente propiciando um novo caminho a ser percorrido para desenvolvimento dos projetos com diversas vantagens, dentre elas, a de ser economicamente viável para qualquer usuário que tenha a necessidade ou interesse em utilizá-las.</p> <p><b>Características:</b> O projeto permitirá o aprendizado de modernas técnicas de investigação tecnológica (banco de dados, sistema de informações geográficas e automatização de processos), com aplicação em vários ramos das Geociências. Conhecimento que pode ser utilizado nas áreas técnicas da CPRM, em sintonia com as linhas de pesquisas prioritárias para Pós-graduação e especialização, conforme norma RHU 01.03.01, anexo 11, exemplificando com os itens: no DIGEOP, encontram-se no Item 1 - Coleta de dados para SIG; no Item 4 - Modelagem de dados geográficos com SIG; no Item 5 - Criação e manutenção de bancos de dados geográficos; no DICART, no Item 5 - Sistema de Informação Geográficos; no Item 6 - Sensoriamento Remoto Aplicado; no Item 7 - Banco de Dados Espacial; no DEGET, no Item 1- Estudos de Terras Caídas: d. Setorizar as áreas de riscos, além das áreas urbanas incluindo também as comunidades que vivem às Margens dos rios; no Item 3 - Aplicação de modelagem em mapeamentos de massa, dentro do item a) aprofundamento do conhecimento e desenvolvimento de novas modelagens para incremento da qualidade e otimização do tempo de execução dos mapeamentos de riscos geológicos.</p>
<p>Inscrição nº 29 (publicação autorizada)</p>	<p><b>Autor:</b> José Luiz Guerreiro Holanda</p> <p><b>Categoria:</b> Gestão de Pessoas</p>

	<p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b> Propõe-se que seja elaborado um roteiro prático da sindicância e processo administrativo disciplinar dentro do ambiente de Sistema Eletrônico de Informação (SEI) da CPRM para ser observado pelas Comissões processantes. Com efeito, instalada a comissão, o processo deve ser alimentado no ambiente SEI, devendo seguir as etapas com base no modelo padrão (check-list) disponibilizado. Cada etapa do processo segue o rito estabelecido pela norma da CPRM (no ambiente SEI), devendo ser socorrido por ícones de suporte para comissão com vasta orientação e modelos para os atos de (instalação, convocação, depoimentos, relatórios, inquirição, etc.) fundamentadas pela lei, norma, doutrina e jurisprudência.</p> <p><b>Objetivo:</b> Implementação no SEI de modelo padrão a ser seguido pela comissão de processo administrativo disciplinar, devendo seguir o rito proposto na norma da CPRM, cumprindo a comissão seguir as etapas com ícones no SEI de modelos de Atas, inquirição, relatório, com base na Lei, Norma da CPRM, Jurisprudência e doutrina.</p> <p><b>Justificativa:</b> Sendo instituído um modelo padrão no SEI da CPRM, a Comissão de Processo Administrativo Disciplinar segue o passo a passo, não podendo ingressar em outra etapa do processo sem cumprir o rito anterior, especialmente no tocante ao exercício do contraditório e da ampla defesa, deveras, com apoio da lei, norma interna da CPRM, doutrina e jurisprudência dispostas nos itens de consulta no sistema integrado SEI. Esse processo, decerto, não evita, mas pode minimizar os atos de prorrogação, recondução ou reinstalação de Comissões, diminuindo os custos administrativos de restabelecimento de processos.</p> <p><b>Características:</b> Facilitação do processo disciplinar aos empregados, especialmente, aqueles que não detenham afinidade com a questão.</p>
<p>Inscrição nº 30 (publicação autorizada)</p>	<p><b>Autor:</b> Carlos Eduardo Miranda Mota</p> <p><b>Categoria:</b> Gestão de Projetos</p> <p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b> A proposta é fazer uso de mecanismos de <i>web scraping</i> de dados e robôs (<i>bots</i>) para capturar dados dos processos diretamente do SEI e <i>Data Pipelines</i> para limpar, tratar e obter <i>insights</i> e cenários. Serão utilizados, como prova de conceito, os processos de Solicitação de Treinamento (STR). A partir dos dados extraídos de solicitações e relatórios de atividades, pretende-se montar diversos cenários, desde o panorama histórico de treinamento, necessidades e capacidades dos empregados até o monitoramento das tarefas relacionadas ao processo.</p> <p><b>Objetivo:</b> Utilizar técnicas de <i>Web Scraping</i>, <i>Bots</i> e <i>Data Pipelines</i> no SEI para o monitoramento e automatização do fluxo de Processos de Solicitações de Treinamento (STR) da Divisão de Desenvolvimento do Departamento de Recursos Humanos (DIDEHU).</p> <p><b>Justificativa:</b> Diminuir o tempo gasto pela equipe de treinamento para retirar os dados dos documentos referentes à STR e transpondo-os para uma planilha de controle. Ao utilizar o acervo de dados e documentos diretamente do SEI, torna-se possível uma gestão orientada a dados dos processos de capacitação dos funcionários do SGB/CPRM, o que permitirá melhores práticas de governança de dados.</p> <p><b>Características:</b> A principal característica da proposta é o foco total na automação em processos manuais e repetidos, que hoje são executados por colaboradores da DIDEHU. Robôs da <i>web</i> são largamente utilizadas em mineração de dados de <i>web sites</i> e redes sociais e podem ser perfeitamente aplicadas no SEI, com os devidos cuidados de segurança. Os bots de monitoramento permitirão que os processos tenham quase nenhuma interação manual e maior robustez em captura dos dados obtidos. A utilização de ferramentas de <i>Data Pipelining</i> permitirão a limpeza, a análise e a interpretação - utilizando técnicas de <i>Text</i></p>

	<p><i>Minig</i> de forma totalmente automatizada, entregando os resultados para os tomadores de decisão.</p>
<p>Inscrição nº 31 (publicação autorizada)</p>	<p><b>Autores:</b> Michele Silva Santana / Natália Dias Lopes / Bruno Henrique F. Ribeiro / Edilson Francisco Siqueira / Maria Fernanda Parise Tomazella da Silva / Robinson de Souza Marinho</p> <p><b>Categoria:</b> Logística</p> <p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b> Para identificar os problemas na elaboração dos documentos integrantes de um processo de compra ou serviço e determinar as causas dos atrasos nos trâmites dos processos foram convidados funcionários da GEHTE-BH para comporem uma comissão (comunicada em ato por meio do Ofício nº 77/2020/GEHTE - BH/SUREG-BH/PR/CA-CPRM, SEI nº 0279078, de 29 de setembro de 2020). Essa comissão é temporária e tem um trabalho analítico e de caráter propositivo, trabalha para conhecer as demandas de aquisições e serviços da gerência, assim como a forma de execução das etapas iniciais, incluindo análise dos documentos gerados, visando a aquisição de informação suficiente para identificar os problemas que levam ao retrabalho de documentos ou impossibilitam a compra. A análise também auxiliará na elaboração de um planejamento de compras eficiente e organizado e na proposição de melhores práticas e fluxos internos para aumentar a clareza e a assertividade dos documentos necessários ao processo de compra. Após o término da comissão, uma equipe de funcionários da gerência será formada e treinada no assunto para compor um Grupo de Trabalho Permanente (os membros podem ser os mesmos da comissão ou não). Esse grupo terá caráter executor e ficará a cargo das demandas relacionadas à elaboração de documentos de RCS e termos de referência, assim como pesquisas para melhor conhecimento dos produtos e serviços em demanda e estimativas prévias de gastos, além de ao final de um compra bem-sucedida receber e conferir junto aos requisitantes os produtos e serviços entregues. Esse grupo ficará em constante contato com as áreas administrativas e gerenciais da unidade e, possivelmente, de outras unidades também. A centralização dessas atividades com a equipe garantirá a uniformidade dos documentos gerados e possibilitará o crescimento profissional dos integrantes em uma área estratégica para o setor.</p> <p><b>Objetivo:</b> Aumentar a celeridade e o sucesso dos processos de compras e contratação da gerência, por meio da melhoria na descrição do objeto/serviço e na capacitação do colaborador da área técnica nas normas e nos procedimentos de compras públicas para realização dos documentos do setor demandante e acompanhamento do processo.</p> <p><b>Justificativa:</b> 1. Retardo no andamento de requisições por problemas nas descrições dos produtos/serviços ou falta de conhecimento pelo demandante. 2. Ausência de planejamento para definir o montante e a periodicidade das contratações, fato que impacta diretamente na eficiência dos trabalhos e no risco de compras fracionadas. 3. Aquisição de produtos e/ou contratação de serviços com baixa qualidade devido a falhas ou omissões na descrição dos itens do documento de requisição ou termo de referência. 4. Desconhecimento da equipe sobre o uso e a importância de selecionar adequadamente os itens do Catálogo de Materiais e Serviços (CATMAT/CATSER) do SIASG. 5. Desconhecimento da equipe sobre procedimentos, normas e legislações sobre compras públicas.</p> <p><b>Características:</b> 1) Formação de uma equipe de Logística em compras e contratações – os gestores escolhem membros da própria gerência para compor a Comissão Temporária e o Grupo de Trabalho Permanente. 2) Aumento do conhecimento dos materiais e serviços necessários aos trabalhos da gerência. 3) Criação e divulgação de um Plano Anual de Contratações. 4) Promoção do engajamento de colaboradores das áreas técnicas em procedimentos administrativos e estratégicos.</p>

<p>Inscrição nº 32 (publicação autorizada)</p>	<p><b>Autor:</b> Ana Claudia Viero</p> <p><b>Categoria:</b> Gestão de Pessoas</p> <p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b> Incorporação da produção científica como critério de avaliação do desempenho dos empregados, notadamente pesquisadores e analistas em geociências. Para tanto, faz-se necessário definir de que forma será avaliada a produção científica, envolvendo a definição dos tipos de produtos e quantitativos para avanço na carreira por progressão e promoção, e a implementação de um processo de sistematização de toda produção pelo setor de recursos humanos da empresa.</p> <p><b>Objetivo:</b> Estimular a inovação e o desenvolvimento de novos produtos e processos por meio do reconhecimento da produção científica como critério de avaliação de desempenho para avanço na carreira.</p> <p><b>Justificativa:</b> Consolidar o SGB/CPRM como ICT, melhorando o desempenho do Índice de produção técnico-científica. Diminuir a subjetividade da avaliação do PCCS.</p> <p><b>Características:</b> Trata-se de uma proposta simples, sem custo e de fácil execução de melhoria na gestão de recursos humanos, adequando a avaliação de desempenho profissional à nova realidade do SGB/CPRM como ICT.</p>
<p>Inscrição nº 33 (publicação autorizada)</p>	<p><b>Autores:</b> Ana Accioly, Jorge Rallo e Equipe da SUPLAN</p> <p><b>Categoria:</b> Gestão de Pessoas</p> <p><b>Proposta inovadora ou boa prática:</b> Uma boa prática é a de Desenvolvimento de Equipes de projeto. Dentro do Sistema "Quem" além dos campos já existentes como nome, cargo e local, propõe-se que seja adicionado capacitações nos seus diferentes níveis. Esse ajuste, além de formatar um banco de talentos para projetos de diferentes finalidades considerando todas as Diretorias, pode avaliar as carências de formação necessárias às tarefas de especialidade na Empresa. Sobretudo planejar o físico-financeiro como projetos (CTC, Complementação de talentos, desenvolvimento em diversos níveis) dentro de um grande programa de capacitação alinhado ao planejamento estratégico e "negócio" da Empresa.</p> <p><b>Objetivo:</b> Desenvolver um banco de talentos para projetos com os Dados de formação adicional e acesso "on-line".</p> <p><b>Justificativa:</b> (i) Identificar talentos tempestivamente para projetos; mesmo que o colaborador seja de uma unidade regional diferente daquela em que o projeto esteja se desenvolvendo. (ii) Dar agilidade no planejamento de desenvolvimento de equipes. (iii) Conhecer o potencial de uso de talentos e perceber lacunas de perfis para execução das atividades inseridas no Plano Estratégico da Empresa e no desenvolvimento de produtos esperados em políticas públicas.</p> <p><b>Características:</b> Um ajuste na plataforma "Quem" com pesquisa de acesso "on-line" para planejamento de desenvolvimento de pessoas. Para isso, é necessário um banco de dados atualizado de formação e especialização dos empregados. Essa base de dados será constituída por nome, função, lotação, formação, especialização, pós-graduação, certificações, endereço de e-mail, multiplicador (se já treinou outras pessoas na especialidade), link de plataforma curricular (0-1). Ela pode ser feita em Excel e embasar a integração de outros sistemas <i>a posteriori</i>.</p>
<p>Inscrição nº 34 (publicação autorizada)</p>	<p><b>Autora:</b> Mylène Luiza Cunha Berbert-Born</p> <p><b>Categoria:</b> Gestão de Projetos</p>

**Proposta inovadora ou boa prática:** A proposta é adotar um BPMS integralmente automatizado, fundamentalmente programado para operar em conformidade com os “macro eventos” institucionais: “Eventos” (a) de Planejamento, Projeto de Lei Orçamentária Anual (PLOA) e Programa Anual de Trabalho (PAT) com seus respectivos “Momentos” propositivos e analítico-decisórios; (b) de Detalhamento, envolvendo um momento essencialmente programático; (c) de Monitoramento, com momentos operacionais e gerenciais específicos; e (d) de Relatoria, momento de balanços e prestação de contas. Uma demonstração da ideia e de como pode ser o seu funcionamento prático (exemplo de um BPMS), com situações que se aplicam especificamente a setores da DAF (mas com aplicações que podem alcançar grande complexidade). Pode também ser vista na apresentação de um dos aplicativos (sistema) disponíveis no mercado (entre vários outros “de prateleira”): [https://www.youtube.com/watch?v=fppESzi-CaQ&feature=emb\\_imp\\_woyt](https://www.youtube.com/watch?v=fppESzi-CaQ&feature=emb_imp_woyt) . Esse é o princípio desenhado para um sistema de planejamento e gestão que integra em uma única linha de fluxo (desmembrada em módulos processuais) todos os processos e subprocessos em ordem macro (dimensão estratégica) até a perspectiva operacional de indivíduo (desempenho funcional), perpassando diferentes setores que podem eventualmente estar integrados no conceito de “linha de produção”. Tal modelo vem sendo propositivamente denominado Sistema projETO – Sistema de Planejamento e Gestão Estratégica-Tática-Operacional.

**Objetivo:** Operacionalizar as linhas de fluxo dos processos em diferentes dimensões, mas com desenvolvimento hierarquizado dentro da concepção dos “eventos institucionais” descritos no item 6 (a saber, Planejamento, Detalhamento Programático, Monitoramento e Relatoria, com seus respectivos "momentos"). As automações cabíveis de todos os serviços e tarefas são cadenciadas, acompanhadas das ferramentas de gerenciamento setorial de atividades e de avaliação de resultados e desempenho. Tudo isso em uma única plataforma.

**Justificativa:** Busca-se garantir a fluidez concreta dos processos que estão sendo (re)desenhados na empresa em sua proposta de modernização, saindo da esfera conceitual dos processos para a efetiva automação de tarefas e serviços previstos nos diagramas. A ideia é materializar os fluxos com a instrumentação de todas as ferramentas necessárias/previstas nas suas respectivas etapas/atividades, reunidas e automatizadas em um sistema inteligente de gerenciamento do fluxo (a título de exemplo ou ilustração, ver demonstração de um BPMS em [https://www.youtube.com/watch?v=fppESzi-CaQ&feature=emb\\_imp\\_woyt](https://www.youtube.com/watch?v=fppESzi-CaQ&feature=emb_imp_woyt))

**Características:** É basicamente uma proposta de investimento em tecnologia de informação aplicada ao gerenciamento de atividades e resultados, vinculada ao mapeamento e modelagem de processos institucionais - que na essência é a representação operacional da instituição. Existem vários *softwares* no mercado, passíveis de customização, que vão além da edição/diagramação de fluxos de processos, adentrando programações para automatização de rotinas e tarefas cuja natureza geral se assemelha às existentes na DAF (i.e. compras, gestão de pessoas, gerenciamento de patrimônio, etc.), com funcionalidades como temporalização de tarefas condicionadas, acordos de nível de serviço (SLA), atribuição de recursos humanos, manejo de recursos materiais, programação orçamentária e operação financeira, acompanhamento gerencial, gestão de indicadores e diversas outras. A ideia é dar materialidade e efetiva operacionalidade aos desenhos dos processos.