

# EMPLOYEE EXPERIENCE: A CHAVE PARA O ENGAJAMENTO E PARA A INOVAÇÃO NO SETOR PÚBLICO

---

2023



## Luana Silveira de Faria

- Psicóloga, Analista de Políticas Sociais e Coordenadora-Geral do LA-BORA! gov, no Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.
- Advisor (Conselheira) no MIT - Massachusetts Institute of Technology
- Especialista em Pessoas, Inovação e Resultados (Enap).
- Professora da EVG, ESINT/ABIN, TST, TRE, Enap e ESMPU.
- Membro da Danida Fellowship, Dinamarca
- Nudging & behavioural insights, pela iNudgeyou, Dinamarca.
- Mentora do Programa LideraGov.
- Vencedora do Prêmio Espírito Público, 2021, da Parceria Vamos (Fundação Lemann, Instituto humanize e República.org).

Meu objetivo é desenhar experiências que façam sentido para as pessoas e as engajem no propósito de gerar valor público.



<https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/laboragov>



### LA-BORA! gov vence o Prêmio Global de Excelência em Governo na Cúpula Mundial em Dubai

Foram reconhecidas como iniciativa de impacto no apoio ao desenvolvimento profissional e no investimento em pessoas! A Cúpula Mundial de Governo é uma plataforma para a troca de ideias e soluções inovadoras para desafios governamentais. Recebemos o prêmio em mãos pelo Príncipe Herdeiro de Dubai! :)



### Somos um dos vencedores do Creative Bureaucracy Festival!

Foram mais de 200 submissões, com mais de 1.000 participantes internacionais do governo, política, sociedade civil e outras organizações! Dia 15 de junho, em Berlim, representaremos o governo federal no festival com mais de 60 palestras, seminários e oficinas, além de diversas oportunidades de networking, com mais de 150 palestrantes de todo o mundo!



### Apolitical - Global Public Service Team of the Year Awards 2022 (Time do ano em Serviço Público)

Vencemos na categoria "Campeões de Aprendizado e Desenvolvimento"! A Apolitical é uma plataforma global (Londres) focada na melhoria do serviço público e, desde 2018, celebra as equipes que trazem mais impacto para os usuários. Concorremos com o Reino Unido, Colômbia, África do Sul e mais!



### 2022 - Prêmio Reconhecimento Profissional, do Ministério da Economia

Categoria: Ideias Inovadora - Prateleira de Serviços



### 2022 - Conexão Inova é a 3ª edição da premiação de Iniciativas Inovadoras realizada pela rede Conexão Inovação Pública.

Categoria - Pessoal(s) Inovador(a)s: Equipe do LA-BORA! gov



### 2021 - 25º Concurso Inovação no Setor Público da Enap

Categoria: "Inovação em Serviços ou Políticas Públicas no Poder Executivo Federal."



### 2021 - Labutantes da Conexão Inovação Pública

Categoria: "Laboratório de Inovação do Governo Federal" e "Rede, comunidade ou hub de Inovação no Setor Público"



### 2021 - Prêmio Espírito Público, da Fundação Lemann, Instituto humanize e República.org.

Categoria: "Gestão de Pessoas". Líder do time LA-BORA! gov, Luana Faria



### 2021 - Prêmio de Reconhecimento Profissional, do Ministério da Economia.

Categoria: "Desempenho Funcional" - Raquel e Pedro do time LA-BORA! gov.



## Laboratório de Gestão Inovadora

GOVERNO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA  
GESTÃO E DA INOVAÇÃO  
EM SERVIÇOS PÚBLICOS



INOVAÇÃO



IDEIA / CRIATIVIDADE

TECNOLOGIA

DIGITAL

NOVIDADE / MODA

COISA DE GENTE JOVEM E DESCOLADA



IDEIA / CRIATIVIDADE

TECNOLOGIA

DIGITAL

NOVIDADE / MODA

COISA DE GENTE JOVEM E DESCOLADA





IMPLEMENTAÇÃO

APERFEIÇOAMENTO OU TRANSFORMAÇÃO

VALOR PÚBLICO

DESEJÁVEL, VIÁVEL, POSSÍVEL

DESMISTIFIQUE A  
INOVAÇÃO.





**INOVAÇÕES DISRUPTIVAS** NÃO SÃO INOVAÇÕES REVOLUCIONÁRIAS  
OU STARTUPS AMBICIOSAS, QUE ALTERAM DRASTICAMENTE  
O MODO COMO FAZEMOS NEGÓCIOS, E SIM PRODUTOS E  
**SERVIÇOS SIMPLES, ACESSÍVEIS E BARATOS.**

Clayton Christensen,  
professor da HBS e criador da teoria da inovação disruptiva.



"NO SETOR PÚBLICO TEMOS  
INSTITUIÇÕES DO SÉCULO XIX,  
USANDO TECNOLOGIAS DO SÉCULO XX,  
PARA LIDAR COM PROBLEMAS DO SÉCULO XXI"

Camila Medeiros



ORGANIZAÇÕES TRADICIONAIS



ORGANIZAÇÕES ADAPTATIVAS

## 23% DOS TRABALHOS DEVEM SE MODIFICAR ATÉ 2027

### Novos postos de trabalho gerados:

Especialistas em IA e aprendizagem de máquina;  
Especialista em sustentabilidade;  
Analista em Inteligência de negócios;  
Analista de Segurança da Informação;  
Engenharia de Fintechs;  
Cientistas e analistas de dados;  
Engenharia de robótica;  
Especialista em Big Data;  
Operadores de equipamentos agrícolas;  
Especialistas em transformação digital.

### Postos de trabalho que devem desaparecer:

Caixas de banco e funcionários relacionados,  
Funcionários dos Correios,  
Caixas e cobradores  
Escriturários  
Secretários administrativos e executivos  
Assistentes de registro de produtos e estoque  
Escriturários de contabilidade  
Legisladores e oficiais judiciários  
Atendentes estatísticos, financeiros e de seguros  
Vendedores de porta em porta, ambulantes e  
trabalhadores relacionados

se você  
não  
quer ser  
substituído  
por um  
robô, não  
seja um  
robô

MARTHA  
GABRIEL





Yuval noah Harari

Sapiens - Uma Breve História da Humanidade

Homo Deus

21 Lições para o Século 21

SÃO AS COMPETÊNCIAS  
HUMANAS

A IRONIA DAS "SOFT SKILLS" É QUE ELAS SÃO MAIS DIFÍCEIS DE DESENVOLVER.  
LIDERANÇA, COMUNICAÇÃO, COLABORAÇÃO, CRIATIVIDADE E ADAPTABILIDADE PODEM  
NÃO SER HABILIDADES TÉCNICAS, MAS SÃO CADA VEZ MAIS VITAIS.  
HABILIDADES SOCIOCOMPORTAMENTAIS E EMOCIONAIS SÃO AS HABILIDADES  
QUE TORNAM OS HUMANOS INDISPENSÁVEIS.

Adam Grant, professor da Wharton School



EXPERIÊNCIA DO SERVIDOR E

EXPERIÊNCIA DO CIDADÃO /

ENTREGA DE VALOR

ESTÃO INTRINSECAMENTE LIGADAS

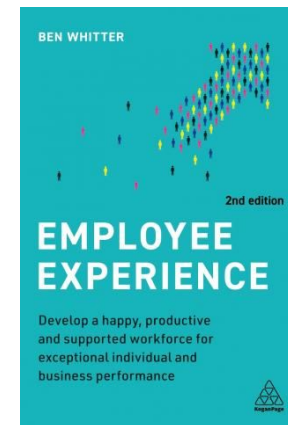
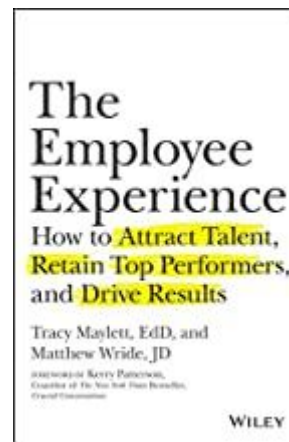
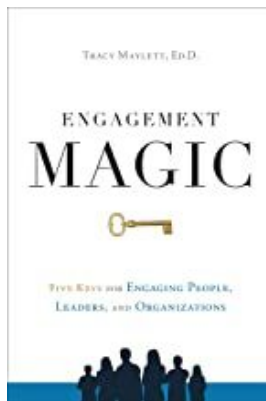
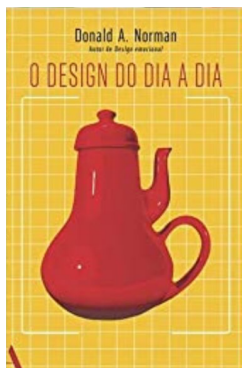
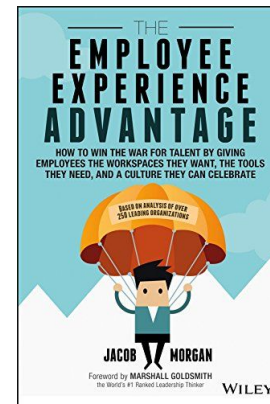
$$EX = CX$$

Maylett e Wride (2017)

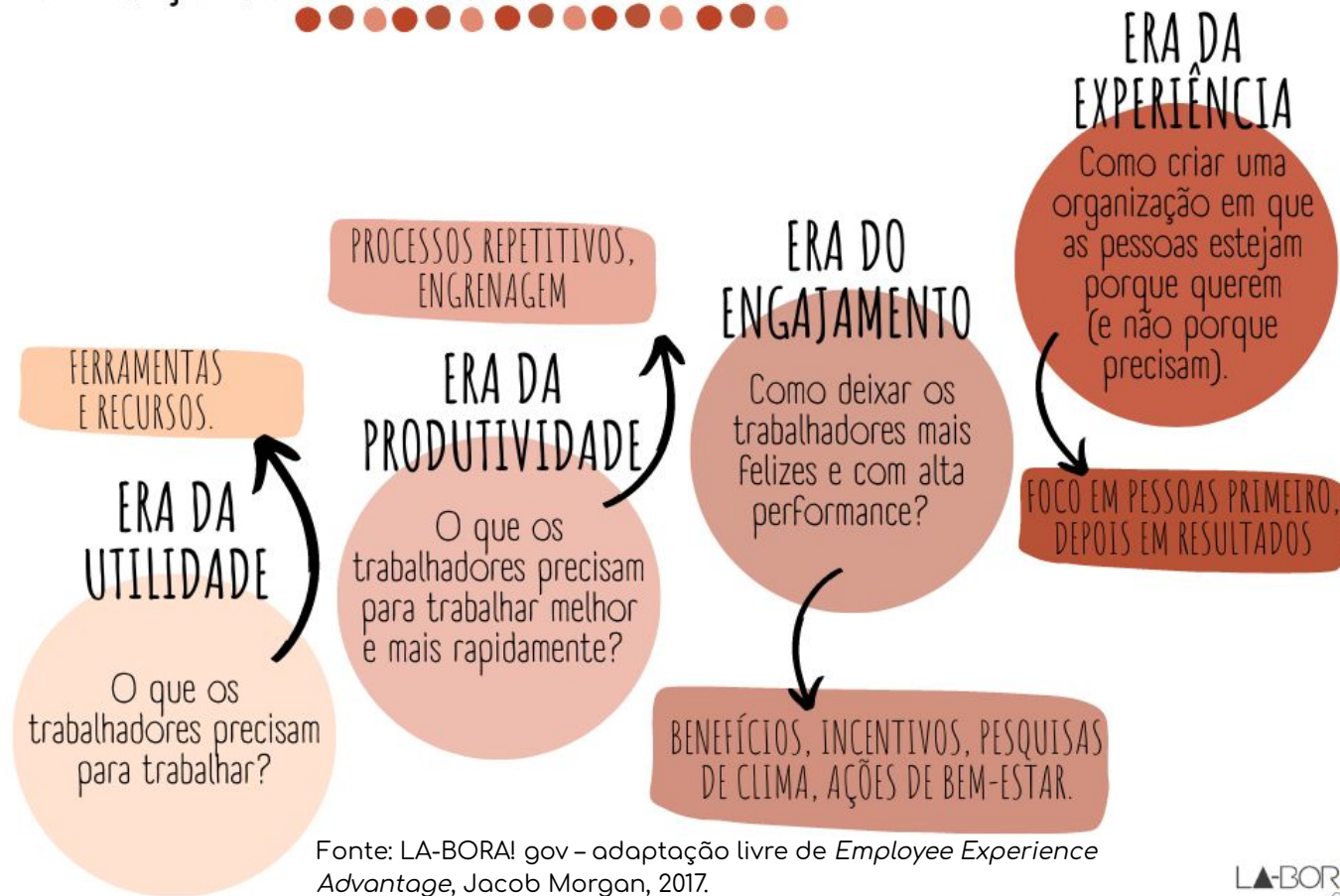


EXPERIÊNCIA DO COLABORADOR - SERVIDOR


EMPLOYEE EXPERIENCE - EX  
USER EXPERIENCE - UX



# A EVOLUÇÃO DA EXPERIÊNCIA DO COLABORADOR



Fonte: LA-BORA! gov – adaptação livre de *Employee Experience Advantage*, Jacob Morgan, 2017.



EMPLOYEE ENGAGEMENT  
(ENGAJAMENTO)

EMPLOYEE EXPERIENCE  
(EXPERIÊNCIA)

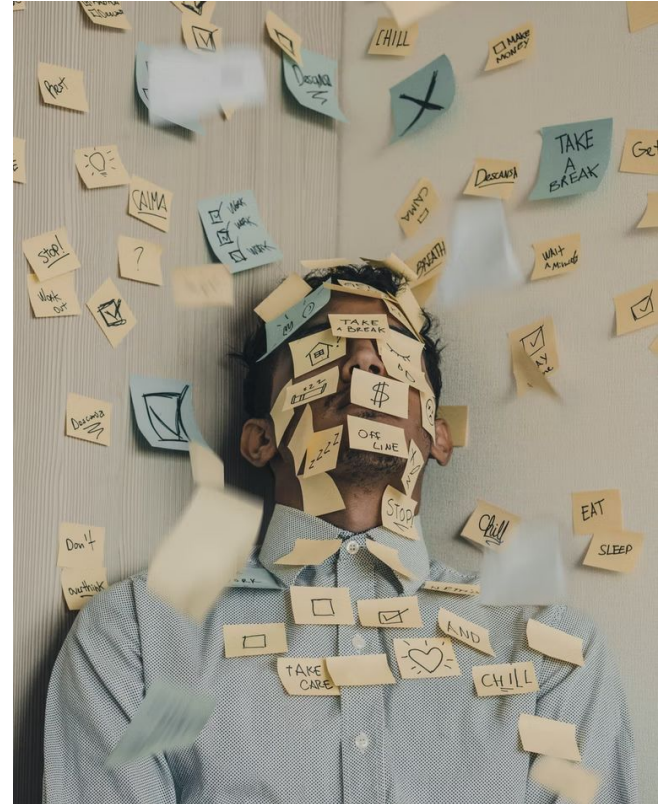
Richard Griffith

# O TAMANHO DO DESAFIO (GALLUP, 2022)

<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>

América Latina e Caribe:

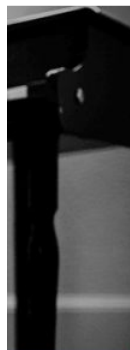
- **23%** dos colaboradores estão **engajados** (no mundo: 21%).
- **53%** das pessoas sentem **preocupação** diariamente (no mundo: 40%).
- **50%** das pessoas sentem **estresse** diariamente (no mundo: 44%).
- **15%** das pessoas sentem **raiva** diariamente (no mundo: 21%).
- **27%** das pessoas sentem **tristeza** diariamente (no mundo: 23%).



Engajamento tem a ver com  
uma pessoa usar  
coração, mãos e mente  
para o trabalho.

Otto Scharmer (MIT)

<https://www.enap.gov.br/pt/acontece/noticias/estudo-mostra-como-aumentar-o-engajamento-dos-servidores-publicos-federais>



O **GNovaLab da Enap**, apoiado pelo **LA-BORA.gov/ME**, com nove servidores públicos voluntários, **mergulharam** no projeto sobre

## engajamento no trabalho



Em **6 meses**

foram ouvidos

**13** especialistas em  
gestão de pessoas

Testes  
realizados

**23** oficinas

**22** entrevistas de  
design etnográfico

**12** pré-testes para a  
pesquisa com vinhetas

**15** entrevistas de  
teste de protótipos

PESQUISA PEOPLE IN GOVERNMENT LAB /  
UNIVERSITY OF OXFORD & LA-BORA! GOV

ENFRENTANDO DESAFIOS  
DO TRABALHO  
REMOTO E HÍBRIDO NO  
SETOR PÚBLICO

- Brasil (LA-BORA! gov;  
TCU; STF; TSE)
- Chile
- Reino Unido

<https://www.bsg.ox.ac.uk/research/publications/addressing-challenges-remote-and-hybrid-working-public-organisations>





COMO?

+ benefícios e + dinheiro?  
Festa chic de fim de ano?  
Lembrancinha de Natal?  
Karaoke da firma?  
Sinuca na sala, tipo google?  
Sala cheia de post it colorido?  
Ser gente boa e pegar leve?



Embora esses esforços possam aumentar a felicidade no local de trabalho no curto prazo, eles não têm efeito duradouro no engajamento ou no desempenho.

Fonte: <https://hbr-org.cdn.ampproject.org/c/s/hbr.org/amp/2017/01/the-neuroscience-of-trust>

Paul J. Zak, diretor fundador do Center for Neuroeconomics Studies e professor de economia, psicologia e administração na Claremont Graduate University, além de CEO da Immersion Neuroscience. Autor de Trust Factor: The Science of Creating High-Performance Companies.

# OFURÔ CORPORATIVO (FERREIRA, 2006)



ENTÃO O QUÊ?

TUDO COMEÇA PELA  
CONFIANÇA.



Em comparação com pessoas em organizações de baixa confiança, pessoas em organizações de **alta confiança** relatam:

**74%** menos estresse,

**106%** mais energia no trabalho,

**50%** mais produtividade,

**13%** menos dias de licença médica,

**76%** mais envolvimento,

**29%** mais satisfação com suas vidas,

**40%** menos burnout

Tem mais dados aqui!!!

<https://hbr.org/2015/12/proof-that-positive-work-cultures-are-more-productive>

Fonte: <https://hbr-org.cdn.ampproject.org/c/s/hbr.org/amp/2017/01/the-neuroscience-of-trust>

Paul J. Zak, diretor fundador do Center for Neuroeconomics Studies e professor de economia, psicologia e administração na Claremont Graduate University, além de CEO da Immersion Neuroscience. Autor de Trust Factor: The Science of Creating High-Performance Companies.

UM **TIME** NÃO É UM GRUPO DE PESSOAS QUE  
TRABALHAM JUNTAS.

UM TIME É UM GRUPO DE PESSOAS QUE  
**CONFIAM UMAS NAS OUTRAS.**

Simon Sinek





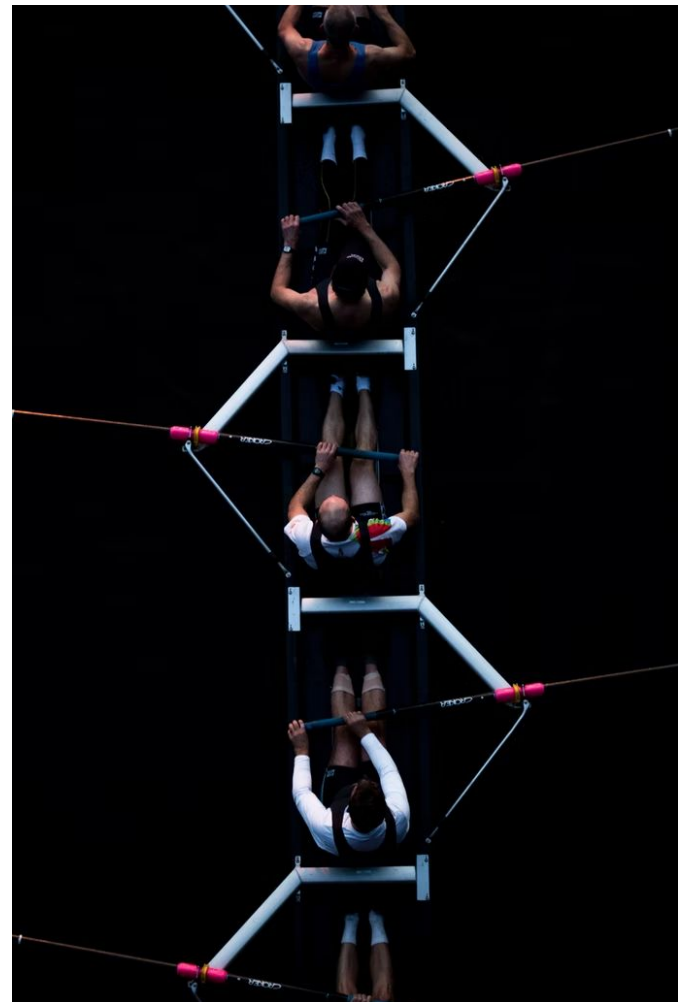
# CONFIANÇA (Fukuyama, 1996):

- "APARATOS LEGAIS" (NORMATIVOS, REGRAS,  
NEGOCIAÇÕES E BUROCRACIAS ENRIJECIDAS)

+ EFICIÊNCIA

+ COOPERAÇÃO

+ DESEMPENHO



# 8 COMPORTAMENTOS DE GESTÃO

## QUE PROMOVEM A CONFIANÇA

(TODOS MENSURÁVEIS E GERENCIÁVEIS PARA MELHORAR O DESEMPENHO).

Fonte: <https://hbr-org.cdn.ampproject.org/c/s/hbr.org/amp/2017/01/the-neuroscience-of-trust>

Paul J. Zak, diretor fundador do Center for Neuroeconomics Studies e professor de economia, psicologia e administração na Claremont Graduate University, além de CEO da Immersion Neuroscience. Autor de Trust Factor: The Science of Creating High-Performance Companies.

1. RECONHEÇA A EXCELÊNCIA.

# OS 3 PILARES DO FEEDBACK POSITIVO



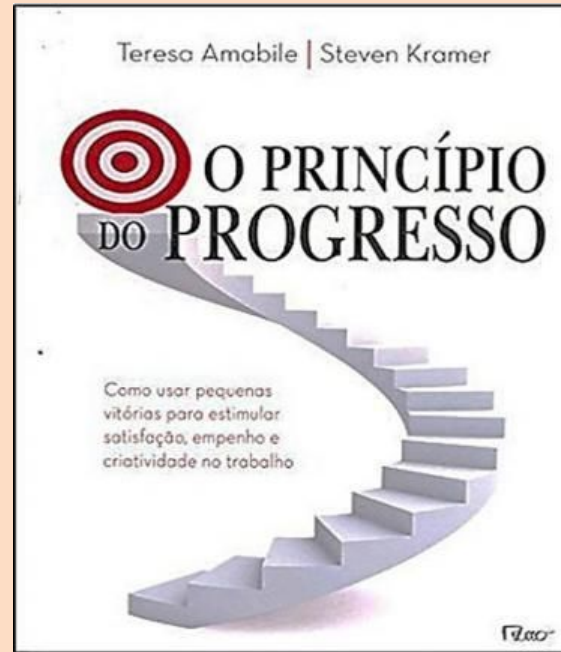
Fonte: LA-BORA! gov. Inspirado em "A arte de dar feedback (HBR)

A NEUROCIÊNCIA MOSTRA QUE  
CRESCEMOS MAIS QUANDO AS PESSOAS SE  
CONCENTRAM EM NOSSOS PONTOS FORTES.

A aprendizagem depende da nossa  
compreensão do que estamos fazendo  
bem, não do que estamos fazendo mal, e  
certamente não da percepção de outra  
pessoa do que estamos fazendo mal.

<https://hbr.org/2019/03/the-feedback-fallacy>

# Celebre as pequenas vitórias!

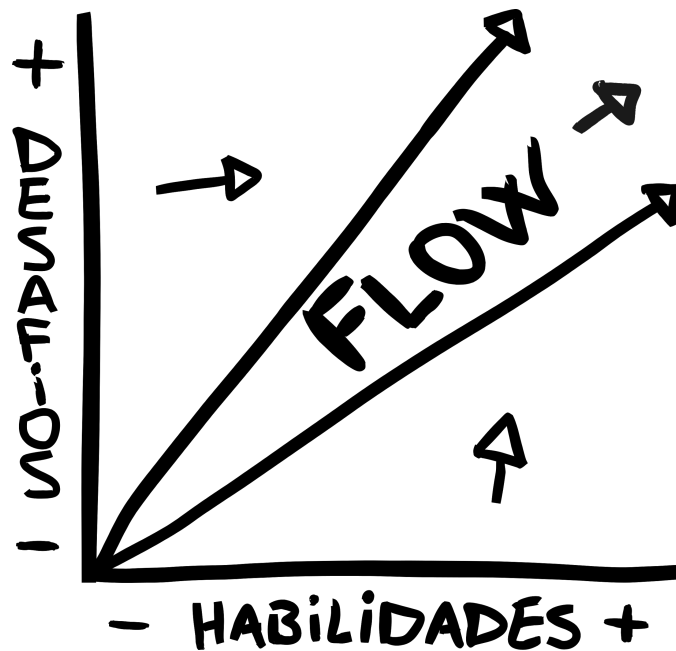


The Power of Small Wins  
por Teresa M. Amabile e Steven J. Kramer  
<https://hbr.org/2011/05/the-power-of-small-wins>

## 2. DESAFIE AS PESSOAS

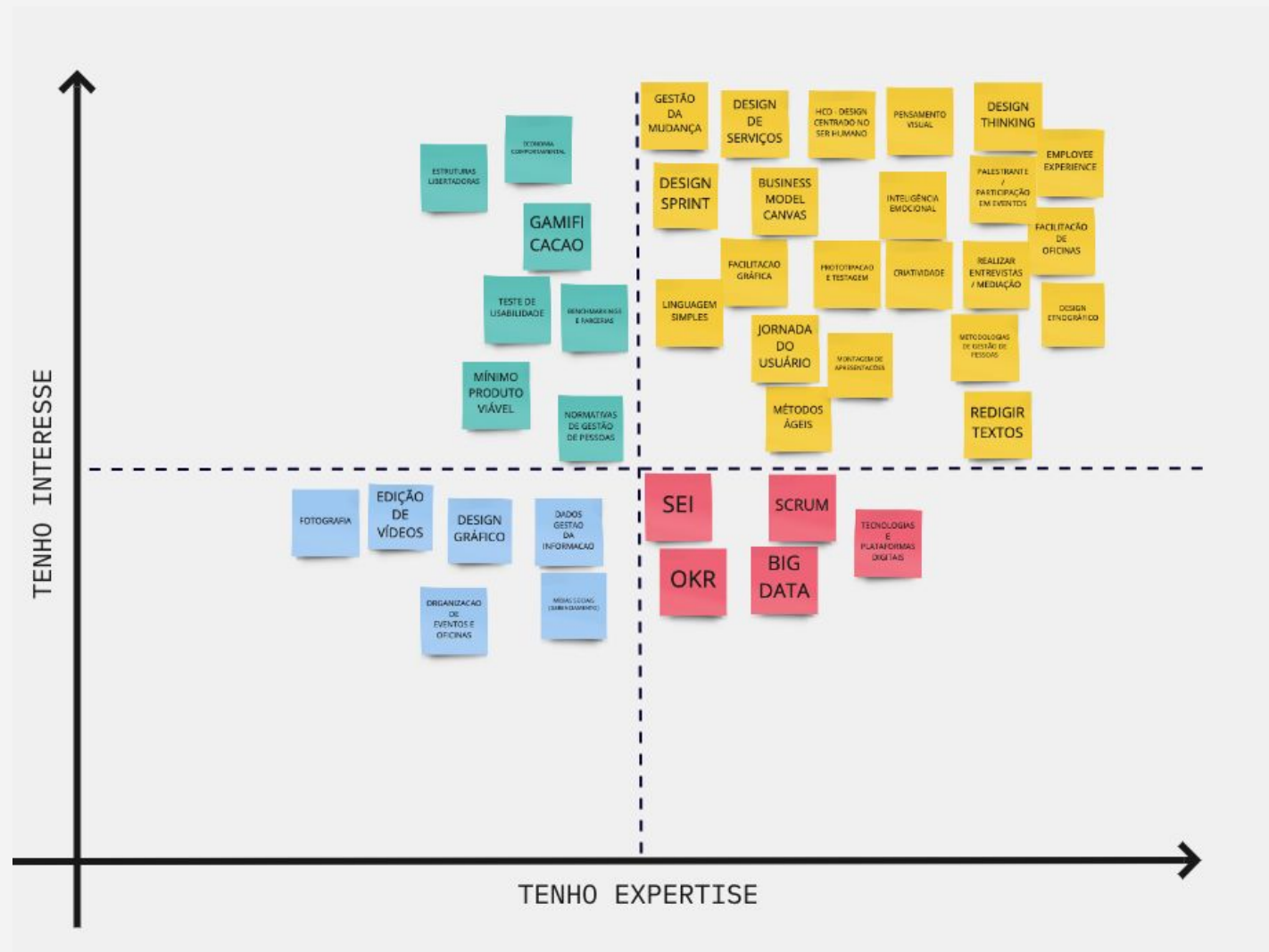
“O PRAZER APARECE NA FRONTEIRA  
ENTRE O TÉDIO E A ANSIEDADE,  
QUANDO OS DESAFIOS SÃO  
EQUILIBRADOS  
COM A CAPACIDADE DA PESSOA AGIR”.

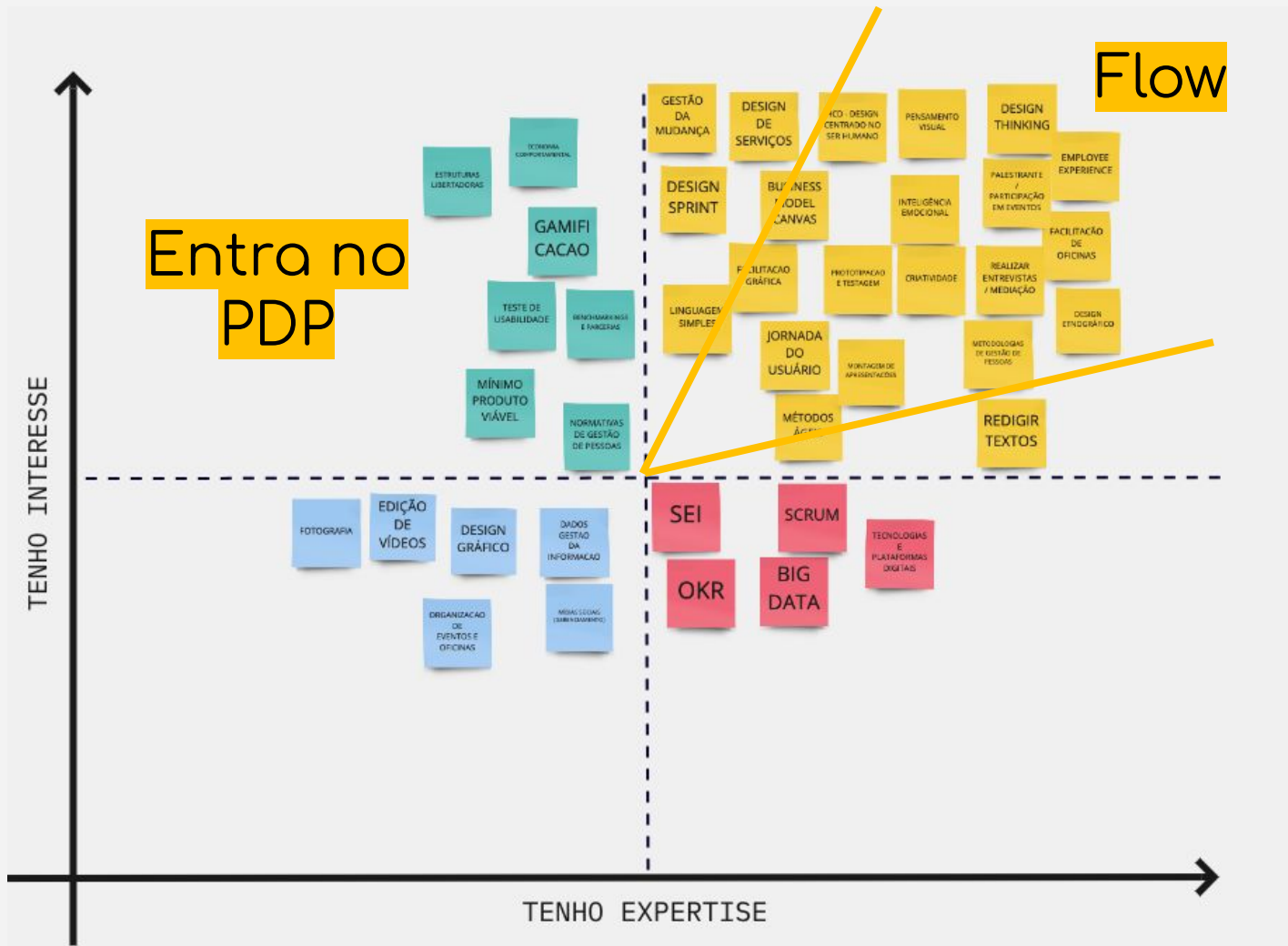
Mihaly Csikszentmihalyi





# Plano de desenvolvimento do time LA-BORA! gov





### 3. DÊ AUTONOMIA ÀS PESSOAS

Não diga às pessoas **como** fazer.  
Diga-lhes **o que** fazer e  
surpreenda-se com os **resultados**.

GEORGE S. PATTON JR

AUTONOMIA

X

MICROGERENCIAMENTO

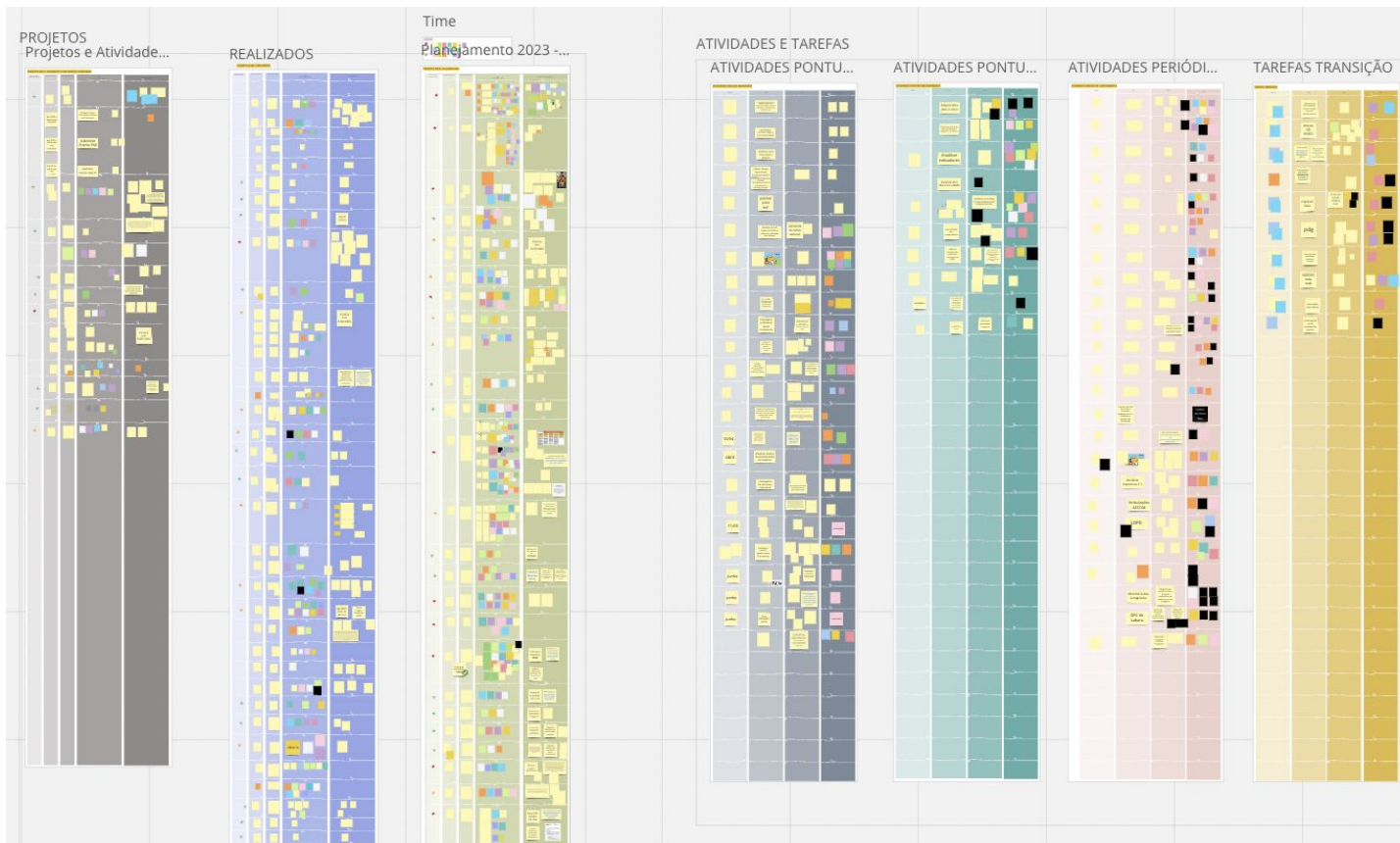
4. DÊ ÀS PESSOAS **ESCOLHAS**  
SOBRE O QUE FAZER



<https://www.youtube.com/watch?v=CbDMiU8aX6Q&list=PL0DcHO5W8hZHHnmGywvaMZA3bCzHoHMIz&index=12>



# MIRO





# PLANEJAMENTO ADAPTATIVO EM 3 PASSOS

MODELO LA-BORA!GOV



APRENDA **METODOLOGIA FLEXÍVEL** E SIMPLES PARA TIRAR O PLANEJAMENTO DO PAPEL E CRIAR **AUTONOMIA** E **AUTORRESPONSABILIDADE** NA GESTÃO DE PESSOAS E PROJETOS

## PASSO 1 - OLHE PARA AS PESSOAS

ANTES DE FALAR DE TRABALHO, OLHE PARA A EQUIPE: COMO AS PESSOAS VEEM O PASSADO E PROJETAM O FUTURO DAS SUAS VIDAS? ISSO AJUDA A CRIAR EMPATIA E CONEXÃO NO TIME.

SAIBA MAIS



## PASSO 2 - OLHE PARA O TRABALHO

AGORA SIM, VAMOS FALAR DE TRABALHO. RELEMBRE MISSÃO E VALORES DA INSTITUIÇÃO. OLHE PARA **CONQUISTAS** DO ÚLTIMO ANO E COMECE A PLANEJAR O FUTURO. TUDO AINDA DE FORMA ASSÍNCRONA.



VEJA ESTE VÍDEO



LINKS DO VÍDEO



TEMPLATES

SAIBA MAIS

## PASSO 3 - JUNTE O TIME E DÊ O PLAY

CHEGOU A HORA DE JUNTAR **TODO O TIME!** COMPARTILHE O QUE ROLOU NO ASSÍNCRONO, DEFINA LÍDERES E EQUIPES DOS PROJETOS. A IDEIA É PERMITIR QUE AS PESSOAS ESCOLHAM OS TEMAS NOS QUAIS TÊM MAIS INTERESSE.



VEJA ESTE VÍDEO

SAIBA MAIS

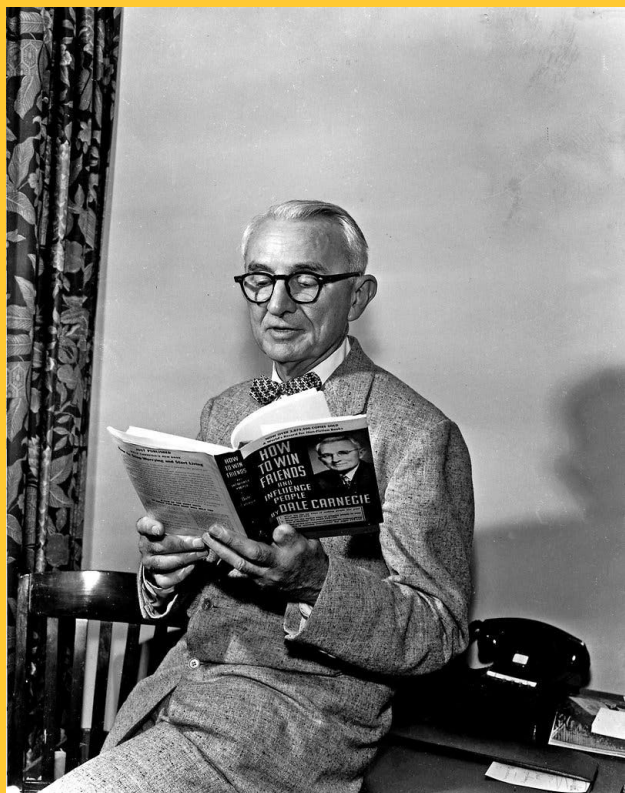


POR QUE USAR ESSE MODELO PARA PLANEJAR?



<https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/laboragov/curadoria-tematica/planejamento-adoptativo/planejamento-adoptativohtos-view-genial-ly-624eedb33703b800112295f5-interactive-content-vole-este-modelo-planejamento-adoptativo>

## 5. DÊ TRANSPARÊNCIA ÀS INFORMAÇÕES



"90% DOS PROBLEMAS DE GESTÃO  
SÃO CAUSADOS POR  
FALHA DE COMUNICAÇÃO"

Dale Carnegie.

A man in a blue patterned sweater and dark pants sits in a chair in a room filled with clutter. He has a look of surprise or concern on his face. The room is packed with various items: a large black speaker, a Buddha statue, a clock, a blue bag hanging on the wall, and a yellow text box across the middle. A white cup with 'AOM addressourmess.com' is visible in the background.

OBRIGADA PELA INFORMAÇÃO QUE VOCÊ NÃO ME DEU

PELO MENOS METADE DA COMUNICAÇÃO É **OUVIR!**



# LINGUAGEM SIMPLES:

REMOVE BARREIRAS E NOS APROXIMA DO RECEPTOR DA MENSAGEM.



1

O cidadão deverá obter o certificado no setor XX que é o responsável pela aferição da aptidão do interessado.

2

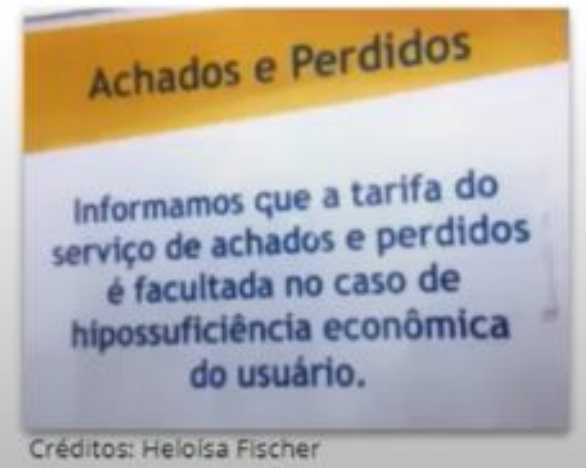
Para que o serviço seja ofertado, é necessário realizar o cadastramento no site do referido órgão, a fim de reconhecer o público.

3

### **Diário Oficial da Cidade de São Paulo**

5- O CONTRIBUINTE PODERA IMPUGNAR A EXIGENCIA FISCAL NO PRAZO DE 90 DIAS CONTADOS DA DATA DE VENCIMENTO DA PRIMEIRA PRESTACAO OU DA PARCELA UNICA.

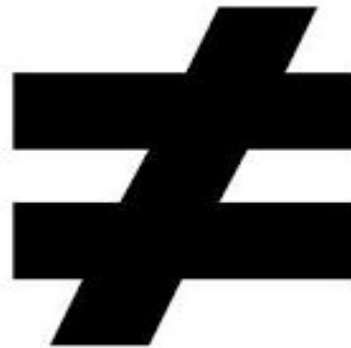
4





FALAR E ESCREVER

BEM



FALAR E ESCREVER

DIFÍCIL



**Eu demoro escrevendo  
para você ler rápido.**

- Heloísa Fischer



Para

Cc

Cco

DISSO

Convite

Prezados,  
De ordem do Secretário... informamos que...

Considerando...  
Considerando...  
Considerando...  
Mais uns 15 Considerando...

Esta Secretaria vem convidar os senhores para a oficina do LA-BORA! [gov](#), a qual se dará no dia .... No horário...., de forma virtual, através do link (xx).

O objetivo da mencionada oficina é fomentar a cooperação de todos em prol de uma gestão dinâmica, ágil e exponencial.

As informações sobre inscrições estão doravante mencionadas:

....

Em consonância com nossos princípios de transparência, os senhores poderão a qualquer momento acessar informações sobre os trabalhos e ações realizadas por este laboratório, acessando a [linktree](#) aqui: <https://linktr.ee/Laboragov>, onde encontrarão os relatórios das demais oficinas realizadas, mini cursos, carta de serviços, como se cadastrar para a [mailing list](#) ou pra fazer algum [free-lance](#), ou seja, uma diversidade de temáticas que servirão para transformar a cultura institucional e dar mais robustez ao trabalho coletivo e, também, individual.

O LA-BORA! [gov](#) agradece [pelo](#) empenho de todos os participantes nesse caminho árduo para conquistar uma visão inovadora e transformadora no intuito de amplificar a perspectiva das pessoas.

Por fim, informamos que, após a realização da oficina, estaremos avaliando todas as contribuições, que servirão de insumo para a construção de um modelo de mapeamento de competências voltado para as necessidades reais dos servidores, aliadas ao alcance de uma estratégia organizacional transformadora, de forma consistente e impactante.

Att,

PARA  
ISSO

Olá!

Trago uma boa notícia: você foi **selecionado(a)** para participar da oficina "**Técnicas de Feedback e Escuta Profunda**", do LA-BORA! gov 😊

Foram quase **5 mil inscritos** 😊 para \* 800 vagas e essa é para você!

**Caso você não compareça, isso significa que algum colega(a) perdeu a oportunidade de participar.**

Então, coloque na agenda e planeje-se para estar presente!

Estamos bem animados para te receber na **próxima terça-feira, 24/05, das 14h30 às 17h30.**

Algumas orientações:

- Use um **computador** 🖥️ para entrar na reunião no **Teams**. Algumas funcionalidades não rodam direito em celulares ou tablets
- Verifique se a sua versão do Teams está atualizada
- Verifique se o seu **microfone** 🎤 está funcionando direitinho
- O link para entrar na Oficina é [esse aqui](#) (não o compartilhe).
- Entre 5 minutos antes. **Vamos começar no horário!**

Abraços,  
Isabela

LA-BORA! GOV

EVITE

~~Siglas~~  
~~Jargões~~  
~~Termos sexistas~~  
~~Termos técnicos~~  
~~Termos ofensivos~~  
~~Palavras estrangeiras~~  
~~Frases longas (+ de 20 palavras)~~  
~~Palavras “difíceis” (para o público)~~

USE

Verbos que expressam  
ação direta

Ordem direta para  
escrever frases

Elementos visuais, como  
diagramas, tabelas e gráficos

Marcadores de tópicos,  
quando precisar separar  
informações

# Na prática



**Heloisa Fischer**

@comunicasimples

Troque "No Brasil, a atividade agrícola exibiu queda na produção, uma consequência dos baixos índices pluviométricos." ✘

por "A produção agrícola diminuiu no Brasil por conta da pouca chuva." ✔



# Na prática

## **Antes**

Informamos que em virtude do regime de teletrabalho determinado como prevenção ao avanço do novo coronavírus, os atendimentos por carta e presencial estão temporariamente suspensos.

## **Depois**

Nosso atendimento por carta e presencial está suspenso por causa da pandemia

<https://comunicasimples.com.br/author/helofischer/>

# Na prática

## **Antes**

O Pix é seguro?

Todas as transações ocorrerão por meio de mensagens assinadas digitalmente e que trafegam de forma criptografada, em uma rede protegida e apartada da Internet.

## **Depois**

O Pix é seguro?

Sim! Quando você faz um Pix, o envio do dinheiro de um banco para o outro acontece em um local protegido, fora da internet.

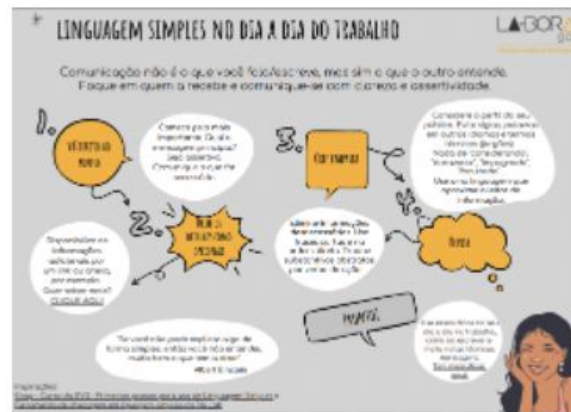
<https://comunicasimples.com.br/author/helofischer/>



<https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/laboragov/curadoria-tematica/linguagem-simples/linguagem-simples>

### Linguagem Simples no Serviço Público

Linguagem Simples aproxima o governo do cidadão. Transmite informações de maneira simples, objetiva e inclusiva.



Confira esse vídeo curto sobre Linguagem Simples! Esse foi uma parceria LA-BORAgov e OII Lab. [Acessar!](#)



Confira os primeiros passos para o uso da Linguagem Simples neste curso da ENAP. Vale muito a pena e é gratuito. [Acessar!](#)

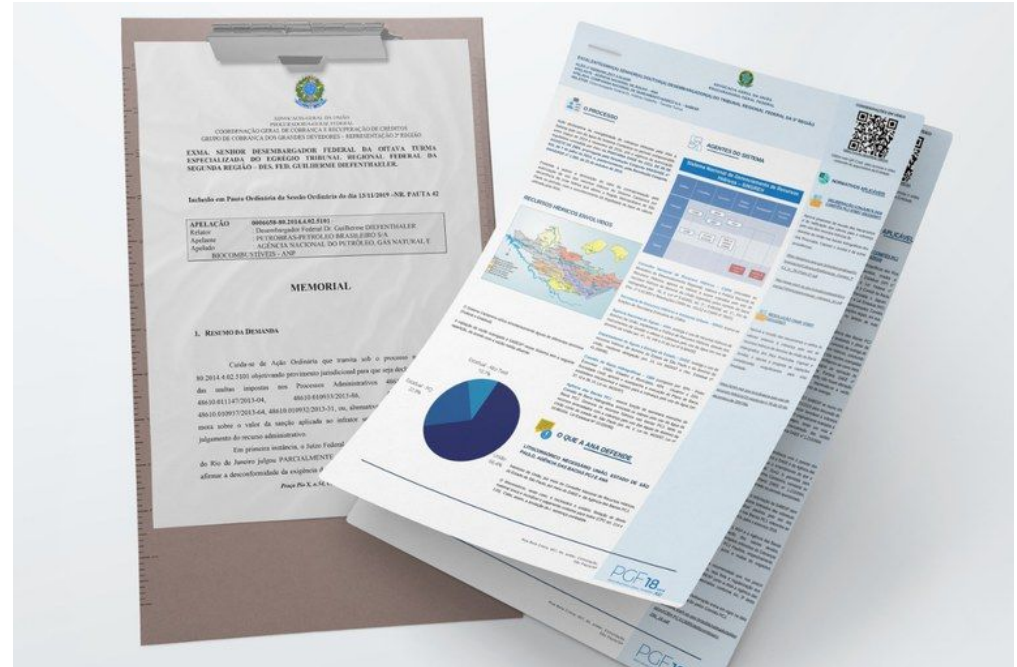
# AGU ADOTA PROJETO DE LINGUAGEM JURÍDICA INOVADORA

[AGU adota projeto de Linguagem Jurídica Inovadora](#)

O QUÊ? “Visual Law” para petições, com a utilização de elementos visuais como vídeos, infográficos, fluxogramas, storyboards.

COMO? Menos textos rebuscados e extensos e mais linguagem acessível, clara.

PARA QUÊ? aproximar a AGU dos usuários, leitores, magistrados e desembargadores.



ESTÁ NA LEI!

**LEI Nº 13.460, DE 26 DE JUNHO DE 2017.**

Dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública.

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13460.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13460.htm)

## CAPÍTULO II

### DOS DIREITOS BÁSICOS E DEVERES DOS USUÁRIOS

Art. 5º O usuário de serviço público tem direito à adequada prestação dos serviços, devendo os agentes públicos e prestadores de serviços públicos observar as seguintes diretrizes:

...

XIV - utilização de linguagem simples e compreensível, evitando o uso de siglas, jargões e estrangeirismos

## 6. CONSTRUA RELACIONAMENTOS

## DO PARADIGMA BINÁRIO PARA O COMPLEXO



Na confraternização  
de fim de ano?

Com "dinâmicas"  
aleatórias?

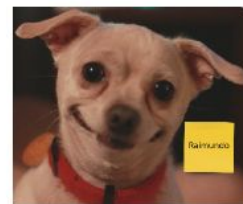
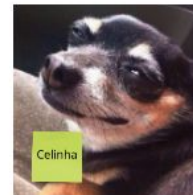
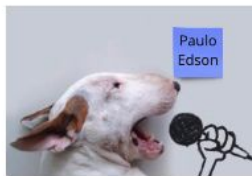
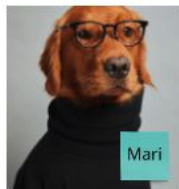


# SGD - START UP GOV.BR

# jogo gov.br



## Qual sua versão 2021?





1. **Rastreamento de Saúde dos Funcionários:** uso de apps para monitorar a saúde dos funcionários para possivelmente reduzir os custos de seguro de saúde da organização.
2. **Vacinação Obrigatória no Ambiente de Trabalho:** A questão da obrigatoriedade da vacinação contra COVID-19 ou outras doenças como requisito para o trabalho.
3. **Uso de IA em Processos Seletivos** e triagem de currículos: inovação ou potencial discriminação?
4. **Vigilância no Local de Trabalho:** uso de software de monitoramento de funcionários para rastrear a produtividade
5. Trabalho **Remoto Permanente vs. Retorno ao Escritório**
6. **Uso de redes Sociais na infância**
7. IA na Tomada de Decisões Judiciais: A **utilização de algoritmos e IA para auxiliar juízes na tomada de decisões**
8. **Implantes Cerebrais para Aprimoramento Cognitivo:** uso de tecnologia para melhorar as capacidades humanas.

## JOGO DA DIVERGÊNCIA



A DOR IMPORTA.



JÁ PASSOU POR ISSO?  
Como lidar?



PRÁTICAS  
SIMPLES!

PERFIS COMPORTAMENTAIS

QUEM FALA MAIS TEM MAIS CHANCES DE  
ASCENDER A CARGOS DE LIDERANÇA.

INDEPENDENTEMENTE DA INTELIGÊNCIA E DA EXPERIÊNCIA,  
OS GRUPOS VALORIZAM MAIS AQUELES QUE APARECEM MAIS.

É HORA DE PARAR DE RECOMPENSAR AS PESSOAS POR  
DOMINAREM A DISCUSSÃO E COMEÇAR A

VALORIZAR A QUALIDADE SOBRE A QUANTIDADE.



Adam Grant

EXTROVERTIDOS SÃO  
MAIS BEM PAGOS,  
PROMOVIDOS MAIS RAPIDAMENTE E  
AVALIADOS DE FORMA MAIS POSITIVA  
POR SEUS COLEGAS E LIDERANÇAS.



Wilmot, M. P., Wanberg, C. R., Kammeyer-Mueller, J. D., & Ones, D. S. (2019). Extraversion advantages at work: A quantitative review and synthesis of the meta-analytic evidence. *Journal of Applied Psychology, 104*(12), 1447-1470. <https://doi.org/10.1037/apl0000415>

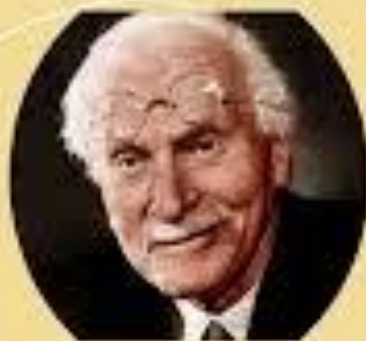
EM REUNIÕES DE BRAINSTORMING,  
AS IDEIAS DOS INTROVERTIDOS ACABAM SENDO  
SUPRIMIDAS PELAS DOS EXTROVERTIDOS.  
EM GERAL, **3 PESSOAS FALAM**  
**DURANTE 70% DO TEMPO.**

Susan Cain (o Poder dos Quietos)

<https://exame.com/negocios/brainstorming-em-grupo-e-um-fracasso-diz-susan-cain/>



CARL JUNG




"A PSICOLOGIA DOS INTROVERTIDOS"  
E "TIPOS PSICOLÓGICOS"




transmissão por áudio, vídeo e texto




# CUIDADO!




Ele não trabalha muito bem em equipe. Não vai nem às confraternizações.



Ela fica calada em todas as reuniões. Não é colaborativa.



Você precisa ser mais comunicativo. Desse jeito, não parece estar engajado.



Cuidado, você está aparecendo demais. Precisa ser mais discreta, dar menos opinião.

PRÁTICAS  
SIMPLES!

NENHUMA PESSOA DEVE SER **AVALIADA** PELO  
SEU NÍVEL DE EXTROVERSÃO OU INTROVERSÃO.

NÃO CONFUNDA **PERFIL COMPORTAMENTAL**  
COM COMPROMETIMENTO, EMPATIA E  
QUALIDADE NAS ENTREGAS.



Stop Telling Introverts to Act Like Extroverts

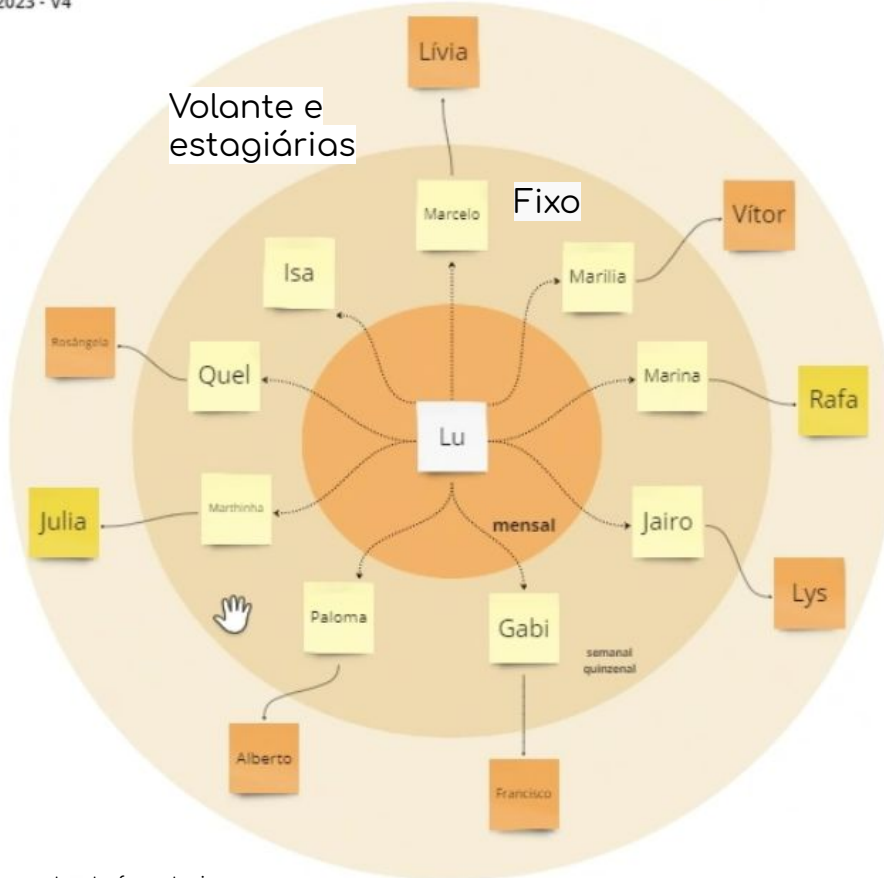
[Evy Kuijpers](#), [Joeri Hofmans](#) and [Bart Wille](#)

Out., 2022

<https://hbr.org/2022/10/stop-telling-introverts-to-act-like-extroverts>

# MENTORIA 1:1

Agenda permanente  
mensal/quinzenal/semanal  
1h



Volante e estagiárias

Fixo

mensal

semanal  
quinzenal

Como você está se **sentindo** dentro da equipe?

O que está **funcionando** bem e o que não está?

Onde você mais precisa de **apoio**?

Quais foram suas maiores **perdas de tempo** durante a última semana?

Há alguma proposição / ideia que você queira dar para melhorar seu **dia a dia** aqui?



7. ENCORAJE O DESENVOLVIMENTO  
DAS PESSOAS COMO UM TODO.

NOSSO QUOCIENTE INTELECTUAL (QI) CONTRIBUI COM APENAS **20%** DO NOSSO  
**SUCESSO NA VIDA** – OS **80%** RESTANTES SÃO O RESULTADO DA  
**INTELIGÊNCIA EMOCIONAL** (QE), QUE INCLUI FATORES COMO A HABILIDADE  
DE SE AUTO MOTIVAR, A PERSISTÊNCIA, O CONTROLE DOS IMPULSOS, A REGULAÇÃO  
DO HUMOR, EMPATIA E ESPERANÇA.

Daniel Goleman

VIDA PESSOAL

X

VIDA PROFISSIONAL?

A VIDA É UMA SÓ.



NÃO ROMANTIZE  
O EXCESSO DE  
TRABALHO



## Gurus de produtividade ou “coaches do sucesso”

*Foguete não tem ré.*

*Estude, enquanto eles dormem.  
Trabalhe, enquanto eles se divertem.  
Lute, enquanto eles descansam.*



Trabalhe nas férias / aos finais de semana e seja reconhecido (a).

Trabalhe durante licenças (médica, capacitação, maternidade...).

Trabalhe sem limites de horário no remoto para mostrar serviço.

# BURNOUT - ESGOTAMENTO OCUPACIONAL

## OIT - OMS

Longas jornadas de trabalho aumentam o risco de derrames e doenças cardíacas.



## Isma-BR

**32%** da população economicamente ativa sofre de sintomas de burnout.

Em um ranking de 8 países pesquisados,

O Brasil ocupa o **1o lugar no ranking**, com **44%** de trabalhadores com burnout.

(À frente de Singapura - 37%, Estados Unidos - 31% e Índia - 29%.)

# A SEGURANÇA PSICOLÓGICA COMO BASE DO ALTO DESEMPENHO

Tire sua máscara de trabalhar.

Incentive uma cultura pró debate.

Equipes de alto desempenho não têm conflitos?

Pare de ouvir o eco da própria voz.

# Segurança psicológica

é quando existe  
confiança de que  
ninguém será punido ou  
humilhado por expor  
ideias, dúvidas,  
preocupações ou erros.

Amy Edmondson, 1999.

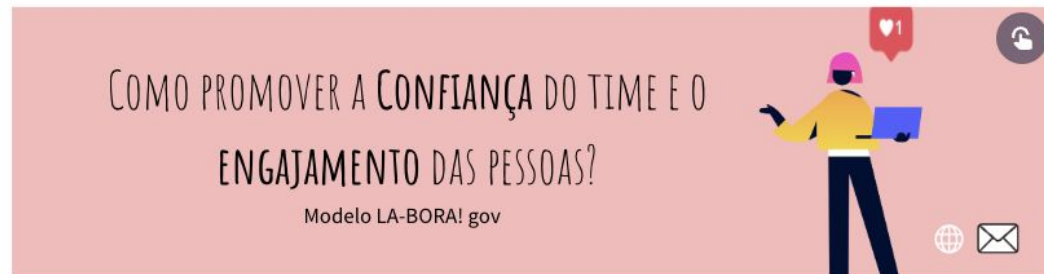
É QUANDO VOCÊ

PODE SER QUEM

VOCÊ É DE VERDADE.

# Engajamento e Produtividade

Publicado em 28/04/2022 16h18 | Atualizado em 03/05/2022 18h52



<https://www.gov.br/servidor/p-t-br/assuntos/laboragov/curadoria-tematica/engajamento/engajamento-e-produtividade>

SABIA QUE CONFIANÇA E ENGAJAMENTO IMPACTAM DIRETAMENTE NA PRODUTIVIDADE E NA GERAÇÃO DE VALOR PÚBLICO?

QUAL A FORMA USUAL DE GERAR BEM-ESTAR E ENGAJAMENTO (MAS QUE NÃO TEM EFEITO DURADOURO)?



+ BENEFÍCIOS E DINHEIRO



FESTA CHIC E EVENTOS DA FIRMA



LEMBRANCINHA



SALA CHEIA DE POST-IT E PUFF

# BAIXA PRODUTIVIDADE



# GERAÇÃO DE VALOR PÚBLICO





NO PASSADO, O TRABALHO  
DEPENDIA DE MÚSCULOS.  
AGORA DEPENDE DO CÉREBRO.  
NO FUTURO, DEPENDERÁ DO  
CORAÇÃO.



Minouche Shafik é diretora da London School of Economics and Political Science.