

APRESENTAÇÃO INSTITUCIONAL

AGENDA

1. Sobre a Consultoria Júnior Pública - FGV

1.1. Movimento Empresa Júnior (MEJ)

2. Como Trabalhamos

2.1. Da Prospecção ao Início do Projeto

2.2. Nossos Diferenciais

3. Principais Projetos

3.1. Cases

1

SOBRE A CONSULTORIA JÚNIOR PÚBLICA - FGV

A Consultoria Júnior Pública - FGV (CJP-FGV) é uma empresa júnior de consultoria formada por alunos de graduação da Fundação Getulio Vargas. Fundada em 1994, a CJP-FGV é a primeira empresa júnior a desenvolver projetos de consultoria exclusivamente para as Áreas Pública e Social, tendo como missão “Promover soluções inovadoras para a área pública e para as organizações da sociedade civil, por meio de uma consultoria em gestão, tornando os nossos membros agentes de impacto”.



Hoje, com 24 anos de história, a CJP - FGV continua atuando com profissionalismo e competência em seus projetos, o que lhe trouxe reconhecimento e prêmios. Um desses prêmios, o de 3º lugar no Prêmio de Qualidade da FEJESP foi conquistado pelos projetos de mapeamento de processos e pesquisa de clima organizacional realizados para o Ministério Público Federal. Também recebeu o prêmio de 2º lugar no Prêmio de Qualidade da FEJESP pelo Plano de Cargos e Salários realizados para a prefeitura do município de Colina (SP).



1.1.

MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR (MEJ)

A CONSULTORIA JÚNIOR PÚBLICA - FGV FAZ PARTE DO MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR.

SOBRE O MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR

Surgiu em 1969 na França e foi trazido ao Brasil em 1989.

Quase 30 anos depois, contamos atualmente com mais de 16 mil jovens envolvidos no movimento, trabalhando em cerca de 500 empresas juniores espalhadas por instituições de ensino superior em todo o território brasileiro, configurando, assim, um dos maiores movimentos estudantis do mundo.

Em 2017, as 310 EJs que participavam da rede, em conjunto, faturaram mais de R\$ 18 milhões de reais e executaram mais de 10 mil projetos, garantindo cada vez mais o crescimento deste movimento.



2

COMO TRABALHAMOS

Para melhorar a atuação do Setor Público no que tange a políticas públicas e serviços, por meio de consultoria em gestão, a Consultoria Júnior Pública - FGV acredita que é preciso trabalhar com alguns pilares que estruturam as organizações: os chamados Vetores de Mudança.

Tais são divididos em cinco: **Processos, Pessoas, Planejamento, Comunicação e Conhecimento**

É dentro destes que se encontram as principais disfunções dos órgãos que compõem o Primeiro Setor e acima disso, são os meios que julgamos mais eficientes, eficazes e efetivos na transformação da gestão pública através de mudanças reestruturantes e ao mesmo tempo autossustentáveis.

PROCESSOS

PESSOAS

PLANEJAMENTO

COMUNICAÇÃO

CONHECIMENTO



PROCESSOS

Busca-se otimizar tempo e recursos, gerando maior eficiência nos processos, através de:

Redesenho de Processos

Visa analisar as principais disfunções (situações de retrabalho, baixa eficiência, por exemplo) de processos para, posteriormente, redesenhá-los, visando a otimização de tempo e recursos.

Sistema de Gerenciamento de Atividades (SGA)

Busca aumentar o controle das atividades realizadas pelos servidores, permitindo uma análise holística da organização no que diz respeito a eficiência dos trabalhadores. Ademais, possibilita o rearranjo, eliminação ou realocação de atividades específicas.



PESSOAS

Atuar na capacitação dos agentes e na construção de um clima organizacional que estimule a sua máxima produtividade.

PLANEJAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO

Consiste no processo de avaliação das necessidades atuais e futuras da organização em relação a composição de recursos humanos, incluindo termos quantitativos (número de servidores) e qualitativos (competência e perfis). Propõe-se, assim, a construir uma estrutura de capital humano ideal e compatível com os desejos e objetivos da organização.

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Objetiva identificar o nível de satisfação dos colaboradores do órgão público com o ambiente de trabalho, para com isso diagnosticar as possíveis causas dos problemas relacionados a gestão de pessoas.



PLANEJAMENTO

Fortalecer a estrutura organizacional por meio de um planejamento condizente com a realidade.

Planejamento Estratégico

Consiste na determinação das diretrizes da organização pública, por meio da compreensão do contexto na qual ela está inserida e da definição de seu posicionamento para que os seus objetivos sejam alcançados.



COMUNICAÇÃO

Alcançar uma comunicação eficaz e efetiva, atingindo o público-alvo desejado.

Plano de Comunicação

Consiste em alcançar um público-alvo utilizando canais de comunicação de Marketing, definindo os alvos, as mensagens e como elas serão transmitidas, permitindo que as mensagens cheguem de maneira mais eficaz aos cidadãos.



CONHECIMENTO

Transformar dados e informações em conhecimento para obter melhores resultados.

Levantamento e Análise de Dados

Por meio da coleta e da análise de dados, esta ferramenta tem como finalidade a transformação de informações em conhecimento útil, que por sua vez, pretende proporcionar ao cliente uma tomada de decisão embasada e condizente com as necessidades vigentes.

Transformar dados e informações em conhecimento para obter melhores resultados.



2.1.

DA PROSPECÇÃO AO INÍCIO DO PROJETO

O PROCESSO DE CONTRATAÇÃO DA CJP DÁ-SE POR

Reunião
inicial

Apresentação
de
proposta

Alocação
de
consultores

Elaboração
de
proposta

Elaboração
de
contrato



Ao iniciarmos o contato com o cliente,

agenda-se uma **reunião inicial de diagnóstico**. Em tal reunião, os consultores comerciais irão avaliar e compreender a complexidade da organização, para que haja um projeto condizente com a sua realidade.

A partir dos Vetores de Mudanças desenvolvidos,

a **proposta comercial será elaborada** a partir dos pilares de Processos, Pessoas, Planejamento, Comunicação e Conhecimento. Dado o entendimento dos consultores comerciais e a proposta elaborada, o próximo passo é o **envio da proposta para a área administrativa financeira da CJP**. A precificação será realizada dependendo sempre do número de consultores e do número de dias úteis da proposta.



Posteriormente,

será enviado aos consultores o valor da precificação com sua respectiva margem de negociação. A **apresentação da proposta**, então, está pronta para ser agendada, uma vez que já sabemos o valor do projeto.

O cliente aceitando as condições, informações como o CNPJ, Nome e cargo de quem assinará o contrato e o endereço da organização devem ser requisitados e enviados para a equipe Administrativa Financeira, que cuidará da **elaboração do contrato**.





Com o contrato devidamente assinado,

os consultores irão enviar informações sobre o processo de negociação para o Diretor de Gestão de Pessoas, para que se possa enviar para a CJP a lista de alocação do projeto. Sendo assim, a equipe de Gestão de Pessoas irá fazer a **alocação dos consultores interessados**.

E, ASSIM QUE POSSÍVEL, O PROJETO INICIARÁ.



2.2.

DIFERENCIAIS DA CONSULTORIA JÚNIOR PÚBLICA

Dispensa Licitatória de acordo com a Lei 8.666/93;

Processo Seletivo rigoroso entre o **alunato da FGV**;

Parcerias estratégicas;

Respaldo técnico dos **acadêmicos da FGV**;

24 anos de **experiência no Setor Público**;



3.

PRINCIPAIS PROJETOS REALIZADOS

MPF
Ministério Público Federal

2010

2011

Pina_

2012

2014


**PREFEITURA DE
SÃO PAULO**
GESTÃO

2017

 **SP Leituras**
Organização Social de Cultura

Secretaria de
**Políticas para
as Mulheres**



Prefeitura de Colina



4

ALGUNS DE NOSSOS CASES

Prefeitura de Colina

2017



DIAGNÓSTICO

A partir de conversas com funcionários públicos da Prefeitura de Colina, a CJP-FGV percebeu a necessidade urgente da **revisão dos Cargos em Comissão e Funções de Confiança da Prefeitura**, uma vez que esta recebeu a Ação Direta de Inconstitucionalidade: 237028-28.2016.8.26.0000, enviada pelo Ministério Público. O mesmo deu o prazo irrevogável de 90 dias corridos para a revisão das quarenta e quatro Funções e Cargos. Sendo assim, a CJP-FGV sugeriu um **Plano de Cargos e Salários**, que contou com a participação quatro consultores durante um período de 30 dias úteis.



DESENVOLVIMENTO

O projeto consistiu inicialmente na **análise** das quarenta e quatro Funções de Confiança e dos quatro Cargos de Provimento em Comissão. A partir disso, ocorreu a **definição** de quais cargos e funções suspensos deveriam ter sua forma de recrutamento ou provimento alterada, assim como justificar as possíveis não alterações através da reformulação de suas descrições. Então, foi realizado um **follow-up** com a Prefeitura, que especificou as mudanças necessárias. Por fim, foi elaborado e apresentado um Documento Final para o Ministério Público, que o aprovou e não requisitou novas mudanças.



RESULTADOS

- **Adequação da Prefeitura de Colina** no que é requisitado pela Constituição;
- **Melhoria da administração** dentro da estrutura da Prefeitura de Colina;
- Gastos com funcionalismo público mais **eficientes**;
- 44 Funções de Confiança e 4 Cargos em Comissão passaram a ser **11** Funções de Confiança e **0** Cargos em Comissão.



Os resultados obtidos com o projeto desenvolvidos à Prefeitura de Colina à Consultoria **2º lugar no Prêmio de Cases FEJESP** (Federação de Empresas Juniores do Estado de São Paulo)



Secretaria de Gestão - Prefeitura de São Paulo

2017



DIAGNÓSTICO

Com o intuito de melhorar diversos serviços prestados pela Prefeitura de São Paulo, o prefeito João Dória realizou um chamamento público no início de 2017 para doação de bens e serviços, entre eles projetos de consultoria. Isto posto, a Consultoria Júnior Pública – FGV aplicou para tal chamamento e acabou sendo contratada para um projeto baseado no vetor de mudança **‘Processos’**, aplicando duas ferramentas específicas: **Redesenho de Processos** e **Sistema de Gerenciamento de Atividades (SGA)**.



A **primeira ferramenta** foi trabalhada na COGEP (Coordenadoria de Gestão de Pessoas) em dois processos: pedido de Certidão de Tempo de Contribuição (CTC) e Escalonamento e Alteração de Férias. Já a **segunda** foi utilizada na COGESS (Coordenadoria de Saúde do Servidor). O objetivo do redesenho era o **ganho de eficiência e otimização** de ambos processos, enquanto o SGA buscava controlar as atividades dos servidores. É importante frisar que todo o projeto possuía um objetivo macro: a **adequação dos processos no SEI** (Sistema Eletrônico de Informações), visto que a Prefeitura de São Paulo estava passando por um momento de digitalização do órgão e seus serviços como um todo.



DESENVOLVIMENTO

O projeto teve início na COGEP, com o redesenho do processo de CTC e posteriormente do Escalonamento e Alteração de Férias. Em ambos os casos, o primeiro passo foi a elaboração do **Fluxo Real** por meio de entrevistas com gestores e servidores ligados a tais processos. Feito isso, foi realizada uma **análise das principais disfunções e entraves dos processos**.



Após essa fase, diversas **soluções e mudanças** foram propostas pela equipe de consultores e validadas pelos responsáveis da COGEP. A segunda parte do projeto foi realizada na COGESS. Para elaboração do SGA, foram realizadas entrevistas com todos os agentes envolvidos nos serviços prestados pela Coordenadoria, visando mapear todas as suas atividades para posterior tabulação das mesmas e aplicação no sistema digital. O projeto teve duração de 57 dias úteis e contou com a participação de 4 consultores.



RESULTADOS

REDESENHO DE PROCESSOS

CTC

- Digitalização de grande parte do processo (adequação ao SEI) e consequente redução, em aproximadamente 50%, da quantidade de papel utilizado no processo;
- Redução no número de órgãos e agentes envolvidos no processo;
- Otimização de tempo e recursos (financeiros e humanos) no processo de pedido da CTC como um todo



REDESENHO DE PROCESSOS

ESCALONAMENTO E ALTERAÇÃO DE FÉRIAS

- Desburocratização do processo como um todo;
- Otimização da atuação dos agentes envolvidos;
- Menor incidência de pedidos de alteração de férias (principal entrave no processo);
- Fim do uso de papel em todo o processo (digitalização completa)



SISTEMA DE GERENCIAMENTO DE ATIVIDADES

MAIOR CONTROLE DAS ATIVIDADES REALIZADAS PELOS SERVIDORES, PERMITINDO:

- Aumento da eficiência, além de uma facilidade no gerenciamento e controle das atividades, garantindo uma otimização do funcionamento da COGESS
- Rearranjo das atividades dentre colaboradores que podem estar sendo subutilizados, sobrecarregados ou ociosos
- Eliminação ou realocação de atividades demoradas e ineficientes.



Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM)

2014

DIAGNÓSTICO

Motivados pelo sucesso da “Campanha Compromisso e Atitude pela lei Maria da Penha – a lei é mais forte” no setor público, a própria SPM identificou a oportunidade de expandi-la também para o âmbito privado. Foi nesse momento que a CJP-FGV foi requisitada para auxiliar a Secretaria na criação de uma abordagem de campanha específica desse setor, possibilitando, assim, seu objetivo final: **obter o apoio de organizações empresariais no combate à violência contra a mulher**. A partir dessa demanda, a CJP-FGV propôs a realização de um **Plano de Comunicação** para a divulgação da Campanha especificamente direcionada ao público do setor privado. O projeto teve a participação de 5 consultores durante um período de 100 dias úteis.



DESENVOLVIMENTO

O desenvolvimento do projeto se dividiu em três etapas. Primeiro, houve a **definição dos alvos da campanha** e o contato inicial com as empresas escolhidas, que apresentavam capilaridade nacional na tentativa de atingir a maior quantidade de pessoas possível. Então, ocorreu a **segmentação das empresas** em 5 categorias de acordo com sua abertura e preocupação em relação à temática geral da mulher e da violência contra a mulher. A terceira etapa consistiu na **análise das possíveis maneiras indiretas de como abordá-las**, isto é, maneiras de como adequar tanto os informativos quanto o portal para a linguagem empresarial, de modo a facilitar as parcerias em potencial também por meio da abordagem indireta.



RESULTADOS

- Assinatura do **termo de parceria** com a SPM por parte de algumas empresas;
- Entrega do Plano de Ação desenvolvido durante o projeto para que a Secretaria continuasse buscando aproximação com o setor privado de forma **estratégica e autônoma**;
- **Aumento do impacto** das políticas da SPM no setor privado e na sociedade.



Ministério Público Federal (MPF)

2010



DIAGNÓSTICO

Inicialmente, a partir de conversas realizadas entre os membros da CJP-FGV e a PR/SP, os procuradores sugeriram a elaboração de um Planejamento Estratégico para auxiliar e direcionar suas atividades. Contudo, foi constatado pela CJP-FGV a ausência de uma estrutura bem definida dos **processos e atividades internas** da PR/SP.



Como principais causas da situação vigente, identificou-se o excesso de burocracia na organização, a falta de conhecimento dos processos internos, além da necessidade prévia de identificar as percepções dos servidores em relação ao seu trabalho.

Com esse cenário, a implementação de um Planejamento Estratégico eficiente seria impossível naquele momento. Sendo assim, a CPJ-FGV sugeriu o **Mapeamento de Processos** de oito áreas estratégicas. Os projetos ocorreram ao longo do ano de 2010 e contaram ao todo com a participação de 25 consultores.



DESENVOLVIMENTO

Os **8 projetos** de Mapeamento de Processos foram realizados nos seguintes órgãos: Procuradoria Regional dos Direitos do Cidadão (PRDC-SP), Gabinete de Tutela Coletiva, PRM-Guarulhos, PRM-Piracicaba, PRM-Bragança Paulista, DICAMP, Criminal e Licitatório.



DESENVOLVIMENTO

O projeto consistiu nas seguintes etapas: **Levantamento de dados** através de entrevistas exploratórias e análise de documentos; **Elaboração do Fluxograma Real**; elaboração do **Relatório Técnico de Disfunções (RTD)**; **Elaboração do Fluxograma Ideal**; e Relatório Final contemplando o **Plano de Ação**. Por fim, foi elaborado um Consolidado, englobando os oito projetos, com o objetivo de correlacionar as principais disfunções observadas e propor melhorias.



RESULTADOS

- Construção de uma **visão sistêmica** da Organização;
- **Estruturação** dos procedimentos das atividades da Organização;
- **Melhorias** indiretas nas áreas de TI, comunicação e organização física;



RESULTADOS

- Implementação de ferramentas administrativas, principalmente na área de Recursos Humanos, como **dinâmica de team building, avaliação desempenho e implementação da cultura de feedback;**
- Melhoria na **eficiência e eficácia** dos processos das atividades do estado, garantindo uma maior efetividade dos serviços prestados e, conseqüentemente, no atendimento das necessidades dos cidadãos.



Os resultados obtidos com os projetos desenvolvidos ao Ministério Público Federal garantiram à Consultoria Júnior Pública o **3º lugar no Prêmio de Qualidade da FEJESP** (Federação de Empresas Juniores do Estado de São Paulo).



“

O projeto com a Consultoria Júnior Pública foi um casamento perfeito e acho que vai ser um divisor de águas na atuação da procuradoria do direito do cidadão. Isso porque essa é uma nova forma de ver e atuar. Atualmente, já temos uma mudança na atuação da procuradoria a partir do projeto da Júnior Pública. Acho que é imprescindível que o jovem tenha a oportunidade de desenvolver suas potencialidades. **Eficiência. A palavra é eficiência.**”

Jefferson Dias
Procurador da PR/SP

