

# Mapa Estratégico *FGTAS*



# Planejamento Estratégico



Processo por meio do qual se define a forma de alcançar metas e objetivos específicos;



Estabelece a melhor direção a ser seguida, diante dos cenários identificados e atuando de forma inovadora e diferenciada;



É contínuo, sistemático, organizado e capaz de identificar variáveis que impactam o futuro, de maneira a tomar decisões que minimizem riscos e adaptem a atuação da instituição às novas conjunturas;



Permite definir aonde se deseja chegar, em quanto tempo e como se fará para atingir estes objetivos.

# Referencial Estratégico – Missão, Visão e Valores

## MISSÃO

**Razão de existência da organização**, transmite seus valores a funcionários, fornecedores e sociedade.

## VALORES

Conjunto de **crenças essenciais ou princípios morais** que informam às pessoas como devem reger os seus comportamentos na organização;

## VISÃO

Apresenta uma **perspectiva de futuro** almejada pela organização num horizonte de tempo de 3 a 5 anos

# Objetivos Estratégicos



Podem ser entendidos como os **efeitos** ou **transformações** que a organização deseja alcançar



Formulam uma **hipótese** sobre como a organização pode alcançar os resultados desejados.



Possibilitam a compreensão do **caminho** que a organização deseja trilhar no cumprimento de sua missão e para **alcançar a visão de futuro**

# Ferramentas Metodológicas:

## Balanced Scorecard (BSC)

Visando alinhar o BSC com as necessidades das **organizações públicas**, o Ministério da Economia do Governo Federal propôs quatro perspectivas:

Resultados para a sociedade



Processos internos

Resultados institucionais

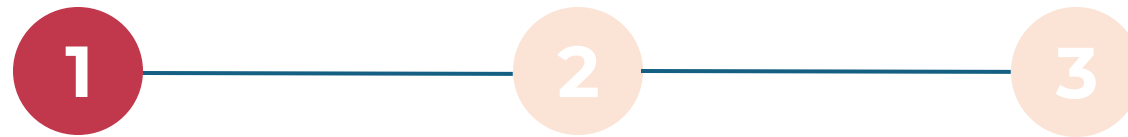


Aprendizagem e crescimento

# Etapas

Referencial Estratégico

Objetivos Estratégicos



Diagnóstico  
Institucional e  
Priorização

# Referencial Estratégico

Elaborado por meio de reuniões colaborativas entre a alta gestão e a Asplan, entre agosto e outubro de 2022.

## REFERENCIAL ESTRATÉGICO

### MISSÃO

Promover o acesso ao emprego e às formas alternativas de geração de renda, buscando o desenvolvimento social inclusivo e produtivo, por meio de implementação de políticas de trabalho e ação social e da valorização dos recursos humanos disponíveis na comunidade gaúcha.

### VISÃO

Ser referência na promoção e na execução das políticas públicas de trabalho, emprego e renda e ação social no estado do Rio Grande do Sul, atuando de forma articulada com demais instituições, com qualidade e efetividade nos serviços prestados à população.

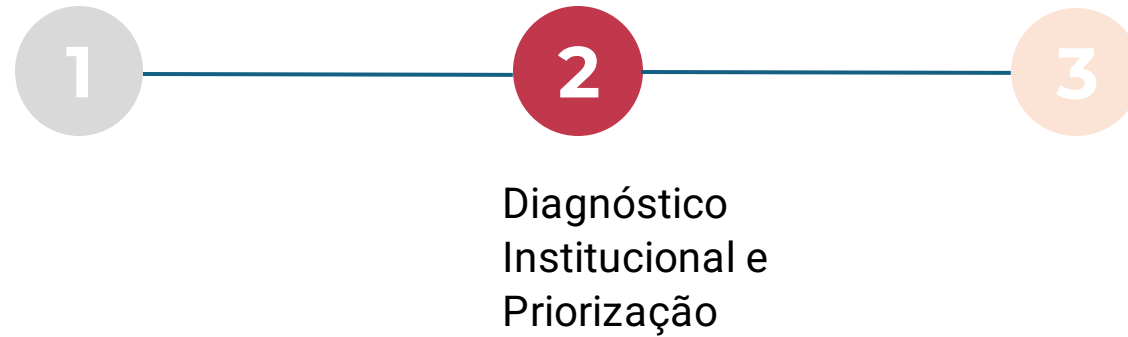
### VALORES

Excelência no atendimento, Acolhimento, Equidade, Inclusão, Proteção Social

# Etapas

Referencial Estratégico

Objetivos Estratégicos





# Diagnóstico

Realização da análise da situação atual, identificando os pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças que podem impactar a organização:

- **Relatório de Diagnóstico Institucional:** relatório elaborado a partir de questionário dos departamentos técnicos e administrativo, com apoio do Escritório de Desenvolvimento de Projetos (EDP). Aplicado no período de 29/09/2023 a 04/10/2023, pode ser respondido por todos os funcionários da FGTAS, assim como pelos servidores das prefeituras parceiras. Total de respondentes: 263
- **Matriz SWOT:** organização das informações geradas a partir do Diagnóstico Institucional, com uso de metodologia apresentada pelo Deplan (SPGG). Oficina realizada em 27 de novembro de 2024, com alta gestão.

# Ferramentas Metodológicas:

## Análise SWOT

Ferramenta que permite a identificação dos **recursos** e das **capacidades** que uma organização tem para responder a estímulos do **ambiente interno** e do **ambiente externo**.

	Fatores Positivos	Fatores Negativos
Fatores Internos	<b>S</b> Strengths Forças	<b>W</b> Weaknesses Fraquezas
Fatores Externos	<b>O</b> Opportunities Oportunidades	<b>T</b> Threats Ameaças

→ Onde a organização está hoje com relação a seus ativos internos, controláveis (pontos fortes, fracos)?

→ Como sua atuação é moldada por fatores externos, não controláveis (oportunidades e ameaças)?

# Matriz de Priorização | Resumo

## Oportunidades mais acessíveis

- 1º Possibilidade de realização e de ampliação de parcerias e convênios com entidades para promover programas e projetos, como qualificação profissional, empreendedorismo e ações sociais.
- 2º Distribuição de recursos do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para execução do Sine.
- 3º Apoio e parceria dos Entes Municipais.
- 3º Possibilidade de parceria com instituições do Estado.
- 3º Possibilidade de parceria com instituições da União.
- 3º Novas tendências socioeconômicas e demográficas: envelhecimento da população, perfil de trabalho das novas gerações, formas alternativas de trabalho e renda, transformações tecnológicas, maior escolaridade dentre outras
- 4º Nova carta de serviços, proposta no modelo Casa do Trabalhador, permite a ampliação de serviços voltados às formas alternativas de trabalho e geração de renda.
- 5º Disposição da mídia para divulgação de vagas (rádio e redes sociais).

## Forças mais atuantes

- 1º Execução estadual do Sistema Nacional de Emprego
- 2º Eficiência e efetividade na entrega de resultados em um cenário de escassez e falta de pessoal.
- 2º Acesso aos recursos dos 4 blocos da rede de atendimento do Sistema Nacional de Emprego – Sine por meio de Plano de Ações e Serviços – PAS.
- 3º Capilaridade da rede de atendimento no Estado e dos serviços prestados pela FGTAS, tais como intermediação de mão de obra, Programa Gaúcho de Artesanato - PGA, qualificação profissional, etc.
- 4º Orientação de jovens para inserção no mercado de trabalho através do programa de orientação profissional.
- 4º Execução estadual do Programa de Artesanato Brasileiro e do Programa Gaúcho de Artesanato.
- 4º Credibilidade da instituição FGTAS. / Referência de meio gratuito de acesso ao emprego e ao seguro-desemprego.
- 5º Referência para a mídia sobre temas relacionados à geração de emprego e renda.

## Ameaças mais impactantes

- 1º Contradição nos critérios de pontuação no sistema, com excessivo peso para o atendimento presencial e pouca valorização dos serviços digitais e remotos.
- 1º Vinculação do FUNTRAB pela Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Profissional - STDP.
- 2º Falta de apoio e parceria dos Entes Municipais na execução das atividades de Políticas de Trabalho.
- 2º Escolha de coordenadores não prioriza a avaliação do perfil necessário para execução de políticas de trabalho, dinâmica que se soma à alta rotatividade de pessoal nessas funções.
- 3º Processo de transição ineficiente nas alternâncias da Diretoria e/ou Presidência para garantir a continuidade dos projetos e ações institucionais.
- 4º Funcionários de prefeituras que realizam outras atividades não relacionadas aos serviços prestados nas agências.
- 4º Instabilidade em função das dinâmicas políticas, com impacto na execução e continuidade de programas, projetos e serviços.
- 4º Não liberação de recursos (ou liberação em tempo indevido para execução), pela SEFAZ.
- 4º Contingenciamento de recursos do Governo Federal para manutenção dos serviços da rede Sine de atendimento.

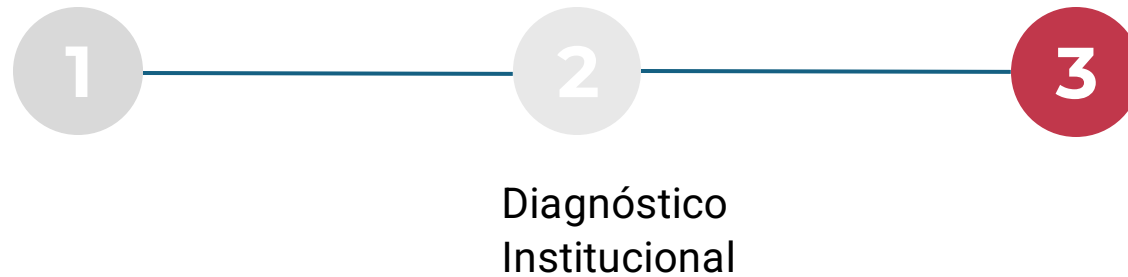
## Fraquezas mais prejudiciais

- 1º Falta de pessoal nas equipes restringe a oferta e a execução de alguns serviços.
- 2º Dificuldades de comunicação interna, com falha na transmissão das decisões da alta gestão, na comunicação interna entre setores, ausência de reuniões periódicas e de pauta clara para as reuniões.
- 3º Descumprimento dos horários estabelecidos para funcionamento das unidades de atendimento.
- 4º Índices de desempenho insatisfatório nas agências.
- 4º Descontinuidade nos projetos locais devido à falta de formalização dos projetos e parcerias.
- 4º Falta de endomarketing, com pouca divulgação do desempenho e dos eventos realizados pelas agências.
- 4º Ineficiência na gestão de pessoas, tais como gestão de desempenho não atendendo às expectativas dos empregados, falta de regulamentação do teletrabalho e ausência de programa de preparação para aposentadoria .
- 5º Sobrecarga no ambiente de trabalho.
- 5º Falta de articulação para parcerias na realização de qualificação profissional.
- 5º Ausência de reconhecimento profissional por parte da instituição.

# Etapas

Referencial Estratégico

Objetivos Estratégicos



22 Objetivos Estratégicos elaborados durante oficina com alta gestão da FGTAS, em 04 de dezembro de 2024.

# MAPA ESTRATÉGICO FGTAS 2025 - 2030

## RESULTADOS PARA A SOCIEDADE

### MISSÃO:

Promover o acesso ao emprego e às formas alternativas de geração de renda, buscando o desenvolvimento social inclusivo e produtivo, por meio de implementação de políticas de trabalho e ação social e da valorização dos recursos humanos disponíveis na comunidade gaúcha.

### VISÃO:

Ser referência na promoção e na execução das políticas públicas de trabalho, emprego e renda e ação social no estado do Rio Grande do Sul, atuando de forma articulada com demais instituições, com qualidade e efetividade nos serviços prestados à população.

### VALORES:

Excelência no atendimento  
Acolhimento  
Equidade  
Inclusão  
Proteção Social



Promover a inclusão social e produtiva, observando as peculiaridades regionais e a diversidade da sociedade gaúcha.

Ampliar o acesso ao trabalho decente, ao emprego e à renda.

Estimular a formalização de artesãos e demais empreendedores, e fortalecer o artesanato gaúcho.

Promover o acesso à orientação e qualificação social e profissional, e aprimorar as dinâmicas de intermediação de mão de obra no RS.

## RESULTADOS INSTITUCIONAIS



Articular ações sociais e qualificar os atendimentos à população em situação de risco e vulnerabilidade social.

Fortalecer o programa VCH, recuperando e adequando seu espaço, fortalecer o PGA e fomentar iniciativas voltadas ao empreendedorismo.

Fortalecer a interlocução da FGTAS com outros atores institucionais, ampliando as parcerias e convênios com entidades para promover programas e projetos.

Atender às novas tendências socioeconômicas e demográficas por meio da inovação da carta de serviços da FGTAS.

Ampliar a cobertura da rede de atendimento da FGTAS, aprimorar a qualidade do atendimento, o desempenho da rede, e fortalecer a padronização dos serviços.

Executar com excelência os planos de trabalho dos 4 blocos da rede de atendimento do SINE, garantindo a elegibilidade da distribuição dos recursos federais.

## PROCESSOS INTERNOS



Garantir a continuidade dos processos e ações institucionais, adotando metodologias e práticas eficientes de planejamento, governança e gestão, alinhadas ao planejamento estratégico da FGTAS e promovendo uma cultura de planejamento estratégico.

Fortalecer a busca ativa e expandir o perfil das vagas disponibilizadas na rede.

Mapear, aprimorar e formalizar os processos e fluxos de trabalho.

Aprimorar a comunicação interna e institucional, aumentando a publicização dos resultados institucionais.

Reforçar o controle e o cumprimento dos termos de cooperação.

Qualificar a gestão de pessoas e buscar a reposição do quadro de pessoal.

Mensurar e avaliar todos os atendimentos realizados nas unidades para melhoria do monitoramento das ações, programas e serviços.

## APRENDIZAGEM E CRESCIMENTO



Implantar sistema de gestão de informações que permita o registro e análise de dados para monitoramento e avaliação.

Adequar a infraestrutura da rede de atendimento, promovendo acessibilidade universal e garantindo a sustentabilidade social.

Promover ações de formação continuada, sensibilização e treinamento com vistas ao atendimento humanizado, ações afirmativas e atenção à diversidade do público atendido.

Promover maior aproximação entre a rede e a sede da FGTAS.

Fomentar um ambiente organizacional que promova valorização, motivação, satisfação nos funcionários e reconhecimento do desempenho.



Fundação Gaúcha  
do Trabalho e Ação Social

# Próximas etapas | PE FGTAS

1. Definição de indicadores estratégicos

2. Elaboração de plano de ações

3. Implementação do PE

4. Acompanhamento do PE

# Obrigado

## **GOVERNO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

Governador: Eduardo Leite

## **SECRETARIA DE PLANEJAMENTO, GOVERNANÇA E GESTÃO • SPGG**

Secretária: Danielle Calazans

Subsecretária de Planejamento: Carolina Mór Scarparo

## **DEPARTAMENTO DE PLANEJAMENTO GOVERNAMENTAL**

Diretor: Luciana Gianluppi

Diretora Adjunta: Laurie Fofonka

Técnicos: Othon Schenatto e Paulo Coelho de Souza

## **UNIDADE DE COORDENAÇÃO SETORIAL**

Coordenadora: Irma Malcomes

Técnico: Roberta Hansel de Moraes



GOVERNO DO ESTADO

**RIO GRANDE DO SUL**

---

O futuro nos une.