

Quadro 19 – Competências transversais dos profissionais da SEAD-PI

CONTEXTO (Desafios enfrentados)	DOMÍNIO DA COMPETÊNCIA	NOME DA COMPETÊNCIA	DESCRIÇÃO DA COMPETÊNCIA	RESULTADO (efeito proporcionado pela competência)
R10. Burocratização como empecilho na eficiência e efetividade das entregas P2. Falta de pensamento crítico P4. Prestação de serviços públicos com base no senso comum, sem padrões de qualidade (padrão de tarefairo)	PROCESSOS INTERNOS	Análise crítica	Analisar de forma crítico-reflexiva os fatos, a partir de critérios de precisão, relevância e significância das informações disponíveis, verificando a possibilidade de outras soluções, impactos, cenários, necessidades de informações complementares, com vistas a apresentar possíveis soluções adequadas para situação apresentada.	E11. Objetividade e proatividade para solução dos problemas E14. Servidores com pensamento crítico reflexivo E16. Prestação de serviços regida por servidores comprometidos, com curiosidade intelectual, guiados por princípios éticos e que promovam a criatividade no fazer diário
R9. Falta de capacitação para os servidores efetivos P5. Dificuldade técnica na utilização dos sistemas informatizados P7. Ausência de expertise para realizar os processos O1. Falta de qualificação técnica da equipe O2. Falta de interesse em aperfeiçoamento O3. Dificuldade na construção do pensamento orientado a dados O5. Dificuldade na utilização da tecnologia no ambiente profissional C1. Baixo nível de maturidade para transformação digital	RELAÇÕES HUMANAS	Aprendizagem contínua	Utilizar diferentes estratégias de aprendizagens formais e informais, tanto por iniciativa própria como institucional, para se desenvolver constantemente em competências necessárias ao bom desempenho das atividades no trabalho, contemplando a atualização sobre as temáticas, normativos e ferramentas	E10. Servidores mais preparados para atuar no trabalho E17. Servidores capacitados e motivados para utilizar os sistemas E19. Servidores continuamente capacitados para desenvolver melhor prestação dos serviços E26. Servidores com conhecimentos adequados de suas funções E27. Busca de aperfeiçoamento contínuo E28. Gestores com acesso a informação organizadas e tratadas para tomada de decisões E29. Capacidade de integrar as tecnologias digitais com a atuação funcional e o modelo de gestão, impactando na melhoria dos serviços prestados pela Administração Pública E33. Avanço na transformação digital nos procedimentos da secretaria

CONTEXTO (Desafios enfrentados)	DOMÍNIO DA COMPETÊNCIA	NOME DA COMPETÊNCIA	DESCRIÇÃO DA COMPETÊNCIA	RESULTADO (efeito proporcionado pela competência)
<p>R9. Falta de capacitação para os servidores efetivos</p> <p>R10. Burocratização como empecilho na eficiência e efetividade das entregas</p> <p>P1. Falta de atenção na movimentação processual (SEI)</p> <p>P4. Prestação de serviços públicos com base no senso comum, sem padrões de qualidade (padrão de tarefairo)</p> <p>O8. Falta de planejamento na organização de layout dos setores</p> <p>C1. Baixo nível de maturidade para transformação digital</p>	<p>RELAÇÕES HUMANAS</p>	<p>Autogerenciamento</p>	<p>Gerenciar a execução das demandas que lhe forem atribuídas, além de estabelecer outras atividades que considerar necessárias, com disciplina, agilidade, praticidade, observando o cumprimento das metas, prazos, prioridade, disponibilidade de tempo e a qualidade do trabalho, com vistas a realização efetiva das entregas sob sua responsabilidade.</p>	<p>E10. Servidores mais preparados para atuar no trabalho</p> <p>E11. Objetividade e proatividade para solução dos problemas</p> <p>E13. Processo sendo movimentado de maneira adequada e ágil</p> <p>E16. Prestação de serviços regida por servidores comprometidos, com curiosidade intelectual, guiados por princípios éticos e que promovam a criatividade no fazer diário</p> <p>E31. Habilidade para desempenhar o trabalho apesar das circunstâncias de restrições de recursos</p> <p>E33. Avanço na transformação digital nos procedimentos da secretaria</p>
<p>R4. Falta de traquejo social</p> <p>R7. Falta de empatia e disponibilidade dos colegas para realizar o trabalho</p> <p>R8. Desafios em relação as diferenças dentro da organização (ex. etarismo)</p> <p>P5. Dificuldade técnica na utilização dos sistemas informatizados</p> <p>O5. Dificuldade na utilização da tecnologia no ambiente profissional</p> <p>C5. Mudanças sociais e diretrizes do governo quanto à preocupação da diversidade, equidade e inclusão</p>	<p>RELAÇÕES HUMANAS</p>	<p>Comportamento inclusivo</p>	<p>Atuar com as pessoas de forma respeitosa, tolerante e inclusiva com as diversidades de opiniões e características individuais reprovando discriminações, de modo a permitir um bom ambiente de trabalho e oportunidades de aprendizados e melhorias no trabalho provenientes da relação de confiança durante as diferentes contribuições dos participantes.</p>	<p>E2. Equipes atuando de forma colaborativa e respeitosa</p> <p>E8. Cooperação mútua entre as equipes</p> <p>E9. Servidores com respeito à diversidade e à inclusão</p> <p>E17. Servidores capacitados e motivados para utilizar os sistemas</p> <p>E29. Capacidade de integrar as tecnologias digitais com a atuação funcional e o modelo de gestão, impactando na melhoria dos serviços prestados pela Administração Pública</p>

CONTEXTO (Desafios enfrentados)	DOMÍNIO DA COMPETÊNCIA	NOME DA COMPETÊNCIA	DESCRIÇÃO DA COMPETÊNCIA	RESULTADO (efeito proporcionado pela competência)
<p>R1. Comentários paralelos que atrapalham a execução das tarefas (fofoca)</p> <p>R5. Ausência de proatividade dos servidores para demandas externas</p> <p>R7. Falta de empatia e disponibilidade dos colegas para realizar o trabalho</p> <p>R11. Insubordinação</p> <p>P1. Falta de atenção na movimentação processual (SEI)</p> <p>P4. Prestação de serviços públicos com base no senso comum, sem padrões de qualidade (padrão de tarefeiro)</p> <p>P5. Dificuldade técnica na utilização dos sistemas informatizados</p> <p>P8. Falta de padronização dos processos e dos documentos</p> <p>P9. Falta de cumprimento dos fluxos processuais já existentes</p> <p>P10. Falta de proatividade/intuitividade de solução dos processos</p> <p>P11. Demandas excessivas de processos para o corpo técnico competente reduzido</p> <p>O1. Falta de qualificação técnica da equipe</p> <p>O2. Falta de interesse em aperfeiçoamento</p> <p>O5. Dificuldade na utilização da tecnologia no ambiente profissional</p>	<p>RELAÇÕES HUMANAS</p>	<p>Comprometimento profissional</p>	<p>Comprometer-se com o desenvolvimento dos trabalhos, de forma responsável e alinhada aos propósitos institucionais, zelando pelo bem público para prestação do serviço público de qualidade.</p>	<p>E1. Maior foco em produtividade</p> <p>E6. Reconhecimento e valorização do servidor pelo seu mérito</p> <p>E5. Servidores proativos</p> <p>E8. Cooperação mútua entre as equipes</p> <p>E12. Harmonização da equipe com resultados eficientes</p> <p>E13. Processo sendo movimentado de maneira adequada e ágil</p> <p>E16. Prestação de serviços regida por servidores comprometidos, com curiosidade intelectual, guiados por princípios éticos e que promovam a criatividade no fazer diário</p> <p>E17. Servidores capacitados e motivados para utilizar os sistemas</p> <p>E19. Servidores continuamente capacitados para desenvolver melhor prestação dos serviços</p> <p>E20. Execução de procedimentos do trabalho em conformidade com os padrões estabelecidos pelo setor</p> <p>E21. Processos céleres e seguros</p> <p>E22. Processos solucionados com eficiência e impulso técnico</p> <p>E23. Celeridade processual e atendimento de demandas</p> <p>E26. Servidores com conhecimentos adequado de suas funções</p> <p>E27. Busca de aperfeiçoamento contínuo</p> <p>E29. Capacidade de integrar as tecnologias digitais com a atuação funcional e o modelo de gestão, impactando na melhoria dos serviços prestados pela Administração Pública</p>

CONTEXTO (Desafios enfrentados)	DOMÍNIO DA COMPETÊNCIA	NOME DA COMPETÊNCIA	DESCRIÇÃO DA COMPETÊNCIA	RESULTADO (efeito proporcionado pela competência)
R3. Ruído na comunicação intra e intersetorial R4. Falta de traquejo social P12. Comunicação intersetorial / falhas ou pulando etapas O8. Falta de planejamento na organização de layout dos setores O9. Estrutura física deficitária e arcaica C2. Disparidade de benefícios recebidos de servidores de diferentes órgãos e que exercem a mesma função (problemas para retenção de pessoal) C3. Descumprimento da ordem cronológica em detrimento do contexto político	RELAÇÕES HUMANAS	Comunicação	Transmitir e disseminar informações, ideias e posições de forma objetiva, clara e empática, utilizando linguagem e meios de comunicação mais adequados ao público-alvo, garantindo a precisão, a integridade, a confiabilidade e a compreensão dos assuntos tratados.	E2. Equipes atuando de forma colaborativa e respeitosa E3. Atingir comunicação efetiva E4. Melhor comunicação e alinhamento entre setores E24. Processos sendo tramitados corretamente sem falhas de comunicação E31. Habilidade para desempenhar o trabalho apesar das circunstâncias de restrições de recursos E34. Cumprimento do máximo possível da ordem cronológica dos pedidos
O7. Falta de insumos necessários para execução do serviço (material, equipamento, etc) O9. Estrutura física deficitária e arcaica C4. Princípios de governança de organizações públicas que incluem a dimensão social e de sustentabilidade	VALOR PÚBLICO	Consciência Socioambiental e Sustentabilidade	Realizar o desenvolvimento do trabalho com ações sustentáveis, priorizando soluções economicamente viáveis com os recursos disponíveis e com responsabilidade socioambiental.	E31. Habilidade para desempenhar o trabalho apesar das circunstâncias de restrições de recursos

CONTEXTO (Desafios enfrentados)	DOMÍNIO DA COMPETÊNCIA	NOME DA COMPETÊNCIA	DESCRIÇÃO DA COMPETÊNCIA	RESULTADO (efeito proporcionado pela competência)
<p>P4. Prestação de serviços públicos com base no senso comum, sem padrões de qualidade (padrão de tarefa)P10. Falta de proatividade/intuitividade de solução dos processosP11. Demandas excessivas de processos para o corpo técnico competente reduzidoO7.Falta de insumos necessários para execução do serviço (material, equipamento, etc)O8. Falta de planejamento na organização de layout dos setoresO9. Estrutura física deficitária e arcaicaC2. Disparidade de benefícios recebidos de servidores de diferentes órgãos e que exercem a mesma função (problemas para retenção de pessoal)</p>	<p>RELAÇÕES HUMANAS</p>	<p>Criatividade</p>	<p>Propor novas ideias acerca das situações, tanto originais quanto adaptados de outros contextos para a realidade da organização, de modo a contribuir com a solução dos problemas no trabalho.</p>	<p>E16. Prestação de serviços regida por servidores comprometidos, com curiosidade intelectual, guiados por princípios éticos e que promovam a criatividade no fazer diárioE22. Processos solucionados com eficiência e impulso técnicoE23. Celeridade processual e atendimento de demandasE31. Habilidade para desempenhar o trabalho apesar das circunstâncias de restrições de recursos</p>

CONTEXTO (Desafios enfrentados)	DOMÍNIO DA COMPETÊNCIA	NOME DA COMPETÊNCIA	DESCRIÇÃO DA COMPETÊNCIA	RESULTADO (efeito proporcionado pela competência)
<p>R11. Insubordinação</p> <p>P4. Prestação de serviços públicos com base no senso comum, sem padrões de qualidade (padrão de tarefairo)</p> <p>P9. Falta de cumprimento dos fluxos processuais já existentes</p> <p>O3. Dificuldade na construção do pensamento orientado a dados</p> <p>C2. Disparidade de benefícios recebidos de servidores de diferentes órgãos e que exercem a mesma função (problemas para retenção de pessoal)</p> <p>C3. Descumprimento da ordem cronológica em detrimento do contexto político</p> <p>C4. Princípios de governança de organizações públicas que incluem a dimensão social e de sustentabilidade</p>	<p>VALOR PÚBLICO</p>	<p>Ética e Transparência</p>	<p>Agir na execução do trabalho, de acordo com princípios e valores morais que norteiam o exercício da função pública, tais como responsabilidade, integridade, retidão, transparência e equidade na gestão pública.</p>	<p>E12. Harmonização da equipe com resultados eficientes</p> <p>E16. Prestação de serviços regida por servidores comprometidos, com curiosidade intelectual, guiados por princípios éticos e que promovam a criatividade no fazer diário</p> <p>E21. Processos céleres e seguros</p> <p>E28. Gestores com acesso à informação organizadas e tratadas para tomada de decisões</p> <p>E31. Habilidade para desempenhar o trabalho apesar das circunstâncias de restrições de recursos</p> <p>E34. Cumprimento do máximo possível da ordem cronológica dos pedidos</p>

CONTEXTO (Desafios enfrentados)	DOMÍNIO DA COMPETÊNCIA	NOME DA COMPETÊNCIA	DESCRIÇÃO DA COMPETÊNCIA	RESULTADO (efeito proporcionado pela competência)
<p>R1. Comentários paralelos que atrapalham a execução das tarefas (fofoca)</p> <p>R5. Ausência de proatividade dos servidores para demandas externas</p> <p>R10. Burocratização como empecilho na eficiência e efetividade das entregas</p> <p>R11. Insubordinação</p> <p>P1. Falta de atenção na movimentação processual (SEI)</p> <p>P3. Falta de visão do todo processual (pessoas não percebem a interdependência de suas funções)</p> <p>P7. Ausência de expertise para realizar os processos</p> <p>P9. Falta de cumprimento dos fluxos processuais já existentes</p> <p>P10. Falta de proatividade/intuitividade de solução dos processos</p> <p>O6. Dificuldade de compreensão da atuação profissional como integrante das metas de gestão e das políticas públicas (servidor como parte do todo)</p> <p>C3. Descumprimento da ordem cronológica em detrimento do contexto político</p>	<p>VALOR PÚBLICO</p>	<p>Excelência na prestação do serviço</p>	<p>Realizar o seu trabalho com eficiência, eficácia e qualidade com foco em garantir o alcance dos objetivos organizacionais e o atendimento das necessidades dos usuários e dos cidadãos de modo satisfatório.</p>	<p>E1. Maior foco em produtividade</p> <p>E5. Servidores proativos</p> <p>E6. Reconhecimento e valorização do servidor pelo seu mérito</p> <p>E11. Objetividade e proatividade para solução dos problemas</p> <p>E12. Harmonização da equipe com resultados eficientes</p> <p>E13. Processo sendo movimentado de maneira adequada e ágil</p> <p>E15. Maior conhecimento do serviço desempenhado para todos os servidores</p> <p>E19. Servidores continuamente capacitados para desenvolver melhor prestação dos serviços</p> <p>E21. Processos céleres e seguros</p> <p>E22. Processos solucionados com eficiência e impulso técnico</p> <p>E30. Geração do sentimento de pertencimento e visão sistêmica em relação às ações executadas dentro e entre Secretarias, compreendendo o seu papel social na Administração Pública</p> <p>E34. Cumprimento do máximo possível da ordem cronológica dos pedidos</p>

CONTEXTO (Desafios enfrentados)	DOMÍNIO DA COMPETÊNCIA	NOME DA COMPETÊNCIA	DESCRIÇÃO DA COMPETÊNCIA	RESULTADO (efeito proporcionado pela competência)
<p>P5. Dificuldade técnica na utilização dos sistemas informatizados</p> <p>O1. Falta de qualificação técnica da equipe</p> <p>O2. Falta de interesse em aperfeiçoamento</p> <p>O3. Dificuldade na construção do pensamento orientado a dados</p> <p>O5. Dificuldade na utilização da tecnologia no ambiente profissional</p> <p>C1. Baixo nível de maturidade para transformação digital</p>	<p>TRANSFORMAÇÃO</p>	<p>Mentalidade digital</p>	<p>Utilizar tecnologias digitais, com uso adequado dos recursos disponíveis na ferramenta, integrando-as aos modelos de gestão para tratamento, consolidação e disseminação de informações para subsidiar a tomada de decisão de forma precisa e gerar produtos e serviços com maior confiança e qualidade.</p>	<p>E17. Servidores capacitados e motivados para utilizar os sistemas</p> <p>E19. Servidores continuamente capacitados para desenvolver melhor prestação dos serviços</p> <p>E26. Servidores com conhecimentos adequado de suas funções</p> <p>E27. Busca de aperfeiçoamento contínuo</p> <p>E28. Gestores com acesso a informação organizadas e tratadas para tomada de decisões</p> <p>E29. Capacidade de integrar as tecnologias digitais com a atuação funcional e o modelo de gestão, impactando na melhoria dos serviços prestados pela Administração Pública</p> <p>E33. Avanço na transformação digital nos procedimentos da secretaria</p>

CONTEXTO (Desafios enfrentados)	DOMÍNIO DA COMPETÊNCIA	NOME DA COMPETÊNCIA	DESCRIÇÃO DA COMPETÊNCIA	RESULTADO (efeito proporcionado pela competência)
<p>R5. Ausência de proatividade dos servidores para demandas externas</p> <p>R7. Falta de empatia e disponibilidade dos colegas para realizar o trabalho</p> <p>R10. Burocratização como empecilho na eficiência e efetividade das entregas</p> <p>P1. Falta de atenção na movimentação processual (SEI)</p> <p>P7. Ausência de expertise para realizar os processos</p> <p>P10. Falta de proatividade/intuitividade de solução dos processos</p> <p>O1. Falta de qualificação técnica da equipe</p> <p>O2. Falta de interesse em aperfeiçoamento</p> <p>O5. Dificuldade na utilização da tecnologia no ambiente profissional</p> <p>O7. Falta de insumos necessários para execução do serviço (material, equipamento, etc)</p> <p>O8. Falta de planejamento na organização de layout dos setores</p> <p>C1. Baixo nível de maturidade para transformação digital</p>	<p>RELAÇÕES HUMANAS</p>	<p>Proatividade</p>	<p>Antecipar-se a situações de potenciais problemas e oportunidades para propor e agir em ações viáveis que potencializem a melhoria na execução do seu trabalho.</p>	<p>E5. Servidores proativos</p> <p>E6. Reconhecimento e valorização do servidor pelo seu mérito</p> <p>E8. Cooperação mútua entre as equipes</p> <p>E11. Objetividade e proatividade para solução dos problemas</p> <p>E13. Processo sendo movimentado de maneira adequada e ágil</p> <p>E19. Servidores continuamente capacitados para desenvolver melhor prestação dos serviços</p> <p>E22. Processos solucionados com eficiência e impulso técnico</p> <p>E26. Servidores com conhecimentos adequados de suas funções</p> <p>E27. Busca de aperfeiçoamento contínuo</p> <p>E29. Capacidade de integrar as tecnologias digitais com a atuação funcional e o modelo de gestão, impactando na melhoria dos serviços prestados pela Administração Pública</p> <p>E31. Habilidade para desempenhar o trabalho apesar das circunstâncias de restrições de recursos</p> <p>E33. Avanço na transformação digital nos procedimentos da secretaria</p>

CONTEXTO (Desafios enfrentados)	DOMÍNIO DA COMPETÊNCIA	NOME DA COMPETÊNCIA	DESCRIÇÃO DA COMPETÊNCIA	RESULTADO (efeito proporcionado pela competência)
R3. Ruído na comunicação intra e intersetorial R4. Falta de traquejo social R6. Conflitos internos no ambiente de trabalho comprometendo os resultados e a prestação dos serviços públicos R7. Falta de empatia e disponibilidade dos colegas para realizar o trabalho R8. Desafios em relação as diferenças dentro da organização (ex. etarismo) R11. Insubordinação P12. Comunicação intersetorial / falhas ou pulando etapas	RELAÇÕES HUMANAS	Relacionamento interpessoal	Relacionar-se com os diferentes atores que interagem no trabalho (própria equipe, de outras áreas e de outras organizações) com cortesia, respeito e urbanidade, visando um clima de harmonia entre as pessoas no trabalho para um ambiente de trabalho saudável.	E2. Equipes atuando de forma colaborativa e respeitosa E3. Atingir comunicação efetiva E4. Melhor comunicação e alinhamento entre setores E7. Melhoria na qualidade das relações interpessoais de forma a refletir na vida pessoal e profissional dos servidores, impactando positivamente na prestação de serviços públicos E8. Cooperação mútua entre as equipes E9. Servidores com respeito à diversidade e à inclusão E12. Harmonização da equipe com resultados eficientes E24. Processos sendo tramitados corretamente sem falhas de comunicação

CONTEXTO (Desafios enfrentados)	DOMÍNIO DA COMPETÊNCIA	NOME DA COMPETÊNCIA	DESCRIÇÃO DA COMPETÊNCIA	RESULTADO (efeito proporcionado pela competência)
<p>R2. Dificuldade de reconhecer que o sucesso é um processo de construção coletiva</p> <p>R3. Ruído na comunicação intra e intersetorial</p> <p>R6. Conflitos internos no ambiente de trabalho comprometendo os resultados e a prestação dos serviços públicos</p> <p>R7. Falta de empatia e disponibilidade dos colegas para realizar o trabalho</p> <p>P10. Falta de proatividade/intuitividade de solução dos processos</p> <p>P11. Demandas excessivas de processos para o corpo técnico competente reduzido</p> <p>P12. Comunicação intersetorial / falhas ou pulando etapas</p> <p>P13. Dificuldade da separação de funções dentro do processo</p> <p>O6. Dificuldade de compreensão da atuação profissional como integrante das metas de gestão e das políticas públicas (servidor como parte do todo)</p> <p>O7. Falta de insumos necessários para execução do serviço (material, equipamento, etc)</p> <p>O8. Falta de planejamento na organização de layout dos setores</p> <p>O9. Estrutura física deficitária e arcaica</p> <p>O4. Dificuldade no entendimento do papel de cada setor</p>	<p>RELAÇÕES HUMANAS</p>	<p>Trabalho em equipe</p>	<p>Participar de um esforço coletivo para resolução de problema ou atingimento de um resultado no desenvolvimento das demandas do trabalho, interagindo com trocas de conhecimento e experiências, conectando suas ideias com as ideias dos demais integrantes da equipe, de forma responsiva, contributiva, complementar, flexível e sinérgica.</p>	<p>E2. Equipes atuando de forma colaborativa e respeitosaE3. Atingir comunicação efetivaE4. Melhor comunicação e alinhamento entre setoresE7. Melhoria na qualidade das relações interpessoais de forma a refletir na vida pessoal e profissional dos servidores, impactando positivamente na prestação de serviços públicosE8. Cooperação mútua entre as equipesE12. Harmonização da equipe com resultados eficientesE22. Processos solucionados com eficiência e impulso técnicoE23. Celeridade processual e atendimento de demandasE24. Processos sendo tramitados corretamente sem falhas de comunicaçãoE25. Reconhecimento do seu papel na equipe de trabalhoE30. Geração do sentimento de pertencimento e visão sistêmica em relação às ações executadas dentro e entre Secretarias, compreendendo o seu papel social na Administração PúblicaE31. Habilidade para desempenhar o trabalho apesar das circunstâncias de restrições de recursos E32. Conhecimento geral dos resultados gerados por todos (interdisciplinariedade)</p>

CONTEXTO (Desafios enfrentados)	DOMÍNIO DA COMPETÊNCIA	NOME DA COMPETÊNCIA	DESCRIÇÃO DA COMPETÊNCIA	RESULTADO (efeito proporcionado pela competência)
R2. Dificuldade de reconhecer que o sucesso é um processo de construção coletiva P3. Falta de visão do todo processual (pessoas não percebem a interdependência de suas funções) P6. Desconhecimento dos fluxos processuais P8. Falta de padronização dos processos e dos documentos P9. Falta de cumprimento dos fluxos processuais já existentes P13. Dificuldade da separação de funções dentro do processo O6. Dificuldade de compreensão da atuação profissional como integrante das metas de gestão e das políticas públicas (servidor como parte do todo) O4. Dificuldade no entendimento do papel de cada setor	PROCESSOS INTERNOS	Visão sistêmica	Identificar o ambiente de funcionamento da própria organização que atua (cultura organizacional, processos de trabalho, normativos, contexto político institucional, disponibilidade de recursos) e de outros marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional para conectar as informações e suas influências na sua situação de trabalho, de modo a contribuir com a execução das atividades laborais com clareza da sua função como agente público integrando uma processo maior de prestação de serviço público.	E2. Equipes atuando de forma colaborativa e respeitosa E15. Maior conhecimento do serviço desempenhado para todos os servidores E18. Servidores e colaboradores com conhecimento dos fluxos como um todo, entendendo seu papel no trabalho e os resultados que podem ser proporcionados E20. Execução de procedimentos do trabalho em conformidade com os padrões estabelecidos pelo setor E21. Processos céleres e seguros E25. Reconhecimento do seu papel na equipe de trabalho E30. Geração do sentimento de pertencimento e visão sistêmica em relação às ações executadas dentro e entre Secretarias, compreendendo o seu papel social na Administração Pública E32. Conhecimento geral dos resultados gerados por todos (interdisciplinaridade)

Fonte: Elaboração própria.