

DIÁLOGOS CORRECIONAIS

EDIÇÃO

CEARÁ

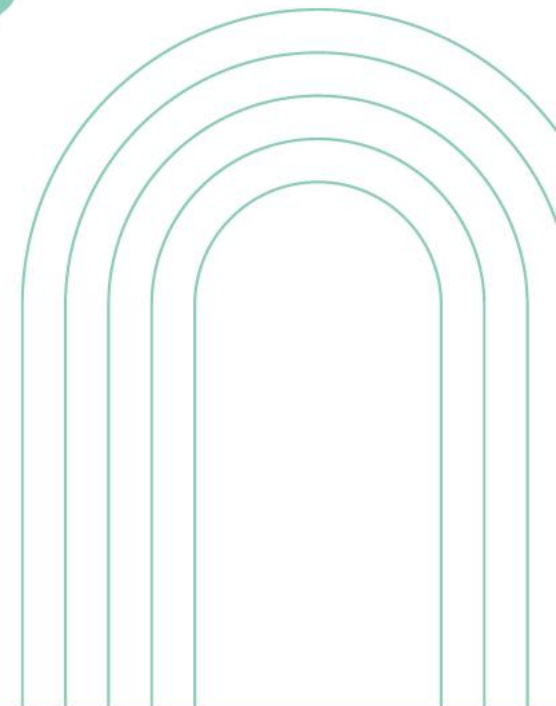
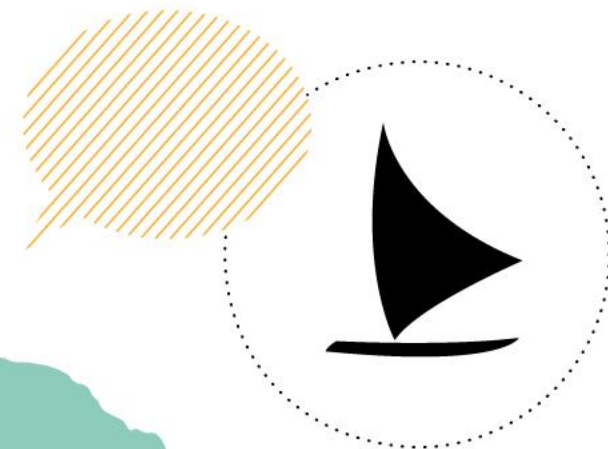
O PAPEL DO PODER HIERÁRQUICO NA
GESTÃO CORREICIONAL

Giovanni Pacelli

CONTROLADORIA-GERAL
DA UNIÃO



PÁTRIA AMADA
BRASIL
GOVERNO FEDERAL



Fique de pé se concorda
100% com as frases a seguir.

1. O poder hierárquico se **confunde** com o poder disciplinar.

2. A liderança organizacional reside no poder **hierárquico**.

3. A liderança organizacional reside no poder **disciplinar**.

4. O poder hierárquico **frágil** contribui para o **aumento** da utilização do poder disciplinar.

5. O poder hierárquico **forte** contribui para a **redução** da utilização do poder disciplinar.

6. Ao exercer o poder **hierárquico** é aceitável se cometer um **leve** assédio moral.

7. Ao exercer o poder **disciplinar** é aceitável se cometer um **leve** assédio moral.

8. O líder organizacional deve atuar como terceiro na **conciliação** de conflitos nas equipes.

9. O líder organizacional deve atuar como terceiro na **mediação** de conflitos nas equipes.

10. O líder organizacional deve aguardar a situação **se agravar** antes de intervir.

Reflexão

- Você mudou de ideia?
- Você entrou em contradição?

Poder
Hierárquico

Poder
Disciplinar

Assédio
Moral

Poder Hierárquico

“É o de que dispõe o Executivo para distribuir e escalonar as funções de seus órgãos, **ordenar e rever a atuação de seus agentes** estabelecendo a relação de subordinação entre os servidores de seu quadro de pessoal” (Hely Lopes Meireles).

Poder Disciplinar

“É o poder atribuído a Administração Pública para **aplicar sanções administrativas aos seus agentes pela prática de infrações de caráter funcional** (Hely Lopes Meireles).

Em qual dos 2 poderes no âmbito organizacional, o líder deve atuar com maior incidência?

Assédio Moral

“É um tipo de violência em que determinada pessoa **humilha, constrange, ofende e ataca a dignidade** de outra. O assédio moral no trabalho consiste na **exposição prolongada e repetitiva** dos trabalhadores a situações humilhantes e vexatórias.

Autocomposição

“É um método de **solução de conflitos** onde um dos indivíduos, ou ambos, abrem mão de seu interesse por inteiro ou parte dele. Podendo haver a participação de terceiros, a autocomposição **pode ocorrer de três formas distintas**: a desistência onde há a renúncia à pretensão, a submissão onde há a renúncia a resistência oferecida à pretensão e a transação onde há concessões recíprocas. Dentre as diversas formas de autocomposição, destacam-se a **mediação** e a **conciliação**.

Conciliação

“Na **Conciliação**, o **conciliador tem uma participação mais ativa** no processo de negociação, atuando preferencialmente nos casos em que **não houver vínculo anterior entre as partes** podendo **sugerir soluções para o litígio.**”

Mediação

“A **Mediação** se difere da Conciliação, pois atua preferencialmente nos casos em **que houve vínculo anterior entre as partes**, entretanto, **não propõe soluções para os litigantes**. É um método que auxilia as partes a compreender as questões e os interesses em conflito de modo que eles possam, pelo estabelecimento da comunicação, **identificar por si próprios, soluções de forma consensual que gerem benefícios mútuos.**”

Teoria do Ponto sem Retorno



Teoria do Ponto sem Retorno

É uma teoria da mecânica que em um trajeto, o combustível necessário para ser percorrido quando atingir um certo ponto não é suficiente e **ao caso de algo dar errado não há como voltar atrás para o ponto inicial. É melhor continuar o trajeto.**

Reflexão

Depois de usar o Poder Disciplinar prematuramente é possível usar o Poder Hierárquico?

Lições Aprendidas

- Feedbacks.
- Dever de diligenciar os eventos (atas e e-mails).

Política de reconhecimento em tempo real de forma sistemática



Max Gehringer · 2º

Top Influencer 2020-2019 |
Curso Virando a Chave | E...

1 sem · Editado ·

[+ Seguir](#)

Falta de reconhecimento. Por que tantos se queixam disso?

Programas de reconhecimento estão entre as principais iniciativas das equipes de Recursos Humanos.

Só que costumam ser criados para premiar ou incentivar alguns funcionários. Não todos.

Reconhecimento é o funcionário ser elogiado a qualquer momento pelo superior imediato com a mesma rapidez com que é criticado quando comete um erro.

O elogio na hora certa não precisa de um programa regulamentado. Ele é espontâneo.

O que acontece quando Recursos Humanos implanta um programa de reconhecimento é que o superior imediato transfere para esse programa algo que cabe a ele, e que se espera dele.

Dizer “parabéns” quando alguém faz um trabalho bem feito é o único tipo de reconhecimento capaz de abranger 100% dos funcionários.

Todos os demais programas tendem a premiar as exceções e servir de exemplo para os demais.

Elogiar na hora a quem merece, além de ser eficaz, é o único programa de reconhecimento com custo zero para a empresa.

E você, já reconheceu alguém hoje?

6.243

212 comentários

Política de reconhecimento em tempo real de forma sistemática



Exemplos

Data do elogio: 31/01/2022

Avaliador: PAULO RENATO LANDIM DE CARVALHO

Elogio: Elogios aos servidores por estarem produzindo trabalhos além das metas estabelecidas, apresentando excelente desempenho.

Critérios elogiados:

1.15 - RACIONALIZA O TEMPO NA EXECUÇÃO DAS TAREFAS, APROVEITANDO A DISPONIBILIDADE DE FORMA PRODUTIVA

1.17 - SUPERA O DESEMPENHO ESPERADO, ENTREGANDO TAREFAS ANTES DO PRAZO ESTABELECIDO E COM QUALIDADE

Servidores elogiados:

EVILÁSIO MARTINS HOLANDA FILHO

MARIA DE FÁTIMA CAPISTRANO DE SOUSA

Exemplos

Data do elogio: 20/07/2021

Avaliador: GEORGE MOURA COLARES

Elogio: Por ter trabalhado durante o final de semana no levantamento de informações sobre trabalho relacionado ao NAC-2, encaminhando o produto às 22h50min do domingo.

Crítérios elogiados:

1.17 - SUPERA O DESEMPENHO ESPERADO, ENTREGANDO TAREFAS ANTES DO PRAZO ESTABELECIDO E COM QUALIDADE

Servdores elogiados:

DENIELI MARIA COELHO RODRIGUES

Exemplos

Data do elogio: 20/12/2021

Avaliador: GEORGE MOURA COLARES

Elogio: Mesmo de férias, com parente próximo hospitalizado e com cirurgia própria marcada, realizou todos os ajustes em relatório.

Crítérios elogiados:

1.17 - SUPERA O DESEMPENHO ESPERADO, ENTREGANDO TAREFAS ANTES DO PRAZO ESTABELECIDO E COM QUALIDADE

Servdores elogiados:

ADRIANO MAGALHÃES BIZARRIA

“ A confiança é contagiante. A falta dela também.

Michael O´Brien

”

Obrigado!!!

Giovanni Pacelli

Superintendente da CGU-CE