

MicroPower.AI

Experiência:
Universidade Corporativa Ampliada - MicroPower

Foco: Processos

Modalidade: Universidade Corporativa Ampliada

Categoria: Diamante



Augusto F Gaspar
augusto.gaspar@micropower.ai

1. Organização:

MicroPower Comércio e Desenvolvimento de Software

2. Descrição da Organização:

A **MicroPower** é líder e autoridade no desenvolvimento de soluções inovadoras para T&D e Gestão de Pessoas do mercado brasileiro, focada no aumento da produtividade e competitividade das empresas, a partir do desenvolvimento humano com apoio da tecnologia e sua Plataforma MicroPower Performa.

Introduziu o e-Learning no Brasil em 1999, e hoje possui a mais completa plataforma de Treinamento e Desenvolvimento Humano do mercado, com funcionalidades aderentes às melhores práticas globais no tema. Atualmente conta com mais de 70 clientes e 2 milhões de usuários ativos, com cerca de 1.500 projetos concluídos.

Suportou o crescimento das demandas relativas à gestão e capacitação de talentos do mercado nacional com a criação em 2002 do Prêmio e Congresso e-Learning Brasil, que evoluíram para o atual Prêmio Brasil Digital – Ozires Silva, a cargo do Instituto Brasil Digital, cuja criação foi suportada e mantida pela MicroPower e o antigo Instituto MicroPower.

3. Nome da Experiência:

Universidade Corporativa Ampliada MicroPower

4. Descrição Experiência:

4.1. Frase:

Aplicação de Soluções Inteligentes para eficiência dos processos, resultando no fornecimento de produtos e serviços que assegurem a satisfação de nossos clientes.

4.2. Sumário da Experiência:

A MicroPower utiliza formalmente desde 2013 sua Plataforma de T&D, o MicroPower Performa, na Gestão e Desenvolvimento de seu Capital Humano, que é baseado no conceito dos 5 níveis de maturidade de T&D.

Com os módulos de Aprendizado e funcionalidades que abrangem o modelo de aprendizagem 70:20:10, bem como os módulos de Desempenho e suas funcionalidades de gestão de metas, indicadores, planos de ação corretivos, inclusão de planos de desenvolvimento individual (PDIs) e Feedback Contínuo, a MicroPower vem aumentando sua eficiência operacional a cada ano, por meio do empoderamento e desenvolvimento de seus líderes e liderados, para atuar em um ambiente extremamente competitivo e desafiador (principalmente nos anos pós-pandemia).

Os processos da MicroPower são classificados no mais alto nível de maturidade, e sua evolução iniciou-se com a adoção disruptiva do feedback contínuo formalizado em 2013. Atualmente a organização estimula iniciativas de utilização de inteligência artificial em todas as áreas da organização, visando a otimização contínua de seus processos internos e a incorporação de funcionalidades inteligentes em seus produtos. Foi estabelecido o **Conselho de Inovação e Transformação Digital**, para orientar e consolidar suas iniciativas com Inteligência Artificial, promovendo a **Cultura de Inovação e Transformação Digital** por toda a organização, que é um processo contínuo e colaborativo que objetiva melhoria contínua de nossas ações, processos e produtos.




Manifesto Brasil Digital – 2024 / 2025

Experiência: Universidade Corporativa Ampliada - MicroPower

Foco: Processos - Modalidade: Universidade Corporativa Ampliada

Categoria: Diamante







“Aplicação de Soluções Inteligentes para eficiência dos processos, resultando no fornecimento de produtos e serviços que assegurem a satisfação de nossos clientes.”

Augusto F Gaspar

A MicroPower utiliza formalmente desde 2013 sua Plataforma de T&D, o MicroPower Performa, na Gestão e Desenvolvimento de seu Capital Humano, que é baseado no conceito dos 5 níveis de maturidade de T&D.

Com os módulos de Aprendizado e funcionalidades que abrangem o modelo de aprendizagem 70:20:10, bem como os módulos de Desempenho e suas funcionalidades de gestão de metas, indicadores, planos de ação corretivos, inclusão de planos de desenvolvimento individual (PDIs) e Feedback Contínuo, a MicroPower vem aumentando sua eficiência operacional a cada ano, por meio do empoderamento e desenvolvimento de seus líderes e liderados, para atuar em um ambiente extremamente competitivo e desafiador (principalmente nos anos pós-pandemia).

Os processos da MicroPower são classificados no mais alto nível de maturidade, e sua evolução iniciou-se com a adoção disruptiva do feedback contínuo formalizado em 2013. Atualmente a organização estimula iniciativas de utilização de inteligência artificial em todas as áreas da organização, visando a otimização contínua de seus processos internos e a incorporação de funcionalidades inteligentes em seus produtos. Foi estabelecido o Conselho de Inovação e Transformação Digital, para orientar e consolidar suas iniciativas com Inteligência Artificial, promovendo a Cultura de Inovação e Transformação Digital por toda a organização, que é um processo contínuo e colaborativo que objetiva melhoria contínua de nossas ações, processos e produtos.

Experiências de Sucesso – 2024 / 2025

Evoluções e Melhorias das Experiências publicadas na edição Anterior

Capítulo	2024	2025
4. Descrição da Experiência	Descrição inicial, apresentando o aumento da eficiência operacional da MicroPower à cada ano, por meio do empoderamento e desenvolvimento de seus líderes e liderados, para atuar em um ambiente extremamente competitivo e desafiador.	Inclusão das iniciativas relacionadas a IA e automação de processos em 2025, em busca da elevação da produtividade operacional e novas ofertas em seus serviços e produtos.
5. Aplicação das TDHs	Inclusão das TDHs utilizadas nas atividades de produção e de apoio administrativo.	Inclusão das TDHs relacionadas a IA e automação de processos em 2025.
6. Depoimentos	Depoimentos de colaboradores e clientes.	Inclusão de depoimento interno relatando a aplicação de IA em processos e produtos.
8.1 Melhores Práticas	Descrição das Melhores Práticas identificadas no processo de melhoria da eficiência operacional relatado na experiência.	Inclusão da iniciativa da Cultura de Inovação e Transformação Digital, que é um processo contínuo e colaborativo para ampliar o nível de maturidade em Treinamento, Desenvolvimento e Gestão de Desempenho, bem como a criação de Laboratórios de IA.
8.2 Lições Aprendidas	Descrição das Lições Aprendidas identificadas no processo de melhoria da eficiência operacional relatado na experiência.	Constatação da relevância do papel da liderança da organização no estímulo à utilização e aprendizado das ferramentas de Inteligência Artificial, bem como a orientação para sua utilização responsável, ética e segura.
9. Indicadores de Resultado e Desempenho.	Apresentação dos indicadores de resultado e desempenho relevantes para o negócio.	Indicadores atualizados.
10 Planos Futuros	Ampliação da digitalização de processos para melhoria de sua eficiência e incorporação das melhores práticas e tendências mundiais no tema de Capital Humano em nossos produtos e serviços.	Ampliação do escopo de utilização da Inteligência Artificial, compartilhando melhores práticas e lições aprendidas internamente, para ajustes e correção de processos em um horizonte de um ano, considerando ações preventivas em quatro anos. Implantação da Cultura de Inovação, com 8 passos definidos.

4.3. Descrição completa da Experiência:

A MicroPower utiliza formalmente desde 2013 sua Plataforma de T&D, o MicroPower Performa, na Gestão e Desenvolvimento de seu Capital Humano, que é baseado no conceito dos 5 níveis de maturidade de T&D.

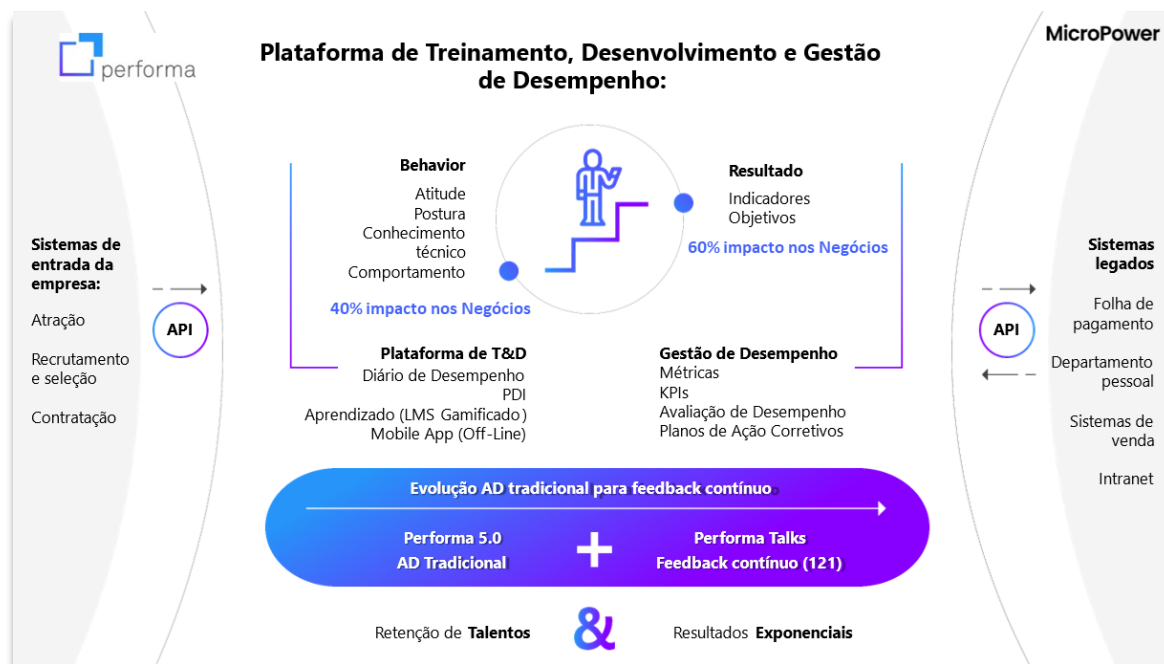


Figura 1- Princípios de Maturidade em T&D



Figura 2 - DNA Nível de Maturidade de T&D

Com os módulos de Aprendizado e funcionalidades que abrangem o modelo de aprendizagem 70:20:10, bem como os módulos de Desempenho e suas funcionalidades de gestão de metas, indicadores, planos de ação corretivos, inclusão de planos de desenvolvimento individual (PDIs) e Feedback Contínuo, a MicroPower vem aumentando sua eficiência

operacional a cada ano, por meio do empoderamento e desenvolvimento de seus líderes e liderados, para atuar em um ambiente extremamente competitivo e desafiador (principalmente nos anos pós-pandemia).

Os processos da MicroPower são classificados no mais alto nível de maturidade, e sua evolução iniciou-se com a adoção disruptiva do feedback contínuo formalizado em 2013.

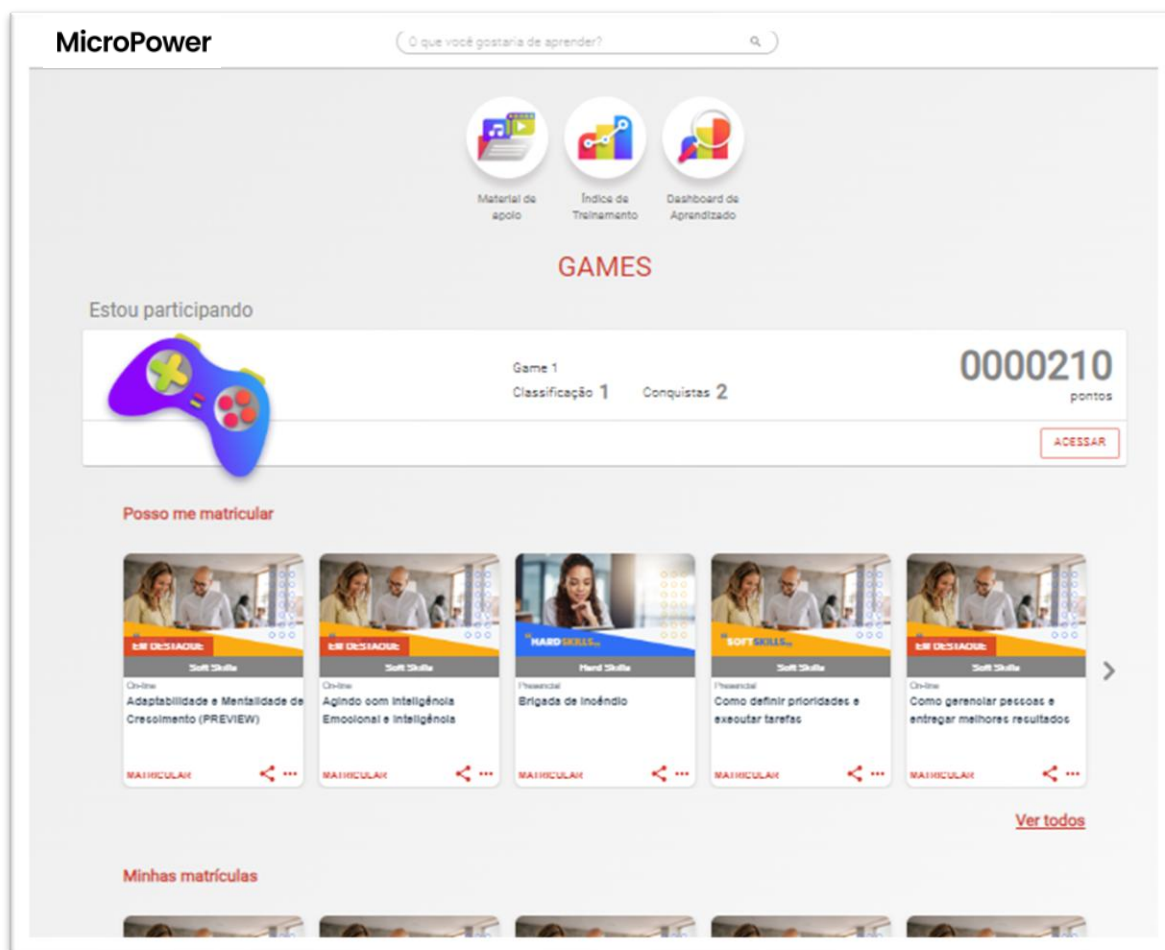


Figura 3 - Plataforma T&D

A partir de 2025, a MicroPower estabeleceu o **Conselho de Inovação e Transformação Digital**, visando orientar e consolidar suas iniciativas com Inteligência Artificial, promovendo a **Cultura de Inovação e Transformação Digital** por toda a organização. A Cultura de Inovação e Transformação Digital na MicroPower é um processo contínuo e colaborativo que visa ampliar o nível de maturidade em Treinamento, Desenvolvimento e Gestão de Desempenho, promovendo melhorias com foco na excelência, na ética e na geração de valor para Clientes, Parceiros e Sociedade.

Seu sucesso depende da mentalidade protagonista das Pessoas, do uso responsável e seguro das tecnologias — em especial da Inteligência Artificial —, da gestão disciplinada da mudança, e de um ambiente de confiança, autonomia, orgulho e simplicidade (CAOS), que estimula o aprendizado contínuo, a inclusão e a superação de expectativas com responsabilidade social, de forma solidária.

As iniciativas incluem a promoção de laboratórios para discussão dos temas de Inteligência Artificial e a sua experimentação, definindo os processos prioritários para utilização de Assistentes e futuramente Agentes de IA.

Foi publicado o “Manifesto da MicroPower sobre o Uso de Inteligência Artificial”, que estabelece a posição oficial da MicroPower sobre o uso de sistemas de IA orientando os colaboradores a abraçar essa tecnologia com responsabilidade e propósito.

Assim, a MicroPower reconhece a Inteligência Artificial como uma força transformadora que amplia a capacidade de inovar, otimizar processos e entregar soluções de valor aos seus clientes, formalizando o compromisso de utilizar a IA de forma ética, segura e responsável, garantindo que cada iniciativa reflita nossos valores de integridade, transparência e respeito, orientado pela Estratégias e Objetivos Permanentes da MicroPower.

5. Aplicação das TDHs - Tecnologias Digitais Habilitadoras:

Inteligência Artificial	Estímulo a todos os colaboradores para a aplicação de ferramentas aprovadas e documentadas no “Manifesto da MicroPower sobre o Uso de Inteligência Artificial” e priorização das iniciativas de utilização pelas áreas da organização. Aplicamos Chatbot e Processamento Natural na interface de atendimento aos Clientes melhorando nosso NPS em 50% pela assertividade das respostas oferecidas.
Robótica	Iniciativas em andamento para a utilização de automação de processos por Assistentes e Agentes de IA.
Tecnologias de Dados	Utilização de sistemas de <i>Business Intelligence</i> para a administração, acompanhamento e otimização dos processos de trabalho.
Mobilidade	As equipes de liderança, implementação e comercial atuam com equipamentos móveis (notebooks e smartphones) possibilitando o atendimento aos clientes presencialmente e o trabalho virtual.
Conectividade	Disponibilização de recursos para que os colaboradores possam trabalhar de forma segura em qualquer lugar.
Internet	Utilização dos sistemas baseados em nuvem para administração e controle, tais como Sales Force, Monday, Project Online, ClickUp, TiFlux entre outros, possibilitando amplo acesso aos líderes e liderados. A infraestrutura para a prestação dos serviços aos clientes é hospedada em nuvem.
Cibersegurança	Ações regulatórias, preventivas e monitoramento da rede interna e da infraestrutura disponibilizada aos clientes.

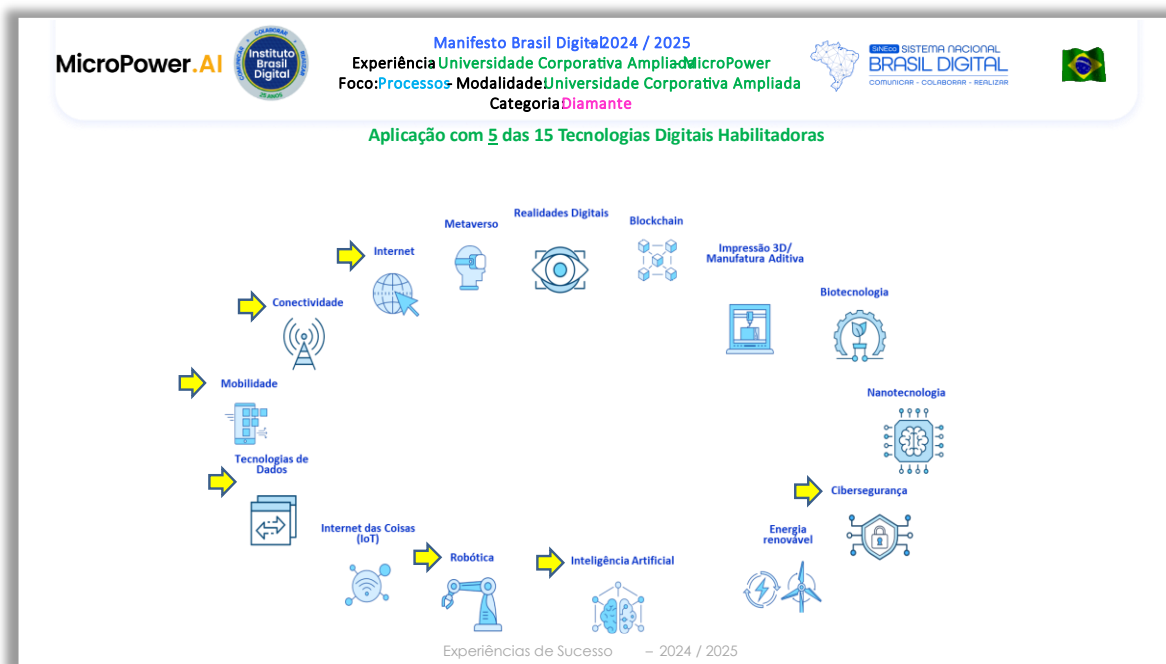


Figura 4 - Aplicação das TDHs - Tecnologias Digitais Habilitadoras

6. Depoimentos

6.1 Líderes que aprovaram e apoiaram a Experiência



“Tenho a oportunidade de participar do desenvolvimento da maturidade do T&D no Brasil, incluindo os aspectos da transformação digital dos processos e da dinâmica de consolidar o Lifelong learning na nossa empresa. Com estes desafios, percebemos que nossas equipes compreendem cada vez mais a necessidade da empatia junto aos nossos clientes e assim melhorar o nível de atendimento de nossos serviços e produtos.

Estas ações nos apresentaram uma infinidade de melhorias em processos, produtos e serviços que continuamente iremos implementar e envolvendo cada vez mais as nossas equipes”.

João Horácio, Gerente Sr. de Operações.



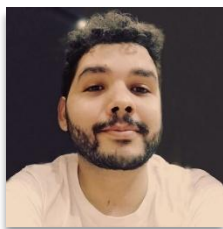
“Mesmo tendo acumulado alguns anos de experiência, foi na MicroPower que tive meu primeiro contato com uma ferramenta de gestão e desempenho de forma verdadeiramente integrada, o que trouxe uma nova dimensão à minha trajetória profissional. Essa abordagem não é aplicada apenas aos nossos clientes, a ferramenta também é amplamente utilizada no nosso dia a dia, oferecendo suporte estratégico à gestão e capacitação das equipes.

Com o avanço das IAs generativas, vislumbramos inúmeras oportunidades para inovar ainda mais em nossos produtos e soluções educacionais. Essa tecnologia, aliada à nossa expertise, nos permite desenvolver treinamentos de forma mais ágil, com ganhos de produtividade, uso de novas linguagens e recursos interativos.

Assim, podemos proporcionar experiências mais ricas e conteúdos personalizados, elevando a jornada de aprendizado dos nossos usuários.”

Luiz Carlos de Moura Andrade, Gerente de Soluções Educacionais

6.2 Clientes internos que se beneficiaram da Experiência



Quando ingressei na MicroPower, procurava a oportunidade de ampliar e pôr à prova meus conhecimentos como Desenvolvedor.

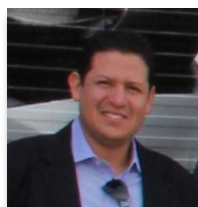
Os processos Gamificados de gerenciamento de pessoas foram fundamentais para que jornada já se iniciasse como uma redescoberta pessoal e profissional fluída, com um acompanhamento refinado de aspectos voltados a capacitação e desempenho pessoal e dos nossos colegas.

É possível observar nossos pontos de atenção, bem como perceber onde já alcançamos maiores habilidades através de indicadores personalizados de nossas atribuições bem como acesso a cursos e material de capacitação e autoaprimoramento. É possível ter um direcionamento preciso de modo a aumentar o desempenho e qualidade da equipe, capacitações e feedbacks que tornaram os treinamentos e devolutivas sempre construtivos e agregadores e plataformas que ajudam a tornar atitudes como o compartilhamento de conhecimento e pesquisas, técnicas e material com a equipe de forma Gamificada.

Assim buscar seus objetivos profissionais sem suprimir o fator humano e visualizar de maneira mais intuitiva e democrática o papel que desempenhava na equipe".

Willian Gomes Salomão, Analista Programador Jr

6.3 Clientes externos que se beneficiaram da Experiência



"Temos uma solução de aprendizagem implementada desde 2011 e evoluindo cada dia mais. Somos pioneiros no setor do agro com a utilização de uma solução robusta de desenvolvimento educacional para formação de técnicos, vendedores e gestores dos concessionários AGCO. A agricultura tem grande relevância no desenvolvimento do país e por sua vez demanda fortemente de profissionais cada vez mais qualificados para suportar as tecnologias entrantes. A disponibilização de cursos 24hs do dia, 7 dias na semana e em diversas opções de plataformas móveis possibilita a estes profissionais, manterem seus conhecimentos em dia mesmo estando em locais mais remotos.

O sistema de gerenciamento de aprendizado nos permite, acompanhar a situação de cada colaborador individualmente, gerando planos de ação e suportando os concessionários nas dificuldades que enfrentam no dia a dia do agronegócio, garantindo a evolução desse profissional no plano de formação ao final do ano."

Giancarlo Godoy, AGCO Corporation -Relacionamento com Cliente/Pós-vendas/Vendas



"Falar em Transformação Digital dentro do desafio de Gestão de Pessoas é imprescindível em qualquer Cultura Organizacional, Segmento ou Estratégia. Seja para treinar, engajar, recompensar, comunicar, compartilhar ou alinhar, o uso de ferramentas é um importante aliado dos gestores e recursos humanos.

As tecnologias trazem cada vez mais oportunidades para abrangência e agilidade nas ações de desenvolvimento de pessoas. E, com isso, os profissionais de RH devem colocar em suas prioridades a implantação de recursos que contribuam para suas estratégias de gestão de pessoas.

Com tudo, a seleção e implantação da tecnologia por si só não é suficiente. O aspecto humano ao ser desconsiderado descredibiliza qualquer sistema ou solução Digital. É essencial avaliar a aplicabilidade e a perspectiva do usuário, que precisa perceber a relevância e adquirir habilidade para o bom uso dessas ferramentas.

A simplicidade, aplicabilidade e flexibilidade são os quesitos que todos os usuários buscam. Mais do que nunca, RH e TI precisam dar as mãos e avançarem juntos na estratégia de Transformação Digital."

Camila Prista, Brava Energia - Gestão de Talentos



"... com a nova versão do Performa inserimos a área de Treinamento da SKY em uma jornada de aprendizagem conectada às experiências dos hubs de conteúdo, facilitando a busca unificada dos objetos educacionais que contam com cards simples e dinâmicos. A responsabilidade dessa parceria é estar atenta à necessidade do nosso público-alvo, facilitando a sua experiência de aprendizagem, para que seja uma das alavancas nos indicadores de negócio."

Vander de Paula, Sky Brasil – Gerente de Treinamento

ANUÁRIO:

6.1 Líderes internos que aprovaram e apoiaram a Experiência

“Com o avanço das IAs generativas, temos oportunidades para inovar nossos produtos e soluções educacionais. Essa tecnologia nos permite desenvolver treinamentos de forma mais ágil, com ganhos de produtividade, uso de novas linguagens e recursos interativos.”

Luiz Carlos de Moura Andrade

6.3 Clientes externos que se beneficiaram da Experiência

“... com a nova versão do Performa inserimos a área de Treinamento da SKY em uma jornada de aprendizagem conectada às experiências dos hubs de conteúdo, facilitando a busca unificada dos objetos educacionais que contam com cards simples e dinâmicos...”

Vander de Paula, Sky Brasil

7. Classificação da Experiência (Projeto):

Foco:

Foco	Processos
Modalidade	Universidade Corporativa Ampliada
Categoria	Diamante

8. Melhores Práticas e Lições Aprendidas:

8.1. Melhores práticas:

Ampliar do Nível de Maturidade em T&D

A jornada da MicroPower para a ampliação do seu nível de Maturidade em T&D iniciou-se pela adoção de práticas do nível mais alto. De forma disruptiva iniciaram-se as reuniões *one-a-one* com frequência diária no primeiro ano, passando para quinzenais no segundo ano e depois mensalmente, o que contribuiu significativamente para a criação de uma cultura de feedback contínuo na organização. Em paralelo trabalhou-se o mapa de competências, para aplicação em avaliações semestrais, que evoluiu de um modelo baseado nos valores para um modelo de competências de Lominger em 2015, posteriormente, em 2019, foi adotado o mapa da SHRM, revisado em 2022. Adicionalmente durante essa evolução do modelo de gestão de talentos, foi feita a revisão dos processos de negócios e a definição dos OKR's e KPI's, como detalhado a seguir.

Reestruturar os principais processos operacionais à luz do Sistema de Gestão da Qualidade ISO 9001;

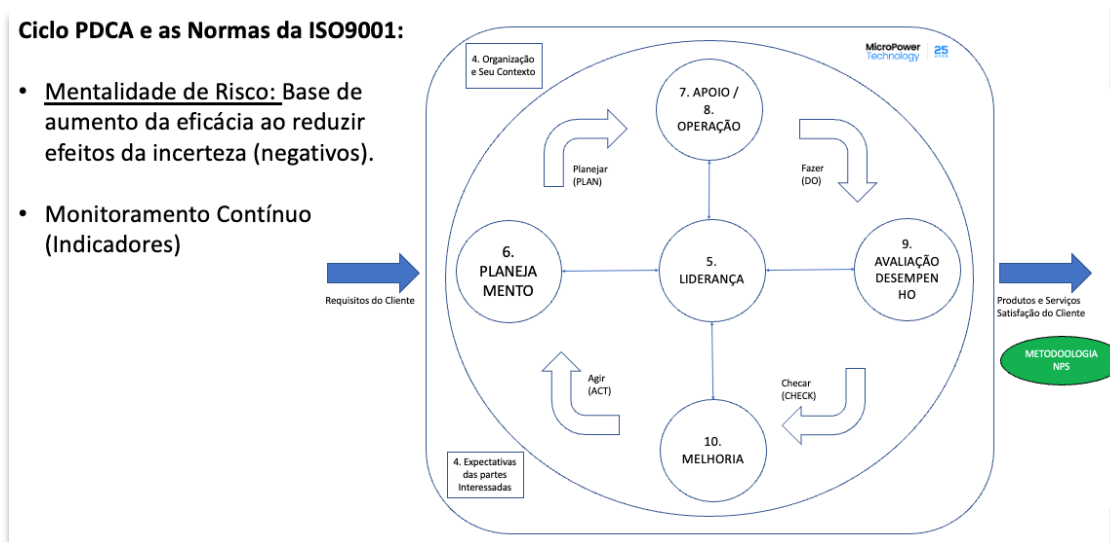


Figura 5 - PDCA

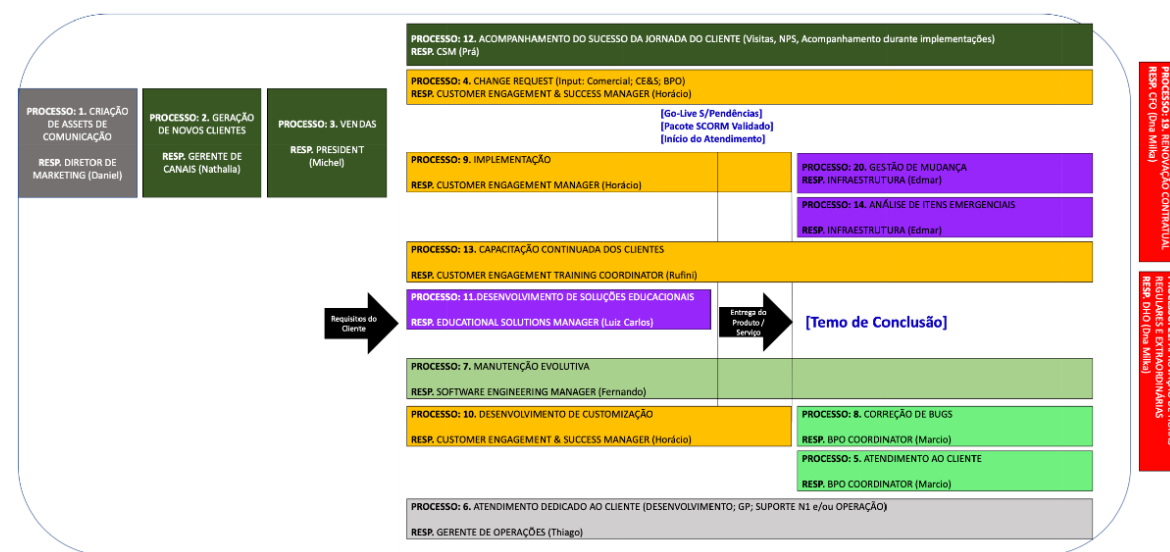


Figura 6- Processos Operacionais

Implantar OKR's e KPI's aderentes ao negócio para cada uma das áreas funcionais;

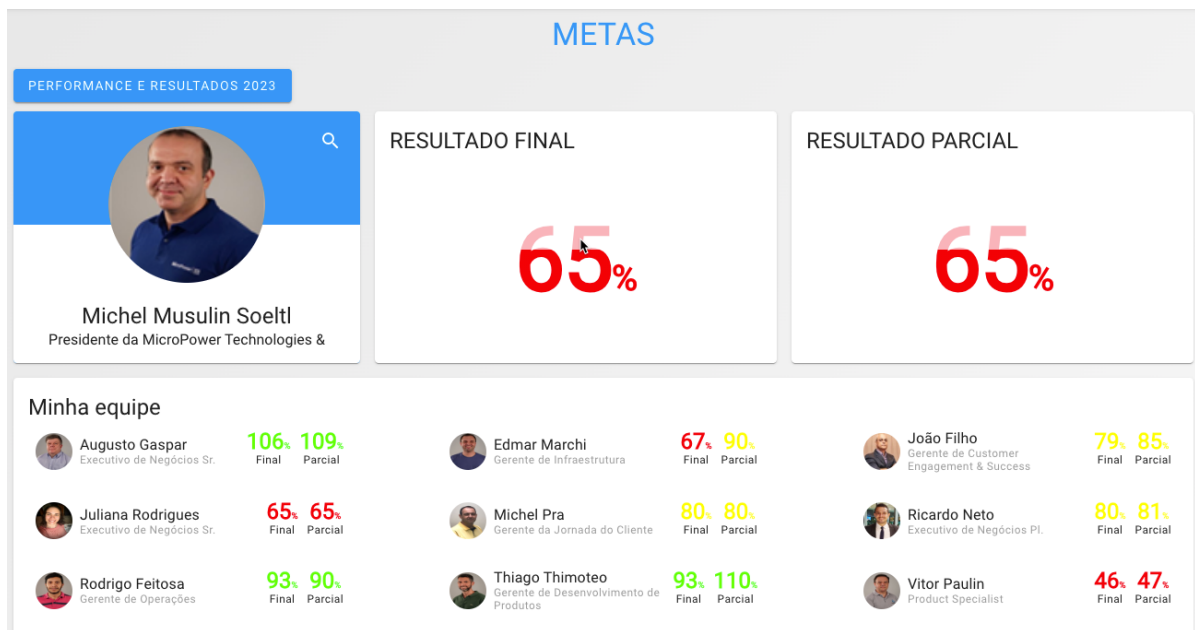


Figura 7 - Criação de OKRs e KPIs

Mapear competências definidas por nível de senioridade para cada uma das funções corporativas;

	Acompanhamento e defini...	Administração de rede, sis...	Adobe After Effects	Adobe Captivate	Adobe Illustrator
	Acompanhamento e defini...	Administração de rede, sis...	Adobe After Effects	Adobe Captivate	Adobe Illustrator
Administrador Rede	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione
Analista Administrativo	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione
Analista de Customer Eng...	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione
Analista de Dados Jr.	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione
Analista de Suporte	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione
Analista de Testes	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione
Analista Marketing	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione
ANALISTA MARKETING	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione
ANALISTA_DE_ACESSIBIL...	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione
ANALISTA_DE_DADOS_P...	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione
ANALISTA_DE_INFRAEST...	Selecione	Nível 3	Selecione	Selecione	Selecione
ANALISTA_DE_QA	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione
ANALISTA_DE_RH	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione
ANALISTA_DEVOPS	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione
ANALISTA_SUPOORTE	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione
ANALISTA_SUPOORTE_RH	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione
ASSISTENTE ADMINISTRA...	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione
Auditor Interno Sr.	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione	Selecione

Figura 8 - Mapa de Competências por Nível de Senioridade

Implanta reuniões de feedback contínuo;

Reuniões implantadas em 2013, de modo a suportar o atingimento dos resultados de negócio através do desenvolvimento das pessoas. Neste contexto através desta gestão é possível que o líder junto ao seu liderado avalie continuamente os resultados e as observações registradas no Diário de Desempenho para aperfeiçoamento de suas soft-skills.

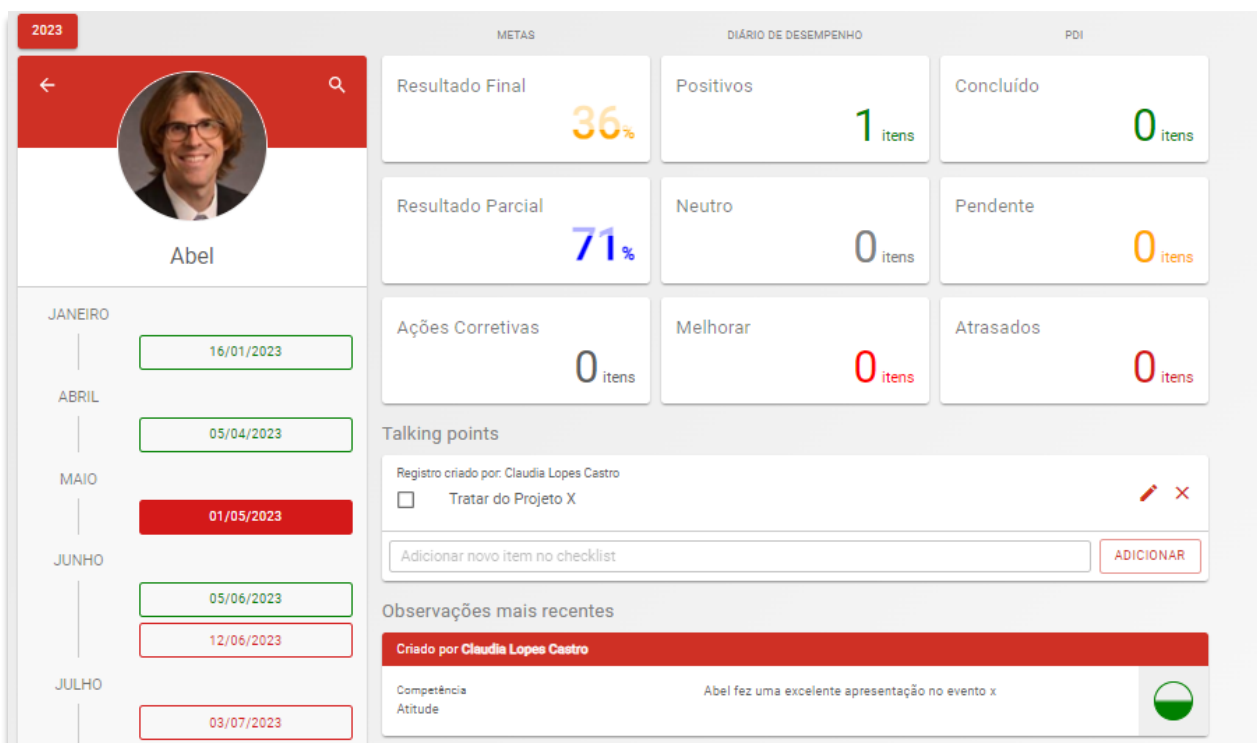


Figura 9 - Reuniões de Feedback

Gerar Planos de Desenvolvimento Individual personalizados;

Alinhados à necessidade de cada colaborador e área e respectivas competências a serem desenvolvidas;



Figura 10- Geração de PDIs

Implantar Diário de Desempenho;

Para criar registros de observação (positivos e a melhorar) das competências técnicas e comportamentais dos colaboradores, sendo aberta 360º;

Diário de Desempenho

Filtrar

Colaboradores
Pesquisar... ▾

☒ Incluir subordinados

Competência
Pesquisar... ▾

Ciclo
Pesquisar... ▾

Qualificação
☒ Positiva
 ☐ Neutra
 ☐ Melhorar

Relevância
☐ Muita
 ☐ Normal
 ☐ Pouca

LIMPAR FILTRAR

SEXTA-FEIRA
10 nov

QUINTA-FEIRA
09 nov

QUARTA-FEIRA
01 nov

Criado por Renan Vogel para

Vitor Hugo Brito Nogueira
Administrador de Rede Jr.

Competência: Colaboração

Ciclo: Performance e Resultados 2023

☒

Vitor sempre apoia nossa equipe de maneira rápida e eficiente, nos ajudando a solucionar questões relacionadas a software, sistema e etc. Esse apoio garante o bom funcionamento dos equipamentos e com isso nos possibilita produzir e entregar nossas demandas dentro do prazo.

Criado por Edmar Dinalo de Marchi para

Mayara Borrelli dos Santos Cunha
Analista de Suporte Jr.

Competência: MP Foco no cliente

Ciclo: Performance e Resultados 2023

☒

Parabéns pela iniciativa de documentação do processo de carga de dados do cliente Unihealth. Com esta documentação toda equipe interna tem mais visibilidade do processo e estrutura envolvida na transferência de dados do cliente para a MicroPower.

Criado por Rodrigo Schauer dos Santos Feitosa para

Glauca Isabella Belo Queiroz
Analista de Suporte Jr.

Competência: MP Comprometimento

Ciclo: Performance e Resultados 2023

☒

Obrigado pelo apoio e comprometimento no taskforce da GM realizado entre 05/out e 14/out.

☒

Figura 41 - Registros de Diário de Desempenho

Digitalização dos processos de gestão;

Abrangendo gestão de projetos, gestão comercial e operação com a elaboração e implementação de relatórios de Power BI e Analytics para tomadas de decisão baseadas em dados;

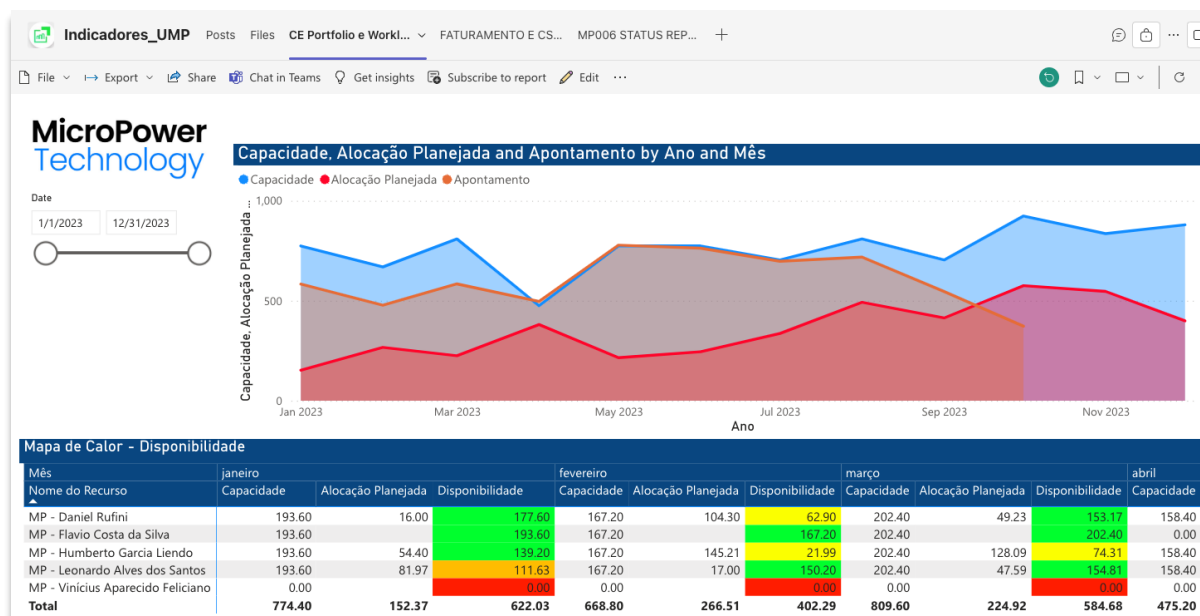


Figura 12 - Digitalização de Processos com Análise de Dados

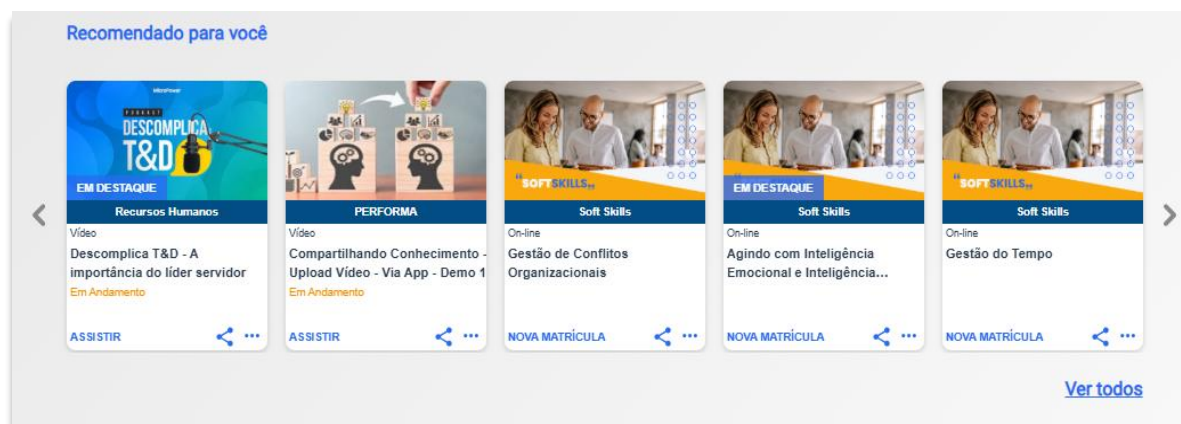


Figura 13 – Recomendações de Conteúdo por Inteligência Artificial

Consolidar Cultura de Inovação e Transformação Digital;

Visando estimular e orientar a aplicação da Inteligência Artificial por todos os colaboradores, incluindo a publicação do “Manifesto da MicroPower sobre o Uso de Inteligência Artificial” com a declaração do compromisso da organização com a IA, que respeita a LGPD e demais legislações vigentes, reforça a necessidade do cuidado com o compartilhamento da informação, questões éticas, de responsabilidade e inclusão. O Manifesto adicionalmente traz a especificação dos sistemas aprovados para uso na organização e um chamado para a ação de todos os colaboradores.

Implantar Laboratórios de IA;

Para discussão, definição de ações e experimentação, contribui para o desenvolvimento responsável da cultura de transformação digital na organização, visando melhorias no trabalho diário dos colaboradores, resultando em otimização de processos que refletem na qualidade dos serviços prestados aos clientes.

8.2. Lições aprendidas:

Praticar feedback contínuo demanda um esforço significativo e constante;

Por parte da liderança para ser inculcido na cultura organizacional. Mesmo após 10 anos de sua prática, ainda há momentos de dificuldade das pessoas em receber observações para melhoria de seu desempenho profissional e pessoal;

Adotar a prática de monitoramento constante;

De Forma a garantir a conformidade dos processos e da comunicação fluída dentro da organização. Para isso, implementamos além das reuniões de *One-On-One*, encontro periódico com toda a liderança da empresa, incluindo reforço na política de portas abertas, reuniões de cafezinho com a presidência, comunicados periódicos para manter o entrosamento, empatia e eficácia dos processos, sendo documentados os resultados no sistema de “Life Long Learning” interno da empresa;



Figura 54 - Compilação nas reuniões de liderança

A partir de 2021 com o aumento da maturidade requerida aos clientes para adotar o pilar de Desempenho integrado ao Aprendizado, detectou-se nos projetos um maior consumo de tempo para suporte na organização das informações para o processo de implementação. Como lição aprendida adotamos as seguintes ações:

- Suporte ao entendimento do cliente dos seus indicadores e de como utilizar os pilares da plataforma (Aprendizado e Desempenho) de forma a refletir nos objetivos de negócio;
- Suporte no mapeamento das competências baseados em soft-skills e hard-skills para inserção na plataforma.
- Suporte no processo de gestão de mudanças para promover o envolvimento da alta administração dos benefícios da gestão do T&D.
- O estímulo à utilização e ao aprendizado das ferramentas de Inteligência Artificial, bem como a orientação para sua utilização responsável, ética e segura, é um papel da liderança da organização. Ppor meio das iniciativas da Cultura de Inovação e Transformação Digital e da publicação do “Manifesto da MicroPower sobre o Uso de Inteligência Artificial”, a MicroPower organiza as iniciativas, pesquisas e o aprendizado de seus colaboradores para a utilização dessas ferramentas.

9. Indicadores de Resultado e Desempenho:

9.1. Indicadores de Resultado:

OKR's

Indicador	Descrição
% Nível de Maturidade em Gestão do Aprendizado e Desempenho	Acompanhamento do nível de maturidade da MicroPower com a inclusão de funcionalidades relacionados aos pilares de Aprendizado e Desempenho na MicroPower.
% Meta Financeira	Atingimento das metas financeiras.
% Meta Rentabilidade das áreas Operacionais	Atingimento da meta de 15% de rentabilidade das áreas operacionais (Projetos de Conteúdos; Equipes Dedicadas e Operações)
% Nível de Satisfação Clientes	Acompanhamento do nível de satisfação dos clientes a partir de pesquisa NPS.
% Ações de Recompensa e Reconhecimento dos Colaboradores	- Galeria da Alta Performance - Projetos de Excelência - Conclusão dos PDIs para Upskilling e Reskilling

% Nível de Maturidade em Gestão do Aprendizado e Desempenho

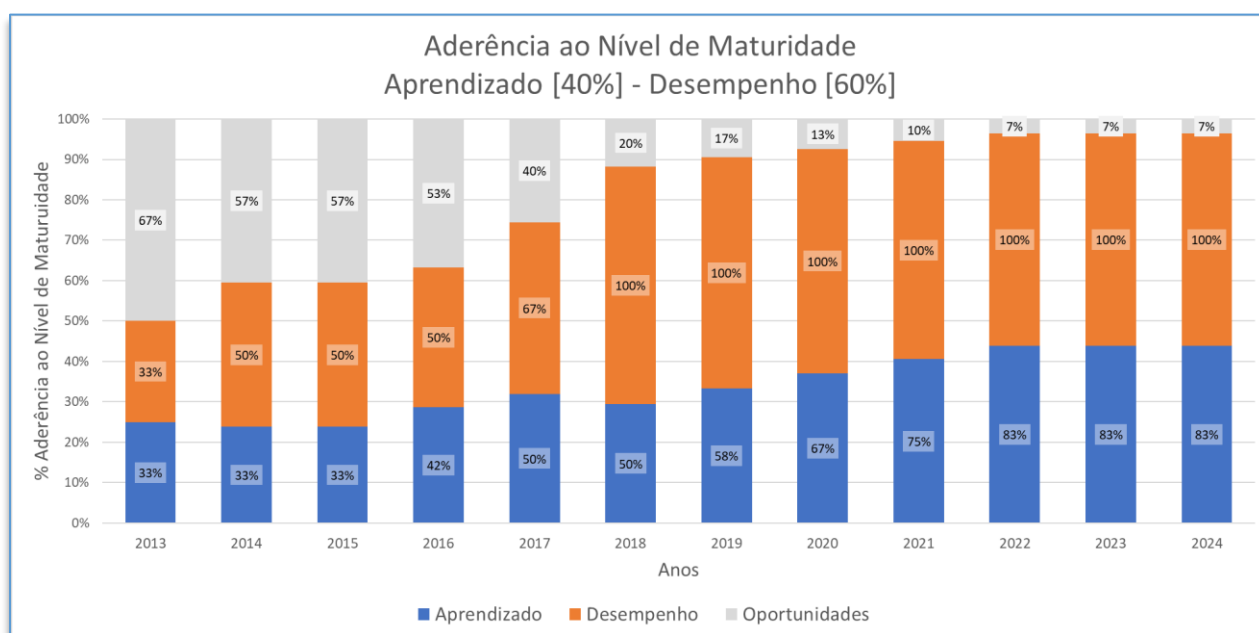


Figura 65 - Nível de Maturidade em Aprendizado e Desempenho

% Meta Financeira

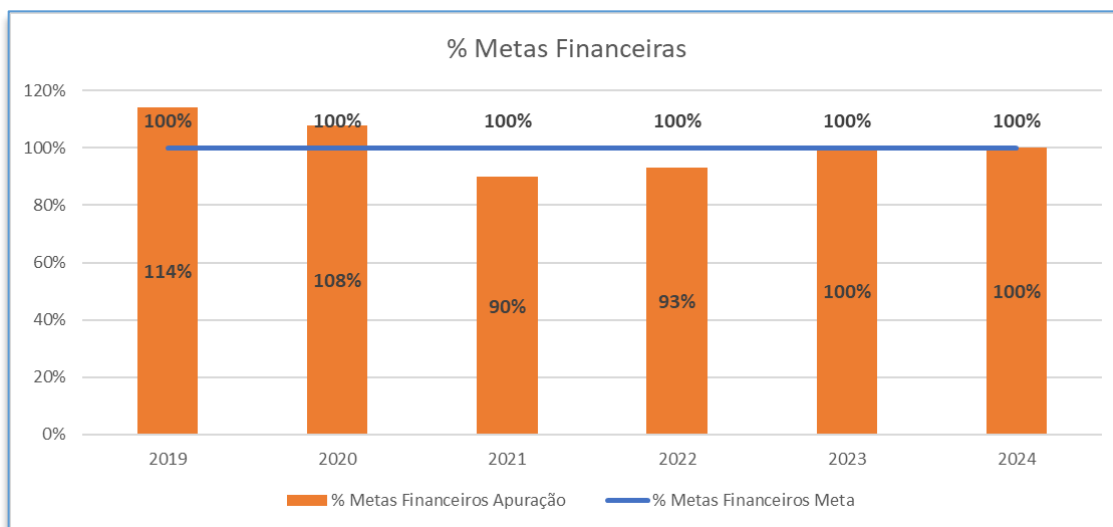


Figura 167 - %Metas Financeiras

% Meta Produtividade em Projetos

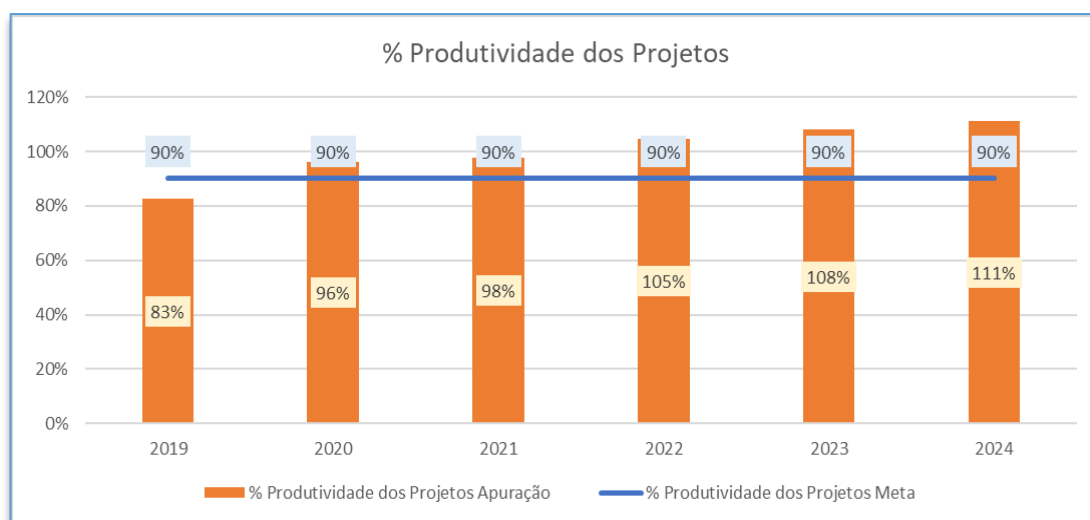


Figura 87 – Produtividade dos Projetos

% Nível de Satisfação Clientes

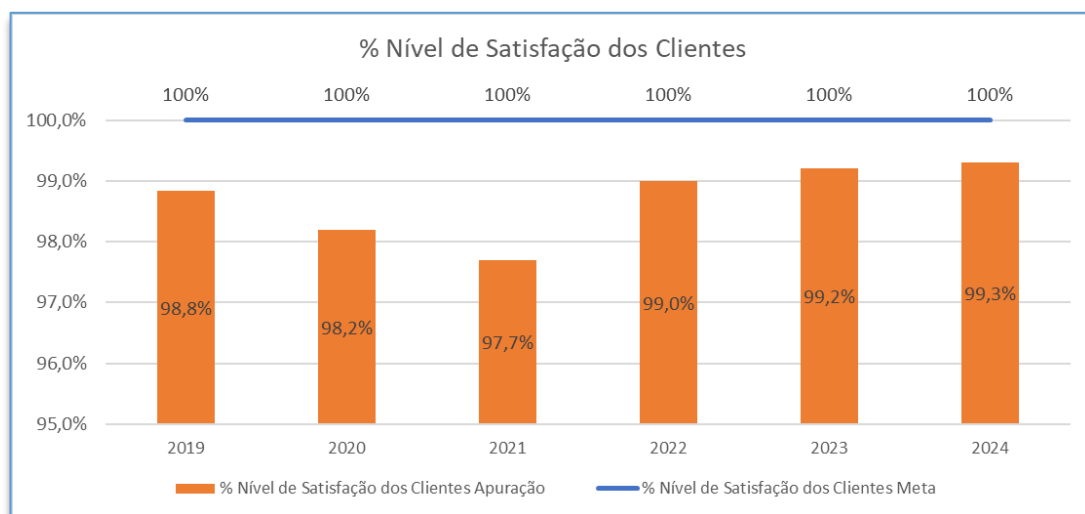


Figura 98 – Satisfação dos Clientes

% Ações de Recompensa e Reconhecimento dos Colaboradores

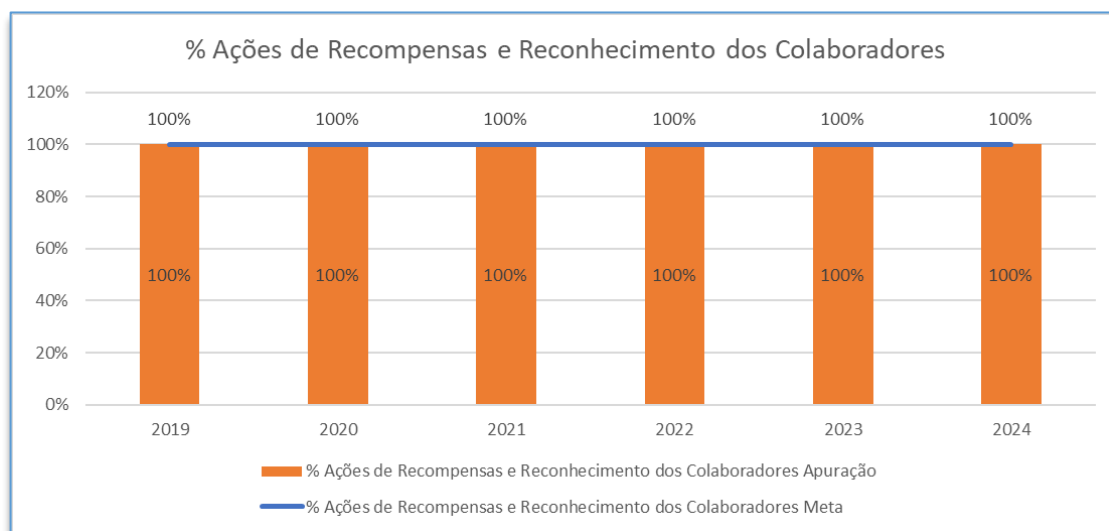


Figura 109 - Ações de Recompensa e Reconhecimento

9.2. Indicadores de Desempenho:

#Quantidade de Novos Clientes Adquiridos;



Figura 20 - Novos Clientes Adquiridos

% Projetos Entregues no Prazo;

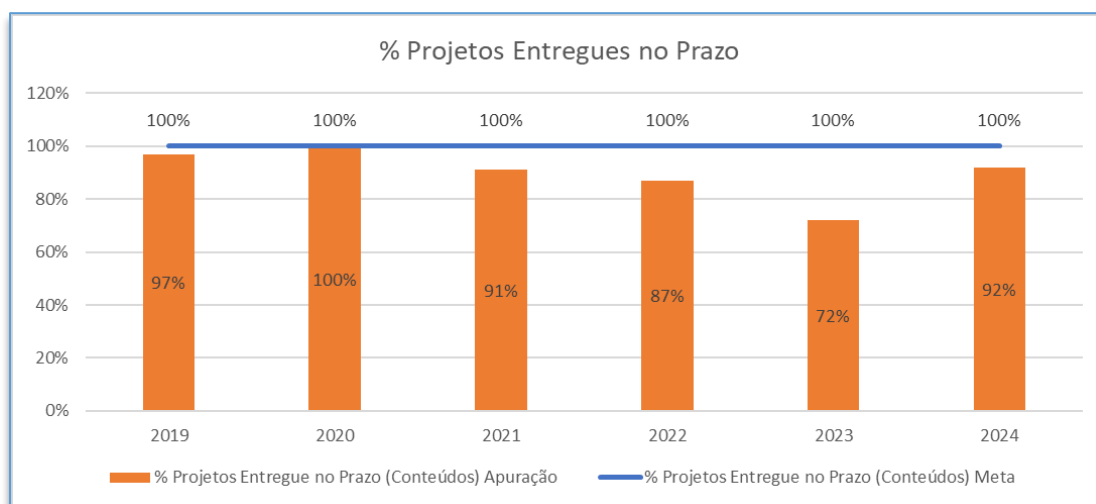


Figura 111 - Projetos Entregues no Prazo

Observação: a partir de 2021 com o aumento da maturidade requerida aos clientes para adotar o pilar de Desempenho integrado ao Aprendizado, detectou-se nos projetos um maior consumo de tempo para suporte na organização das informações para o processo de implementação.

% Qualidade dos Projetos;

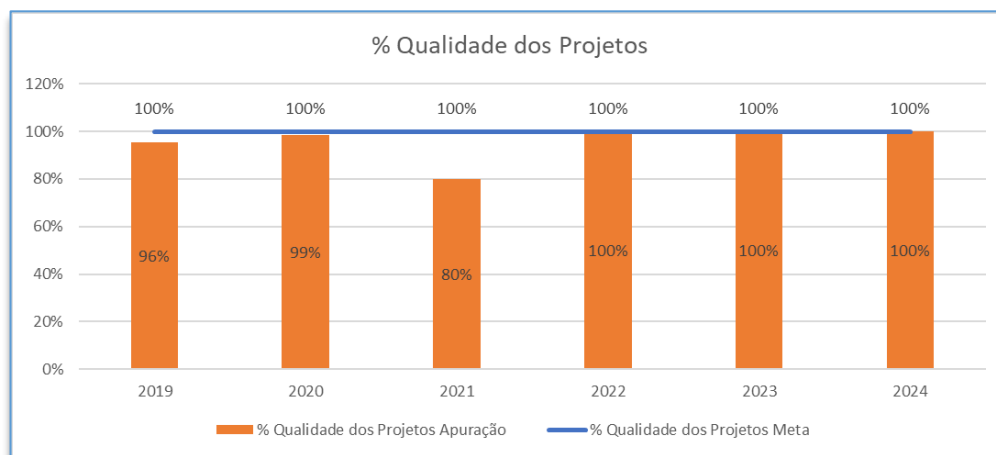


Figura 122 - %Qualidade dos Projetos

10. Planos futuros

Próximos Passos	Previsão
Ampliar a digitalização de nossos processos e sistemas, com o uso estratégico da Inteligência Artificial Provendo aos líderes e liderados dados cada vez mais aferidos para tomadas de decisão, e possibilidades de contínua melhoria do desenvolvimento e implementação de nossos projetos aos clientes, dando-os uma experiência única de sucesso	2º Semestre de 2025
Incorporar ferramentas inteligentes em nossos produtos e soluções: À luz das melhores práticas e tendências mundiais no tema de Capital Humano, para oferecer ao mercado brasileiro conhecimento e tecnologia para uma Gestão de Aprendizado e Desempenho organizacional cada vez mais engajadora e humana.	2º Semestre de 2025
Consolidar a Cultura de Inovação e Transformação Digital Ampliação do escopo de utilização da Inteligência Artificial, compartilhando melhores práticas e lições aprendidas internamente, para ajustes e correção de processos em um horizonte de um ano, considerando ações preventivas em quatro anos. Passo a passo: • Realizar o Diagnóstico Cultural Integrado • Alinhar Estratégia com a Missão • Engajar a Liderança e Times • Comunicar de forma Clara e Contínua • Assegurar a Convivência Gradual entre Culturas • Estabelecer a Governança e Indicadores de Cultura Digital • Reconhecer e Compartilhar • Preservar e Evoluir os Princípios	2º Semestre de 2025

11. Alinhamento da Experiência aos Fundamentos aos Pilares do Brasil Digital:



Pessoas Protagonistas:



Propósito: “Pessoas Protagonistas na Inovação e na Transformação Digital”

Desenvolver as Pessoas em todos os níveis e atividades nas Organizações, Governos e Sociedade para atuarem como Protagonistas na Inovação e na Transformação Digital com foco na Educação, Qualidade de Vida, Inclusão e Sustentabilidade Econômica, Social e Ambiental.

Desenvolver o Agile Mindset nas Pessoas e nas Organizações	Aplicação dos conceitos das metodologias ágeis no desenvolvimento das Soluções e nos seus processos de implementação.
Gestão das Mudança para Organizações Exponenciais	O suporte à inovação e às mudanças decorrentes de novas demandas do mercado e avanços da IA, especialmente de nossos clientes, reflete na prontidão da organização para a sua rápida evolução e adaptação.
Transformar Conflitos em Resultados	Atuação constante da liderança para a elevação do clima de confiança entre líderes e liderados, tornando eventuais conflitos em oportunidades de melhoria e resultados.
Consolidar a Cultura Organizacional de Inovação e Transformação Digital	A organização está imersa na transformação digital tanto em seus processos internos como nas soluções entregues aos clientes, valorizando a inovação e atuando de forma proativa para o alinhamento de todos seus colaboradores.
Promover o Autodesenvolvimento	O apoio e incentivo ao Lifelong Learning, por meio das práticas de feedback contínuo, suporte ao desempenho e aprendizado formal, promovem e suportam o autodesenvolvimento dos colaboradores.
Operacionalizar Encaminhamento Social	Adotamos a prática de apoio e orientação na recolocação e adaptação de colaboradores desligados.

Negócios Digitais:



Propósito: “Negócios aprimorados pela Inovação e Transformação Digital”

Aprimorar a cadeia de valor dos Negócios e a experiência do Cliente por meio da Inovação e Transformação Digital dos seus processos e modelos, para gerar melhores resultados, e promover a Qualidade de Vida, Inclusão e Sustentabilidade Econômica, Social e Ambiental.

Experiência do Cliente	Ações contínuas de melhorias na usabilidade do produto e nos processos de atendimento, operação e suporte.
Processos	Melhorias no entendimento dos processos de negócio do cliente com uma atuação consultiva para otimizar os seus resultados de negócio.

Economia Digital:



Propósito: “**Economia com igualdade de oportunidades por meio da Inovação e Transformação Digital**”

A **Economia do futuro será digital** e construída pela sinergia e complementaridade das realizações dos **Negócios** e dos **Governos**, estimuladas pelos programas de Melhoria Contínua da Produtividade, Competitividade, Inovação e Empreendedorismo Inovador, para modernizar as empresas e melhorar o ambiente de negócios, proporcionando igualdade de oportunidades para todos, em todas as regiões do País e privilegiando a **Qualidade de Vida, a Inclusão e a Sustentabilidade: Econômica, Social e Ambiental**, da **Sociedade**.

Inovação Aberta e Empreendedorismo Inovador	Colaboração com consultorias externas para aumentar a visibilidade do produto e apoiar a sua inovação contínua.
Produtividade, Digitalização e Capacidade Empresarial	Digitalização e padronização de processos visando o aumento da produtividade e consequente otimização dos resultados.
Infraestrutura, Competitividade e Ambiente de Negócios	Otimização de infraestrutura com servidores virtuais e utilização de sistemas administrativos em nuvem, possibilitando a sua utilização/administração remota contribuindo para a eficiência do negócio.
Educação e Capacitação Profissional	Aplicação do conceito 70:20:10 por meio das práticas de feedback contínuo, suporte ao desempenho e aprendizado formal, que promovem e suportam o autodesenvolvimento dos colaboradores.

Sociedade:



Propósito: “**Sociedade Ética, Inclusiva e Sustentável por meio da Inovação e Transformação Digital**”

Construir uma **Sociedade Ética e Igualitária**, que garanta o **bem-estar de todos**, a partir do uso **inteligente dos recursos** e tecnologias para promover **coletivamente a Educação e a Cultura Digital** gerando **Qualidade de Vida, Inclusão e Sustentabilidade Econômica, Social e Ambiental**.

Pessoas ao Centro	A preocupação com as pessoas é fundamental na organização, balizando as tomadas de decisão e o planejamento das ações imediatas e futuras.
Qualidade de Vida	Acreditamos que o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é fundamental para os colaboradores e contribui para suas atividades, com consequentes redução do absenteísmo e melhoria da produtividade.
Inclusão	Adotamos políticas inclusivas e não há distinção de qualquer espécie nos processos de contratação e de carreira. Como exemplo, a MicroPower contrata pessoas com deficiência visual desde 1988 e promoveu a capacitação de mais de 25.000 pessoas no software Virtual Vision desde então.
Sustentabilidade	Buscamos equilibrar nossas ações, visando a preservação de recursos materiais e o respeito à qualidade do ambiente de trabalho.



Figura 23 – Alinhamento com os Fundamentos do Ecossistema Brasil Digital

12. Alinhamento aos Eixos da E-Digital:



Eixos Habilitadores:

D Educação e Capacitação Profissional (15 AEs)	Contribuímos com a capacitação profissional de nossos clientes, por meio de soluções flexíveis, integradas e abrangentes, que possibilitam a aplicação de suas estratégias.
--	---

Eixos de Transformação:

F1 Economia baseada em dados (5 AEs)	Suportamos nossos clientes na gestão de seus processos com base em dados relevantes ao negócio, e nas informações de desempenho de nossa plataforma.
F2 Um mundo de dispositivos conectados (5 AEs)	Nossos clientes têm acesso aos nossos serviços por meio da web e aplicativos móveis, possibilitando uma visão integrada independente do meio de acesso utilizado.
F3 Novos modelos de Negócio (18 AEs)	Oferecemos produtos competitivos e inovadores que viabilizam a execução das estratégias de desenvolvimento de nossos clientes, por meio de recursos computacionais de alta performance.

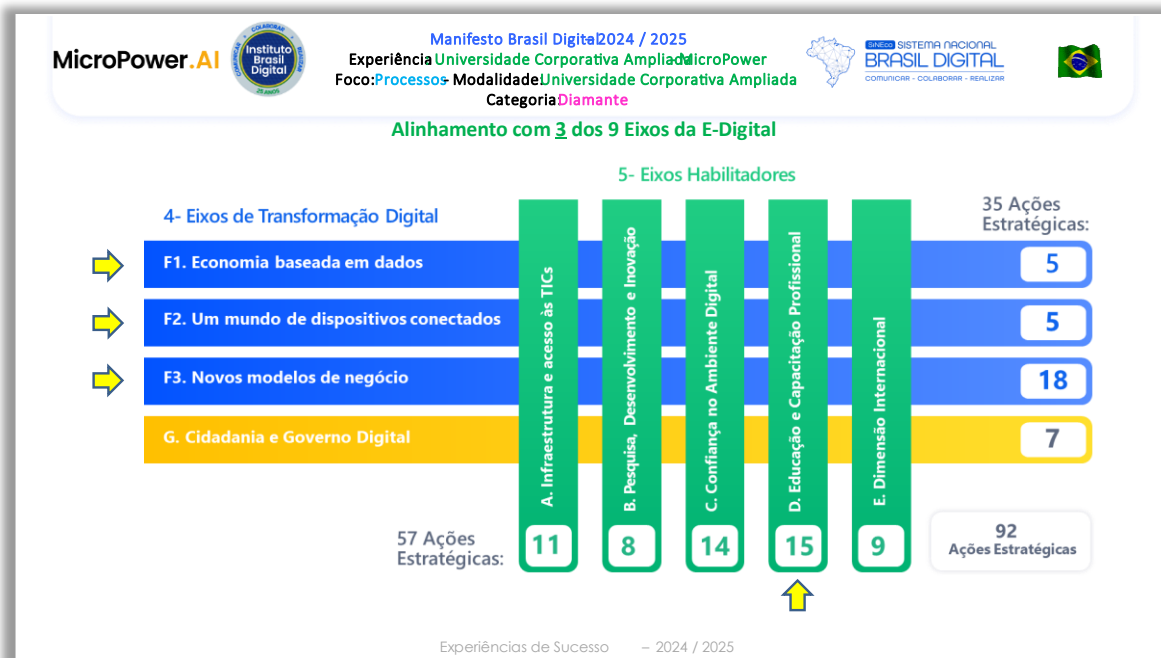
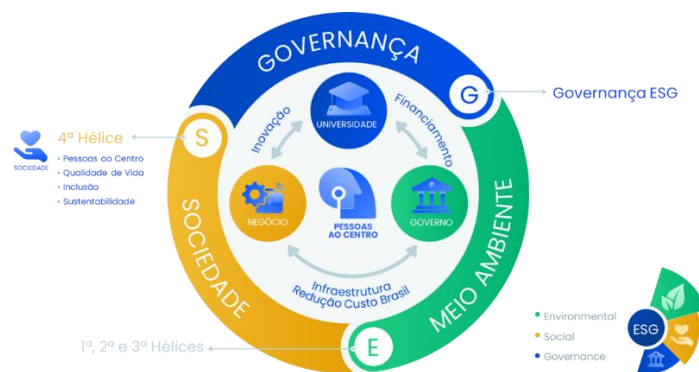


Figura 24 – Alinhamento com os Eixos da e-Digital

13. Alinhamento com a Governança ESG:



Sociedade (S)	Atuação em processos de acessibilidade em clientes e em processos internos, incluindo equipe de funcionários portadores de deficiência especializados em consultoria no tema.
Meio Ambiente (E)	Escritório com utilização racional de papel e água, e a doação para utilização, reciclagem ou o descarte adequado de equipamentos eletrônicos para entidades beneficentes.

MicroPower.AI

Instituto Brasil Digital

Manifesto Brasil Digital 2024 / 2025

Experiência **Universidade Corporativa Ampliada**

Foco: **Processos** Modalidade **Universidade Corporativa Ampliada**

Categoria **Diamante**

Alinhamento com Governança ESG

Sociedade (S):
Atuação em processos de acessibilidade em clientes e em processos internos, incluindo equipe de funcionários portadores de deficiência especializados em consultoria no tema.

Meio Ambiente (E):
Escritório com utilização racional de papel e água, e a doação para utilização, reciclagem ou o descarte adequado de equipamentos eletrônicos para entidades beneficentes.

Experiências de Sucesso – 2024 / 2025

Figura 25 – Alinhamento com a Governança ESG