

CIDADEiNOVA

REVISTA CARIOCA DE GESTÃO PÚBLICA



GTT PREMIADO

O case "Grupos Transversais de Trabalho" foi vencedor do **Prêmio Ser Humano** de 2019 na categoria "Organizações do Setor Público".

ARTIGOS

Programa Vivência Profissional

Um incentivo para aqueles que estudam

Gerenciamento de Riscos

Orientador resumido de boas práticas

Capa W

Acessório de Segurança em Ceifagem

*Um olhar crítico sobre a **Educação para o trânsito***

EXPEDIENTE

Prefeitura da Cidade
do Rio de Janeiro

Prefeito
Marcelo Crivella

Instituto Fundação
João Goulart

Presidente
Ana Cláudia Daflon Lesçaut

Cidade iNova

Revista Carioca de Gestão Pública

Número 4
Volume 1
Dezembro 2019
Trimestral

ISSN 2596-3236

Os artigos podem ser adaptados para fins didáticos, copiados e distribuídos desde que o autor seja citado e que não se faça uso comercial da obra.

Os conceitos e opiniões expressos nos artigos, bem como a exatidão e a procedência das citações, são de exclusiva responsabilidade dos autores.

SUMÁRIO

- 4** EDITORIAL
- 6** PALAVRA DA PRESIDENTE
- 8** PROGRAMA VIVÊNCIA PROFISSIONAL



- 12** COLUNA
MARCELO ALVES
- 14** UM OLHAR CRÍTICO SOBRE A
EDUCAÇÃO PARA O TRÂNSITO
- 18** COLUNA
JANA LIBMAN
- 20** GERENCIAMENTO DE RISCOS
BOAS PRÁTICAS



- 24** COLUNA
BÁRBARA DO NASCIMENTO
- 26** CAPA W
ACESSÓRIO DE SEGURANÇA

- 30** FJG
CASE GTT

- 38** EU, LÍDER
SERGIO FERREIRA BASTOS

- 40** TESOUROS DO RIO
O FAROL DA ILHA RASA

- 42** #FICAADICA



UM NOVO CICLO

Bem-vindos à nossa quarta edição! Uma edição comemorativa, sem dúvida. Não pela jornada que estamos completando (e estamos completando uma bela jornada), mas por nossa matéria de capa sobre o Prêmio Ser Humano, ganho pelo case “Grupos Transversais de Trabalho”, do Instituto Fundação João Goulart.

Quatro edições... Parece pouco, falando assim. Para uma revista semanal, isso é um mês. Para nós, que somos trimestrais, equivale a um ano. Um ano de inovações, dicas, boas práticas e exemplos inspiradores. Um ano... 365 dias. 8.760 horas. Já não parece tão pouco, não é?

E não foi só isso. Foi mais, se levarmos em conta que o Termo de Abertura do GTT organizado para elaborar a revista é de 29/8/2018. Daquele dia, em que cinco líderes que pouco se conheciam reuniram-se pela primeira vez para pensar o que seria uma revista voltada para a inovação no setor público, até o dia do encerramento oficial do ano de 2019, foram 470 dias.

Quatrocentos e setenta dias em que, invariavelmente, algum de nós parava em algum momento para pensar a revista e para pensar na revista. E, uma vez findo o GTT, para tornar todos aqueles pensamentos e ideias em realidade.

Tanto trabalho não valeria a pena sem vocês, nossos leitores! E, claro, nem faria sentido sem os nossos colaboradores, que também dedicam seu precioso tempo para compartilhar ideias e dividir histórias com todos nós.

São 470 dias multiplicados por tantas e tantas vidas envolvidas nesse projeto, que nem dá pra fazer a conta... Mas é um número que só faz crescer, à medida em que o tempo passa e à medida em que mais e mais pessoas se juntam a nós. E quanto mais gente melhor! Por isso, neste final de ano, nesta última edição de 2019, gostaríamos de deixar um convite aberto a todos os servidores da Prefeitura do Rio. Venham nos ajudar a fazer a melhor revista que podemos fazer!

Mandem suas ideias, mandem seus artigos, mandem as suas dicas. E, até, mandem currículo! Quem sabe vocês também não se juntam ao nosso corpo editorial?

Que o novo ano que logo se inicia nos seja bom e justo. E traga, sempre, inovações!

EQUIPE EDITORIAL

Editores Independentes

ALEXANDRE CHERMAN -

PLANETÁRIO

GEORGE ALVES - SMF

MONICA ARAUJO DE SOUZA - SME

PALOMA MENDEZ - SMAC

PEDRO ARIAS MARTINS - CVL

Editores Associados

VINICIUS DE OLIVEIRA - FJG

LUCIANA FERNANDES - FJG

Revisores de Português

MONICA ARAUJO DE SOUZA

LILIAN FERREIRA

Colaboradores

CELINA MACRINI

LILIAN FERREIRA

MARINA HOCHMAN

Diagramação

PALOMA MENDEZ

Quer ficar por dentro do que acontece na cidade? Baixe logo o app COR.RIO



Notificações
sobre emergências



Previsão
do tempo



Informações
em tempo real



Condições do trânsito,
interdições e transportes



Available on the
App Store



GET IT ON
Google Play

Siga nossas redes:

 facebook.com/Prefeituradorio

 youtube.com/PrefeituraRio



PROPÓSITO E EFETIVIDADE GERANDO LEGADO PARA A CIDADE

ANA CLÁUDIA DAFLON LESÇAUT

2019 foi um ano de muitas realizações para o IFJG. Gostaria de compartilhar com vocês um pouco do que produzimos.

De janeiro a dezembro realizamos mais de 16.000 horas/servidor em capacitações oferecidas, com quase 1.000 vagas, em 21 programas diferentes. Prestamos 250 horas em consultorias no desenvolvimento de programas e projetos.

Realizamos o primeiro Café e Gestão, cujo objetivo é promover encontros que oportunizem líderes e gestores da PCRJ refletir sobre assuntos que englobam a Gestão Pública, compartilhar experiências e fomentar o networking, por meio do debate que possibilite transformar o conhecimento desse(s) especialista(s) em novas práticas de gestão.

Realizamos o 1º Seminário NudgeRio que mostrou como a Ciência Comportamental Aplicada, especificamente projetos Nudge, está sendo usada no Rio de Janeiro, São Paulo e em outros locais do setor público no Brasil. Os Líderes Cariocas apresentaram os projetos Nudge conduzidos através dos GTTs – Grupos Transversais de Trabalho com a orientação da NudgeRio. Além destes, a NudgeRio apresentou outros projetos em seu primeiro ano de atuação, incluindo o que conseguiu: R\$130 milhões em antecipação de Cota única de IPTU em 2019.

Tivemos nossa primeira participação oficial na Semana do Servidor, com um estande onde gestores e servidores puderam esclarecer dúvidas, realizar cadastros para acesso à nossa grade de cursos e à Revista Cidade iNova.

No tocante ao Programa Líderes Cariocas, tivemos Líderes Cariocas:

1- Projetando a PCRJ para o Mundo

a. apresentando trabalhos na Alemanha, Rússia e México;

b. atuando como mentora do Programa de Liderança Feminina do Columbia Global Center.



ESTE É O GRANDE ESPÍRITO DO IFJG: PROMOVER GESTÃO DE PESSOAS DE UMA FORMA INSPIRADORA, ENGAJADORA E TRANSFORMADORA PARA A CIDADE DO RIO DE JANEIRO.

2- Projetando a PCRJ nacionalmente

a. como grande destaque entre os vencedores do Prêmio Espírito Público - maior premiação de reconhecimento de trajetórias no setor público brasileiro, no eixo Governo Digital;

b. como destaque em planejamento no programa de formação de Líderes Executivos, realizado em SP.

3- Projetando a PCRJ no Estado

O Instituto Fundação João Goulart foi premiado com o Prêmio Ser Humano, eixo Organização Pública, pela Associação Brasileira de Recursos Humanos – ABRH-RJ e foi representada por sua presidente e seus dois coordenadores, todos Líderes Cariocas.

4- Compartilhando conhecimentos com outros líderes e gestores- o que propiciou formarmos em 2019 cinco turmas em programas de desenvolvimento gerenciais, que geraram 17 projetos aplicativos, estando alguns já implantados e outros em andamento, e em 2020 já mais 06 turmas agendadas.

5- Atuando em Grupos Transversais de Trabalho, que geraram soluções criativas e inovadoras às demandas de diversos órgãos da PCRJ. Dentre eles o Solário Carioca, que discutiu eficiência energética para a PCRJ e deu base à Casa Civil para financiamento do Projeto Executivo com organismos internacionais; o Travessia mais legal, que aplicou a metodologia nudge no eixo de mobilidade urbana, além de índice de habitabilidade, soluções de EAD para a PCRJ, políticas de Teletrabalho, Incentivo ao uso de filtros de água, Programa de Talentos da GM, Programa de Engajamento à prática esportiva etc.

Em tempo, o case com o qual o IFJG ganhou o prêmio Ser Humano da ABRH-Rio foi sobre os Grupos Transversais de Trabalho e sua aplicação no processo de aprendizagem e na geração de valor para a PCRJ.

6- Conduzindo diversas temáticas, como: planejamento estratégico, Plano de Desenvolvimento Sustentável, Transparência Carioca, Siurb, Articulação Institucional, Mobilidade, Sustentabilidade, Eficiência Energética, Formação de Gestores, Meio-Ambiente, Controle Urbano, Previdência, Limpeza Urbana, dentre outras.

Este é o grande espírito do IFJG: promover gestão de pessoas de uma forma inspiradora, engajadora e transformadora para a Cidade do Rio de Janeiro.



Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, Gestão Executiva Municipal, Gestão Estratégica de Recursos Humanos, Gestão em Saúde, e graduada em Administração de Empresas, atua há 24 anos na administração pública municipal com Planejamento de RH, Gestão Institucional e Desenvolvimento de Pessoas. Preside o Instituto Fundação João Goulart desde agosto.

PROGRAMA VIVÊNCIA PROFISSIONAL:

UM INCENTIVO PARA AQUELES QUE ESTUDAM



Uma grande questão para aqueles que trabalham e estudam é ter tempo para colocar em prática aquilo que aprendem. Foi pensando nisso que, atendendo ao Acordo Coletivo do ano de 2017, a Presidência da COMLURB emitiu a Ordem de Serviço nº18, de fevereiro de 2017, que atribuiu a sua Universidade Corporativa – UNICOM o compromisso de elaborar um projeto para cumprir essa demanda dos empregados. A partir daí foi possível assumir a proposta de implantação e lançar o Programa Vivência Profissional em setembro de 2017.

O programa tem como objetivo proporcionar aos empregados que estão cursando o nível médio técnico ou o nível superior (tecnólogo ou graduação tradicional) a oportunidade de vivenciar experiências relacionadas com a habilitação pretendida, desenvolvendo atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, viabilizada pela participação em situações reais de trabalho.

DESAFIOS

O primeiro desafio encontrado foi o de não comprometer as rotinas de trabalho da Companhia, tanto a parte operacional quanto a administrativa, sendo assim era importante para a aceitação do Programa, o empregado se ausentar poucos dias no mês.

O segundo foi conseguir a compreensão dos empregados de que a Vivência Profissional não é considerada um estágio, já que este tem uma legislação própria (Lei 11788).

O terceiro desafio do Programa foi o contato com algumas universidades privadas na qual já temos convênio tanto de estágio quanto de descontos na mensalidade. Depois de muitas tentativas, três delas informaram que poderiam aceitar o programa como horas complementares obrigatórias ou estágio obrigatório, mas que cada empregado deveria negociar com suas respectivas coordenações de curso.

DECISÕES

Depois de muitos estudos e consultas com o setor jurídico da empresa, foi decidido que a Vivência Profissional seria realizada uma vez por semana pelo empregado selecionado e com carga horária máxima de 8h por dia.

O Programa prevê que o empregado faça sua experiência por um ano, podendo ser prorrogado por mais um, desde que o empregado participe novamente do processo seletivo, preencha novamente todos os pré-requisitos e que tenha vaga disponível. Decidimos ainda que a prioridade das vagas seria para aqueles que ainda não participaram da Vivência.

Outra decisão importante foi a de termos um empregado mais experiente como supervisor de cada Empregado VP (como chamamos os participantes do Programa, que também são carinhosamente chamados de Viventes) para facilitar o aprendizado no local de aprendizagem.

CRITÉRIOS PARA A PARTICIPAÇÃO

Estamos hoje na terceira edição do Programa e, desde o início, foi definido que os interessados deveriam fazer uma inscrição para a participação, através dos telefones do **canal i** (Canal de Atendimento ao Empregado da COMLURB), tendo ainda que cumprir alguns critérios como:

- Não ter registro de mais de 1 (uma) suspensão nos últimos 12 meses;
- Não ter registro de mais de 5 (cinco) faltas nos últimos 12 meses;
- Avaliação de Desempenho Individual: ter pelo menos 2 estrelas nas duas últimas avaliações (nosso critério é de estrelas, sendo uma para desempenho baixo, duas para desempenho médio ou para o mínimo exigido e três para desempenho alto);
- Não estar afastado das atividades por benefício previdenciário (licença maternidade, auxílio doença ou acidente de trabalho), contrato suspenso ou cessão;
- Estar cursando os dois últimos anos ou os quatro últimos períodos semestrais curriculares do ensino técnico ou superior.

VAGAS E CURSOS

Em 2017, as vagas foram decididas após um levantamento dos dados cadastrais dos empregados, avaliando as últimas declarações de escolaridade enviadas e, a partir daí, foram definidos os cursos. Entretanto, houve um im-

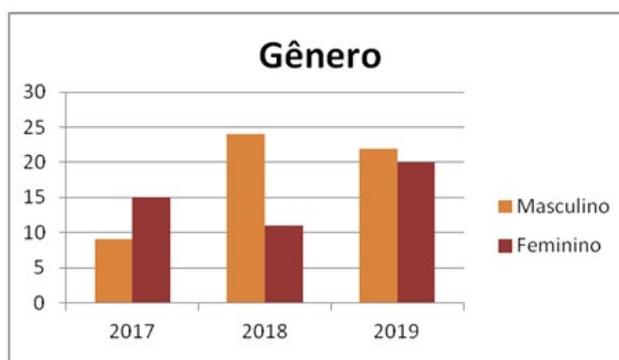
passo nas vagas de serviço social, psicologia e enfermagem, por questões de sigilo das áreas em que os empregados fariam a vivência e estas foram canceladas.

Em 2018 e 2019, as vagas foram definidas após contato direto com as diretorias da empresa, explicando o Programa e ajustando as vagas com as demandas de cada área.

| | | ANO | | |
|-----------------------------------|-------------------------------------|------|-----------|-----------|
| CURSOS | | 2017 | 2018 | 2019 |
| Nível Médio Técnico | Técnico em Administração | 0 | 6 | 0 |
| | Técnico em Segurança do Trabalho | 0 | 2 | 2 |
| Nível Superior - Tecnólogo | Gestão Ambiental | 8 | 5 | 6 |
| | Gestão de RH | 11 | 15 | 21 |
| | Logística | 0 | 2 | 1 |
| Nível Superior | Administração de Empresas | 13 | 17 | 18 |
| | Biologia | 0 | 1 | 2 |
| | Biomedicina | 0 | 1 | 2 |
| | Ciências Contábeis | 0 | 3 | 3 |
| | Engenharia Florestal | 0 | 2 | 2 |
| | Engenharia de Produção | 0 | 4 | 2 |
| | Engenharia de Segurança do Trabalho | 0 | 1 | 1 |
| | Pedagogia | 3 | 1 | 1 |
| | Psicologia | 0 | 1 | 1 |
| | Informática | 0 | 4 | 3 |
| | Química | 0 | 2 | 4 |
| | Total | | 35 | 67 |

PERFIL DOS PARTICIPANTES

De acordo com a série histórica do Programa Vivência Profissional, podemos verificar que no ano de 2019 a proporção entre homens e mulheres está mais equiparada, tendo em vista que em nossa empresa existe uma proporção maior de homens.



Quanto aos cargos dos participantes, observamos na tabela abaixo que a maioria ocupa o cargo de Gari, fato que vem se repetindo desde a primeira edição. Neste ano, teremos um Gerente Adjunto participando, ocupante do cargo de eletricitista veicular.

Notamos também que está havendo uma procura cada vez maior de empregados de outros cargos, além do crescente interesse em participar do Programa. Acreditamos que isso é devido ao sucesso das edições anteriores e a divulgação boca-a-boca daqueles que já participaram e gostaram das experiências adquiridas.

| CARGO | ANO | | |
|--------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| | 2017 | 2018 | 2019 |
| ALSU | 1 | 1 | 5 |
| APA | 1 | 4 | 4 |
| Assistente Administrativo | 0 | 1 | 0 |
| Auxiliar de serviços gerais | 1 | 1 | 1 |
| Gari | 21 | 27 | 30 |
| Motorista | 0 | 1 | 0 |
| Emprego de Confiança | 0 | 0 | 1 |
| Eletricista Veicular | 0 | 0 | 1 |
| Operador de Equipamentos Leves | 0 | 0 | 1 |
| TOTAL | 24 | 35 | 43 |

ACOMPANHAMENTO DOS RESULTADOS

Em 2018, realizamos o encerramento do primeiro ciclo de 2017 e fizemos algumas alterações no Programa, visando a sua melhoria. Uma delas foi de inserir duas reuniões de acompanhamento com os Videntes e os Supervisores, para que assim pudéssemos acompanhar o Programa mais de perto e verificar sua real efetividade.

Durante essas reuniões, conseguimos verificar que os participantes gostariam de realizar a vivência mais vezes na semana, entretanto não foi possível atender essa solicitação para não comprometer a aceitação do Programa com os gestores.

Ao longo dos ciclos do Programa, recebemos muitos elogios de Supervisores, Videntes e Gerentes que gostaram da iniciativa e acreditam que a vivência ajudou na motivação dos empregados no trabalho. Percebemos também que o Programa é uma forma de desenvolver outras habilidades do empregado, além de ser uma oportunidade para a empresa identificar novos talentos.

OPINIÃO DE QUEM PARTICIPOU

“Minha vivência tem sido um divisor de águas. Desde já agradeço essa oportunidade.”

“A Vivência Profissional significa a oportunidade de obter conhecimento e vivenciar na prática como tudo acontece. No meu caso a realização de um grande sonho.”

“Recomendo, pois o aprendizado que obtive me fez conhecer a empresa com outros olhos.”

“Aprendi mais na Vivência do que o tempo em que fiquei na universidade.”

“A Vivência Profissional para mim representa o novo, a oportunidade de ir além da sala de aula e colocar em prática os conhecimentos, além da experiência de quem vive na área.”

Iniciamos no dia 25 de setembro o novo ciclo 2019-2020 e desejamos que o Programa Vivência Profissional permaneça ativo por mais ciclos de sucesso, para que possa continuar trazendo benefícios para os nossos empregados, para a COMLURB e para toda a cidade do Rio de Janeiro!

Autoras

Juliana Vittorazzi Salles tem formação em Pedagogia, MBA em Gestão de Pessoas e fez parte da primeira turma de Líderes Cariocas. É Pedagoga concursada da COMLURB desde 2008 e atualmente é gerente da UNICOM.

Noemi Lustosa Baptista tem formação em Psicologia, MBA em Gestão de Pessoas, Formação em Coaching e tem mais de 15 anos de experiência na área de desenvolvimento humano. Tem o coração laranja e muito orgulho da COMLURB.

MAIS DE 500
ATRAÇÕES POR ANO.
É UM NÚMERO ASSIM
NÃO PODERIA PASSAR
EM BRANCO.



NOVA CIDADE DAS ARTES. COLORIDA DE ATRAÇÕES.

CONFIRA NOSSAS ATRAÇÕES EM: WWW.CIDADE DAS ARTES.RIO  [CIDADE DAS ARTES_](https://www.instagram.com/CIDADE DAS ARTES_)

FUNDAÇÃO
CIDADE
DAS ARTES

CULTURA+
DIVERSIDADE

RIO
PREFEITURA



Com formação e especialização em Marketing e mais de 20 anos de experiência no mercado, Marcelo Alves foi o fundador do Grupo ADMA Eventos, que recebeu por duas vezes o título de Empresa de Marketing Promocional do Ano, no Prêmio Colunistas Promo de 2009 e 2010. A agência de live marketing trouxe grandes eventos para a cidade, como o Rio Verão Festival e Disney Magic Run, entre outros. Precoce, iniciou sua carreira aos 15 anos, tendo passado pelas áreas de eventos de grandes empresas, como a Sony Music, a Editora Abril e a Revista Playboy, estabelecendo desde cedo sua ligação com a área de entretenimento.

Tamanha experiência o levou aos cargos que ocupa desde janeiro de 2017, acumulando as posições de presidente da Riotur, respectivamente, as empresas da Prefeitura responsáveis pelas áreas de turismo e eventos da cidade. Vem se destacando por imprimir ao órgão público uma gestão integrada pautada em parcerias com a iniciativa privada, buscando o aporte de patrocinadores nos grandes eventos da cidade, como Réveillon e Carnaval, com foco na redução do investimento feito pela Prefeitura, na sustentabilidade dos negócios e no crescimento do fluxo turístico na cidade do Rio de Janeiro.

Turismo em primeiro lugar

MARCELO ALVES

À frente da gestão da Riotur, por convite do prefeito Marcelo Crivella, pude implementar meu conhecimento de mais de 20 anos em marketing e no mercado privado para cumprir a missão primeira da Empresa de Turismo de promover a cidade do Rio de Janeiro como destino turístico. Com empenho e trabalho em equipe conseguimos, junto à iniciativa privada, investimentos recordes para a realização do Carnaval e do Réveillon, diminuindo o gasto público em ambas as festas. Detemos dois grandes eventos que projetam a imagem da nossa cidade mundo afora e explorar esse trunfo para perpetuar o destino Rio é o meu objetivo dentro dessa empresa.

O Rio de Janeiro é uma cidade que já foi palco de grandes acontecimentos de magnitude mundial como Copa do Mundo, Jogos Olímpicos e Paralímpicos, Jornada Mundial da Juventude e muitos outros, fortalecendo sua imagem e sua importância perante outras cidades do mundo. Somos a primeira Capital Mundial da Arquitetura pela Unesco, estamos no ranking das 100 cidades mais desejadas do mundo e detemos o título de Patrimônio Mundial como Paisagem Cultural Urbana da Unesco. Há alguma dúvida de que essa é a Cidade Maravilhosa e de que deve ser tratada como um produto de visibilidade mundial?

Com toda a sua importância cultural e natural, o Rio de Janeiro se consolida como vitrine no mundo e tem a força de despertar desejos nos visitantes. Recebemos mais de dois milhões de turistas por ano somando os nossos dois grandes eventos. São visitantes de diferentes partes do mundo que almejam conhecer nossa cultura e viver nosso estilo de vida e, meu trabalho junto com a minha equipe, é projetar ainda mais essa imagem, visando ao aumento do fluxo turístico que movimenta a economia, gera emprego e precisa ser tratado como o segmento que é a solução para a nossa cidade.

Vem pro Rio!

“**TEMOS A VOCAÇÃO PARA O TURISMO, ENTÃO VAMOS PERMITIR QUE ESSA VIRTUDE SEJA NOSSO GUIA PARA O FUTURO E PARA O SUCESSO.**”



saude.rio

Baixe o novo aplicativo e dê a sua opinião sobre os serviços de saúde da nossa cidade!

DISPONÍVEL NA
 **App Store**



DISPONÍVEL NO
 **Google Play**



Arte: Ascom - SMS

f SecretariadaSaudeRJ t Saude_Rio @ saude_rio
f PrefeituraRio y youtube.com/PrefeituraRio



UM OLHAR CRÍTICO SOBRE A EDUCAÇÃO PARA O TRÂNSITO

Todo motorista também é pedestre. Por que, então, a falta de sensibilidade com o pedestre, ciclista, motociclista etc quando se está ao volante?

Em muitas situações, ao sofrermos algum tipo de opressão, tendemos a reproduzir o mesmo papel de opressor quando encontramos condições favoráveis para isso: segundo Paulo Freire, é a internalização do opressor.

Será que precisamos ainda ser estimulados a avaliar apenas os riscos que podem nos prejudicar? Tradicionalmente, o foco da Educação para o Trânsito é pragmático: ensinar as regras de segurança no trânsito, sinalização etc, para que as pessoas adotem um comportamento mais seguro nas ruas.

No entanto, essa visão não transforma o espaço público. Não consideramos justo manter esse espaço como um ambiente hostil para as pessoas e, ao mesmo tempo, ensinar-lhes regras de autoproteção como se isso fosse uma solução para a segurança no trânsito.

Muitos programas de Educação para o Trânsito têm por objetivo adaptar o ser humano à circulação viária, orientando o mesmo a adotar comportamentos que possam resguardá-lo do perigo.

Devemos escolher se queremos simplesmente que o ser humano se adapte ao ambiente ou se devemos tentar discutir de forma crítica o uso do espaço público. A segunda abordagem nos leva a questionar o contexto do trânsito

e a prevalência do automóvel sobre as outras formas de mobilidade.

A Educação para o Trânsito está inserida num contexto cultural que promove o individualismo e a competitividade; com estes valores, comportamentos adequados só são conseguidos estimulando a autodefesa e/ou punindo falhas; porém o objetivo deveria ser o de desenvolver atitudes cooperativas no trânsito.

Um dos problemas é a concepção por parte do senso comum, que infelizmente, é compartilhada por alguns técnicos de que o trânsito é constituído principalmente por veículos automotores e que o principal objetivo de quem lida com a gestão do trânsito é cuidar da fluidez e reduzir os engarrafamentos, diminuindo os tempos de viagem.

Em outras palavras: a prioridade é dos veículos e, para muitos, do veículo individual, o automóvel. Nada mais antidemocrático, pois se compararmos o espaço que ele ocupa na via em relação à quantidade de pessoas que são transportadas com o transporte coletivo, a desproporção é imensa. Segundo a ANTP, cerca de 14% das viagens são feitas por automóveis, mas esse tipo de veículo ocupa aproximadamente 70% do espaço público nas nossas vias.

O problema é que muitas pessoas ainda consideram o trânsito como o lugar onde o veículo deve predominar. É o espaço onde o automóvel é o senhor. Onde ele deve ter todas as prioridades.

Esse tipo de concepção, quando transportada para a Educação para o Trânsito, gera grandes distorções, pois ao invés de lutarmos para tentar humanizar o trânsito, priorizando o pedestre, o ciclista e até o transporte público, muitas vezes nos contentamos em tentar resguardá-los. Chegamos a identificar os automóveis com grandes predadores de pedestres e ciclistas, mas para reverter o quadro tentamos, equivocadamente, ensinar regras de segurança para estes últimos. Em última análise, somos treinados para fugir e nos proteger dos automóveis.

A concepção limitada de que educação é apenas um mero veículo para divulgação de informações é que leva muitas pessoas a acreditarem que a Educação para o Trânsito é inócua. Ela não teria efeito, pois não atinge seu objetivo. Quem nunca viu até profissionais da área de trânsito afirmarem que não adianta educar, pois o motorista infrator já conhece a regra. O único caminho seria a punição, através da fiscalização. Esse tipo de afirmação deixa claro que para estas pessoas, a missão da educação é apenas e tão somente transmitir informações.

O primeiro passo é tentar compreender que educação é um processo muito mais complexo do que informar o indivíduo e a sociedade sobre as regras, a sinalização e os conceitos de segurança.

A Educação para o Trânsito deve ser um trabalho educativo que favorece práticas sociais fundamentadas em valores e cria condições para o exercício da cidadania, contribuindo para a construção de uma sociedade democrática e não excludente.

Um dos primeiros passos para a democratização e humanização do trânsito é a valorização do pedestre. Andar a pé é uma forma importante e menosprezada de transporte. Poucas coisas são mais antigas do que andar a pé. Se as pesquisas de origem e destino indicam que mais de um terço das viagens (de mais de 500 m) são feitas caminhando, os indicadores de acidentes de trânsito dizem que um em cada dois vitimados é pedestre e que um em cada

cinco acidentes ocorre sem a participação de automóveis, ou seja, por conta do próprio passeio público e do pedestre (Martins, 2005). Por que continuar fazendo vistas grossas a essa tragédia?

UM DOS PRIMEIROS PASSOS PARA A DEMOCRATIZAÇÃO E HUMANIZAÇÃO DO TRÂNSITO É A VALORIZAÇÃO DO PEDESTRE.

Não é difícil observar que, apesar de existirem leis que protegem os pedestres, elas não são cumpridas e, se comparadas a outros delitos, são desconsideradas pelo poder público. Talvez isso ocorra, como diz Cavallieri (2001), porque, normalmente o motorista pertence aos estratos mais altos da sociedade, se comparado ao pedestre e tem, portanto, mais voz e influência junto ao poder público, fazendo que sempre se planeje o espaço urbano de maneira a lhe proporcionar maior conforto, ao invés de mais segurança para o pedestre. Percebe-se que muitas das decisões tomadas nos projetos urbanos não são exclusivamente técnicas, mas também políticas. Neste conflito de interesses o motorista tem mais formas de pressão que o cidadão que anda a pé.

Enquanto não houver uma conscientização por parte dos usuários do sistema viário sobre questões como cidadania, democratização do espaço público, respeito às normas e aos outros usuários, sempre dependeremos de uma fiscalização cada vez mais rigorosa. Como sabemos, é impossível fiscalizar todos em todos os lugares e em todos os momentos, então sempre que tivermos oportunidade iremos burlar as regras, colocando em risco vidas e fazendo valer a primazia do mais forte.

Quanto ao poder público, é de primordial importância uma mudança radical. Precisamos conscientizar nossos técnicos sobre a necessidade de humanizar o trânsito e conquistar

os gestores e tomadores de decisão, para que decisões políticas não reforcem o poder de quem já é mais forte nos conflitos existentes em nossas vias, ainda mais se levarmos em conta a questão da mobilidade sustentável: se continuarmos insistindo em priorizar o automóvel, inclusive com incentivos relativos à compra dos mesmos, nossas cidades estarão com suas capacidades esgotadas num futuro próximo.

Para uma cidade alcançar o desenvolvimento sustentável é necessário, em primeiro lugar, que atributos como acessibilidade e mobilidade sejam fortemente considerados conjuntamente com todo e qualquer impacto ao seu meio ambiente. A qualidade de vida das pessoas ao redor dos corredores de transportes depende desta preocupação conjunta. No entanto, o que vemos hoje são as grandes cidades enfrentando diversos problemas como, por exemplo, um trânsito congestionado e a nociva emissão de gases como consequência, lançados na atmosfera pelos automóveis.

Na tentativa de minimizar o problema deveremos atingir novos paradigmas, com mudanças de valores para o uso racional dos auto-

**PARA UMA CIDADE
ALCANÇAR O
DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL É
NECESSÁRIO, EM PRIMEIRO
LUGAR, QUE ATRIBUTOS
COMO ACESSIBILIDADE
E MOBILIDADE SEJAM
FORTEMENTE CONSIDERADOS
CONJUNTAMENTE COM TODO
E QUALQUER IMPACTO AO
SEU MEIO AMBIENTE.**

móveis, na insistência de maiores investimentos em transporte coletivo, no fomento do uso de meios de transportes alternativos como a bicicleta e na valorização da forma mais antiga de transporte: o transporte a pé.

Nesse sentido, tentamos nortear as nossas ações educativas no propósito de tentar mudar essa realidade, principalmente a relação da cidade com o ser humano, priorizando o desenvolvimento de um ambiente urbano harmonioso, democrático e sustentável.

Todos os nossos projetos promovem esse olhar crítico sobre a maneira como a cidade é planejada, principalmente na interlocução com técnicos e gestores do próprio poder público, discutindo a democratização do espaço, tendo como objetivo priorizar o elemento humano nos processos de mobilidade, em detrimento dos veículos motorizados. Quando assumimos a Coordenadoria de Educação para o Trânsito, em 2009, nossa primeira campanha se chamou: "Educação para o Trânsito também começa em casa" e nesse período promovemos debates e palestras envolvendo não só os técnicos da CET-Rio, como de toda a prefeitura, com seminários sobre mobilidade sustentável, cursos de educação ciclovitária, realização de ações integradas, com diversos órgãos da prefeitura e da sociedade civil como, por exemplo, as ações do "Dia Mundial Sem Carro".

Claro que é impossível mensurar objetivamente os resultados das ações apresentadas, pois se referem a mudanças de paradigmas, concepções e posturas, que dificilmente podem ser metrificadas, porém, não é difícil perceber uma alteração nos objetivos dos programas desenvolvidos pela Companhia. Até pouco tempo, todos os projetos e programas focavam apenas na fluidez, como a "Onda Verde" (sincronia dos semáforos para o motorista não interromper o curso do veículo), a proibição de estacionamento próximo às esquinas para facilitar o fluxo nos cruzamentos entre outros. Atualmente, os programas da CET-Rio focam no ser humano e tratam o espaço ur-

bano de maneira mais democrática, considerando outros elementos do trânsito, além do automóvel, como a "Travessia Iluminada", as áreas do tipo "Zona 30", o Programa "Respeite o Pedestre", as "Travessias não Semaforizadas" ainda em fase de estudos, a implantação de elementos para moderação do tráfego, além dos corredores de transporte público, como o BRS e o BRT, entre outros.

ATUALMENTE, OS PROGRAMAS DA CET-RIO FOCAM NO SER HUMANO E TRATAM O ESPAÇO URBANO DE MANEIRA MAIS DEMOCRÁTICA, CONSIDERANDO OUTROS ELEMENTOS DO TRÂNSITO, ALÉM DO AUTOMÓVEL.

Nosso maior desafio atualmente é fazer com que a concepção de que o trânsito se dá no espaço público, que deve ser um ambiente mais democrático, encontre eco na sociedade, pois é fácil perceber o quanto são populares, inclusive entre pessoas que não possuem carro, medidas que vão de encontro às demandas dos condutores de automóveis, como aumento dos limites de velocidades e redução da fiscalização. Medidas, que por questões de ordem técnica nem sempre atingem seu objetivo, que é beneficiar o modal que já é privilegiado, se comparado com todos os outros.

Mauro Cezar de Freitas Ferreira (autor principal)

Coordenador de Educação para o Trânsito da CET-Rio; Sociólogo, formado pela Universidade Estadual do Rio de Janeiro - UERJ e Especialista em Gestão do Trânsito, formado pelo ICETRA - Instituto de Certificação e Estudos de Trânsito e Transporte.

Sheila Castro Teixeira da Silva (coautora)

Assessora da Coordenadoria de Educação para o Trânsito da CET-Rio; Arquiteta, Mestre em Engenharia de Transporte pela COPPE - UFRJ.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

BRASIL. Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997. Institui o Código de Trânsito Brasileiro. 1997

CAVALLIERI, F.; BRITO, P. Atropelamentos: um semestre de 3.115 vítimas. Secretaria Municipal de Urbanismo. Instituto Municipal de Urbanismo Pereira Passos, Diretoria de Informações Geográficas. Rio de Janeiro, 2001.

DIMENTEIN, G. O mistério das bolas de gude. São Paulo: Papiros Editora, 2006.

FREIRE, Paulo. Pedagogia do oprimido. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2013.

MARTINS, L. M. F.; Andar a pé: uma forma importante e menosprezada de transporte. In: Revista dos Transportes Públicos nº 103, ANTP. São Paulo, 2005.

MIRANDA, V. A. A.; CABRAL, S.D. Os conflitos pedestres - veículos no entorno de postos de gasolina. In: CONATRAM - Congresso Nacional de Trânsito, 2002, São Paulo, SP. Anais...São Paulo: Agência Brasil de Segurança, 2002. 1 CD-ROM

VASCONCELLOS, E. A. Transporte urbano, espaço e equidade: análise das políticas públicas. São Paulo: Editoras Unidas, 1996.

Comunicação Assertiva

JANA LIBMAN

Ainda que estejamos nos relacionando com inúmeras pessoas todos os dias, seja ao vivo ou no ambiente virtual, a comunicação assertiva é, em vários momentos, um desafio que temos de lidar. Dizer o que se quer e o que não se quer exige um investimento no autoconhecimento, que muitas vezes fica comprometido em virtude da correria do dia a dia. O que não se percebe é o quanto ser absorvido pelas demandas da vida, vivendo uma rotina de automatismo, pode interferir no fluxo ótimo da comunicação.

Mas, como dizer o que se quer? Qual a melhor forma de expressar nossos anseios, expectativas, desejos e o nosso ponto de vista? Além do recurso da empatia, que permite uma conexão legítima com o outro, ampliando a nossa capacidade de conexão e compreensão do outro, podemos usar também a assertividade a favor do processo de comunicação que está sendo construído. E quando falamos construído, é porque a comunicação envolve o emissor – quem fala - e o receptor – que recebe a mensagem através de um meio. Ou seja, o interlocutor é parte integrante – e fundamental - dessa construção.

Quando motivada pelo cuidado e preocupação genuínos por si mesmo e pelo outro, a comunicação assertiva traz implícito o ganha-ganha, cuja construção é extremamente recompensadora para os atores envolvidos. Outro elemento que fortalece o processo assertivo é a construção de uma comunicação transparente, honesta e clara quanto aos objetivos que se quer alcançar, onde o respeito pelos próprios direitos, sentimentos, opiniões e crenças não viola os dos outros. É dizer sim quando se quer dizer sim, e não quando se quer dizer não, o que fortalece dois outros elementos presentes na fala assertiva, que são coerência e integridade. Respeitar-se e respeitar o outro é condição primordial numa comunicação assertiva.

A pessoa com a assertividade fortalecida, além de construir relações mais saudáveis, sabe que precisa ficar atenta aos próprios sentimentos e necessidades, às circunstâncias em que a comunicação acontece, bem como o timing para a fala, o tom de voz, a escolha das palavras, a postura física (expressões faciais, postura corporal, gestual) com que conduz a conversa para que, independente da concordância do outro, fique evidente no contexto a importância do respeito mútuo, mesmo num cenário onde as opiniões sejam diferentes.



RARAMENTE, O PROPÓSITO DA VIDA DE UMA PESSOA ENVOLVE APENAS A SI MESMO

Wagner de Lara Machado

Na apresentação de ideias, a comunicação assertiva é isenta de julgamentos e rótulos; tem foco em dados, fatos e comportamentos percebidos num determinado contexto. A fala é precisa, objetiva, concisa - sem dar margens a dúvidas ou interpretações ambíguas, culminando muitas vezes num pedido específico, com ações concretas a serem realizadas. O interlocutor assume uma postura generosa, firme e tranquila, tendo em mente que a assertividade traz em si, a ideia de crescimento pessoal dos envolvidos.

Quando se está 100% presente no processo de comunicação, sem dispersão nem cessão a distrações internas e externas, respeitamos a nós mesmos e aos outros, e nesse contexto a assertividade consegue se instalar mais naturalmente. Numa rotina onde somos cada vez mais seduzidos por informações, estímulos externos e milhões de coisas interessantes para chamar a nossa atenção, escolher estar presente com o ser humano que doa seu tempo para nos ouvir é um grande sinal de respeito. E, onde há respeito, há cooperação, colaboração e evolução coletiva.

Para saber mais:

PORTELLA, Monica e MOTTA, Valéria. Técnicas em Habilidades Sociais – uma ferramenta para potencializar relações saudáveis e significativas.



Jana Libman é Analista Técnica Administrativa graduada em Comunicação Social (UFF), com pós-graduação em Comunicação e Imagem (PUC-RJ) e em Psicologia Positiva (IIPsi+). Possui certificação em Coaching Integrado (ICI) e participante do Programa Women's Leadership Network (Columbia University).

1993

33 ANOS PLANTANDO FLORESTAS

MAIS DE 10.000.000 DE MUDAS PLANTADAS

UMA ÁREA DO TAMANHO DA FLORESTA DA TIJUCA, REFLORESTADA EM MAIS DE 180 PROJETOS.

MU IRÃO REFLORESTAMENTO

RIO PREFEITURA MEIO AMBIENTE

Siga nossas redes:
facebook.com/PrefeituraRio
youtube.com/PrefeituraRio

2019

GERENCIAMENTO DE

RISCOS

BOAS PRÁTICAS

Risco é o efeito das incertezas sobre os objetivos estabelecidos. Toda a organização possui riscos, todo o projeto tem risco! Eles existem independentemente da atenção que damos a eles. Se nós não os gerenciarmos, poderemos comprometer o alcance dos objetivos. Se quisermos aumentar a chance de sucesso dos nossos projetos, devemos gerenciá-los!

Um ponto fundamental é que o gerenciamento de riscos deve envolver as principais partes interessadas no projeto e na organização. Além do envolvimento, a determinação e o comprometimento de todas as partes interessadas são fatores críticos de sucesso do projeto. O engajamento, a conscientização, a comunicação e a motivação dos envolvidos também são extremamente importantes, assim como a comunicação constante durante todo o projeto.

Com o intuito de contribuir para a melhoria dos processos de gerenciamento de riscos na nossa organização, potencializando a eficácia do gerenciamento do projeto, segue um orientador resumido de boas práticas a serem utilizadas durante o gerenciamento de riscos, baseadas em técnicas identificadas na literatura e em lições aprendidas ao longo da experiência no gerenciamento dos projetos e networking com outros profissionais e organizações.

Essas boas práticas foram agrupadas por processos e estão abaixo relacionadas:

1. PLANEJAMENTO DO GERENCIAMENTO DOS RISCOS

- a) Definir um time de riscos;
- b) Definir como serão gerenciados os riscos do início ao fim do projeto;
- c) Definir as atividades e cronograma de marcos dos eventos associados ao gerenciamento de riscos;
- d) Realizar um workshop de alinhamento e apresentar a metodologia definida.

2. IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS

- a) Os principais envolvidos devem participar, não apenas a equipe de gerenciamento do projeto;
- b) Deve ser iniciada o mais cedo possível;
- c) Identificar não apenas ameaças, mas também oportunidades;
- d) Procurar identificar o maior número possível de riscos;
- e) A utilização muito genérica do risco prejudica a análise e a resposta;
- f) A EAP e o cronograma são duas grandes fontes de riscos;
- g) Não se esquecer de avaliar as premissas do projeto;
- h) As categorias de riscos e a EAR ajudam na identificação;

- i) A identificação deve ser clara, não ambígua;
- j) Produzir uma lista longa de riscos - quantidade é qualidade;
- k) Utilizar o formato CRE – Causa, Risco, Efeito;
- l) Devem ser identificados riscos gerais (que englobam todo o projeto), assim como riscos específicos (em atividades ou pacotes de trabalho);
- m) Criar um registro dos riscos que contemple as informações que serão complementadas pelos demais processos.

3. ANÁLISE QUALITATIVA

- a) Garantir que todos os envolvidos compreenderam os riscos identificados;
- b) Não é viável elaborar respostas para todos os riscos do projeto;
- c) O objetivo é priorizar os riscos;
- d) Categorizar os riscos segundo a EAR (caso não tenha sido já realizada);
- e) Definir quais riscos devem seguir adiante no processo de gerenciamento de riscos;
- f) A análise é baseada na Probabilidade e Impacto;
- g) Utilizar a Matriz de Probabilidade x Impacto acelera a análise;
- h) Calcular o Project Risk Score para os riscos críticos após a análise;
- i) Apoiar a decisão de Go/No-Go do projeto.

4. ANÁLISE QUANTITATIVA

- a) Pule a análise quantitativa se o seu projeto é pequeno (possui baixo orçamento / curta duração) ou se a organização tem pouca experiência no assunto;
- b) Caso decida por esse processo, realize a análise apenas para os riscos mais críticos definidos na análise qualitativa.

5. PLANEJAMENTO DAS RESPOSTAS

- a) Todo risco deve ter um, e somente um dono;
- b) Pode-se e deve-se utilizar mais do que uma estratégia ou resposta para tratar um risco;
- c) Criar respostas apenas para os riscos mais críticos do projeto – priorizados pelos processos de análise;
- d) Uma resposta pode endereçar mais do que um risco;
- e) Cuidado: algumas respostas podem criar riscos secundários mais críticos do que os originais;
- f) Elaborar um plano de contingência para os riscos que foram aceitos ativamente;
- g) Criar uma reserva de contingência e de gerenciamento;
- h) Após a elaboração do plano de respostas, deve ser repetida a análise qualitativa/quantitativa;
- i) Recalcular o Project Risk Score para os riscos críticos, após a reavaliação da análise para verificar se houve redução;
- j) Ajustar o plano de gerenciamento do projeto e outros documentos.

6. MONITORAMENTO

- a) O monitoramento dos riscos é fundamental;
- b) Se eu não monitorar os riscos, não há como saber se a estratégia está adequada;
- c) A percepção da probabilidade muda à medida que se tem mais informação sobre o risco;
- d) Deve ser realizado periodicamente;
- e) O risco é algo vivo, muda o tempo todo;
- f) Têm riscos que se agravam com o tempo, outros se atenuam;
- g) As respostas que foram planejadas para funcionar em um determinado período podem não mais funcionar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vale ressaltar que não basta ter realizado todas as atividades de planejamento de riscos sem antes ter certeza de que todas as ações descritas anteriormente foram bem entendidas e que há um responsável ciente do que precisa ser feito, sendo a comunicação e o engajamento das partes interessadas muito importantes nesse processo.

O gerenciamento de riscos deve permitir que os riscos sejam identificados a qualquer momento e a equipe do projeto precisa ficar atenta para realimentar os processos e estar bem preparada para qualquer eventualidade. O registro dos riscos não é uma coisa estática, tem que ser dinâmico!

A gestão incipiente de riscos é melhor do que nenhuma! É melhor a organização possuir processos de gerenciamento de riscos simples, do que processo algum. Faça o simples - é melhor que do que o complexo!

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

IPLANRIO- Empresa Municipal de Informática. Práticas de Gerenciamento de Riscos. Rio de Janeiro: 2015.

MULCAHY, Rita. Risk Management: Tricks of the trade for Project management. RMC Estados Unidos da América: Publications, Inc., 2010.

PMI – PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE. PMI Today. Agosto/2016. Disponível em:<http://www.pmitoday-digital.com/pmitoday/august_2016>. Acesso em: 15/ago/2016.

PMI – PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE. Um Guia do Conhecimento em Gerenciamento de Projetos (Guia PMBOK). 6.ed. Project Management Institute, Inc., 2017.

PMI – PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE. Practice Standard for Risk Management. 2.ed. Project Management Institute, Inc., 2009.



Carlos Henrique Santos da Silva - Mestre em informática pela UFRJ com diversas pós-graduações e certificações na área de Tecnologia da Informação e Gerenciamento de Projetos. Assessor-chefe do Escritório de Projetos da IplanRio e professor de cursos de MBA da Escola Politécnica da UFRJ e da Projectlab.

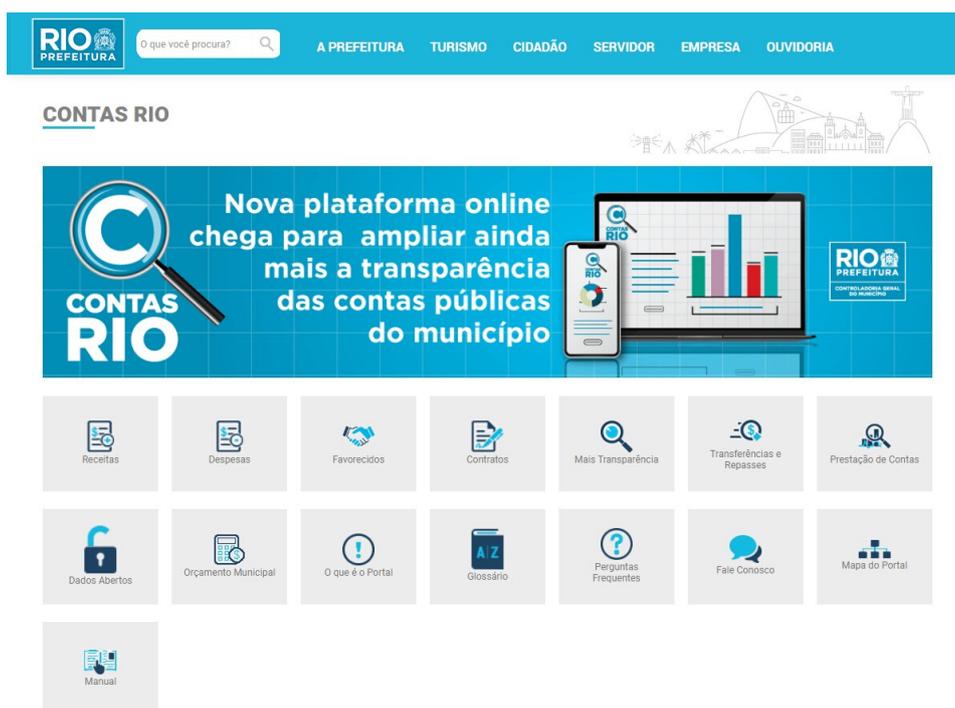


A CGM-Rio lançou uma nova plataforma que promete ampliar ainda mais a transparência das contas públicas do município. O Portal CONTAS RIO foi desenvolvido em linguagem simples e de fácil navegação, permitindo de forma democrática que a sociedade participe e acompanhe os recursos arrecadados e a sua aplicação, facilitando o processo de fiscalização pelo cidadão.

As consultas podem ser obtidas em vários formatos, incluindo gráficos e planilhas. Ao acessar cada um dos links, o usuário tem informações sobre o orçamento, a execução orçamentária da receita e da despesa, as contratações realizadas, os seus favorecidos e as Prestações de Contas do Governo. Além das consultas na tela, o usuário tem acesso a uma ampla base de dados abertos.

O CONTAS RIO substitui o Rio Transparente, estando a sua gestão a cargo da Controladoria Geral do Município, que vem investindo em ações de controle social, a exemplo o lançamento, em 2018, do Projeto Irradiando Controle, que auxilia o cidadão no conhecimento das Contas Públicas.

O acesso ao Portal CONTAS RIO se dá pelo site da Prefeitura do Rio, "prefeitura.rio/web/transparencia", ou da CGM-Rio, "prefeitura.rio/web/cgm".



Programa Líder Multiplicador

Uma estratégia da Prefeitura do Rio para a Capacitação de Gestores e Líderes, no âmbito da administração pública municipal

BÁRBARA DO NASCIMENTO

A forma como se lida com a administração pública teve um avanço considerável nos últimos anos, promovendo novas formas de gestão, que envolvem princípios gerenciais e de liderança e que colocam os dirigentes públicos na condição de agentes de transformação dessas mudanças e implementação das políticas de estado. Assim como o setor privado, as organizações públicas passaram a enfatizar aspectos relacionados à motivação dos servidores, satisfação no trabalho e desenvolvimento pessoal e profissional de seus Líderes e Gestores.

Nesse sentido, a qualificação dos quadros de gestão da administração pública passou a compor a agenda de preocupações de todas as esferas de governo, demandando ações de capacitação voltadas especificamente para o desenvolvimento de Líderes e Gestores, uma vez que são estes os principais responsáveis pela boa governança pública, pois operam diretamente na execução das estratégias e dos planejamentos governamentais.

Por conta da complexidade de suas ações, da dinâmica da agenda de políticas públicas e da proximidade com a população, nota-se que, para os municípios, a pressão é ainda maior no que tange ao desenvolvimento de Líderes e Gestores, dado que existem muitos desafios a serem enfrentados e faltam recursos públicos para investimentos em ações dessa natureza.

À vista disso e, consciente de seu papel na Coordenação da Política de Capacitação em Gestão e Liderança da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, o Instituto Fundação João Goulart, por meio do Programa Líder Multiplicador, passou a incorporar aos seus programas de formação, melhores práticas, através da experiência de seus talentos internos, investindo em programas de treinamento, conduzidos por profissionais da própria Organização.



A QUALIFICAÇÃO DOS QUADROS DE GESTÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PASSOU A COMPOR A AGENDA DE PREOCUPAÇÕES DE TODAS AS ESFERAS DE GOVERNO

Regulamentado em 2018, por meio da Portaria FJG nº 073, de 09/10/2018, o programa visa transformar os Líderes Cariocas Ativos e Alumni, em agentes Multiplicadores de conhecimento para outros Líderes, Gestores e demais servidores da PCRJ, através de ações de capacitação interna que propiciarão o desenvolvimento de novas competências, o reconhecimento dos talentos internos e o compartilhamento de conhecimento no âmbito da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro.

O Programa tem como objetivos principais:

- Promover o aperfeiçoamento dos gestores municipais e, a consequente melhoria da gestão e qualidade dos serviços prestados à população, com redução de custos e foco no conhecimento interno da PCRJ;
- Oportunizar a disseminação do conhecimento tácito dos servidores integrantes do Programa Líderes Cariocas (PLC);
- Ampliar as competências profissionais dos Líderes Multiplicadores, por meio da troca de experiências e da interação com o público interno;
- Proporcionar o reconhecimento e a visibilidade dos talentos internos;
- Desenvolver uma cultura de gestão do conhecimento na PCRJ.

Nesse um ano de atividade, já foram realizadas mais de 20 ações de educação continuada nas áreas de Gestão e Liderança e 02 Programas de Desenvolvimento Gerencial para instituições internas (COMLURB e SMDEI), que totalizaram mais de 20.000 horas de capacitação, que atingiram cerca de 500 gestores e economizaram em torno de R\$ 460.000,00 para a Prefeitura.

Ademais, a avaliação dos cursos realizados em parceria com os Líderes Multiplicadores têm sido melhores do que as que eram obtidas anteriormente, nos treinamentos com instrutores externos. E isso se deve ao fato de que o facilitador interno é alguém que não só conhece sobre a Instituição, como também acredita nela. Por isso, além de disseminar o conhecimento, ele é capaz de instigar comportamentos e hábitos que reforçam e alinham a cultura organizacional.

O Programa Líder Multiplicador é uma prova de que, quando existe criatividade e propósito, a crise pode ser um motor para a inovação e para a melhora dos resultados da organização.

Para conhecer mais sobre o Programa Líder Multiplicador, acesse o site <http://prefeitura.rio/web/fjg/programa-lider-multiplicador> ou entre em contato:

fundacaojoaogoulart@gmail.com



Bárbara do Nascimento é administradora, com pós-graduação em Políticas Públicas e Gestão Governamental pela IUPERJ e Gestão executiva, pela COPPEAD. É servidora municipal desde 1998 e Líder Carioca desde 2012. Atualmente é Coordenadora do Programa de Capacitação em Gestão do Instituto Fundação João Goulart/SMF.

CAPA W

DESENVOLVIMENTO DE ACESSÓRIO DE SEGURANÇA PARA UTILIZAÇÃO EM CEIFAGEM

O Grupo de trabalho do PDG- Programa Desenvolvimento Gerencial da COMLURB (ministrado pela Fundação João Goulart), composto por Charles Carvalho, Liliane Guimarães, Marcelo Colares, Mônica N. Santos e Wallace Rezende. Desenvolveram um acessório para utilização em roçadeira mecanizada utilizando a mão de obra e os equipamentos da própria COMLURB – Fabrica Aleixo Gari, com objetivo principal na redução do número de acidentes e indenizações. E com objetivos específicos de diminuir o número de afastamentos, minimizar os prejuízos de ressarcimentos, reduzir a mão de obra na operação de roçada (deslocando para outras atividades de limpeza urbana), otimizar o transporte de equipamentos, facilitar a

limpeza posterior das áreas ceifadas e evitar o desgaste da imagem da COMLURB perante a população devido a atividade.

A Capa “W” consiste em uma tela protetora acoplada nos atuais equipamentos de roçada mecanizada que substitui a necessidade de uma equipe que opera uma grande tela de proteção. Com isso, visa-se reduzir ao mínimo o número de acidentes de trabalho e de prejuízos causados a terceiros, além de minimizar o número de pessoas envolvidas nas operações. Como o intuito é promover a proteção 360° com relação ao lançamento de projéteis, não será necessária a utilização de telas de proteção durante a operação, além de, devido a essa proteção, os resíduos da roçada não serão lançados para longe dos locais de operação, facilitando a limpeza posterior. A Capa também pode ser utilizada em cantos (como meio-fio) devido ao fato de possuir capacidade de operar com metade da proteção erguida (meia-lua).

Esse acessório é confeccionado em armação de aço e coberto com uma tela plástica de polietileno com malha de 5 mm. Devido à leveza dos materiais, o operador não sentirá de maneira significativa a diferença de peso proporcionado pela adição da capa à ceifadeira mecanizada.

“A Capa “W” consiste em uma tela protetora acoplada nos atuais equipamentos de roçada mecanizada que substitui a necessidade de uma equipe que opera uma grande tela de proteção.”

A Capa W foi testada em operações de roçada mecanizada em algumas áreas do Rio de Janeiro. Foram feitos em torno de 115 dias de teste e em todos eles não houve qualquer ocorrência de incidentes, reforçando a eficácia da capa

Também foram feitos testes iniciais dentro das dependências da Fábrica Aleixo Gari por 2 dias, antes dos testes nas operações reais.

Locais de Teste:

- Sede Major Ávila - SD09M
- Barra da Tijuca - BG24B
- Campo Grande/Av. Brasil – OGV

Cabe salientar que o custo unitário poderá ser inferior a R\$ 36,00, tendo em vista que, para confecção de quantidade maior de unidades, tenderá a cair, pois a Empresa pagará menos na compra de materiais no atacado. Em relação ao acabamento, idealizamos transformar a peça que é inteiriça em uma unidade bipartida.

Iniciamos o processo de fabricação e com os 10 kg adquiridos na compra, conseguimos fabricar 22 Capas W.

| METAIS | PEÇAS | DIVERSOS |
|--------------------------------------|--------------------------------|------------------|
| R\$340,00 | R\$92,00 | R\$356,00 |
| BARRA REDONDA ¼ BARRA CHATA ¾ x ¼ | ARRUELA LISA ¼ ARRUELA 5/16 | TELA PLÁSTICA |
| CHAPA GALVANIZADA N20 | BRAÇADEIRA T 18R | TINTA |
| ARAME DE AÇO | PARAFUSO OVAL 5/16 | REDUTOR SEGUNDA |

Total para 22 peças = R\$ 788,00

Valor Unitário = R\$ 36,00

*Valores aproximados

O nome do protótipo é uma homenagem dos empregados da Fábrica Aleixo Gari, responsáveis pela confecção da capa, ao projetista do acessório: o engenheiro elétrico Wallace Cavalcante de Rezende, mestre em Ciência e Tecnologia de Materiais, Pós-graduado em gerenciamento de Projeto, trabalha na COMLURB há 8 anos, onde recebeu a oportunidade de participar do curso em Gestão Pública da Fundação João Goulart.



ARTIGO

Ao adotar a Capa W na ceifagem mecanizada, a COMLURB terá como retorno:

- Redução de gastos com indenizações - Diminuição dos valores a serem gastos com indenizações a terceiros;
- Otimização de pessoal e de equipamentos - Melhor aproveitamento da mão de obra e do tempo para execução das operações;
- Cuidado com nossos empregados - Redução do número de afastamentos relacionados com acidentes na ceifagem;
- Zelo com a imagem da empresa - Prevenção contra desgastes com o cidadão carioca e com a opinião pública.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Relatório da Diretoria de Compliance;

Relatório da Diretoria de Administração e Finanças - DAF, Coordenadoria de Contabilidade - FCC;

Relatório da Gerência de Qualidade de Vida - GGQ - Segurança do Trabalho;

A importância dos protótipos no desenvolvimento de projetos. Disponível em: <https://www.vitaminaweb.com.br/a-importancia-dos-prototipos-em-projetos/> Acesso em: 23 de julho de 2019.

A importância da prototipagem. Disponível em: <https://imasters.com.br/devsecops/importancia-da-prototipagem/>;

Companhia Municipal de Limpeza Urbana - Comlurb. Rio de Janeiro - RJ, 2019. Disponível em: <http://www.rio.rj.gov.br/web/comlurb>; Acesso em: 23 de julho de 2019.

NBR 6022:2018. Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT;

Ordem de Serviço "N" Nº 005 da Companhia Municipal de Limpeza Urbana - Comlurb, publicada em 27 de março de 2019;



HIBBELER, R. C. Resistência dos Materiais: De acordo com o Sistema Internacional de Unidades (SI). 7ª Edição. São Paulo. Editora Pearson, 2009.

ASKELAND, Donald R., PHULÉ, Pradeep P. Ciência e Engenharia dos Materiais. Editora. 1ª Edição. São Paulo: Editora Cengage Learning, 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Norma Regulamentadora de Segurança no Trabalho Em Máquinas E Equipamentos. Portaria 3214, de 08 de junho de 1978 D.O.U. 06/07/1978 - NR - 12.

AUTORES

Charles de Moura Carvalho é empregado da COMLURB desde 2003 e atua como Gerente de Departamento da Gerência de Captação e Avaliação desde 2018.

Liliane de Paiva Guimarães é Pedagoga formada pela UERJ e trabalha na Universidade da COMLURB - Unicom desde 2015.

Marcelo Alves Collares é Gerente de divisão da Urca, da Diretoria de Serviços Sul da COMLURB.

Mônica Nascimento dos Santos é Assistente Social, tem especialização em Gestão de Recursos Humanos e em psicopedagogia e atua no 3º Setor na área de assistência estudantil.

Na COMLURB é Coordenadora de Serviço atuando na DGC-Diretoria de Gente e Conectividade, Gerência de Pagamento.

Wallace Rezende é engenheiro eletricista, Mestre em Ciência e Tecnologia de Materiais e atualmente é Coordenador de Projetos da COMLURB.

NOVOS ESTÁGIOS OPERACIONAIS

NORMALIDADE »»

Não há ocorrências que provoquem grande alteração no seu dia a dia. Neste estágio, podem ocorrer, por exemplo, pequenos acidentes, enguiços de veículos, queda de árvores sem ou com pouco impacto para a fluidez no trânsito. Além disso, podem ocorrer acúmulos de água na via que não geram riscos ou interfiram de forma importante na circulação do tráfego.

MOBILIZAÇÃO »»

Há riscos de ocorrências de alto impacto na cidade, siga com a sua rotina, mas mantenha-se informado através dos meios de comunicação e canais do COR. Pode haver mudança de estágio nas próximas horas.

ATENÇÃO »»

Um ou mais incidentes estão impactando no mínimo uma região da cidade, podendo causar reflexos relevantes no trânsito ou comprometer o seu deslocamento. Neste estágio podem ocorrer, por exemplo, chuvas fortes, bloqueios de vias importantes ou operações para grandes eventos.

ALERTA »»

Recomendamos que não se desloque pela cidade, somente em casos de extrema necessidade. Fique em local seguro, pois uma ou mais ocorrências graves impactam a cidade ou há incidência simultânea de diversos problemas de médio e alto impacto em diferentes regiões.

CRISE »»

Uma grave ocorrência ou um evento inesperado de grande porte está causando algum tipo de transtorno em uma ou mais regiões da cidade. Ou ainda, um temporal que eleve o índice pluviométrico e o risco de deslizamento nas encostas.

Fique atento às informações divulgadas pelo COR em seus canais de comunicação. Se necessário, use os telefones de emergência 193 (Corpo de Bombeiros), 199 (Defesa Civil) ou 1746 (Central de Atendimento da Prefeitura)



GTT

GRUPOS TRANSVERSAIS DE TRABALHO



Valorizando o capital humano dos servidores cariocas e aumentando a produtividade da administração pública da Cidade do Rio de Janeiro

No atual momento econômico em que vivemos em que recursos estão escassos, o status quo é afetado fazendo com que os gestores públicos busquem de imediato a redução dos custos; porém, sem a perda de sua capacidade operacional - uma vez que a sociedade e os órgãos de controle têm papel ativo no acompanhamento e verificação na execução das políticas públicas, no monitoramento dos resultados e na qualidade dos serviços públicos disponibilizados aos cidadãos.

A cidade do Rio de Janeiro foi sensivelmente afetada pela crise financeira, após um longo período com indicadores econômicos favoráveis, exigindo novas formas de gestão mais eficazes para a entrega de serviços à sociedade.

Nesse cenário, a área de Gestão de Pessoas é altamente impactada, sendo acionada para revisão de seu planejamento e melhoria nos processos gerenciais, principalmente no que

tange a desempenho e redução de investimentos em formação que não tenham impacto direto na operação ou compliance, exigindo na maioria das situações “soluções fora da caixa” para os problemas que os gestores enfrentam em suas pastas.

Para aumentar a produtividade dos serviços públicos municipais, é crucial melhorar a qualidade da gestão e da liderança.

O Instituto Fundação João Goulart – IFJG é responsável, desde 2012, pela implantação e condução do Programa Líderes Cariocas. Entre as várias inovações na área de gestão apresentadas aos Líderes Cariocas estão os Grupos Transversais de Trabalho – GTT, iniciados em 2014. O GTT tem como objetivo o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes, através de oportunidades não tradicionais de produção ou desenvolvimento de competências; gerando, conseqüentemente, um aprimoramento no serviço público municipal em geral.

O GTT é uma oportunidade de produção de soluções corporativas relacionadas a temas complexos e estratégicos para o município do Rio de Janeiro e que contribui para ampliar as possibilidades de execução do Planejamento Estratégico da prefeitura da Cidade; estendendo suas atividades por trajetórias inexploradas, atendendo às demandas por serviços mais efetivos e proposição de novos modelos de serviços para a gestão pública municipal, tornando-se assim uma potente ferramenta de aprendizagem dentro das diretrizes do IFJG.

Desde a sua implantação, já foram realizados 61 (sessenta e um) GTTs, com mais de 20 (vinte) mil horas de dedicação e 186 (cento e oitenta e seis) servidores envolvidos. Entre os eixos principais do GTT estão a solução de problemas complexos, a economia de recursos públicos, a valorização de servidores de excelência, a aplicação de conhecimentos teóricos em situações reais da administração da cidade e o reconhecimento do propósito de servir e melhorar a qualidade dos serviços públicos municipais.

GRUPO TRANSVERSAL DE TRABALHO – GTT

O GTT é uma iniciativa do Programa Líderes Cariocas que tem como objetivo principal elaborar soluções criativas relacionadas a temas complexos e estratégicos para o Município do Rio de Janeiro, tendo como pilares: a transversalidade, a execução de projetos em curto prazo, a inovação, a replicabilidade e a economicidade para os cofres públicos, associado ao desenvolvimento de competência dos servidores.

O grupo é formado por 3 (três) a 5 (cinco) Líderes Cariocas, de diferentes órgãos ou entidades, sendo admissível, no máximo, 2 (dois) integrantes de um mesmo órgão, desde que tenha, pelo menos, 3 (três) órgãos representados. A transversalidade garante a intersectorialidade e a multidisciplinaridade. Essa diversidade é a essência para a captação de diferentes experiências e pontos de vista sobre um mesmo objeto de estudo.

O modelo de grupo transversal permite o uso das práticas de metodologias ativas de ensi-

no-aprendizagem, a saber: aprendizagem baseada em projetos, aprendizagem baseada em problemas, estudo de caso e aprendizagem entre pares ou time.

O GTT alia o interesse institucional aos interesses dos profissionais, se constituindo como oportunidade para ampliação de conhecimento sobre assuntos de seu interesse e domínio, além de estabelecer uma rede de contatos internos e externos ao âmbito da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro.

A participação no GTT possibilita ao servidor adquirir conhecimento sobre temas inéditos à sua vivência profissional; obter experiência em gestão de cliente e de projetos - capacitando-o a pensar diferentes formas de resolução para problemas que surgem em suas atividades cotidianas - e, ainda, colocar em prática outras competências e habilidades, além daquelas previstas no seu cargo de provimento na Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro – PCRJ. Constitui-se também como uma oportunidade de desenvolvimento de network e exposição de sua competência a gestores que ocupam níveis estratégicos. Além disso, gera no integrante do grupo o sentimento de propósito, por saber que está contribuindo de forma efetiva para tornar a cidade do Rio de Janeiro melhor para a sua população, imprimindo a sua marca e deixando um legado.

Para institucionalizar o modelo, foi publicada a Portaria FJG nº 36, de 17 de março de 2015, onde foram estabelecidas as premissas de um GTT:

- (i) objetivo claro;
- (ii) cliente final;
- (iii) estudo de viabilidade identificando benefícios tangíveis e intangíveis;
- (iv) cronograma com entregas intermediárias claras e entrega final.

Com o aumento da demanda pela criação de novos grupos de trabalho, do número de servidores envolvidos, a necessidade de atualizar e adequar as normas, o IFJG desenvolveu um manual de trabalho, publicado na Portaria FJG nº 74, de 8 de janeiro de 2019, com o detalhamento da metodologia.

O Manual do GTT estabelece diretrizes básicas para o desenvolvimento do referido Projeto Especial, dispondo sobre os seguintes itens:

- I - Inscrição, participação e benefícios do GTT;
- II - Objetivo, escopo, não escopo e abordagem;
- III - Interface do GTT;
- IV - Gerenciamento da comunicação com o cliente, o patrocinador e demais partes interessadas;
- V - Criação, desenvolvimento e documentação do GTT;
- VI - Acompanhamento pelo IFJG.

METODOLOGIA DE CRIAÇÃO DE UM GTT

Os GTTs são criados a partir de iniciativa do próprio IFJG, mediante solicitação de um cliente ou através de manifestação dos Líderes Cariocas.



Figura 2. Fluxo do GTT demandado por titulares, subsecretários e gestores



Figura 3. Fluxo do GTT demandado Líderes Cariocas

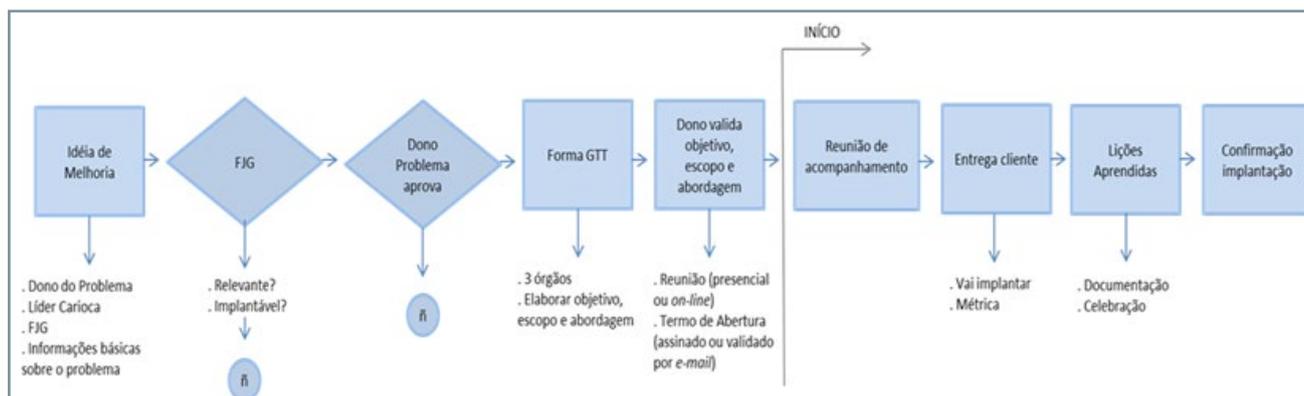


Figura 1. Fluxo de criação do GTT

(i) O GTT pode ser demandado pelos titulares, subsecretários ou gestores dos órgãos, que sejam “Donos do Problema” e com responsabilidade de implantar a solução. O GTT será criado para tratar de questão de relevância que precise ser enfrentada pela Prefeitura:

(ii) Demanda da FJG, que atua como propulsora de iniciativas que gerem valor para a prefeitura, e por essa razão, sempre que houver uma temática com viabilidade de ser desenvolvida, patrocinará a abertura de um GTT e realizará a captação de cliente;

(iii) Através de iniciativa dos Líderes Cariocas.

Após a identificação do cliente do GTT, o IFJG abre um chamamento de inscrição, em que os servidores do grupo de Líderes Cariocas são convidados a participar, voluntariamente, da proposta de uma solução para o desafio indicado. Os papéis dos principais atores estão definidos na figura 5.



Figura 4. Papéis dos principais atores do GTT

Ao candidatar-se como integrante de um GTT, o servidor tem ciência de que deve dedicar até quatro horas extras semanais ao projeto, que poderá ter duração máxima de seis meses, sem prejuízo das suas atividades cotidianas.

Após constituído o grupo integrante, é promovida uma reunião de kick off para apresentação do grupo ao cliente, instruções iniciais sobre o desenvolvimento do projeto, validação de escopo, prazo de execução e a abordagem. Com isso, as chances de efetiva implantação aumentam muito, criando um forte engajamento dos servidores no desenvolvimento da solução, além do sentimento de valorização profissional e reforço do propósito como agentes de transformação.

DESENVOLVIMENTO DE UM GTT

O IFJG preconiza que os GTTs utilizem as ferramentas de gerenciamento de projeto na abordagem dada ao desafio proposto pelo cliente. Para tal, foram definidos os seguintes tópicos:

Objetivo – corresponde ao propósito do projeto, ou seja, a que ele se destina, estando diretamente relacionado aos resultados esperados.

Escopo – corresponde ao conjunto de diretrizes e requisitos do projeto e dos produtos. Deverá constar a delimitação da abordagem, a metodologia, os prazos, os custos e a métrica (indicador) capaz de avaliar o seu resultado ao final.

Cliente ou sponsor - responsável por validar o escopo e receber o produto, serviço ou resultado do Projeto e implementação da solução proposta. Detém a autoridade máxima sobre o Projeto.

Patrocinador - alguém da organização-cliente que dá suporte ao Projeto, no intuito de garantir acesso às informações, viabilizar reuniões, atendimento em áreas relacionadas ao escopo, equipamentos e outros.

Obs.: Os papéis de cliente e patrocinador do Projeto podem ser acumulados pela mesma pessoa.

Comunicação - No gerenciamento da comunicação são identificadas todas as pessoas ou organizações que podem afetar ou ser afetadas pelo Projeto, com vistas a dar a devida atenção às suas necessidades e assegurar maior assertividade no atingimento dos resultados previstos no escopo.



Figura 5: Exemplo de Partes Interessadas

Documentação – o GTT promove o assentamento de toda a documentação relativa ao desenvolvimento do Projeto em processo administrativo próprio autuado para essa finalidade.

Nesse processo constam:

1. Termo de Abertura do Projeto – TAP

O Termo de Abertura do Projeto com: objetivo claro; justificativa do Projeto com indicação do problema e proposta de solução; cronograma com entregas intermediárias e entrega final, preenchido de forma sucinta, preferencialmente ocupando uma única página, permitindo maior flexibilidade para o desenvolvimento do Projeto.

2. Termo de Encerramento do Projeto – TEP

O Termo de Encerramento com: data da entrega, etapas cumpridas e resultados obtidos. O Termo põe fim às atividades do GTT, sendo o documento no qual o cliente indica se o Pro-

jeto foi desenvolvido de forma satisfatória e se atendeu a demanda inicial. Após a entrega do TEP, é feita a validação da participação do servidor pelo IFJG.

3. Relatório Final do GTT

Sumário executivo contendo uma análise qualificada do seu desenvolvimento apresentando o contexto, instrumentos e dispositivos escolhidos para solução do problema, de acordo com a necessidade e propósito apresentados pelo órgão cliente.

O Relatório Final do GTT deverá apresentar: Identificação do problema; legislação aplicável; diagnóstico; pesquisa de benchmarking; intervenção proposta; indicadores; valoração do Projeto e lições aprendidas.

MONITORAMENTO

O IFJG, além de seu papel de regulação e facilitação, atua no monitoramento das atividades do GTT desde a sua criação até o seu encerramento.

I - Reunião de Kick off – participa estimulando o engajamento do Grupo, apresentação e alinhamento das expectativas do Grupo e do cliente, com vistas a elaboração do Termo de Abertura.

II - Reunião de Assinatura do Termo de Abertura – atua como agente facilitador junto ao cliente para apresentação, validação e assinatura do TAP.

III - Reunião de Follow-up – reuniões ordinárias ou extraordinárias com o intuito de análise do cenário e prognóstico; necessidade de ajustes na proposta; definição do plano de ação; repactuação de prazos e a qualificação da proposta de solução.

IV – Intermediação de conflitos entre stakeholders.

V – Reunião de apresentação e assinatura do TEP.

VI – Boletim Mensal de acompanhamento dos projetos:

O Boletim contém:

- situação dos projetos;
- evolução;
- principais clientes;
- GTTs iniciados no ano corrente e aqueles que requerem intervenção do IFJG.

RESULTADOS

O GTT funciona como uma consultoria interna e tem gerado valor para a Prefeitura porque, além de desenvolver projetos de grande relevância, evita gastos adicionais para o Município, com a contratação de consultorias externas.



Figura 6: GTT concluídos entre 2014 e 2018

Entre 2014 e 2018 foram concluídos 61 projetos, economizando mais de R\$ 4,5 milhão aos cofres públicos com o custo evitado em contratação de consultoria externa.

Para chegarmos ao custo evitado utilizamos a seguinte fórmula:

$$CE = LC \times H \times \$$$

Onde:
 CE = Custo Evitado
 LC = número médio de Líderes Cariocas envolvidos nos projetos
 H = horas de dedicação por semana de cada LC integrante do projeto, fixada em 3 (três) horas
 \$ = valor da hora de consultoria de Líder Carioca - fixada em 50% do valor de um consultor sênior

O racional do cálculo buscou evidenciar o custo evitado com contratações de consultorias considerando o total de horas de dedicação dos Líderes Cariocas, limitado a 3 (três) horas/semana.

| | | |
|--|---|-------------------------|
| a | 50% Custo médio consultor sênior/hora | R\$ 116,50 |
| RACIONAL DE CÁLCULO 2014 a 2017 | | |
| b | Nr. componentes de GTT | 3 |
| c | Duracao total em horas | 16.272 |
| d | Estimativa de economia PCRJ com GTTs entre 2014 e 2017 (a x b x c) | R\$ 5.687.064,00 |
| RACIONAL DE CÁLCULO 2018 | | |
| e | Nr. componentes de GTT | 4,7 |
| f | Duracao total em horas | 4.407 |
| g | Estimativa de economia PCRJ com GTTs em 2018 (a x e x f) | R\$ 2.413.052,85 |
| CUSTO EVITADO TOTAL 2014 a 2018 (d + g) | | R\$ 8.100.116,85 |

Figura 7: Racional de Cáculo do custo evitado

No tocante ao valor/hora atribuído, foi utilizado como base o valor/hora de um consultor sênior, com base em dados do Programa Líder do SEBRAE, haja vista que os Líderes Cariocas reúnem as seguintes características: experiência profissional acima de 5 (cinco) anos; conhecimento técnico especializado; trabalho de alta complexidade; liderança técnica na área de atuação; capacidade de coordenar grupo de trabalho multiprofissional.

Não foram reputados no valor do custo evitado, o custo fixo e a margem de lucro do contratado praticado por consultorias externas, considerando apenas o custo hipotético dos honorários dos servidores, reduzido a 50% do valor praticado no mercado.

Não obstante o custo evitado, os servidores por se sentirem motivados a superar limites, compartilhar experiências e conhecimentos, aumentam seu engajamento, não apenas no grupo, mas em suas atividades cotidianas.

Entre 2014 e 2018, esses profissionais dedicaram mais de 20 mil horas em estudos de novas soluções para problemas da Cidade.

Para medir a percepção de valor dos GTTs pelo grupo de servidores participantes, foram criados três indicadores.

Na última pesquisa realizada, os resultados indicaram:

1. Geração de valor para a prefeitura do Rio de Janeiro: 83%
2. Melhoria de suas habilidades de gestão de projetos: 84%
3. Aumento de sua rede transversal de contatos: 97%

Como reconhecimento às propostas mais inovadoras e criativas, o IFJG realiza anualmente premiação para os GTTs nas seguintes categorias: Destaque do Ano, GTT Inovador e GTT Mais Popular.

| GTT DESTAQUE DO ANO | | |
|---------------------------------|---------------------------|-----------|
| 2015 | 2016 | 2018 |
| 1º Índice Padrão de Conservação | 1º Medidas Compensatórias | Adote.Rio |
| 2º Licenciamento Ambiental | 2º Cemitérios | |
| 3º RESITEC | 3º Ciclovias | |

| GTT INOVADOR | | |
|---------------------------------|---------------------------------|-----------|
| 2015 | 2016 | 2018 |
| 1º Nudge | 1º Nudge Bloqueio de Cruzamento | Adote.Rio |
| 2º Índice Padrão de Conservação | 2º Medidas Compensatórias | |
| 3º Avaliação 360° | 3º Telhados Verdes | |

| GTT MAIS POPULAR | | |
|---------------------------------|--------------------------------|---|
| 2015 | 2016 | 2018 |
| 1º Mentoria | 1º 1º Ano Fundamental | Banca de Avaliação do Processo Seletivo para Novos Líderes Cariocas |
| 2º WELL | 2º Ampliação Programa Mentoria | |
| 3º Índice Padrão de Conservação | 3º Estágio Probatório | |

Avaliação dos Grupos Transversais de Trabalho - GTT



Os premiados são escolhidos por meio de votação direta pelos Líderes Cariocas, membros do IFJG e clientes.

Os resultados apresentados foram tão efetivos que temos cinco novos projetos em andamento em 2019.

| FUNDACÃO JoãoGoulart | | GT | LÍDERES CARIOCAS |
|--|---------------------------------------|---|------------------|
| GTTs EM ANDAMENTO | | | |
| OBJETO | ÓRGÃO | INTEGRANTES | |
|  CHINATOWN / CHINATECH.RIO Desenvolver estudos para atrair investimentos, economia criativa, Start Up's, tecnologia do governo chinês para instalação de empresas e revitalização da região do Porto Maravilha. | SMF / Assessoria Especial de Inovação | Alexandre Alves Modesto - CVL/SUBRI/SSR-AP 1.1; Eliana Alves Rodrigues - SMU; Gabriele Guimarães - GP/CRI; Lília F. Gutman T. Paranhos Langui - SMC; Thaís Garlet Biagini - SMU | |
|  ÍNDICE DE HABITABILIDADE Construção de modelo de identificação de locais de crescimento de endemias. | SMIH | Leandro Maravilha - SMIH; Vitória Vellozo - SMS; Raquel Canellas - SMF; Alice Freitas - SMU; Pedro Ivo - SUBPD | |
|  QUALIFICAÇÃO DE ESPAÇOS SOB VIADUTOS Definir modelos de uso com vistas a melhoria urbanística, de forma a identificar parâmetros urbanísticos/edilícios, usos e atividades e critérios de aprovação e licenciamento. | SMU | Fernando Alves de Oliveira Pinto - COMLURB; Mauro Sérgio Costa Reis - SMU; Paula de Oliveira Camargo - SMU; Paulo José Affonso Vianna - SMU; Rodrigo Castro Pires - SMF | |
|  CATÁLOGO DE HEURÍSTICAS E VIESES Produção de um catálogo/glossário com índices temáticos sobre Heurísticas e Vieses aplicadas ao contexto e ao perfil da Gestão Pública brasileira. | FJG / NudgeRio | Bruna Siqueira Fernandes - SME; Eunice Barbosa Rocha - SMF; Jaime Paulino de Souza Neto - SMASDH; Jana Adriene Gaspar Libman - FJG; Michelle Valadão Vermelho Almeida - SME | |
|  IDENTIFICAÇÃO DOS LÍDERES CARIOCAS Automatizar o processo de identificação através de um sistema de identificação física e digital. | FJG | Fernanda Mara dos Santos Machado - CVL; Leonardo Lima - MULTIRIO; Marconiedson Landim Dutra - PREVIRIO; Rafaela Romero - CET-RIO; William José Oliveira dos Santos - IPLANRIO | |

CONCLUSÃO

O investimento no capital humano agrega valor ao cotidiano da instituição, traz resultados para a Cidade e aumenta o nível de engajamento dos servidores.

O engajamento em GTT proporciona benefícios tangíveis, dado o alinhamento de valores; a mobilização de força; o desenvolvimento pessoal e de sólidas relações entre os servidores, que culminam por impactar positivamente a sociedade.

Como valor agregado aos Projetos desenvolvidos, os GTTs propiciam resultados reais, positivos e duradouros ao influenciar positivamente decisões e comportamentos que aumentam a criatividade, perseverança, inteligência social, liderança, confiança e satisfação no serviço público.

Ana Cláudia Daflon Lescaut

Formada em Administração de Empresas pela UFF, Pós-graduada em Gestão Estratégia de RH pela UNESA; Gestão Executiva pela COPPEAD, Gestão da Saúde pela FDC/IEP-HSL e Políticas Públicas e Gestão Governamental pelo IUPERJ/UCM. Atua há 24 anos no setor público, e atualmente é a presidente do Instituto Fundação João Goulart.

Vinicius de Oliveira

Formado em Químico Industrial pela UFF, possui Doutorado em Saúde Pública e Meio Ambiente pela FIOCRUZ e Mestrado em Química pela UFRJ. É pós-graduado em Educação Ambiental pela UERJ, em Gestão Executiva pela COPPEAD e em Gestão Local pela UCLM/Espanha. Atua há 23 anos no setor público, e atualmente é coordenador do Programa Líderes Cariocas, no Instituto Fundação João Goulart.

Luciana Fernandes

Formada em Direito pela UNESA Com experiência de 18 anos na Administração Municipal, Especialista em Gestão Pública com Ênfase em Governo Local pela ENAP, e cursando Administração Pública pela UFF. Como assistente do Programa Líderes Cariocas, responsável pelos Grupos Transversais de Trabalho – GTT, no Instituto Fundação João Goulart.



GTT é o vencedor do Prêmio Ser Humano 2019

O case "Grupos Transversais de Trabalho" foi vencedor do Prêmio Ser Humano de 2019, promovido pela Associação Brasileira de Recursos Humanos - Seccional Rio de Janeiro, na categoria "Organização do Setor Público", sendo considerado referência por sua atuação diferenciada e práticas inovadoras, alcançando benefícios significativos, tanto quantitativos quanto qualitativos para a PCRJ.



PRÊMIO
SERHUMANO
2019 HOMENAGEM A
LUIZ CARLOS
CAMPOS

NÃO DÊ TEMPO AO TEMPO, FAÇA ACONTECER!

SERGIO FERREIRA BASTOS

Meu nome é Sergio Ferreira Bastos, sou educador de formação e tenho orgulho de dizer que também sou professor, apesar de não estar mais lecionando.

De 1990 a 2011 lecionei no horário noturno - inicialmente no ensino regular e posteriormente no ensino de Jovens e Adultos - PEJA. No meio desse período, em 2005, participei do grupo responsável pela atualização do material didático do PEJA.

No final de 2011 a escola em que eu trabalhava com o PEJA fechou as turmas da noite. Fiquei sem escola e fui convidado para ser o revisor dos cadernos didáticos de Matemática e de Ciências da Secretaria Municipal de Educação - SME.

Em março de 2012 fui um dos 170 aprovados no processo seletivo do Programa Líderes Cariocas. Como Líder Carioca e Líder Alumni, participei de 7 Grupos Transversais de Trabalho - GTTs.

Em 2013, logo após ter passado no concurso para Líder Carioca, mudei de setor dentro da SME. Deixei de avaliar os cadernos pedagógicos e fui convidado para integrar a equipe, recém-criada, do Núcleo de Informações Educacionais Estratégicas - E/NIEE. Trabalhei pouco tempo nesse núcleo, pois fui logo convidado a participar da seleção de cientista de dados para uma unidade da Casa Civil denominada PENSA. Trabalhei no PENSA por 4 anos.

Em janeiro de 2017 o PENSA foi descontinuado e fui convidado pelo Superintendente da Superintendência de Supervisão

Regional do Centro para atuar como assessor de Políticas Públicas.

Em junho de 2018 recebi do presidente da Fundação João Goulart - FJG - convite para integrar a equipe da recém-criada NudgeRio, onde estou até hoje.

Este ano participei, como funcionário público, do concurso Prêmio Espírito Público e fui um dos três vencedores da categoria Governo Digital, sendo o destaque da categoria.

Comecei minha carreira profissional como ajudante de serralheiro, passando por torneiro mecânico, professor universitário e funcionário público. No serviço público, fui professor de Matemática no Ensino de Jovens e Adultos, elaborador de material didático específico para EJA, avaliador de material didático de Matemática e Ciências, analista de dados na SME, cientista de dados no PENSA, assessor do superintendente do Centro e design de testes controlados e randomizados na NudgeRio.

Paralelo à formação profissional, fiz licenciatura em Física, mestrado em Engenharia Mecânica e doutorado em Engenharia de Produção.

A trajetória profissional apresentada aqui mostra que, mesmo após 29 anos de serviço público, ainda continuo com ânimo para buscar o novo. Em todas as fases da minha trajetória profissional procurei satisfazer minhas necessidades como indivíduo, aliando trabalho com o que gosto de fazer.

Atualmente minha força motivadora está relacionada ao que posso entregar para a sociedade e ao meu novo ambiente de trabalho.

Ao longo dos próximos 5 anos, e antes de me aposentar, gostaria de continuar fazendo o que faço hoje - ver a NudgeRio ganhar destaque no cenário nacional, como uma unidade pública que busca minimizar perdas de recursos financeiros e maximizar os benefícios para a sociedade.

No início da minha carreira profissional, trabalhei em algumas oficinas mecânicas onde o tempo não passava de jeito algum. Eu vivia olhando o relógio e a hora parecia estagnada. Era um sacrifício, mas tinha família para prover. Busquei motivação em mim mesmo, pois não queria aquilo por muito tempo. Não esperei o tempo passar! Fui em frente, tracei minhas metas e hoje estou realizado com as conquistas alcançadas.

E isso basta para que eu levante pela manhã motivado para ir trabalhar. O relógio agora não é mais meu inimigo!



Sergio Ferreira Bastos, Licenciado em Física, DSc em Engenharia de Produção, atualmente Assessor Chefe da NudgeRio da Fundação João Goulart.

Um novo ano já anuncia a sua chegada. De onde estamos, já sentimos o momento da renovação, da inovação, da reformulação de sonhos... A equipe editorial da Revista Cidade iNova deseja que as páginas em branco de hoje possam ser escritas com cases que inspirem e revelem a realização dos ideais e ideias de seus leitores.

Feliz Ano Novo!

O FAROL DA ILHA RASA

HENRIQUE COSTA FONSECA

Em qualquer lugar do mundo, toda grande cidade portuária possui um antigo farol. O Rio de Janeiro não é uma exceção. A cidade, desde meados do século XVIII, desempenha o papel de um dos mais importantes portos marítimos das Américas. Entretanto, demorou muito até que a cidade do Rio de Janeiro viesse a ter um farol a sua altura.

Essa história tem início em 1819 quando, por solicitação da Junta do Comércio, o Rei D. João VI autorizou a construção de um farol na Ilha Rasa: situada a 13km da entrada da Baía da Guanabara, rodeada de pedras íngremes, sem fontes de água e de difícil desembarque, a Ilha Rasa é a própria definição de local inóspito.

As obras de construção do farol tiveram início naquele mesmo ano, porém, em 1825, com as obras quase concluídas, um imprevisto: o navio que transportava o aparelho lenticular, vindo da França, teve toda sua carga pilhada por corsários argentinos. Depois disso, foram necessários quatro anos até que um novo aparelho lenticular chegasse e o Farol da Ilha Rasa fosse inaugurado, o que ocorreu somente no dia 31 de julho de 1829.

Já em 1880, a situação do principal farol do país, às portas da capital do império, encontrava-se bastante comprometida, precisando de reparos e modernização. Para reverter esse quadro, foram então encomendadas obras para a eletrificação do farol, que fariam deste o primeiro farol elétrico da América do Sul.

A inauguração no novo sistema luminoso ocorreu em 2 de dezembro de 1883 e, contando com a presença do Imperador D. Pedro II, às 6h28, o Farol da Ilha Rasa exibiu sua nova luz elétrica.



Fachada do Farol da Ilha Rasa.
Foto: Henrique Fonseca



Ilha Rasa e seu farol.
Foto: Henrique Fonseca

No entanto, por causa do alto custo do combustível e manutenção, a energia elétrica foi desativada em 1909, retornando à iluminação incandescente. Por outro lado, nesta mesma data, foi instalado um novo aparelho lenticular, maior do que o anterior. Fabricado pela firma Barbier, Bénard & Turenne Constructeurs (BBT), de Paris, esse aparelho, um dos maiores do mundo, ainda se encontra em funcionamento até os dias de hoje.

O Farol da Ilha Rasa é um dos cinco faróis mais antigos do país e o mais antigo em atividade ainda sobre sua torre original. É também um dos faróis mais importantes do litoral brasileiro e, junto com o Farol de Abrolhos, o de maior alcance em milhas náuticas. Entretanto, é pouco conhecido pelo carioca. Quando falamos da relação do carioca com o mar, hoje nos remetemos às praias e ao lazer, mas, no passado, o mar significava nossa ligação com o velho mundo, através dos colonizadores europeus, ou com a África, através dos africanos escravizados. Portanto, tenha sido com sentimento de aventura, ousadia e esperança, ou com sentimento de dor, angústia e sofrimento, o Farol da Ilha Rasa iluminou e pavimentou o caminho através das águas para que nossos antepassados, de onde quer que eles fossem, chegassem a esta terra.

FONTES:

DANTAS, N. A História da Sinalização Náutica Brasileira e breves memórias. Rio de Janeiro: Fundação de Estudos do Mar (FEMAR), 2000.

MARTIRE FILHO, A. Farol da Ilha Rasa: história e lendas. Revista do Clube Naval, p. 44-51, 2009.

MINISTÉRIO DA MARINHA. Elenco de Faróis. Rio de Janeiro: Imprensa Naval, 1917.

REIS, A. Histórico de pharoes existentes no Brasil e organização das respectivas repartições. Registrado em 1996 e reimpresso pelo DHN em 1999. ed. Rio de Janeiro: Imprensa Naval, 1913.

SIQUEIRA, R.; DANTAS, N. Luzes do Novo Mundo - História dos Faróis Brasileiros. Rio de Janeiro: Luminatti Editora, 2002.

Henrique Costa Fonseca – Instituto Rio Patrimônio da Humanidade (PCRJ/SMU/IRPH)

Arquiteto e urbanista pela UFF, pós-graduado em Sociologia Urbana pela UERJ e servidor municipal da Prefeitura do Rio de Janeiro desde 2006, atualmente desempenha a função de Assessor Técnico do Instituto Rio Patrimônio da Humanidade.

MELHORES DICAS E SUGESTÕES

DESIGN THINKING

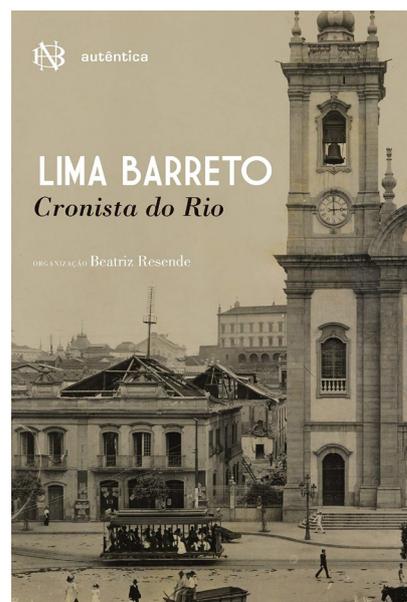
Neste kit de ferramentas de design thinking aplicado ao serviço público, preparado e lançado pela Escola Nacional de Administração Pública – ENAP, você pode acessar ferramentas em português para ajudar no desenvolvimento de projetos de inovação.

O objetivo do kit é auxiliar servidores públicos na aplicação do design thinking para solução de desafios no gover-

no. Estão ali ferramentas que permitem ampliar a empatia em relação ao cidadão, dicas para organizar um processo de ideação e seleção de ideias, ferramentas para testar as soluções, além de sugestões de como mapear os pontos chaves para implantação de um novo serviço.

Baixe o arquivo e confira!

<http://inova.gov.br/biblioteca/kit-de-ferramentas-design-thinking-aplicado-ao-servico-publico/>



LIMA BARRETO CRONISTA DO RIO

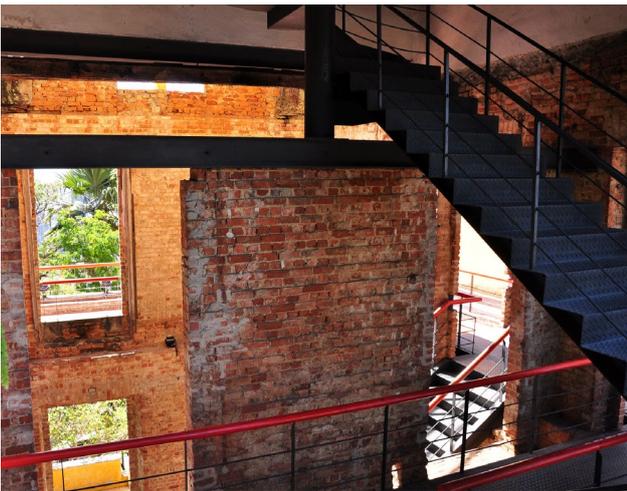
(Editora Autêntica/2017)

A pesquisadora da UFRJ Beatriz Resende, especialista na obra de Lima Barreto, reúne neste livro crônicas do autor de clássicos como "Clara dos Anjos" e "Triste fim de Policarpo Quaresma". Elas foram publicadas no final do Século XIX e início do Século XX e mostram a visão aguçada sobre um Rio de Janeiro que começava a se modernizar com as reformas do prefeito Pereira Passos. O tom crítico e politizado do escritor se mistura a impressões sobre os hábitos dos cariocas e os bairros da cidade. Da inauguração do Theatro Municipal, na Cinelândia, às obras da antiga Estrada Real de Santa Cruz – com trecho recém-batizado à época como Avenida Suburbana – todos os acontecimentos do Rio ganham o olhar de Lima Barreto.

PARQUE DAS RUÍNAS

Inaugurado em 12 de dezembro de 1997 pela Prefeitura do Rio de Janeiro, anteriormente foi residência de Laurinda Santos Lobo. Laurinda era sobrinha de Joaquim Murтинho Nobre (nome da rua onde se situa o Parque), famoso médico e fundador da homeopatia no Brasil e destacado personagem da República Velha. A casa original foi doada a Laurinda por seu tio, que a destruiu e construiu seu palacete em estilo neocolonial.

Nesta casa Laurinda Santos Lobo comandava um dos mais efervescentes salões da Belle Époque carioca. Em suas festas entretinha seus convidados com música, poesia, dança e um serviço de cozinha impecável. Heitor Villa Lobos compôs em sua homenagem a peça Quattour Impressões da Vida Mundana.



Além de uma anfitriã famosa, foi importante ativista pelos direitos da mulher, fundou e foi a primeira presidente do Movimento Sufragista Feminino, e também, personagem constante nas crônicas de João do Rio, recebendo a alcunha de “Marechala da Elegância”. Com sua morte em 1946, a casa passou por longo período de abandono. Em “Ruínas”, foi desapropriada pela prefeitura, no final dos anos 70 a pedido da comunidade local.

Os arquitetos Ernani Freire e Sônia Lopes desenvolveram o projeto final do Centro Cultural que une às ruínas do palacete neocolonial a estruturas modernistas. O Parque das Ruínas fica em Santa Teresa e apresenta uma incrível vista da cidade, quase numa visão em 360 graus. Conta com teatro, sala de exposição, circo, café e turismo.

Rua Murтинho Nobre, 169, Santa Teresa

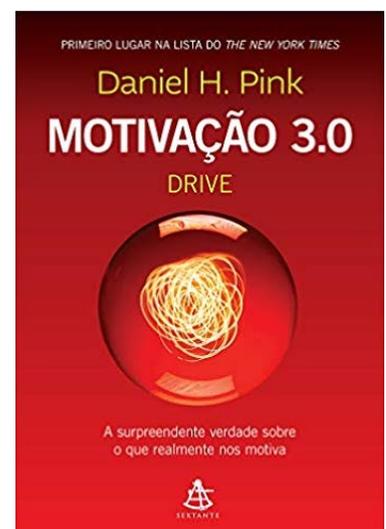
MOTIVAÇÃO 3.0

Publicado em 37 línguas e um dos livros mais vendidos e influentes dos últimos tempos, Motivação 3.0 mudou a compreensão das pessoas a respeito do que realmente nos move.

Muita gente acredita que a melhor maneira de motivar

alguém é oferecer algum tipo de recompensa, como prêmio, promoções ou dinheiro.

Segundo o autor, o segredo da alta performance e da satisfação está ligado à necessidade essencialmente humana de aprender e criar coisas novas, ter autonomia e melhorar o mundo em casa pra nós e para os outros.





RIO
PREFEITURA

JÁ ESTAMOS TRABALHANDO PARA A PRÓXIMA EDIÇÃO E QUEREMOS A SUA AJUDA PARA QUE ELA FIQUE AINDA MELHOR. TEM ALGUMA EXPERIÊNCIA PARA COMPARTILHAR? SUBMETA UM ARTIGO, MANDE UMA DICA, REVELE UM TESOURO DO RIO, OU SIMPLEMENTE DÊ A SUA OPINIÃO!



PRAZO FINAL PARA SUBMISSÃO DE RESUMOS DE ARTIGOS: FUNDAÇÃO JOÃO GOULART
01/02

PRAZO FINAL PARA A SUBMISSÃO DAS DEMAIS SEÇÕES:
15/02

Para receber os critérios de submissão e regras de formatação, envie um e-mail para:

revistacidadeinova@gmail.com

(21) 2976-3703 / 2976-1012
fundacaojoaogoulart@gmail.com
liderscariocas@gmail.com
www.rio.rj.gov.br/web/fjg

FUNDAÇÃO
JoãoGoulart