

**A JORNADA DE TRANSFORMAÇÃO EM
GESTÃO DE PESSOAS EM CAMPINAS**

**Como criar um Laboratório de
Inovação em Gestão de Pessoas
para que servidores usem
metodologias inovadoras**

2022



FICHA TÉCNICA

DIRETORA-PRESIDENTE

DA COMUNITAS

Regina Esteves

COORDENAÇÃO DA PUBLICAÇÃO

Dayane Reis

Diretora de Comunicação,
Conhecimento e Inovação da
Comunitas

Mariana Nascimento Collin

Gerente de Conhecimento e Inovação
da Comunitas

CONTEÚDO, PESQUISA E REDAÇÃO

Bruno Rizardi

Co-fundador da Catálise

Beatriz Ferreira

Líder de projetos da Catálise

Giulia Lanzaolo

Diretora de Aprendizagem e Inovação
da Catálise

Giovana Sabino

Estagiária de Projetos da Catálise

PROJETO GRÁFICO

Aline Sato

designer da Catálise

EQUIPE DA COMUNITAS

PARTICIPANTE DA JORNADA

Dayane Reis

Diretora de Comunicação,
Conhecimento e Inovação

Mariana Leila Nascimento Collin

Gerente de Conhecimento e Inovação

Maira Ferraz Torelli

Coordenadora de Projetos

Caroline Bondim Cotta

Analista de Conhecimento e
Articulação

Leandro Marques

Analista de Projetos Institucionais

EQUIPE DA FUNDAÇÃO LEMANN

PARTICIPANTE DA JORNADA

Weber Sutti

Diretor de Projetos

Clarissa Malinverni

Gerente de Gestão de Pessoas

Leticia Biaggioni

Coordenadora de Gestão Pública

Mariana Cropalato

Coordenadora da área de Lideranças
no Setor Público

EQUIPE DA CATÁLISE PARTICIPANTE

DA JORNADA

Bruno Rizardi

Co-fundador

Beatriz Ferreira

Líder de projetos

Giulia Lanzaolo

Diretora de Aprendizagem e Inovação

Bruni Conte

Co-facilitador

Giovana Sabino

Estagiária de Projetos

PARTICIPANTES DO PROGRAMA DE TRANSFORMAÇÃO DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO

CAMPINAS

Andre Brescancini de Vito

Agente de Suporte em Tecnologias
Secretaria Municipal de Gestão e
Desenvolvimento de Pessoas
andre.vito@campinas.sp.gov.br

Camila Fernanda Santana Scarabelo

Analista de Gestão de Pessoas
Secretaria Municipal de Gestão e
Desenvolvimento de Pessoas
scarabelo.camila@gmail.com

**Isabella Guimarães Lucinda de
Carvalho**

Analista de Gestão de Pessoas
Secretaria Municipal de Gestão e
Desenvolvimento de Pessoas
isabella.carvalho@campinas.sp.gov.br

Milena de Senne Ranzini

Analista de Gestão de Pessoas
Secretaria Municipal de Gestão e
Desenvolvimento de Pessoas
milena.ranzini@campinas.sp.gov.br

Patricia Quito de Oliveira

Analista de Gestão de Pessoas
Secretaria Municipal de Gestão e
Desenvolvimento de Pessoas
patricia.quito@campinas.sp.gov.br

Victor Martins Lobo

Analista de Gestão de Pessoas
Secretaria Municipal de Gestão e
Desenvolvimento de Pessoas
victor.lobo@campinas.sp.gov.br

Fábio Henrique Fedrizzi Custódio

Diretor de Apoio à Gestão e Projetos
Integrados
Secretaria Municipal de Gestão e
Desenvolvimento de Pessoas
fabio.custodio@campinas.sp.gov.br

Daniilo De Moraes

Assessor
Secretaria Municipal de Gestão e
Desenvolvimento de Pessoas
daniilo.moraes@campinas.sp.gov.br

Elaine Perez

Assessora
Secretaria Municipal de Gestão e
Desenvolvimento de Pessoas
elaine.pinheiro@campinas.sp.gov.br

Dário Saadi

Prefeito
dario.saadi@campinas.sp.gov.br

SOBRE A COMUNITAS E O HUB DE INOVAÇÃO

A Comunitas é uma organização da sociedade civil especializada em modelar e implementar **parcerias** sustentáveis entre os setores público e privado, gerando maior impacto do investimento social, com foco na melhoria dos serviços públicos e, conseqüentemente, da vida da população.

A instituição é independente, apartidária e sem fins lucrativos, formada por uma governança compartilhada, constituída por lideranças públicas e privadas, que têm em comum o espírito público que busca a transformação positiva do país.

A Comunitas desenvolve ações nos âmbitos estadual e municipal e também investe em gestão e disseminação do conhecimento gerado a partir das iniciativas realizadas com o objetivo de incentivar a replicabilidade de boas práticas.

Todas as iniciativas da organização possuem o objetivo de contribuir para que os gestores públicos sejam atores-chave na construção de uma administração pública transparente e aberta ao diálogo com a sociedade, capaz de responder às demandas por políticas sociais com eficiência, qualidade e responsabilidade.

As Jornadas de Conhecimento e Inovação formam parte da atuação do InovaJuntos, Hub de Inovação em Políticas Públicas. Criado em 2019 pela própria Comunitas, trata-se de um espaço de fomento à inovação no setor público. O Hub conecta atores, fortalece as capacidades para inovar dos gestores públicos e

apoia governos municipais e estaduais na geração de soluções criativas para seus problemas.

As Jornadas também contribuem para completar o ciclo do conhecimento em gestão pública, garantindo a sua circulação entre governos para estimular a inovação na administração pública e qualificar os governos locais. Nesse sentido, o intuito das Jornadas é o de que o conhecimento não fique preso, mas que ele seja usado para alimentar novas iniciativas. As Jornadas seguem o fluxo do conhecimento, iniciando em experiências que receberam apoio específico da Comunitas até chegar a governos que recebem esse novo conhecimento, contemplando todo o processo de absorção e incorporação com o fim de desenvolver iniciativas semelhantes inspiradas na ação de outros territórios.

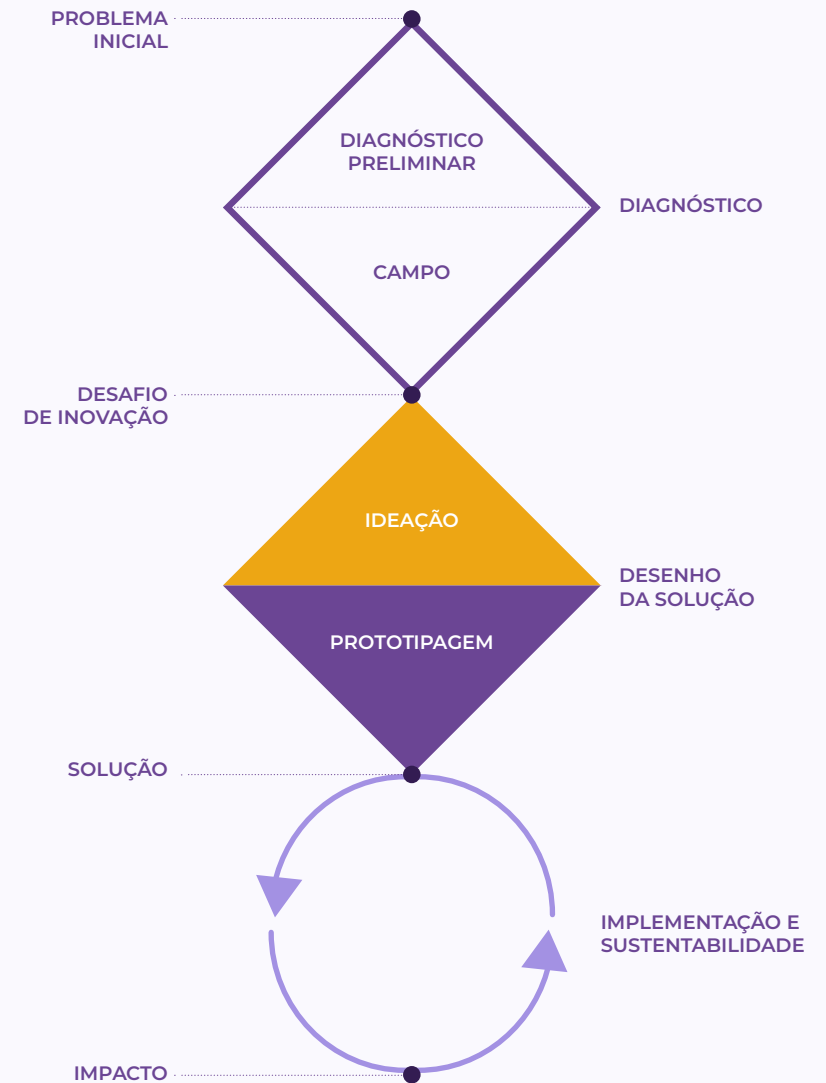
SOBRE O PROGRAMA DE TRANSFORMAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS

O Programa de Transformação em Gestão de Pessoas no Setor Público é uma jornada que **acompanhou seis municípios espalhados por três regiões no Brasil** no desenho e desenvolvimento de soluções criativas, adaptativas e experimentais, para diferentes desafios da gestão de pessoas.

Iniciado em fevereiro de 2022, o Programa é uma realização do **InovaJuntos**, o hub de inovação de políticas públicas da Comunitas, que busca fomentar a inovação no setor público.

Conduzidas por meio de processos de inovação, as equipes desenvolveram pilotos de projetos capazes de transformar o jeito que a gestão de pessoas é feita em suas cidades. Pilotar uma solução significa implementar a primeira versão de uma solução em seu contexto real. Assim, suas lacunas podem ser identificadas e ajustadas rapidamente e com alta precisão, aumentando as chances de sucesso da solução em seu contexto real.

Para saber mais sobre a metodologia do programa, ter acesso às suas ferramentas e saber detalhes da jornada, acesse o Guia para Transformação de Pessoas no Setor Público, na Rede Juntos: <https://bit.ly/rede-juntos>.



Metodologia usada no Programa de Transformação em Gestão de Pessoas

CARTA DA EQUIPE DE CAMPINAS

A gestão pública pode ser terreno fértil para novos olhares e ideias, promovendo mudanças e inovações que fazem do Estado mais eficiente em suas entregas. Esse espaço, porém, deve ser criado e fomentado de forma proativa, promovendo a agenda de inovação para que ela faça parte da cultura organizacional do setor público.

Uma das maneiras de fazer isso é por meio de Laboratórios de Inovação, que são equipes que colaboram em projetos e ações que buscam promover a mudança de práticas e conceitos dentro da administração pública. Pautados em metodologias que vêm do mundo do design, tecnologia e gestão de projetos, os Laboratórios apoiam órgãos públicos a criar ou melhorar serviços e processos, aumentando a capacidade do governo de entregar valor à sociedade.

Partindo desse olhar, pretende-se fomentar o surgimento de um Laboratório de Inovação em Gestão de Pessoas, com foco na alavancagem de projetos e melhoria de processos em gestão de pessoas, criando oportunidades para que os servidores públicos possam trabalhar melhor em prol da sociedade.

PONTO DE PARTIDA

A Prefeitura Municipal de Campinas buscava compreender **como poderiam reestruturar a Escola de Governo e Desenvolvimento do Servidor (EGDS) para que ela promova processos de inovação na oferta de ações educacionais considerando que a equipe não está preparada para a mudança.** Ao entrevistar funcionários da Prefeitura, a equipe de Campinas notou que muitos servidores **não achavam os seus processos aplicados satisfatórios para atender aos problemas que enfrentam.**

Partindo disso, a equipe, durante a jornada, desenhou e testou um **Laboratório de Inovação em Gestão de Pessoas para que os servidores da Secretaria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (SMGDP) possam realizar seus processos com o uso de metodologias inovadoras.**

Campinas identificou que...

- ▶ havia ausência de soluções encontradas;
- ▶ metodologias já acomodadas e propagadas não abarcavam as necessidades dos servidores;
- ▶ servidores sentiam-se insatisfeitos com as metodologias usadas;
- ▶ e havia muitos gastos de recursos e tempo.

A solução pensada pela equipe busca...

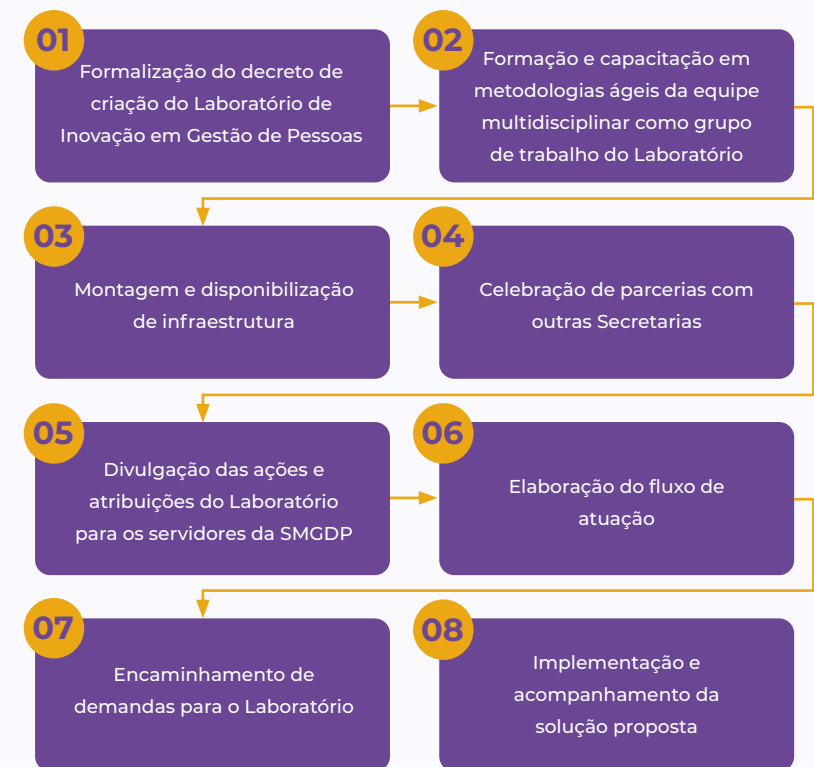
- ▶ oferecer suporte para pensar e ratificar ideias;
- ▶ mudar processos que não estejam satisfatórios;
- ▶ atender as demandas dos servidores com maior qualidade e eficiência;
- ▶ e melhorar a racionalização e otimização dos serviços prestados.

Neste documento você conhece a solução proposta por Campinas, que tem como principal objetivo **construir um ambiente referência para a execução de processos utilizando metodologias inovadoras.**

LABORATÓRIO DE INOVAÇÃO DE CAMPINAS

PROBLEMA CENTRAL: Como podemos reestruturar a EGDS para que ela promova processos de inovação na oferta de ações educacionais?

PÚBLICO-ALVO: Servidores da Secretaria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (SMGDP), representantes de gestão de pessoas das Secretarias Municipais e gestores



PASSO A PASSO DA SOLUÇÃO

01

Formalização do decreto de criação do Laboratório de Inovação em Gestão de Pessoas

O primeiro passo para a criação de um Laboratório de Inovação é formalizar com as lideranças e por instrumentos, preferencialmente oficiais, a criação do laboratório ou grupo de trabalho.

02

Formação e capacitação em metodologias ágeis da equipe multidisciplinar como grupo de trabalho do Laboratório

A equipe do laboratório deve ser capacitada em metodologias de inovação, de acordo com seus objetivos. Por exemplo, se é um laboratório focado em projetos ágeis, a equipe deve ser capacitada em metodologias ágeis.



Como um dos objetivos é 'mapear os processos', 'reestruturar os processos'... isso impacta, enquanto órgão central, nas atividades de todas as Secretarias [...]. Então, é necessário desde o começo trazer junto as lideranças e as pessoas que trabalham nessas áreas, para fazer a comunicação e criar um sentimento de pertencimento dessas pessoas nas transformações que estão sendo construídas (pelo Laboratório).

- MEMBRO DA EQUIPE DE CAMPINAS

03

Montagem e disponibilização de infraestrutura

O laboratório também deve dispor de um espaço (físico ou virtual) no qual pode atuar e realizar reuniões, oficinas e demais atividades relacionadas às entregas da iniciativa. Dessa forma, é importante estabelecer encontros recorrentes de equipe para planejamento.

04

Celebração de parcerias com outras Secretarias

Para promover a agenda de inovação, um dos pontos principais é estabelecer parcerias com outras secretarias e órgãos. Nesses acordos, podem-se estabelecer a relação de serviços e contrapartidas, conferindo ao laboratório o papel de trabalhar em projetos ou agendas de inovação de forma colaborativa.

05

Divulgação das ações e atribuições do Laboratório para os servidores da SMGDP

Nem sempre é claro o papel de um laboratório de inovação. Por isso, é bastante relevante a comunicação e promoção dos objetivos e serviços da iniciativa para os demais servidores da Prefeitura.

[Acesse o QR Code ao final para acessar o material](#)

06

Elaboração do fluxo de atuação

Uma vez apresentado o laboratório, deve-se também comunicar o fluxo de atuação, ou seja, por quais vias e em quais contextos o laboratório pode ser demandado

por outros órgãos. Estabelecer regras para aceitação de projetos e outras iniciativas permite que o laboratório possa focar em seu propósito, deixando de lado o que não é prioritário.

07 Encaminhamento de demandas para o Laboratório

A equipe do laboratório deve decidir como encaminhar as demandas que chegam, propondo projetos ou outras ações que possam responder às necessidades dos órgãos demandantes.

Implementação e acompanhamento da solução proposta

08 Uma vez aceita a proposta do laboratório, a equipe acompanha o desenvolvimento e implementação das ações ou projetos, de forma a colaborar com a equipe do órgão demandante para garantir as entregas e promover mudanças positivas.



Acesse os modelos de documentos do projeto no QR Code acima

DICAS PARA A REPLICABILIDADE

Durante a jornada, o município de Campinas contou com mentoria da Iracema Keila Castelo Branco, Subsecretária de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas do Estado do Rio Grande do Sul, e da Rafaela Bastos, presidente da Fundação João Goulart da prefeitura do Rio de Janeiro. A partir desses apoios, foram levantados algumas dicas a serem consideradas ao escalar ou replicar a solução:

01

É preciso comunicar a política para os servidores de forma que eles entendam como e porquê estão sendo capacitados e porque esse investimento impulsiona a Prefeitura a partir dessa capacitação.

02

Ao formalizar o Laboratório de Inovação em Gestão de Pessoas é essencial ter bastante clareza sobre a linha de Gestão de Pessoas seguida para que o encadeamento das ações do Laboratório obtenha sucesso.

03

Como a reestruturação de processos gera impacto nas atividades de todas as Secretarias, a comunicação e inclusão dos profissionais de Gestão de Pessoas atuantes em ambientes impactados é essencial para criar um senso de pertencimento e evitar o sentimento de deslocamento.



Realização:



Apoio:



Parceria técnica:

