



**Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos
de Jundiaí
Procedimento de Manifestação de Interesse Social (PMIS)**

Março de 2023

1. INTRODUÇÃO

Criar formas mais eficientes e produtivas de entregar serviços de qualidade à população é um desafio constante, que motiva gestores públicos, universidades e organizações da sociedade civil (OSCs) a apresentarem soluções inovadoras para os problemas vivenciados pela administração pública. Inovar na gestão pública não é importante apenas para fazer melhor aquilo que já se faz com frequência, mas, principalmente, para criar novas formas de trabalhar e entregar melhores resultados para a população.

Tema chave para o aumento da eficiência e efetividade das políticas públicas é a construção de uma rede de profissionais públicos comprometidos, capacitados e motivados para ocupar funções estratégicas. Respeitando as prerrogativas e funções das formas tradicionais de ingresso do setor público – concurso público e cargos de livre nomeação –, há no país diversas iniciativas para integrar, seja em funções de apoio ou liderança, pessoal qualificado e motivado. Os programas variam em formato, extensão e conformação jurídica, mas têm um objetivo comum: apoiar governos na melhoria da gestão de pessoas, por meio da atração, pré-seleção e desenvolvimento de profissionais qualificados e disponíveis à execução de programas e políticas públicas.

O Vetor Brasil foi uma das organizações da sociedade civil pioneiras no incentivo e apoio às iniciativas dessa natureza. Desde a sua fundação, em 2015, vem atuando por meio da atração, pré-seleção e desenvolvimento de profissionais públicos, com o programa *Trainee de Gestão Pública* (com mais de 80 mil inscritos nos processos seletivos) e de programas de seleção customizada. O Vetor Brasil já celebrou parcerias com mais de 270 órgãos públicos, de mais de 70 governos parceiros, oferecendo oportunidades de experiência na gestão pública para mais de 1.000 pessoas.

A missão do Vetor Brasil é criar uma rede engajada e diversa que potencialize o setor público brasileiro, aprimorando as capacidades estatais e, com isso, a qualidade dos serviços públicos oferecidos a quem mais precisa. O Vetor Brasil acredita que o governo é o melhor instrumento de promoção de impacto social em escala e, portanto, atua para

potencializá-lo, e nunca o substituir, por meio dos processos de atração, pré-seleção e formação de profissionais para comporem equipes de alto desempenho no setor público.

Com o intuito de inovar mais uma vez e de auxiliar a formação de lideranças habilitadas a execução de projetos estratégicos que visam a inovação de projetos e processos, modernização da máquina pública e implementação de um novo modelo de gestão de pessoas com foco na inovação da Prefeitura Municipal de Jundiáí, o Vetor Brasil apresenta, por meio desta Manifestação de Interesse, o detalhamento da proposta de criação de uma **“Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos de Jundiáí”**

O detalhamento da proposta será realizado em quatro etapas. A primeira dedica-se a apresentar o fundamento e a adequação jurídica da proposta. Destacam-se, nesse ponto, a pertinência da apresentação do programa por meio da chamada Manifestação de Interesse Social (MIS) e a possibilidade de sua efetivação por meio da celebração de um Termo de Fomento. A segunda é voltada a detalhar o funcionamento da Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos e o papel de cada uma das instituições e organizações envolvidas.

A terceira etapa explica como se dará a integração da Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos proposta com a atuação da Prefeitura Municipal de Jundiáí e demais áreas envolvidas no desenvolvimento do programa. Na quarta etapa, são apresentados os custos estimados da Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos e uma proposta de cronograma de execução.

Por fim, apresenta-se um resumo com as informações críticas sobre o programa proposto. Com as informações aqui apresentadas espera-se contribuir para que a Prefeitura Municipal de Jundiáí, especialmente a unidade de gestão envolvida, possa realizar as etapas subsequentes, tais como a realização de chamamento público e a celebração do Termo de Fomento, transformando em realidade a inovação aqui proposta.

2. FUNDAMENTO E ADEQUAÇÃO JURÍDICA

O Procedimento de Manifestação de Interesse Social (“PMI”) – por vezes, também tratado como Manifestação de Interesse Social (“MIS”), “Solicitação de Propostas”,

“Solicitação de Manifestação de Interesse” e “procedimento de solicitação de propostas” – é um instituto do direito administrativo, conformado como processo formal aberto e de caráter consultivo, que permite a cidadãos e pessoas jurídicas de direito privado apresentarem propostas e subsídios à administração pública a fim de contribuir com as diversas modalidades de contratações públicas, amplamente compreendidas.

¹Trata-se, portanto, de um aprofundamento do direito fundamental de petição, previsto no artigo 5º, XXXIV, alínea “a” da Constituição Federal de 1988, que concretiza princípios, diretrizes e fundamentos básicos regentes da administração pública brasileira, como a publicidade, a transparência, a participação social e a gestão pública democrática.

Tal ferramenta está prevista na legislação federal ao menos desde a edição da Lei 8.987, de 13 de fevereiro de 1995, que dispõe sobre o regime de concessão e permissão de serviços públicos e, em seu artigo 21, trata da possibilidade de seu uso. A partir de então, a utilização de PMIs vem sendo fortemente alargada, impulsionada pela difusão de dispositivos normativos, editados pelos diversos entes federativos, que preveem e adensam a regulamentação de seu emprego, sobretudo em etapa anterior a processos de contratações e parcerias promovidos pelo poder público.

Para os fins da presente manifestação, merece destaque o instrumento do Procedimento de Manifestação de Interesse Social, previsto na Lei n. 13.019/2014, que estabelece o regime jurídico das parcerias entre a administração pública e as organizações da sociedade civil, em regime de mútua cooperação, para a consecução de finalidades de interesse público e recíproco. A Seção VI do Capítulo II do referido diploma regula a utilização do PMIS no âmbito do regime de parcerias, sendo que seu artigo 18 define o chamado Procedimento de Manifestação de Interesse Social (PMIS) como *“instrumento por meio do qual as organizações da sociedade civil, movimentos sociais e cidadãos poderão apresentar propostas ao poder público para que este avalie a possibilidade de realização de um chamamento público objetivando a celebração de parceria”*.

¹ Nesse sentido, ver: CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de Direito Administrativo*. Atlas: São Paulo, 2018, pp. 443; e SCHIEFLER, Gustavo Henrique Carvalho. *Procedimento de Manifestação de Interesse (PMI): Solicitação e Apresentação de Estudos e Projetos para a Estruturação de Concessões Comuns e Parcerias Público-Privadas*. Dissertação (Mestrado), UFSC, 2013.

No âmbito do Município de Jundiaí, a aplicação da Lei Federal nº 13.019/2014 foi regulamentada por meio do Decreto municipal nº 26.773, de 22 de dezembro de 2016. O referido Decreto municipal previu, em seu artigo 8º:

[...] o Procedimento de Manifestação de Interesse Social - PMIS como instrumento por meio do qual as organizações da sociedade civil, movimentos sociais e cidadãos poderão apresentar proposição à Secretaria ou ao ente da Administração Pública Municipal competente sobre o objeto, para que se avalie a possibilidade de realização de chamamento público objetivando a celebração de parceria.

Ao se referir à previsão de utilização de Manifestação de Interesse no âmbito do regime de parcerias da Administração Pública, José dos Santos Carvalho Filho pontua que “[a] **ideia é inegavelmente democrática, pois permite ao cidadão, isoladamente ou por meio de movimentos sociais, e também a organizações da sociedade civil oferecer propostas à Administração, no sentido de ser realizado chamamento público com o propósito de firmar parceria**”². Em dissertação dedicada ao estudo do instituto, Gustavo Henrique Carvalho Schiefler defende que “o **Procedimento de Manifestação de Interesse é instrumento com potencial para propiciar meio eficiente e democrático para a estruturação de soluções às necessidades da Administração Pública**”³.

Ante o exposto até aqui, infere-se que a MIS: (i) é instrumento de participação social que permite que cidadãos e organizações da sociedade civil contribuam com as atividades da administração pública, a partir da apresentação de propostas e subsídios de aprimoramento de serviços públicos e programas de ação governamental, especialmente no que tange à busca de soluções inovadoras na gestão pública no âmbito de parcerias com organizações da sociedade civil; e (ii) adequa-se perfeitamente aos objetivos da presente Proposta, que se almeja apoiar o desenvolvimento de lideranças e fomento de um modelo de gestão pública intersetorial para a condução dos projetos e processos da Prefeitura Municipal de Jundiaí.

² CARVALHO FILHO, *ob. cit.*, p. 443.

³ SCHIEFLER, *ob. cit.*, p. 35.

Vale ressaltar que, como ficará claro nesta Manifestação, a presente Proposta cumpre à risca os três requisitos de admissibilidade de MIS previstos no artigo 19 da Lei 13.019/2014 e artigo 9º do Decreto Municipal de Jundiaí 26.773/2016: (i) a identificação do subscritor da proposta, a entidade Vetor Brasil; (ii) a indicação do interesse público envolvido, concernente à adoção de ações governamentais, em parceria com organizações da sociedade civil, com vistas ao apoio à Prefeitura Municipal de Jundiaí; e (iii) o diagnóstico da realidade que se quer aprimorar, com indicação de viabilidade, custos, benefícios e prazos das ações pretendidas - elementos esses detalhados com rigor nos itens seguintes desta Proposta.

Demonstrada a pertinência e adequação jurídica da apresentação do programa por meio de MIS e o preenchimento de seus requisitos legais – nos termos aqui expostos, cabe abordar a possibilidade de efetivação da Proposta por meio da celebração de um **Termo de Fomento**.

Pelo regime geral estabelecido na Lei 13.019/2014, conforme didaticamente explicado pelo jurista José dos Santos Carvalho Filho⁴, parcerias entre o Poder Público e organizações da sociedade civil podem ser formalizadas a partir de três instrumentos distintos: (i) *termo de colaboração*, mecanismo pelo qual são firmadas parcerias que envolvam a execução de atividades de interesse comum propostas pela Administração Pública, mediante mútua cooperação e envolvendo transferências de recursos (cf. arts. 2º, VII e 16 da Lei); (ii) *termo de fomento*, instrumento utilizado para estabelecer parcerias com organizações da sociedade civil a partir de propostas apresentadas por estas para atividades comuns mediante mútua cooperação e envolvendo transferência de recursos (cf. arts. 2º, VIII e 17 da Lei); ou (iii) *acordo de cooperação*, que se presta à formalização de parcerias que não envolvam transferências de recursos (cf. art. VIII-A da Lei).

Ainda que os três instrumentos sejam adequados para a formalização de parcerias de cooperação mútua para a consecução de finalidades de interesse público, há, portanto, diferenças importantes nas hipóteses de utilização a serem observadas. A partir dessas diferenciações, há que se considerar os seguintes aspectos atinentes ao caso em análise: (i) o presente PMI serve como veículo para apresentação espontânea de proposta elaborada por organização da sociedade civil, o que afasta a possibilidade de utilização de

⁴ CARVALHO FILHO, *ob. cit.*, p. 442-443.

termo de colaboração; e (ii) a proposta em questão pressupõe a transferência de recursos da administração pública para a entidade parceira, impedindo a formalização via acordo de cooperação. Assim, o Termo de Fomento, instrumento voltado à celebração de parcerias a partir de iniciativa da própria sociedade civil, é o instrumento correto a ser utilizado para concretização da Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos tal como proposto nessa Manifestação de Interesse.

Para além do aspecto formal, vale jogar luz sobre a função administrativa do Termo de Fomento e sua adequação material ao presente caso, tal qual indica descrição do instrumento em livro publicado pela Secretaria de Governo da Presidência da República, onde o Termo de Fomento é definido como a ferramenta para “incentivar e reconhecer ações de interesse público desenvolvidas pelas organizações da sociedade civil”⁵ e implementar inovações na gestão pública, sendo que “[o] fomento às iniciativas das OSCs amplia a participação social das OSCs na gestão pública democrática, na medida em que apoia propostas que arejam a ação estatal, amplifica o alcance de ações de interesse público desenvolvidas ou criadas pelas OSCs, além de estimular novas tecnologias sociais”⁶.

Conclui-se, portanto, que:

(i) o PMIS é instituto adequado para a apresentação espontânea da Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos da Prefeitura Municipal de Jundiaí, a ser realizada como forma de auxiliar e impulsionar lideranças na implementação do modelo de gestão pública pautado na inovação em projetos e processos, planejamento e execução de políticas públicas intersetoriais, com foco na melhoria dos serviços do município;

⁵ Trata-se da publicação: *Entenda o MROSC: Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil: Lei 13.019/2014*. Secretaria de Governo da Presidência da República, Laís de Figueirêdo Lopes, Bianca dos Santos e Viviane Brochardt – Brasília: Presidência da República, 2016, p. 23.

⁶ Secretaria de Governo da Presidência da República, *ob. cit.*, p. 23.

(ii) o presente PMIS cumpre os requisitos legais de admissibilidade; e que

(iii) caso interesse à Administração da Prefeitura Municipal de Jundiaí levar à frente a Proposta, pelas características do caso concreto e do objetivo transversal de potencializar a formação de lideranças municipais, o instrumento adequado, tanto do ponto de vista formal como material, para a formalização futura de parceria com organização da sociedade civil é o Termo de Fomento, com suas particularidades definidas pela Lei 13.019/2014 e pelo Decreto Municipal nº 26.773/2016

3. JORNADA DE DESENVOLVIMENTO DE PROFISSIONAIS PÚBLICOS DE JUNDIAÍ

A Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos de Jundiaí é um modelo de parceria inovador que tem como propósito apoiar o desenvolvimento de lideranças públicas em competências técnicas e socioemocionais, como meio de fortalecer suas atuações e formar times hábeis para atuar diante das necessidades latentes do setor público. O programa contempla 4 diferentes etapas:

(i) na primeira etapa, o grupo de profissionais públicos participantes passa por um processo de *assessment* (online), voltado a diagnosticar as principais fortalezas e pontos de desenvolvimento do grupo, com base em uma matriz com competências socioemocionais e técnicas, fundamentais para o serviço público;

(ii) na segunda etapa, o grupo passa por 8 trilhas de conhecimentos (online síncronas e assíncronas), visando fortalecer e desenvolver as competências inicialmente avaliadas, juntamente com um processo de mentoria, personalizada à necessidade principal de cada participante, e também tutoria em grupo, alinhada ao debate e a resolução de desafios públicos locais;

(iii) na terceira etapa e após finalizadas as trilhas formativas, se realizará uma imersão presencial com intuito de assentar de forma dinâmica e experiencial, os

conhecimentos gerados ao longo de toda a Jornada, acomodar os conhecimentos adquiridos e fortalecer networking entre os participantes do programa, visando a criação de um senso de rede entre os participantes. Com a imersão presencial, os participantes têm a oportunidade de aprofundar os vínculos criados durante todo o processo, contribuindo, assim, para a criação de uma rede forte e colaborativa dentro do serviço público local;

(iv) na quarta e última etapa, todos os participantes passam por uma avaliação de desenvolvimento final (replicação do *assessment* inicial), a fim de analisar qualitativamente e quantitativamente a curva de desenvolvimento em cada competência, individualmente e de todo o grupo.

O Vetor Brasil, ancorado em práticas referenciadas nacional e internacionalmente, inclusive através da literatura especializada, desenvolve a Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos, no formato proposto, pois identifica que, a partir dos potenciais resultados do programa, a capacidade estatal dos governos é elevada. Esta convicção está baseada no local de incidência deste programa, no caso, o desenvolvimento direto de lideranças públicas, tal como, no caráter inovador e escalável relacionado com a atuação no eixo de gestão de pessoas nos governos.

No Brasil, a discussão sobre gestão de pessoas e lideranças públicas está em plena expansão. Em 2022, no Congresso de Conselho Nacional de Secretários de Estado da Administração (CONSAD) - um dos mais relevantes encontros para discussão de temáticas relacionadas à gestão pública no Brasil, os debates acerca da gestão de pessoas e formação de lideranças no setor público foram um dos eixos centrais do encontro. Dentre todos os painéis de compartilhamentos de cases de sucesso do evento, considerando todas as 10 temáticas discutidas, aproximadamente 23,30% estavam relacionados ao tema de gestão de pessoas ou formação de lideranças públicas.⁷ Este dado aponta a relevância deste tipo de pauta na agenda da gestão pública brasileira.

⁷ Consulta feita com base nas informações da programação da 11ª Edição do Congresso do Conselho Nacional de Secretários de Estado da Administração
<https://congressoconsad.com.br/wp-content/uploads/2022/03/programac%CC%A7a%CC%83o-consad-paineis-v04-22-Mar-22.pdf>

A inovação no Setor Público é um tema presente nas principais discussões sobre o futuro da gestão pública nos maiores centros políticos do mundo. Um exemplo disso, foi a Conferência "Inovando o setor público: das ideias ao impacto" realizada em 2014 pela OCDE, em que como o título traz, o principal foco foi a discussão da implementação de processos e projetos inovadores na administração pública. Como resultado desta conferência foram apresentadas quatro ações que precisam ser executadas para promover a inovação do setor público: *concentre-se nas pessoas, coloque o conhecimento em prática, trabalhem juntos e repense as regras*.

Inspirado nessas diretrizes da OCDE e na experiência que o Vetor Brasil possui desde 2015 no apoio a governos de todo o Brasil, que foi desenhada a Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos - com foco na desenvolvimento de competências técnicas e socioemocionais de profissionais já alocados em governos com o perfil para se tornarem lideranças e referências na inovação e aprimoramento da gestão pública.

Dessa forma, o Vetor Brasil optou por trabalhar, entre outros públicos, com gestores públicos, pois visualiza que a gestão de pessoas é a “[...] coluna vertebral do governo” (LEITE, 2022). Sendo, por isso, central na discussão sobre a melhoria da qualidade dos serviços públicos prestados pelo Estado.

Amparada em boas práticas, inclusive no âmbito internacional⁸, a Prefeitura Municipal de Jundiáí vem, progressivamente, realizando reformulações administrativas para o fomentar a qualidade e coordenação dos projetos públicos executados pelo poder executivo. A gestão municipal investiu esforços em uma reorganização da governança administrativa, onde a pauta da intersetorialidade do planejamento das políticas públicas ganhou protagonismo. O processo de construção da nova estrutura organizacional resultou em dispositivos legais como o Decreto nº 29.732 de 10 de fevereiro de 2021⁹, que

⁸Plano de Governo de Jundiáí (2021- 2024)

https://divulgacandcontas.tse.jus.br/candidaturas/oficial/2020/SP/66192/426/candidatos/619787/5_1600806914605.pdf

⁹Decreto Municipal nº 29.732/2021

<https://jundiai.sp.gov.br/financas/wp-content/uploads/sites/12/2021/03/decreto-no-29732-de-10-de-fevereiro-de-2021-1.pdf>

hoje rege a nova governança da Prefeitura e foi responsável por institucionalizar, por exemplo, as diretrizes da política de governança da administração pública local.

A adoção do novo modelo de gestão também resultou na revisão do modelo de gestão adotado anteriormente. Com o novo padrão de governança ficou estabelecido o modelo sistêmico de administração organizado em plataformas de serviço, que tem como premissas estruturantes “à inovação das estruturas administrativa e de gestão, à otimização dos recursos e à melhoria dos indicadores socioeconômicos e ambientais do Município” JUNDIAÍ (2017).¹⁰

Essa dinâmica de atuação, através das plataformas de serviços, é orientada com objetivo de que as unidades de gestão do município não apenas acompanhem, mas sejam integradas, holisticamente, na concepção, planejamento e execução das políticas públicas. Para a efetivação do modelo proposto, gestores, da estrutura política, técnica-administrativa e servidores, têm o desafio de incorporar o novo paradigma em suas rotinas diárias, ou seja, as diretrizes firmadas nos instrumentos municipais necessitam ser materializadas, de maneira encadeada, desde a liderança executiva das unidades de gestão, até os servidores que estão executando procedimentos operacionais nos equipamentos sociais da cidade. Assim, adotar capilaridade ao novo marco administrativo é um dos desafios latentes.

Dado o reconhecimento do papel da liderança, como eixo fulcral para o exercício efetivo da governança pública¹¹ e a incumbência estratégica, sobretudo no contato perene com o cidadão beneficiário da política governamental, que é exercida pelos gestores de equipamentos sociais, pode-se considerar, portanto, que os gestores de equipamentos sociais, como UBS e CRAS, e diretores escolares, são atores fundamentais no novo modelo administrativo empreendido pela Prefeitura Municipal de Jundiaí. Seja no exercício da

¹⁰Decreto Municipal nº 26.796/2017

https://transparencia.jundiai.sp.gov.br/wp-content/uploads/Decreto-26_796_17_-_Plataformas-de-Serviços.pdf

¹¹Política de governança da administração pública:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/d9203.htm e

Apresentação do Decreto Municipal nº 29.732/2021

<https://jundiai.sp.gov.br/financas/wp-content/uploads/sites/12/2021/03/decreto-no-29732-de-10-de-fevereiro-de-2021-1.pdf>

plena liderança junto às suas equipes, como também na adoção de diretrizes estratégicas que são transversais na rotina de atuação dos equipamentos citados.

Diante do cenário exposto, a Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos de Jundiaí tem o objetivo de formar profissionais públicos, dos equipamentos sociais municipais, para liderar as ações prioritárias da gestão, no sentido de impulsionar e direcionar suas equipes, bem como fomentar a capacidade dos gestores de planejar e executar política públicas transversais no eixos de saúde, educação e assistência social.

A Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos visa contribuir para o fortalecimento de lideranças públicas, com **aumento da eficiência e efetividade da gestão de pessoas no governo**. Este programa se propõe a:

- a. Desenvolver profissionais públicos através do fortalecimento de competências técnicas e socioemocionais fundamentais na entrega de serviços públicos e no desenvolvimento de lideranças melhor preparadas para desafios complexos;
- b. Formar times preparados para agir diante dos diferentes problemas públicos latentes em nossa sociedade,
- c. Fortalecer uma rede de profissionais engajados com o desenho e implementação de políticas públicas transversais;
- d. E, por consequência, ofertar serviços de melhor qualidade para a sociedade de Jundiaí, que acompanhem a complexidade dos problemas propostos e se tornem referência em suas áreas temáticas.

3.1. Do Funcionamento da Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos de Jundiaí

A Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos se propõe a impulsionar o desenvolvimento de **188 gestores de equipamentos sociais de Jundiaí**, fomentando competências relacionadas à liderança, gestão de pessoas e colaboração em rede. Para atingir o objetivo do programa, serão selecionados pela Prefeitura Municipal de Jundiaí os gestores dos equipamentos sociais que farão parte de toda jornada de desenvolvimento proposta.

A jornada do programa se inicia com a aplicação da avaliação multidimensional de competências (*assessment*), a partir da metodologia desenvolvida pelo Vetor Brasil¹². Nesta etapa, os participantes participam do formulário de coleta de dados bases (pessoais, profissionais e acadêmicos); teste de perfil; questionário de cultura; entrevista por competências; autodiagnóstico de competências e avaliação de clima organizacional. O objetivo principal desta avaliação é diagnosticar as principais fortalezas e pontos de desenvolvimento de cada participante e, conseqüentemente, do grupo, a fim de mapear o estágio em que se encontram cada uma das competências do participante.

Findada a avaliação, os gestores iniciam os 5 meses de trilhas formativas que compõem a grade curricular do programa. Os conteúdos são orientados para alavancar as competências técnicas e socioemocionais dos participantes. Com esse intuito, são ofertadas 8 trilhas de formação, sendo elas:

- I. Leitura de cenário
- II. Design de Políticas Públicas e inovação
- III. Comunicação assertiva e não-violenta
- IV. Diversidade no setor público
- V. Uso de dados no setor público
- VI. Saúde mental no setor público
- VII. Liderança adaptativa
- VIII. Colaboração em rede.

Ao longo da formação, os participantes terão à disposição ambientes de formação síncronos e assíncronos, que resultarão em **130 horas totais** de desenvolvimento.

Em complementação às trilhas formativas, visando potencializar a experiência dos conteúdos formativos, os participantes terão acompanhamento de mentores especialistas, através de plataforma online própria para esse fim. A mentoria promove ao participante a oportunidade de autoconhecimento e desenvolvimento através da: reconstrução da história do profissional e reconexão com seus objetivos profissionais;

¹² Metodologia de avaliação tem como referência a Matriz de competências da União Europeia, a Matriz de competências e habilidades da Escola Nacional de Administração Pública e o Quadro de capacidades do governo de New South Wales (Austrália).

identificação dos comportamentos e atitudes que precisam ser trabalhados para atingir os objetivos; identificação dos fatores que movem e engajam o profissional em sua trajetória profissional; compreensão do como o profissional estabelece e nutre seus relacionamentos interpessoais e desenvolvimento de resiliência diante de desafios comuns do setor público.

Ainda na fase de formação e acompanhamento, os participantes terão a oportunidade de catalisar os aprendizados colhidos nos outros eixos do programa (trilhas formativas e mentoria), nas sessões de tutoria. Mediadas por especialistas públicos de alta senioridade, os participantes serão orientados à discussão dos desafios públicos concernentes às dinâmicas próprias da realidade local diária dos equipamentos que são responsáveis, principalmente em termos de desafios transversais entre os diferentes gestores. Este será um espaço propício para exercitarem a bagagem técnica exposta nos outros ambientes de formação.

Ao final das etapas de formação e acompanhamento, os participantes irão vivenciar um encontro presencial imersivo. Este encontro tem por objetivo promover a conexão e networking entre os participantes, fortalecendo a percepção de uma rede, bem como promover a conservação de conteúdos vistos ao longo da jornada, através de atividades dinâmicas, estudos de caso e simulações de cenário real.

A conclusão da Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos de Jundiaí se dará através da reavaliação do (*assessment*), buscando uma análise comparativa com a primeira avaliação aplicada no início do programa. O processo será replicado com objetivo de fornecer aos participantes um relatório individualizado destacando a curva de desenvolvimento e aprendizagem ao longo da jornada e fornecendo recomendações importantes sobre competências que merecem maior atenção ao desenvolvimento.

Dessa maneira, nota-se o grande alinhamento entre os principais objetivos do modelo de gestão pública que está sendo desenvolvido pela Prefeitura Municipal de Jundiaí e a proposta da Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos aqui descrita. O programa irá desempenhar um papel essencial de apoio à formação de

competências nos gestores dos equipamentos sociais municipais para o planejamento e gerenciamento de ações que levem em consideração princípios como eficiência, uso de dados, leitura de cenários, design de políticas públicas, transversais para a construção de diretrizes gerenciais no atendimento aos cidadãos. Considerando o papel estratégico que os gestores possuem no planejamento e gestão dos servidores e dos serviços, que impactam diretamente a vida da população jundiaíense, pode-se constatar o potencial papel central que podem exercer na articulação de boas práticas e disseminação de uma abordagem gerencial focada na inovação em projetos e processos para todo o município.

Além dos resultados no curto e médio prazo para a Prefeitura Municipal de Jundiaí, a Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos também contribuirá, no longo prazo, para a consolidação de um modelo de liderança pública eficiente, um dos fatores mais importantes na formação de uma administração pública forte e atualizada com os desafios da população, e com conhecimento e experiência para endereçá-los de forma rápida e adequada.

Na sequência, descreve-se o papel dos atores centrais para a realização da Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos de Jundiaí.

3.1.1. Papel da Prefeitura Municipal de Jundiaí

Considerando que a seleção dos participantes será feita com gestores de equipamentos sociais de diferentes áreas, mas também destacando a liderança da Unidade de Gestão de Governo e Finanças de Jundiaí no projeto em questão, nos marcos da Lei nº 13.019/2014 e do Decreto Municipal nº 26.773/2016, a UGGF terá a função de realizar o chamamento público e celebrar o Termo de Fomento para concretizar a experiência da Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos de Jundiaí.

Uma vez escolhida a organização da sociedade civil executora do programa, caberá à UGGF liderar o exercício de atividades, como:

- (i) repasse dos recursos financeiros inerentes à realização do programa (ver Seção 4. Orçamento);
- (ii) selecionar os gestores dos equipamentos sociais que irão participar do programa de formação, com critério e formato próprio;

(iii) Definir liderança direta e Grupo de Trabalho dentro da UGGF, o qual poderá ser qualquer servidor, que serão responsáveis por orientar e acompanhar a execução do plano de trabalho, bem como ser o ponto focal entre a OSC celebrante do Termo de Colaboração e a unidade de gestão, facilitando assim a governança;

(iv) Coordenar e elaborar um plano de comunicação, para mobilizar e sensibilizar os gestores sobre a participação no programa;

(v) Coordenar e garantir que os participantes terão tempo reservado em meio às suas demais atividades para a realização da imersão presencial do programa;

(vi) Disponibilizar com recursos próprios os documentos oficiais da comunicação do projeto aos gestores participantes nos canais oficiais da Prefeitura, e quando couber, em outros portais relevantes de comunicação do governo;

(vii) Mobilizar as unidades de comunicação competentes para acessar mídias relevantes e criar materiais de comunicação do projeto;

(viii) Mobilizar a alta liderança das unidades de gestão, caso necessário, para posicionamentos e divulgação do projeto, para fins de engajamento dos gestores;

(ix) realizar a formalização do Termo de Fomento e acompanhar, monitorar e avaliar sua execução, nos termos do Capítulo II, Seção IX da Lei nº 13.019/2014, e Decreto Municipal nº 26.773/2016;

(x) fiscalizar a entrega e realizar a avaliação da prestação de contas referente ao Termo de Fomento, nos termos do disposto no Capítulo IV da Lei nº 13.019/2014 e no Capítulo VIII do Decreto Municipal nº 26.773/2016.

Por fim, como autoridade pública responsável pela implantação da Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos, será papel da UGGF zelar para que a execução do Termo de Fomento ocorra de forma coerente com as políticas públicas implementadas pelo Governo Municipal de Jundiaí, orientando a organização da sociedade civil celebrante e as unidades de gestão parceiras neste programa sobre a melhor forma de execução e sobre possíveis mudanças que possam se fazer necessárias.

3.1.2. Papel da Organização da Sociedade Civil celebrante do Termo de Fomento

Recebida com sucesso essa Manifestação de Interesse, realizado o chamamento público para seleção da organização da sociedade civil parceira e celebrado o Termo de Fomento, o próximo passo será colocar a Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos em funcionamento. Compete à Organização da Sociedade Civil:

(i) Definir equipe própria para coordenação e gestão do programa, além dos canais de atendimento e suporte aos participantes;

(ii) Estruturar cronogramas, metas, indicadores e planejamento das atividades;

(iii) Gerir os fornecedores e plataformas tecnológicas do programa;

(iv) Estruturar as plataformas digitais onde serão realizadas as avaliações e ministrados os conteúdos formativos;

(v) Com a infraestrutura adequada, executar a formação para os 188 gestores participantes;

(vi) promover o desenvolvimento de competências socioemocionais e técnicas focadas em liderança, por meio de trilhas formativas integrantes do currículo de formação do programa;

(vi) fornecer as ações de mentoria, tutoria e acompanhamento aos participantes com o objetivo de impulsionar a qualidade do trabalho desenvolvido pelos profissionais e também orientar que as entregas realizadas pelos gestores tenham impactos no médio prazo, proporcionando um legado, mesmo após o encerramento do programa de formação;

(vii) acompanhar o participante durante toda a formação e monitorar o seu desenvolvimento por meio das avaliações;

(viii) Extrair e entregar um diagnóstico individual, e de todo o grupo¹³, para apresentar quais competências se destacam ou podem ser desenvolvidas;

(ix) Extrair dados e entregar um relatório final com métricas, indicadores e aprendizados do projeto;

Novamente, assiduidade e desempenho devem ser monitorados pela OSC celebrante, por meio da definição de indicadores, documentos e outros meios a serem

¹³ O diagnóstico em grupo poderá ser entregue a partir de um recorte clusterizado por microrregião ou área de atuação dos participantes.

utilizados para aferição do cumprimento das metas. Por fim, à entidade celebrante do Termo de Fomento caberá a avaliação e a prestação de contas da Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos, destacando seus resultados concretos e apresentando o relatório financeiro das atividades à Prefeitura Municipal de Jundiáí.

4. CRONOGRAMA E ORÇAMENTO

4.1 Cronograma

4.1.1 Fase pré-celebração do Termo de Fomento

Elaborada uma estimativa razoável respeitando os prazos legais de cada etapa definidos na Lei 13.109/2014, sugere-se o seguinte calendário para fase pré-celebração do Termo de Fomento:

13 de março de 2023 - apresentação da proposta da Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos de Jundiáí.

Até 13 de abril de 2023 - Realização de Consulta Pública e Parecer de admissibilidade da Comissão de Análise de Manifestação de Interesse Social - MIS.

Até 28 de abril de 2023 - Publicação do Edital de Chamamento Público e Termo de Referência.

Até 28 de maio de 2023 - Prazo final para apresentação de propostas.

Até 11 de junho de 2023 - Julgamento das propostas, prazos para recurso e declaração da OSC vencedora.

Até 19 de junho de 2023 - Entrega, verificação de documentos da OSC e celebração do Termo de Fomento.

Destaque-se que foram mencionadas estimativas de prazos razoáveis e legais, considerando um cronograma otimista com total engajamento da UGGF e demais unidades envolvidas em seu avanço, podendo a celebração do Termo de Fomento ser acelerada (ou retardada) caso as etapas do processo, assim como as análises dos documentos apresentados, sejam realizadas em menor ou maior tempo.

4.1.2 Fase pós-celebração do Termo de Fomento

Uma vez celebrado o Termo de Fomento, é previsto uma duração de 8 meses de execução, dividido em três etapas principais. Na primeira, de preparação, ocorrerá:

(i) Contratação de equipe responsável, pela coordenação e operacionalização do programa, e dos fornecedores estratégicos;

(ii) seleção dos gestores participantes do programa, segundo critérios internos estabelecidos pela Prefeitura Municipal de Jundiaí;

(iii) Estruturação das tecnologias, que envolve as plataformas de aplicação das avaliações, canais de atendimento síncrono, ferramentas de coleta de dados e conteúdos das trilhas formativas;

(iv) definição das equipes de tutoria e mentoria, responsáveis pelo acompanhamento dos participantes;

(iv) realização da primeira avaliação com todos os participantes do programa;

A segunda fase corresponde ao momento da execução da Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos terá duração de 5 meses, onde os participantes realizarão a jornada de formação, sessões de mentoria e o acompanhamento da tutoria. No último mês da formação, os participantes contarão ainda com a à imersão presencial do programa.

Por fim, a terceira fase do programa corresponde à duas diferentes avaliações: no caso, a avaliação final dos participantes, com intuito de mapear a curva de desenvolvimento de cada competência individual e de todo o grupo, e a avaliação das atividades desenvolvidas ao longo de todo o programa, na qual a OSC celebrante do Termo de Fomento, em diálogo constante com a UGGF, realizará uma análise detalhada do desenvolvimento do programa, registrando seus aprendizados e desafios. Esta análise servirá de insumo não só para verificação dos resultados da iniciativa, mas também para a realização de futuras experiências. O prazo para realização da avaliação final será de 2 meses. Cabe destacar que a avaliação final não substitui os requerimentos de monitoramento e avaliação previstos na legislação vigente, sendo, na verdade, um

instrumento de reforço para que se possa verificar com maior clareza o impacto do programa e registrar em detalhe melhoramentos que podem ser realizados no futuro.

| Cronograma de execução após celebração do Termo de Fomento | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Etapas | Ano 2023 | | | Ano 2024 |
| | 4º Bimestre | 5º Bimestre | 6º Bimestre | 1º Bimestre |
| Preparação: (i) Contratação de equipe e fornecedores; (ii) seleção dos participantes (iii) Estruturação das plataformas; (iv) Realização da primeira avaliação | | | | |
| Implementação: (i) Formação com as trilhas de conteúdo (ii) Acompanhamento no programa de tutoria e mentoria; (iii) realização da imersão presencial | | | | |
| Entregas finais | | | | |
| Prestação de contas | | | | |

Ao final dos 8 meses, a OSC celebrante entregará os documentos relativos à prestação de contas da parceria. Essa etapa acontecerá em 30 dias.

Dessa forma, considera-se que o **prazo de execução** do programa é de **8 meses**, contemplando os atos preparatórios e avaliativos, por sua vez, anteriores e posteriores, respectivamente, à realização das trilhas de formação, programa de tutoria, mentoria e imersão presencial dos profissionais.

4.2 Orçamento

Como iniciativa inovadora, a proposta da Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos de Jundiaí prevê a formação de **188** gestores de equipamentos sociais do município. A proposta e o orçamento aqui apresentados, dizem respeito à Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos de Jundiaí, e os eixos que a compõem - avaliações, trilhas formativas, mentoria e tutoria e imersão presencial. Importante mencionar, ainda, que não há previsão de dispêndio financeiro para a seleção dos gestores participantes, assim, é papel dos órgãos parceiros definirem os critérios e formato da seleção dos participantes.

O orçamento global da Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos de Jundiaí é composto por dois blocos principais.

O **primeiro**, relacionado aos desembolsos necessários para que a OSC celebrante realize as tarefas que lhe foram determinadas por esta proposta, inclui os custos para as despesas administrativas, jurídicas e contábeis necessárias após a celebração do Termo de Colaboração. Torna-se, dessa maneira, de suma importância, que o cronograma de desembolso tenha início junto à celebração do Termo de Fomento, para que sejam viabilizados os custos relacionados aos atos preparatórios do programa.

O **segundo**, relacionado aos desembolsos para contratação de especialistas, remuneração da equipe responsável pela gestão e acompanhamento do programa, estruturação do quadro pedagógico dos conteúdos, preparação e lançamento das plataformas de acesso às trilhas formativas, acesso à plataformas de avaliação para os testes, revisão dos testes, produção das devolutivas e relatórios e demais custos relacionados diretamente com a aplicação dos testes, contratação dos serviços de mentoria e tutoria e, por fim, custeio das atividades relacionadas a realização da imersão presencial.

Como órgão da administração responsável pelo chamamento público, a UGGF deve definir a melhor forma de realização de desembolso dos recursos para a implementação do programa e da definição do cronograma de acordo com o melhor modelo para potencializar os resultados e o impacto das ações dos projetos implementados.

Acerca do **cronograma de desembolso**, tendo em vista que, o processo de chamamento público será necessariamente atendido por uma OSC e sabendo dos desafios de um estrutura enxuta e baixa disponibilidade para realização de gastos antecipados, sugerimos que haja a previsão de um repasse inicial, de pelo menos 30% do valor da parceria, e que haja desembolsos bimestrais, respeitando o calendário apresentado pela entidade vencedora em sua proposta de trabalho.

Sendo assim, apresenta-se na tabela abaixo o descritivo com os principais custos relacionados à implantação do programa.

| Orçamento Estimado - Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos de Jundiá | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| Blocos | Itens | Totais (em mil) |
| Bloco 1: Operacionalização do programa pela OSC | Preparação do projeto; Assessoria jurídica e contábil; Infraestrutura para execução do projeto; Avaliação do programa; e Prestação de Contas. | R\$ 110.468 |
| Bloco 2: Implementação do programa de Formação | Estruturação das plataformas de avaliação; Estruturação do quadro pedagógico dos conteúdos; Lançamento das plataformas de acesso às trilhas formativas; Contratação de especialistas e fornecedores; Contratação dos serviços de mentoria e tutoria; Custo de fornecedores para a realização da imersão | R\$ 544.794 |

| | | |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| | <p>presencial;</p> <p>Custo da dedicação exclusiva do time para acompanhamento do projeto .</p> <p>Remuneração da equipe responsável pela gestão e acompanhamento do programa.</p> | |
| Custo Total Estimado | | R\$ 655.262 |

Destaque-se que os valores mencionados são mera estimativa que tem como referência preços de mercado e custos relacionados a processos anteriores nos quais o Vetor Brasil participou. Os custos definitivos, a forma de desembolso e as atribuições definitivas de cada ator do programa serão estabelecidos pelos órgãos de governo, especialmente à UGGF, após a verificação da adequação legal e disponibilidade orçamentária e financeira para realização do programa, assim como pelo Plano de Trabalho e proposta financeira encaminhadas na fase de chamamento público.

5. Resumo

Com a apresentação da presente proposta e os detalhamentos fornecidos em termos de divisão de atribuições, benefícios, cronograma e orçamento, verifica-se que os requisitos legais de admissibilidade da presente proposta estão perfeitamente cumpridos. O Vetor Brasil é uma organização da sociedade civil sem fins lucrativos com experiência na implementação de iniciativas que permitam a atração, pré-seleção e desenvolvimento de profissionais para execução de políticas públicas, estando assim, não só identificado, como demanda o requisito legal, mas legitimado a propor inovações dessa natureza por sua atuação cotidiana. Estabelecer uma Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos, nos moldes propostos aqui, será um passo concreto e consistente para que a Prefeitura Municipal de Jundiaí reforce sua liderança na promoção de iniciativas inovadoras de formação e desenvolvimento de suas lideranças públicas.

Da mesma maneira, está claro o interesse público e as inovações benéficas que a proposta pode trazer para a realidade da Prefeitura de Jundiá. A concretização do programa viabilizará e fortalecerá a efetivação do que está previsto no âmbito do modelo de governança Municipal e ao mesmo tempo será uma inovação destacada em termos da implementação de políticas públicas, uma vez que fortalece os processos estruturantes em diferentes unidades do município de forma síncrona e alinhada.

Conforme apresentado, o instrumento adequado para a celebração da presente parceria é o Termo de Fomento, conforme definido pelo art. 2º, VIII da Lei nº 13.019/2014. A alternativa é a correta justamente por viabilizar uma atividade de interesse mútuo, que nasce de proposta de uma organização da sociedade civil e envolve transferência de recursos.

Ao longo dessa Manifestação de Interesse Social promovida pelo Vetor Brasil, foram detalhadas as funções atribuídas a cada um dos atores para a realização da Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos de Jundiá.

Após parecer positivo da Comissão de Avaliação de Manifestação de Interesse Social, caberá à UGGF promover o processo de chamamento público e celebrar o Termo de Fomento com a OSC selecionada. Após a celebração, a UGGF será a responsável, em síntese, por contribuir com sugestões e estruturar o plano de trabalho a ser implementado

Por sua vez, caberá a OSC vencedora do chamamento público: elaborar e coordenar a estrutura do programa de formação; executar aplicação das avaliações de mapeamento de competências dos participantes, seguindo metodologia própria; analisar os resultados e entregar as devolutivas, bem como estruturar um relatório final com a análise das competências fortalezas e a serem desenvolvidas; coordenar a realização das trilhas formativas, garantindo suporte necessário aos participantes; garantir que os participantes sejam acompanhados pelo programa de mentoria e tutoria e que encontrem neste espaço a oportunidade de desenvolverem; promover ações com os selecionados para desenvolver as competências comportamentais e socioemocionais necessárias à execução de suas atividades práticas; realizar imersão presencial de conclusão do projeto com os participantes do programa. Além disso, a OSC selecionada terá papel central na

avaliação da execução do programa garantindo a consolidação de aprendizados, melhores práticas e desafios para programas futuros. Por fim, caberá à OSC realizar a prestação de contas dos recursos repassados pela Prefeitura Municipal de Jundiáí ao longo da execução do Termo de Fomento.

Com a aprovação e efetivação da Jornada de Desenvolvimento de Profissionais Públicos, estamos certos de que a Prefeitura Municipal de Jundiáí dará um grande passo na implementação de processos e projetos ainda mais inovadores. Também, de que o município estará trilhando o caminho para a construção de políticas de formação de lideranças públicas mais engajadoras e alinhadas, que poderão dar uma contribuição destacada na implementação de programas governamentais futuros.

DocuSigned by:
Marco Antonio Siqueira Camargo
19911047BB52485...

Marco Antonio Siqueira Camargo

Diretor do Vetor Brasil

6. Referências Bibliográficas

BRASIL. Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil: Lei 13.019/2014.

BRASIL. Política de governança da administração pública: Decreto nº 9.203/2017.

BRASIL. Secretaria de Governo da Presidência da República, Laís de Figueirêdo Lopes, Bianca dos Santos e Viviane Brochardt – Brasília: Presidência da República, 2016.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. Manual de Direito Administrativo. Atlas: São Paulo, 2018.

JUNDIAÍ. Estabelecimento das Plataformas de Serviço. Decreto nº 26.796/2017.

JUNDIAÍ. Plano de Governo de Jundiaí (2021/2024). https://divulgacandcontas.tse.jus.br/candidaturas/oficial/2020/SP/66192/426/candidatos/619787/5_1600806914605.pdf

JUNDIAÍ. Política de Governança da Prefeitura. Decreto nº 29.732/2021.

JUNDIAÍ. Regime jurídico das parcerias celebradas pela Administração Pública Municipal com organizações da sociedade civil, em consonância com o Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil. Decreto nº 26.773/2016.

LEITE, Rafael. Programa Líderes que Transformam: uma contribuição experimental da Enap para a profissionalização da alta direção pública no Brasil. Caminhos da Inovação no Setor Público, Brasília, 2022.

SCHIEFLER, Gustavo Henrique Carvalho. Procedimento de Manifestação de Interesse (PMI): Solicitação e Apresentação de Estudos e Projetos para a Estruturação de Concessões Comuns e Parcerias Público-Privadas. Dissertação (Mestrado), UFSC, 2013.

OECD (2017), Core skills for public sector innovation,
[https://www.oecd.org/media/oecdorg/satellitesites/opsi/contents/files/OECD_OPSI-core_s
kills_for_public_sector_innovation-201704.pdf](https://www.oecd.org/media/oecdorg/satellitesites/opsi/contents/files/OECD_OPSI-core_skills_for_public_sector_innovation-201704.pdf)