



6.1 m.1) Modelo de Governança do Plano Estratégico

Novembro de 2021

Apresentação



O presente documento formaliza a entrega do **produto contratual 6.1 m.1) Modelo de governança do Plano Estratégico**, referente à Etapa 6. Elaboração de Modelo de Governança do Projeto, do contrato de prestação de serviços de consultoria especializada, celebrado entre a Prefeitura do Município de Londrina e a Macroplan Prospectiva, Estratégia & Gestão, com o objetivo de elaborar e implantar o “Planejamento Estratégico para a cidade de Londrina, tendo como horizonte o ano de 2040”.

Este documento contém os elementos que compõem o modelo de governança do Plano Estratégico 2040, incluindo suas instâncias e funcionamento, com o objetivo de avaliar regularmente a estratégia e os resultados alcançados.

O modelo foi desenvolvido com base em todo o trabalho feito anteriormente, incluindo as entrevistas em profundidade, as diversas reuniões com a Equipe Técnica e o Comitê Consultivo, além da pesquisa de experiências nacionais e internacionais com governanças similares.

Boa Leitura!

Plano Estratégico Londrina 2040

Detalhamento

ELABORAÇÃO DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO LONDRINA 2040





- 1** ➤ **Conceitos e premissas**
- 2** ➤ **Benchmarking de sistemas de governança**
- 3** ➤ **Proposta de Governança para o MasterPlan Londrina 2040**
- 4** ➤ **Possibilidades de financiamento**
- 5** ➤ **Interação da Governança com outros entes**
- 6** ➤ **Processo de revisão da estratégia e dos projetos**

1

Conceitos e premissas



Governança é...



O meio pelo qual uma organização é dirigida, monitorada e incentivada, envolvendo os relacionamentos entre sócios, Conselho de Administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas

- Governar tem a ver com dirigir algo por um caminho previamente traçado, aproveitando os recursos disponíveis e ajustando a estratégia quando as coisas não estiverem indo conforme o planejado
- A Governança vai além de um Conselho ou grupo, abrangendo os processos, instrumentos, rotinas e ritos decisórios

Premissas

Baseadas nas entrevistas e referências existentes

- Estrutura com **atuação permanente** após a finalização da construção do MasterPlan
- A governança **ultrapassa mandatos públicos ou privados e não atende a interesses específicos** político-partidários, empresariais ou de entidades
- A governança e o próprio MasterPlan são a **união de forças e a integração** das diversas correntes locais, que trabalham para tornar Londrina mais forte



Premissas

Baseadas nas entrevistas e referências existentes

- Participarão da governança membros das entidades mais representativas e representantes do setor público local, desde que com atuação vinculada aos temas centrais do Plano
- A governança deve ter formato horizontal para assegurar a eficácia da sua atuação e o bom relacionamento entre os participantes
- O número de membros deve ser calibrado para evitar que a governança torne-se, de um lado, uma assembleia, e de outro, um grupo restrito
- A governança deverá ser formalizada por meio de Lei Municipal aprovada pela Câmara de Vereadores e sancionada pelo Prefeito Municipal

2

Benchmarking de Sistemas de Governança



Tipos de institucionalidades voltadas para a promoção do desenvolvimento local/regional

➤ Associação

➤ Agência de Desenvolvimento Regional

➤ Consórcio

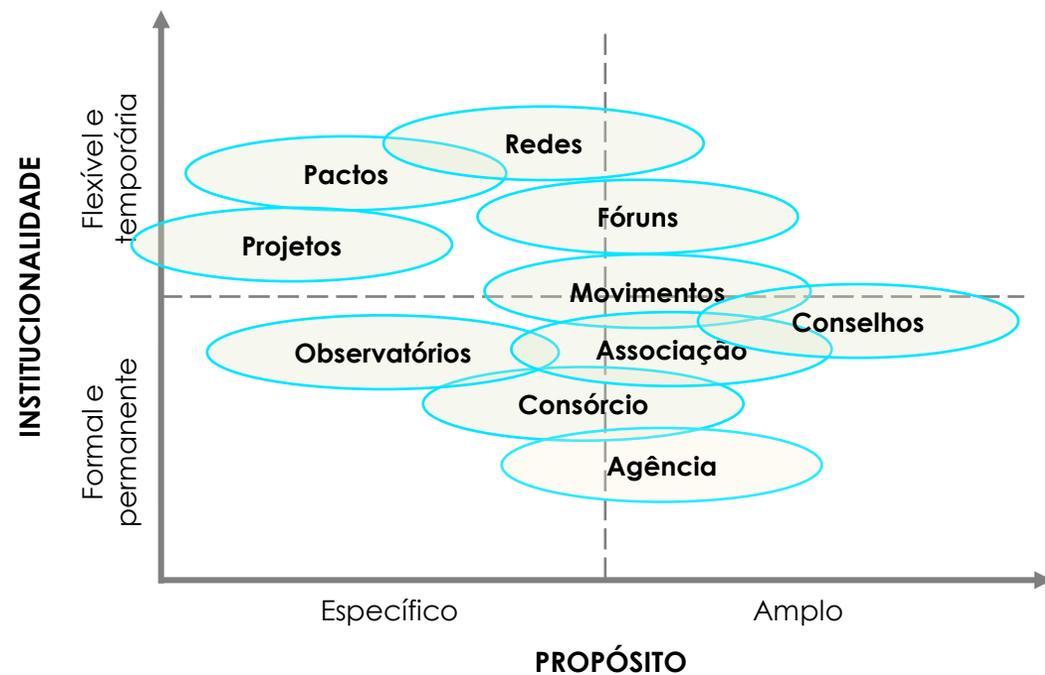
➤ Conselho

➤ Outras formas → Movimentos empresariais ou sociais; Fóruns, Redes, Pactos Regionais, Projetos de Desenvolvimento e Observatórios

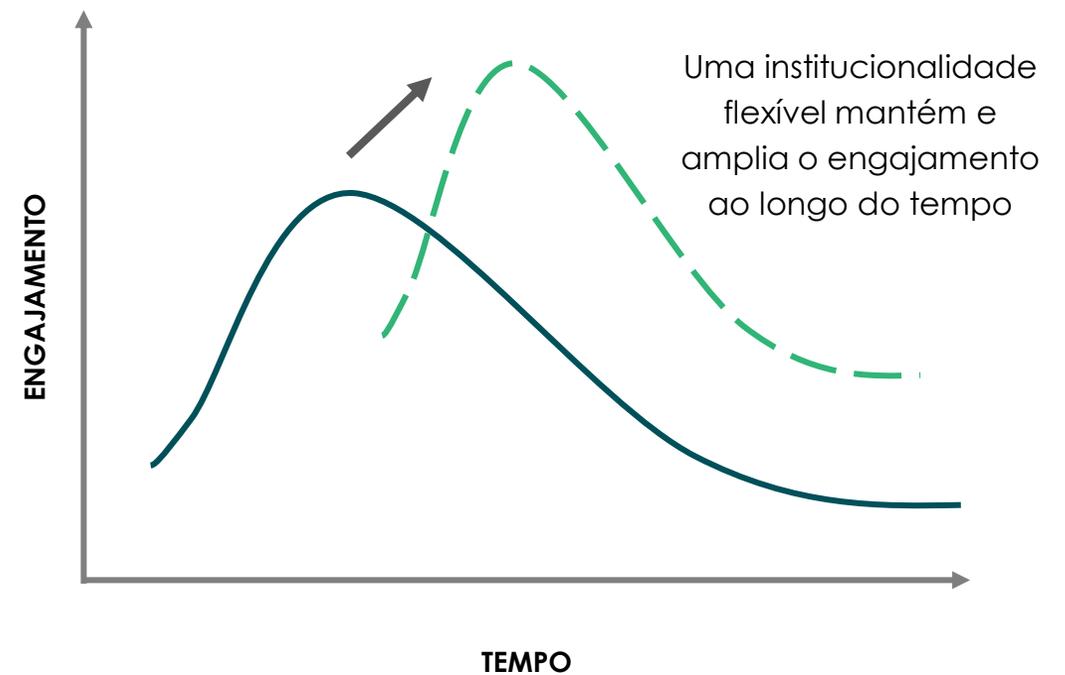
CARACTERÍSTICAS DE GOVERNANÇAS

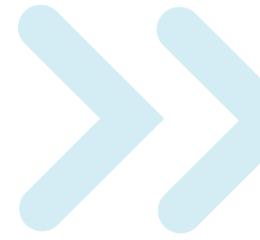
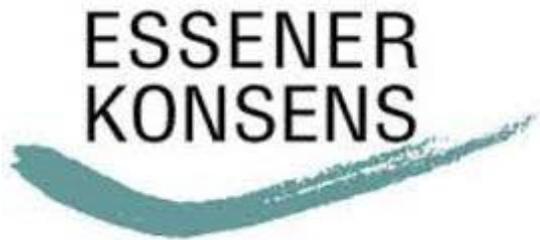
- As governanças são definidas de acordo com o momento e o propósito
- Em geral são móveis e combinadas
- Tendem a envelhecer e perder engajamento

Tipos de governanças voltadas para o desenvolvimento



O desafio: organização viva que se reinventa e se renova





ESSEN, Alemanha

- 600 mil habitantes (2020)
- IDH: 0,936 (2018)

HISTÓRICO

- **O Consenso de Essen, estabelecido em 1995, é uma rede de líderes políticos, empresariais, administrativos e sindicais**
- **O Consenso de Essen não é uma instituição, é uma filosofia que vive da cooperação**
- Objetivo: combate à pobreza por meio da geração de emprego e renda
- Mais de 100 projetos foram realizados pelo grupo, como:
 - Igreja da Cruz, Castelo de Borbeck, Terapias na cidade, Mundo de aprendizagem de Essen

MODELO DE FUNCIONAMENTO

- **Intensa participação da Prefeitura com lideranças de diversos segmentos locais**
- Líder é o administrador de Essen, também prefeito municipal

DECISÕES

- ✓ **Por consenso**
- ✓ **Projetos que não sejam do agrado de uma instituição não são aprovados enquanto não houver a construção de consenso!**
- ✓ Aprender o ponto de vista do outro, levar em consideração o pensamento e o jeito de ser do outro, criando um ambiente que permita o alcance do consenso!
- ✓ Projetos devem prioritariamente atingir toda a cidade!
- ✓ Principais critérios para os projetos: gerar novos empregos, apoiar os jovens, beneficiar desempregados há mais tempo

PRINCÍPIOS DO CONSENSO DE ESSEN

- Confiança
- Compreender os pensamentos dos outros
- Uso e ampliação do networking
- Líderes das organizações podem tomar decisões
- “É POSSÍVEL”, como lema
- Mudanças no modelo de financiamento



MARINGÁ

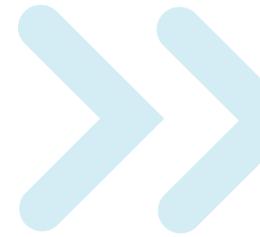
- 436 mil habitantes (2020)
- IFDM: 0,8646 (2018)

HISTÓRICO

- Com a perda do dinamismo da economia local, lideranças locais da ACIM, da FIEP e da UEM, com envolvimento de outras lideranças representativas de entidades empresariais, de classes, políticas, de clubes de serviços, religiões, de ONGs, de Instituições de Ensino, criaram o **Movimento Repensando Maringá**, que culminou com o Plano Maringá 2020
- **CODEM é o órgão municipal encarregado de propor e fazer executar políticas de desenvolvimento econômico e com competências deliberativas e consultivas**

MODELO DE FUNCIONAMENTO

- Mesa: Presidente + 2 vices / Prefeito é o presidente de honra
- **Plenário: 22 membros (18 iniciativa privada + 4 setor público)**
- 7 Câmaras técnicas
- O CODEM não é um órgão executivo - faz a gestão de seus próprios projetos. Os projetos da comunidade ou poder público são geridos via reuniões de acompanhamento
- **Os projetos são elaborados através de Fóruns compostos por representantes de todas as entidades da cidade, públicas e privadas, que integram ou não a Plenária do Conselho**
 - As decisões deliberadas nas Câmaras Técnicas precisam ser aprovadas nas reuniões da Plenária
 - Cada projeto tem seu próprio financiamento
- Tem a atribuição de auxiliar a Prefeitura nas decisões de uso do FMD (Fundo Municipal de Desenvolvimento), norteadas as prioridades na utilização desses recursos
- **Os cargos da equipe de executivos do CODEM são do quadro da Prefeitura, que os cede ao CODEM**
 - **A escolha é por meio da diretoria do CODEM. O Prefeito acompanha e nomeia**
 - **A seleção é profissionalizada**



BILBAO (país Basco)

- 350 mil habitantes (2020)
- IDH: 0,915 (2018)

HISTÓRICO

- Nasceu da percepção da decadência da cidade e entorno
- Objetivo: **realizar projetos de planejamento, estudo e promoção, visando a recuperação e revitalização da área metropolitana de Bilbao**
- **É uma associação de fomento e pesquisa, possui personalidade jurídica própria (1991), com reconhecimento de utilidade pública**

MODELO DE FUNCIONAMENTO

- **Formada por sócios (fundadores, sócios ordinários e sócios protetores) e órgãos de governo**
- Sócios fundadores participam do Plenário, que tem um Presidente
 - A equipe executiva é formada por 6 profissionais exclusivos
- **Financiamento das ações da governança é feito por meio de cotas viabilizadas pelos sócios fundadores e ordinários**
- Recursos para os projetos são viabilizados pelo Governo local



Jacksonville

- 950 mil habitantes (2020)
- IDH: 0,916 (2018, Florida)

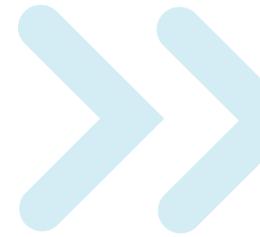
HISTÓRICO

- Voluntários fundaram em 1974, o Jacksonville Community Council Inc. (Conselho Comunitário de Jacksonville), um grupo cívico, não partidário, **para promover o envolvimento da comunidade na busca de alternativas para o desenvolvimento de Jacksonville**, fortemente afetada por recessão, desemprego e criminalidade
- A Missão da organização "**é reunir as pessoas para aprender sobre nossa comunidade, se envolver na resolução de problemas e agir para impulsionar uma mudança positiva**"
- Responsável desde 1983, pelo relatório "Qualidade de vida em Jacksonville: indicadores para o progresso", que serve como referência para atuação do poder público nas áreas de saúde, educação e outras

Ficou desativado de 2016 até abril/21

MODELO DE FUNCIONAMENTO

- **Conselho Comunitário constituído por 13 voluntários**
- Debate ocorre nas **reuniões mensais, à luz dos indicadores**, gerando indicação de ações e propostas de políticas públicas
- No Conselho não há vínculo institucional
- Possui uma secretaria de apoio (1 pessoa)
- **Recursos para as iniciativas são viabilizados por contribuições de indivíduos ou por meio de patrocínio empresarial**



Itajaí

- 223 mil (2020)
- IFDM 0,8299 (2018)

HISTÓRICO

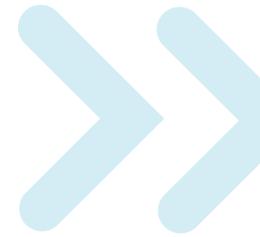
- Em 2017 Itajaí decidiu reinventar sua forma de administrar a cidade e transformou a gestão do executivo municipal num sistema **empreendedor, planejado, dinâmico e inovador**
- **Surgiu o PEMI 2040 - Planejamento Estratégico do Município de Itajaí, plano de e administração pública que formula metas e objetivos que devem ser cumpridos a curto, médio e longo prazos**

OBJETIVOS DO PEMI

- Implementar o planejamento estratégico a partir de um novo modelo de gestão pública
- **Coletar e disponibilizar indicadores de gestão e de desenvolvimento sustentável**

MODELO DE FUNCIONAMENTO

- Ação colaborativa que envolve todos os líderes e segmentos organizados da sociedade
- Mapa estratégico do município de Itajaí, com 33 objetivos estratégicos e 228 ações estratégicas
- Coleta regular de 50 indicadores para o sistema de indicadores de gestão
- **Ações são tocadas por um Escritório de Projetos com 1 Executivo e 6 gerentes, que é um órgão de apoio às secretarias, autarquias e fundações**
- Rede de Multiplicadores conta com um representante de cada Secretaria, cujo papel é ser o elo entre sua Secretaria e o PEMI
- Captação de recursos de fontes nacionais e externas
- **Decisões colegiadas na governança**
- Ainda não houve troca na administração local com o modelo implantado



Cascavel

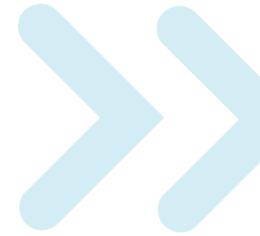
- 332 mil habitantes (2020)
- IFDM: 0,8442 (2018)

HISTÓRICO

- Havia um baixo grau de interação da Prefeitura com a comunidade e por outro lado, o o empresariado enxergava a necessidade de se organizar para debater grandes linhas de desenvolvimento para Cascavel, a partir das necessidades empresariais
- As entidades se articulam e criam, em **2015, o Codesc com a finalidade de debater as tendências, promover engajamento e mudança de percepção pelos agentes participantes**

MODELO DE FUNCIONAMENTO

- **O Conselho é totalmente viabilizado pela iniciativa privada e funciona dentro das instalações da Associação Comercial de Cascavel**
- Plenário com **20 entidades da iniciativa privada**, reuniões mensais
- A mesa do Plenário tem um Presidente e um vice, sendo que o Prefeito é o presidente de honra
- 7 Câmaras técnicas debatem os temas e após aprovação do Plenário, busca-se uma agenda com o Prefeito para apresentar as propostas



Medellín, Colômbia

- 2,5 milhões de habitantes (2020)
- IDH 0,767 (2019)

HISTÓRICO

- Em 1991 Medellín era a metrópole mais violenta do mundo e um dos principais centros do tráfico internacional de drogas
- **Em 2004, população, poder público e iniciativa privada criaram um pacto intersetorial para o desenvolvimento com foco na redução da violência**
- Foi traçado um projeto para a cidade que permitiu avanços nas áreas da educação, reestruturação urbana, diversidade social, ciência e tecnologia
- **Em 2013 Medellín foi considerada a cidade mais inovadora do planeta (*The Wall Street Journal*, Citibank, Urban Land Institute)**
- Medellín vem se destacando nos rankings internacionais de inovação
- **Em 2021 deve investir 3% do seu PIB em inovação e passar de uma economia tradicional para uma economia de conhecimento**

MODELO DE FUNCIONAMENTO

- 2002: Criação de um comitê universidade-empresa-Estado, com participação de acadêmicos, empresários e político
- Comitê passou a se reunir para buscar soluções conjuntas para os problemas
- O CTP de Medellín é “**um órgão consultivo colegiado que constitui o principal espaço de participação do cidadão no processo de planejamento da cidade**” (**Acordo 28 de 2017**)
- CTP de Medellín emite conceitos sobre os diversos processos de planejamento da cidade, como o Plano de Desenvolvimento Municipal (PDM), o Plano de Ordenamento Territorial (POT) e o Sistema de Planejamento Municipal (SMP)
- **Participam 28 Conselheiros dos diversos setores, segmentos sociais e locais, incluindo iniciativa privada, setor público, academia, terceiro setor e grupos sociais**
- **Sucessivos prefeitos deram continuidade aos planos das administrações anteriores porque as políticas públicas são construídas em consenso com a ajuda do Comitê e não sofrem com as disputas partidárias**

Diferentes institucionalidades: prós e contras

	VANTAGENS 	RISCOS 
FORA DA ESTRUTURA E SEM ENVOLVIMENTO DO GOVERNO	<ul style="list-style-type: none">• Autonomia e pragmatismo• Construção de consensos• Mudança de modelo mental	<ul style="list-style-type: none">• Dificuldade de manutenção da estrutura• Viés empresarial, com tendência a perda de legitimidade• Ausência do poder público reduz alcance na execução
FORA DA ESTRUTURA E COM ENVOLVIMENTO DO GOVERNO	<ul style="list-style-type: none">• Participação de diversos atores• Fonte de financiamento adicional	<ul style="list-style-type: none">• Concentração de decisões• Possível perda do foco estratégico em função da multiplicidade de interesses
DENTRO DA ESTRUTURA E COM PROTAGONISMO DO GOVERNO	<ul style="list-style-type: none">• Governo ativo• Capacidade reivindicatória ampliada	<ul style="list-style-type: none">• Possível uso político• Enfraquecimento do protagonismo da sociedade• Vão curto: dura o mandato
DENTRO DA ESTRUTURA DO GOVERNO E COM PROTAGONISMO DA SOCIEDADE	<ul style="list-style-type: none">• Preocupação reduzida com a manutenção da estrutura, foco no desenvolvimento de projetos• Maior articulação com o poder executivo	<ul style="list-style-type: none">• Possibilidade de captura política• Em municípios sem tradição organizativa-associativa as institucionalidades são mera formalidade• Descontinuidade na troca de governo

3

Proposta de Governança para o MasterPlan Londrina 2040



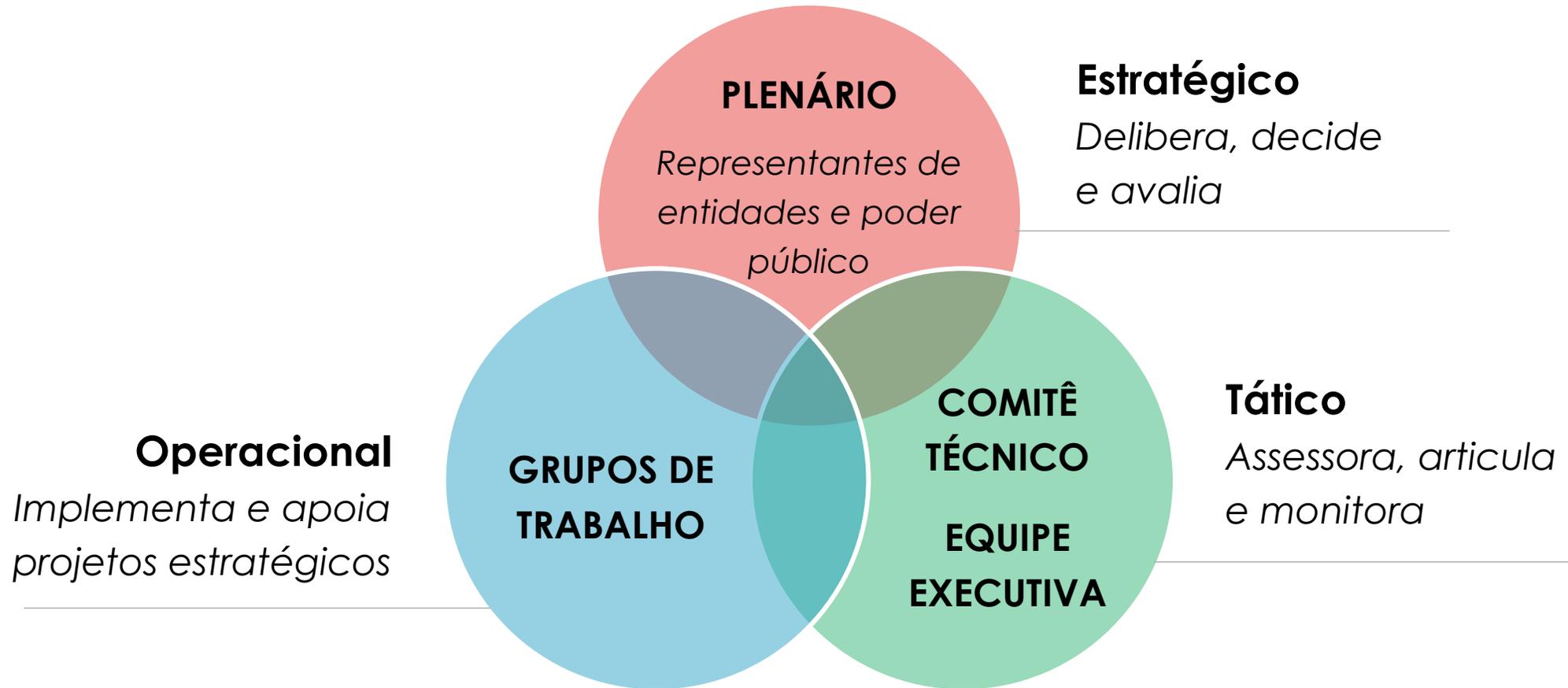
Considerações iniciais

- Não há um modelo certo ou errado!
- As institucionalidades vão se moldando ao estilo local
- É natural uma transformação ao longo do tempo, fruto de ajustes às circunstâncias e à experiência
- Trata-se de construir o **modelo de Londrina!**

Contexto



Organização da Governança



Composição

Instância	Iniciativa Privada	Setor Público	Academia e Terceiro Setor	Duração	Total de membros
Plenário	12	5	4	2 anos, com renovação	21
Líder do Plenário				1 ano + 1, com renovação compulsória	
Comitê Técnico	1	1	1	2 anos, com renovação	3
Equipe Executiva	2	1 ***	-	Indefinida	3
Grupos de Trabalho *				Enquanto durar o projeto	
Pontos Focais **				Enquanto durar o projeto ou tema	

* Número de membros é variável de acordo com a necessidade dos projetos; **Cada Secretaria ou Autarquia e entidade representada indica um profissional que será o ponto focal operacional para o MasterPlan; *** Servidor com dedicação parcial do tempo em colaboração à Equipe Executiva

QUADRO SÍNTESE DO SISTEMA DE GOVERNANÇA DO MASTERPLAN LONDRINA 2040

	Plenário	Comitê Técnico	Equipe Executiva	Grupos de Trabalho	Pontos Focais
ATRIBUIÇÃO	Instância máxima de deliberação e decisão sobre a estratégia e projetos	Instância de apoio, de natureza técnico-metodológica	Equipe técnica de natureza executiva e administrativa	Grupos formados para apoio técnico e dinamização dos projetos	Interlocutor no poder público ou entidades, apoia ações dos projetos
COMPOSIÇÃO	Até 21 representantes máximos das principais entidades privadas e do poder público	3 representantes técnicos de entidades e poder público	<ul style="list-style-type: none"> • 1 Executivo • 1 Assistente • 1 pessoa da Sec. Gestão Pública ou Sec. Planejamento 	Técnicos das secretarias e entidades envolvidos em cada projeto	Técnicos e servidores indicados pelas entidades e poder público
FORMA DE ESCOLHA	Indicados formal e nominalmente pelas entidades e poder público local	Indicados pelas entidades	Escolhida por meio de processo seletivo	Indicados pelas entidades e secretarias	Indicação formal
TEMPO DE PERMANÊNCIA DOS MEMBROS	2 anos, com possibilidade de renovação	2 anos, sendo permitidas indicações para iguais períodos	Indeterminada, com avaliação de desempenho feita pelo plenário da Governança	Enquanto durar o projeto	Coincide com o tempo da indicação das entidades e poder público
PERIODICIDADE DAS REUNIÕES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mensal nos primeiros 6 meses 2. Bimensal após o 7º mês 3. Extraordinariamente, sempre que necessário 	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinariamente: uma vez a cada 2 meses • Extraordinariamente, sempre que necessário 	Plano de trabalho específico a ser elaborado pelo Executivo definirá o intervalo das reuniões	Conforme cronograma do projeto	Pontos focais são demandados pela Equipe Executiva ou pelo projeto com necessidades, sem cronograma específico

Plenário da Governança

OBJETIVO

- Deliberar, determinar e fazer acontecer as estratégias e projetos do MasterPlan Londrina 2040

REQUISITOS DOS MEMBROS

- Estar alinhado aos princípios do MasterPlan
- Tempo disponível para dedicar ao MasterPlan
- Genuíno interesse pelo progresso da comunidade
- Ter independência para exercício da função
- Atuar no interesse do todo
- Ser composto por pessoas com diferentes competências, experiências, estilos e perfis para enriquecimento das discussões
- Representar diferentes entidades

ATRIBUIÇÕES DOS MEMBROS

- Colaborar para que o MasterPlan alcance os objetivos propostos
- Apoiar as atividades do Líder e dos demais membros do Plenário
- Atuar como facilitador na execução das estratégias e dos projetos
- Avaliar a evolução dos projetos, propor alternativas e acompanhar os resultados desejados
- Redefinir periodicamente a carteira de projetos do MasterPlan e definir os projetos prioritários ao longo do tempo
- Apoiar-se no Comitê Técnico para assegurar que os ritos e procedimentos da governança e a evolução dos projetos estejam adequados às necessidades e boas práticas
- Articular a viabilização dos recursos necessários para execução dos projetos
- Orientar a Equipe Executiva a respeito da estratégia e dos projetos

PRINCIPAIS COMPETÊNCIAS

- Visão estratégica
- Conhecimento de práticas de governança
- Capacidade de atuar em equipes de alta performance
- Conhecimento mínimo de projetos
- Diversidade de competências técnicas entre os membros: empreendedorismo, comunicação, marketing, finanças, direito, entre outras
- Gostar de se envolver com questões da comunidade

Líder do Plenário

OBJETIVO

- Coordenar os trabalhos implementando dinâmica proativa e integradora junto aos membros da governança

REQUISITOS

- Estar profundamente alinhado com os princípios do MasterPlan
- Ter disponibilidade de tempo
- Estar motivado para a condução do Plenário
- Ser independente para conduzir os trabalhos
- Forte capacidade de articulação junto a entes públicos e privados

ATRIBUIÇÕES

- Liderar o plenário, negociando responsabilidades e prazos para o cumprimento de tarefas específicas
- Promover a integração entre os membros do Plenário, assegurando um bom ambiente ao debate
- Representar publicamente a governança do MasterPlan Londrina 2040
- Articular e apoiar a integração da rede de parceiros e atores estratégicos aos projetos
- Preparar as reuniões da governança, organizar a pauta, convidar atores estratégicos, encaminhar relatórios e materiais de apoio para subsidiar os membros do Plenário com a devida antecedência, sempre com apoio da Equipe Executiva
- Coordenar o processo de avaliação dos projetos
- Comandar o processo sucessório do Líder do Plenário
- Liderar a contratação da Equipe Executiva e fazer a sua avaliação constante, promovendo ajustes e substituições quando necessário
- Articular a viabilização dos recursos e da estrutura necessários para o funcionamento da governança

PRINCIPAIS COMPETÊNCIAS

- Capacidade de articulação
- Visão estratégica
- Conhecimento das melhores práticas de governança
- Capacidade de conduzir trabalhos de equipes de alta performance
- Capacidade de comunicação e articulação junto às mídias

Indicações ao Plenário

Quanto aos indicados para a governança

- O mandato do membro do Plenário é de direito da entidade que o indicou e não da pessoa indicada
- A indicação feita pela entidade é pessoal e intransferível, não podendo a função ser delegada a terceiro
- Se o indicado deixar a entidade, esta indica novo representante
- A permanência na governança será de até 2 anos, podendo haver renovações sucessivas pela entidade representada

Quanto ao Líder do Plenário

- O Líder terá mandato de 1 ano, renovável por mais 1 ano, com troca obrigatória na liderança após esse período
- A função de Líder é uma escolha do Plenário e não pertence à entidade que o escolhido representa
- Caso o Líder deixe a instituição que representa, o Plenário escolherá um novo líder até o fim do período do mandato do líder anterior, podendo este ser reconduzido por mais 1 ano

Comitê Técnico

OBJETIVO

- Assegurar que a funcionamento da governança e do MasterPlan ocorram dentro dos princípios e atribuições originais, zelando pela metodologia e orientando as melhores práticas de condução de projetos dessa natureza e envergadura

REQUISITOS

- Ter ampla experiência em metodologias e projetos de desenvolvimento
- Desejável conhecer sobre condução de grupos
- Ter alinhamento com os princípios do MasterPlan
- Capacidade de liderança
- Comunicação hábil e assertiva

ATRIBUIÇÕES

- Acompanhar as reuniões e demais eventos do Plenário, orientando o grupo quanto ao seu papel, quando necessário
- Apoiar e orientar a equipe técnica quanto ao desempenho dos projetos e encaminhamentos
- Buscar e estimular a intercooperação com outras institucionalidades de governança, locais ou externas, para identificar boas práticas e modelos bem sucedidos
- Apontar, sempre que for o caso, situações em que a governança e/ou os projetos não estiverem caminhando no sentido esperado, indicando oportunidades de melhoria

PRINCIPAIS COMPETÊNCIAS

- Conhecimento de estruturas de governança e de gestão de projetos
- Maturidade para lidar com diferentes profissionais e instituições
- Interpretar contextos e propor alternativas

Equipe Executiva

OBJETIVO

- Assessorar o Plenário e o Líder, assegurando o bom funcionamento dos trabalhos e o cumprimento dos propósitos do MasterPlan
- Coordenar e garantir a execução das atividades da governança com eficácia

REQUISITOS

- Forte alinhamento com os princípios do MasterPlan
- Capacidade de liderança de equipes
- Conhecimento aprofundado sobre gestão de projetos
- Pronta disposição (*hands on*)
- Comunicar-se com habilidade e eficácia
- Zelo pelo cumprimento dos compromissos do MasterPlan

ATRIBUIÇÕES

- Secretariar as reuniões do Plenário, organizando a pauta, redigindo as atas e fazendo o encaminhamento das deliberações
- Realizar a ponte entre o Plenário e os projetos em andamento, acompanhando as entregas para que aconteçam dentro dos prazos e com o conteúdo adequado
- Apoiar as atividades-chave dos projetos, sempre que demandada
- Apresentar ao Plenário os relatórios de monitoramento dos projetos, para que este faça as avaliações
- Cobrar dos responsáveis informações e respostas solicitadas pelo Plenário
- Executar as demais funções designadas pelo Líder da governança
- Elaborar o plano e o calendário anual de ações
- Elaborar o plano anual de comunicação do MasterPlan
- Fazer a prestação de contas da governança, periodicamente ou sempre que solicitado pelo Líder

PRINCIPAIS COMPETÊNCIAS

- Conhecimento de práticas de governança
- Conhecimento de relatórios de monitoramento de projetos
- Habilidade de comunicação oral e escrita
- Habilidade relacional
- Maturidade para lidar com diversos profissionais e instituições, do setor público e da iniciativa privada
- Capacidade de interpretação e atuação em contextos de natureza complexa

Grupos de Trabalho

OBJETIVO

- Atuar tecnicamente na orientação e facilitação de ações relacionadas a projetos

REQUISITOS

- Ter alinhamento com os princípios do MasterPlan
- Disposição genuína para cooperar com os projetos
- Reconhecido conhecimento técnico na área do projeto apoiado
- Comunicar-se com habilidade e eficácia
- Bom trânsito na instituição em que atua
- Tempo disponível para dedicar aos projetos

ATRIBUIÇÕES

- Apoiar e propor soluções para tornar viáveis ações e atividades dos projetos do MasterPlan
- Articular com outras instituições em prol das necessidades apresentadas pelo projeto apoiado
- Acompanhar as ações em andamento e os resultados produzidos, assegurando que o projeto alcance o objetivo definido
- Acercar-se de que o monitoramento seja realizado adequadamente e envidar esforços para que os resultados aconteçam conforme o desejado
- Cada Grupo de Trabalho terá a presença de um membro do Plenário, para assegurar a fluidez das informações e o entendimento do processo como um todo

PRINCIPAIS COMPETÊNCIAS

- Capacidade de articular-se com outros profissionais para ampliar as perspectivas do projeto apoiado
- Habilidade relacional e de comunicação
- Maturidade para lidar com diversos profissionais e instituições
- Capacidade de atuar coletivamente na construção de soluções

Pontos Focais

OBJETIVO

- Apoiar, articular e agir para tornar possíveis, atividades relacionadas a projetos do MasterPlan, por meio de seus conhecimentos e da posição na instituição em que atua

REQUISITOS

- Conhecer os temas relacionados ao projeto
- Ter disposição em ser o interlocutor entre a instituição e os projetos do MasterPlan
- Bom trânsito na instituição em que atua
- Ter tempo para dedicar aos projetos
- De preferência que seja de secretaria não representada no Plenário

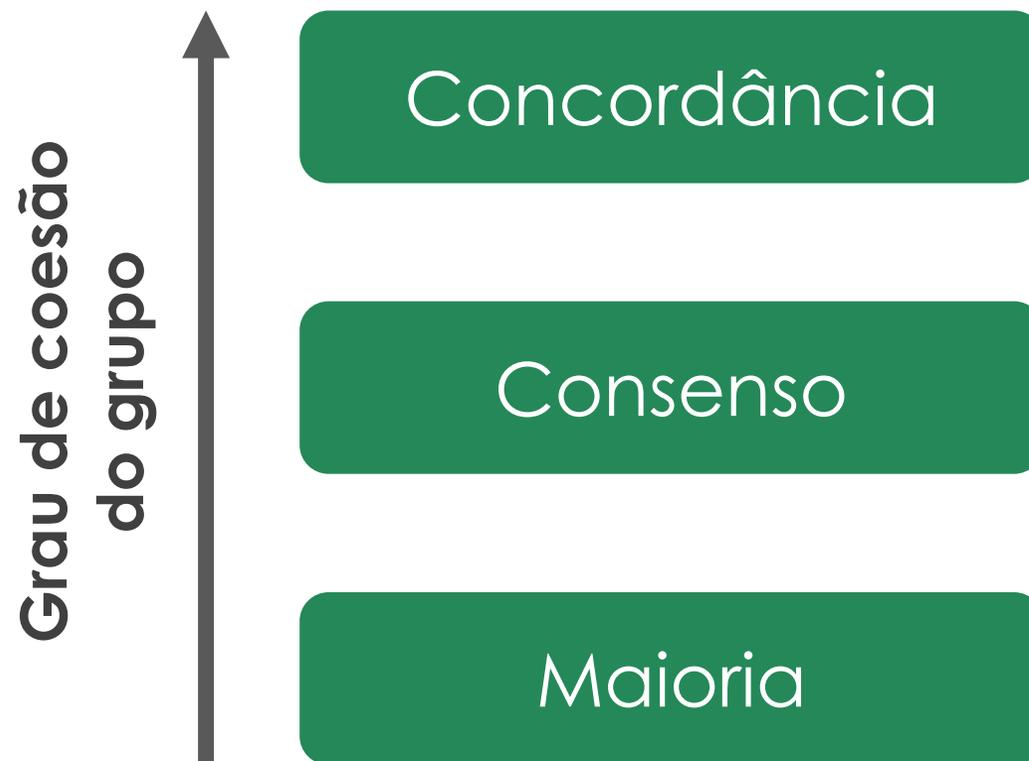
ATRIBUIÇÕES

- Atuar como a ponte entre as demandas dos projetos e a instituição em que atua, para que as necessidades sejam viabilizadas pela seu envolvimento direto
- Apoiar as atividades-chave dos projetos, sempre que demandado
- Articular internamente a criação de situações favoráveis aos projetos
- Acompanhar internamente junto aos responsáveis, as informações e respostas solicitados
- Atender as demandas solicitadas pela Equipe Executiva e/ou pelas equipes dos projetos

PRINCIPAIS COMPETÊNCIAS

- Dominar internamente os assuntos e trâmites da sua área de atuação e que são demandados pelos projetos
- Habilidade relacional
- Maturidade para lidar com diversos profissionais e instituições

Formas de Tomada de Decisão



4

Possibilidades de financiamento



Viabilização econômica & formalização

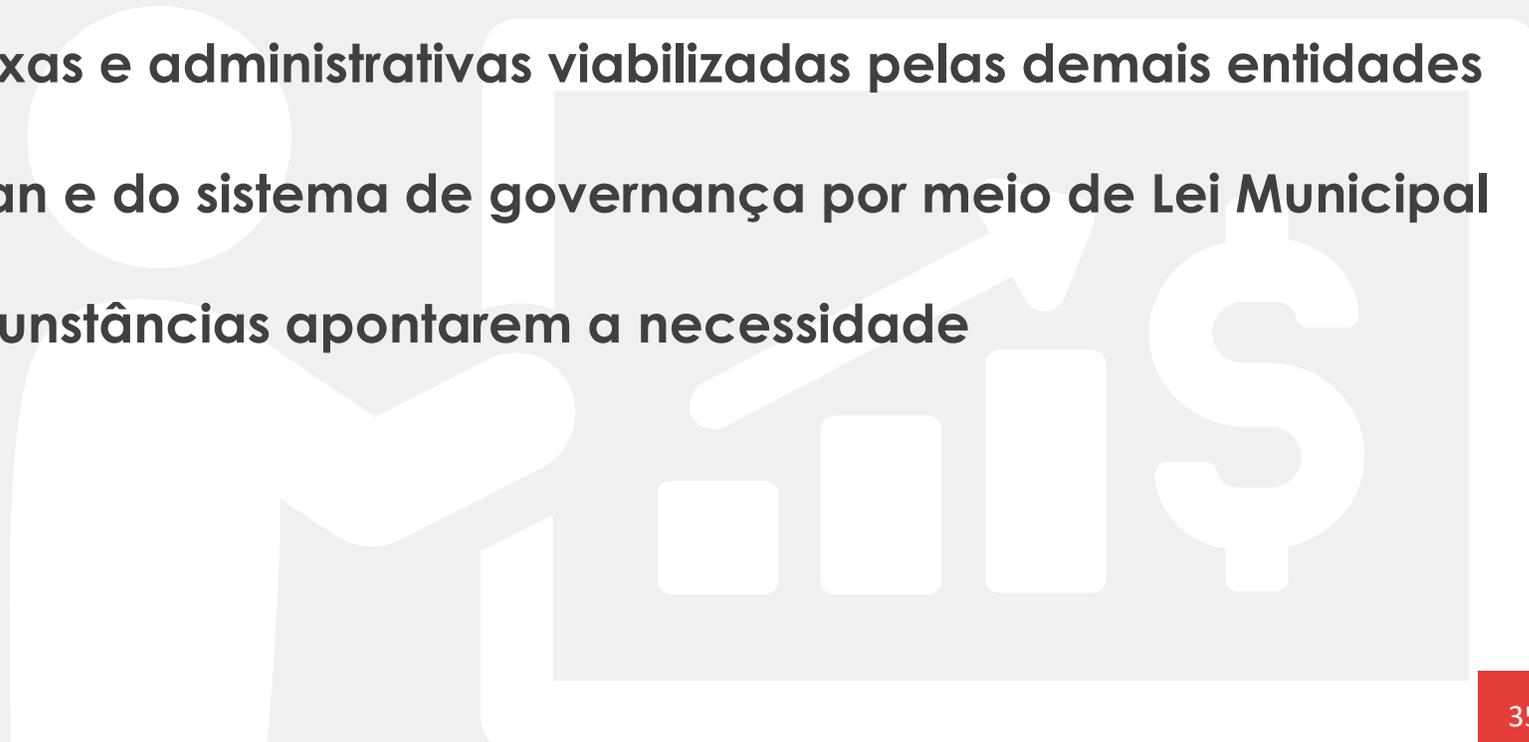
1. Apoio via orçamento do município de Londrina

1.1. Nomeação dos profissionais da Equipe Executiva via decreto municipal, com desembolso mensal conforme os demais profissionais vinculados à Prefeitura

2. Estrutura física, despesas fixas e administrativas viabilizadas pelas demais entidades

3. Formalização do MasterPlan e do sistema de governança por meio de Lei Municipal

4. Criar CNPJ quando as circunstâncias apontarem a necessidade



Viabilização dos projetos

- 1** Captação de recursos de diversas fontes públicas: Município, Estado, União
- 2** Captação de recursos de organismos nacionais e internacionais
- 3** Parcerias Público-privadas
- 4** Participação da iniciativa privada por meio de apoio econômico a projetos específicos



5

Interação da Governança com outros Entes



Capital social local

- Londrina possui diversas governanças ativas com diferentes propósitos e composições
- Fórum Desenvolve Londrina com 16 anos de atividade
- Entidades da iniciativa privada estruturadas e atuantes
- Setor público aberto ao diálogo
- Interação de diferentes entidades representativas de classe ou comunitárias
- A construção do MasterPlan é exemplo de integração e busca de objetivo comum maior

Possíveis estratégias de interação

- Interlocução com as demais governanças com propósitos alinhados e complementares ao MasterPlan, que possam subsidiar ideias, projetos e prover serviços complementares
- Definir quais governanças e/ou entidades serão interlocutores estratégicos
- Convidar para as reuniões do MasterPlan representantes de outras governanças, principalmente as não representadas no Plenário

6

Processo de Revisão da Estratégia e dos Projetos



Estratégia

1. O Plenário deve conduzir uma revisão dos seguintes elementos do MasterPlan a cada 5 anos, pelo menos:
 - Visão de futuro e seus atributos
 - Áreas de resultados
 - Desafios prioritários
 - Diretrizes Estratégicas



Projetos

2. O Plenário deve conduzir uma revisão anual da carteira de projetos do MasterPlan, deliberando sobre:

- **A entrada de novos projetos.** Novos projetos podem ser apresentados a qualquer momento por qualquer das entidades participantes e serão analisados pela Equipe Executiva e pelo Comitê Técnico, que o submeterão ao Plenário
- **A saída de projetos.** Projetos concluídos são automaticamente retirados da carteira de projetos do MasterPlan, mas qualquer entidade participante pode solicitar a retirada de um projeto da carteira, desde que aprovado pelo Plenário e tendo sido apreciado pela Equipe Executiva e Comitê Técnico

A

Enquete sobre a composição da governança



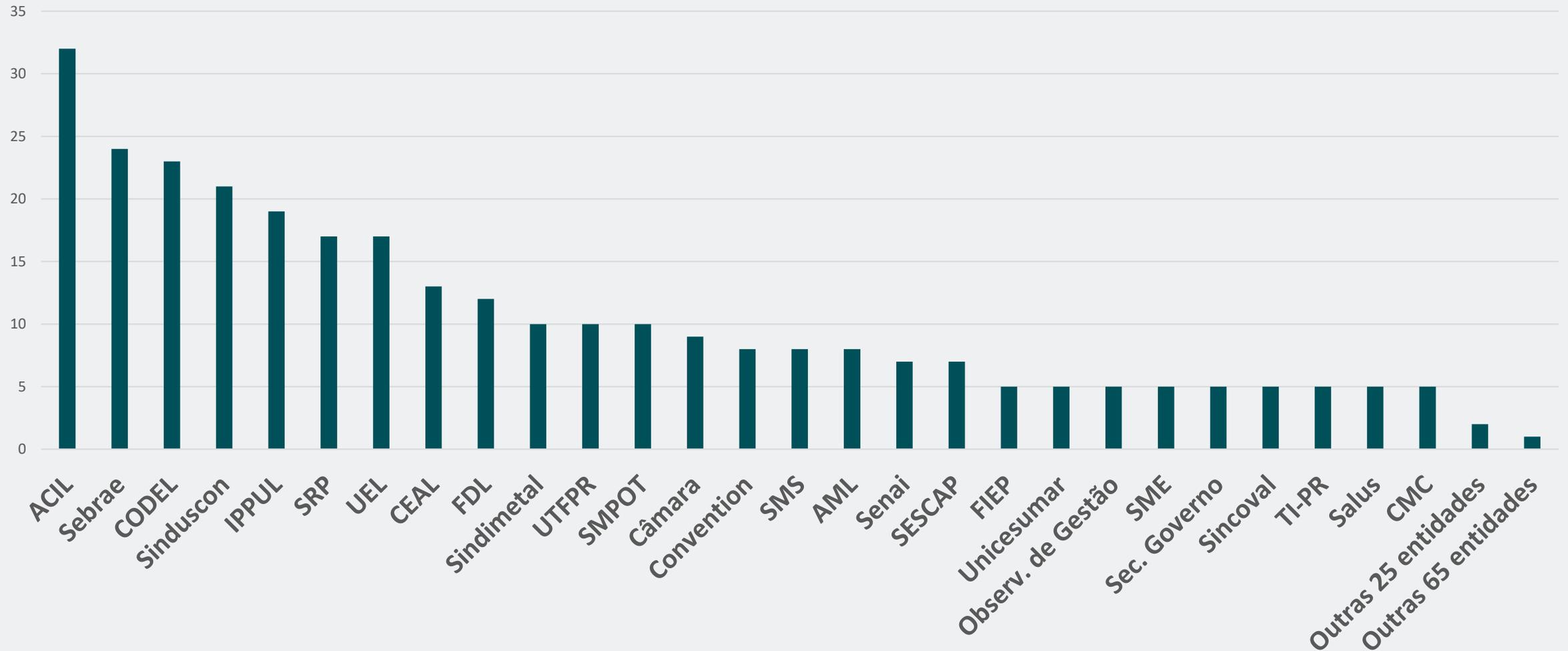
Enquete sobre a Governança

Realizada pelo Menti de 4 a 9/11

- Enviada para o Comitê Consultivo e todas as pessoas que participaram de oficinas de trabalho
- 36 respostas válidas
- Provavelmente houve viés nas respostas: por exemplo, menos pessoas do setor público do que do setor privado participaram

Enquete sobre a Governança

Realizada pelo Menti de 4 a 9/11



Enquete sobre a Governança

Realizada pelo Menti de 4 a 9/11

Outras entidades votadas

- Abrasel
- Agrovalley
- ADETEC
- ALIS
- AMEH
- Apaes
- APL_Audio_Visual
- ASSOC_9_BAIRROS
- ASSOC_VALE_TUCANOS
- Associação_das_escolas
- Associação dos Servidores
- Associação_engenharia
- Casa do Empreendedor
- Caminhos do Limoeiro
- CAU
- CFM
- Cismepar
- CMCTi
- CMDCA - Criança e Adolescente
- CME
- CMH
- CMS
- CMTER
- CMTCS
- CMT
- CMTU
- COHAB
- COMPAZ
- CONSEMA
- COMTUR
- Copel
- Cons_desenv_Rural
- Conselho_direitos_idoso
- Conselho_P_alcool_droga
- Conselho_de_saneamento
- Condecon
- Consea
- Conselho_dos_deficientes
- COREN
- CREA
- CTD
- Defesa Civil
- Ecossistemas de inovação
- EMBRAPA
- FEL
- Folha de Londrina
- Hoftalon
- Hospital das Clínicas
- HU
- IAPAR
- Icl_câncer
- iCon
- IFPR
- INOVEMM
- Instituto Esperança
- Membros da Igreja
- MPF
- Mulheres_empresárias
- NOA
- ONG Viver
- ONG MAE
- Ouvidoria_municipal
- Paiquerê
- Procon
- Promotorias
- Química_e_Materiais
- Representação Popular
- Rotary
- Rota Sonho Lindo
- RPCTV
- SECOVI
- Sanepar
- Secretaria de Assistência Social
- Secretaria de Defesa Social
- Secretaria de Gestão Pública
- Secretaria do Idoso
- Secretaria do Meio Ambiente
- Secretaria de Mulher
- Secretaria de Obras
- Secretaria do Trabalho e Renda
- Sercomtel iluminação
- SESC
- Sicoob
- SINCIL
- Sindiserv
- Unimed
- Universidades
- UNOPAR



 *MacroPlan*