

# MANUAL GTT



FUC



**Rio**

PREFEITURA

FUNDAÇÃO  
**João Goulart**

# MANUAL GTT



FUNDAÇÃO  
JOÃO  
GOULART



**MANUAL PARA GRUPOS  
TRANSVERSAIS DE TRABALHO**

Presidência  
Rafaela Bastos

Coordenadoria de Desenvolvimento de Projetos e Transversalidade  
Pedro Arias Martins  
André Appariz  
George Alves

# MANUAL GTT

## BOAS VINDAS

Olá! A partir de agora, você faz parte de um Grupo Transversal de Trabalho – GTT. É uma grande satisfação para nós, da Fundação João Goulart (FJG), podermos ajudá-lo e acompanhá-lo no desenvolvimento desse projeto.

O GTT é uma iniciativa da FJG que tem como objetivos:

I - propiciar a otimização das ações e/ou elaboração de soluções relacionadas a um problema de alta relevância para os Órgãos e Entidades Municipais, através do desenvolvimento de estudos e projetos norteados por execução em curto prazo, inovação e economicidade para os cofres públicos.

II - incentivar a integração de servidores de diferentes Órgãos e Entidades Municipais promovendo a agilização da troca de informações transversais, conhecimentos e experiências.

III - propiciar oportunidades de atuação prática em problemas reais no que tange a: gerenciamento de projetos, articulação institucional, produção de relatórios e apresentações executivas para tomada de decisão de Titulares de Órgãos.

IV - demonstrar o valor do Programa Líderes Cariocas e a qualidade dos Líderes Cariocas aos Titulares de Pasta.

V - propiciar e fomentar um ambiente de intraempreendedorismo e inovação na Prefeitura.

O GTT funciona como uma consultoria interna e tem gerado valor para a Prefeitura desenvolvendo iniciativas inovadoras com alinhamento estratégico, evitando gastos adicionais para o Município com a contratação de consultorias externas, e absorvendo o conhecimento, uma vez que os projetos são desenvolvidos por servidores.

Estamos certos de que você poderá contribuir muito para o êxito do projeto com suas ideias, conhecimentos e experiências, agregando mais valor aos serviços públicos prestados aos cidadãos cariocas, gerando legado e aprendendo sobre gerenciamento de projetos, articulação transversal e gestão de clientes.

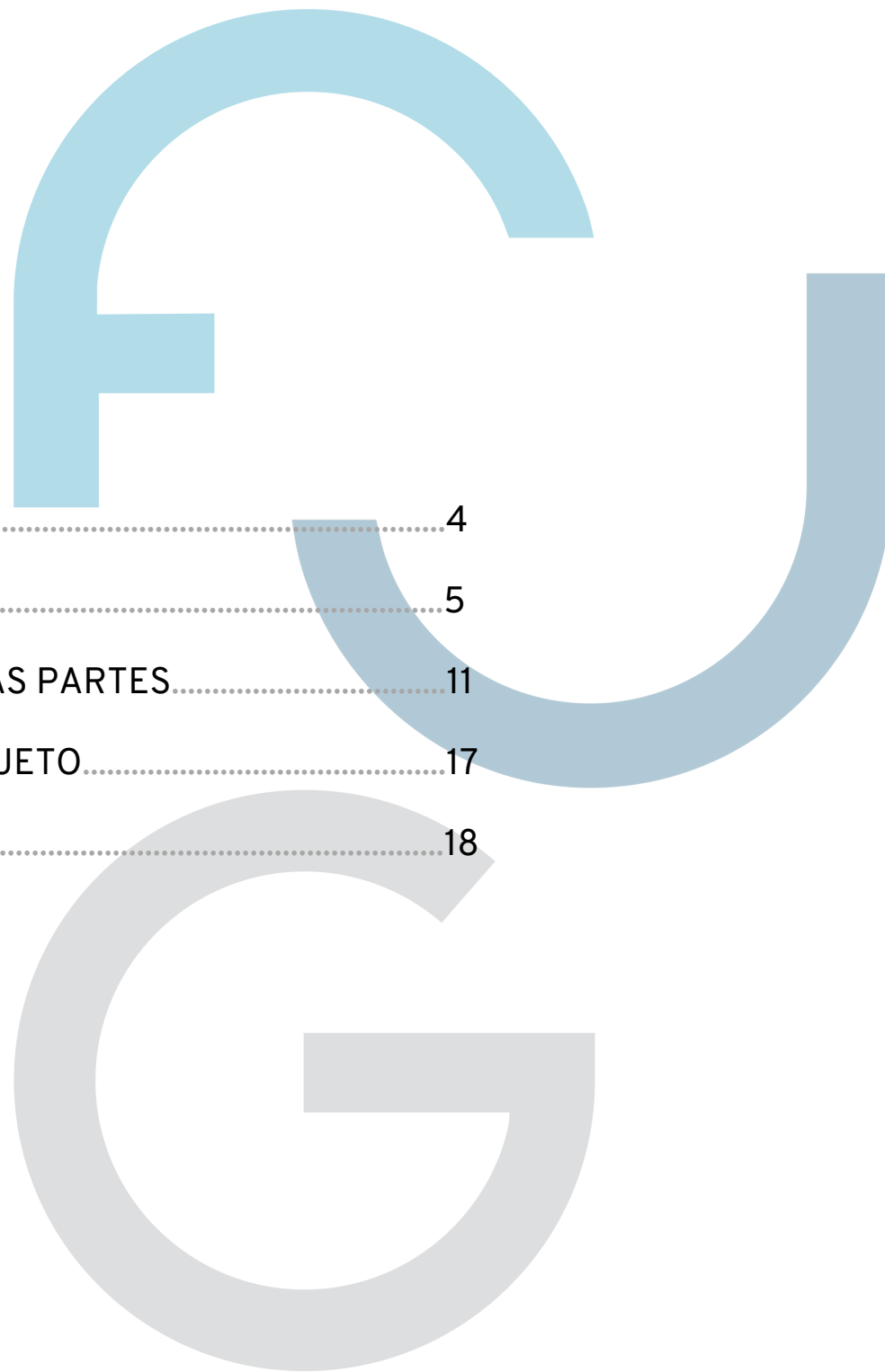
Nós, da FJG, estaremos empenhados em proporcionar as melhores condições para que o GTT possa apresentar excelentes resultados diante do desafio proposto pelo seu cliente.

Neste Manual você encontrará algumas orientações básicas para que possa iniciar suas atividades.

Conte conosco e sucesso para o GTT!

## SUMÁRIO

1. INFORMAÇÕES GERAIS.....	4
2. PARTICIPAÇÃO NO GTT.....	5
3. INTERFACE DO GTT E AS RESPONSABILIDADES DAS PARTES.....	11
4. MATERIAIS DE APOIO E DOCUMENTAÇÃO DO PROJETO.....	17
5. CICLO DE VIDA DO GTT.....	18



## MANUAL GTT

### 1 - INFORMAÇÕES GERAIS

Os GTTs foram criados em 2014 pela Fundação João Goulart. Até abril de 2022, 88 GTTs foram iniciados por mais de 200 Líderes Cariocas sobre os mais diversos temas, como: gestão, orçamento e finanças, gestão de pessoas, meio ambiente, limpeza urbana e conservação, mobilidade urbana, urbanismo, cultura, desenvolvimento econômico, políticas sociais, educação, iluminação pública, ordem pública, saúde e relacionamento com o cidadão.

Sua atual normativa é a Portaria FJG nº 97, de 10 de Maio de 2021, que determina que a participação efetiva em GTTs deverá compor os critérios de avaliação da FJG para as Bancas de Permanência no Programa Líderes Cariocas (PLC) e para a seleção de candidatos aos próprios GTTs.

O GTT é formado para buscar soluções para um desafio/problema especificado por um cliente do alto escalão da Prefeitura e é formado por três a cinco Líderes Cariocas Ativos somados a até mais dois Líderes Cariocas Alumni, e ao menos três órgãos diferentes deverão estar representados. Além disso, o órgão cliente deverá designar no Termo de Abertura do Projeto (TAP) até duas pessoas que serão as responsáveis para dar suporte ao grupo e para facilitarem a continuação do projeto após a entrega final do GTT.

O prazo máximo de duração do GTT é de seis meses, a contar da data da aprovação do TAP, que deve apresentar um sumário executivo, com as entregas previstas e o respectivo cronograma.

O projeto será considerado finalizado após assinatura de conformidade pelo cliente e pela FJG no Termo de Encerramento do Projeto (TEP).

Os conteúdos e materiais produzidos pelo Grupo Transversal de Trabalho são de propriedade dos servidores integrantes do grupo e do Instituto Fundação João Goulart. A utilização ou apresentação destas informações está condicionada à devida citação ao grupo e à FJG.

Os produtos entregues pelo GTT serão de direito de uso pelo cliente, que poderão escolher implementar totalmente, parcialmente ou mesmo aceitar as entregas, mas não implementar os produtos. Os produtos poderão ser alterados pelo cliente para fins de implementação, de acordo com suas necessidades contextuais.

Os Líderes Cariocas têm direito de citar o projeto em seu portfólio e a FJG poderá emitir certificado de validação da participação destes Líderes no projeto.

## MANUAL GTT

### 2 - PARTICIPAÇÃO NO GTT

A Fundação João Goulart recomenda que os Líderes Cariocas busquem participar dos GTTs como uma das frentes para o seu autodesenvolvimento profissional como líder e gestor público.

As oportunidades de participação em um GTT são sempre informadas por e-mail aos Líderes Cariocas. Por essa razão, recomendamos que o Líder Carioca mantenha sempre atualizado o seu cadastro junto à FJG.

O tempo destinado ao desenvolvimento do GTT não deve comprometer as atividades desempenhadas pelo Líder Carioca no seu órgão de origem.

O Líder Carioca deve estar comprometido com o desenvolvimento dos trabalhos do projeto em cada uma de suas etapas. Assim, recomendamos que se abstenha de se inscrever para participar de um GTT em caso de afastamentos legais ou outras situações que o impeçam de comparecer aos compromissos que vierem a ser agendados ou que comprometam o seu tempo de dedicação.

Lembramos que o quesito participação efetiva, entre outros, do Líder Carioca é avaliado pela FJG durante e ao final do GTT, bem como na Banca de Permanência e na seleção para futuros GTTs.



# MANUAL GTT

## 2.1 - BENEFÍCIOS PARA O LÍDER CARIOCA

O GTT se constitui numa oportunidade para o Líder Carioca:



### Hands on:

Ampliar seu conhecimento sobre assuntos de seu interesse através de atuação direta em projetos, metendo a mão na massa;



### Networking:

Expandir sua rede de contatos internos e externos ao âmbito da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro;



### Lifelong learning:

Ter experiência em gestão de cliente e de projetos, capacitando-o a pensar diferentes formas de solução e métodos de trabalho para problemas que surgirem em suas atividades cotidianas;



### Intraempreendedorismo:

Propor e/ou participar de iniciativas inovadoras; realmente ter o sentimento de dono nos projetos que desenvolver;



### Soft skills:

Praticar no grupo outras competências e habilidades além daquelas previstas no seu cargo de provimento na PCRJ; ter oportunidade de ter articulação direta com o primeiro escalão da gestão e, assim, exposição de sua competência a gestores de níveis estratégicos;



### Hard skills:

Adquirir conhecimento sobre temas, ferramentas e práticas inéditos na sua vivência profissional;



### Legado carioca:

Aumentar o sentimento de propósito por saber que está contribuindo de forma efetiva para tornar a Cidade do Rio de Janeiro melhor para a sua população, imprimindo a sua marca e deixando um legado.



# MANUAL GTT

## 2.2 - INSCRIÇÃO E SELEÇÃO DOS INTEGRANTES

A dinâmica usual da criação de um GTT é o anúncio público dentro da rede dos Líderes Cariocas, por e-mail e outros meios eletrônicos, através de um chamamento aos interessados em contribuir com uma pauta pré-estabelecida.

Os interessados se manifestam através de inscrição em formulário eletrônico fornecido pela FJG. A partir das respostas preenchidas pelos candidatos, três representantes da FJG avaliarão os candidatos que mais se encaixam no perfil do determinado GTT. Esta Comissão de Avaliação é composta preferencialmente por: responsável pelo gerenciamento dos GTTs e do Banco de Projetos; responsável pela Gestão de Lideranças; Presidente ou pessoa que a represente.



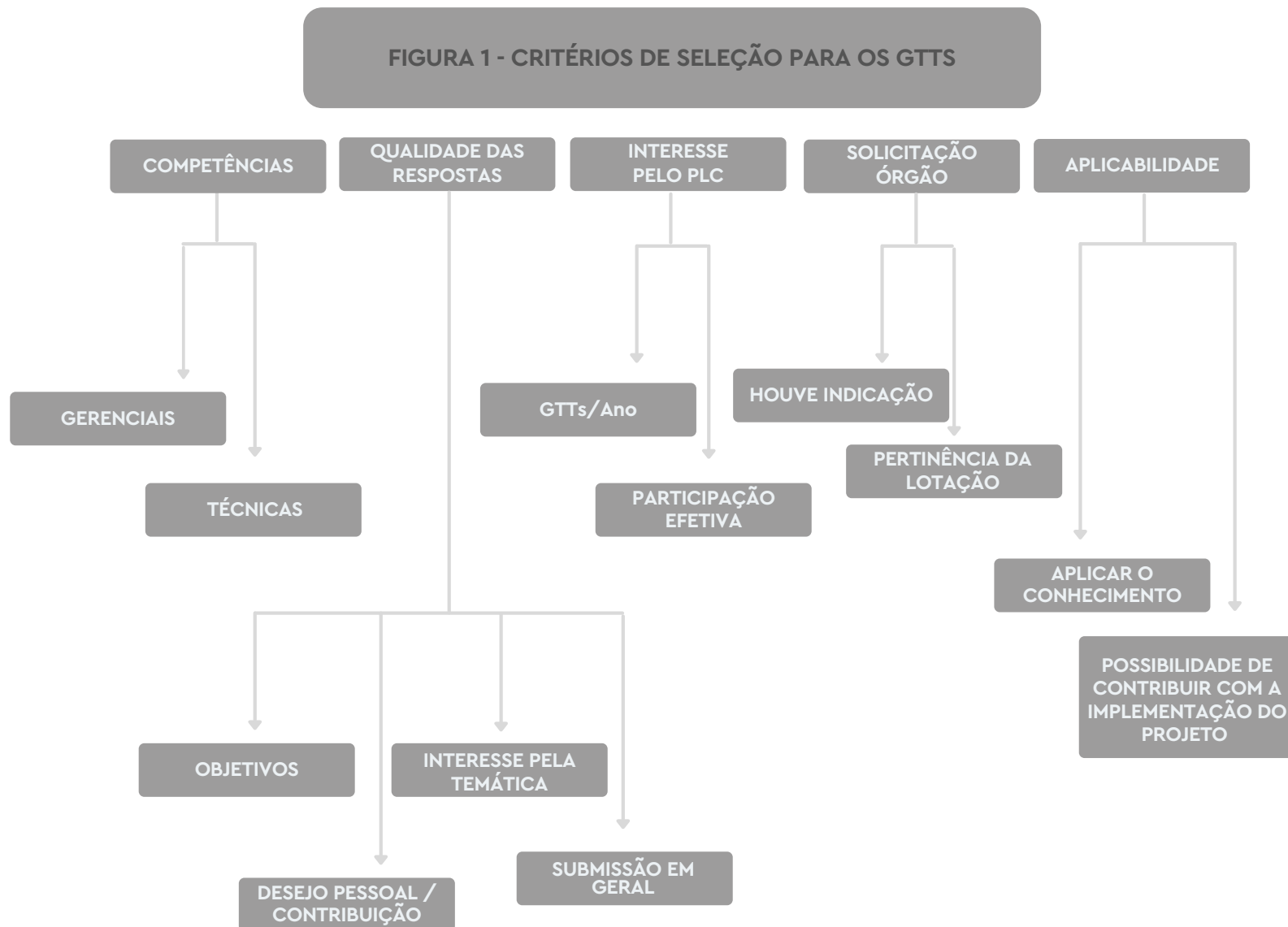
São avaliados os seguintes critérios:

- competências (subcritérios: competências gerenciais e competências técnicas)
- qualidade das respostas (subcritérios: pertinência aos objetivos do GTT; desejo pessoal de contribuição; interesse pela temática; submissão em geral);
- órgão do candidato em relação aos objetivos do GTT (subcritérios: indicação do cliente; pertinência da lotação);
- aplicabilidade (subcritérios: possibilidade de aplicar o conhecimento aprendido no GTT em suas atividades laborais; possibilidade de contribuir para a implementação do projeto após as entregas do GTT).
- participação no Programa Líderes Cariocas (subcritérios: quantidade de GTTs nos últimos 12 meses, priorizando quem tem menos participação; participação efetiva nas diversas atividades do PLC)

# MANUAL GTT

## 2.2 - INSCRIÇÃO E SELEÇÃO DOS INTEGRANTES

Buscando reduzir as subjetividades e os vieses dos decisores, a FJG desenvolveu uma seleção de candidatos utilizando a Matemática Aplicada, mais especificamente uma subdisciplina da Pesquisa Operacional: os Métodos Multicritérios de Apoio a Tomada de Decisão.



## MANUAL GTT

### 2.2 - INSCRIÇÃO E SELEÇÃO DOS INTEGRANTES

Entre os vários métodos disponíveis na literatura, a equipe de Ciência de Dados da Coordenadoria de Dados e Comportamento (CDC) da FJG optou por um método híbrido, o AHP-TOPSIS. AHP quer dizer Analytic Hierarchy Process, "processo hierárquico analítico". É uma técnica desenvolvida na década de 1970 para organizar e analisar decisões complexas. TOPSIS é a sigla em inglês para "Técnica para Ordenar Preferência por Similaridade com uma Solução Ideal".

Em nosso caso específico, o AHP é usado para ponderar os critérios, isto é, para dar pesos distintos a cada um dos critérios (e também aos sub critérios) a serem usados na avaliação dos candidatos. É importante frisar que o AHP é um método completo para classificar alternativas, mas também é muito utilizado somente para ponderar critérios.

Uma vez definidos os pesos dos critérios através do AHP, a equipe de Ciência de Dados da CDC/FJG optou por usar o TOPSIS para ranquear os candidatos. Neste método, cada candidato é avaliado em cada critério. Para evitar os vieses naturais, visto que decisores e candidatos se conhecem, todos os candidatos são anonimizados, sendo representados por números cardinais, e também são eliminados das respostas eventuais marcadores de gênero. Desta forma, os decisores avaliam os candidatos baseados tão somente nas respostas ao formulário eletrônico preenchido no momento da inscrição.

A avaliação de cada decisor é convertida em valores normalizados e ponderados (através dos pesos de cada critério, obtidos pelo AHP). A partir da comparação de todos os candidatos, em todos os critérios, são criados dois "candidatos fictícios", um com as melhores notas possíveis e outro com as piores. Esses candidatos fictícios representam pontos extremos em um espaço n-dimensional.

## MANUAL GTT

### 2.2 - INSCRIÇÃO E SELEÇÃO DOS INTEGRANTES

Todos os candidatos serão comparados a estes "candidatos ideais" (o pior candidato possível, PCP, e o melhor candidato possível, MCP). Isso é feito pelo cálculo das distâncias euclidianas em n dimensões. Cada candidato real tem sua distância calculada em relação ao PCP (índice d-) e em relação ao MCP (índice d+). Com esses dois índices, calcula-se o "coeficiente de distanciamento". Quanto maior esse índice, mais perto o candidato real está do MCP, e mais distante está do PCP. Ou seja, quanto maior o coeficiente de distanciamento, melhor é o candidato em questão, dentro dos critérios propostos.

Esse processo é feito para cada decisor (em nosso caso específico, há três decisores). A partir disso é criado um coeficiente de distanciamento médio e são estes valores que servirão para classificar os candidatos.

Tendo a classificação final, são, portanto, selecionados os candidatos, respeitando os seguintes critérios:

- I - no mínimo três Líderes Cariocas Ativos de Órgãos ou Entidades diferentes;
- II - a participação de até cinco Líderes Cariocas Ativos;
- III - a participação de até dois Líderes Cariocas Alumni.



3 - INTERFACE DO GTT E AS RESPONSABILIDADES DAS PARTES

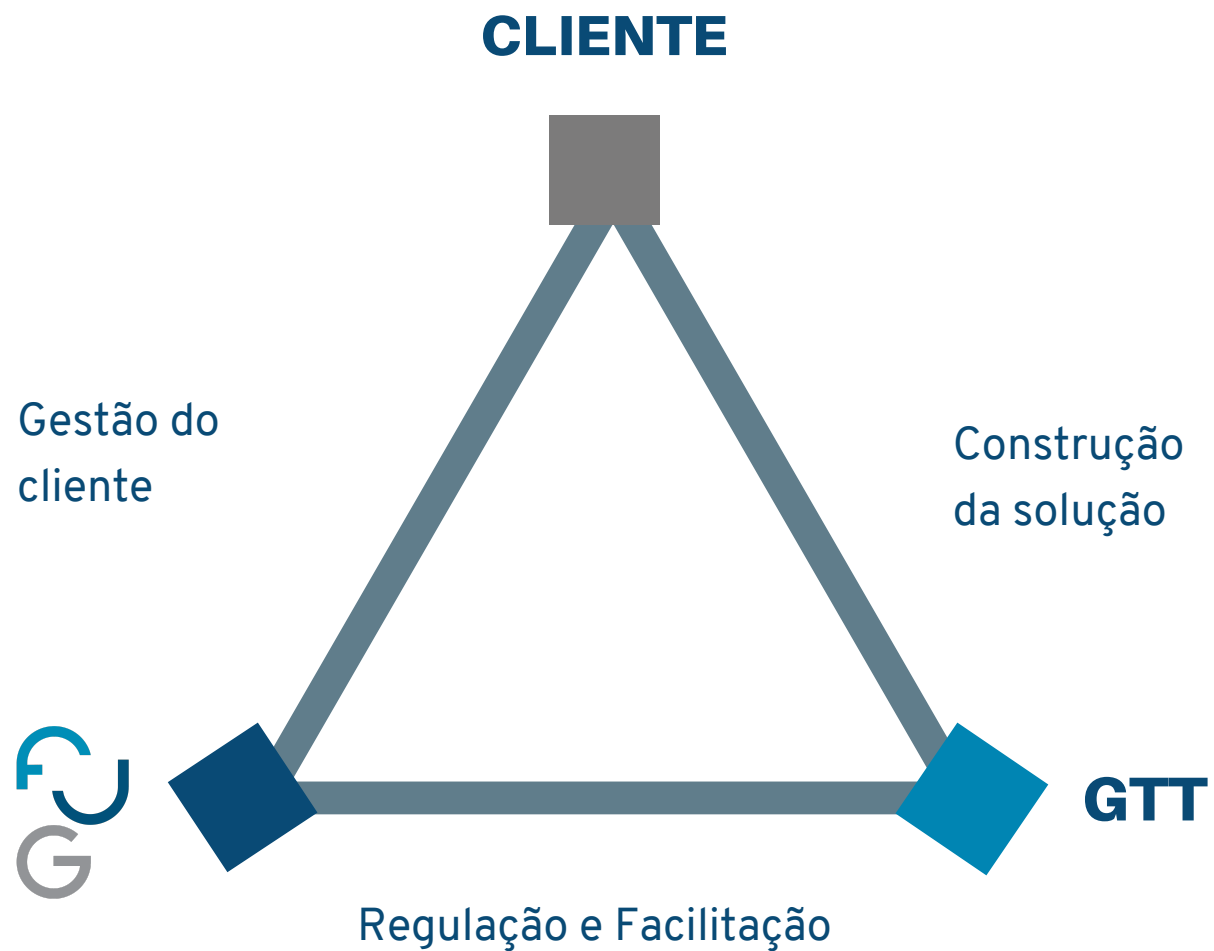


Figura 2 - A interface do GTT

## MANUAL GTT

### 3.1 - A FUNDAÇÃO JOÃO GOULART

A FJG, na qualidade de facilitadora das relações intersetoriais, propulsora de iniciativas que possam gerar benefícios à Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro e aos cidadãos e reguladora das premissas pertinentes ao GTT, participará de seu desenvolvimento na forma disposta abaixo:

- I - aprovar ou propor, quando for o caso, o tema a ser desenvolvido pelo GTT;
- II - encaminhar aos Líderes Cariocas a chamada para inscrição no processo seletivo de formação dos GTTs;
- III - realizar o processo seletivo;
- IV - viabilizar e participar de uma reunião de pré-abertura com os integrantes selecionados;
- V - viabilizar e participar de uma reunião de abertura do grupo com o cliente;
- VI- participar de uma reunião de acompanhamento;
- VII - participar de uma reunião antes da entrega do GTT para avaliação do conteúdo e forma do produto final;



## MANUAL GTT

### 3.1 - A FUNDAÇÃO JOÃO GOULART

VIII - monitorar as entregas parciais;

IX - orientar e fornecer instrumentos de apoio ao grupo quanto ao desenvolvimento do GTT, como manuais, modelos de apresentação, de relatório e de gerenciamento de projeto;

X - aprovar as documentações finais entregues pelo GTT;

XI - constituir processo administrativo, a ser autuado exclusivamente para registro da documentação relativa ao projeto objeto do GTT, arquivá-lo e disponibilizá-lo para consulta por até cinco anos.

XII - conduzir as pesquisas de avaliação dos integrantes do GTT;

XIII - dar publicidade no Diário Oficial quando da criação e da finalização de um GTT;

XIV - adicionar o projeto ao Banco de Projetos da FJG;

XV - apoiar os Líderes Cariocas nos instrumentos de relacionamento ou relacionamento junto às Secretarias quando necessários para o bom encaminhamento das entregas do GTT.



## MANUAL GTT

### 3.2 - O GRUPO DOS LÍDERES CARIOCAS INTEGRANTES DO GTT

Os GTTs prezam pelo trabalho em equipe. As responsabilidades do grupo são compartilhadas entre seus integrantes, sejam Líderes Cariocas Ativos ou Alumni. São as seguintes:

I - entregar à FJG o Termo de Abertura do Projeto assinado por todos os integrantes e pelo cliente em até 10 dias após a reunião de abertura com o cliente;

II - designar, em até 10 dias após a convocação dos membros selecionados, um dos Líderes Cariocas Ativos no PLC componentes do grupo como interlocutor prioritário com a FJG, chamado de Ponto Focal;

III - definir entre os integrantes do GTT a organização da agenda de trabalho do grupo e as responsabilidades de cada integrante;

IV - zelar pelo cumprimento dos prazos acordados entre o GTT, o cliente final e a FJG, bem como pela qualidade das entregas;

V - entregar um relatório final de acordo com as diretrizes do modelo definido pela FJG em até um mês após a finalização do GTT, e promover o assentamento de toda a documentação relativa ao desenvolvimento do projeto no processo administrativo constituído pela FJG.

VI - participar das avaliações do grupo a serem realizadas pela FJG.

Para casos de postergação do prazo das entregas parciais e finais do GTT, o grupo deverá entrar em contato com a FJG para solicitar a repactuação de prazo entre o órgão-cliente e o grupo.





## MANUAL GTT

### 3.3 - CLIENTE

Cliente é a pessoa identificada como o dono do problema, ou seja, aquele que admite a existência do problema, pede ajuda e que, provavelmente, irá implementar a solução proposta por ser o maior interessado na sua resolução. Ele detém a autoridade máxima sobre o projeto. O cliente de um GTT deverá ser uma destas autoridades: Prefeito; Subprefeito; Secretário ou Titular de Órgão; Subsecretário ou equivalente; Presidente da FJG.

As responsabilidades do cliente são as seguintes:

I - Definir junto ao FJG o material de chamamento para os Líderes Cariocas, onde constarão os objetivos, justificativa, entregas esperadas e perfil dos profissionais a serem selecionados.

II - Analisar e validar o Termo de Abertura e o Termo de Encerramento do Projeto.

III - Participar de, no mínimo, duas reuniões com o grupo, a saber: Reunião de Abertura do Projeto e Reunião de Encerramento do Projeto.

IV - Designar no Termo de Abertura do Projeto até duas pessoas de seu órgão que serão as responsáveis por dar suporte ao grupo durante o desenvolvimento do GTT e facilitar a continuação do projeto após a entrega final do GTT.

V - Validar as entregas realizadas pelo grupo ou designar responsável por validá-las.

VI - Incorporar, nas divulgações dos produtos decorrentes dos GTTs, a marca do FJG e do Programa Líderes Cariocas.

É recomendável que o grupo mantenha-se próximo tanto da FJG quanto das duas pessoas indicadas pelo cliente para acompanharem o projeto.



## MANUAL GTT

### 3.4 - DEMAIS STAKEHOLDERS

Para o sucesso do GTT é de fundamental importância que sejam identificadas todas as pessoas ou organizações que podem afetar ou ser afetadas pelo projeto, com vistas a dar a devida atenção às suas necessidades e assegurar maior assertividade no atingimento dos resultados previstos no escopo.

Quando são levados em consideração seus interesses, envolvimento e impacto para o sucesso do projeto, a comunicação se torna mais eficiente, agilizando a tomada de decisão. Uma matriz de responsabilidades é uma ferramenta que pode ajudar neste sentido.



## MANUAL GTT

### 4 - MATERIAIS DE APOIO E DOCUMENTAÇÃO DO PROJETO

A Fundação João Goulart fornece aos grupos os seguintes materiais de apoio para o desenvolvimento do projeto:

- Planilha de Gerenciamento e Documentação do Projeto
- Modelo de apresentação
- Modelo de relatório final
- Manual do GTT

Todos estes documentos buscam facilitar o desenvolvimento do projeto e de sua documentação pelo grupo. Além disso, também objetivam padronizar as entregas, de forma a fortalecer a marca da FJG e do Programa Líderes Cariocas e facilitar a gestão do conhecimento do Banco de Projetos, o qual, por sua vez, potencializa e dá visibilidade aos projetos desenvolvidos pelos GTTs.

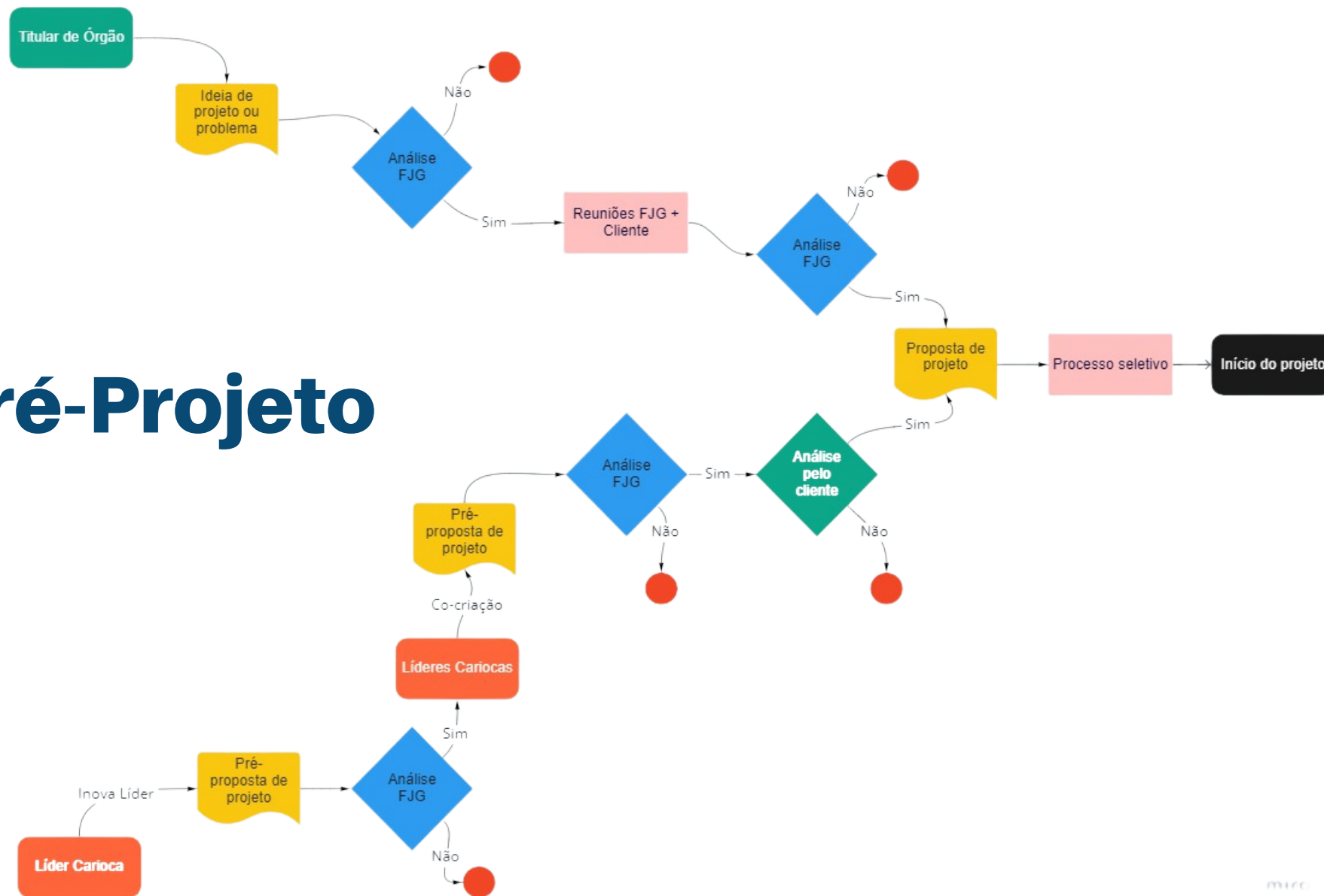
Portanto, é recomendável que os grupos produzam as entregas parciais já seguindo os modelos de apresentação e de relatório. Desta forma, já estarão aos poucos construindo os documentos finais, evitando retrabalho.



# MANUAL GTT

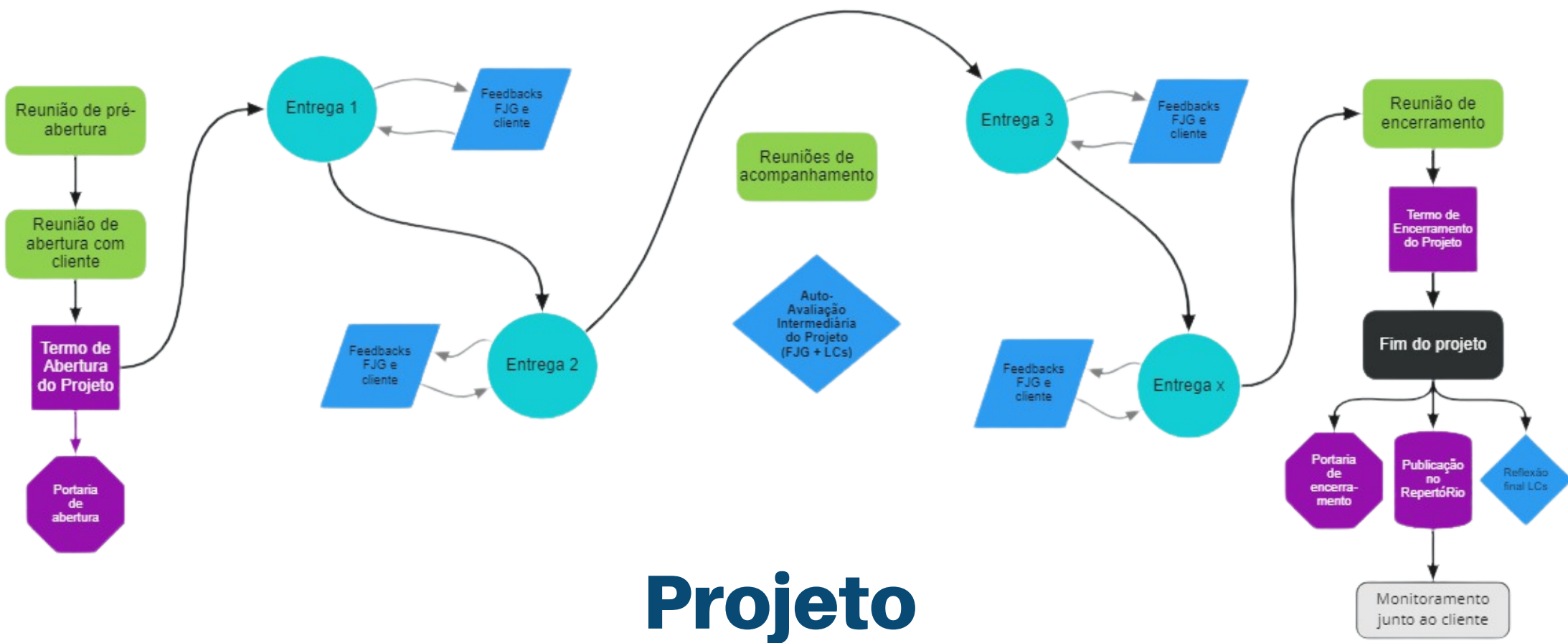
## 5 - O CICLO DE VIDA DO GTT

# Pré-Projeto



# MANUAL GTT

## 5 - O CICLO DE VIDA DO GTT



# Projeto

## MANUAL GTT

### 5 - O CICLO DE VIDA DO GTT

#### 5.1 - CONCEPÇÃO

Os GTTs podem ser originados tanto em top-down quanto bottom-up. No primeiro caso, o Prefeito ou Titulares de Órgão entram em contato com a FJG com um possível problema a ser trabalhado pelos Líderes Cariocas constituindo um GTT. A Coordenadoria de Desenvolvimento de Projetos e Transversalidade busca, então, junto ao Titular, definir melhor o problema, os objetivos, a justificativa, as entregas esperadas e o perfil dos Líderes Cariocas adequado para atuar na temática.

Já o bottom-up funciona principalmente através do Inova Líder. Este é um canal pelo qual os Líderes Cariocas podem a qualquer momento enviar propostas de projetos a serem desenvolvidos por meio de GTTs. A FJG, então, as analisa através de 11 critérios quanto a viabilidade, pertinência e impacto. Passado este primeiro filtro, as propostas são compartilhadas com a rede de Líderes Cariocas com a intenção de proporcionar uma discussão qualificada entre estes profissionais antes de levá-las aos possíveis clientes. Desta forma, estimula-se a proatividade, a co-criação, o pensamento crítico, bem como o amadurecimento das iniciativas para que tenham ainda mais força para serem levadas à frente.

Após aprovada, a iniciativa é levada ao Titular do Órgão competente. Caso haja interesse, da mesma forma especificam-se melhor os itens destacados anteriormente.

A FJG, então, envia uma comunicação aos Líderes Cariocas sobre o GTT e os interessados se inscrevem em formulário online. A partir disso, a FJG realiza o processo seletivo e informa os resultados.

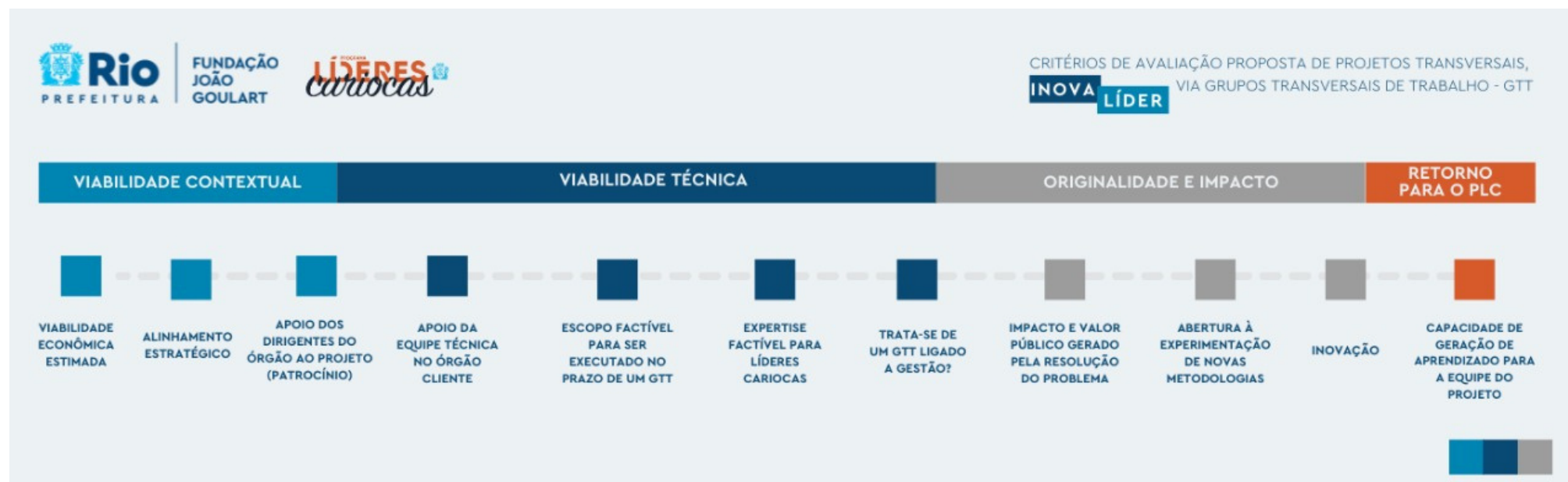


# MANUAL GTT

## 5 - O CICLO DE VIDA DO GTT

### 5.1 - CONCEPÇÃO

Conforme mencionado anteriormente, seguem abaixo os 11 critérios que a FJG analisa quanto a viabilidade contextual, viabilidade técnica, originalidade e impacto das propostas de projetos a serem desenvolvidas por meio de Grupos Transversais de Trabalho.



# MANUAL GTT

## 5 - O CICLO DE VIDA DO GTT

### 5.2 - DESENVOLVIMENTO

#### 5.2.1 - Iniciando

Formado o grupo, inicia-se o trabalho, com prazo máximo de seis meses para conclusão. Primeiro é realizada uma reunião inicial entre a CDPT e os Líderes do GTT para alinhamento e, em seguida, um encontro entre o grupo e o titular do Órgão cliente. Após acertarem as dúvidas, alinharem melhor o escopo e as entregas, o grupo então faz uma proposta de cronograma, materializada no Termo de Abertura do Projeto (TAP), que deve ser aprovado e assinado pelo cliente.

Com a intenção de tornar o primeiro contato dos Líderes Cariocas com o Cliente ainda mais produtivo, A FJG propõe algumas orientações/sugestões:

- O grupo deve tirar todas as dúvidas que tem sobre o escopo do projeto. É muito importante que ambos, Cliente e GTT, tenham ao final da reunião um claro entendimento do escopo e das entregas do projeto. Antes da reunião, é importante ler novamente o documento enviado na convocação.

- Não é hora de entrar em detalhes operacionais nem em detalhes específicos das entregas futuras do projeto. Esta é uma reunião focada no nível estratégico e do escopo do projeto. Detalhes técnicos e operacionais serão discutidos em outros momentos e prioritariamente com os pontos focais designados pelo Secretário.

- Anotações devem ser feitas. Elas irão ajudar tanto para a elaboração do Termo de Abertura do Projeto quanto para o próprio desenvolvimento do projeto.

- O Grupo deve pegar os contatos dos pontos focais indicados pelo Cliente para acompanhamento do projeto.

- Na rodada de apresentação, é importante aproveitar o momento para valorizarem-se enquanto profissionais Líderes Cariocas. Claro, com bom senso quanto ao tempo de fala.



# MANUAL GTT

## 5 - O CICLO DE VIDA DO GTT

### 5.2 - DESENVOLVIMENTO

#### 5.2.1 - Iniciando

A planilha de gerenciamento e documentação do projeto, entregue pela FJG ao grupo, contém um modelo de TAP, o qual tem por objetivo definir de forma clara os limites do projeto, criar um registro de sua existência e, o mais importante, gerar o comprometimento entre as partes e a formalização de sua aceitação pelo cliente e pela FJG. O exercício de seu preenchimento também ajuda o grupo a começar o projeto.

Na própria planilha existem explicações sobre o preenchimento dos campos, mas havendo dúvidas é recomendável entrar em contato com a CDPT da FJG.

O início do projeto será considerado aprovado pelo cliente após a assinatura presencial do TAP ou através de uma reunião online. A validação do TAP também pode se dar por e-mail. Uma vez aprovado/assinado, a FJG providenciará a publicação de Portaria específica dando transparência ao projeto.



## MANUAL GTT

### 5 - O CICLO DE VIDA DO GTT

#### 5.2.2 - Construindo

O desenvolvimento dos trabalhos do grupo, incluindo a agenda de atividades e as responsabilidades de cada Líder Carioca, deve ser discutido e acordado entre seus participantes. Recomenda-se ao menos uma reunião semanal ou, no mínimo, quinzenal para o acompanhamento do projeto. Essa disponibilidade dos integrantes para manter reuniões periódicas é muito importante para o sucesso do GTT.

Sugerimos a utilização de ferramentas de compartilhamento de documentos, gerenciamento de projetos e outros tipos de trabalho colaborativo, como por exemplo a construção de mapas conceituais e realização de brainstormings, por meio da internet. Para isso, a FJG indica o Google Drive, Trello, Miro, entre outros, como forma de facilitar a contribuição de todos e também otimizar prazos, permitindo o desenvolvimento de tarefas de forma concomitante e à distância.

Ao longo do desenvolvimento do trabalho, a FJG oferece assessoramento e ferramentas ao grupo, como modelos de relatório, apresentação, gerenciamento de projetos e este Manual do GTT, além de se colocar à disposição para dúvidas e articulações institucionais e de acompanhar o cronograma.

A FJG poderá promover reuniões com o grupo no intuito de alinhar as atividades às expectativas do cliente, auxiliar na construção das premissas, monitorar o progresso do projeto e facilitar as relações intersetoriais.

Essas reuniões têm por objetivo auxiliar o GTT a planejar melhor as atividades e também a resolver problemas e questões rapidamente. Como motivos para realização desse encontro, podemos indicar, dentre outros:

- Análise do cenário e prognóstico;
- Necessidade de ajustes na proposta;
- Definição do plano de trabalho;
- Repactuação de prazos, considerando a necessidade ou urgência do cliente.



## MANUAL GTT

### 5 - O CICLO DE VIDA DO GTT

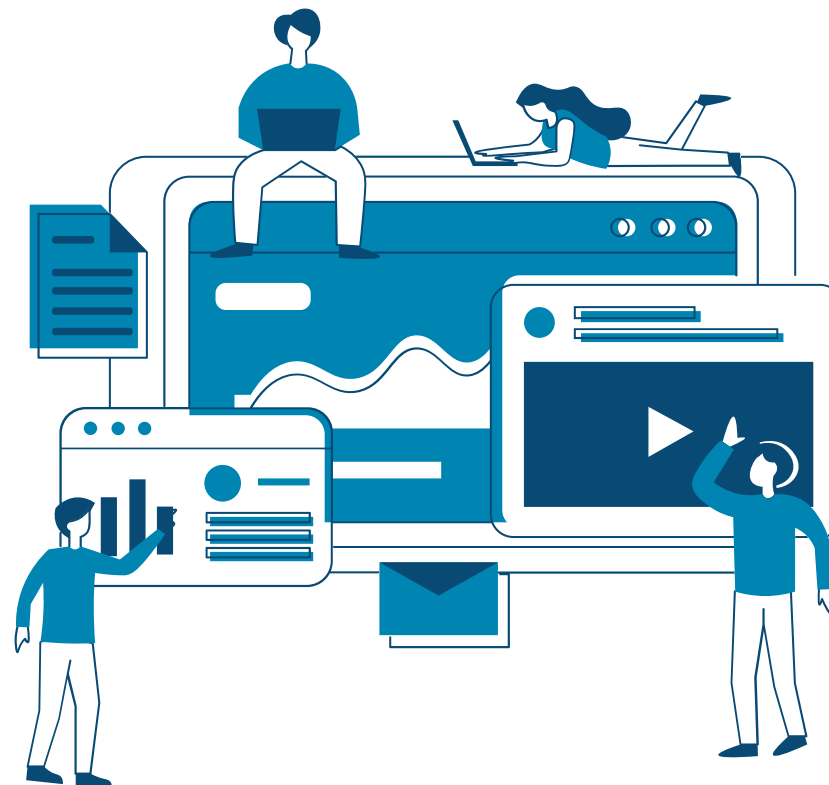
#### 5.2.2 - Construindo

Conforme previsto na Portaria FJG N° 97 de 10 de maio de 2021, o grupo de integrantes responsável pelo projeto deverá realizar uma avaliação intermediária proposta pela Fundação João Goulart, realizada através de um formulário online.

Quais são os objetivos dessa avaliação?

Entender como está o andamento do projeto do GTT e de seus integrantes na visão dos próprios Líderes Cariocas do grupo, para que a FJG possa:

- 1) Ofertar aos integrantes do GTT uma devolutiva individual feita a partir dos feedbacks de seus pares (respeitando o anonimato!). Cada integrante receberá um documento privado com os resultados;
- 2) Buscar insights de oportunidades de desenvolvimento para os Líderes Cariocas;
- 3) Buscar novas formas de atuar e colaborar junto ao GTT, se necessário.



# MANUAL GTT

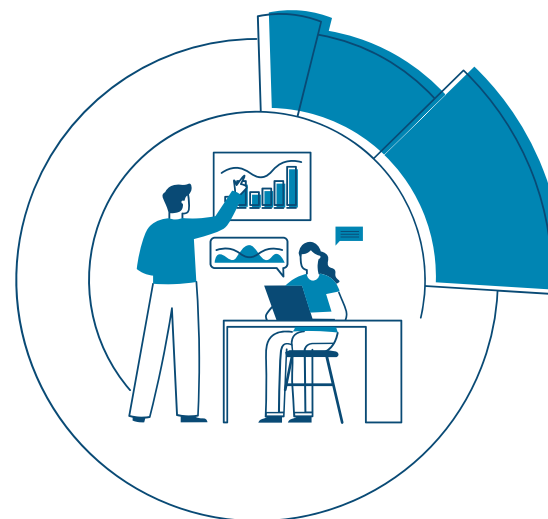
## 5 - O CICLO DE VIDA DO GTT

### 5.3 - ENTREGAS FINAIS AO CLIENTE

Ao final é realizada uma reunião de fechamento com apresentação e entrega ao cliente, bem como a realização da documentação do projeto, que, então, passa a fazer parte do Banco de Projetos da FJG. Já pelo lado do cliente, fica a responsabilidade de continuar com o desenvolvimento do projeto a partir das indicações sugeridas pelo grupo. Dicas sobre o roteiro para a reunião final:

- Apresente o problema – demonstre seus impactos, chamando a atenção para quantas pessoas são afetadas por ele;
- Custo-benefício - sempre que possível, demonstre a relação existente entre o problema e o resultado esperado com a intervenção;
- Capacidade da equipe – ressalte a capacidade da equipe para a resolução do problema (formação, experiência profissional e a atribuição de cada um no projeto). Transmita credibilidade. Lembre-se que a apresentação é também uma oportunidade de visibilidade para o Líder Carioca;

- Apresente a solução – destaque as características, funcionalidades e vantajosidade do “entregável”. É recomendável que a solução seja demonstrada por meio de: benchmarking, desenho, estudo de viabilidade, propostas de intervenção, propostas de legislação, propostas de parcerias, protótipo ou piloto.
- Próximos passos - devem ser indicados ao cliente quais os próximos passos imediatos que ele deve tomar para que continue com a implementação da solução proposta.



## MANUAL GTT

### 5 - O CICLO DE VIDA DO GTT

A apresentação final, cujo modelo também é entregue ao grupo no início dos trabalhos, deverá ser breve e seguir uma linguagem simples e formato executivo, conforme sugerido acima, de forma a subsidiar o cliente como tomador de decisão.

O relatório final constitui outra das responsabilidades que o grupo deverá entregar ao final do GTT para o cliente e para a FJG a fim de ser arquivado tanto em processo administrativo quanto nos meios digitais que compõem o Banco de Projetos da FJG para sua gestão do conhecimento e divulgação do capital intelectual da liderança carioca aos cidadãos. No modelo de relatório final entregue ao grupo após a reunião de abertura seguem as orientações quanto à forma e ao conteúdo de tal documento.

Ainda neste momento com o cliente, este irá validar as entregas e assinará o Termo de Encerramento do Projeto (TEP), que põe fim às atividades do GTT, sendo o documento onde o cliente indica se o projeto foi desenvolvido de forma satisfatória e se atendeu a demanda inicial. O TEP deverá conter: data da entrega, etapas cumpridas e resultados obtidos.



## MANUAL GTT

### 5 - O CICLO DE VIDA DO GTT

#### 5.4 - FINALIZAÇÃO

Uma vez finalizadas, apresentadas e entregues os produtos desenvolvidos pelo grupo, é importante que façam uma reunião de lições aprendidas, que pode contar com a participação da FJG.

Ao final do GTT será solicitada aos integrantes uma reflexão final sobre a sua participação no projeto. Essa reflexão, assim como a avaliação intermediária, será realizada através de formulário online. Isso ajudará a FJG em futuros aprimoramentos para os GTTs de maneira geral.

Os documentos finais deverão ser juntados pelo grupo em processo administrativo específico do GTT criado pela FJG. Também devem ser entregues de forma virtual, por e-mail, o relatório final e apresentação final à FJG para que possam ser arquivados eletronicamente no Banco de Projetos.



# MANUAL GTT



**Rio**

PREFEITURA

FUNDAÇÃO  
JOÃO  
GOULART

Presidência  
Rafaela Bastos

Coordenadoria de Desenvolvimento de Projetos e Transversalidade  
Pedro Arias Martins  
André Appariz  
George Alves