

RELATÓRIO FINAL
RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS COMPLEXOS

RIO TALENTOS
Plataforma de Gestão de Talentos da Prefeitura do Rio de Janeiro

ARKYRIS FREIRE
BIANCA MATHIESEN
CAROLINE VIVAS
ISADORA MANDACARY
JONATHAS CORREA
LUCAS MÁXIMO
RENATA RIBEIRO

Projeto Final e Plano de Ação desenvolvidos no âmbito
do programa Líderes Cariocas 2024.

Rio de Janeiro, novembro 2024

SUMÁRIO

PARTE I – SUMÁRIO EXECUTIVO

- I.I. Problema Analisado e Principais dores
- I.II. Importância do tema e foco direcionado
- I.III. A Solução
- I.IV. Pontos de Convergência com o Planejamento Estratégico, PDS e Plano Diretor (Documentos Norteadores)
 - I.IV.I. Planejamento Estratégico 2021-2024
 - I.IV.II. Plano de Desenvolvimento Sustentável (PDS)
 - I.IV.III Agenda Rio 2030
 - I.IV.IV. Plano Diretor da Cidade
 - I.IV.V. Programa Líderes Cariocas

PARTE II – RELATÓRIO

- II.I. Análise do Problema
- II.II. Diagnóstico e variáveis identificadas
- II.III. Metodologia aplicada
- II.IV. Análise das Pesquisas Quantitativas e Qualitativas
 - II.IV.I. Dados quantitativos
 - II.IV.II. Análise Profunda das Entrevistas
 - II.IV.III. Reflexões acerca das pesquisas quantitativas e qualitativas realizadas
- II.V. Solução proposta
- III. Operacionalidade
 - III.I. Uma plataforma white label
 - III.II. Uma plataforma Open Source e Colaborativa
 - III.II.I Princípios do Modelo Open Source utilizados
 - III.III. Gamificação: Selos, Certificações e Insígnias
- IV. Resultados Esperados
- IV.I. Resultados Adicionais esperados
- V. Plano de Ação
 - V.I. Desenvolvimento e Testes da Plataforma
 - V.II. Treinamento de Servidores e Gestores
 - V.III. Criação de Políticas de Incentivo
- VI. Implementando o "Rio Talentos": Um Processo Estratégico e Colaborativo
 - VI.I. Homologação do Sistema
- VII. Parceiros Estratégicos
- VIII. Matriz de Stakeholders
- IX. Ferramenta 5W2H
- X. Conclusão
- XI. Próximos Passos: expectativas operacionais
- XII. Ampliação do Escopo
- ANEXO I - Orçamento estimado do projeto
- ANEXO II - MODELO DE FORMULÁRIO - PESQUISA QUANTITATIVA (IMERSÃO)
- ANEXO III - MODELO DE ENTREVISTA DE PROFUNDIDADE COM SERVIDORES- PESQUISA QUALITATIVA (IMERSÃO)
- ANEXO IV - MODELO DE ENTREVISTA DE PROFUNDIDADE COM GESTORES - PESQUISA QUALITATIVA (IMERSÃO)

PARTE I – SUMÁRIO EXECUTIVO

I.I. Problema Analisado e Principais dores

A baixa mobilidade interna dos servidores públicos na gestão municipal do Rio de Janeiro gera desafios diversos, como subutilização das competências, desmotivação e baixa produtividade. Atualmente, há poucas oportunidades para os servidores se movimentarem entre áreas e setores, o que limita o melhor aproveitamento destes recursos humanos. Dentre as principais dores sinalizadas por servidores, podem-se destacar (i) falta de mobilidade; (ii) visibilidade limitada; e (iii) dificuldade de conexão entre setores.

I.II. Importância do tema e foco direcionado

A mobilidade interna permite que as habilidades dos servidores sejam melhor aproveitadas, visando aumentar o engajamento e o desenvolvimento pessoal e permitindo que os servidores se movimentem para áreas mais alinhadas com suas competências e interesses. Quando servidores podem transitar entre setores, as oportunidades de desenvolvimento e envolvimento com projetos mais alinhados às suas competências e interesses aumentam, gerando um ambiente mais engajado e dinâmico. No entanto, a falta de um sistema que permita esta visibilidade dificulta a realocação de talentos e impede o desenvolvimento profissional, prejudicando a eficiência administrativa. Muitos servidores possuem habilidades que poderiam ser mais bem aplicadas em outras áreas, contribuindo significativamente para a melhoria da gestão pública.

“Rio Talentos” promove a visibilidade e a autonomia dos servidores para buscar novas oportunidades internamente. Tal plataforma permitirá que servidores registrem seus dados profissionais e áreas de interesse, enquanto gestores poderão criar vagas internas e buscar servidores com as competências necessárias para seus setores. A plataforma será uma “vitrine” para visibilizar o talento, facilitando conexões entre vagas e servidores, promovendo uma alocação estratégica e o desenvolvimento de carreiras. Nela, cada servidor poderá criar um perfil profissional com detalhes sobre competências, formações e experiências. Gestores de diversos setores terão acesso a esses perfis e poderão criar oportunidades de movimentação, permitindo um “match” entre vagas e servidores candidatos. A plataforma simplifica a realocação de recursos humanos e facilita o desenvolvimento das carreiras dos servidores públicos, ajudando a gestão pública a otimizar o aproveitamento de talentos.

I.III. A Solução

A plataforma é uma solução viável e estratégica para a Prefeitura, pois beneficia tanto os servidores quanto a Administração Pública. Ela oferece uma maneira econômica e sustentável de otimizar a alocação de talentos, promovendo um ambiente de inovação e desenvolvimento. Integrada a sistemas já existentes, a plataforma pode ser implementada com custo avaliado sobre o potencial dos parceiros estratégicos - também juntamos anexo ao presente, orçamento propositivo), pois já utiliza o capital humano qualificado e com iniciativa de mobilidade da própria Prefeitura, tendo um alto impacto na gestão de pessoas e produtividade do setor público municipal. O projeto proposto alinha-se aos objetivos estratégicos de melhoria da gestão de pessoas, qualificação dos serviços e promoção de um engajamento inovador entre os servidores. Ao incentivar a mobilidade interna, a gestão se tornará mais ágil, valorizando o capital humano e otimizando a alocação de servidores com base em suas habilidades e conhecimentos, o que se traduz em eficiência administrativa e melhorias nos índices de percepção.

I.IV. Pontos de Convergência com o Planejamento Estratégico, PDS e Plano Diretor

O projeto Rio Talentos alinha-se aos principais documentos norteadores da gestão pública municipal, reforçando metas estratégicas de modernização, eficiência, inclusão e sustentabilidade. A seguir, são apresentados os pontos de convergência com o Planejamento Estratégico 2021-2024, o Plano de Desenvolvimento Sustentável (PDS) e o Plano Diretor da Cidade.

I.IV.I. Planejamento Estratégico 2021-2024

O projeto está alinhado com o tema central de Governança e Gestão de Pessoas, promovendo ações que fortalecem a eficiência administrativa e a inovação nos processos de mobilidade interna.

Eficiência Administrativa: Ao otimizar talentos e promover a mobilidade interna, a plataforma potencializa a eficiência dos recursos humanos municipais.

Inovação e Transparência: A plataforma Rio Talentos aumenta a visibilidade das competências dos servidores e promove processos mais transparentes na gestão de pessoas.

Atendimento à Iniciativa GENTE: O projeto reforça o desenvolvimento de competências e o engajamento dos servidores, um dos focos prioritários do Planejamento Estratégico.

I.IV.II. Plano de Desenvolvimento Sustentável (PDS)

O PDS guia a Administração Pública em direção a um modelo mais sustentável, inclusivo e eficiente, objetivos diretamente apoiados pelo Rio Talentos.

Valorização do Capital Humano: A plataforma amplia as oportunidades de crescimento profissional, reconhecendo e potencializando o valor dos servidores municipais.

Sustentabilidade Institucional: A introdução de tecnologias digitais como o Rio Talentos reduz a dependência de processos burocráticos baseados em papel, contribuindo para uma gestão mais ecológica e sustentável.

Ciclo 2021-2030: A proposta está alinhada com as metas do ciclo de transformação das estruturas de gestão, promovendo melhorias contínuas e duradouras.

I.IV.III Agenda Rio 2030

O projeto atende temas transversais essenciais identificados na Agenda Rio 2030, especialmente em Governança, Igualdade e Equidade.

Governança: A plataforma melhora a transparência administrativa e promove uma gestão mais participativa.

Igualdade e Equidade: Democratiza o acesso às oportunidades de mobilidade interna, combatendo desigualdades estruturais e promovendo justiça social no ambiente público.

I.IV.IV. Plano Diretor da Cidade

Como principal guia para a modernização da gestão pública, o Plano Diretor reforça a importância de iniciativas que combinem eficiência, inclusão e transformação digital.

Eficiência na Gestão Pública: A plataforma otimiza a alocação de recursos humanos, garantindo que talentos sejam direcionados para áreas onde podem gerar maior impacto.

Transformação Digital: A utilização de uma ferramenta tecnológica centralizada reflete o compromisso da Prefeitura com a modernização dos serviços.

Inclusão e Equidade: Democratiza as oportunidades de mobilidade e crescimento, alinhando-se aos objetivos de inclusão social e diversidade.

I.IV.V. Programa Líderes Cariocas

O projeto espelha os objetivos do Programa Líderes Cariocas, ampliando seu impacto na administração pública.

Capacitação e Formação Contínua: Valoriza a formação de servidores e incentiva o desenvolvimento contínuo de competências.

Criação de Multiplicadores: Por meio da plataforma, servidores líderes se tornam multiplicadores de inovação e boas práticas dentro da administração pública.

A convergência entre o Rio Talentos e os documentos norteadores reforça o papel estratégico da plataforma na modernização da gestão pública. Com foco em eficiência, inclusão e sustentabilidade, o projeto potencializa o capital humano da Prefeitura, transforma processos e impacta positivamente a sociedade carioca.

PARTE II – RELATÓRIO

II.I. Análise do Problema

A baixa mobilidade interna entre os servidores públicos da Prefeitura do Rio de Janeiro leva à subutilização das competências, desmotivação e estagnação profissional. Com poucas oportunidades para movimentação entre áreas e setores, os servidores têm suas habilidades pouco aproveitadas onde poderiam ser mais úteis. Este problema não só impacta a produtividade e satisfação no trabalho, mas também dificulta o desenvolvimento de uma gestão pública eficiente e inovadora.

"Todo problema complexo possui variáveis complexas." Esta frase sintetiza os desafios da gestão pública, onde questões se desdobram em múltiplas dimensões interligadas, exigindo soluções estratégicas e integradas. Assim como na matemática dos números complexos, em que cada número combina partes real e imaginária, os problemas enfrentados na administração pública possuem variáveis interdependentes que precisam ser resolvidas de forma sistemática.

II.II. Diagnóstico e variáveis identificadas

No projeto **"Rio Talentos"**, identificamos quatro variáveis principais que demandam equacionamento para alcançar uma solução transformadora:

a) Variável Política

Decisões políticas influenciam diretamente a alocação de recursos humanos, frequentemente priorizando interesses institucionais ou pessoais. Resolver essa variável exige articulação com lideranças e transparência nos processos.

b) Variável Técnica

A construção da plataforma requer soluções tecnológicas integradas, seguras e escaláveis. Além disso, a capacitação de gestores e servidores será crucial para sua implementação eficaz.

c) Variável Sócio-Cultural

Resistências culturais, como a falta de confiança na meritocracia e o apego a práticas tradicionais, dificultam a adesão. Sem contar com a questão geracional, que implica necessariamente em choques na cultura organizacional entre faixa etárias. É necessário promover um ambiente que valorize competências e estimule o engajamento dos servidores.

d) Ferramenta de Transformação

A plataforma "Rio Talentos" é o catalisador que une essas dimensões. Seu impacto depende da maneira como será implementada e de como endereçará as demais variáveis.

Resolver problemas complexos requer a integração dessas variáveis em um modelo estruturado. Cada dimensão exige abordagens específicas, mas conectadas, para que o resultado final seja mais que a soma das partes: uma gestão pública eficiente, moderna e alinhada às necessidades da sociedade.

Esse desafio está alinhado ao Planejamento Estratégico 2021-2024 da Prefeitura, que busca otimizar a gestão de pessoas, promovendo maior flexibilidade e desenvolvimento profissional para melhorar a eficiência administrativa e a prestação de serviços ao público.

II.III. Metodologia aplicada

Para chegar à solução, partiu-se da seguinte pergunta: **"Como promover a mobilidade interna entre servidores para melhorar o aproveitamento de talentos?"** A partir daí, foi realizado um trabalho de campo que incluiu entrevistas e pesquisas sobre as dificuldades enfrentadas pelos servidores. Definiu-se uma persona representativa: um servidor com habilidades subutilizadas e desejo de transitar para um setor mais alinhado com seus interesses e competências.

Criou-se um formulário de imersão no problema para análise quantitativa e estatística de servidores da Administração Pública Municipal, onde pode ser constatado um número considerável de agentes públicos sofrendo a mesma dor que levou o grupo à elaboração do projeto. Também foram realizadas 12 entrevistas em profundidade, a fim de garantir a imersão na busca por dados qualitativos.

II.IV. Análise das Pesquisas Quantitativas e Qualitativas

A base do projeto Rio Talentos foi estruturada a partir de uma análise detalhada de dados quantitativos e qualitativos. Esses dados forneceram insights sobre os desafios enfrentados pelos servidores municipais e as possibilidades de transformação na gestão de talentos. A pesquisa ocorreu durante o mês de outubro, consolidando em novembro. Foram entrevistados 12 pessoas em profundidade e 344 pessoas responderam ao formulário (anexo).

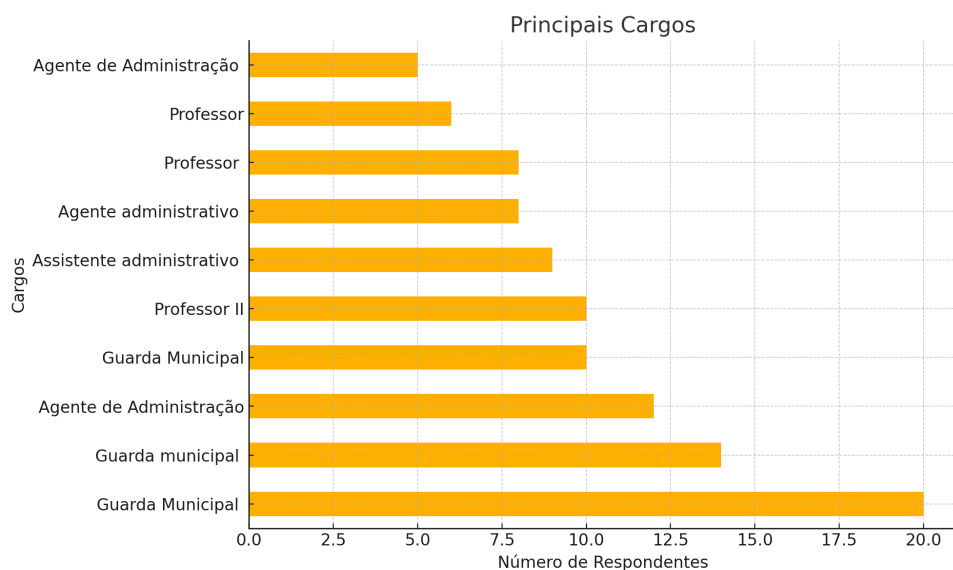
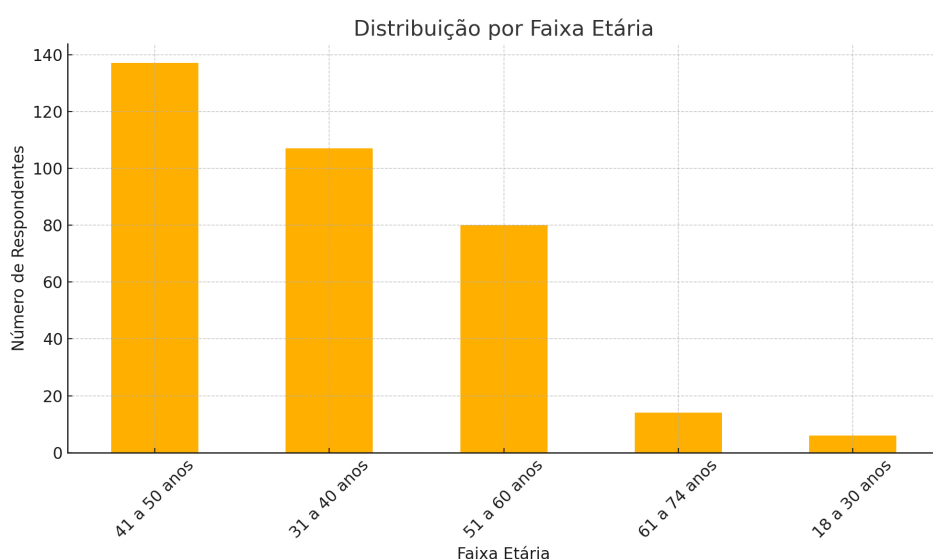
II.IV.I. Dados quantitativos

Os dados coletados em questionários e pesquisas identificaram os principais pontos críticos e as oportunidades para otimizar a gestão de pessoas na Prefeitura. Conforme tabela abaixo, é possível verificar os pontos relevantes, interpretação e impacto esperado:

Aspecto	Dado Relevante	Interpretação	Impacto Esperado
Mobilidade Interna como Necessidade Urgente	72% dos servidores relataram desmotivação parcial ou total.	A estagnação no cargo atual impacta diretamente a produtividade e o engajamento.	O Rio Talentos criará oportunidades de movimentação que aumentam a motivação e o desempenho.
Desejo de Transição e Realocação	44% desejam mudança de função; 51% percebem essa necessidade entre colegas.	Há uma clara demanda reprimida por mobilidade interna, limitada por barreiras estruturais.	A plataforma facilitará a transição de cargos ao tornar visíveis vagas e competências.
Subutilização de Competências	88% afirmaram possuir habilidades para outras funções além da ocupada.	A ausência de ferramentas para mapear essas competências resulta em desperdício de capital humano.	O Rio Talentos servirá como um banco de talentos acessível, otimizando o aproveitamento de servidores.
Fatores de Insatisfação	Ambiente de trabalho: 24%; Remuneração: 21,2%; Falta de plano de carreira: 18,9%.	O ambiente de trabalho e a falta de perspectivas de crescimento são fatores desmotivadores.	A mobilidade interna mitigará esses fatores ao oferecer novas oportunidades de atuação.

Barreiras à Mobilidade	Falta de acesso às oportunidades: +30%; Receio de represálias pela chefia: ~18%.	Além das limitações estruturais, barreiras culturais e comunicacionais prejudicam o sistema.	A transparência proporcionada pela plataforma reduzirá receios e criará um ambiente mais confiável.
Público Majoritário e Perfil Demográfico	Faixa etária predominante: 41-50 anos (137 respondentes); Gênero predominante: Mulheres cis (205 de 344 respondentes).	Esse público busca estabilidade e valorização antes da aposentadoria.	O Rio Talentos pode oferecer mais equidade e atender demandas específicas desse grupo.

Seguem análises gráficas que compõem a pesquisa:

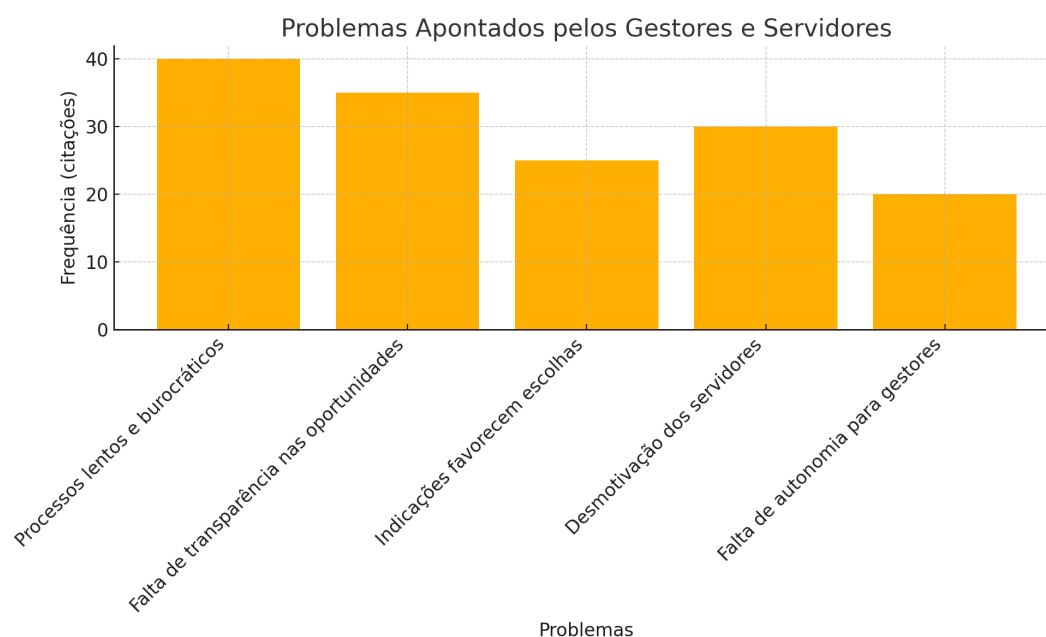


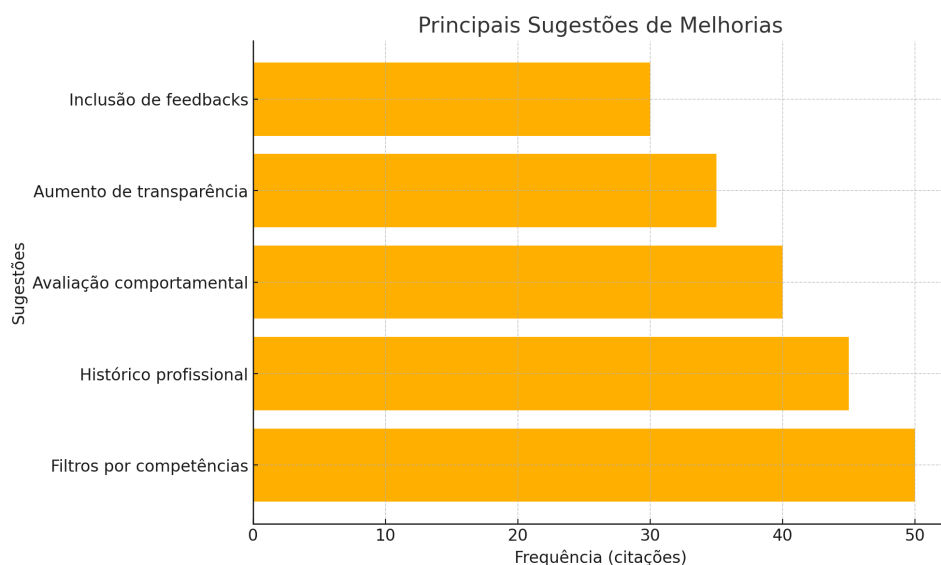
II.IV.II. Análise Profunda das Entrevistas

As entrevistas aprofundaram os desafios e soluções relacionadas à mobilidade interna, a partir das perspectivas de gestores e servidores. Segue tabela:

Aspecto	Perspectiva dos Gestores	Perspectiva dos Servidores	Impacto Esperado
Processos de Mobilidade Ineficientes	Apontam processos burocráticos, lentos e com baixa autonomia."O processo não reflete as necessidades reais do setor."	Relatam falta de transparência e prevalência de redes informais de indicação."As vagas são por indicação e não abertas a todos."	O Rio Talentos oferecerá flexibilidade e transparência, atendendo às necessidades de ambos os grupos.
Motivação e Desempenho	Associam servidores motivados a maior engajamento e produtividade."Um servidor motivado faz toda a diferença."	Sentem-se desmotivados devido à subutilização e falta de reconhecimento."Minhas habilidades não são aproveitadas no setor."	A plataforma possibilitará uma melhor correspondência entre talentos e funções, restaurando o entusiasmo.
Necessidade de Ferramentas de Gestão de Talentos	Desejam filtros por competências, histórico profissional e habilidades comportamentais."Precisamos de uma ferramenta estratégica e prática."	Buscam visibilidade de suas competências."Quero ter mais oportunidades para aplicar minhas habilidades."	A plataforma centralizará dados e conectará talentos a oportunidades, democratizando o acesso.
Barreiras Culturais	Reconhecem que práticas baseadas em indicação perpetuam ineficiências."É preciso uma mudança cultural para adotar a gestão por competências."	Não aplicável.	A capacitação e a transparência proporcionadas pelo Rio Talentos estimularão mudanças positivas.

Seguem algumas análises gráficas:





A pesquisa revela que o Rio Talentos:

- Reduz Desmotivação: Ao criar mobilidade e visibilidade para servidores subutilizados.
- Otimiza Talentos: Gestores poderão fazer alocações mais estratégicas e eficazes.
- Promove Inovação: Valoriza o capital humano e introduz práticas modernas de gestão.
- Melhora o Clima Organizacional: Reduz rotatividade e aumenta a satisfação.

II.IV.III. Reflexões acerca das pesquisas quantitativas e qualitativas realizadas

A partir desse levantamento, foi possível traçar um perfil do servidor público municipal atual: majoritariamente feminino, entre 31 e 50 anos, com mais de 10 anos de serviço público e desempenhando função no mesmo setor em que foi lotado desde seu ingresso na Prefeitura do Rio de Janeiro.

Além disso, ficou evidente pelas respostas dadas na pesquisa que há um sentimento de insatisfação com a função ocupada atualmente pelo servidor, ressaltada principalmente pelo ambiente de trabalho (24%), remuneração (21,2%) e a ausência de um plano de carreira (18,9%). Em outras palavras, o servidor se sente desmotivado e sente que seus esforços de desenvolvimento na carreira não são valorizados ou reconhecidos, pois não há melhoria na remuneração a curto e longo prazo.

Cabe pontuar, ainda, que também foi possível notar que o público entrevistado para a pesquisa já não mantém o mesmo entusiasmo e engajamento do momento em que iniciou

sua atual função, alcançando a marca de mais de 72% entre desmotivados ou parcialmente desmotivados.

Outra questão relevante que ganhou luz na análise quantitativa da pesquisa diz respeito ao desejo de mudança. Pelas respostas, constata-se que mudanças na carreira seriam bem-vindas para a maioria dos entrevistados (cerca de 44%) ou para colegas de seu setor (51%). Também nota-se o interesse e a disponibilidade dos servidores entrevistados (quase 61%) em exercer outra função dentro da administração pública, pois possuem conhecimento técnico e acadêmico para ocupar outras funções além da que possuem atualmente (quase 88%).

Em resumo, são pessoas que se capacitaram e procuraram desenvolvimento pessoal mas, por falta de reconhecimento ou visibilidade em seu setor, se sentem estagnadas profissionalmente, já não demonstram engajamento como anteriormente, mas se pudessem, acreditam que poderiam desempenhar outras funções na Administração Pública Municipal.

A partir dos levantamentos feitos na pesquisa de imersão, partiu-se para entrevistas a gestores de diversos setores no âmbito da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, visando a respostas qualitativas.

Ao longo do processo de análise das respostas de servidores entrevistados, o problema foi reenquadrado para focar não apenas na mobilidade, mas também na visibilidade dos talentos. Através dessas descobertas, foram geradas ideias que culminaram na proposta de uma plataforma digital que atuaria como uma vitrine de competências.

II.V. Solução proposta

A solução apresentada é a **plataforma "Rio Talentos"**, uma ferramenta digital que funcionará como um banco de competências acessível tanto aos servidores quanto aos gestores, promovendo a mobilidade interna. A plataforma permite que servidores criem perfis detalhados de suas competências e interesses, enquanto os gestores podem buscar talentos para preencher vagas e necessidades específicas de seus setores. Com um sistema de "match" entre vagas e servidores, a "Rio Talentos" agiliza o processo de movimentação interna e valoriza o capital humano existente.

Por trás de toda funcionalidade objetiva, a plataforma poderá ser escalada como uma ferramenta de desenvolvimento profissional, garantindo tanto a visibilidade dos talentos internos, quanto a promoção de um ambiente digital de crescimento de carreira, fomento de discussões, capacitação e, ao final, garantindo a gestão de pessoas, com base nas

habilidades pré-existentes e aquelas que podem ser desenvolvidas por meio de capacitações que a própria plataforma pode oferecer.

Em suma, um banco de talentos, devidamente estruturado, com opções ótimas de desenvolvimento profissional e alocação de pessoal.

III. Operacionalidade

O funcionamento da plataforma inicia-se com o servidor acessando o sistema por meio de login. Após o acesso, ele poderá criar e personalizar o seu perfil profissional, incluindo dados pessoais, trajetória acadêmica, informações sobre soft skills, hard skills, experiências prévias e certificações adquiridas ao longo da carreira. O perfil será editável e poderá ser atualizado constantemente, permitindo que o servidor adicione novas capacitações, habilidades e competências conforme seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Uma vez que o perfil estiver finalizado e publicado, o sistema realizará uma análise automática, comparando as características cadastradas pelo servidor com as vagas disponíveis na plataforma. Essas vagas, por sua vez, são cadastradas pelos gestores, que também utilizam filtros para especificar as habilidades, competências, experiências e qualificações desejadas para o preenchimento das funções.

O sistema utiliza algoritmos para otimizar e cruzar as informações de forma eficiente, oferecendo ao servidor uma listagem de vagas compatíveis com o seu perfil. Paralelamente, os gestores terão acesso aos perfis profissionais dos servidores que atendem aos critérios da vaga, sem que as identidades sejam reveladas neste primeiro momento. Essa confidencialidade inicial garante que o processo de seleção seja baseado exclusivamente nas potencialidades do servidor, evitando influências externas.

Somente quando houver um match entre o perfil do servidor e os requisitos da vaga, as identidades serão reveladas. Nesse momento, tanto o servidor quanto o gestor terão acesso a informações mais detalhadas sobre a oportunidade e o candidato, respectivamente. A partir daí, será viabilizado um encontro entre ambas as partes, remoto ou presencial, para alinhamento de expectativas, aprofundamento das informações e continuidade do processo de mobilidade caso esse seja o resultado desejado.

Outro diferencial da plataforma é a possibilidade do servidor incluir insígnias e emblemas que representam certificações ou capacitações adquiridas ao longo de sua trajetória. Esses emblemas possuem um peso diferenciado nos filtros, destacando servidores que

demonstram um compromisso contínuo com o desenvolvimento profissional e com a qualidade do serviço público.

Ao conectar servidores e gestores de maneira estratégica, a plataforma promove uma alocação mais eficiente dos talentos disponíveis, resultando em um ambiente de trabalho mais motivador e dinâmico. Essa linha de mobilidade, portanto, não apenas atende aos anseios individuais dos servidores, mas também contribui diretamente para a melhoria do desempenho da administração pública, fortalecendo o compromisso com a excelência no atendimento à sociedade.

Além de atender à necessidade de mobilidade funcional dos servidores públicos, a plataforma prevê uma abordagem de engajamento e aproveitamento do capital humano: a criação de uma linha incremental de projetos. Essa funcionalidade visa reunir servidores cadastrados, promovendo conexões estratégicas para o desenvolvimento de iniciativas colaborativas.

Desta forma, a plataforma funcionará como um banco de talentos que promove visibilidade de forma dinâmica, pois além dos servidores poderem atualizar continuamente seus perfis com novas capacitações, habilidades e experiências adquiridas ao longo de suas trajetórias profissionais ficando no radar de oportunidades de mobilidade; também será oferecida a possibilidade de interação entre servidores com interesses e competências afins, fomentando a formação de grupos de trabalho voltados ao desenvolvimento de projetos interinstitucionais (entre diferentes secretarias) ou intersetoriais (no âmbito de uma mesma secretaria).

Esses projetos terão como foco principal a elaboração de políticas públicas ou o aperfeiçoamento de práticas existentes. Apesar de não envolverem bônus financeiros, essas iniciativas trarão benefícios intangíveis, como o fortalecimento de redes de colaboração, o aumento do engajamento profissional e a renovação do ambiente de trabalho por meio da troca de ideias e experiências.

Essa linha incremental também busca evitar que a plataforma se torne subutilizada em períodos de baixa demanda por mobilidade. Ao oferecer um espaço para interação contínua, criação de projetos e compartilhamento de conhecimentos, a plataforma mantém-se relevante e ativa, promovendo a oxigenação do serviço público. Além disso, essa dinâmica incentiva a valorização do servidor público como um agente criativo e propositivo, capaz de contribuir de forma direta para a melhoria da administração pública.

Por fim, a inserção dessa linha incremental possibilita a consolidação de uma cultura de colaboração entre servidores e gestores, reforçando o comprometimento com a entrega de serviços de qualidade para a sociedade, sendo uma oportunidade contínua de desenvolvimento e inovação.

III.I. Uma plataforma *white label*

Um diferencial estratégico da plataforma "Rio Talentos" é seu formato ***white label***, que permite a personalização e adaptação às necessidades de diferentes secretarias ou departamentos da Prefeitura. Nesse modelo, cada secretaria pode optar por utilizar a plataforma de maneira isolada, focada exclusivamente no desenvolvimento profissional e de carreiras dentro de seu próprio ambiente, sem interferência de outros setores. Essa autonomia proporciona um controle mais direto sobre os processos e facilita a gestão interna de talentos.

Ao mesmo tempo, o formato ***white label*** possibilita uma integração global opcional, em que as secretarias podem compartilhar candidatos, projetos e informações com toda a Prefeitura. Esse modelo híbrido é especialmente vantajoso, pois permite que cada secretaria escolha o nível de interação que deseja manter, seja operando de maneira independente ou colaborando em um ecossistema unificado de talentos. Assim, a plataforma atende tanto às demandas específicas de um setor quanto às necessidades estratégicas de gestão de pessoas da Administração Pública como um todo.

Esse formato também é uma solução econômica e escalável, já que a tecnologia pode ser aplicada em diferentes contextos sem a necessidade de recriar ou replicar estruturas separadas. A flexibilidade do ***white label*** garante que a Prefeitura possa começar a implementação em uma secretaria piloto, avaliando sua funcionalidade antes de expandir para toda a administração. Dessa forma, "Rio Talentos" se torna uma ferramenta acessível, adaptável e alinhada às metas de eficiência e inovação da gestão pública.

III.II. Uma plataforma *Open Source* e Colaborativa

O **Rio Talentos** adota um modelo de desenvolvimento ***opensource***, promovendo a colaboração ativa entre diferentes partes interessadas e a comunidade técnica. Esse modelo fomenta a inovação e o engajamento, criando uma plataforma que é, ao mesmo tempo, dinâmica e sustentável.

III.II.I. Princípios do Modelo *Open Source* utilizados

a) Colaboração Ampliada:

A plataforma permite que desenvolvedores internos e externos contribuam com melhorias, novos módulos e adaptações específicas para diferentes contextos. A lógica de **crowdsourcing** é aplicada, com contribuições voluntárias alinhadas a um objetivo comum.

b) **Meritocracia no Desenvolvimento:**

As decisões sobre melhorias e atualizações são baseadas no impacto e na relevância das contribuições. Colaboradores mais ativos e significativos têm maior poder de influência nos rumos do projeto, seguindo o modelo de um **projeto meritocrático**.

c) **Economia de Reputação:**

Colaboradores recebem reconhecimento público por suas contribuições, fortalecendo suas reputações profissionais. Esse modelo incentiva não apenas desenvolvedores, mas também especialistas em gestão pública, design de experiência do usuário e ciência de dados a se engajarem com o projeto.

d) **Comunidade Sustentável:**

O Rio Talentos opera como uma **cooperativa digital**, onde os ganhos são distribuídos de maneira colaborativa. Aqui, os “lucros” se traduzem em avanços tecnológicos, aumento de visibilidade dos colaboradores e melhorias para a Administração Pública.

Como benefícios do Modelo *Open Source*, temos 3 possibilidades:

1. **Adaptação e Personalização:** Secretarias ou órgãos podem personalizar a plataforma para atender às suas necessidades específicas, mantendo a integração com o sistema central.
2. **Redução de Custos:** O modelo *open source* elimina a necessidade de licenças caras e permite que a Prefeitura aproveite as contribuições da comunidade técnica.
3. **Inovação Contínua:** A participação aberta promove ideias e soluções inovadoras, muitas vezes além do escopo inicial do projeto.

III.III. Gamificação: Selos, Certificações e Insígnias

A plataforma **Rio Talentos** incorpora um sistema de selos e certificações para reconhecer e valorizar as contribuições e qualificações dos servidores e gestores. Esses selos destacam habilidades, formações e realizações, incentivando o engajamento e a colaboração dentro da plataforma.

a) Níveis de Engajamento na Plataforma

Os níveis *Bronze*, *Prata* e *Ouro* indicam o grau de completude do perfil do usuário, incentivando gestores e servidores a preencherem informações detalhadas e de alta qualidade.

Nível	Critério	Objetivo
Bronze	Cadastro inicial na plataforma com dados básicos como cargo, setor e informações de contato.	Garantir a entrada de todos os servidores no sistema, incentivando a participação mínima.
Prata	Adição de formações, experiências profissionais, projetos realizados e áreas de interesse.	Melhorar a visibilidade e personalização do perfil para possíveis oportunidades.
Ouro	Inclusão de certificações, realizações específicas e participações em projetos ou capacitações.	Valorizar servidores que fornecem informações robustas, facilitando 'matches' mais precisos entre talentos e vagas.

b) Selos de Liderança e Diversidade

Esses selos reconhecem servidores que demonstram excelência em liderança e inclusão em diversas frentes.

Selo	Critério	Objetivo
Líder Carioca	Liderança comprovada em iniciativas municipais de impacto significativo.	Reconhecer lideranças que contribuem para o desenvolvimento do Rio de Janeiro.
Liderança Feminina	Mulheres que ocupam posições de liderança ou desenvolvem projetos que promovem equidade de gênero.	Valorizar o protagonismo feminino no serviço público.
Liderança LGBTQIAPN+	Contribuição ativa em projetos de inclusão e promoção de direitos LGBTQIAPN+.	Promover visibilidade e reconhecimento para lideranças dessa comunidade.
Liderança Negra	Destaque em iniciativas que promovem a inclusão racial e o fortalecimento de lideranças negras.	Combater desigualdades e valorizar a representatividade.
Servidor Padrão	Excelência no desempenho das funções, reconhecida por gestores ou colegas.	Recompensar servidores exemplares.

c) Selos de Formação e Pesquisa

Esses selos destacam o nível de escolaridade e os esforços de servidores que buscam qualificação contínua.

Selo	Critério
Graduação	Conclusão de curso superior.
Graduação Tec	Formação técnica ou tecnológica.
MBA	Conclusão de especialização em Administração ou áreas correlatas.
LLM	Formação avançada em Direito com foco em governança ou gestão pública.
Mestrado Acadêmico	Conclusão de mestrado acadêmico.
Mestrado Profissional	Conclusão de mestrado com foco prático.
Doutorado	Conclusão de doutorado em qualquer área.
Servidor Pesquisador	Participação em projetos ou publicações de pesquisa, especialmente em políticas públicas.

d) Selos de Especialidade

Reconhecem servidores que se destacam em áreas estratégicas e prioritárias.

Selo	Critério
Inovação	Envolvimento em projetos inovadores que melhoram a gestão pública.
Tecnologia	Contribuição em projetos de transformação digital ou inovação tecnológica.
Sustentabilidade	Participação em iniciativas voltadas para meio ambiente e práticas sustentáveis.
Gestão de Pessoas	Liderança ou envolvimento em projetos de desenvolvimento e valorização de equipes.
Obras - Infraestrutura	Contribuição em projetos de construção ou manutenção de infraestrutura pública.
Saúde	Atuação em iniciativas que impactam positivamente a saúde pública.

e) Selos de Impacto Social

Reconhecem servidores que vão além do trabalho técnico para impactar diretamente a comunidade.

Selo	Critério
LGPD	Conhecimento e aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados em projetos municipais.
Comunidade	Participação em ações sociais ou iniciativas que promovam bem-estar e inclusão comunitária de populações periféricas.

Importante salientar que os selos não apenas reconhecem competências, mas também incentivam os servidores a buscarem desenvolvimento contínuo, promovendo a visibilidade e a valorização de seus talentos. A **Rio Talentos** transforma o engajamento em uma experiência recompensadora, conectando competências a oportunidades estratégicas.

IV. Resultados Esperados

A plataforma "Rio Talentos" oferece uma série de benefícios para a prefeitura e a sociedade. Visamos alcançar:

- a) **Aumento da Mobilidade Interna:** Permite alocar servidores onde suas habilidades são mais necessárias, elevando motivação e produtividade.
- b) **Aproveitamento Otimizado de Talentos:** Garante visibilidade das competências, possibilitando alocações mais estratégicas por parte dos gestores.
- c) **Desenvolvimento e Satisfação dos Servidores:** Amplia oportunidades de crescimento, promovendo um ambiente colaborativo e engajado.
- d) **Melhoria nos Serviços Públicos:** Resulta em maior qualidade nos serviços prestados, graças à melhor alocação de recursos humanos.

IV.I. Resultados Adicionais esperados

Ao longo da construção do projeto, verificamos alguns resultados adicionais:

- a) **Valorização do Capital Humano:** A mobilidade interna melhora o engajamento e a produtividade ao alocar talentos em funções alinhadas às suas competências. Oferece oportunidades de crescimento profissional, fortalecendo o vínculo dos servidores com a administração pública.
- b) **Fidelização:** Servidores promovidos por mérito demonstrariam maior lealdade e engajamento em relação a nomeações externas. Esta seria uma justificativa ideal para que a plataforma possa ter uma escala dentro da Prefeitura, modificando uma longa cultura de nomeação extraquadros. Assim, a mobilidade interna é uma estratégia sustentável e eficiente para a gestão de pessoas.

- c) **Capacitação Contínua:** Introduz trilhas de qualificação profissional que alinham as competências dos servidores às demandas da gestão pública. Também identifica lacunas de competências por meio de dados, direcionando formações específicas.
- d) **Impacto na Gestão Pública:** Reduz custos operacionais ao maximizar o aproveitamento dos talentos internos. Também pode fortalecer a eficiência administrativa com alocações mais estratégicas, além de criar ambientes de trabalho atrativos em secretarias que valorizam seus servidores.

V.IV. Indicadores de Sucesso

Monitorando a evolução do projeto, teríamos algumas indicações de indicadores:

- a) **Adesão à Plataforma:** Número de perfis cadastrados e movimentações realizadas.
- b) **Satisfação dos Usuários:** Avaliações qualitativas e quantitativas do impacto nos servidores.
- c) **Evolução dos Perfis:** Monitoramento de trajetórias dinâmicas, estáticas, progressivas e regressivas.

V. Plano de Ação

A implementação da plataforma **Rio Talentos** será realizada em etapas organizadas e estratégicas, garantindo que o sistema seja eficiente, seguro e alinhado às necessidades da Prefeitura. Cada etapa do processo foi estruturada para permitir ajustes contínuos com base em feedbacks, assegurando o sucesso do projeto.

V.I. Desenvolvimento e Testes da Plataforma

O desenvolvimento técnico da plataforma será realizado utilizando tecnologias robustas e adaptáveis:

- a) **Desenvolvimento Técnico:** Utilizar tecnologias modernas, como React ou Vue.js no front-end, e Node.js ou Python (Django) no back-end, garantindo alta performance e escalabilidade.
- b) **Integração com Sistemas Existentes:** A plataforma será integrada com o Carioca Digital, permitindo login seguro e conexão com bases de dados já utilizadas pela Prefeitura, como o Datalake do Escritório de Dados, sob devida solicitação formal.

- c) **Segurança e Privacidade:** Implementar protocolos rigorosos de segurança, como criptografia de senhas, autenticação multifatorial e proteção contra acessos não autorizados.

V.II. Treinamento de Servidores e Gestores

Uma etapa essencial para o sucesso do Rio Talentos será a capacitação dos usuários:

- **Treinamentos Práticos:** Sessões de treinamento presenciais e remotas para ensinar gestores e servidores a navegarem na plataforma, explorarem funcionalidades e utilizarem os dados de forma estratégica.
- **Manuais e Tutoriais:** Criação de materiais educativos, como guias e vídeos explicativos, que serão disponibilizados diretamente na plataforma.
- **Apoio Técnico Contínuo:** Equipes de suporte estarão disponíveis para solucionar dúvidas e auxiliar no uso da ferramenta.

VI.III. Criação de Políticas de Incentivo

Para assegurar alta adesão à plataforma, serão implementadas estratégias de incentivo:

- **Reconhecimento de Mérito:** Programas que valorizem servidores e gestores que utilizem a plataforma de forma eficiente, como destaque em relatórios institucionais.
- **Gamificação:** Introdução de elementos de jogo, como badges e selos, que reconheçam o uso ativo da plataforma e conquistas de mobilidade interna.
- **Campanhas de Engajamento:** Comunicação interna para divulgar os benefícios da plataforma, alinhando os objetivos aos interesses dos servidores.

VI. Implementando o "Rio Talentos": Um Processo Estratégico e Colaborativo

A implementação será dividida em etapas específicas, garantindo que cada fase seja monitorada e ajustada antes da próxima:

VI.I. Homologação do Sistema

Nesta fase, o sistema será validado em ambiente controlado, permitindo a detecção de falhas e ajustes necessários. O principal **objetivo na homologação** é garantir que a plataforma esteja funcional, intuitiva e pronta para atender às necessidades iniciais de uso.

a) Fase Alpha: Ambientes Sandbox

Nesta etapa, o sistema será testado em ambiente controlado com um grupo piloto:

Opção	Descrição	Objetivo
Opção 1: Turma 01 do Programa Líderes Cariocas 2024	Testar a plataforma exclusivamente com a Turma 01, composta por aproximadamente 40 servidores que participaram da formação inicial da plataforma.	Estudar o impacto da plataforma em um grupo homogêneo, concentrando esforços para obter análises detalhadas de engajamento e evolução.
Opção 2: Todas as turmas do Programa Líderes Cariocas 2024	Expandir o teste para as 3 turmas do programa, alcançando cerca de 100 servidores.	Avaliar a abrangência da plataforma em um público diversificado, mapeando diferenças de uso e impacto em perfis variados.
Opção 3: Empresa pública menor (MultiRio ou RioFilmes)	Realizar um teste em uma empresa pública menor, como MultiRio ou RioFilmes, com número reduzido de servidores.	Observar o desempenho em um ambiente controlado e limitado, permitindo ajustes técnicos e operacionais antes da expansão.

b) Homologação Definitiva: fase alpha, fase beta, continuidade e monitoramento

Após a Fase Alpha, serão feitos ajustes finais baseados nos feedbacks recebidos:

Validação Final: Certificar que a plataforma esteja apta para uso mais amplo e escalável.

c) Fase Beta

A Fase Beta expandirá o uso para diferentes cenários e públicos:

c.1) Turma 01 do Programa Líderes Cariocas 2024:

Testes com cerca de 40 servidores, avaliando impacto no engajamento e evolução profissional.

c.2) Todas as Turmas do Programa Líderes Cariocas 2024:

Ampliação para as três turmas do programa, abrangendo aproximadamente 100 servidores com perfis variados.

c.3) Empresas Públicas Menores:

Implementação em empresas como MultiRio ou RioFilmes para testar em escalas reduzidas e contextos específicos, ou ainda alguma subsecretaria pequena, conforme explicitado.

d) Continuidade: sustentabilidade e Expansão

A longo prazo, a plataforma será monitorada e expandida com novas funcionalidades e integrações:

e) Monitoramento Contínuo

Painéis de Controle: Desenvolvimento de dashboards que permitam acompanhar adesão, movimentações realizadas e impacto na gestão.

Ajustes Regulares: Análise contínua de feedbacks para manter a plataforma atualizada e alinhada às necessidades dos servidores e gestores.

f) Integração Ampliada

Novos Módulos: Futuras integrações, como sistemas de avaliação de desempenho, capacitações em e-learning e redes de mentoria.

Conexão com Outras Secretarias: Estender a plataforma para todas as secretarias municipais e suas respectivas subdivisões.

g) Adesão Gradual

Expansão Planejada: A implementação será escalonada, garantindo que os aprendizados das fases iniciais sejam incorporados antes de ampliações significativas.

VII. Parceiros Estratégicos

A implementação do projeto **Rio Talentos** conta com a colaboração de diversos parceiros estratégicos que desempenham papéis ativos e relevantes na sua execução e sucesso. Esses parceiros fornecem expertise, recursos e alinhamento estratégico para transformar o projeto em uma solução eficaz e sustentável para a Prefeitura do Rio de Janeiro.

a) Escritório de Gerenciamento de Projetos e Metas (EGP)

O EGP atua como um facilitador no processo de modelagem de processos e racionalização administrativa, contribuindo para a eficiência e a sustentabilidade da plataforma, contribuindo por meio da Coordenadoria de Metodologia de Modelagem de Processos na elaboração e acompanhamento do projeto, garantindo:

- Apoio técnico na **modelagem de processos**, promovendo a racionalização de etapas e a redução de custos.

- Colaboração na elaboração do **plano de negócios**, alinhando o projeto às metas estratégicas da Prefeitura.
- **Fomento à integração**: Promove a plataforma como uma solução indispensável para aumentar a mobilidade interna e fortalecer a gestão de pessoas.

b) Escritório de Dados (ED)

O Escritório de Dados utiliza sua expertise para garantir que a plataforma seja sustentada por uma base analítica robusta e conectada às demais iniciativas digitais da Prefeitura. Seguem as principais Contribuições:

- **Integração com o Datalake** e sistemas como o ERGON, consolidando informações sobre servidores e viabilizando uma gestão mais estratégica.
- Capacitação de servidores em **análise de dados e visualização**, utilizando insights gerados pela plataforma para fundamentar decisões estratégicas.
- Promoção da **transparência e eficiência** na gestão pública, alinhando a utilização de dados com as diretrizes de governança da Prefeitura.

c) Fundação João Goulart (FJG)

A FJG é essencial para garantir que a plataforma também atue como uma ferramenta de capacitação e valorização dos servidores municipais. As principais contribuições seriam:

- Desenvolvimento de **trilhas formativas e ciclos de conhecimento** na plataforma, com módulos de e-learning voltados à capacitação contínua.
- Monitoramento do impacto da plataforma nos servidores que participaram do programa **Líderes Cariocas**, especialmente na **Turma 01** de 2024.
- Promoção de **capacitação contínua**, fortalecendo as competências dos servidores e promovendo a evolução profissional no âmbito público.

d) COPPEAD

O COPPEAD traz uma perspectiva de mercado para o projeto, adaptando práticas do setor privado para maximizar a adesão e o engajamento dos usuários da plataforma. A COPPEAD poderia garantir:

- Análise de **estratégias de mercado** que possam ser adaptadas ao contexto público, otimizando a experiência do usuário e promovendo engajamento.
- **Pesquisa de boas práticas** em mobilidade e gestão de talentos, criando pontes entre iniciativas públicas e privadas para fortalecer a plataforma.
- Suporte na construção de uma estratégia de comunicação e **valorização do servidor** alinhada às demandas contemporâneas.

e) Empresas públicas municipais de pequeno porte

Empresas públicas de menor porte são fortes candidatas ideais para a fase inicial de testes da plataforma, permitindo ajustes antes da sua ampliação.

- **Projeto-piloto** em ambiente sandbox, implementando funcionalidades da plataforma em empresas como a MultiRio ou RioFilmes, por exemplo.
- **Objetivo:** Avaliar a performance e o impacto da plataforma em um ambiente controlado, com menor número de usuários, antes da sua ampliação para órgãos maiores.
- Coleta de **feedback qualitativo e quantitativo**, garantindo que a plataforma esteja pronta para enfrentar desafios em escalas maiores.

VIII. Matriz de Stakeholders

Através da Matriz de Stakeholders, é possível identificar, avaliar e planejar o engajamento dos atores-chaves para a implementação da Plataforma. Tendo em vista que o objetivo principal da Plataforma é dar foco ao servidor e funcionário público municipal em geral, este grupo é identificado na matriz como os apáticos, ou aqueles a monitorar. Para lidar com engajamento neste grupo, é necessário realizar um trabalho de mudança cultural, apontando as vantagens do cadastro na plataforma.

Já o grupo de defensores, isto é, aqueles que devem ser mantidos informados, é formado pelos servidores e funcionários públicos municipais que decidem aderir à plataforma. Para

estes atores, é fundamental mantê-los cientes das iniciativas da plataforma, ponderar e validar suas considerações.

Aqueles que devem ser administrados de perto, ou promotores, são a parte mais interessada do projeto. Para eles, é de suma importância que a plataforma tenha engajamento e que os servidores e funcionários públicos queiram participar dos processos seletivos e projetos e grupos de trabalho em que se sintam pertencentes e verdadeiramente engajados. Já a Fundação João Goulart pode ser considerada um dos promotores também, haja visto que ela carrega em sua essência a valorização do servidor. Os diversos grupos de trabalho e cursos de valorização e extensão podem ser incluídos na plataforma, destacando os perfis de cada inscrito.

Por fim, o grupo dos atores latentes, ou aqueles que devemos manter satisfeitos, é representado pelas Gerências de Recursos Humanos das Secretarias, Autarquias e Empresas Públicas Municipais, além dos gestores do alto escalão dessas instituições. Sabemos que, para estes cargos, a seleção é realizada por escolhas políticas. No entanto, para os demais cargos de gestão, escolher por servidores que já fazem parte do quadro de recursos humanos é a saída mais viável e econômica. Mas, para mantê-los satisfeitos, também é necessário que fique evidente esta vantagem, através de uma plataforma orgânica, que acolha os mais diversos perfis de servidores e funcionários.

Em resumo, temos a seguinte matriz sinalizada:

- **Manter Satisfeito:** Gestores de RH e gestores do alto escalão das Secretarias, Empresas Públicas e Autarquias (Secretários e Subsecretários, Presidentes, Coordenadores);
- **Administrar de perto:** Equipes de Tecnologia, Inovação e Desenvolvimento; Fundação João Goulart.
- **Monitorar:** Servidores, funcionários públicos municipais das diversas áreas da Administração Direta, Empresas Públicas e Autarquias; público em geral.
- **Manter Informado:** Servidores e funcionários públicos municipais que desejam aderir ao sistema.

Manter Satisfeito Gestores de RH e gestores do alto escalão das Secretarias, Empresas Públicas e Autarquias (Secretários, Subsecretários, Presidentes, Diretores);	Administrar de perto Equipes de Tecnologia, Inovação e Desenvolvimento; Fundação João Goulart.
Monitorar Servidores públicos municipais das diversas carreiras e áreas da Administração Direta e Indireta; público em geral.	Manter informado Servidores e funcionários públicos municipais que desejam aderir ao sistema;

IX. Ferramenta 5W2H

O que?	PLATAFORMA DE BUSCA DE VAGAS E VAGAS EM PROJETOS. Implementar a plataforma "Rio Talentos".
Por que?	TORNAR O SERVIDOR MAIS VISÍVEL E VIABILIZAR A MOBILIDADE, ALÉM DE PERMITIR AO GESTOR A PESQUISA POR TALENTOS NA
Onde?	QUALQUER SETOR DA PCRJ. Na prefeitura do Rio de Janeiro. É uma plataforma "white label" para qualquer órgão. Gostaríamos de começar pela própria FJG.
Quando?	1º TRIMESTRE DE 2025
Quem?	GRUPO 4 + PARCEIROS ESTRATÉGICOS (EGP, ESCRITÓRIO DE DADOS, FJG, COPPEAD)
Como?	PLATAFORMA ON LINE - ESTRUTURA DJANGO - INCORPORANDO O PROJETO FEITO NO FIGMA
Quanto?	OPENSOURCE - CONTRIBUIÇÃO ABERTA. EM CASO DE POSSIBILIDADE DE INVESTIMENTO, ORÇAMENTO SEGUE ANEXO.

X. Conclusão

A mobilidade interna é um elemento estratégico para otimizar a gestão de talentos e impulsionar a eficiência da administração pública. A plataforma **"Rio Talentos"** surge como uma solução prática e inovadora, proporcionando um ambiente digital que conecta competências a oportunidades, promovendo o desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores.

Ao oferecer funcionalidades robustas, como o mapeamento de competências, programas de mentoria, capacitações direcionadas e cruzamento inteligente de habilidades, a plataforma transforma a maneira como os recursos humanos são geridos, alinhando o capital humano às demandas reais do setor público. Além disso, ao incorporar ferramentas avançadas de tecnologia, como **machine learning**, **big data** e segurança baseada na **LGPD**, a **"Rio Talentos"** garante um processo transparente, seguro e altamente eficiente.

A implementação dessa plataforma beneficiará não apenas os servidores, que terão maior visibilidade e oportunidades de crescimento, mas também os gestores, que poderão tomar decisões mais estratégicas e baseadas em dados. Para a sociedade, o impacto será sentido na melhoria dos serviços públicos, com servidores mais engajados, capacitados e alocados em funções alinhadas às suas habilidades e interesses.

Dessa forma, a **"Rio Talentos"** não apenas atende às necessidades atuais da gestão pública, mas também se posiciona como uma ferramenta transformadora, promovendo inovação, valorização do capital humano e eficiência administrativa. Com sua implantação, a Prefeitura do Rio de Janeiro dá um passo decisivo em direção a uma administração pública mais moderna, inclusiva e voltada para resultados.

XI. Próximos Passos: Expectativas operacionais

Para garantir a implementação bem-sucedida da plataforma **"Rio Talentos"**, serão realizadas ações estratégicas que assegurem o alinhamento institucional, o engajamento dos usuários e a eficiência técnica em todas as etapas do projeto.

a) Montagem da Equipe de Projeto

Será formada uma equipe multidisciplinar composta por profissionais de Tecnologia da Informação, Recursos Humanos e Gestão de Pessoas. Essa equipe contará com gestores de diversos setores da prefeitura, proporcionando uma visão abrangente das necessidades institucionais e promovendo o alinhamento com as políticas estratégicas.

A governança do projeto incluirá:

- **Nomeação** de responsáveis por cada etapa do desenvolvimento.
- **Supervisão** centralizada para assegurar o cumprimento das metas e cronogramas.
- **Participação** de representantes dos usuários finais para garantir a adequação às demandas práticas.

b) Definição de um Cronograma Detalhado

Um cronograma será elaborado, contemplando todas as etapas do projeto, desde a concepção e design até os testes finais e lançamento oficial. Cada fase terá prazos específicos e indicadores de progresso.

Considerando seu início no 1º mês de 2025, segue proposta de cronograma para o próximo ano:

1º BIMESTRE 2025	Concepção e design inicial, com uso de ferramentas como Figma.
2º BIMESTRE 2025	Desenvolvimento utilizando metodologias ágeis para entregas contínuas.
3º BIMESTRE 2025	Testes em ambiente sandbox , permitindo ajustes e validações antes do lançamento.
4º BIMESTRE 2025	Comunicação do lançamento oficial com ampla divulgação interna.

Indicadores de sucesso serão acompanhados para garantir o cumprimento de prazos e validação das entregas pelos stakeholders.

c) Parcerias e Colaboração Intersetorial e Interinstitucional

A implementação do "Rio Talentos" contará com a articulação entre diferentes setores da prefeitura e parcerias estratégicas com instituições externas.

Categoria	Descrição
Colaboração Intersetorial	Articulação entre departamentos internos, como TI, RH e setores estratégicos, para garantir o alinhamento das funcionalidades e a eficiência da implementação.
Colaboração Interinstitucional	Parcerias entre diferentes órgãos municipais para promover a integração de funcionalidades e o compartilhamento de dados de forma segura e eficiente.

Parceiros Estratégicos

Parceiro	Descrição de parceria
Escritório de Dados	Integração com o ERGON e outras bases municipais incluídas no <i>DATALAKE</i> , garantindo uma plataforma robusta e funcional.
Fundação João Goulart	Suporte na capacitação e desenvolvimento contínuo de servidores, promovendo a qualificação e o alinhamento com as melhores práticas.
Universidades (ex.: COPPEAD)	Fornecimento de expertise em consultoria técnica e metodologias inovadoras, com foco em gestão pública e tecnologias avançadas.
Escritório de Gerenciamento de Projetos e Metas (EGP)	O EGP atua como um facilitador no processo de modelagem de processos e racionalização administrativa, contribuindo para a eficiência e a sustentabilidade da plataforma, contribuindo por meio da Coordenação de Metodologia de Modelagem de Processos na elaboração e acompanhamento do projeto, garantindo modelagem de processos, plano de negócios e fomento à integração na PCRJ.

d) Desenvolvimento e Testes da Plataforma

O desenvolvimento da plataforma seguirá uma abordagem iterativa, com entregas em ciclos curtos, garantindo a adaptação às necessidades emergentes:

Aspecto	Descrição
Abordagem de Desenvolvimento	Iterativa (ações repetitivas), com entregas em ciclos curtos, garantindo adaptação às necessidades emergentes.
Ambientes de Teste	Plataforma avaliada inicialmente em um ambiente sandbox, permitindo que grupos-piloto testem funcionalidades.

Aspecto	Descrição
Integração Tecnológica	Compatibilidade com sistemas como o Carioca Digital será priorizada para facilitar acesso e melhorar a experiência do usuário.
Feedback Contínuo	Sugestões e relatórios de usabilidade fornecidos por usuários, permitindo melhorias constantes.

e) Capacitação e Treinamento de Servidores e Gestores

Sessões de treinamento serão organizadas para que servidores e gestores compreendam as vantagens e funcionalidades do **"Rio Talentos"**:

Aspecto	Descrição
Metodologia de Treinamento	Treinamentos presenciais para multiplicadores internos. Cursos online e tutoriais interativos disponíveis na plataforma.
Engajamento via Gamificação	Selos e certificações concedidos aos participantes que concluírem treinamentos ou demonstrarem engajamento ativo.

f) Criação e Implementação de Políticas de Incentivo

Para promover o uso da plataforma, serão criadas políticas que reconheçam e valorizem os servidores engajados.

Aspecto	Descrição
Reconhecimentos e Benefícios	Certificações como "Servidor Padrão" e "Servidor Pesquisador". Acesso prioritário a programas de capacitação e oportunidades de promoção.
Incentivos para Gestores	Apoio na construção de equipes mais alinhadas às necessidades específicas de cada setor.

g) Ajustes e Melhorias com Base no Feedback

A implementação estruturada do **"Rio Talentos"** garantirá que a plataforma atenda de forma eficiente às necessidades dos servidores e gestores, promovendo a modernização da gestão de pessoas e contribuindo para uma administração pública mais eficiente e inovadora.

Aspecto	Descrição
Canais de Feedback	Ferramentas específicas para coleta de sugestões e relatórios de problemas.
Pesquisa de Satisfação	Avaliações regulares para medir o impacto e a usabilidade da plataforma.
Aprimoramento Contínuo	Ajustes e melhorias contínuas com base nas demandas emergentes, incorporando novas funcionalidades e avanços técnicos.

XII. Ampliação do Escopo

Além das funcionalidades inicialmente propostas, a plataforma **Rio Talentos** poderá ser expandida para incorporar novos recursos que ampliem seu alcance e impacto na gestão pública. Abaixo estão as sugestões para novas funcionalidades que agregam valor ao projeto, conforme tabelas:

Tabela de Funcionalidades e Expansões para Servidores Públicos

Funcionalidade	Descrição	Expansão
Perfis de Servidores Públicos	Perfis detalhados que permitam servidores destacarem suas habilidades, formações e trajetórias, incluindo experiências práticas e cursos realizados.	- Adicionar portfólios digitais para compartilhar projetos e relatórios.- Integração com redes sociais profissionais (ex.: LinkedIn) para troca de experiências e aumento de visibilidade.
Grupos de Setores e Áreas Específicas	Criação de grupos temáticos focados em diferentes setores, como saúde, educação e segurança pública.	- Ferramenta de "salas de crise" para discussões emergenciais.- Gamificação com prêmios para discussões mais relevantes ou propostas inovadoras.
Oportunidades de Movimentação e Parcerias	Ferramenta para visualizar e aplicar a movimentações internas, promovendo a mobilidade entre órgãos.	- Módulo para registro de "vagas temporárias" ou projetos de curta duração.- Integração com plataformas de voluntariado para projetos sociais ou comunitários.
Capacitação e Desenvolvimento Continuado	Cursos e materiais didáticos para desenvolvimento profissional.	- Trilhas de aprendizagem personalizadas baseadas no perfil do servidor.- Integração com plataformas de cursos externos (ex.: Coursera, Udemy).- Biblioteca com artigos científicos e publicações relevantes.
Programa de Mentoria	Conexão entre servidores experientes e aqueles que buscam orientação.	- Sistema de avaliação mútua entre mentores e mentorados.- Módulo de "mentoria em grupo" para discussões colaborativas sobre temas comuns.
Biblioteca de Boas Práticas e Inovação Pública	Espaço para compartilhar iniciativas bem-sucedidas no setor público.	- Ferramenta de benchmarking para comparar práticas de diferentes órgãos.- Adição de estudos de caso detalhados com indicadores de impacto.

Networking e Eventos Setoriais	Promoção de eventos internos e conferências.	- Calendário unificado para eventos de todas as secretarias.- Integração com videoconferências para participação remota.
Reconhecimento e Valorização do Servidor	Espaço para destacar servidores que se sobressaem em suas funções.	- Paineis de "destaques do mês" com critérios claros e votação pelos pares.- "Selos por conquistas" baseados em desafios internos, como resolver problemas ou atingir metas.
Fórum de Ideias e Propostas	Área para sugestões e propostas de melhoria.	- Criação de desafios temáticos trimestrais para ideias inovadoras.- Integração com sistemas de planejamento estratégico para vincular ideias a projetos.
Avaliação de Desempenho	Módulo para gestores e servidores avaliarem suas contribuições e resultados.	- Sistema de feedback 360° com análises qualitativas e quantitativas.- Relatórios automáticos sobre progresso individual e metas atingidas.
Banco de Talentos	Ferramenta para gestores localizarem servidores com habilidades específicas.	- Sistema de "alerta de oportunidades" para servidores qualificados.- Filtro por competências técnicas, formações acadêmicas e experiências práticas.
Gamificação	Sistema de selos e certificações para engajar servidores.	- Ranking de servidores mais engajados.- "Missões semanais" para acumular pontos e desbloquear benefícios.

Impacto das Expansões

Categoria	Impacto
Engajamento	Funcionalidades diversificadas aumentam o interesse e a adesão de servidores e gestores.
Eficiência	Soluções como benchmarking, fóruns de ideias e trilhas de aprendizagem personalizadas otimizam o uso dos recursos humanos e tecnológicos.
Inclusão	Acesso democratizado a ferramentas de reconhecimento e desenvolvimento reduz desigualdades internas.

Essas expansões consolidam o **Rio Talentos** como um instrumento multifuncional para a gestão pública, promovendo inovação, eficiência e engajamento entre os servidores do município.

Por se tratar de um projeto open source, de intenção colaborativa, o projeto poderá sofrer alterações conforme os parceiros estratégicos e colaboradores que queiram se engajar na iniciativa apresentem melhorias. Nossa construção seguiu a todo tempo a metodologia transpassada na disciplina - design thinking - e pautaremos pela manutenção desta. Com todos os esforços reunidos, novas disposições incrementais surgirão. Juntos,

concentraremos-nos em providenciar um ecossistema digital de desenvolvimento e alocação de servidores por competências e formação.

ANEXO I

Orçamento estimado do projeto

Tabela: Equipe Técnica e Custos

Cargo/Função	Quantidade	Responsabilidades	Custo Médio Mensal (R\$)	Custo Total para 9 Meses (R\$)
Gerente de Projeto	1	Coordenar o projeto, comunicação e prazos.	12.000	108.000
Desenvolvedores Backend	2	Lógica de negócios, banco de dados e integração de APIs.	15.000	270.000
Desenvolvedores Frontend	2	Criar interfaces responsivas e dinâmicas.	12.000	216.000
Designer UX/UI	1	Experiência e interface do usuário.	10.000	90.000
Analista de Qualidade/Testes	1	Identificar bugs e problemas de usabilidade.	8.000	72.000
Especialista em Segurança da Informação	1	Garantir conformidade com LGPD e segurança de dados.	12.000	108.000
Administrador de Sistemas	1	Configuração e manutenção de infraestrutura na nuvem.	10.000	90.000
Total da Equipe Técnica (9 meses)	10			1.080.000

Tabela: Custos com Equipamentos

Categoria	Descrição	Quantidade	Custo Unitário (R\$)	Custo Total (R\$)
Notebook ou Desktop	Equipamento de alto desempenho	10	8.000	80.000
Monitores Adicionais	2 por pessoa	20	1.500	30.000
Acessórios	Teclado, mouse e fones de ouvido.	10	500	5.000
Infraestrutura Física	Rede, conectividade e móveis ergonômicos.	-	-	30.000

Licenças de Software	Ferramentas de desenvolvimento e design.	-	-	15.000
Total com Equipamentos				160.000

Tabela: Custos Operacionais e Tecnológicos

Categoria	Descrição	Custo Unitário (R\$)	Custo Total Anual (R\$)
Infraestrutura na Nuvem	Provedor (AWS, Azure ou Google Cloud).	3.000 a 5.000/mês	36.000 a 60.000
Domínio e SSL	Registro de domínio e certificado de segurança.	500 a 1.000	500 a 1.000
Ferramentas de Gestão	Ex.: Jira, Slack.	2.000/ano	2.000
Ferramentas de Design	Ex.: Figma, Adobe XD.	1.500/ano	1.500
Marketing de Lançamento	Campanhas promocionais.	10.000 inicial	10.000
Total Operacional			60.000

Tabela: Orçamento Total

Categoria	Descrição	Valor Estimado (R\$)
Equipe Técnica	Custos totais da equipe por 9 meses.	1.080.000
Infraestrutura e Operações	Equipamentos e infraestrutura física, incluindo licenças e nuvem.	160.000
Licenças e Marketing	Softwares, ferramentas e campanhas iniciais.	15.000
Contingência (10%)	Previsão para imprevistos ou ajustes necessários.	115.500
Orçamento Total		1.430.500

Outros Elementos Relevantes:

Manutenção Contínua: Após o lançamento, será necessário manter uma equipe menor (3-4 pessoas) para suporte e novas funcionalidades.

Escalabilidade: Caso o número de usuários cresça, os custos com infraestrutura e suporte também aumentarão.

Esse orçamento pode variar de acordo com o tamanho da equipe, a localização dos profissionais (impactando salários) e o nível de detalhamento do sistema. Caso deseje ajustes ou simplificações, é possível reduzir custos sem comprometer a qualidade.

ANEXO II

MODELO DE FORMULÁRIO - PESQUISA QUANTITATIVA (IMERSÃO)

Questionário de Mobilidade e Satisfação dos Servidores

Instruções

O entrevistado não será identificado. Por favor, responda as perguntas com sinceridade.

Seção 0: Informações Gerais

1. **Faixa etária:**
2. **Gênero:** Como você se identifica?

Seção 1: Perfil do Servidor

1. **Qual é o seu cargo efetivo / emprego público?**
2. **Qual setor/subsecretaria/secretaria você pertence?**
3. **Desempenha suas funções no mesmo setor de lotação?**
(No caso de ser lotado(a) em um lugar e trabalhar em outro, especifique)
4. **Há quanto tempo você atua na Prefeitura?**
 - ☐ () 0-3 anos
 - ☐ () 4-6 anos
 - ☐ () 7-10 anos
 - ☐ () Mais de 10 anos
5. **Há quanto tempo você atua na sua função atual?**
 - ☐ () 0-3 anos
 - ☐ () 4-6 anos
 - ☐ () 7-10 anos
 - ☐ () Mais de 10 anos

Seção 2: Satisfação com o Cargo ou Função Atual

6. **Em uma escala de 1 a 5, como você avalia sua satisfação com seu cargo/função atual?**
(1 = Muito insatisfeito, 5 = Muito satisfeito)
7. **Qual fator mais influencia a sua resposta sobre satisfação?**
 - ☐ () Ambiente de trabalho
 - ☐ () Relacionamento com a equipe
 - ☐ () Autonomia
 - ☐ () Plano de carreira
 - ☐ () Remuneração
 - ☐ () Outro: ____
8. **Você sente que mantém o mesmo entusiasmo e energia desde o início da função?**
 - ☐ () Sim, mantenho o mesmo entusiasmo
 - ☐ () Parcialmente, em algumas situações
 - ☐ () Não, percebo uma queda no entusiasmo
9. **Acredita que uma mudança de função poderia trazer um novo ânimo ou oxigenação?**
 - ☐ () Sim
 - ☐ () Não
 - ☐ () Talvez
10. **Você percebe essa necessidade de renovação entre seus colegas de trabalho?**
 - ☐ () Sim
 - ☐ () Não
 - ☐ () Em parte
11. **Sua rotina atual incentiva seu desenvolvimento profissional?**
 - ☐ () Sim

- ☐ () Não
- ☐ () Parcialmente

Seção 3: Interesse em Mobilidade

12. Você tem interesse em exercer outra função dentro da rede municipal?

- ☐ () Sim
- ☐ () Não
- ☐ () Talvez

13. Você sente que possui as habilidades necessárias para exercer outra função?

- ☐ () Sim
- ☐ () Não
- ☐ () Em parte

Seção 4: Perspectivas de Desenvolvimento e Mobilidade

14. O que te motivaria a buscar uma nova função?

- ☐ () Crescimento profissional
- ☐ () Melhor remuneração
- ☐ () Mudança de ambiente
- ☐ () Novos desafios
- ☐ () Outro: _____

15. Quais dificuldades ou barreiras você enxerga para realizar essa transição?

- ☐ () Não sei por onde começar
- ☐ () As oportunidades que aparecem não chegam até a mim
- ☐ () Sinto que as boas vagas vão para determinadas pessoas
- ☐ () Tenho receio de ser mal interpretado pela minha chefia
- ☐ () Outro: _____

16. Você conhece mecanismos claros dentro da Prefeitura que propiciem a mobilidade do servidor para outros setores?

- ☐ () Sim
- ☐ () Não
- ☐ () Não tenho certeza

17. Você tem acesso a informações sobre oportunidades disponíveis e pré-requisitos para outras funções?

- ☐ () Sim
- ☐ () Não
- ☐ () Em parte

17.1. Se sim, quais?

(Campo livre para listar as fontes de informação)

18. Você acredita que a Prefeitura possui mecanismos eficazes para mapear o potencial do capital humano dos servidores?

- ☐ () Sim
- ☐ () Não
- ☐ () Não sei

19. Você acredita que uma ferramenta de mobilidade ajudaria a melhorar a satisfação dos servidores e otimizar o uso das competências?

- ☐ () Sim
- ☐ () Não
- ☐ () Talvez

19.1. Gostaria de propor alguma sugestão?

(Campo livre para sugestões)

Link para o formulário:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfAEgg98OGxx7aYiXnKxIh3wYAy1zDiTS9nBJT0qxcLw513Og/viewform>

ANEXO III

MODELO DE ENTREVISTA DE PROFUNDIDADE COM SERVIDORES- PESQUISA QUALITATIVA (IMERSÃO)

1. Qual é a sua idade?
2. Com qual gênero você se identifica?
3. Qual o seu cargo efetivo / emprego público?
4. Em qual Secretaria/Orgão, Subsecretaria, Setor você trabalha?
5. Há quanto tempo você é servidor municipal?
6. Qual a sua função atual e há quanto tempo a desempenha?
7. Você está feliz com a função que ocupa atualmente?
8. Em caso de resposta negativa, teria interesse em mudar de função e ou setor?
9. Você identifica habilidades e competências para atuar em outra função?
10. Como você descreveria sua experiência e satisfação com suas atribuições atuais?
11. O que mais te motiva no seu trabalho e o que te desmotiva?
12. Quais aspectos da sua função atual você acredita que poderiam ser melhorados para aumentar seu bem-estar e desempenho?
13. Você sente que suas habilidades e talentos são totalmente aproveitados na função que desempenha atualmente?

14. Caso pudesse mudar de função dentro da rede, qual seria seu interesse? Quais novos desafios você gostaria de assumir?

15. Você já se sentiu estagnado(a) na função que desempenha hoje? Como você acha que uma mudança de função ou novas oportunidades poderiam impactar sua entrega e satisfação?

16. Quais são os maiores desafios ou dificuldades que você encontra diariamente em suas atribuições? Como acha que eles poderiam ser solucionados?

**MODELO DE ENTREVISTA DE PROFUNDIDADE COM GESTORES - PESQUISA
QUALITATIVA (IMERSÃO)**

1. Qual é a sua idade?
2. Com qual gênero você se identifica?
3. Qual o seu cargo efetivo / emprego público?
4. Em qual Secretaria/Orgão, Subsecretaria, Setor você trabalha?
5. Há quanto tempo você é servidor municipal?
6. Qual a sua função atual e há quanto tempo a desempenha?
7. Como tem sido o processo de mobilidade de pessoal para a composição de sua equipe ?
8. Você participa em alguma etapa desse processo seletivo ?
9. Você aprova o atual modelo de mobilidade para composição da sua equipe? Em caso negativo, o que mudaria ?
10. Os critérios pedidos na última mobilidade para composição da sua equipe foram eficientes?
11. O que acrescentaria ?
12. O que excluiria ?
13. Já deixou de convidar um servidor municipal para sua equipe pensando na dificuldade que seria para trazê-lo?
14. Já trouxe um servidor para sua equipe, por este ser mais fácil a mobilidade em relação a outro, o qual você realmente queria?
15. Utilizaria uma plataforma de busca de servidores de acordo com suas habilidades e competências ?
16. Facilitaria a sua vida como gestor, o acesso a uma plataforma de busca de servidores de acordo com suas habilidades e competências?
17. Qual é a sua sensação como gestor, ao ter um servidor motivado, que é feliz por fazer parte da sua equipe?
18. Dê 3 exemplos do que acha importante que conste numa plataforma de busca de servidores de acordo com suas habilidades e competências?