



PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO CEI- CAMPINAS



Implantação de um plano de gestão organica

2018-2028



SUMÁRIO

Introdução.....	4
Nossa Trajetória.....	4
1. resumo do diagnóstico situacional	8
2. VISÃO GERAL DA ORGANIZAÇÃO..	10
3. CRONOGRAMA DA IMPLANTAÇÃO DE UMA GESTÃO ORGÂNICA.....	12
3.1 formação e sensibilização.....	13
3.2 Mudanças estruturais	14
3.3 Operacionalização	15
4. Espaço Marco do Valle, Núcleo de justiça restaurativa e equipe de crise	22
Apêndice.....	24

INTRODUÇÃO

Nossa Trajetória

O Centro Educacional Integrado “Padre Santi Capriotti” – CEI foi fundado em 22 de Setembro de 1981 pela pedagoga da área de educação especial Sueli Felex Pereira. Entusiasmada com uma experiência que vivenciou na Holanda e, somando-se isso à insatisfação frente aos programas de educação especial até então conhecidos no Brasil, propôs iniciar um trabalho na educação de crianças suprimindo as necessidades decorrentes do atraso no desenvolvimento global, bem como favorecendo o estabelecimento do vínculo família – criança – sociedade.

Foi assim que um grupo de profissionais se propôs a criar uma instituição que mais se assemelhasse a uma família, e foi aí, então, que surgiu em Campinas o CEI – Centro Educacional Integrado.

No início, eram apenas 5 profissionais das áreas de educação e saúde, atendendo crianças portadoras de múltiplas deficiências, nas faixas de 0 a 4 anos, em uma casa emprestada na Rua Irmã Serafina, região central de Campinas.

Neste período o CEI teve vários colaboradores que cederam prédios para que o trabalho continuasse, e em 2004 conseguimos a nossa primeira sede própria no bairro Castelo, doada pela Instituição CHRISTOFFEL BLINDENMISSION (CBM International).

Em 2006, foi a vez de recebermos uma doação da Cruzada das Senhoras Católicas, nossa sede atual, na Rua Doutor Quirino, 1856, onde o CEI ganhou um novo nome, CEI – Centro Educacional Integrado “Padre Santi Capriotti”, em homenagem ao padre que cedeu o espaço para que este trabalho fosse realizado.

O tempo foi passando e muitas mudanças ocorreram no serviço prestado pela instituição – até mesmo o perfil do público atendido se modificou, fazendo necessária uma série de revisões estruturais, desde a adequação até a ampliação dos espaços físicos e de recursos humanos e ainda conceituais e metodológicas.

Apesar do histórico de trabalho direcionado na educação especial de jovens e adultos, a partir do ano de 2017 o CEI assume uma demanda dentro da Política Municipal de Assistência Social a fim de ampliar os seus atendimentos e acompanhando a crescente demanda de proteção social e garantia de direitos da Cidade.

No final de 2017 a organização passou por grande dificuldade de gestão, correndo o risco de fechar e acumulando grande dívida com o poder público. É então, em meados de 2018, que assume uma nova diretoria com proposta de uma gestão moderna e progressista, implantando processos, reformulando sua missão, visão e valores.

Hoje, o Centro Educacional Integrado “Padre Santi Capriotti” – CEI, que há quatro décadas promove inclusão e cidadania, atende mais de 900 pessoas em diferentes serviços, tanto de caráter educacional, como socioassistencial.

Nossa equipe atualmente é constituída por aproximadamente 92 colaboradores formados em diversas áreas do conhecimento, como pedagogos, educadores físicos, assistentes sociais, psicólogos, administradores, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas, fonoaudiólogos, monitores, cuidadores sociais e voluntários (incluindo aqui a Diretoria).

Com uma atuação de enfrentamento, o CEI vem promovendo atendimentos com dignidade, gratuitos e de qualidade, proporcionando equidade aos usuários e suas famílias, além de possuir como principal missão o desenvolvimento das potencialidades humanas de forma sustentável na região de Campinas.

Nosso futuro

O presente planejamento estratégico é a continuidade das mudanças iniciadas em meados de 2018 e a consolidação de valores éticos e filosóficos que deverão nortear a organização e a sua forma de gestão pelos próximos dez anos.

Este planejamento prevê a transformação gradual da cultura organizacional e estrutural, com investimento na intervenção em todas as instâncias - atendidos, profissionais, diretoria e membros associados – a fim de garantir a longo prazo uma estabilidade do projeto que está sendo implantado. Tais intervenções estarão representadas no estatuto e outros regulamentos norteadores dos processos da gestão central da instituição.

Um modelo orgânico de gestão

Os principais modelos de gestão são: mecanicista, orgânico e cerebral.

O Modelo de Gestão Orgânico exige uma estrutura organizacional mais flexível e adaptável, com um sistema de decisões descentralizado e hierarquia flexível, oferecendo, assim, mais oportunidade de desenvolvimento humano.

Os principais benefícios da gestão orgânica

- Melhor identificação das tarefas necessárias;
- Melhor gestão do tempo;
- Boa organização de funções e responsabilidades;
- Mais informações, recursos e feedbacks aos colaboradores;
- Medidas de desempenho compatíveis com os objetivos;
- Uma gestão mais humanista e comunitária

Na administração, a filosofia da Organização Orgânica (O2) é composta por sete princípios básicos¹:

- propósito
- estrutura
- funcionamento
- pessoas
- motivação
- crescimento
- liderança

Tal modelo de gestão também se adequa a um chamado contemporâneo ao humanismo, a ecologia e a espiritualidade em seu sentido mais amplo, como forma de transformação social e superação das relações conflituosas, degenerativas, excludentes e opressoras de nossa sociedade atual.

Serão utilizados como referências de gestão orgânica na organização princípios e ferramentas da sociocracia, tais como descritas no livro *Muitas Vozes uma Canção*, com as adaptações necessárias à realidade organizacional e de sua demanda externa.

São princípios da Sociocracia:

EFICÁCIA

Dedique tempo apenas para o que te leva mais perto dos seus objetivos. Evitar o desperdício, remover impedimentos e procurar soluções que são boas o suficiente por agora, e seguras o suficiente para tentar.

CONSENTIMENTO

Faça algo somente quando não encontrar razões pelas quais se não fizer aquilo estaria diminuindo as chances de alcançar os objetivos compartilhados.

TRANSPARÊNCIA

Deixe toda a informação acessível a qualquer pessoa da organização. A confidencialidade requer consentimento. Todas as informações relevantes são mantidas atualizadas e informações históricas são arquivadas para referência.

EMPIRISMO

É a base do método científico que consiste em testar todas as suposições sobre uma organização e suas interações através de experimentos, avaliação contínua e a falsificação. Ao fazermos uso das experiências adquiridas na investigação e observação do sistema podemos criar uma organização que aprende e que é eficaz e resiliente em momentos de mudança.

MELHORIA CONTÍNUA

Responda a mudanças em pequenos incrementos, construindo e transformando o que já está aí, para reduzir o risco e a resistência e para acomodar a constante aprendizagem empírica. Na maioria das vezes, a evolução é mais eficaz e mais sustentável do que a

revolução. Se aplica a tudo: estratégia, diretrizes, produtos, habilidades, processos, valores e instrumentos.

EQUIVALÊNCIA

As pessoas afetadas pelas decisões podem influenciá-las e alterá-las com base em argumentos. Posição, graduação, função ou papel não têm qualquer influência especial na tomada de decisão.

RESPONSABILIDADE

Responda quando algo é necessário e seja responsável por fazer aquilo que você acordou. Aplica-se a grupos, organizações e indivíduos e promove uma mudança positiva da postura de termos “ser cobrados” para uma cultura de autorresponsabilização. Implica tanto firmar compromissos quanto gerir expectativas em qualquer relação: ao entrar em acordos, ao fazer aquilo que acordamos e ao respondermos por aquilo que não fizemos.

1. RESUMO DO DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

No final de 2017 e início de 2018 o CEI apresentava quase cem funcionários e vários problemas de governança que o fizeram arruinar a credibilidade junto aos órgãos públicos, tendo inclusive perdido uma parceria com a Prefeitura Municipal de Campinas para a execução de um serviço de residência inclusiva.

Gestão financeira:

O uso irregular dos recursos públicos oriundos das parcerias gerou a glosa de várias despesas, tendo sido a organização notificada a devolver quase 400 mil reais por conta de:

- Ausência de processos internos;
- Ausência de processos decisórios partilhados;
- Ausência da participação da diretoria na gestão de recursos e mediação de interesses entre os projetos;
- Ausência de planejamento financeiro;
- Ausência de regulamentação do uso dos recursos.

Houve desvio das ações previstas nos planos de trabalho e execução de serviços diferentes do contratado, em desacordo com as políticas públicas associadas, tais como:

Atendimento educacional especializado:

- Desenvolvimento de ações ligadas a habilitação dentro da lógica da saúde e não da educação;
- Baixa participação dos professores e da escola na construção do plano de trabalho;
- Ausência de indicadores de resultados;
- Processos pouco claros;
- Falta de transparência com as famílias quanto aos objetivos do serviço.

Serviço de convivência e fortalecimento de vínculos:

- Desadequação das ações à lógica socioeducativa da proteção social;
- Confusão entre serviço de convivência e creche quanto aos seus objetivos;
- Falta de planejamento das atividades;
- Falta de indicadores.

Serviço de proteção social especial no domicílio para pessoa com deficiência, idosas e suas famílias:

- Ausência de plano individual e familiar de atendimento – PIFA;
- Ausência de indicadores;
- Desuniformidade quanto aos objetivos e formas de trabalho dentro das equipes;
- Não definição de papéis;
- Falta de processos avaliativos das ações;

- Falta de controle das ações desenvolvidas, bem como do cumprimento da carga horaria dos cuidadores.
- Baixa otimização de recursos humanos.

Serviço Complementar para Pessoa com Deficiência

- Não cumprimento do plano de trabalho;
- Não planejamento das ações;
- Ausência de um diagnóstico sistematizado das famílias atendidas;
- Ausência de indicadores.

Não houve tempo de se fazer o diagnóstico da residência inclusiva, visto que quando a diretoria assumiu essa parceria já estava rompida, e o SESF só passou a existir no CEI a partir de outubro de 2019.

Quanto à governança dos projetos na época:

Falta de definição de papéis em todos os níveis da hierarquia;

Ausência de prestação de contas, apresentação de relatórios gerou parecer desfavorável para a prorrogação de todos os contratos vigentes da organização;

Dificuldades com a organização interna não deixaram o CEBAS ser renovado, e se correu risco de descredenciamento junto ao Conselho Municipal de Assistência.

A má gestão de recursos humanos e financeiros gerou passivos trabalhistas e a estagnação dos serviços, que não respondiam mais às demandas da gestão municipal das políticas públicas no que o CEI era parceiro.

Dentre as primeiras ações tomadas, a diretoria promoveu:

- Diagnóstico institucional;
- Substituição das coordenações;
- Construção de regulamentos de contratação e de compras;
- Normativas para RH e uso de recursos internos;
- Revisão dos planos de aplicação financeira;
- Implantação de novos sistemas de governança financeira;
- Revisão dos planos de trabalho;
- Construção de planos de trabalho para novas parcerias baseadas no diagnóstico da demanda do município;
- Encontros de formação e sensibilização para implantação de uma nova cultura institucional;
- Inferência na definição de habilidades e vivências esperadas para participação nos processos de contratação, visando garantir um alinhamento institucional com os novos colaboradores.

2. VISÃO GERAL DA ORGANIZAÇÃO

Atualmente o CEI possui 92 funcionários contratados e mais 18 voluntários que atuam nos seguintes serviços:

- Serviço Complementar de Atendimento à Família da Pessoa com Deficiência
- Atendimento Educacional Especializado
- Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos
- Serviço de Proteção Social Especial no Domicílio para pessoas com deficiência, idosas e suas famílias
- Serviço de Proteção Social Especial à Família
- Equipe Saúde Mental Comunitária, Como Instrumento De Suporte Domiciliar Intensivo
- Conviver para Incluir
- Núcleo de Justiça Restaurativa
- Plantão Psicologico
- Judô Recreativo

Nossa missão:

Preparar, ampliar, formar e desenvolver as potencialidades humanas de forma inclusiva e sustentável em Campinas.

Visão

Ser protagonista na construção de uma nova sociedade mais inclusiva, plural, humanista e que valorize o potencial humano e com fortalecimento das vivências comunitárias.

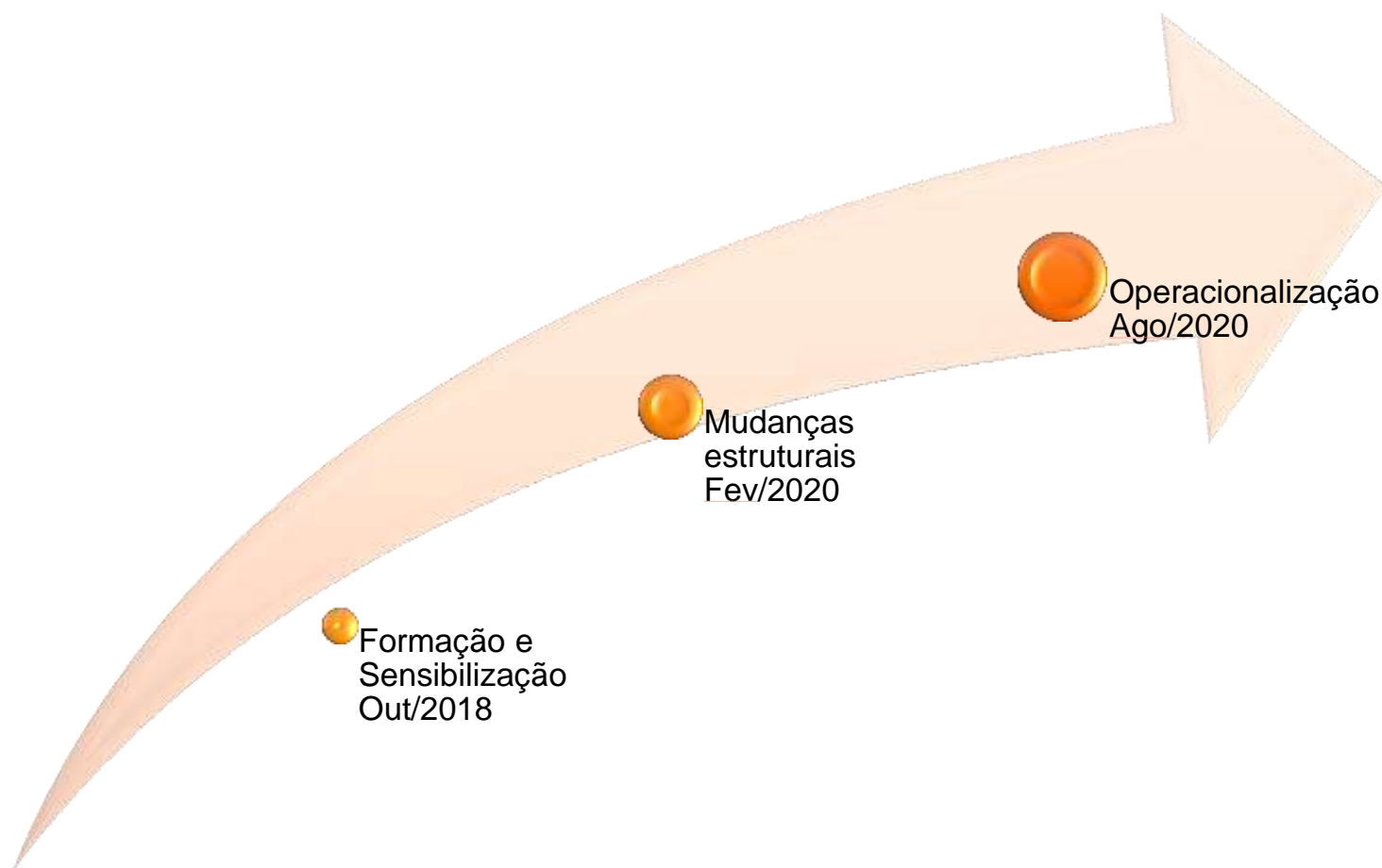
Princípios

- Qualidade dos atendimentos
- Aprimoramento técnico das intervenções
- Sustentabilidade financeira
- Transparência
- Economicidade
- Respeito à diversidade
- Alteridade
- Abertura ao diálogo
- Certeza da potencialidade de desenvolvimento humano
- Compreensão integral do sujeito, baseando suas estratégias em abordagens que considerem a história, condição social, arte, cultura, espiritualidade e ecologia

- Primazia e defesa da convivência familiar e comunitária a despeito da institucionalização

3. CRONOGRAMA DA IMPLANTAÇÃO DE UMA GESTÃO ORGÂNICA

A implanção do novo modelo de gestão iniciou-se em junho de 2018, seguindo atualmente o seguinte cronograma:



3.1 FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

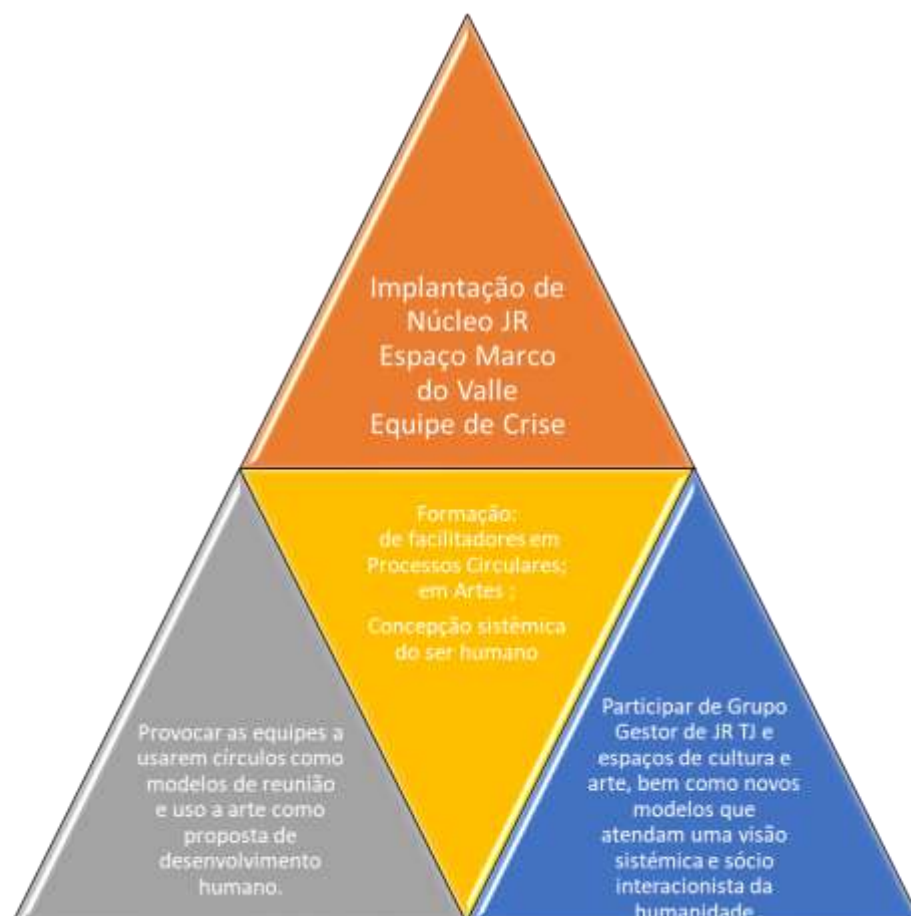
A formação tem como objetivo oferecer oportunidade de reconhecimento conceitual e reflexivo sobre os princípios básicos formadores da cultura institucional. Suas atividades começarão por iniciativa e gestão da diretoria e serão delegadas a círculos específicos, a saber:

Espaço Marco do Valle: formação sobre a arte como forma de expressão, reflexão e ressignificação da experiência humana, potencializando novos olhares sobre o ser humano para além das enunciações verbais.

Núcleo de Justiça Restaurativa: formação sobre processos circulares, comunicação não violenta e os princípios da justiça restaurativa enquanto cultura institucional.

Equipe de crise: Formação sobre uma nova visão de normalidade, despatologização da sociedade, importância da vivência comunitária, bem como de ferramentas e pressupostos para uma intervenção comunitária e dialógica.

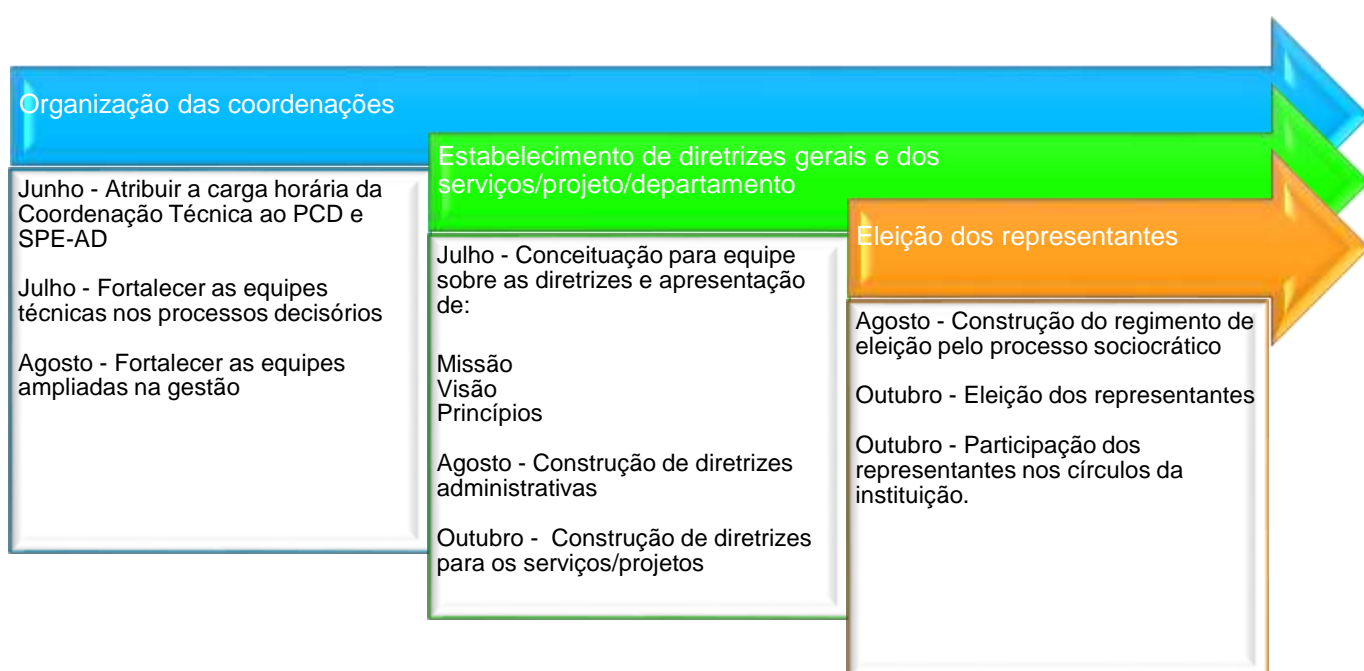
Todos os profissionais deverão, a partir da formação, promover em sua rotina de trabalho a experimentação dos conceitos apreendidos, oferecendo feedbacks que nortearão a implantação dos novos conceitos. Ainda deverão promover diálogos através da ocupação de espaços externos onde os temas relacionados a nossa nova cultura institucional estão presentes.



3.2 MUDANÇAS ESTRUTURAIS

As mudanças estruturais deverão acontecer concomitante com a continuidade da formação e deverão oferecer antes de tudo espaço para experimentação, avaliação e reorientação do processo de implantação. Deverá ocorrer certa concomitância entre o modelo antigo e o novo das estruturas de decisão, devendo as divergências serem resolvidas pela diretoria.

O fortalecimento da autonomia em todos os papéis se dará à medida que as diretrizes, nos limites de domínio de cada círculo, forem sendo consolidadas.



3.3 OPERACIONALIZAÇÃO

A operacionalização acontecerá com a implementação e vivência dos círculos e reuniões, seguindo as instruções descritas abaixo.

O funcionamento dos Círculos

Participação nos Círculos

- Cada funcionário deve participar de pelo menos dois Círculos.
- Os temas de todos os círculos serão definidos pelo círculo geral e diretoria.
- Haverá, a princípio, os seguintes círculos:
 - Círculo geral
 - Círculo institucional
 - Círculo do serviço/projeto/departamento/temático
 - Círculo de equipe (somente para o SPE AD)
- Os círculos temáticos serão definidos pelo círculo geral, mobilizados por demanda dos serviços, funcionários ou usuários.
- Os círculos serão compostos por um coordenador ou líder e um representante, da seguinte forma:
 - Coordenador ou líder operacional que será eleito sempre pela diretoria
 - Representante eleito pelos seus pares no serviço por mandato determinado
 - Secretário nomeado pelo círculo
 - Facilitador nomeado pelo círculo
- Os círculos temáticos devem ter um líder operacional escolhido pelo círculo geral.
- Participam do círculo geral:
 - Diretoria
 - Líder operacional
 - Coordenador de serviço
 - Representantes de serviços.

Definições de Papéis Institucionais

Diretoria: Define missão, diretrizes, coordenadores, líderes operacionais, novos serviços, departamentos, círculos ou projetos. Ainda monitora e acompanha todos os indicadores da instituição. Representa a instituição externamente.

Coordenadores: Representam os serviços interna e externamente; representam os interesses da diretoria no círculo do projeto, departamento ou serviço que estejam coordenando; motivam as equipes; coordenam os círculos dos serviços/departamentos/projetos; monitoram a execução dos planos de trabalho no qual está alocado, através de indicadores e monitoramento das ações; prestam contas para a diretoria sobre os indicadores; participam do círculo geral, fazendo propostas, e também da decisão por consentimento; respondem pelo plano de trabalho;

Técnicos: Representam os interesses do serviço ou círculo na equipe; organizam a execução do trabalho e o acompanham através de indicadores; respondem pela sua equipe interna e externamente; participam do círculo do serviço, fazendo propostas, e também da decisão por consentimento.

Educadores/Cuidadores/Arte educadores/Estagiários: participam do círculo da equipe e podem ocupar os papéis de secretários e facilitadores do círculo do serviço; podem ser representantes no círculo do serviço, no círculo institucional ou no círculo geral.

Quanto aos indicadores:

Todos os processos devem ser registrados de forma clara, acessível e transparente em local especificado pela diretoria, de forma que os dados possam ser auditados pelo círculo geral, bem como pelo conselho dos usuários.

Papéis nos círculos:

Cada círculo deverá selecionar (Google Drive/Gestão/Implantação CEI/Papeis essenciais aos círculos/processo de seleção) por tempo determinado (sugestão dois meses), segundo o modelo da sociocracia, um facilitador, um secretário e um representante (de acordo com o serviço). Quando não houver um coordenador nomeado pela diretoria, o círculo geral irá escolher um Líder Operacional para ser seu representante no círculo onde ele será alocado.

Representantes:

Representam os interesses da equipe no círculo superior; participam do círculo superior fazendo propostas; participam da decisão por consentimento e têm outras responsabilidades descritas no folheto disponível no drive. (Google Drive/Gestão/Implantação CEI/Papeis essenciais aos círculos)

Líderes operacionais:

Representam internamente no CEI o círculo onde está alocado; representam o círculo geral no seu círculo, motivam as equipes; lideram os círculos dos serviços; apresenta os indicadores de seu serviço ao círculo geral; participam do círculo geral, fazendo propostas, e também da decisão por consentimento e outras responsabilidades descritas

no folheto disponível no drive. Ressalte-se que não possuem responsabilidades administrativas legais diferentes das dos demais membros de seu círculo. (Google Drive/Gestão/Implantação CEI/Papeis essenciais aos círculos)

Facilitador:

Facilita as reuniões dos círculos, garantindo todos os procedimentos prescritos pela sociocracia (Google Drive/Gestão/Implantação CEI/Papeis essenciais aos círculos)

Secretário:

Faz a ata das reuniões; organiza junto com o coordenador as pautas; preenche todos os instrumentais do grupo e apresenta outras responsabilidades, descritas no folheto disponível no drive. (Google Drive/Gestão/Implantação CEI/Papeis essenciais aos círculos)

Modelo do Círculo Geral



Participantes:

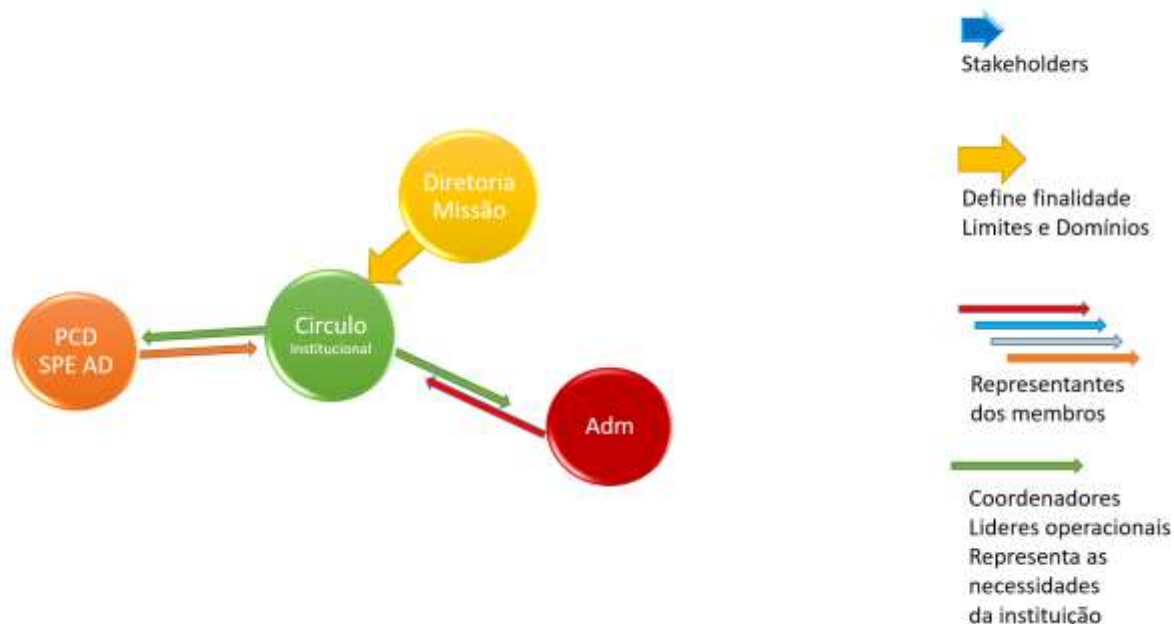
- Diretoria
- Líderes operacionais
- Coordenadores
- Representantes

Organizado em dois tipos de reuniões: operacional e de gestão

Tipo de reunião	Reunião operacional	Reunião de gestão
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Informes 	<ul style="list-style-type: none"> • Definição de novos círculos • Escolha de líderes operacionais

	<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação e avaliação de indicadores de impacto • Resolução de tensões 	<ul style="list-style-type: none"> • Definição de limites e domínios dos círculos • Definição de diretrizes • Outros encaminhamentos
Periodicidade	<ul style="list-style-type: none"> • Bimestral (alternada) 	<ul style="list-style-type: none"> • Bimestral (alternada)

Modelo do Círculo Institucional



Participantes:

- Diretoria
- Líderes operacionais ou coordenadores do círculo do serviço
- Coordenador do círculo do administrativo
- Representantes do administrativo e do círculo do serviço/projeto/departamento

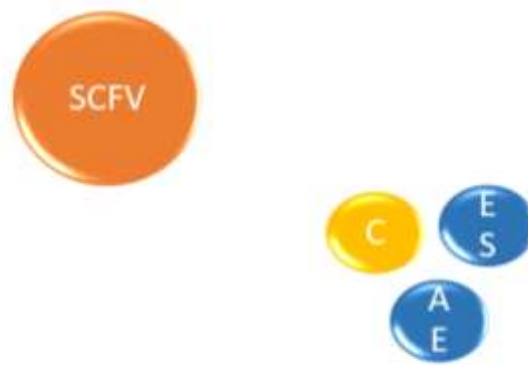
Organizado em dois tipos de reuniões: operacional e de gestão

Tipo de reunião	Reunião operacional	Reunião de gestão
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Informes • Apresentação e avaliação de 	<ul style="list-style-type: none"> • Definição de diretrizes para o serviço, segundo o plano de trabalho • Outros encaminhamentos

	indicadores de insumos, processos e resultados. <ul style="list-style-type: none"> • Resolução de tensões 	
Periodicidade	<ul style="list-style-type: none"> • Quinzenal (alternada) 	<ul style="list-style-type: none"> • Quinzenal (alternada)

A seguir, apresentaremos dois modelos exemplificativos de círculo de serviço, o primeiro referente ao menor e o segundo referente ao maior serviço prestado pela instituição.

Modelo de círculo de serviço (SCFV):



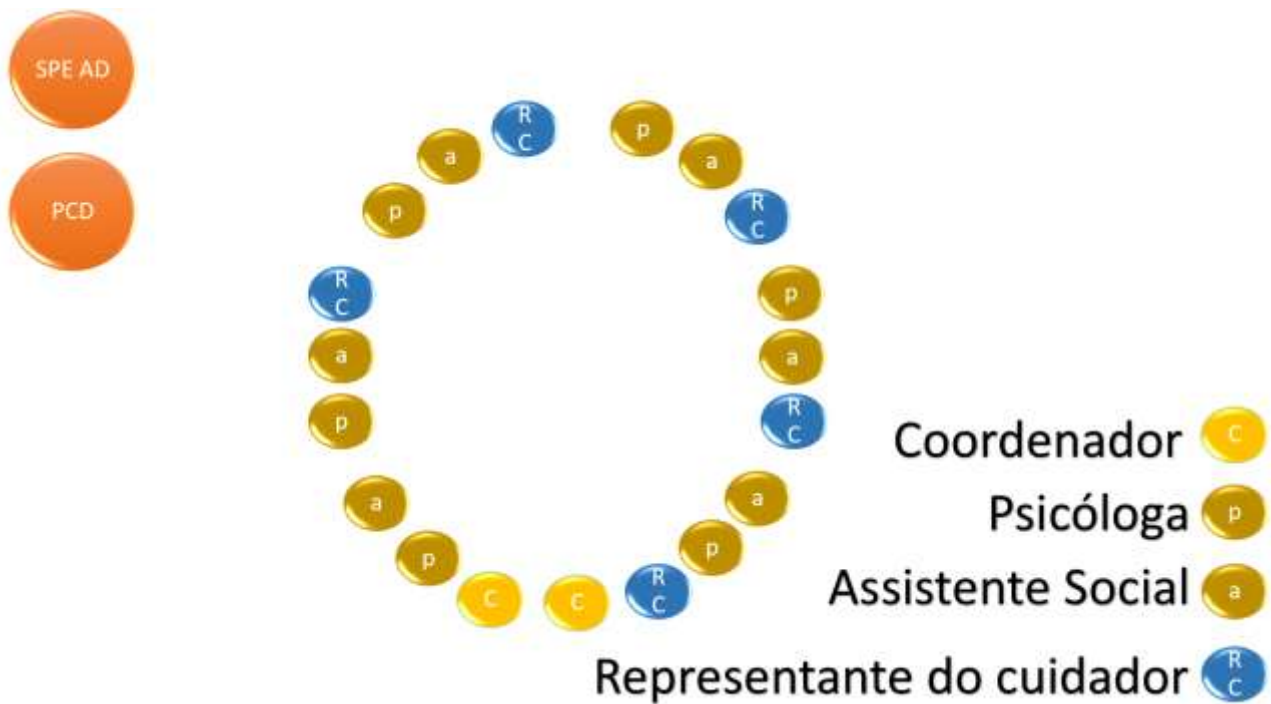
Participantes:

- Coordenador
- Educador Social
- Arte educador

Organizado em dois tipos de reuniões: operacional e de gestão

Tipo de reunião	Reunião operacional	Reunião de gestão
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Informes • Apresentação e avaliação de indicadores de insumos, processos e resultados. • Resolução de tensões 	<ul style="list-style-type: none"> • Definição de diretrizes para o serviço, segundo o plano de trabalho • Outros encaminhamentos
Periodicidade	<ul style="list-style-type: none"> • Quinzenal (alternada) 	<ul style="list-style-type: none"> • Quinzenal (alternada)

Modelo de círculo de serviço (SPE AD):



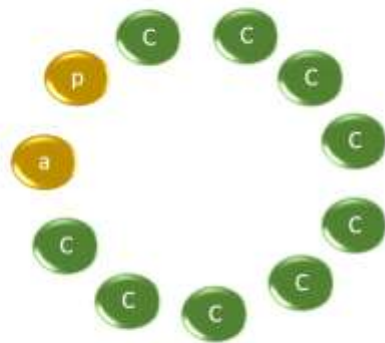
Participantes:




- Coordenador/ Líder operacional
- Equipe técnica
- Representantes dos cuidadores de cada equipe

Organizado em dois tipos de reuniões: operacional e de gestão

Tipo de reunião	Reunião operacional	Reunião de gestão
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Informes • Apresentação e avaliação de indicadores de insumos, processos e resultados. • Resolução de tensões 	<ul style="list-style-type: none"> • Definição de diretrizes • Outros encaminhamentos
Periodicidade	<ul style="list-style-type: none"> • Bimestral (alternada) 	<ul style="list-style-type: none"> • Bimestral (alternada)

Modelo de circulo de equipe (SPE AD):



Cuidador 
 Psicóloga 
 Assistente Social 

Participantes:

- Equipe técnica
- Cuidadores

Organizado em dois tipos de reuniões: operacional e de gestão

Tipo de reunião	Reunião operacional	Reunião de gestão
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Informes • Apresentação e avaliação de indicadores de insumos, processos e resultados. • Resolução de tensões 	<ul style="list-style-type: none"> • Definição de diretrizes dos atendimentos • Outros encaminhamentos
Periodicidade	<ul style="list-style-type: none"> • Bimestral (alternada) 	<ul style="list-style-type: none"> • Bimestral (alternada)

4. ESPAÇO MARCO DO VALLE, NÚCLEO DE JUSTIÇA RESTAURATIVA E EQUIPE DE CRISE

Esses projetos e serviços são elos com espaços externos de saber, experiência e construção, visam trazer para o CEI saberes necessários para a construção de nossa cultura e metodologia organizacional. Por outro lado, serão responsáveis, também, por levar as construções e vivências internas para partilha externa, cada qual em sua própria instância, em busca de referências sobre os temas pertinentes.

As ações deverão focar na formação interna e externa, grupos de estudos e ações direcionadas para a comunidade, de acordo seus planos de trabalho.

O Espaço Marco do Valle, Núcleo de Justiça Restaurativa e Equipe de Crise participam do Círculo Geral levando ferramentas, fichas técnicas, manuais para a apreciação do círculo, para adoção como parte da rotina dos demais círculos do CEI. A participação se derá através da presença dos seus líderes operacionais.

Sobre os objetivos:

Espaço Marco do Valle

Oferecer um espaço reflexivo sobre a importância da arte para o desenvolvimento humano de forma integral. Oferecer ferramentas para funcionários, atendidos e comunidade utilizar a arte nas suas diversas formas de expressão. Oferecer formação e espaço expositivo como forma de aproximação das produções com a comunidade interna e a comunidade externa. O Espaço também deve estabelecer parceria ativa com todas as instâncias onde a arte é discutida em Campinas, como forma de se fazer conhecer e fortalecer a partilha.

Equipe de crise

A equipe de crise é o início de um núcleo maior para lidar com uma perspectiva mais ampla com foco na desinstitucionalização e despatologização, promovendo reflexões que possam construir alternativas comunitárias, dialógicas e sistêmicas como alternativa à violência institucional. Hoje com o nome de equipe de crise, o espaço deverá assumir nova nomenclatura para abarcar novos projetos.

Núcleo de justiça restaurativa

Oferecer um espaço reflexivo sobre a cultura restaurativa e práticas dialógicas para nível institucional, relacional e em situações de conflito. Oferecer ferramentas para funcionários, atendidos e comunidade, utilizar a cultura restaurativa nas suas diversas formas de

expressão e como postura diante das rotinas institucionais. Oferecer formação e outras estratégias de sensibilização como forma de aproximação das produções com a comunidade interna e a comunidade externa. O Núcleo também deve estabelecer parceria ativa com todas as instâncias onde a JR é discutida em Campinas, como forma de se fazer conhecer e fortalecer a partilha.

APÊNDICE

- 1- <https://respostas.sebrae.com.br/organizacoes-organicas-um-novo-paradigma-de-administracao/>
- 2- <http://www.sociocracia.org.br/principios-s3/>