



A TRAJETÓRIA DA EGPC NO DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES DO ESTADO DO CEARÁ:

REALIZAÇÕES COM ÓRGÃOS PARCEIROS





A TRAJETÓRIA DA EGPCE NO DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES DO ESTADO DO CEARÁ: REALIZAÇÕES COM ÓRGÃOS PARCEIROS

FORTALEZA . CEARÁ . ABRIL DE 2024

GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ

Elmano de Freitas

Governador do Estado do Ceará

Jade Romero

Vice-Governadora do Estado do Ceará

Sandra Machado

Secretária do Planejamento e Gestão

ESCOLA DE GESTÃO PÚBLICA DO ESTADO DO CEARÁ - EGPCE

Dulce Ane Lucena

Diretora da EGPCE

Amilca Rodrigues

Coordenadora de Educação em Gestão Pública

Disraeli Moura

Coordenador Jurídico - ASJUR

Marcus Ferreira

Coordenador da Assessoria de Desenvolvimento Institucional - ADINS

João Jorge Pereira

Coordenador Administrativo-Financeiro - COAFI

Josinelde Coelho

Coordenadora Pedagógica - COPED

Flávia Livino

Assessora Especial da Direção



Dados internacionais de catalogação na Fonte
Biblioteca Ministro Raimundo Girão

C387t Ceará. Governo do Estado. Escola de Gestão Pública do Estado Ceará.
A trajetória da EGPCE no desenvolvimento dos servidores do Estado
do Ceará. / Escola de Gestão Pública do Estado Ceará. – Fortaleza:
EGPCE, 2024.

260 p. : il.


ISBN: 978-65-982222-1-5

1. Educação Corporativa. 2. Escola de Governo. 3. Gestão Pública.
I. Escola de Gestão Pública do Estado Ceará. II. Título.

CDU.: 373:35(813.1)

Ficha catalográfica elaborada pelo Bibliotecário:
Josimar Batista dos Santos – CRB-3/1455

As ideias e conteúdos expressos nos textos deste e-book, a integridade dos dados e o uso adequado de materiais que eventualmente possam estar protegidos por direitos autorais são de exclusiva responsabilidade dos autores.



Sumário

SÚMULA REFLEXIVA SOBRE A ESCOLA DE GESTÃO PÚBLICA (EGP-CE) E SUA CORRELAÇÃO INSTITUCIONAL COM A SEGURANÇA PÚBLICA CEARENSE **15**

Ricardo Rodrigues Catanho de Sena

PROGRAMA DE GESTÃO DE LÍDERES PÚBLICOS DO CEARÁ NA SECRETARIA DO PLANEJAMENTO E GESTÃO DO ESTADO DO CEARÁ: O PROCESSO DE PRÉ-SELEÇÃO E A PARCERIA COM A ESCOLA DE GESTÃO PÚBLICA DO ESTADO DO CEARÁ **24**

Lorena Braga Wendt Fernandes

Katerine Cilene Queiroz Araújo

Mariana Lima dos Reis

PREMIAÇÃO E MEDALHA DO MÉRITO FUNCIONAL: UM PROCESSO DE FOMENTO À INOVAÇÃO ORGANIZACIONAL E VALORIZAÇÃO DOS AGENTES PÚBLICOS DO PODER EXECUTIVO ESTADUAL DO CEARÁ **31**

Amilca Alves do Nascimento Rodrigues

Dulce Ane Pitombeira de Lucena Capistrano

Sandra Maria Olimpio Machado

CAPACITAÇÃO EM OUVIDORIA – CURSO DE CERTIFICAÇÃO EM OUVIDORIA **53**

Larisse Maria Ferreira Moreira

Maria Thais Pinheiro Holanda

DESENHO E ATUALIZAÇÃO DOS FLUXOS DE PROCESSOS: CAMINHOS PARA O APERFEIÇOAMENTO ORGANIZACIONAL **62**

Marcus Augusto Silva Ferreira

Vanessa Nobre Alves


A ATUAÇÃO DA EGPCE NO PROJETO INTEGRADO DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA – PIPA DA COORDENADORIA DA PROMOÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA PARA O APOSENTADO – COPAI **71**

Guirlanda de Fátima Távora Ponte

Maria Tamar Cardoso

Jordete de Oliveira Franco Gomes

Sumário

- A PARCERIA DA EGPCE NAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DO ESTADO DO CEARÁ – CEARAPREV** **82**
Jeffson Holanda Machado
Maria Aurelina Farias de Araujo
Vinicius Queiroz Magalhães
- AS TECNOLOGIAS ASSISTIVAS E OS CURSOS ASSÍNCRONOS DA EGPCE: REFLEXÕES E CONTRIBUIÇÕES PARA FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS** **91**
Amanda Danyelle Uchoa Ambrosio
Ana Lígia Rocha de Oliveira
Josinelde Maria Coelho da Silva
- A EXPERIÊNCIA DA REDE ESTADUAL DE ESCOLAS DE GOVERNO DO CEARÁ: APRENDIZADOS E DESAFIOS** **100**
Dulce Ane Pitombeira de Lucena Capistrano
Lídia Andrade Lourinho
- A IMPORTÂNCIA DA ESCOLA DE GESTÃO PÚBLICA DO ESTADO DO CEARÁ NO FORTALECIMENTO DAS LIDERANÇAS DAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DA REDE ESTADUAL** **112**
João Paulo de Sousa Pio
- PLANEJAR PARA EXECUTAR: O PLANEJAMENTO COMO ESTRATÉGIA DE AFIRMAÇÃO DO CEARÁ PELA EQUIDADE RACIAL** **120**
Maria Zelma De Araújo Madeira
Tainara Alexandre Lopes
Lucas Mateus Sobrinho de Lima
- A INFLUÊNCIA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA** **127**
José Wilton Bessa Macêdo Sá
- 

Sumário

O PODER DAS CAPACITAÇÕES E FORMAÇÕES PARA A EFICIÊNCIA DO SERVIÇO PÚBLICO NA CÉLULA DA CENTRAL DE ATENDIMENTO 155 DA CONTROLADORIA E OUVIDORIA GERAL DO ESTADO –CGE

Antonia Zeneide Nascimento de Araujo
Alencar Midian Lima da Silva
Larisse Maria Ferreira Moreira

135

O CURSO CERTIFICAÇÃO EM OUVIDORIA 2023 COMO INSTRUMENTO DE FORMAÇÃO PARA OS OUVIDORES SETORIAIS

Amilca Alves Nascimento Rodrigues
Ana Lígia Rocha de Oliveira
Flávia Livino de Carvalho Costa

143

REALIZAÇÕES EXITOSAS DA PARCERIA SEFAZ E EGP EM FORMAÇÕES DE EDUCAÇÃO FISCAL NOS ÚLTIMOS QUINZE ANOS

Clarissa Cavalcante Barroso
Luís Carlos Magalhães

155

CAPACITAÇÃO ALÉM MAR: A EXPERIÊNCIA DE FORMAÇÃO DE FORMADORES EM ANGOLA

Ana Carolina Tahim Carvalho
Vanessa Luana Oliveira Lima

165

UM DIÁLOGO ENTRE A LIDERANÇA E O PEOPLE ANALYTICS

Antonio Roziano Ponte Linhares

176

EXPLORANDO OS BENEFÍCIOS DAS RODAS DE DIÁLOGO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: UMA PERSPECTIVA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO REALIZADO PELA ESCOLA DE GESTÃO PÚBLICA DO ESTADO DO CEARÁ

Ana Karla Nunes Mendes

185


AS PARCERIAS DA ESCOLA DE GESTÃO PÚBLICA DO ESTADO DO CEARÁ ATRAVÉS DOS ACORDOS DE COOPERAÇÃO TÉCNICA

Cristina Sampaio Lima
Virgínia Xerez Martins Brasil

193



Sumário


- A TRAJETÓRIA DA EGPCE NAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO DAS LIDERANÇAS E SERVIDORES DO ESTADO DO CEARÁ: REALIZAÇÕES COMOS ÓRGÃOS PARCEIROS DA SEGURANÇA PÚBLICA DO CEARÁ** **202**
Cleonardo de Mesquita Goes
Roger Sherman Ferreira De Sousa
- SOB O OLHAR PEDAGÓGICO: RELATO DE AÇÃO FORMATIVA REALIZADA EM PARCERIA COM AS NOVAS SECRETARIAS DO ESTADO DO CEARÁ** **211**
Dorenice Albuquerque Fernandes
Elisabete de Almeida Gomes Costa
Sandra Maria Soares de Sousa Dias
- SE É PÚBLICO, É BOM: ESCOLAS DE GOVERNO NO CONTEXTO DO PÓS – NEW PUBLIC MANAGEMENT** **220**
Antonio Edson Ribeiro de Almada
- LEITURA EM CONEXÃO: INICIATIVA QUE CONECTA SERVIDORES AO CONHECIMENTO** **228**
Lorena de Oliveira Maia
Aldiane Lima de Oliveira
Ana Lúvia Alves
- A PARCERIA DO GRUPO TÉCNICO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS – GTDEP NAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA REALIZADAS PELA ESCOLA DE GESTÃO PÚBLICA DO CEARÁ** **241**
Dulce Ane Pitombeira de Lucena Capistrano
Maria Aurelina Farias de Araujo
Flávia Livino de Carvalho Costa
- A IMPORTÂNCIA DA EGPCE PARA A SOCIEDADE CÍVIL DE BAIXA RENDA DO ESTADO DO CEARÁ: PRÁTICAS DE EAD QUE CONTRIBUEM PARA MUDANÇAS DE VIDAS** **255**
João Paulo Pereira Cavalcante
- 

Prefácio

A título de prefácio, podemos afirmar que o desenvolvimento sustentável do Ceará continua sendo o objetivo que nos desafia em suas três dimensões. Temos alcançado crescimento econômico, mas ainda não na dimensão que seria necessária para compensarmos o atraso secular do ponto de partida. Fato é que há importantes vitórias e avanços rumo à ideia de justiça social, no entanto as carências são enormes, inclusive na distribuição dos benefícios que o desempenho da economia permite e o equilíbrio ecológico requerem de prioritária atenção, exigindo cada vez mais cuidados.

O Ceará tem buscado fazer a sua parte e recebe o devido reconhecimento, a exemplo da boa saúde fiscal e das avaliações do serviço de educação. Há muito a fazer, a estrada é longa e é árduo o esforço para manter-se no bom caminho, que começa nos acertos do planejamento e segue na qualidade da gestão. O Estado, entretanto, também tem elementos externos de dependência— o ritmo da economia brasileira, escolhas políticas do governo federal e até a conjuntura internacional pode nos afetar, direta ou indiretamente.

Neste contexto e considerando estas circunstâncias, o Ceará segue gerindo uma robusta estrutura administrativa de números expressivos (163 mil servidores entre ativos, pensionistas, temporários e outros e um orçamento na casa dos R\$37.679.104.827,00 bilhões de reais anuais). Precisamos atender as demandas de uma população de 8.794.957 milhões de habitantes, distribuída num território de 148.894.447 quilômetros quadrados, em 14 regiões administradas e 184 municípios.



Nas últimas quatro décadas, o Ceará consolidou algumas conquistas históricas: sendo a continuidade administrativa uma das mais importantes, assim independente das mudanças em cada eleição foi possível recuperar a capacidade de investir com recursos próprios, para ficar em dois exemplos.

A ESCOLA DE GESTÃO PÚBLICA - EGPCE é uma semente plantada em solo fértil. Cresceu e amadureceu. A ESCOLA estuda o Ceará, faz pesquisas, contribui de maneira essencial com a formação das pessoas, analisa e caminha para se sentir segura e apta para interferir e influenciar. Percorre uma trajetória que aponta para contribuição futura decisiva. Somos mais que realistas ao prever que a instituição avançará rapidamente para posição, proposições e ações ainda mais estratégicas.

Romper o atraso e consolidar um desempenho superior e continuado é missão de cada um de nós, servidores públicos e lideranças administrativas do Governo do Estado.

A ESCOLA está desafiada a acelerar e ousar nos estudos e pesquisas e a mudar a história do desenvolvimento sustentável do estado e do serviço público no Ceará, superando limites e quebrando paradigmas.

Sandra Maria Olimpio Machado

Secretária do Planejamento e Gestão - SEPLAG




Apresentação

Com imensa satisfação, apresentamos o e-book “A Trajetória da EGPCE no Desenvolvimento dos Servidores do Estado do Ceará: Realizações com Órgãos Parceiros”, marcando os 15 anos da Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará – EGPCE, instituição vinculada à Secretaria do Planejamento e Gestão – SEPLAG, que tem como missão o desenvolvimento dos servidores e liderança do Poder Executivo Estadual.

Este e-book destaca iniciativas, programas de capacitação, campanhas e premiações realizadas pela Escola em parceria com outras organizações, visando à melhoria e inovação do serviço público, impactando nas entregas à sociedade.

Os 25 (vinte e cinco) artigos destacam ações conjuntas entre a EGPCE e diversos órgãos, narradas pelos próprios envolvidos, como alunos, professores, gestores ou membros das equipes. São iniciativas que se traduzem em transformação e aprendizado, gerando mudança de cultura, novos fazeres, implementação de sistemas, multiplicação de conhecimentos, refinamento de habilidades que agregam valor à instituição, a ponto de se tornarem experiências exitosas, que podem e devem ser compartilhadas.

A partir da leitura dos artigos é fácil compreender a importância de uma Escola de Gestão para o serviço público. É possível averiguar a contribuição da EGPCE no aprender, no criar, no evoluir, ou seja, na construção de cada organização que traz para o seu cotidiano o compromisso do desenvolvimento contínuo para um melhor servir aos cidadãos.



As linhas e entrelinhas de cada artigo remetem à reflexão do quanto, ao longo de 15 anos, a EGPCE tem caminhado ao lado de cada órgão estadual, buscando soluções, investindo no fortalecimento das políticas públicas, criando uma rede de gestão de conhecimentos, onde o servidor público e a sociedade são os protagonistas.

O que torna o processo de existência da Escola mais significativo é a certeza de que nada esta organização poderia ter feito se não contasse com a parceria dos outros órgãos. Neste sentido, destacam-se dois importantes grupos, dentre os muitos parceiros da Escola: a Rede Estadual de Escolas de Governo do Ceará e o Grupo Técnico de Gestão de Desenvolvimento de Pessoas – GTDEP.

O primeiro, a Rede de Escolas, iniciou em 2009, no mesmo ano de criação da EGPCE. Atualmente, composta por 12 instituições das esferas federal, estadual e municipal, dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, vem aprendendo e evoluindo numa trajetória que se complementa com a própria história da Escola de Gestão.

O segundo, o GTDEP, composto pelos representantes da área de Gestão de Pessoas dos órgãos do Poder Executivo, funciona como um braço forte, uma extensão da EGPCE, que tem facilitado a comunicação e a implementação de projetos nas instituições.

A atuação efetiva das duas parcerias está narrada em dois artigos desta obra, deixando a evidência do quanto o serviço público se fortalece, otimiza seus recursos, diminui suas despesas, enfim potencializa seus resultados, quando sabe trabalhar de mãos dadas por um Estado mais



justo, igualitário e voltado para atender satisfatoriamente a sociedade.


Lendo e relendo cada artigo desta obra chega um sentimento forte de gratidão por todas as pessoas que abraçaram o desafio de transformar em palavras as construções coletivas advindas das boas parcerias firmadas com afincamento e dedicação.

Os artigos são como avaliações de resultados, pois corroboram para registrar as múltiplas e importantes ações que a EGPCE tem realizado e que espelham o seu esforço na linha do tempo em contribuir, facilitar, dar suporte, pensar, fazer em conjunto, inovar e transformar o serviço público por meio da educação de seus líderes e equipes.

Acreditamos que uma das melhores formas de narrar a trajetória de vida de uma organização é possibilitar a oportunidade das pessoas contarem sobre o que realizaram e conquistaram juntas, pois ações exitosas sempre serão boas histórias.

Esse é o grande legado da EGPCE: a sua capacidade de transformar vidas, equipes, lideranças, o serviço público e a sociedade por meio da educação continuada. E esse legado, não é só da Escola. É de cada gestor, professor, aluno, instituições públicas e privadas, que contribuem com seus talentos, inquietações, críticas, elogios, sugestões e trabalho.

Este livro, afinal, trata disso: conta a história da EGPCE, traduzida em processos e produtos, iniciativas e resultados, sob o olhar de seus principais públicos: servidores e cidadãos cearenses.



Cada experiência compartilhada valida o soprar das velas deste aniversário de 15 anos e convida a celebrar as conquistas desta data, lembrando que no bolo de realizações da EGPCE, cada órgão público tem a sua valorosa fatia de colaboração.

Desejamos que cada cidadão cearense possa apreciar esta história contada em ações e resultados que são construções coletivas. Afinal, a EGPCE existe para ajudar cada órgão do Poder Executivo Estadual a escrever e a refinar sua forma de existir e atuar junto à sociedade.

Gratidão! Boa leitura!

Dulce Ane Pitombeira de Lucena Capistrano

Diretora da EGPCE

Fortaleza, abril de 2024



SÚMULA REFLEXIVA SOBRE A ESCOLA DE GESTÃO PÚBLICA (EGP-CE) E SUA CORRELAÇÃO INSTITUCIONAL COM A SEGURANÇA PÚBLICA CEARENSE

Ricardo Rodrigues Catanho de Sena ¹

INTRODUÇÃO

O assunto segurança pública, por si só, atrela-se naturalmente a diversas demandas sociais com diferentes níveis e especificidades de complexidades, haja vista estar no rol de necessidades elementares de inúmeras sociedades, não só no perímetro temporal hodierno, mas ao longo de toda a história das civilizações.

Pautando-se pelo dantes posto, a título ilustrativo, (Sena, 2015, p.20) tem-se que ainda na Roma Antiga, havia um tipo de organização de grupos de pessoas, instruídas a atuarem como alertas sociais quanto a incêndios na urbe citada, ou seja, numa condição embrionária de agentes de segurança pública voltados a agirem diante de sinistros ígneos e, não por acaso, receberam à época, a nomenclatura profissional de “vigilis”, a qual perdura até hoje, no que tange aos atuais Bombeiros italianos, com a denominação de “vigili del fuoco”, ou numa tradução livre “vigias do fogo”.

¹ Coronel do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Ceará, atualmente cedido à Academia Estadual de Segurança Pública do Ceará (AESP), como Assessor Especial da Diretoria Geral. Doutor e Mestre em Planejamento e Políticas Públicas.

Numa perspectiva acadêmica mais ampla e com concatenação entre o próprio Estado e a segurança pública, (Norberto Bobbio, 2000, p.515), verifica-se de modo incontestado, entre outros aspectos, até a legitimação do uso da força e violência, ou “a forma de exercício do poder sobre os homens”, o que por sua vez também encontra sintonia na essência das ideias contratualistas, como a Ordem Social (Rousseau, 1757, p.32): “encontrar um forma de associação que defenda e proteja contra toda força comum, a pessoa e os bens de cada associado e pela qual cada um, unindo-se a todos, apenas obedeça a si próprio, e se conserve tão livre quanto antes [...]”, e em paralelo prisma de pensamento envolvendo a correlação entre o Estado, segurança e seu viés protetivo, (Locke, 1978, p. 58): “Nenhuma sociedade pode existir ou subsistir sem ter em si o poder de preservar a propriedade”.

Neste contexto, o estado democrático de Direito do Brasil, pautando-se por sua norma maior, a Constituição Federal de 1988, não só pareou a segurança como um dos Direitos e Garantias Fundamentais, como também abriu capítulo exclusivo para a dita temática, chegando a apontar explicitamente quais os órgãos/entidades responsáveis pelo exercício desta segurança, por meio do seu Art. 144.

Entrementes, dada a aduzida relevância atinente à segurança pública, consoante o cabedal de informações dantes posto, depreende-se de plano, que os correspondentes agentes de segurança pública, os quais compõem as instituições pertinentes, precisam de sobremaneira, serem imbuídos de variados conhecimentos, não somente de ordem técnica operacional de suas atividades fins, mas também voltados a uma variada gama de saberes importantes

para a sustentação e aprimoramento de suas corporações, sem os quais, as mesmas teriam suas gestões/desenvolvimentos em contraditória ameaça.

Subsidiando-se pela constatação suposta, bem como considerando as peculiaridades, complexidades, regionalidades e sazonalidades da segurança pública como um todo e de suas entidades concernentes, já se viabiliza suscitar problemáticas das mais diversas, mas neste ponto textual destaca-se a escassez ou em outros casos, a inexistência de entidades estatais, na condição de escola de governo, voltadas a suprir as lacunas de conhecimentos necessários à gestão pública, com prismas correspondentemente holísticos, além de qualidade e variedade letiva e sem custos financeiros para os agentes de segurança pública, os quais precisar também agir administrativamente, em diferentes níveis e situações.

METODOLOGIA

O trabalho em tela abordará, dimensionalmente o Estado do Ceará, numa breve correlação entre quatro entidades do sistema de segurança pública cearense (cuja composição de seus contingentes se dá exclusivamente por concurso público) e a Escola de Gestão Pública do Ceará (EGP/Ce), tudo por meio de um formato bibliográfico, normativo, descritivo e exploratório, considerando-se que a metodologia com o fito científico “é o caminho do pensamento e a prática exercida na abordagem da realidade” (Minayo, 1994, p.16).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A composição do sistema de segurança pública do Estado do Ceará, em termos institucionais, dá-se essencialmente de forma piramidal entre a Secretaria de Segurança Pública e Defesa Social (SSPDS) e outras pareadas seis corporações a ela vinculadas operacionalmente, sendo estas, a Polícia Militar do Estado do Ceará (PMCE), a Polícia Civil do Estado do Ceará (PCCE), o Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Ceará (CBMCE), a Perícia Forense do Estado do Ceará (PEFOCE), a Academia Estadual de Segurança Pública do Ceará (AESP/Ce) e a Superintendência de Pesquisa e Estratégia de Segurança Pública (SUPESP) as quais atuam, cada uma exercendo as suas atividades específicas, porém de forma integrada entre si, de modo a buscar a efetivação da segurança pública cearense, em suas diferentes nuances, consoante organograma abaixo disposto:

Organograma 1 – Composição atual das Vinculadas da SSPDS

SSPDS
CBMCE
PMCE
PCCE
PEFOCE
AESP
SUPESP

Fonte: Elaborado pelo autor.

A Secretaria supracitada, originalmente se denominava Secretaria de Segurança Pública e Defesa da Cidadania (SSPDC), em função da Lei estadual nº 12.691. Todavia, por conta da Lei nº 13.297, de 07 de março de 2003, sua

nomenclatura foi alterada para o formato atual e, ainda sobre a Secretaria ora em comento, também cumpre esclarecer que a composição do seu contingente se dá por meio do preenchimento de cargos exclusivamente comissionados e/ou por meio da cessão de agentes públicos das vinculadas PMCE, CBMCE, PCCE e PEFOCE, as quais tem seus efetivos compostos através de respectivos concursos públicos.

De modo análogo à SSPDS, a SUPESP e a AESP têm os seus contingentes também preenchidos por meio da cedência de agentes de segurança pública oriundos das outras vinculadas e/ou através da assunção de cargos exclusivamente comissionados.

Por oportuno, cumpre destacar que todas as entidades mencionadas possuem suas respectivas gestões, no âmbito financeiro, orçamentário, logístico, dentre outros, de modo a precisar que seus agentes atuem devidamente alinhados aos ditames normativos correntes, com o fito de atenderem às necessidades das suas atividades fins institucionais e, em diversos casos, estes profissionais de segurança pública necessitam dividir seu tempo laboral tanto na atividade meio, como também na labuta finalística, ou em outras palavras, o citado componente da corporação de segurança pública precisa ter, e muito bem, um amplo conhecimento para exercer suas múltiplas tarefas.

Neste sentido, no caso do Estado do Ceará, tem-se a presença institucional da Escola de Gestão Pública, a qual foi criada por meio da Lei nº 14.335 de 20 de abril de 2009, na condição de entidade educacional vinculada à Secretaria do Planejamento e Gestão (SEPLAG), com o fito de contribuição para o desenvolvimento e capacitações voltadas aos

gestores de diferentes níveis, além de servidores e empregados públicos, com temáticas instrucionais como introdução ao gerenciamento de projetos, cultura organizacional e processos, planejamento de compras, introdução a gestão para resultados, educação fiscal e cidadania, inteligência emocional e trabalho em equipe, entre outros.

Destarte, a mencionada escola de governo cearense, não se limitou à esfera de atuação de ensino em gestão direcionado apenas à dimensão profissional, haja vista que seus trabalhos letivos de desenvolvimento também abarcam o perfil pessoal do servidor, considerando que seu equilíbrio mais amplo tem positiva repercussão no serviço público, ou em outras palavras, conforme entendimento conceitual deste autor, tem-se aí um aprimoramento P3, ou seja, um melhoramento no Perfil Pessoal e Profissional.

Pode-se depreender que a EGP foi concebida e exerce as suas atividades sempre considerando as demandas dos seus públicos-alvos, com ensinamentos presenciais e a distância e, para tanto, elabora e amolda seus cursos, consoante as realidades vigentes e prementes, numa coadunação ao pensamento de (SILVA, 2013, p.10) de “estabelecer objetivos e missão; examinar as alternativas; determinar as necessidade de recursos; criar estratégias para alcance dos objetivos organizacionais”.

A escola de governo em comento tem levado sua missão de compartilhar conhecimento afimco de tal maneira, que até mesmo no decorrer do período da famigerada pandemia da Covid-19, os ensinamentos não sofreram uma paralisação integral, como pode ser observado pelos dados a seguir, os quais foram fornecidos pela própria EGP e se

referem às inscrições de diferentes agentes de segurança pública em variados cursos, seminários, oficinas e palestras, entre os anos de 2019 a 2021:

Tabela correlacional de ensino EGP e forças de segurança cearense (2019 -2021)

	Nº DE INSCRITOS	ÍNDICE DE SATISFAÇÃO	ÍNDICE DE INSATISFAÇÃO	DESISTÊNCIA SEM JUSTIFICATIVA
PMCE	1.403	89,81 %	6,77 %	0,00 %
PCCE	573	93,19 %	2,97 %	0,00 %
CBMCE	342	89,47 %	4,97 %	0,29 %
PEFOCE	281	77,58 %	10,68 %	0,71 %

Fonte: Elaborado pelo autor com informações da Escola de Gestão Pública - EGP.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embasando-se em todo o corolário informativo anterior, depreende-se que a Escola de Gestão Pública do Ceará tem tido um desempenho excepcional, frente aos seus discentes da esfera da segurança pública, chegando a obter 00% de desistência sem justificativa, exatamente junto às quantitativamente duas maiores corporações de inscritos, mesmo em períodos críticos como os da pandemia mundial de Covid-19, além de paralelamente também gozar de índices de satisfação global, margeando 80%.

Hodiernamente, a Escola de Gestão Pública do Ceará completa 15 anos de trabalhos que também contemplam as

gestões das entidades de segurança pública alencarina, de maneira a exercer seu contributo a esta temática de proteção social, e num contexto que como verificado anteriormente, transpassa positivamente os limites profissionais e agrega valores ao âmbito pessoal e que, no caso em tela, apresenta-se um relevo ainda maior por tratar-se de compartilhamento de conhecimentos e de engrandecimentos junto aqueles que estão dispostos a arriscar as suas vidas, por outras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal; Subsecretaria de Edições Técnicas, 2000.

CEARÁ. Lei Estadual nº 12.691, de 16 de maio de 1997. Cria a Secretaria da Segurança Pública e Defesa da Cidadania e a Corregedoria-Geral dos Órgãos de Segurança Pública e Defesa da Cidadania, extingue a Secretaria de Segurança Pública, a Corregedoria-Geral da Polícia Civil, dispõe sobre a Polícia Civil, a Polícia Militar, o Corpo de Bombeiros Militar e dá outras providências. Disponível em: <https://belt.al.ce.gov.br/index.php/legislacao-do-ceara/organizacao-tematica/trabalho-administracao-e-servico-publico/item/2240-lei-n-12-691-de-16-05-97-d-o-de-16-05-97-republicada-d-o-23-09-97>. Acesso em: 22 fev. 2024.

CEARÁ. Lei Estadual nº 13.297, de 07 de março de 2003. Dispõe sobre o Modelo de Gestão do Poder Executivo, altera a estrutura da Administração Estadual, promove a extinção e criação de Cargos de Direção e Assessoramento Superior

e dá outras providências. Disponível em: <https://belt.al.ce.gov.br/index.php/legislacao-do-ceara/organizacao-tematica/leis-orcamentaria/item/6229-lei-n-13-297-de-07-03-03-d-o-de-07-03-03>. Acesso em: 22 fev. 2024.

BOBBIO, Noberto. Teoria geral da política: a filosofia política e as lições dos clássicos. Organizado por Michelangelo Bovero. Tradução Daniela Beccacia Versani. Rio de Janeiro: Elsevier, 2000.

LOCKE, John. Segundo Tratado Sobre o Governo Civil. Editora Vozes, 1978. Disponível em: http://www.xr.pro.br/if/locke-segundo_tratado_sobre_o_governo.pdf. Acesso em: 21 de fev. de 2024.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). Pesquisa social: teoria, método e criatividade. 13^o Ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

ROUSSEAU, J-J. O contrato social. In: Oeuvres complètes, tome III. Collection Pléiade”. Paris: Gallimard, 1757.

SENA, Ricardo R. Catanho de. A Competência constitucional e infraconstitucional do Corpo de Bombeiros Militar do Ceará no âmbito da segurança pública. São Paulo: Nelpa, 2015.

SILVA, Reinaldo Oliveira da. Teorias da administração. 3. ed. São Paulo: Pearson, 2013.

PROGRAMA DE GESTÃO DE LÍDERES PÚBLICOS DO CEARÁ NA SECRETARIA DO PLANEJAMENTO E GESTÃO DO ESTADO DO CEARÁ: O PROCESSO DE PRÉ-SELEÇÃO E A PARCERIA COM A ESCOLA DE GESTÃO PÚBLICA DO ESTADO DO CEARÁ

Lorena Braga Wendt Fernandes ¹

Katerine Cilene Queiroz Araújo ²

Mariana Lima dos Reis ³

INTRODUÇÃO

O Governo do Estado do Ceará lançou no ano de 2022 o Programa Gestão de Líderes Públicos do Ceará, visando fortalecer a capacidade do Estado em gerar resultados para a população. O programa utilizou uma metodologia de recrutamento e avaliação baseada em mérito e competências para cargos em comissão e de livre nomeação do Estado, transformando a cultura de gestão de pessoas no setor público. O Programa conta com inspirações internacionais, a exemplos das experiências de países da

1 Servidora da Secretaria do Planejamento e Gestão do Estado do Ceará (Seplag). Atua como Coordenadora de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da Seplag. Membro do Grupo Técnico de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (GTDEP). Administradora graduada pelo Centro Universitário Christus.

2 Colaboradora da Secretaria do Planejamento e Gestão do Estado do Ceará (Seplag). Membro do Grupo Técnico de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (GTDEP). Atua na Célula de Desenvolvimento de Pessoas da Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da Seplag. Administradora graduada pela Universidade Estácio.

3 Colaboradora da Secretaria do Planejamento e Gestão do Estado do Ceará (Seplag). Atua na Célula de Desenvolvimento de Pessoas da Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da Seplag. Membro do Grupo Técnico de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (GTDEP). Assistente Social graduada pela Universidade Estadual do Ceará, Especialista em Perito Social Dimensões Normativas, Instrumentais e Éticas e em Serviço Social, Direitos Sociais e em Legislação previdenciária, pela Pótere Social. É Mestra em Serviço Social, Trabalho e Questão Social pela Universidade Estadual do Ceará.

América Latina, como o Chile e o Peru, além de iniciativas destacadas em países como a Austrália e Reino Unido. De forma inovadora o Governo do Estado do Ceará realizou um processo de pré-seleção para cargos comissionados (Ceará, 2023).

O Programa surgiu de uma parceria entre o Governo do Ceará com a aliança de organizações do terceiro setor, a Vamos, formada pela Fundação Lemann, Instituto Humanize e o Republica.org, contando com o Instituto Gesto como parceiro implementador das ações voltadas para gestão de lideranças no setor público, além do Instituto Publix como parceiro técnico da construção do processo de pré-seleção (Ceará, 2023).

A implementação do Programa Gestão de Líderes Públicos do Ceará ocorreu através da criação da Secretaria Executiva de Políticas Estratégicas para Lideranças (SEXEC-LID) e do processo de pré-seleção do seu quadro de pessoal na Seplag para os cargos de Secretário Executivo de Políticas Estratégicas para Lideranças, Coordenador de Desenvolvimento de Lideranças e Coordenador de Atração e Seleção de lideranças. A composição dessa secretaria executiva expressou o compromisso com a formação das lideranças do governo do estado do Ceará.

Nesse sentido, os tópicos seguintes tratam da experiência da Seplag como primeira instituição do governo do Estado do Ceará a aderir ao Programa Gestão de Líderes Públicos, com ênfase nas ações implementadas pela Coordenadoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (CGDEP), em parceria com a Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará (EGPCE), na execução da etapa do processo de pré-seleção.

PROGRAMA DE GESTÃO DE LÍDERES PÚBLICOS DO CEARÁ: PROCESSO DE PRÉ-SELEÇÃO

Alinhada ao direcionamento do governo estadual na gestão 2023-2026⁴ expresso no slogan “Cuidar da gente”, à missão institucional e ao valor de “foco nas pessoas” da Seplag, a gestão da Seplag resolveu criar a CGDEP, conforme Decreto nº 35.609/2023, unidade orgânica setorial responsável por cuidar das pessoas que fazem a Seplag e que coordenou o processo de pré-seleção para os cargos da Secretaria Executiva de Políticas Estratégicas para Liderança (SEXEC-LID)⁵.

A Seplag foi pioneira ao implantar o Programa de Gestão de Líderes Públicos do Estado do Ceará, o que implicou na realização de uma pré-seleção para os cargos em comissão. Tal iniciativa além de expressar o compromisso da Seplag com a gestão do estado, inova ao dar transparência ao processo de escolha das lideranças da Secretaria, com foco em critérios técnicos, ao observar mérito e competências.

Durante o ano de 2022 a EGPCE ofereceu assessoramento técnico-gerencial à Seplag no sentido da construção de todos os instrumentos a serem utilizados no procedimento de pré-seleção para as lideranças da SEXEC-LID.

A EGPCE também participou da construção da plataforma digital na qual candidatos (as) puderam se

4 A gestão 2023–2026 tem como governador Elmano de Freitas da Costa e como vice-governadora Jade Afonso Romero.

5 Unidade orgânica corporativa com a função atrair, selecionar e desenvolver as lideranças do estado do Ceará com base em competências.

inscrever para concorrer a uma das vagas da SEXEC-LID. Foram definidos inicialmente os perfis dos coordenadores, bem como definida a matriz de competências: gestão para resultados, inovação e mudança, engajamento de pessoas e equipes, gestão de crises, comunicação estratégica e core business. Ao final, foram definidas as fases do processo de pré-seleção: Análise curricular e teste online, desafio técnico, entrevista por competências e entrevista com o gestor final (Ceará, 2022).

O delineamento e a execução desse processo de pré-seleção contaram com a atuação da CGDEP e da EGPC. A elaboração do Regulamento de pré-seleção foi realizada pela Coordenadoria Central⁶, que em diálogo com as assessorias⁷ readequou a estratégia proposta em 2022 para o contexto da secretaria, no ano de 2023.

A execução do processo de pré-seleção para os cargos da SEXEC-LID iniciou em 2023 através da recém-criada CGDEP, que readequou, coordenou e executou a metodologia e as etapas do processo diante do novo cenário, com a nova estrutura da Seplag e em acordo com as novas diretrizes da gestão, passou a ofertar duas vagas para o cargo de Coordenador e uma vaga para o cargo de Secretário Executivo.

O processo de pré-seleção foi realizado pela CGDEP/Seplag em parceria com a EGPC e consistiu nas seguintes etapas: 1ª) Inscrição e Análise curricular; 2ª) Dinâmica de

6 Intitulada "Lidera Ceará", com representantes da Assessoria de Comunicação, da CGDEP, da Coordenadoria de Gestão de Pessoas, da Assessoria Jurídica, da EGPC e da Coordenadoria de Tecnologia da Informação e Comunicação.

7 Instituto Gesto e Publix.

grupo (somente para o cargo de Coordenador) e Entrevista por competência; e 3ª) Entrevista com Gestor⁸. O primeiro passo foi a realização do cadastro, com os dados curriculares e comprovantes das formações e experiências profissionais. A partir dos dados obtidos nessa fase foi realizada a primeira triagem dos candidatos e um ranqueamento onde os melhores foram convidados para a etapa seguinte⁹. Na fase da Dinâmica de Grupo foram avaliadas a capacidade de trabalho em equipe, de planejamento, de análise de riscos e medidas preventivas, além das competências necessárias para o cargo (Ceará, 2022).

A Entrevista por Competências foi aplicada por uma banca¹⁰ de avaliação. O candidato teve entre cinco e dez minutos para responder a cada pergunta. Os três melhores para cada um dos cargos¹¹ passaram por uma Entrevista com o Gestor¹². Os candidatos foram agrupados em uma lista tríplice e participaram da entrevista com a Secretária da pasta e a Coordenadora da CGDEP¹³. A nomeação das pessoas selecionadas para a SEXEC-LID ocorreu em 2023.

8 Composta pelas seguintes instituições: Instituto de Pesquisa Estratégica e Econômica (Ipece), Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado (CGE), Secretaria da Fazenda (Sefaz) e Secretaria da Educação (Seduc).

9 Em relação ao cargo de Secretário Executivo foram recebidos e analisados 474 cadastros, tendo sido 362 inscrições efetivas. Para o cargo de Coordenador de Desempenho e Desenvolvimento de Lideranças foram 234 cadastros, tendo sido 145 inscrições efetivas. Para o cargo de Coordenador de Atração e Seleção de Lideranças foram 170 cadastros e tendo sido 98 inscrições efetivas.

10 Convidada pela Seplag a participar dessa fase do processo, para realizar as entrevistas onde foram realizadas perguntas direcionadas à matriz de competências de cada cargo.

11 Secretário Executivo da SEXEC-LID; Coordenador para a Coordenadoria de Desempenho e Desenvolvimento de Lideranças (Codel); Coordenador para a Coordenadoria de Atração e Seleção de Lideranças (Cosel).

12 Para o cargo de Secretário Executivo a entrevista foi realizada pela Secretária do Planejamento e Gestão.

13 O Secretário Executivo pré-selecionado para a SEXEC-LID partiu das entrevistas com os três melhores candidatos para os cargos de coordenador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A criação da CGDEP e da SEXEC-LID pela Seplag do Ceará reflete um compromisso inovador com a gestão estadual, alinhando-se ao direcionamento do governo e aos valores institucionais. A implementação do Programa de Gestão de Líderes Públicos demonstra transparência no processo de seleção, priorizando critérios técnicos, mérito e competências. A atuação conjunta da CGDEP e da Escola de Gestão Pública do Ceará (EGPCE) na elaboração e execução do processo de pré-seleção destaca a sinergia entre capacitação e práticas de gestão.

Ao longo do ano de 2022, a EGPCE desempenhou um papel crucial, fornecendo assessoramento técnico-gerecncial e contribuindo para a construção de instrumentos e perfis necessários ao processo de pré-seleção da SEXEC-LID. A parceria entre as entidades resultou em um processo de pré-seleção abrangente. A adaptação da metodologia pela CGDEP diante das mudanças na estrutura da Seplag em 2023 evidencia a agilidade e flexibilidade na implementação das novas diretrizes de gestão. O compromisso em atrair, selecionar e desenvolver lideranças baseadas em competências solidifica a visão da Seplag em construir um governo capacitado e comprometido com a excelência.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CEARÁ. Secretaria do Planejamento e Gestão do Estado do Ceará. Guia de execução da seleção de coordenadores Sexec-Lid: coleção de instrumentos elaborados para a

seleção. Fortaleza. 2022.

CEARÁ. Secretaria do Planejamento e Gestão do Estado do Ceará. Programa Gestão de Líderes Públicos do Ceará. Fortaleza. 2023. Disponível em: <https://lidera.ceara.gov.br/> Acesso em: 05 de fev. de 2024.

CEARÁ. Secretaria do Planejamento e Gestão do Estado do Ceará. Decreto nº 35.609 de 04 de agosto de 2023. Altera a estrutura organizacional, aprova o regulamento e dispõe sobre os cargos de provimento em comissão da Secretaria do Planejamento e Gestão (Seplag) e dá outras providências.

Fortaleza. Série 3. Ano XV nº 147. Caderno ½. Disponível em: <https://www.seplag.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/14/2023/08/Decreto-No-35.609-de-04-de-agosto-de-2023-DO-04.08.23.pdf> Acesso em: 05 de fev. de 2024.

PREMIAÇÃO E MEDALHA DO MÉRITO FUNCIONAL: UM PROCESSO DE FOMENTO À INOVAÇÃO ORGANIZACIONAL E VALORIZAÇÃO DOS AGENTES PÚBLICOS DO PODER EXECUTIVO ESTADUAL DO CEARÁ

Amilca Rodrigues ¹
Dulce Lucena ²
Sandra Machado ³

INTRODUÇÃO

A Medalha e Prêmio do Mérito Funcional é uma valorização concedida, anualmente, ao servidor/empregado público que se destacar no exercício de suas funções específicas, através do desenvolvimento de uma ação inovadora, nas diversas áreas de atuação da Administração Pública Estadual. Na realização deste processo de valorização do servidor público, o Governo do Estado do Ceará conta com a parceria da Secretaria de Planejamento e Gestão – SEPLAG por meio Escola de Gestão

¹ Secretária da Fazenda do Estado do Ceará (Sefaz); Coordenadora de Educação da Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará (EGPCE); Ouvidora Setorial da EGPCE e assessora do Controle Interno da EGPCE. Doutoranda em Avaliação de Políticas Públicas –ISCSP– Portugal. Mestra em Planejamento em Políticas Públicas– UECE. Especialista em Gestão de Pessoas– UECE. Graduada em Administração de empresas – UECE. amilca.rodrigues@egp.ce.gov.br

² Diretora da Escola de Gestão Pública do Ceará – EGPCE; Auditora Fiscal Adjunta da Receita Estadual da SEFAZ _CE; Mestra em Administração de Empresas. (UECE); Especialista em Administração pela Universidade de Coimbra e UECE; Graduada em Comunicação Social pela UFC e Administração de Empresa pela UECE. Graduada em Psicologia pela FBUNI. E-mail: dulce.lucena@egp.ce.gov.br.

³ Secretária de Planejamento e Gestão do Estado do Ceará (Seplag); Auditora Fiscal da Receita Estadual; Mestra em Administração e Especialista em Contabilidade e Controle (UNIFOR) e em Ciências Humanas: Sociologia, História e Filosofia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS); Graduada em Ciências Contábeis (UFC), Administração (UNIFOR) e em Psicologia (Centro Universitário Farias Brito-CE). E-mail: sandra.machado@seplag.ce.gov.br.

Pública – EGPCE, da Casa Civil e da Procuradoria Geral do Estado do Ceará – PGE.

A Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará (EGPCE) é o órgão responsável pela recepção dos trabalhos indicados e enviados pelos órgãos, seguida da verificação do cumprimento dos critérios que devem considerar as três diretrizes estratégicas da gestão estadual: Sociedade Justa e Solidária; Economia Para Uma Vida Melhor e Gestão Ética, Eficiente e Participativa.

Essa premiação é uma prática de meritocracia no setor público que iniciou no ano de 2010 e guarda consonância com os princípios constitucionais norteadores da Administração Pública, sendo estes: Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Efetividade.

Neste contexto, os trabalhos selecionados precisam atender aos parâmetros daquelas e 3 (três) diretrizes estratégicas da gestão estadual, as quais já mencionamos: Sociedade Justa e Solidária; Economia Para Uma Vida Melhor e Gestão Ética, Eficiente e Participativa.

De acordo com o Decreto Estadual No. 29.936, de 15 de outubro de 2009, e o Regulamento que dispõe sobre os procedimentos da Concessão da Medalha e do Prêmio do Mérito Funcional, as ações implementadas pelos órgãos selecionados devem atender aos seguintes critérios: melhoria da gestão pública, simplificação de processos, maior articulação entre planejamento e orçamento, eficiência no uso dos recursos, efetividade de resultados, capacidade de respostas às demandas dos cidadãos, transparência das ações,

satisfação dos usuários e valorização do servidor.


Fortalecendo a gestão por meritocracia, a medalha e premiação do Mérito Funcional tem uma função dupla de legitimidade do poder público, uma vez que, à medida que valoriza as boas práticas implementadas pelos agentes públicos, reconhecendo, assim, suas iniciativas e compromisso com o servir ao público, ao mesmo tempo oferece à sociedade produtos e serviços inovadores que geram resultados, beneficiando, deste modo, o cidadão.

DESENVOLVIMENTO

Historicamente, sabe-se que inovar no serviço público tem sido uma prática desafiadora, pois muitas vezes a criatividade e a prática de testar soluções novas, acabam esbarrando em normativos ou práticas de gestão corriqueiras, que estão alicerçadas na necessidade de cumprir burocracias para gerar segurança e conformidade.

A burocracia, ao contrário de como contumaz é considerada entrave e lentidão no seu correto significado, não deveria constituir-se empecilho ao fazer público, mas tão somente ajudar na organização, cumprimento de etapas e prazos, dando aos processos e seus procedimentos direção. O seu excesso, sim, deve ser evitado, tanto quanto a sua falta.

O modelo burocrático se pauta na hierarquia de autoridade, na rígida divisão do trabalho, bem como em regras, regulamentos e procedimentos inflexíveis. Entre as principais características da hierarquia está a impessoalidade. Burocracia, portanto, é um procedimento administrativo



que consiste na organização de um grande número de pessoas que precisam atuar em conjunto.

Max Weber (1971) afirma que a burocracia torna a administração eficiente, eficaz, garante rapidez e racionalidade ao trabalho. Além disso, o modelo reduz os problemas internos de trabalho, desde que haja gestores adequados para controlar o sistema.

Dessa forma, a inovação na gestão pública não tem na burocracia uma inimiga, pois deve valer-se dela para melhor trilhar seus horizontes. O que por vezes pode atrapalhar ou mesmo impedir a adoção de novos procedimentos, o protagonismo em soluções e o desenvolvimento contínuo de melhorias na administração pública está mais relacionado com a descontinuidade na gestão, com o não conhecimento estratégico e sistêmico de suas operações e a falta de visão de mercado, que pode levar ao distanciamento do fazer público com o que acontece no mundo e com o que a sociedade de fato demanda.

Os Critérios da Premiação

Buscando diminuir as lacunas entre o que a sociedade espera e o que o serviço público oferece, tanto por deficiência na forma de operar, como por falta de um diálogo mais próximo de seus clientes e fornecedores, a Medalha e Prêmio do Mérito Funcional desponta como um forte instrumento de gestão meritocrática, pois incentiva o agente público a inovar, melhorar processos e rotinas, agir com protagonismo, buscando construir produtos e serviços mais efetivos.

Nesse sentido, a premiação exige que os trabalhos atendam aos seguintes critérios:

- Inovação: desenvolvimento de estratégias e atividades adequadas, criativas e originais, ante o contexto em que o trabalho esteja inserido;
- Eficiência no uso dos recursos públicos;
- Efetividade de resultados;
- Aprendizado organizacional;
- Responsabilidade social;
- Relevância da ação;
- Possibilidade de multiplicação e
- Satisfação dos cidadãos e da sociedade.

Não obstante a exigência de critérios que atendam a uma gestão moderna, a premiação também se volta para um marco temporal, impedindo assim que as ações percam a dinamicidade e velocidade da inovação. Para participar, portanto, as ações inscritas pelos servidores candidatos deverão estar implementadas entre 12 e 24 meses.

Como acontece o Processo

O Processo do Prêmio e Medalha Funcional tem todas as suas etapas devidamente regulamentadas por instrumentos normativos, sendo estes: Lei No14.460/2009, Decreto No29.936/2009, Instrução Normativa No01/2009 e Decreto No35.674/2023.

Geralmente, a divulgação para inscrição dos trabalhos acontece no mês de agosto de cada exercício e a apreciação dos trabalhos encaminhados por setorial é realizada pela Comissão da EGPCE, que posteriormente divulga o resultado e coordena o evento de Premiação em parceria com

a Casa Civil e a SEPLAG.

O evento acontece no mês de outubro, por ocasião da comemoração ao Dia do Servidor Público, guardando consonância com o seu objetivo de premiar o mérito e fortalecer as iniciativas de valorização dos agentes do poder executivo estadual.

Após a divulgação dos resultados, a EGPCE instrui processo e encaminha à Procuradoria Geral do Ceará – PGE, que após exame das documentações realiza despacho à Casa Civil para publicação do Ato e de Portaria de Elogio para os servidores premiados.

A partir da Publicação do Processo, que enseja em sua formalização, cada setorial pode proceder com as medidas administrativas necessárias à efetuação do pagamento financeiro do prêmio, que se dá por meio da folha de pagamento de cada órgão.

Os Premiados

O processo de Medalha e Premiação do Mérito Funcional acontece desde o ano de 2009. A seguir consta, por ano, a relação dos agraciados e suas instituições, assim como o título de seus respectivos trabalhos.

ANO	NOME	AÇÃO	ORGÃO
2009	Alexandre Bezerra Autran	Projeto Recicla Porto	CEARÁPORTOS
2009	Cleyber Nascimento de Medeiros	Projeto de Elaboração do Sistema Ceará em Mapas Interativos	IPECE

ANO	NOME	AÇÃO	ORGÃO
2009	Isaac Rodrigues do Nascimento	Projeto Estrela da Cidadania	PMCE
2009	Rita de Cássia Lima Bezerra	Projeto Agenda Ambiental da Administração Pública - A3P	CONPAM
2010	Fernanda Antônia Cavalcante Barroso	Projeto Implementação do Sistema de Nota Fiscal Avulsa - SINFA	SEFAZ
2010	Hamisterdan Barbalho Juliano	Projeto Turminha do Ronda	PMCE
2010	José Ademir Monteiro	Projeto Eu também trabalho ali	DER
2010	Leandro Oliveira Costa	Projeto A nova metodologia da Cota - Parte do ICMS	IPECE
2011	Paulo Sérgio Barroso Lopes	Parcelamento Eletrônico - IPVA	SEFAZ
2011	Roberto Luiz Lima Rodrigues	Ação Estratégica de Acompanhamento das Obras do Proares II	DER
2012	Dulce Ane Pitombeira de Lucena	Gincana de Natal	SEFAZ
2012	Francisco Márcio Cavalcante Mamede	Campanha Contra o Trabalho Infantil	CEARÁPORTOS
2012	Georgia Samara Rodrigues Saraiva	Sistema de Gestão de Cursos	ISSEC
2012	João Monteiro Vasconcelos	Laboratório de Inclusão	STDS

ANO	NOME	AÇÃO	ORGÃO
2012	Luciano Guedes Siebra	Sustentabilidade no Monitoramento e Controle do Aedes Aegypti: Uma Alternativa Ecosistema para uma Problemática Nacional	SEDUC
2012	Rosinaldo Braga Costa	Mini Usina de Biodiesel para testes em Bancada	NUTEC
2012	Valéria Pascoal de Oliveira	Projeto Cidadania e Consumo Sustentável: Nossas escolhas fazem a diferença - Capacitação em Reprografia e Encadernação	SDA
2012	Wanderson Pereira de Souza	Mãos nas Asas	SEJUS
2013	Cyntia Pereira Nunes de Araújo	Caixa de Inspeção em PVC Rígido para Ramais Condominais	CAGECE
2013	Luiz Carlos Diógenes de Oliveira	Poço de Cultura	SEFAZ
2013	Maria das Graças Vidal Menezes de Aguiar	Nova Sistemática de Autorização de Assistência a Saúde	ISSEC

ANO	NOME	AÇÃO	ORGÃO
2013	Mariano de Oliveira Carvalho	Proposta de Delimitação Urbana na Sede do Município de Campos Sales: A Experiência do Projeto Escolar Exercendo à Cidadania: Aluno Informado, Município Organizado como Proposta de Planejamento Urbano	SEDUC
2013	Roberto Luiz Lima Rodrigues	Painel de Desempenho dos Equipamentos Sociais nos Municípios Beneficiados pelo PROARES II	STDS
2014	Adriana Régia Magalhães Tavares	Promoção da Saúde Integral aos Adolescentes com HIV/AIDS	HSJ
2014	Fabiano Moreira Ramos	Portal do Contribuinte SIGET - Sistema Informatizado de Gestão Tributária	SEFAZ
2014	Helder dos Santos Cortez	Início da Implementação: A Adutora de Montagem Rápida	CAGECE
2014	José Maria Arruda Filho	Estação de Tratamento de Esgoto com Reuso de Água	CEARÁPORTOS

ANO	NOME	AÇÃO	ORGÃO
2014	Marta Maria Peixoto Dourado	Sofrimento Psíquico dos Professores da Escola Pública Estadual: Da Escuta que Contata ao Diálogo que Transforma uma Possibilidade com a Gestalt Terapia	SEDUC
2014	Roberto Alysson de Vasconcelos Uchoa	Comando do Núcleo da 1ª Companhia de Policiamento de Guarda	PMCE
2014	2014 Sebastião Lope de Araújo	Sistema de Monitoramento das Unidades de Atendimento da STDS	STDS
2015	Martha de Oliveira de Matos Cavalcante	Arte Educação em Saúde	HSJ
2015	Sandra Silva de Oliveira	Processo Automatizado das Cobranças do ICMS	SEFAZ
2015	Tarso de Castro Gonçalves Leite	Sistema de Gerenciamento de Contratos	AESP
2016	Francisco Sílvio Maia	Curso de Prevenção à Violência e do uso indevido de Drogas	SSPDS
2016	José Ademir Monteiro	Transformando Vidas e Impactando Pessoas	DER
2016	Manoel Mota Barreto Filho	Implementação do Plano de Metas e Resultados da Escola de Ensino Médio de Irauçuba	SEDUC

ANO	NOME	AÇÃO	ORGÃO
2016	Maria Cristina de Moura Goes Selo de Controle da Água - Tributo promovendo a vida	Selo de Controle da Água - Tributo promovendo a vida	SEFAZ
2016	Mirko Antônio Nunes Morais Desenvolvimento de Aplicativo móvel para monitorar os serviços de campo CAGECE	Desenvolvimento de Aplicativo móvel para monitorar os serviços de campo	CAGECE
2017	Francisco Márcio Cavalcante Mamede	Musel Virtual do Pecém	CEARÁPORTOS
2017	Gleudson Sobreira Leite	Sistema de Investigação do Ministério Público do Estado do Ceará - SIMPCE	MPCE
2017	Klenyo Savyo Nascimento de Sousa	Biblioteca SSPDS	SSPDS
2017	Magno Soares da Mota	Criação e Implementação do Sistema: Convocatória online de Professores Temporários	SEDUC
2017	Najla Clécia Mota Cavalcante Scaccabarozzi	Virtualização de Processos - VIPRO	SEFAZ
2018	Gleudson Sobreira Leite	Relatórios de Inteligência Automatizados e Sistema de Gráfico de Vínculos	MPCE
2018	Magno Soares da Mota	Implementação do Sistema (SIGERH) para emissão das declarações de vínculo funcional	SEDUC

ANO	NOME	AÇÃO	ORGÃO
2018	Marcos Antônio Marinho Russo	Portal do Comando Avançado - PCAAPK	SSPDS
2018	Robervânia da Silva Barbosa	Utilização de tecnologia adaptada para verificar o uso do sistema de esgoto nas residências	CAGECE
2019	Alex Alves Pessoa de Melo Albuquerque	Compostagem do Lodo Gerado na Estação de Tratamento de Água - ETA Jaburu	CAGECE
2019	Carlos Alberto Mendes Júnior	Sistema de Gerenciamento Eletrônico de Documentos (GED) do Licenciamento Ambiental do Ceará	SEMA
2019	Danilo Rafanelle de Santana Motta	Dissuasão Focada	SSPDS
2019	João Monteiro Vasconcelos	Combate Efetivo aos Preconceitos, através dos Multiplicadores em Inclusão Social	SPS
2020	Giuliano Vieira Sena	Criação do Núcleo de Repressão à Lavagem de Dinheiro e Combate à Corrupção - NRLD	SSPDS
2020	Jackson de Queiroz Malveira	Produção, Certificação e Distribuição de Álcool Líquido e Gel 70% Desinfetante para Combate ao COVID-19	NUTEC
2020	João Paulo de Sousa Pio	Todos na Mesma Sintonia	SEDUC

ANO	NOME	AÇÃO	ORGÃO
2020	Juliana Moura Cavalcanti Xavier	SEFAZ Orientada a Processos	SEFAZ
2021	Germana Parente Neiva Belchior	Programa Sua Nota Tem Valor	SEFAZ
2021	Iêda Nadja Silva Montenegro	Desenvolvimento de Boas Práticas A3P, Ações de Consciência Ambiental, Econômica dos Recursos Naturais e Bens Públicos	NUTEC
2021	José Benevides Lôbo Neto	Avaliação do Serviço Público, na Opinião do Cidadão	CGE
2021	Magno Soares da Mota	Ferramenta de Lotação Online	SEDUC
2021	Maria Carmelita Sampaio Colares	Projeto Cuidar da Gente	SEPLAG
2021	Nadirlan Fernandes Fontenele	Sistema WEBCAR	HSJ
2021	Ricardo Rodrigues Catanho de Sena	SIGO - Sistema Georreferenciamento Operacional	SUPESP
2021	Zulene Almada Teixeira	Gestão da Bateria de Poços no Distrito de Taíba, São Gonçalo do Amarente, Ceará	COGERH
2023	Carlos Alberto Mendes Junior	“AgroVerde Simplifica”	SEMACE
2023	Ermeson Nael Diniz Lima	Desenvolvimento e confecção de pedestais e acoplamentos alternativos para substituição de conjuntos motobomba nas estações elevatórias de esgoto da Unidade de Negócio da Bacia do Salgado - UNBSA	CAGECE

ANO	NOME	AÇÃO	ORGÃO
2023	Marco Antonio Ximenes Paiva	“Aproveitamento de Descarte de Defensas Marítimas para Confecção de Tábuas de Corte Distribuída a Pescadores e Comunidade”	CIPP S.A
2023	Maria da Conceição Nunes	Campanha “Leão dos Direitos”	SPS
2023	Nelson Canito Pimentel Júnior	“Dados Integrados”	SSPDS
2023	Sandro José Costa Rebouças	Promoção do desenvolvimento e sustentabilidade ambiental na Escola de Ensino Médio em Tempo Integral Jaime Tomaz de Aquino	SEDUC
2023	Sônia Coelho Abreu de Oliveira	Selo Alimento Seguro – Fortalecimento, Segurança e Qualidade para o Programa Mais Nutrição	NUTEC
2023	Themir Candeia Quintans	Análise da habitualidade e volumetria no contexto das operações de circulação de mercadorias destinadas a pessoas físicas	SEFAZ

Mais do que uma premiação individual, a medalha do Mérito Funcional representa a validação de um trabalho coletivo, pois reflete em ações o trabalho de uma ou várias equipes e, assim, de uma organização.

Embora o agradecimento se faça em nível individual, o servidor premiado está representando sua instituição e todo o esforço de servidores e lideranças na realização de uma melhoria ou inovação que garanta resultados mais efetivos para a organização e uma maior satisfação para a sociedade.

Com o objetivo de verificar como é que os servidores percebem este processo de premiação, buscou-se ouvir os agraciados com o objetivo de identificar qual é o seu ponto de vista, ou seja, como eles avaliam esta iniciativa de gestão, bem como o impacto que gera em suas vidas profissionais.

A Metodologia da Pesquisa

Para realizar o levantamento da percepção dos agraciados sobre o significado da Medalha e Prêmio do Mérito Funcional em sua atuação enquanto agente público, elaborou-se o seguinte questionamento:

Qual a importância, para a sua instituição, de ter uma ação reconhecida no processo de concessão da Medalha e do Prêmio do Mérito Funcional?

A pesquisa foi realizada por meio de um questionário elaborado no formulário GoogleForms, composto por 4 (quatro) campos: nome completo, e-mail, órgão do respondente e pergunta única, do tipo aberta, com o assunto em questão.

O instrumento de pesquisa foi divulgado no grupo de WhatsApp dos agraciados, que é gerenciado pela EGPCE. Todos os participantes deste grupo foram convidados a

preencher o questionário, que ficou disponível no período de 08 e 09/02/2023. A participação, embora incentivada e contextualizada pela elaboração do artigo do e-book, era voluntária.

O Público Respondente

A escolha do público a ser entrevistado se deu de forma a garantir uma representatividade de agraciados para cada ano de premiação, optando-se por encaminhar a pergunta para todos os servidores que foram premiados nos anos de 2009 a 2023.

Os Resultados Obtidos

Dos 71 questionários enviados, obteve-se o retorno de 20 (vinte), o que caracteriza um percentual de 28,57% da população em análise.

A seguir, as transcrições das respostas dos participantes da pesquisa:

“O reconhecimento impacta positivamente na produtividade e esforços da instituição, uma vez que incentiva servidores públicos no desempenho ou produção de projetos inovadores ou que acarretam em impacto significativo em prol da sociedade.”

“Respondo com uma frase: O reconhecimento é o maior prêmio à dedicação.”

“Acredito que esse prêmio seja uma motivação extra nos trabalhos e, principalmente, nas iniciativas voltadas à inovação.”

Esse prêmio permite uma nova percepção que os nossos esforços não são apenas necessários, mas também valorizados pela Administração.”

“Não percebo o interesse da instituição neste prêmio. Não existe estímulo na organização para participação das equipes. Como ganhadora não vejo interesse na minha valorização profissional no momento atual.”

“Mensura o grau de abertura da instituição para os seus servidores quanto ao desenvolvimento de ações que ultrapassam o protocolo rotineiro de sua competência.”

“Excelente oportunidade para o reconhecimento e valorização dos colaboradores e da instituição junto à sociedade.”

“Muito importante para a instituição. Faz parte do calendário de atividades do aniversário da polícia.”

“Foi muito válido para mim. Me senti reconhecido e prestigiado. Me senti motivado a fazer cada vez melhor o meu trabalho.”

“A Medalha é um reforço ao processo de meritocracia e de valorização das pessoas nas organizações. Fomenta a criatividade e inovação melhorando os resultados e entregas. Também mostra para a sociedade que o serviço público está sempre buscando aperfeiçoar suas entregas.”

“Representa a dedicação e a criatividade para melhorar e ampliar os serviços oferecidos, a contribuir no aumento da receita e diversificar as ações a serem oferecidas, fortalecendo assim a política pública em estreita parceria com outros

segmentos da sociedade civil e terceiro setor.”

“O reconhecimento do trabalho é de suma importância para todas as instituições, e este prêmio, em especial, também atua como fomentador para que outros colaboradores exerçam mais e melhores ações em prol da sociedade, além de promover a entidade correspondente e o Estado do Ceará.”

“O reconhecimento no investimento da saúde mental dos nossos educadores, sendo estes a base da qualidade educacional que oportunizamos às crianças, jovens e adultos no Ceará.”

“Formação de agentes multiplicadores em prevenção ao uso de drogas em escolas, igrejas e comunidades em todo o Estado. A iniciativa contemplou mais de 55 mil pessoas em todo o Estado, com curso para as redes de professores, de agentes de segurança, de líderes religiosos, de agentes de saúde, de agentes penitenciários e de alunos das escolas estaduais e municipais.”

“Para uma instituição, ter um servidor escolhido nesse processo é importante pois reflete o comprometimento e a excelência do serviço público. Esse reconhecimento não apenas valoriza o indivíduo premiado, mas também destaca a qualidade do trabalho realizado pela instituição, contribuindo para sua reputação e prestígio perante a comunidade educativa.”

“Muito importante. Reforça o espírito empreendedor e a cultura de inovação que a Companhia precisa e dissemina.”

“É antes de mais nada um marco referencial do que foi e deve continuar sendo feito. Não é apenas a concessão de uma medalha, é o reconhecimento de uma ação que gerou resultados para inúmeras vidas. A Educação de qualidade e

equitativa para todos, precisa ser reconhecida e principalmente... CONHECIDA. Afinal, escola boa é onde o Aluno Aprende!”

“Reconhecer as boas práticas é um importante passo para a valoração funcional, nos âmbitos: institucional, profissional e pessoal. É um lembrete que, face às grandes dificuldades e hercúleas batalhas que travamos na lida diária, temos a oportunidade de expor nossas ideias e de ser reconhecido por elas.”

“É de suma importância o reconhecimento e valorização do profissional, incentivando a criação de grandes projetos para incentivar pesquisas.”

“Significa que a PCCE possui em seu quadro servidores que atuam de forma inovadora e eficiente, implementando facilidades e funcionalidades que melhoram os processos das atividades desenvolvidas no órgão.”

“É a nossa missão: desenvolver pesquisas, soluções tecnológicas inovadoras e prestar serviços técnicos especializados para sociedade, governo e indústria, viabilizando o desenvolvimento sustentável.”

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das respostas oriundas da pesquisa, fica evidente que o processo de premiação e Medalha ao Mérito vem se constituindo como importante e reconhecidamente uma ferramenta de meritocracia que valida, de maneira simbólica, por meio da solenidade de entrega da Medalha


e da Portaria de Elogio, o reconhecimento financeiro por meio do pagamento de um valor pecuniário.

É importante destacar que a publicização das ações premiadas é indispensável, seja no âmbito de cada organização, para incentivar o desenvolvimento de novas ações e promover a valorização de servidores e equipes, como também no âmbito do Estado para que a sociedade tome conhecimento das iniciativas implementadas e de seus resultados, permitindo com que os cidadãos reconheçam o esforço dos órgãos e seus agentes públicos em melhorar seus processos, inovar soluções e, assim, oferecer produtos e serviços de qualidade.

Um ponto que merece uma maior investigação é saber se, uma vez conhecedoras dos processos premiados, as organizações promovem benchmarking, visitas técnicas ou reuniões para aprender umas com as outras.

No final de 2023, a EGPCE publicou, em sua Revista Digital, uma Edição Especial com a divulgação do nome do servidor, da descrição do trabalho e da instituição de cada premiação, visando facilitar o contato e a troca de informações entre os órgãos, a fim de fortalecer a gestão do conhecimento e o aprendizado entre os órgãos.

No entanto, acredita-se que esta troca de experiência entre os órgãos ainda acontece de forma tímida e precisa ser mais incentivada pelas lideranças de cada setorial.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

WEBER, Max. Burocracia. In: WEBER, M. Ensaios de sociologia. Rio de Janeiro: Zahar, 1971, p. 229-282.

CEARÁ. Decreto N°29.936, de 15 de outubro de 2009. Dispõe sobre a aprovação do regulamento de concessão da medalha do mérito funcional e do prêmio do mérito funcional e dá outras providências. Diário Oficial do Estado, Fortaleza, Série 3, Ano I, No. 193.

CEARÁ. Decreto N°35.674, de 14 de setembro de 2023. Altera o decreto n°29.936, de 15 de outubro de 2009, que aprova o regulamento de concessão da medalha do mérito funcional e do prêmio do mérito funcional. o governador do estado do ceará, no exercício de suas atribuições legal e constitucionalmente estabelecidas. Diário Oficial do Estado, Fortaleza, Série 3, Ano XV, No. 174.

CEARÁ. Instrução Normativa N°01/2009, de 16 de outubro de 2009. Estabelece normas e procedimentos operacionais para concessão da medalha do mérito funcional e do prêmio do mérito funcional a servidores/empregados públicos estaduais. Diário Oficial do Estado, Fortaleza, Série 3, Ano I, No. 194.

CEARÁ. Lei N°14.460, de 06 de outubro de 2009. Altera dispositivos da lei n°9.780, de 29 de novembro de 1973, modificada pela lei n°10.860, de 12 de dezembro de 1983, e dá outras providências. Diário Oficial do Estado, Fortaleza, Série 3, Ano I, No. 187.

Revista Digital EGPCE Em Foco - Edição Especial De Novembro. Disponível em https://www.egp.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/8/2023/11/REVISTA-EGP_-MEDALHA-2023-5.pdf. Acesso em: 14 fev. 2024.



CAPACITAÇÃO EM OUVIDORIA: CURSO DECERTIFICAÇÃO EM OUVIDORIA

Larisse Maria Ferreira Moreira¹
Maria Thais Pinheiro Holanda²

INTRODUÇÃO

A história das ouvidorias no estado do Ceará remonta ao ano de 1997. Ao longo desses 27 anos, as ouvidorias vêm adquirindo expertise e credibilidade, especialmente na função do ouvidor dos órgãos/entidades do poder Executivo Estadual.

Um fator importante que contribui para esse processo de crescimento é a organização do trabalho em rede, ou seja, todos os representantes das Ouvidorias do Poder Executivo Estadual possuem autonomia e se comunicam horizontalmente com todas as instituições das ouvidorias setoriais, figurando a Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado (CGE) como o centro de apoio. O funcionamento em rede proporciona a troca de ideias e a colaboração, agilizando as respostas aos cidadãos e promovendo melhorias na gestão dos serviços e das políticas públicas.

¹ Mestre em Economia do Setor Público, Coordenadora de Ouvidoria da Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado do Ceará.

² Especialista em Liderança, Orientadora da Célula de Ouvidoria da Coordenadoria de Ouvidoria da Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado do Ceará.

A CGE, por meio da Coordenadoria de Ouvidoria, coordena o Sistema de Ouvidorias. São três os pilares de sua atuação: legislar, orientar e capacitar.

No âmbito das capacitações, anualmente é elaborado um plano de capacitação pela CGE, executado em parceria com a Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará (EGPCE), para a Rede de Ouvidorias, visando ao padrão de atuação das ouvidorias, às atualizações e à ampliação do conhecimento dos profissionais e equipes das Ouvidoria Setoriais.

COMO TUDO COMEÇOU

Em 2016, estava sendo criada a Rede Cearense de Ouvidorias Públicas e Afins – Rede Ouvir/CE. Essa rede foi oficializada por meio do Protocolo de Intenções N° 01/2016 e contava com membros representantes do Poder Executivo, Legislativo e Judiciário do Estado do Ceará, da Defensoria Pública do Estado do Ceará, do Tribunal de Contas do Estado do Ceará, do Tribunal de Contas dos Municípios do Estado do Ceará, da Prefeitura Municipal de Fortaleza, da Câmara de Vereadores do Município de Fortaleza, da Associação Brasileira de Ouvidores/Ombudsman – Seccional Ceará – ABO/CE, da Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional Ceará – OAB/CE, da Associação dos Municípios do Estado do Ceará, da União dos Vereadores e das Câmaras do Ceará. Como toda rede é capaz de proporcionar trocas e crescimentos, em reunião realizada em maio de 2018, o Poder Executivo Estadual, representado pela CGE, apresentou a proposta da primeira Certificação em Ouvidoria. Sendo oportunizada aos membros da Rede Ouvir a formação, já informando que a EGPCE estaria apoiando o projeto.

O Curso de Certificação em Ouvidoria foi pensado para qualificar os ouvidores públicos, ouvidores substitutos e integrantes das ouvidorias de forma a desenvolverem as atividades com um padrão de excelência.

Dessa forma, a primeira Certificação em Ouvidoria ocorreu em 2018, ofertando duas turmas, com carga horária de 100h cada, das quais participaram membros de toda a Rede Ouvir, sendo certificados mais de 130 interessados. Nascia então a formação em Certificação em Ouvidoria, com carga horária significativa e que vem capacitando ao longo dos anos mais de 2.500 servidores.

EGPCE COMO PARCEIRA

Desde o ano de sua fundação, em 2009, a EGPCE tem sido de fundamental importância no desenvolvimento e aprimoramento da qualificação dos servidores e colaboradores.

Em 2018, a EGPCE prontamente manifestou apoio ao projeto de Certificação em Ouvidoria da Rede Ouvir, sendo esse projeto continuado, ao longo dos anos seguintes, para os servidores e colaboradores do Poder Executivo Estadual.

Em 2020, com a situação da pandemia, não houve oferta do Curso de Certificação em Ouvidoria. No entanto, em 2021, a CGE e a EGPCE se adaptaram às realidades postas e lançaram mais uma turma da Certificação, sendo no formato online ao vivo, com 123 horas e 38 cursistas certificados.

O CUIDADO COM A MELHORIA CONTÍNUA

Atentos às necessidades de aperfeiçoamento dos ouvidores, a Certificação sofreu alterações com o intuito de ofertar o melhor ao seu público. Foram incluídas novas temáticas como Comunicação no Espaço Laboral e Inteligência Emocional.

Com a alteração da grade curricular, os cursistas que foram certificados nas primeiras turmas foram convidados para uma Atualização da Certificação em Ouvidoria, com 60 horas, no ano de 2022, realizada no formato online ao vivo, com 47 cursistas certificados.

Importante mencionar que para obter a certificação o cursista se submete a uma prova de conhecimentos que deverá ter desempenho satisfatório. Nas primeiras turmas realizadas em 2018, foi realizada uma prova única ao final de todos os módulos, o que gerou apreensão entre os cursistas. Nas certificações seguintes, atendendo às observações feitas e compreendendo que o formato poderia ser ajustado, as avaliações passaram a ser realizadas após a realização de cada módulo.

REALIZAÇÃO DE PESQUISA JUNTO À REDE DE OUVIDORIAS

A CGE, atenta à oferta do melhor em suas capacitações, realizou uma pesquisa de avaliação, nos termos da Lei n.º 13.460/2017.

Foi elaborado um questionário com perguntas de múltiplas escolhas e abertas. Nesse estudo, ficou definido que seria realizado um censo com os 61 ouvidores setoriais. A pesquisa foi realizada e chegou-se ao total de 60 respondentes (98,4% do universo).

A aplicação da pesquisa foi realizada entre os dias 06 e 15 de outubro de 2021, por e-mail, com a utilização do questionário eletrônico do Google Forms, sendo obedecidos todos os requisitos de segurança e a devida manutenção do sigilo dos dados dos participantes.

Abaixo apresentamos duas tabelas relacionadas à temática de satisfação com os treinamentos junto a Escola de Gestão e qual o tipo de modalidade para a realização dos cursos e as respostas dos ouvidores:

Tabela 01: Avaliação do grau de satisfação da ouvidoria setorial com a realização dos Cursos, Oficinas e Palestras a distância – 2021

Opção	Total	
	Frequência	%
Muito insatisfeito	1	1,67
Insatisfeito	0	0,00
Regular	8	13,33
Satisfeito	36	60,00
Muito Satisfeito	15	25,00
Total	60	100,0

Fonte: Pesquisa por e-mail (CGE)

Tabela 02: A ouvidoria setorial sugere qual tipo de modalidade/formato para a realização dos Cursos, Oficinas e Palestras com a temáticas relacionadas à ouvidoria e controle social?

Opção	Total	
	Frequência	%
Presencial	10	16,67
Híbrido (dividido em presencial e à distância)	21	35,00
À distância ao vivo	23	38,33
À distância gravado	6	10,00
Total	60	100,0

Fonte: Pesquisa por e-mail (CGE)

Devido ao resultado, a certificação de 2023 foi realizada no formato híbrido, sendo 2 módulos no formato online ao vivo e 5 módulos no formato presencial, com 31 cursistas certificados e com a carga horária de 105 horas.

O curso de certificação em Ouvidoria promovida pela CGE nos proporcionou a possibilidade de evolução no exercício das atividades em nossa setorial. Os conteúdos trabalhados nos 9 módulos foram relevantes em abordar não apenas aspectos técnicos como também habilidades pessoais e emocionais. Os instrutores merecem os nossos aplausos, assim como toda a turma (aproximadamente 40 ouvidores) que compartilharam experiências e conhecimento. Boas práticas deverão surgir a partir desse aprendizado. (Airls Maria Cavalcante Mota – Secretária do Meio Ambiente – SEMA, 2021).

O curso de certificação em Ouvidoria superou minhas expectativas nos quesitos conteúdo, corpo docente e estrutura. Com a aproximação da conclusão do curso, meu sentimento é de gratidão aos amigos da CGE/EGP pelo excelente aprendizado que proporcionaram a todos que participaram na busca de uma ouvidoria mais qualificada e apta a entregar aos cidadãos do nosso Estado o serviço adequado às suas necessidades. Parabéns a todos. (Jerffison Pereira da Silva - Polícia Civil, 2021).

O Curso de Certificação em Ouvidoria proporcionou uma imersão profunda nos fundamentos teóricos e práticos necessários para o desempenho eficaz na área. A abordagem prática, com simulações e análise de casos reais, permitiu a aplicação imediata dos conhecimentos adquiridos. A interação com profissionais experientes, por meio de aulas presenciais e à distância, ofereceu uma visão abrangente das melhores práticas e tendências na ouvidoria. Destaco a metodologia equilibrada, com instrutores acessíveis, evidenciando um cuidado na preparação dos alunos para os desafios no acolhimento das manifestações. A conclusão do curso não apenas enriqueceu meu currículo, mas também me conferiu a confiança e habilidades necessárias para desempenhar um papel impactante na promoção da transparência e comunicação organizacional. Recomendo entusiasticamente este curso a profissionais que buscam se destacar na área de ouvidoria e contribuir para ambientes organizacionais éticos e transparentes. Foi uma jornada gratificante e promissora que certamente influenciará positivamente minha carreira. (Rafael Barbosa - Superin-

tendência de Pesquisa e Estratégia de Segurança Pública do Estado do Ceará - SUPESP, 2023).

O Curso de Certificação em Ouvidoria foi uma jornada extraordinária, não apenas para mim, mas tenho certeza de que para todos os ouvidores que tiveram a chance de participar. Durante quase um ano de aprendizado, fomos conduzidos por professores excepcionais, cujas experiências e conhecimentos não só enriqueceram nossa prática na ouvidoria, mas também permearam aspectos essenciais de nossas vidas pessoais, como foi o caso do último módulo sobre Inteligência Emocional. Há que se falar também da qualidade do material disponibilizado, que até hoje é objeto de consulta sempre que uma dúvida surge ou quando quero me aprofundar em um tema relacionado. Um dos pontos mais marcantes do curso foi a oportunidade de compartilhar experiências e construir laços sólidos com uma turma tão conectada e engajada. Quem estava lá viu que a nossa turma realmente foi especial. Ao final da certificação, percebi que minhas expectativas foram não apenas atendidas, mas superadas. Fui impulsionada a alcançar meu melhor potencial como profissional da ouvidoria e, por isso, sou imensamente grata à CGE e à EGP pelo suporte oferecido ao longo dessa jornada de crescimento e aprendizado. (Alana Secretaria da Cultura do Estado do Ceará – SECULT, 2023).

O CURSO DE CERTIFICAÇÃO EM OUVIDORIAS COM RELATOS DOS CURSISTAS.

Diante da experiência vivenciada por esses profissionais foram catalogados depoimentos de cursistas com sua visão e opinião sobre a Certificação. Assim relatam:

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No plano de capacitação, o Curso de Certificação em Ouvidoria é o destaque, seja pelas temáticas envolvidas, seja pela grade de facilitadores dedicados e sempre bem

avaliados pelos cursistas. Um curso de longa duração, mas com resultados expressivos na formação dos profissionais que estão à frente das ouvidorias.

No total, foram realizados, em parceria com a EGPCE, cinco turmas de Certificação em Ouvidoria e uma turma de Atualização da Certificação. Trabalhar em parceria é fundamental para a concretização dos propósitos da ouvidoria. Devemos esses avanços à parceria firmada entre a CGE com a EGPCE. Sempre acatando nossas demandas e dando o suporte necessário para a realização e a conclusão das capacitações.

Além disso, a fortaleza do funcionamento em Rede proporciona colher muitos frutos, as trocas são ricas e geram engajamento para o mesmo objetivo: oferecer o melhor do serviço público.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017. Dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 jun. 2017. Seção 1, p. 1.

CEARÁ. Decreto n.º 33.485, de 21 de fevereiro de 2020. Regulamenta o Sistema Estadual de Ouvidoria do Poder Executivo Estadual e dá outras providências. Diário Oficial do Estado do Ceará, Fortaleza, CE, 27 fev. 2020. Série 3, p. 4.

CEARÁ. Protocolo de Intenções nº 01, de 26 de dezembro de 2016. Rede Cearense de Ouvidorias Públicas e Afins – Rede Ouvir/CE. Diário Oficial do Estado do Ceará, Fortaleza, CE, 26 dez. 2016. Série 3, p. 17.

CEARÁ. CGE-Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado do Ceará. Instrução Normativa CGE nº 01, de 10 de setembro de 2020. Estabelece normas para observância às atribuições do ouvidor setorial previstas no Art. 28, do Decreto Estadual nº 33.485/2020, e dá outras providências. Diário Oficial do Estado do Ceará, Fortaleza, CE, 20 out. 2020. Série 3, p. 4.



DESENHO E ATUALIZAÇÃO DOS FLUXOS DE PROCESSOS: CAMINHOS PARA O APERFEIÇOAMENTO ORGANIZACIONAL

Marcus Augusto Silva Ferreira¹
Vanessa Nobre Alves²

INTRODUÇÃO

A crise econômica, na primeira metade dos anos 70, impôs a necessidade de novos estilos e práticas de gestão, obrigando as empresas a buscarem formas mais criativas de gerenciamento de suas rotinas para poderem enfrentar seus concorrentes e, sobretudo, atenderem às necessidades dos clientes. A chamada administração flexível introduziu conceitos novos como a capacidade de adquirir sensibilidade e a capacidade de resposta em curto prazo.

Além das crises econômicas, que são cíclicas, a intensificação da globalização inaugurou uma nova relação entre o Estado, a sociedade e a economia, cuja complexidade foi exponencialmente elevada com a ajuda das inovações tecnológicas que remodelaram as estruturas econômicas e sociais e as interações entre os setores público e privado e a própria sociedade. Nesse contexto, as organizações foram

¹ Auditor Fiscal Assistente da SEFAZ-CE, Coordenador da Assessoria de Desenvolvimento Institucional da EGPCE, Doutor em Saúde Coletiva – Unifor.

² Orientadora de Célula da EGPCE, pós-graduada em Direito Público


desafiadas a alcançar a máxima eficiência no menor espaço de tempo possível.

A melhoria da qualidade das entregas com redução de custos, a sensibilidade em atender aos interesses dos clientes e a proximidade com os fornecedores de insumos inauguraram uma nova visão de gerenciamento para toda a organização. Uma das áreas mais desafiadas foi a de gestão de pessoas, que precisou adotar políticas inovadoras para garantir capacitação continuada, valorização do trabalho em equipe, remuneração e condições de trabalho negociadas em formatos mais flexíveis, autonomia com elevação de produtividade por parte dos profissionais, estimulando estruturas cada vez mais horizontalizadas e menos compartimentalizadas.

Nesse enfoque contemporâneo, as condições ambientais e as dimensões internas continuam a ser elementos essenciais na constante metamorfose experimentada pelas organizações. Os seus processos e equipes de trabalho, utilizando cada vez mais recursos de tecnologia da informação e trabalhando em rede, permitem o alcance da eficiência

Processos são sequências de atividades e tarefas de forma ordenada, em que cada etapa consome recursos com objetivo de obter um resultado final esperado. Em outras palavras, processo é um ato de transformar o que se tem naquilo que se deseja ter. (ENAP, 2024)

tão almejada, além de proporcionar a flexibilidade de autoridade e responsabilidade na sua condução, inclusive com significativa redução de níveis hierárquicos.



Nesse breve histórico, é possível observar os vários caminhos a serem percorridos e ações a serem implementadas para alcançar a máxima eficiência. A elaboração de fluxos de processos, em especial dos processos críticos, e, principalmente, sua atualização sistemática são ações importantes para atingir esse objetivo. Complexas, essas ações exigem dedicação e disciplina e impactam diretamente no desempenho das organizações.

ESTUDO DE CASO NA SRI

O presente estudo de caso foi realizado com a Secretaria das Relações Internacionais (SRI) do Governo do Estado do Ceará. Elaborar os principais fluxos de processos das áreas meio e finalística da SRI e formar a equipe na elaboração dos fluxos existentes na organização, desde a visão estratégica (cadeia de valor) até o nível operacional (atividades), é um exemplo prático vivido pelo órgão com a colaboração da Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará (EGPCE) na busca e efetivação desse máximo desempenho.

Contexto da SRI

A reforma administrativa promovida pelo Governo do Estado do Ceará em 2023 proporcionou a criação de novas secretarias, dentre elas a SRI. O objetivo dessa reforma foi favorecer a assinatura de convênios e obter recursos dos ministérios correlatos (AUGUSTO, 2023).

A SRI do Governo do Estado do Ceará foi criada pela



Lei Nº 18.310, de 17 de fevereiro de 2023. Essa Secretaria faz parte da Administração Direta do Poder Executivo do Estado do Ceará.


Objetivo

Por ser uma Secretaria nova, que ainda está estruturando suas atividades e processos, verificou-se a necessidade de uma formação na temática de Gestão de Processos para os membros da SRI. Em parceria com a EGPCE, foi planejada e realizada uma formação que teve como objetivo elaborar os principais fluxos de processos das áreas meio e finalísticas da SRI e treinar a equipe na elaboração dos fluxos existentes na organização.

Metodologia da formação

O formato escolhido para a execução da formação foi o de oficina. Tendo como tema “Introdução à Gestão de Processos”, cujo conteúdo programático contemplou os tipos de processos de negócio, modelagem, técnicas de mapeamento e ferramenta de modelagem de processos com criação da cadeia de valor, bem como a análise e redesenho de processos com o gerenciamento da rotina de processos com a prática de mapeamento.

A oficina, realizada na modalidade presencial, enquadrada no eixo temático de controle interno, ocorreu nos dias 23 e 24 de outubro e 27 e 29 de novembro de 2023, na Casa Civil (Palácio da Abolição), e teve uma carga horária de 20 horas. O público-alvo desta formação foi a equipe da SRI.



A metodologia utilizada na oficina foi a participativa, que envolveu práticas e vivências observadas em ambiente de trabalho, com apresentações teóricas para introduzir os conceitos-chave, estudos de caso baseados em situações reais da SRI, atividades práticas de criação da cadeia de valor, modelagem, análise e redesenho de processos, discussões em grupo para promover a troca de experiências e ideias e uso de ferramentas de software para modelagem de processos.

Os resultados esperados ao final da oficina estavam relacionados à equipe adquirir capacidade para:

- identificar e mapear os principais processos da SRI;
- analisar processos existentes e propor melhorias;
- estabelecer indicadores de desempenho para monitorar processos;
- realizar atividades de modelagem de processos de forma eficaz.

Avaliação de Satisfação da Oficina

Do total dos 8 (oito) participantes, 50% responderam a avaliação de reação e 100% dos respondentes afirmaram que o evento superou as expectativas, dando ênfase na metodologia voltada para simulação e análise de casos do próprio órgão e a dinâmica de aula promovida pelo instrutor. Alguns dos feedbacks recebidos foram: “o Instrutor é muito bom e paciente” e “colocou a turma para trabalhar e pensar nas soluções, além de interagir e questionar pontos para melhoria da oficina”.

A oficina também superou as expectativas, segundo os participantes, nos itens domínio do conteúdo, clareza na

apresentação, interação com os participantes e aplicabilidade na área de trabalho.

Resultados após a oficina

Para completar a análise dos resultados produzidos pela oficina, foi necessário realizar uma pesquisa com os participantes por meio de questionário enviado via e-mail. Os participantes responderam sobre o impacto do aprendizado adquirido na oficina no dia a dia da organização, principalmente, relacionado aos processos de trabalho e às atividades de desenho dos fluxos dos processos.

Como resultado dessa pesquisa, foi informada pelos participantes a elaboração da Cadeia de Valor da SRI, como pode ser vista na Figura 1.

Figura 1 - Cadeia de Valor - SRI



Fonte: SRI

Além da elaboração da Cadeia de Valor da SRI, também foi relatado o redesenho de 24 processos da SRI, que estão apresentados na Figura 2, e foram elaborados 9 Diagramas de Escopo de Processo, conforme exemplo mostrado na Figura 3.

Figura 2 - Processos redesenhados na SRI

Atração de Investimentos	Assuntos paradiplomáticos	Comunicação Interna e Externa	Assessoria Jurídica	Gestão ADM/FIN
<ul style="list-style-type: none"> • Viabilizar audiência com o Governador • Demandas de atração de investimento • Proposição de atração de investimentos • Proposição de atração de recursos externos • Expansão de empresas internacionais no Ceará • Demandas de visita de empresas estrangeiras. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar delegações estrangeiras. • Organizar eventos com stakeholders estrangeiros • Planejar e Organizar as Missões Diplomáticas • Garantir a assinatura de acordo de cooperação. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gerir demandas Externas. • Divulgar conteúdo em mídias sociais. • Realizar apresentações para o Governador • Elaborar relatórios de atividades da SRI. • Realizar reuniões de alinhamento com equipe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboração de documentos para validação da PGE/DNDU, ACT, Protocolos de Intenção, TR, Projeto de Lei/Decreto e Portaria). • Realização de análise jurídica sobre demanda externas e internas. • Realizar gestão da ouvidoria. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lançamento de folha de pagamento • Lançamento do E-SOIAL. • Realizar gestão do patrimônio • Realizar compras. • Realizar gestão de contratos.

Fonte: SRI

Figura 3 - Diagrama de Escopo de Processo

DIAGRAMA DE ESCOPO DE PROCESSO - FICHA DO PROCESSO			
PROCESSO	Serviço de atendimento eletrônico (Comunicação Interna ou Externa)	NOME DO PROCESSO	Assessoria Executiva
OBJETIVO	Organizar as informações dentro da secretaria e dar acesso ao cidadão.	CLIENTES	Servidores de análises empresariais e Demandantes.
ENTRADA	E-mail, Telefone, WhatsApp, Dúvidas, Tópicos, Correio e Despachos com a Secretária.	SÁTIAS	Briefing e Realização do Evento/Reunião.
ETAPAS DO PROCESSO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Receber a demanda, se receber via Briefing ou WhatsApp, solicita que envie o e-mail para atendimento@ce.gov.br 2. Realiza a demanda, demanda aprovada, formaliza via Tópicos, sendo responde ao demandante via e-mail. 3. Transferir para a área demandada (atendimento governos ou topos). 4. Comunicação à Secretaria sobre a formalização. 5. Quando o atendimento do área responsável, se for envolver Secretária de SR ou governador, faz-se necessário envio de um briefing, mencionando do entendimento, período de atendimento de reunião com a Secretaria de programação. 6. Se for briefing, secretaria analisa. Aprovado? Não, a área regular deve reter. Sim, agenda e comunica a reunião e todos os interessados. 7. Se mencionando de entendimentos, agenda com secretaria. 8. Se período de atendimento de reunião, realiza o atendimento. 9. Se for programação, busca-se o período durante a programação. 10. Se área responsável envia um resumo de demanda para a Assessoria Executiva, para o área que não analisa, a Assessoria Executiva se reúne para levantar o resumo do demandante. 11. Responder ao demandante e organizar a demanda. 12. E-mail e Reunião paradiplomática. 13. E Casa Carta, Poder Judiciário (Secretaria de Atividades) 14. E Casa Reunião, Superintendência de Atividades 15. E Casa Assessoria, Superintendência de Atividades 16. Apreensão e reunião do Secretário Executivo SR. 17. E Assessoria Folia, Assessoria 18. E Assessoria Int. Prens, SC-PROCESSO 19. Assessoria e relatório à Secretária SR. 20. E Assessoria Folia, Assessoria 21. E Assessoria Int. Prens, SC-PROCESSO 		
UNIDADES ORGANIZACIONAIS ENVOLVIDAS	SISTEMAS DE INFORMAÇÃO	RESULTAMENTAÇÕES INTERNAS E EXTERNAS	INDICADORES
1. Secretarias Executivas, 2. COAF, 3. Procuradoria Jurídica (MJAR)	Síntese, Zênite e WhatsApp	-	Tempo de resposta mensal até dia 05.

Fonte: SRI

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da análise do estudo de caso da SRI, conclui-se que existem vários caminhos a serem percorridos e ações a serem implementadas para alcançar a máxima eficiência nas organizações. Contudo, a elaboração de fluxos de processos e sua atualização sistemática são ações importantes para atingir esse objetivo.

Apesar de serem atividades complexas e exigirem dedicação e disciplina das pessoas que estão envolvidas, essas ações impactam diretamente no desempenho das organizações. Ao ter os principais fluxos de processos desenhados e acompanhados, espera-se que a organização siga no caminho do aperfeiçoamento contínuo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AUGUSTO, Filipe. Nova estrutura administrativa do Governo do Ceará é aprovada pela Assembleia Legislativa. Governo do Estado do Ceará, Fortaleza, 15 de fev. de 2023. Disponível em: <<https://www.ceara.gov.br/2023/02/15/nova-estrutura-administrativa-do-governo-do-ceara-e-aprovada-pela-assembleia-legislativa/>>. Acesso em: 23 fev. 2024.

CORRÊA, Henrique Luiz. A História da Gestão de Produção e Operações. São Paulo: EAESP/FGV/NPP - Núcleo de Pesquisas e Publicações, 2003. 160 p. Relatório de pesquisa nº 17/2003. Disponível em: <<https://pesquisa-eaesp.fgv.br/publicacoes/gvp/historia-da-gestao-de-producao-e-operacoes>>. Acesso em: 07 fev. 2022.

ENAP - FUNDAÇÃO ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. Curso: Introdução à Gestão de Processos. Disponível em: <<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/679/>>. Acesso em: 21 fev. 2024.

FERREIRA, André Ribeiro. Análise e Melhoria de Processos. 2013. 113 f. Apostila. Escola Nacional de Administração Pública (Enap), Brasília, 2013. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/2457>. Acesso em: 07 fev. 2022.

MARANHÃO, Mauriti; MACIEIRA, Maria Elisa Bastos. O processo nosso de cada dia: modelagem de processos de trabalho. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

MOORE, Mark Harrison. Criando valor público por meio de parcerias público-privadas. Revista do Serviço Público, [S. l.], v. 58, n. 2, p. p. 151-179, 2014. DOI: 10.21874/rsp.v58i2.169. Disponível em: <<https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/169>>. Acesso em: 7 fev. 2022.

RAMOS, Karoll Haussler Carneiro. Processos de Negócios. 2021. Apostila. VALEC Engenharia, Construções e Ferrovias S/A. Brasília, 2021.

A ATUAÇÃO DA EGPCE NO PROJETO INTEGRADO DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA – PIPA DA COORDENADORIA DA PROMOÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA PARA O APOSENTADO – COPAI

Guirlanda de Fátima Távora Ponte¹
Maria Tamar Cardoso²
Jordete de Oliveira Franco Gomes³

INTRODUÇÃO

A aposentadoria começou a ser introduzida no final do século XIX em países industrializados como forma de assegurar a sobrevivência dos trabalhadores que, pela idade, não tinham condições de trabalhar. Poucos eram os beneficiados, a idade exigida era de 70 anos e poucos conseguiam celebrar essa idade. Muitas mudanças ocorreram para hoje ser um benefício previdenciário concedido ao trabalhador, após cumprir os requisitos estabelecidos pela legislação em vigor.

Esse benefício pode vir acompanhado de um momento bastante dramático, sobretudo quando se pensa apenas sob o aspecto financeiro e os aspectos psicológico e social são esquecidos. Para as áreas de Gestão de Pessoas, a

1 Servidora pública estadual, Coordenadora da Copai, graduada em Letras, especialização em Serviço Público, Gestão Pública Parlamentar, Políticas Públicas e Recursos Humanos.

2 Servidora pública estadual, Técnica de Planejamento, graduada em Administração, especialização em Planejamento Urbano e Recursos Humanos.

3 Orientadora de Célula de Planejamento e Desenvolvimento da Copai, graduada em engenharia civil e direito, com especialização em Direito Processual.

quem cabe a importante missão de ter as pessoas como primeiro elemento de decisão, há toda uma estrutura familiar, social e institucional em volta desse indivíduo que levou a maior parte da vida considerando o trabalho como a fonte principal de sua existência significativa.

Estamos na Década do Envelhecimento Saudável, declarada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, cuja principal estratégia é a construção de uma sociedade para todas as idades até 2030. Segundo um levantamento da Cearaprev⁴, publicado em 2018, até o ano de 2030 o percentual de 56,41% da força de trabalho dos servidores do estado do Ceará, já estará aposentado. Até 2046, os 60.158 servidores contabilizados em 2018 estarão, todos, aposentados. Em termos de Brasil, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, registra em seu censo de 2022, que o total de pessoas com 65 anos ou mais, chegou a 24.864.277 e representa 12,24% da população do país.

As projeções demográficas são um importante instrumento para se conhecer um país e melhor conduzir a implantação, acompanhamento e avaliação das políticas públicas. Servem também para conhecer melhor os destinatários dessas políticas e vislumbrar oportunidades e caminhos para enfrentar os desafios evidenciados diante das mudanças reveladas pelos resultados obtidos. Para transformar os desafios em oportunidades é necessário repensar as políticas, instituições, serviços e práticas, deixar de lado o imediatismo e enfrentar essa nova realidade com projetos a curto, médio e longo prazo, como lembram Carvalho


4 A Fundação de Previdência Social do Estado do Ceará – Cearaprev, foi instituída em 21 de novembro de 2018, pela Lei Complementar N.º 184, para gerir o regime próprio de previdência social dos servidores públicos civis e militares estaduais, denominado Sistema Único de Previdência Social do Estado do Ceará – SUPSEC.

e Wong (2008). Não aproveitar as oportunidades, quando identificadas, há o risco de perdê-las e tal conduta diz respeito a todos, pois não se trata somente de questões de interesse coletivo, o interesse é de cada indivíduo que pretenda ter um futuro.

Dentre as questões polêmicas no contexto da aposentadoria, encontra-se a previdência e sua sustentabilidade. Kalache (2009) argumenta que as aposentadorias já eram insustentáveis quando implantadas no governo de Getúlio Vargas. Tais políticas já poderiam ter sido modificadas nos últimos 30 anos, quando a proporção de idosos ainda era de 4% da população. O que acontecerá nos próximos anos?

A drástica diminuição da taxa de natalidade provocou também uma redução paulatina da força tida como “economicamente ativa”, e tem preocupado os governos do mundo inteiro, pois teremos uma força de trabalho envelhecida, um percentual reduzido de pessoas jovens e de contribuintes para o sistema da previdência.

Os números evidenciam que a população de servidores estaduais, a população brasileira e a população do mundo estão se comportando dentro das mesmas projeções. E tal desempenho jamais deve ser tratado como um problema. É uma conquista e deve ser celebrada como resultado dos avanços da medicina, da tecnologia e da melhoria dos serviços. Também se percebe que as pessoas idosas estão mais ativas e desempenhando um importante papel no crescimento econômico.



O PROJETO DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA (PIPA)

A Coordenadoria da Promoção da Qualidade de Vida do Aposentado – Copai tem a missão de “Promover a qualidade de vida do servidor do sistema público estadual do Ceará com foco no envelhecimento ativo, alinhado à política de inclusão social da Secretaria do Planejamento e Gestão do Ceará”. Desde o ano de 2008 a Copai albergou em suas atividades a preparação para a aposentadoria, por meio do Projeto Integrado de Preparação para a Aposentadoria – PIPA, como resultado da percepção do estado emocional de alguns dos aposentados, quando passavam a ser usuários do Programa de Ação Integrada para o Aposentado – PAI.

O PAI é um programa pioneiro, nascido há 33 anos no estado do Ceará, de desenvolvimento pessoal, de caráter socializador, que visa estimular o protagonismo do idoso em suas potencialidades pela via da educação continuada e foco nos quatro pilares do Envelhecimento Ativo: saúde, aprendizagem ao longo da vida, participação e segurança.

É certo que cada etapa da vida tem seus desafios e o futuro é condição própria de quem está vivo. Também é certo que o local confortável e previsível oferecido pela “zona de conforto” não estimula ninguém a querer adentrar num mundo desconhecido e cheio de desafios. Permanecer nessa aparente comodidade que protege do sofrimento é o caminho garantido para desgastar relacionamentos, tornando-os monótonos, no trabalho, é capaz de provocar tédio, infelicidade e impedir perspectivas de crescimento.

Adquirir novas habilidades, fazer coisas novas podem até ser pensadas, mas a preguiça não deixa e os apelos do corpo e mente são frontalmente ignorados.

Nesse mesmo caminho, planejar o futuro parece sempre estar à espera do momento perfeito para acontecer e este pensamento é um dos maiores erros de quem vive na zona de conforto, pois o momento exato provavelmente nunca vai chegar. Para se ter saúde emocional durante qualquer fase da vida, sobretudo na aposentadoria, é preciso uma preparação prévia e gradativa, à medida que as experiências acontecem no decorrer da vida e é possível reconhecer os impactos causados nas mudanças de contexto e nas mudanças no corpo e na mente.

Essa fase pode se tornar uma transição mais saudável, desde que seja gradual e acompanhada de informação e conscientização. Não é porque uma pessoa ocupou determinado cargo ou função no trabalho que sua identidade estará sempre engessada à sua função. Exercitar a capacidade de adaptação, não deixar que as mudanças ocorram apenas quando chegarem por imposição – escolher mudar por vontade própria é sempre melhor – afinal, nem sempre aposentar-se é necessariamente deixar de trabalhar, e sim transformar o trabalho para as condições do momento. É continuar ativo e passar a incorporar à rotina, atitudes como autocuidado, momentos de reflexão, conversas produtivas, lazer, criação de oportunidades, ações de voluntariado e o que mais trouxer sentido para a existência.

O Pipa, edição 2023, teve seu projeto pedagógico elaborado para ser implementado em duas fases: a primeira fase, destinada a todos os servidores, constando de palestras

temáticas de caráter informativo; e a segunda fase é a de decidir os caminhos a seguir. Seja por continuar trabalhando; aposentar-se para desenvolver projetos pessoais, como aderir a ações de voluntariado ou também aposentar-se e apresentar-se ao mercado de trabalho disponibilizando seu conhecimento e expertise, adquiridos ao longo da vida funcional, em regime diferenciado de trabalho. Nesta segunda fase, os participantes serão encaminhados para receber orientações, de acordo com suas escolhas.

Aos participantes da primeira fase foi oferecido o conteúdo geral, com uma aula inaugural proferida pela Profa. Lúcia Helena de Freitas Pinho França, abordando como tema “A Preparação para Aposentadoria”. Em seguida, as palestras quinzenais:

1. O uso da tecnologia (usar ferramentas tecnológicas para viver melhor, desenvolver habilidades);
2. Previdência Social e seus impactos na aposentadoria (como se planejar para ter uma aposentadoria tranquila);
3. Saúde e novos modos de vida (melhorar as condições de saúde para alcançar um pleno potencial de saúde ao longo da vida);
4. Educação Financeira: (re)descobrimo como organizar o orçamento (administrar a renda com objetivo de buscar a satisfação pessoal e manter as finanças pessoais organizadas);
5. Possibilidades de Aposentadoria (apresentar os diversos caminhos disponíveis e conhecer as possibilidades para manter-se produtivo);
6. Cultura, lazer e espiritualidade (evidenciar a importância da cultura, lazer e espiritualidade como estímulo de centros cerebrais de recompensa);
7. Mídias sociais: ferramenta de participação social (usar as mídias sociais para participar ativamente da sociedade);
8. Aprendizado ao longo da vida (ressaltar a importância do

- aprendizado contínuo como forma de favorecer o bem-estar, fazendo com que as pessoas permaneçam saudáveis, relevantes e engajadas na sociedade);
9. Empreendedorismo (despertar capacidades empreendedoras a partir de suas habilidades pessoais);
 10. Barreiras do etarismo: como vencê-las (reconhecer e superar as barreiras encontradas na sociedade);
 11. O mercado de trabalho (apresentar as possibilidades de inserção no mercado de trabalho para essa faixa etária e a importância do trabalho voluntário).

A ATUAÇÃO DA EGPCE PARA FAZER O PIPA CHEGAR AOS SERVIDORES

A concretização do sonho antigo de chegar a um maior número de servidores, sobretudo os servidores do interior do estado, somente foi possível graças à competente atuação da Escola de Gestão Pública do Ceará – EGPCE, ao colocar sua expertise e suporte técnico para que o projeto chegasse, via online, aos cerca de 600 servidores inscritos na edição Pipa 2023.

O projeto ganhou corpo e será possível oferecer o Pipa, através da modalidade híbrida, a um expressivo público, devidamente incorporado ao Programa de Formação da EGPCE, que visa adequar as competências dos servidores e empregados públicos aos objetivos das instituições na produção, capacitação e divulgação de saberes em gestão pública.

NOVOS CAMINHOS

A parceria bem-sucedida também tem permitido sonhar novos projetos. Nessa perspectiva, no ano de 2024, a proposta é que o Pipa seja subdividido em dois blocos de módulos. Um no formato de Ensino a Distância (EaD), a ser ministrado a todos os servidores que ingressem no serviço público, por entender que alguns temas devem ser apresentados ao servidor no início da carreira pública. O primeiro deles é o módulo de Previdência Social, pois os servidores precisam conhecer o sistema previdenciário quando de seu ingresso, para que possam conhecer as regras de negócio que permearão suas carreiras, subsidiando-os, assim, às tomadas de decisões que precisam de tempo para se concretizarem, como o ingresso ou não em uma previdência complementar, assim como o que os aguarda no futuro. Juntamente com a EGPCE, a decisão foi tomada priorizando o formato em EaD, pois permitirá que no momento da admissão de novos servidores, em qualquer carreira pública, eles possam ter acesso à informações necessárias ao bom alicerce profissional e pessoal.

Outro assunto que precisa ser tratado no início da carreira é o cuidado com a saúde. Somente com uma visão holística da saúde é que os novos servidores poderão colher os melhores frutos no futuro. Estar atento às dimensões física, emocional, mental, social, espiritual, criativa e não só ocupacional é condição basilar para a promoção da saúde. Em um mundo configurado em permanente e rápida transformação, a educação financeira é importantíssima. Assim, o módulo sobre educação financeira também estará incluído no primeiro bloco. Ter conhecimento das dinâmicas do

mercado fornecerá subsídios para que os novos servidores possam melhor investir seus recursos e, portanto, terem melhores condições financeiras para suprir suas necessidades e de suas famílias.

Os demais módulos serão aplicados com antecedência de dois anos antes da implementação dos requisitos necessários à aposentadoria, preferencialmente no formato on line para possibilitar o acesso aos que prestam serviço no interior do Estado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Além do atendimento ao preceito legal contido na Política Nacional do Idoso, Lei 8.842/1994, que institui a obrigatoriedade dos programas de preparação para a aposentadoria, devidamente regulamentada pelo Estatuto da Pessoa Idosa, Lei 10.741/2003, em todas as versões do Projeto Pipa, há um ponto fundamental em comum, qual seja o de não ter o condão de estimular ninguém a aposentar-se. Seu único objetivo é oferecer conhecimento e informação de qualidade para fornecer suporte a qualquer decisão que o servidor venha a tomar, pois o projeto foi concebido para oferecer respostas às questões que permeiam a aposentadoria.

O Pipa é um projeto vivo e dinâmico, sempre se adequando às necessidades de quem tem como missão de vida servir ao público.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Fontoura, D. dos S.; DOLL, J.; OLIVEIRA, S. N. DE. O Desafio de Aposentar-se no Mundo Contemporâneo. *Educação & Realidade*, v. 40, n. 1, p. 53–79, mar. 2015. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/edreal/a/CrTgkVbHq6pvzfVrtCw467c/abstract/?lang=pt>>.

Década do Envelhecimento Saudável. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/decada-do-envelhecimento-saudavel>>.

Panorama do Censo 2022. Disponível em: <<https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/index.html?localidade=BR&am>>. Acesso em: 14 mar. 2024.

Carvalho, J. A. M. DE; Rodríguez-Wong, L. L. A transição da estrutura etária da população brasileira na primeira metade do século XXI. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 24, p. 597–605, 1 mar. 2008. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/csp/a/PrPGy4RXRLpkQmx4qqDxVCh/>>.

Kalache, Alexandre. ENVELHECIMENTO ATIVO: Um Marco Político em Resposta à Revolução da Longevidade. Rio de Janeiro: Centro Internacional de Longevidade Brasil (Ilc-Brasil), 2015. 119 p. Disponível em: <https://prceu.usp.br/usp60/wp-content/uploads/2017/07/Envelhecimento-Ativo-Um-Marco-Politico-ILC-Brasil_web.pdf>

Declaración Política y Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento. Disponível em: <<https://www.un.org/esa/socdev/documents/ageing/MIPAA/political-declaration-sp.pdf>>.

França, L. H. de F. P.; Soares, D. H. P. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 29, n. 4, p. 738–751, 2009. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pcp/a/SPnS6JFDmX453bF6ZDtR9d/?format=pdf&lang=pt>>.

Pensamento Estratégico. Disponível em: <<http://egp.ce.gov.br/pensamento-estrategico/>>.

A PARCERIA DA EGPCE NAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DO ESTADO DO CEARÁ - CEARAPREV

Jeffson Holanda Machado¹

Maria Aurelina Farias de Araujo²

Vinicius Queiroz Magalhães³

INTRODUÇÃO

A promoção da saúde mental e o estilo de vida saudável são aspectos fundamentais para melhorar a qualidade de vida dos colaboradores, especialmente, em um contexto como o de Saúde Pública.

Ao discutirem temas relacionados à saúde mental e ao estilo de vida saudável, os colaboradores têm a oportunidade de: i. aprender sobre estratégias para lidar com o estresse; ii. manter uma boa saúde emocional; e iii. adotar hábitos que promovam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

1 Diretor da Fundação de Previdência Social do Estado do Ceará – Cearáprev. Graduado em Educação Física. Especialista em MBA Gestão Pública. MBA em Gestão de Pessoas. jeffson.holanda@ceaprev.ce.gov.br

2 Servidora pública lotada na Célula de Desenvolvimento de Pessoas – Cedep (Sefaz Ce). Auditora Fiscal Adjunta da Receita Estadual. Mestre em Administração de Empresas (UNIFOR). Especialista em Gestão de Pessoas (UNICRHISTUS). Graduada em Administração de Empresas (UNIFOR). aurelina.farias@sefaz.ce.gov.br

3 Assistente técnico da Fundação de Previdência Social do Estado do Ceará – Cearaprev. Diretoria de Serviços e Qualidade de Vida. Graduado em Farmácia. vinicius.magalhaes@cearaprev.ce.gov.br


Além disso, esse importante tema proporciona um espaço para que os profissionais expressem suas opiniões, o que pode contribuir para uma cultura organizacional mais aberta e inclusiva.

A importância dos temas ligados à qualidade de vida no trabalho (QVT) inseriu-se no ambiente corporativo e tornou-se objeto de vários estudos acadêmicos desde a década de 1950, pela abordagem sociotécnica que reconhece a interação entre as pessoas (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019).

Já a saúde mental tem ganhado destaque no meio corporativo como uma forma de alerta para uma vida saudável. Para a Organização Mundial da Saúde (OMS), a saúde mental é conceituada como “um estado de bem-estar em que o indivíduo realiza suas capacidades, supera o estresse normal da vida, trabalha de forma produtiva e frutífera visando contribuir de alguma forma para sua comunidade” (BRASIL, 2024).

DESENVOLVIMENTO

Investir em cursos, assim como na qualificação e preparação dos servidores, é fundamental para melhorar a qualidade do atendimento e fortalecer a relação entre o servidor e o beneficiário. A Fundação de Previdência Social do Estado do Ceará - Cearaprev, juntamente com a Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará - EGPCE tem demonstrado um compromisso sério com a excelência no serviço público, buscando sempre oferecer um atendimento mais eficiente, humano e de qualidade junto aos seus profissionais.



Esse tipo de iniciativa não apenas beneficia os servidores, proporcionando-lhes oportunidades de desenvolvimento profissional, mas também impacta positivamente os cidadãos que dependem dos serviços prestados. Um atendimento mais qualificado e atencioso contribui para aumentar a satisfação do público e fortalecer a confiança na instituição.

No tocante ao funcionário, Mussak (2010) enfatiza que a satisfação consiste no contentamento de algo desejável que realizou. Um colaborador satisfeito está mais propenso a não faltar ao trabalho, não assumir comportamentos inadequados e a ter uma saúde melhor do que um funcionário insatisfeito.

Destacam-se algumas iniciativas que podem contribuir para manter a satisfação do funcionário:

- Estratégias de autocuidado e prevenção do Burnout;
- Importância do sono adequado e da prática regular de exercícios físicos;
- Alimentação saudável e seus impactos na saúde mental;
- Gestão do tempo e estabelecimento de limites saudáveis;
- Técnicas de relaxamento e mindfulness para redução do estresse;
- Identificação de sinais de problemas de saúde mental e onde se busca ajuda;
- Promoção de um ambiente de trabalho que valorize o bem-estar dos colaboradores.

A Cearaprev demonstra um compromisso genuíno no cuidado com seus colaboradores, reconhecendo a importância de sua saúde e bem-estar para o sucesso da organização como um todo. Espera-se que iniciativas como essa

inspirem práticas contínuas de promoção da saúde e qualidade de vida dentro da instituição.

Destaque-se que a parceria entre a Cearaprev e a Escola de Gestão Pública-EGPCE tem se manifestado na promoção de cursos de aperfeiçoamento, como por exemplo o curso de atendimento ao público realizado de forma remota e online, considerado como uma iniciativa louvável. Esse tipo de curso é essencial para melhorar a qualidade do serviço público, pois visa aprimorar as habilidades dos profissionais no atendimento aos beneficiários.

Ao oferecer cursos de atendimento ao público, a Cearaprev e a EGPCE demonstram um compromisso com a excelência no serviço público, reconhecendo a importância de uma relação positiva entre os servidores e os beneficiários. Um atendimento eficaz pode não apenas melhorar a satisfação do cliente, mas também contribuir para uma maior eficiência e transparência na administração pública.

Investir na qualificação e preparação dos servidores é fundamental para melhorar a qualidade do atendimento e fortalecer a relação entre o servidor e o beneficiário. Ao oferecer cursos para as Instituições, a EGPCE está demonstrando um compromisso sério com a excelência no serviço público, buscando sempre oferecer um atendimento mais eficiente, humano e de qualidade.

Esse tipo de iniciativa não apenas beneficia os servidores, proporcionando-lhes oportunidades de desenvolvimento profissional, mas também impacta positivamente nos cidadãos que dependem dos serviços prestados. Um atendimento mais qualificado e atencioso contribui para

aumentar a satisfação do público e fortalecer a confiança na instituição.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Conceitos

A qualidade de vida no serviço público é um conceito amplo que envolve diversos aspectos, como

- Saúde física e mental: os servidores precisam ter acesso a cuidados médicos e psicológicos de qualidade, além de ter condições de praticar atividades físicas e manter uma alimentação saudável;
- Equilíbrio entre vida pessoal e profissional: é importante que os servidores consigam conciliar suas responsabilidades profissionais com sua vida pessoal, tendo tempo para família, amigos e hobbies;
- Satisfação com o trabalho: os servidores devem se sentir valorizados e reconhecidos por seu trabalho, além de ter oportunidades de desenvolvimento profissional.

Para Dutra (2012), a valorização é hoje a questão mais delicada na gestão de pessoas e é sobre este conceito que há maior controvérsia. Analisando pelo lado da Organização, é onde se tem mais receio de experimentar novas propostas em função de implicações e riscos envolvidos em tal tema. Entretanto, a organização que oferta para a pessoa situações concretas de crescimento cria as condições para sua valorização, tanto na empresa quanto no mercado. Já pelo lado do funcionário, a valorização está muito atrelada ao desenvolvimento profissional.

O ambiente de trabalho deve ser seguro e livre de riscos físicos e psicológicos. Um ambiente de trabalho saudável concorre para a satisfação do funcionário, quando este é mentalmente desafiador, proporciona recompensas justas, condições de trabalho apoiadoras e colegas que dêem apoio (MUSSAK, 2010).

A importância da qualidade de vida

A qualidade de vida no trabalho, seja em qualquer esfera, é importante por diversos motivos, dentre os quais podemos mencionar:

- Melhora a produtividade: servidores saudáveis e felizes são mais produtivos e eficientes;
- Reduz o absenteísmo: quando os servidores estão satisfeitos com seu trabalho, há menos absenteísmo por motivos de saúde ou outros;
- Atrai e retém talentos: um ambiente de trabalho positivo e com boas condições de trabalho atrai e retém talentos;
- Melhora a qualidade dos serviços públicos: servidores motivados e bem-estar proporcionam serviços de melhor qualidade para a população.

Para Boff (2009), o ser humano é fundamentalmente um ser de cuidado mais que um ser de razão e de vontade. Cuidado é uma relação amorosa para com a realidade, com o objetivo de garantir a subsistência e criar espaço para o seu desenvolvimento.

Estratégias para melhorar a qualidade de vida no serviço público

Existem diversas estratégias que podem ser utilizadas para melhorar a qualidade de vida no serviço público, tais como:

- Implementar programas de promoção da saúde: esses programas podem incluir atividades físicas, orientação nutricional, campanhas de conscientização sobre saúde mental e outros;
- Oferecer programas de desenvolvimento profissional: tais programas podem ajudar os servidores a desenvolver suas habilidades e conhecimentos, culminando no sentimento de valorização, ou seja, sentirem-se mais valorizados;
- Melhorar o ambiente de trabalho: o ambiente de trabalho pode ser melhorado com medidas como a redução da carga de trabalho, a implementação de políticas de ergonomia e a criação de espaços de convivência;
- Promover a comunicação e o diálogo: a comunicação e o diálogo entre gestores e servidores são essenciais para identificar problemas e encontrar soluções.

Para tanto, é importante que a Gestão de Pessoas de cada órgão procure implementar ações capazes de intensificar o cuidado com a manutenção da qualidade de vida de seus funcionários.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diversas características inerentes à natureza pública diferenciam as organizações do setor público das

organizações do setor privado quando se faz uma análise do ponto de vista dos programas de QVT. Embora sejam diferentes, as necessidades dos funcionários correspondem aos mesmos anseios: participar da vida corporativa de forma colaborativa com qualidade, sentindo-se valorizado e observando o quão significativo é o seu trabalho para o atendimento às demandas que lhe são atribuídas.

Em incontáveis estudos realizados nos meios acadêmicos, Andrews (2011) relata uma constatação acerca da sensação que o funcionário experimenta por estar contribuindo para algo importante. Uma pesquisa realizada na Universidade da Pensilvânia afirmou que os funcionários públicos que acreditavam estar contribuindo para um bem maior estavam mais satisfeitos com a vida do que quaisquer outros (SHATTÉ, citado por ANDREWS, 2011).

Desta forma, é salutar que um programa de QVT seja constantemente avaliado para corrigir erros e realizar melhorias contínuas. Para tanto, a parceria com a EGPC se faz necessária e é de suma importância para propor ações que corroborem com as iniciativas da fundação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDREWS, Susan. A ciência de ser feliz. 2. ed. São Paulo. Ágora, 2011.

BOOF, Leonardo. Ethos Mundial: um consenso mínimo entre os humanos. Rio de Janeiro. Record, 2009.

BRASIL, Ministério da Saúde. Saúde de A a Z. Saúde Mental.

Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-mental> (Acesso em 28/02/2024)

BRASIL. Ministério da Economia. Cartilha Saúde Mental no Trabalho. Organização Mundial da Saúde (OMS). Saúde no Trabalho.

DUTRA, Joel. Gestão de Pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas. São Paulo. Atlas. 2012.

KLEIN, Leander. L., PEREIRA, Breno. A. D. LEMOS, Ricardo B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. Gestão Humana e Social - RAM, Revista Adm. Mackenzie 20 (3). 2019. Disponível em <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190134> (Acesso em 28/02/2024)

MUSSAK, Eugênio. Gestão humanista de pessoas: o fator humano como diferencial competitivo. Rio de Janeiro. Elsevier, 2010.



AS TECNOLOGIAS ASSISTIVAS E OS CURSOS ASSÍNCRONOS DA EGPCE: REFLEXÕES E CONTRIBUIÇÕES PARA FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS.

Amanda Danyelle Uchoa Ambrosi¹
Ana Lígia Rocha de Oliveira²
Josinelde Maria Coelho da Silva³

INTRODUÇÃO

As Tecnologias Assistivas (TA) desempenham um papel fundamental na promoção da acessibilidade e inclusão em ambientes educacionais. Com o avanço tecnológico, essas ferramentas se destacam, pois oferecem suporte e recursos para alunos com diferentes tipos de necessidades especiais, permitindo-lhes participar plenamente do processo educacional.

A Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará – EGPCE, órgão do poder executivo estadual, criada pela Lei 14.335 de 2009, é um órgão da Administração Direta, vinculada à Secretaria do Planejamento e Gestão (Seplag), que desenvolve ações de capacitação para os gestores, servidores e empregados públicos, possibilitando o desenvolvimento

1 Auxiliar Técnico – Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará
Graduanda em Análise e Desenvolvimento de Sistemas – Centro Universitário Ateneu

2 Orientadora de Célula – Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará
Pós graduanda em Gestão Pública – Instituto Sentido Único

3 Coordenação Pedagógica – Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará
Pós Graduada em Educação Inclusiva

pessoal e profissional, com o objetivo de elevar o padrão de qualidade e agilidade do serviço público no Estado do Ceará.

Por ter a missão de socializar saberes em gestão pública e de contribuir com a formação do servidor público e sociedade civil através do ensino à distância é que estamos a utilizando, inicialmente, em 03 (três) cursos assíncronos da EGPCE as Tecnologias Assistivas (TA) para possibilitar a acessibilidade e inclusão socioeducacional garantindo que todos tenham igualdade de oportunidades para se capacitarem através dos ambientes educacionais virtuais da EGPCE.

BREVE HISTÓRICO DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA (EAD) NO BRASIL

De acordo com Peters (2009) embora a Educação a Distância tenha tido seu início no século I, foi na metade do século XIX que ocorreu o apogeu da EaD em todo o mundo. Nos últimos 25 anos a EaD se desenvolveu de fato, devido a criação das Universidades Abertas e esse processo continua acelerado com o surgimento das universidades virtuais.

A Educação a Distância no Brasil tem um histórico marcado por progresso e retrocessos por não existir políticas públicas para o setor. Até a década de 70 o Brasil era um dos países que estava entre as principais nações no mundo em relação ao desenvolvimento da EaD, no entanto, a partir desse período outros países avançaram e o Brasil estagnou só progredindo no final da década de 1990 (ALVES, 2009).

DEFICIÊNCIA: BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO SÓCIO-HISTÓRICA

De acordo com a Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS) pessoas com deficiência são aquelas que apresentam impedimentos físicos, mentais, intelectuais ou sensoriais de longo prazo que, em interação com diversas barreiras, podem dificultar a participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

No Brasil, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE divulgou em 2023 os dados coletados através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD que 18,9 milhões de brasileiros apresentam algum tipo de deficiência seja sensorial, física, intelectual ou deficiências múltiplas.

No Ceará, o Painel de Informação do Cadastro Estadual da Pessoa com Deficiência disponível no site oficial da Secretaria de Saúde do Estado do Ceará (SESA) entre dezembro de 2020 e janeiro de 2024 cadastrou 121.733 pessoas com deficiência em todos os municípios cearenses. Em Fortaleza, foram cadastradas 29.334 PcD representando 1,21% do total de cadastrados no estado. Durante a consulta não identificamos como ocorreu o preenchimento deste cadastro se pela própria PcD em alguma plataforma digital ou se os números foram extraídos da base de dados da SESA.

E como poderemos oferecer aos alunos com deficiência ambientes educacionais acessíveis e inclusivos? Que

recursos podemos dispor para oportunizar o desenvolvimento de habilidades de alunos com deficiência?

TECNOLOGIA ASSISTIVA: ORIGEM E DEFINIÇÃO

A tecnologia assistiva surgiu da necessidade de se reabilitar e reinserir na sociedade militares vítimas da segunda guerra mundial que sofreram danos físicos, sensoriais e emocionais provocados nesse período.

Para Conte (2017) a tecnologia assistiva é um recurso que irá promover a ampliação de uma habilidade funcional, ou possibilitará ao indivíduo a realização de uma função que até, então, estava impedida de ser realizada por fatores fisiológicos inatos ou adquiridos em qualquer fase da vida.

De acordo com Perrenoud (2001) o fracasso das relações escolares nasce da “indiferença às diferenças”, precisamos trabalhar considerando e respeitando as deficiências e limitações das pessoas adotando novas práticas pedagógicas e sociais.

Com a convicção de que as diferenças não podem ser ignoradas é que a EGPCE tem se empenhado em criar ambientes educacionais acessíveis para os seus cursistas se apropriando cada vez mais de recursos tecnológicos/tecnologias assistivas que possam assegurar condições de acesso e aprendizado para os nossos cursistas que apresentam limitações e/ou deficiências auditivas e visuais (baixa visão) promovendo a democratização do saber.

CURSOS EAD ASSÍNCRONOS E A TECNOLOGIA ASSISTIVA

A EGPCE desenvolveu no início do ano um projeto para tornar acessível inicialmente, 03 cursos EaD assíncronos: Inteligência Emocional e Trabalho em Equipe; Gestão do Tempo e Técnica de Negociação de Conflitos. A escolha por esses títulos foi em razão da grande procura por esses títulos tanto pelos servidores públicos como pela sociedade civil e por serem temas que podem compor trilhas de aprendizagem ajudando a desenvolver competências e capacitar líderes tanto para o serviço público como para o setor privado por se tratar de cursos na modalidade EaD.

Estes novos recursos facilitaram o acesso ao conteúdo para indivíduos com deficiência auditiva, ampliando o alcance do ensino EaD. O recurso, utilizado na aulas web, “Vlibras” é resultado de uma parceria entre o Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos (MGISP), por meio da Secretaria de Governo Digital (SGD), o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC), da Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNDPD), e a Universidade Federal da Paraíba (UFPB), através do Laboratório de Aplicações de Vídeo Digital (LAVID). O “Vlibras” é um conjunto de ferramentas gratuitas e de código aberto que traduz conteúdos digitais (texto, áudio e vídeo) em português para Libras, tornando computadores, celulares e plataformas Web mais acessíveis para as pessoas surdas.

O uso do recurso da linguagem simples na comunicação tornou-se uma ferramenta indispensável para tornar

as informações mais compreensíveis e garantir acesso a todas as pessoas, utilizando-se processos linguísticos, como clareza e concisão, e a abordagem do Design, para reforçar e complementar visualmente a mensagem textual.

Essas metodologias adotadas nos cursos EaD pela Escola de Gestão Pública foram fundamentais para facilitar a compreensão textual e didática do conteúdo disponibilizado, tornando-o mais inclusivo ampliando o acesso e promovendo a igualdade de oportunidades educacionais para todos os alunos.

CONTRIBUIÇÕES DA EGPCE NA CAPACITAÇÃO DE LIDERANÇAS

A EGPCE tem se deparado com o desafio de fomentar e capacitar, em parceria com outras instituições, gestores e lideranças no setor público ressaltando o valor da diversidade e a importância da inclusão de PcD em seus setores, órgãos e secretarias do governo do estado.

Chiavenato (2014) define liderança como um fenômeno tipicamente social, pois, só ocorre em grupos e nas organizações. O papel da liderança é fundamental e os líderes precisam estar nos diversos níveis da organização. Você já foi liderado por uma pessoa com deficiência na sua organização? Na sua secretaria/órgão alguma PcD ocupa cargo de gerência?

Souza (2022) afirma que os cargos menos ocupados por PcD nas organizações são os cargos de liderança e que o número de PcD está abaixo do que é exigido pela lei de

cotas para os setores público e privado. Outro fator a ser considerado é o número reduzido de vagas disponíveis para PcD e quando são ofertados são apenas para níveis operacionais.

A EGPCE como uma escola de governo deverá continuar promovendo ações educativas para a formação do servidor público trazendo reflexões sobre as transformações sociais em curso na sociedade contemporânea, oportunizando aprendizagens com experiências, valorizando a diversidade e promovendo a inclusão social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Política de Educação Inclusiva precisa ser fortalecida com a compreensão de que incluir é conhecer as diversas possibilidades para o desenvolvimento humano criando meios e recursos para que isso ocorra dentro das especificidades e singularidades de cada sujeito.

A deficiência não pode ser vista apenas como limitações físicas, sensoriais e cognitivas, pois, inúmeras vezes é reforçada pelas dificuldades de acesso ao convívio social, educação e trabalho.

Os recursos tecnológicos devem ser dispositivos agregadores e facilitadores permitindo uma melhor convivência e interação com o outro.

Assim a EGPCE acredita que está contribuindo com a inclusão social das pessoas com deficiência a medida que oportuniza condições igualitárias a todos os cursistas de

realizarem seus cursos e de promover através de suas formações mudanças de paradigmas no que se refere à inclusão profissional de pessoas com deficiência.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, J. R. M. A história da EaD no mundo. In: LITTO, F.; FORMIGA, M. (orgs.). Educação a distância: O estado da arte. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009. Disponível em: . Acesso em: 19 fev. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração nos novos tempos: os novos horizontes em administração, 3 ed. Barueri-SP: Manole, 2014.

CONTE, E., OURIQUE, M. L. H., & BASEGIO, A. C. Tecnologia Assistiva, direitos humanos e educação inclusiva: Uma nova sensibilidade. Educação em Revista, 33, e163600. (2017).

Deficiência. Organização Mundial da Saúde. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/deficiencia>. Acesso em: 21, de fevereiro de 2024

PERRENOUD, PH. A Pedagogia na Escola das Diferenças. Fragmentos de uma sociologia do fracasso. (2001). Porto Alegre : Artmed Editora (trad. en portugais de La pédagogie à l'école des différences. Fragments d'une sociologie de l'échec. Paris : ESF, 1996, 2e éd.). Acesso em: 23 fev. 2024.

PETERS, O. A Educação a Distância em Transição: Tendências e Desafios. Trad. Leila Ferreira de Souza Mendes. São Leopoldo: Unisino

Política Estadual de Linguagem Simples em Direito Visual. Laboratório de Inovação de Dados (Íris). Disponível em: <https://irislab.ce.gov.br/lei-linguagem-simples/>. Acesso em: 20, de fevereiro de 2024.

Saúde Inclusiva - Painel de Informação do Cadastro da Pessoa com Deficiência. Integra SUS. Disponível em: <https://integrasus.saude.ce.gov.br/#/indicadores/indicadores-atencao-pessoas-deficiencia/programa-atencao-pessoas-deficiencia>. Acesso em: 21, de fevereiro de 2024.

Saúde Inclusiva | Programa de Atenção à Pessoa com Deficiência. Secretaria da Saúde do Estado do Ceará (Sesa). Disponível em: <https://digital.saude.ce.gov.br/pessoas-com-deficiencia/#/inicio>. Acesso em: 21, de fevereiro de 2024.

VLibras - Tradução automática para tornar a Web mais acessível. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/vlibras/>.

A EXPERIÊNCIA DA REDE ESTADUAL DE ESCOLAS DE GOVERNO DO CEARÁ: APRENDIZADOS E DESAFIOS

Dulce Ane Lucena¹
Lídia Lourinho²

INTRODUÇÃO

Em 2009, no mesmo ano de fundação da Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará – EGPCE, é constituído o Regimento Interno da Rede Estadual de Escolas de Governo do Estado, com o objetivo de desenvolver ações relacionadas ao aperfeiçoamento do potencial humano, promovendo a capacitação, qualificação e formação dos servidores públicos do Ceará, tornando-os aptos a enfrentar as novas exigências e paradigmas da gestão pública.

Em 2021, foi assinado o Termo de Cooperação Técnica entre 12 (doze) Escolas de Governo do Estado do Ceará, contemplando as esferas municipal, estadual e

¹ Diretora da Escola de Gestão Pública do Ceará – EGPCE. Auditora Fiscal Adjunta da Receita Estadual da SEFAZ – CE. Mestre em Administração de Empresas (Uece). Especialista em Administração pela Universidade de Coimbra e Uece Graduada em Comunicação Social pela UFC e Administração de Empresa pela Uece. Graduada em Psicologia pela FBUNI. E-mail: dulce.lucena@egp.ce.gov.br


² Diretora Acadêmica da Escola Superior do Parlamento Cearense – Unipace. Pós-doutora em Saúde Coletiva pela Universidade Estadual do Ceará (Uece). Doutora em Saúde Coletiva (Uece/UFC/Unifor). Mestre em Educação em Saúde (Unifor). Pedagoga. Fonoaudióloga. Psicopedagoga. Pesquisadora do Laboratório de Saúde nos Espaços Educacionais com foco na Educação em Saúde e na Formação em Saúde, ligado ao Doutorado em Saúde Coletiva da Universidade de Fortaleza (Unifor).

federal, sendo estas: Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará – EGPCE, Academia Estadual de Segurança Pública – Aesp, Escola Judiciária Eleitoral do Ceará – EJE, Escola de Saúde Pública do Estado do Ceará – ESP, Escola Superior de Defensoria Pública do Ceará – ESDP, Escola de Magistratura do Estado do Ceará – Esmec, Escola de Gestão Penitenciária e Formação para a Ressocialização – EGPR, Instituto Escola Superior de Contas e Gestão Pública Ministro Plácido Castelo – IPC, Instituto de Desenvolvimento de Recursos Humanos de Fortaleza – Imparh, Escola Superior do Parlamento – Unipace e Escola de Magistratura Federal do Tribunal Regional Federal da 5ª. Região, Núcleo Seccional Ceará – Esmafe.

De acordo com seu Regulamento de funcionamento, a Rede deve ser coordenada por um dos membros do grupo, que será assessorado por mais dois membros com funções de suplência da coordenação e de secretariado, em formato de rodízio, a cada dois anos.

Atualmente, a Rede de Escolas está sob a coordenação da EGPCE, estando em fase de revisão de seus atos normativos de constituição e de apreciação do ingresso de novas escolas.

De tendência não só local, como também no cenário nacional, percebe-se uma congruência na constituição das Redes de Escolas em todo o Brasil, considerando que um trabalho, em parceria e conectado, facilita oportunidades de compartilhamento de recursos, de conhecimentos e de aprendizados, o que significa a obtenção de resultados mais efetivos.



Neste sentido, em dezembro de 2023, a Escola Nacional de Administração Pública – Enap, realizou um Termo de Cooperação Técnica entre as Escolas de Governo do Brasil.

Dessa forma, fica evidente que o trabalho em rede, seja de abrangência local ou nacional, potencializa resultados e benefícios, dentre os quais podemos citar: Ampliação do escopo de atuação das escolas no tocante à quantidade de oportunidades de capacitação e público; compartilhamento de informações, experiências e competências; realização de projetos de inovação e de melhorias de processos em parceria; otimização de recursos, fortalecimento das políticas públicas e maior divulgação das ações e iniciativas realizadas dando uma maior visibilidade a atuação de cada escola e da rede.

DESENVOLVIMENTO

Como entidades organizacionais da Administração Pública, as Escolas de Governo são responsáveis pelo desenvolvimento, ampliação e aperfeiçoamento das competências técnicas e comportamentais dos agentes públicos, que devem continuamente rever, melhorar e refinar seus conhecimentos, habilidades e atitudes profissionais para contribuir com os resultados de suas instituições e satisfação do cidadão. De acordo com a Constituição Federal, em seu artigo 39, § 2º:

A União, os Estados e o Distrito Federal manterão escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados.

A Rede Estadual de Escolas de Governo do Ceará, como arranjo interorganizacional, traz como principal objetivo promover a cooperação e a articulação de ações conjuntas entre as escolas-membros, com o propósito de fomentar as ações de educação profissional dos líderes e servidores públicos do Estado, visando um melhor atendimento às demandas da sociedade.

Pode-se dizer que a Rede de Escolas do governo propõe-se a ser uma aglomeração produtiva, que por meio de relacionamentos interorganizacionais facilitam o apoio mútuo entre seus membros, reforçam a aprendizagem coletiva e geram economia de escala por meio de investimentos conjuntos.

Aglomerações produtivas que trabalham de forma colaborativa têm evidenciado ganhos aos diferentes agentes econômicos envolvidos, tornando possível benefícios para todos os entes da rede. Em consonância, Jorde e Teece (1989) destacam que tais configurações possibilitam o aumento do acesso a novos conhecimentos, as novas tecnologias e o processo de inovação.

Segundo Dacin & Reid (2008), do ponto de vista da racionalidade econômica, os atores envolvidos terão ganhos que, individualmente, não teriam, como novos conhecimentos e competências. Outros objetivos estratégicos podem ser definidos, como acesso a recursos financeiros, subsídios governamentais, empregados competentes, novas linhas de produtos e serviços, entre outros.

É neste contexto, que a Rede Estadual de Escolas de Governo do Ceará atua no processo de educação contínua

dos servidores dos seus órgãos públicos, contribuindo com uma melhor gestão de seus recursos humanos e, conseqüentemente, garantindo uma melhoria dos serviços e produtos disponibilizados à população cearense.

Na prática, as Escolas que compõem a Rede mantêm relações interorganizacionais, realizando reuniões de trabalho, onde, por meio de diálogos, exposições técnicas, compartilhamento de recursos humanos, físicos, financeiros e tecnológicos, ampliam as oportunidades de formação para seus agentes públicos, além de formatarem instrumentos normativos e políticas em conjunto. Por relações interorganizacionais entendem-se as transações, os fluxos e as ligações relativamente duradouras que ocorrem entre uma organização e uma ou mais organizações no seu ambiente (Oliver, 1990).

Como bem pontuam Leão et al. (2013, p.42), “a necessidade das empresas de fortalecer as relações interorganizacionais se faz urgente, tendo em vista o melhor aproveitamento das potencialidades oferecidas pelas ações coletivas”.

Não obstante o compartilhamento de recursos, que gera uma otimização dos custos e um melhor aproveitamento dos recursos, a rede proporciona, aos seus representantes, oportunidades de benchmarking e de aprendizado, que contemplam desde temas técnicos e operacionais a estratégicos e de grande impacto.

Um momento crucial

Em abril de 2023, sob uma nova direção, a EGPC assumindo seu papel de coordenação da Rede Estadual de Escolas de Governo realizou a primeira reunião do exercício visando o conhecimento mútuo dos membros participantes (considerando que houve alterações em suas representações) e a definição de sua forma de funcionar, com regras acatadas por seus componentes.

A EGPC, enquanto órgão coordenador, sugeriu que as reuniões tivessem um caráter itinerante, sendo que cada reunião fosse sediada por uma Escola, a fim de pudessem ser conhecidas as instalações físicas de cada Escola-Membro.

O grupo passou a se reunir em ambientes próprios de cada Escola, a cada dois meses e assim além da EGPC, também o Imparh e a Unipace sediaram as reuniões do grupo.

As duas escolas, se candidataram voluntariamente para realizar in loco as reuniões da Rede e em cada uma destas instituições, os representantes das Escolas fizeram um tour de visita para conhecer as instalações físicas da Escola anfitriã.


As escolas que sediaram as reuniões também apresentaram suas estruturas e identidades organizacionais: missão, visão e valores. Isso contribuiu para fortalecer o conhecimento entre as Escolas, tanto em relação aos seus recursos, como suas formas de atuação, histórias, produtos e serviços, quanto ao público-alvo.

As duas primeiras reuniões contaram com um trabalho de uma consultoria externa da empresa SERH, que realizou um trabalho sem custo para um melhor nivelamento de conceitos pertinentes às atividades de execução das escolas, entre estes: Educação a Distância, Docência, Acompanhamento Pedagógico, Instrumentos de Avaliação, Instrumentos Normativos e Ferramentas de Metodologias Interativas.

As reuniões entre os representantes da Rede também se constituíram em espaços de interação e de questionamentos quanto a melhor forma de atuação das Escolas, proporcionando a disponibilidade também dos canais de comunicação, o que significou que cada instituição facilitou a divulgação de eventos, cursos, campanhas e projetos realizados pelas escolas parceiras, corroborando com os seus resultados.

Foi elaborado pela equipe EGPC um instrumento para mapear tanto os recursos físicos (número e capacidade de salas de aula, laboratórios, estúdios, auditório, áreas de convivência e espaços para atividades lúdicas e de campo), bem como os recursos de formação (número de cursos e plataformas EaD), humanos (coordenadores pedagógicos, recepcionistas, cerimonialistas, profissionais da comunicação), por meio de cada Escola e que pudessem ser disponibilizados para a Rede.

A partir do mapeamento realizado, nasce o primeiro produto do grupo: O Espaço é Nosso. Dessa forma, cada escola participante da Rede disponibiliza e acessa recursos humanos e materiais das outras escolas, podendo propor inclusive parcerias e iniciativas conjuntas.



A EGPCE também implementou na sua página institucional um espaço para abrigar todas as informações inerentes à Rede de Escolas, para facilitar a comunicação entre os seus membros, o acesso à informação gerada pelo grupo e fomentar a parceria, além de proporcionar uma maior transparência de suas ações.

Na segunda reunião presencial da Rede, foi estabelecido que a cada reunião seria escolhido um tema de interesse, que se constitui um desafio para as Escolas, a fim de que o grupo discuta sobre o assunto e encontre possíveis campos de solução. Nasceu assim um segundo produto da Rede: O Garimpo de Soluções.

Neste sentido, ficou claro o quanto o trabalho em Rede pode contribuir para a construção de estratégias efetivas para a solução de problemas e limitações, que são comuns a todas as Escolas, potencializando o aprendizado do grupo.

O grupo elegeu o tema Evasão dos Cursos de EaD, como um tema de interesse para discussão, a fim de encontrar estratégias viáveis para reduzir este índice que é considerado de grande desafio por todas as Escolas da Rede.

Destaca-se que, na terceira reunião da Rede, realizada na Sede da Unipace, foi trabalhado o tema da evasão nas ações de educação à distância, suas consequências, normativos e estratégias, que contribuem para a sua redução.

A evasão na educação corporativa

A evasão na educação corporativa representa um desafio significativo para as organizações que investem em programas de desenvolvimento de funcionários. Com o objetivo de abordar as causas subjacentes, os impactos e as estratégias de mitigação da evasão na educação corporativa, a Rede de Escola trouxe este tema para discussão e troca de informações e conhecimentos.

A análise detalhada desses aspectos oferece insights valiosos para empresas que buscam maximizar o retorno sobre seus investimentos em desenvolvimento de talentos (Cobucci et al, 2013; Monetzano et al, 2019).

A educação corporativa desempenha um papel fundamental no desenvolvimento de habilidades e competências dos colaboradores, promovendo o crescimento individual e organizacional. No entanto, a evasão nesses programas representa um desafio significativo, comprometendo os investimentos em desenvolvimento de talentos e minando os esforços para manter uma força de trabalho qualificada e engajada.

Sobre as causas, podemos afirmar que a evasão na educação corporativa pode ser atribuída a uma variedade de fatores, incluindo falta de engajamento, barreiras de acesso, inadequação do conteúdo, falta de suporte e acompanhamento, entre outros. A falta de relevância percebida do programa em relação às necessidades individuais dos funcionários é uma das principais razões para a evasão. Além disso, a sobrecarga de trabalho e a falta de tempo são

frequentemente citadas como obstáculos para a participação contínua nos programas de desenvolvimento (Abbad & Mourão, 2012).

Portanto, a evasão na educação corporativa tem consequências negativas tanto para os funcionários quanto para as organizações. Para os funcionários, a falta de participação em programas de desenvolvimento pode limitar suas oportunidades de crescimento profissional e progressão na carreira. Para as organizações, a evasão representa um desperdício de recursos financeiros e de tempo investidos na capacitação de funcionários, além de contribuir para a perda de talentos e a falta de alinhamento entre as habilidades dos colaboradores e as necessidades organizacionais (Braga, Mitozo e Trada, 2016).

Diante do que foi apontando, existem estratégias para mitigar a evasão na educação corporativa que podem ser adotadas pelas organizações. Primeiramente, é essencial alinhar os programas de desenvolvimento às necessidades individuais dos funcionários, garantindo que o conteúdo seja relevante e aplicável ao contexto do trabalho. Além disso, é importante fornecer suporte e acompanhamento contínuos aos participantes, oferecendo orientação e recursos para ajudá-los a superar quaisquer desafios que possam surgir durante o programa.

Estratégias de flexibilidade, como oferecer opções de aprendizagem online e horários flexíveis, também podem aumentar a acessibilidade e a participação nos programas de desenvolvimento (Braga, Mitozo e Trada, 2016; Montezano & Silva, 2018).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A importância de um trabalho em rede, com parcerias sólidas e estratégias de ações compartilhadas, que viabilizem a utilização conjunta de recursos e tornem os resultados alcançados mais efetivos, deixa evidente o quanto a Rede de Escolas de Governo favorece de forma quantitativa e qualitativa os produtos e serviços ofertados aos servidores públicos e à sociedade.

Quando escolas de governo pensam, planejam e realizam projetos e iniciativas juntas, acabam por também expandir as oportunidades de participação para os seus públicos-alvo, além de potencializarem o aprendizado coletivo.

Esse artigo contribui para exemplificar como essas escolas podem aprender umas com as outras, a partir do compartilhamento de conhecimentos e recursos, da troca de experiência, da construção conjunta de estratégias que viabilizem soluções para situações que são comuns e desafiadoras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abbad, G., & Mourão, L. (2012). Avaliação de necessidades de TD&E: proposição de um novo modelo. *Revista de Administração da Mackenzie*, 13 (6), 107-137.

Braga, Sérgio Soares; Mitozo, Isabela Batista; *As funções educativas dos e-parlamentos: uma Análise longitudinal do caso brasileiro* Sérgio Soares Braga; Isabele Batista Mitozo;

Trada, Julia. Cadernos de Pesquisa v.46 n.162 p.1192-1215 out./dez. 2016

Cobucci, G., Coelho Junior, F. A., & Faiad, C. (2013). Mapeamento de competências administrativas e de gestão em uma fábrica de softwares no Distrito Federal. *Aletheia*, 42, 106-121.

Dacin, T.; Reid, D. Ring, P.S. Alliances and joint ventures: the role of partner selection from an embeddedness perspective. In: CROPPER, S. e al. (Ed.). *Inter-Organizational Relations*. Oxford: Oxford University Press, 2008

Jorde, T.M.; Teece, D.J. Competition and cooperation: striking the right balance. *Business & Public Policy*, spring 1989

Montezano, L., & Silva, B. M. (2018). Implementação da gestão por competência na justiça eleitoral. *ANAIS do Encontro de Administração de Justiça – ENAJUS*, 24 e 25 de abril, Brasília – DF.

Oliver, C. Determinants of interorganizational relationships: Integration and future directions. *Academy of Management Review*, v. 15, n. 2, p. 241-265, 1990.

Ramos, V. de A. P. (2002). Educação corporativa: o papel do conhecimento e do desenvolvimento humano no âmbito empresarial. *Quaestio – Revista de Estudos em Educação*, Sorocaba, SP, 4(2).

A IMPORTÂNCIA DA ESCOLA DE GESTÃO PÚBLICA DO ESTADO DO CEARÁ NO FORTALECIMENTO DAS LIDERANÇAS DAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DA REDE ESTADUAL

João Paulo de Sousa Pio¹

INTRODUÇÃO

A Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará, doravante chamada de EGPCE, tem desempenhado um papel fundamental no fortalecimento das lideranças das instituições públicas da rede estadual do Ceará. Como um centro de excelência dedicado ao aprimoramento contínuo dos profissionais que atuam na gestão pública, a EGPCE oferece programas e capacitações que visam desenvolver competências essenciais para o efetivo desempenho das funções administrativas no contexto do serviço público. Neste artigo, exploramos a importância da EGPCE como um catalisador para o aprimoramento das lideranças, destacando seu papel na promoção da eficiência, transparência e qualidade na administração pública do Estado do Ceará.

¹ SEDUC – Secretaria de Educação do Estado do Ceará; Diretor Escolar da EEMTI Tabelião José Pinto Quezado; Mestre em Gestão e Avaliação da Educação Pública – UFJF

LIDERANÇA E FORMAÇÃO CONTÍNUA

De acordo com dicionários de Língua Portuguesa (em especial, HOUAISS, 2001), líder é a pessoa que possui autoridade e que exerce algum tipo de influência tanto no comportamento como na maneira de pensar do outro. Liderança é, portanto, equivalente a autoridade e envolve o exercício de um poder legitimado pelos seguidores, reconhecido como coeso, representativo e colaborativo. O líder promove um ambiente em que as pessoas se sintam respeitadas, demonstrando empatia ao considerar suas necessidades e desafios. A liderança está mais relacionada à orientação e à direção do que ao comando autoritário, características típicas da ideia de chefia.

Conforme ressalta Chiavenato (2000, p. 107), “liderança é a influência interpessoal exercida numa situação e dirigida por meios do processo da comunicação humana para a consecução de um determinado objetivo”. Além disso, faz-se necessário enfatizar que a liderança não é um atributo inerente de cada um, embora a personalidade tenha influência direta no tipo de liderança que se exerce.

Nesse sentido, vale destacar também que a liderança é precedida pela autoridade e não deve ser confundida com autoritarismo, já que este pressupõe o uso do poder ilegítimo, da coação e do medo. Na obra *Entre o passado e o futuro*, Arendt (2014) discorre sobre o conceito de autoridade, enfatizando suas principais características. Para a autora:

Visto que a autoridade sempre exige obediência, ela é comumente confundida com alguma forma de poder ou violência.

Contudo, a autoridade exclui a utilização de meios externos de coerção. Onde a força é usada, a autoridade em si mesma fracassou (Arendt, 2014, p. 129).

Para Maximiano (2017), a liderança corresponde a um conjunto de aptidões que podem vir a se transformar em competências profissionais a partir das motivações, das experiências e do tipo de preparação de cada um, e é imprescindível ter senso de identidade pessoal para exercê-la. Desta forma, entendemos que as pessoas dispostas a serem líderes devem se identificar como tais, tendo automotivação e senso de responsabilidade para ocupar tais funções.

Uma boa liderança em uma instituição pública é, portanto, fundamental para garantir o sucesso e a eficácia de suas operações. Líderes competentes têm o poder de inspirar e motivar suas equipes, promover uma cultura de excelência e comprometimento, e garantir que os objetivos organizacionais sejam alcançados de maneira eficiente. Além disso, uma liderança sólida é essencial para orientar a instituição na direção certa, adaptando-se às mudanças do ambiente político, social e econômico, e tomando decisões estratégicas que promovam o bem-estar da comunidade atendida.


Uma liderança forte também contribui para a eficiência operacional, o uso eficaz dos recursos públicos e a promoção da inovação e da qualidade dos serviços prestados. Ao estabelecerem metas claras, incentivarem o desenvolvimento profissional de sua equipe e promoverem uma cultura de aprendizado contínuo, os líderes públicos podem criar um ambiente de trabalho positivo e produtivo, onde

todos se sintam valorizados e engajados em alcançar os objetivos comuns da instituição.

Para o desenvolvimento de todas essas características, a formação é um pilar fundamental na constituição de boas lideranças, tanto no setor público quanto no privado. Através de programas de capacitação e educação continuada, os indivíduos desenvolvem habilidades essenciais para exercerem papéis de liderança de forma eficaz. Essas formações são importantes pois evitam a estagnação profissional. Conforme Robbins (2010) alega, funcionários competentes não permanecem competentes para sempre: as habilidades se deterioram e podem se tornar obsoletas; novas habilidades, conseqüentemente, precisam ser aprendidas. É por isso que as organizações investem, todos os anos, bilhões de reais em treinamentos formais.

Uma liderança bem formada é capaz de inspirar e motivar sua equipe, estabelecer metas claras e tomar decisões éticas e fundamentadas. Além disso, a formação proporciona uma base sólida para lidar com os desafios e as complexidades do ambiente organizacional, preparando os líderes para enfrentarem situações adversas com resiliência e criatividade.

Ao investir na formação de líderes, as organizações garantem um ambiente de trabalho mais produtivo, colaborativo e inovador. Ademais, contribuem para o desenvolvimento de uma cultura organizacional que valoriza o aprendizado contínuo e o desenvolvimento pessoal e profissional de seus membros. A formação é, por conseguinte, essencial para o crescimento e o sucesso tanto das lideranças quanto das organizações que elas representam.



Nesse sentido, a Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará (EGPCE) desempenha um papel crucial na formação de lideranças nas instituições públicas do estado. Por meio de programas de capacitação e educação continuada, a EGPCE proporciona aos profissionais da gestão pública as ferramentas necessárias para se tornarem líderes competentes e éticos.

EGPCE: PREPARANDO LIDERANÇAS NO CEARÁ

Com uma abordagem holística, a EGPCE oferece não apenas conhecimentos técnicos, mas também promove o desenvolvimento de habilidades interpessoais, como comunicação, trabalho em equipe e resolução de conflitos. Essa formação abrangente capacita os líderes a inspirarem suas equipes, estabelecerem metas claras e tomarem decisões fundamentadas em prol do interesse público.

A EGPCE atua tanto buscando o treinamento quanto o desenvolvimento dessas lideranças espalhadas pelo Ceará, isto é, foca no aprimoramento das pessoas em seus cargos atuais, mas também disponibiliza formações que possibilitam o crescimento de seus formandos. A fim de um melhor entendimento das diferenças entre treinamento e desenvolvimento, Chiavenato (2010, p. 295) destaca:

[...] o treinamento é orientado para o presente, focalizando o cargo atual e buscando melhorar as habilidades e capacidades relacionadas com o desempenho imediato do cargo. O desenvolvimento de pessoas focaliza geralmente os cargos a serem ocupados futuramente na organização e as novas habilidades e capacidades que serão requeridas. Mas ambos, treinamento e desenvolvimento (T&D), constituem processos de aprendizagem.

Além disso, a EGPCE atua como um espaço de troca de experiências e boas práticas entre os profissionais da gestão pública, proporcionando oportunidades para o networking e o aprendizado colaborativo. Isso permite que os líderes compartilhem conhecimentos e se inspirem mutuamente, contribuindo para o fortalecimento da comunidade de gestores públicos no estado do Ceará. Essa tarefa exercida pela Escola é fundamental no desenvolvimento coletivo dessas lideranças.

Através de parcerias com instituições de ensino e órgãos governamentais, a EGPCE também promove a atualização constante de seus programas de formação, garantindo que estejam alinhados com as demandas e os desafios contemporâneos da gestão pública. Dessa forma, a Escola se mantém relevante e eficaz na preparação dos líderes para enfrentarem os complexos desafios que o cargo apresenta.

Ao investir na formação de lideranças, a EGPCE contribui significativamente para o fortalecimento das instituições públicas do estado do Ceará, promovendo uma gestão mais eficiente, transparente e comprometida com o bem-estar da sociedade. Em última análise, o trabalho da EGPCE é essencial para o desenvolvimento sustentável e o progresso do estado, por meio da capacitação de líderes preparados para enfrentarem os desafios do serviço público com excelência e responsabilidade.

CONCLUSÃO

Em suma, a Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará desempenha um papel indispensável na formação e no aprimoramento contínuo das lideranças públicas. Ao investir na capacitação dos profissionais e promover uma cultura de aprendizado constante, a EGPC não apenas fortalece as instituições públicas, mas também contribui para o progresso e o bem-estar da sociedade cearense. Seu compromisso com a excelência e a ética na gestão pública é essencial para um futuro mais promissor e sustentável para o estado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARENDR, H. Entre o passado e o futuro. 7. ed. São Paulo: Perspectiva S/A, 2014.

CHIAVENATO, I. Introdução à teoria geral da administração. 2. ed. compacta. Rio de Janeiro:Campus, 2000.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. 579 p.

HOUAISS, A. Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

MAXIMIANO, A. C. A. Administração de projetos: como transformar ideias em resultados. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro. 14^a. ed. São Paulo: Pearson, 2010. 633 p. ISBN 978-85-7605-569-3.



PLANEJAR PARA EXECUTAR: O PLANEJAMENTO COMO ESTRATÉGIA DE AFIRMAÇÃO DO CEARÁ PELA EQUIDADE RACIAL

Maria Zelma de Araújo Madeira¹
Tainara Alexandre Lopes²
Lucas Mateus Sobrinho de Lima³

INTRODUÇÃO

O presente artigo objetiva trazer reflexões acerca das categorias de Planejamento Estratégico, Questão Racial, Política Social e Política de Estado. Para tanto, utilizamos como ponto de partida uma atividade realizada com as gestoras e com a equipe que compõe a Secretaria

¹ Possui Graduação em Serviço Social pela Universidade Federal do Piauí (1991), Mestrado em Sociologia (1998) e Doutorado em Sociologia (2009), ambos pela Universidade Federal do Ceará. Professora do Curso de Serviço Social e do Mestrado Acadêmico em Serviço Social, Trabalho e Questão Social (MASS) da Universidade Estadual do Ceará. Fundadora e coordenadora do Laboratório de Afro brasilidade, gênero e família (NUAFRO/UECE). Líder do Grupo de Pesquisa Relações Etnico-raciais: cultura e sociedade (UECE). Foi Coordenadora Estadual de Políticas Públicas para a Promoção da Igualdade Racial do Ceará (CEPPIR) (2015-2020), cuja atuação como idealizadora da Campanha Ceará Sem Racismo, Respeite minha história, Respeite minha diversidade, lhe garantiu o Prêmio Inovare 2020, na categoria Justiça e Cidadania. Esteve à frente da Assessoria Especial de Acolhimento aos Movimentos Sociais (ASEMOV), pasta ligada a Casa Civil do Governo do Estado do Ceará (2020-2022). É Secretária Estadual de Igualdade Racial do Ceará (2022-atual). Atua nos seguintes temas: Família, Gênero, Relações étnico-raciais, Política Sociais, Gestão de políticas públicas (Igualdade Racial e Participação Social), Assistência Social, Cultura e Religiões de matriz africana.

² Possui graduação em Serviço Social (2019) e mestrado em Serviço Social, Trabalho e Questão Social (2022), ambos pela Universidade Estadual do Ceará (UECE). É pesquisadora do Centro de Estudos do Trabalho e Ontologia do Ser Social (CETROS). Integrou a equipe técnica da Assessoria Especial de Acolhimento aos Movimentos Sociais (ASEMOV), órgão ligado à Casa Civil do Governo do Estado do Ceará (2022). Atualmente, trabalha como Coordenadora Administrativo-Financeira (COAFI) na Secretaria da Igualdade Racial (SEIR) do Ceará. Ênfase em estudos nos seguintes temas: Educação Superior, Trabalho, Desenvolvimento Econômico, Questão Social e Formação Profissional. tainaraalexandre2@gmail.com

³ Graduando no Bacharelado Interdisciplinar em Humanidades pela Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB). Assessor Técnico na Secretaria da Igualdade Racial (SEIR) do Ceará. Experiência na área de Educação, com ênfase em Educação em Periferias Urbanas, política públicas de promoção da igualdade racial e assessoramento em setores públicos governamentais.

da Igualdade Racial (SEIR) do Ceará⁴. A iniciativa foi promovida pela Casa Civil em parceria com a Escola de Gestão Pública (EGP), nos dias 4, 5, 6 e 11 de setembro de 2023.

Tendo como subsídio inicial o Canvas do Modelo de Negócio⁵ (segmento de clientes, proposta de valor, canais, relacionamento com o cliente, fontes de receita, recursos-chave, atividades-chave, parceria-chave e estrutura de custo), a SEIR pôde construir coletivamente três elementos centrais para um planejamento que intenciona ter uma base com princípios norteadores: 1) Missão - Promover a igualdade racial com reconhecimento étnico, justiça e desenvolvimento inclusivo para a população negra, quilombola, povos de terreiro e ciganos no Ceará; 2) Visão - Ser referência nas políticas públicas de desenvolvimento econômico, social, cultural e ambiental na promoção dos direitos étnico-raciais; 3) Valores - Reparação histórica étnico-racial, pertencimento e reconhecimento étnico-racial, ética e transparência, articulação transversal, compromisso com o combate ao racismo, democracia, sustentabilidade,

4 Criada pela Lei nº 18.310, de 17 de fevereiro de 2023, e estruturada de acordo com o Decreto nº 35.342, de 14 de março de 2023, que dispõe sobre a estrutura organizacional e os cargos de provimento em comissão da referida secretaria. Dentre as competências do órgão, se destacam: Assessorar o Chefe do Executivo na formulação de políticas públicas para a promoção da igualdade racial mediante atuação articulada com órgãos públicos municipais, estaduais e federal; Executar políticas destinadas à promoção da igualdade racial, promovendo ações afirmativas de combate e superação do racismo; Promover políticas para a proteção e o fortalecimento dos povos de comunidades tradicionais de matriz africana e povos de terreiro, ciganos e quilombolas; Elaborar projetos e programas que promovam a construção de uma sociedade mais justa, apresentando propostas que assegurem a igualdade de condições, a justiça social e a valorização da diversidade étnico-racial; Articular parcerias com organismos nacionais e internacionais, públicos e privados, destinado à implementação da promoção da igualdade racial e étnica, de ações afirmativas, combate e superação do racismo; Coordenar e monitorar a implementação de políticas Intersetoriais e transversais de igualdade racial, ações afirmativas, combate e superação do racismo; Exercer outras atividades necessárias ao cumprimento de suas finalidades, nos termos do regulamento.

5 O Modelo Canvas, Business Model Canvas ou Quadro de Modelo de Negócios é uma ferramenta criada para aprimorar o planejamento desenvolvido pelo suíço Alexander Osterwalder. A partir de um mapa visual com nove blocos é possível visualizar os elementos primordiais que fazem parte de uma empresa/negócio, contribuindo, assim, para uma visão com totalidade do objeto e auxiliando na compressão, comunicação e inovação daquele empreendimento, conforme a teoria de Osterwalder (2011).

inovação e transformação, respeito às diversidades, respeito à ancestralidade, compromisso com as territorialidades e compromisso com a ciência.

Essa tríade – missão, visão e valores – deram o start para a consolidação de um planejamento que foi estratégico para o desenvolvimento de um conjunto de ações que a SEIR viria a priorizar no ano de 2024, entendendo o quão importante é demarcar essa pauta enquanto uma política social de relevância e que deve está no bojo de um política estruturante de Estado, para que a mesma não esteja a mercê apenas de uma agenda governamental que pode ter ou não uma longevidade e, portanto, à dependência da sensibilidade do governante em exercício. É em meio a essas articulações categóricas que o(as) autor(as) se propõem a trazerem, mesmo que brevemente, as ideias que se seguem.

DESENVOLVIMENTO

A forma como o capitalismo se desenvolveu no interior dos países do globo não se deu de maneira homogênea. Nações como a Inglaterra e França desenvolveram suas capacidades produtivas e alcançaram um estágio avançado do capitalismo – o industrial - muito mais rápido do que as nações da América Latina que somente conseguiram adentrar a essa fase do modo de produção capitalista no pós segunda guerra mundial (1939-1945). Essa distinção temporal de desenvolvimento se deve a dinâmica que prevaleceu por séculos das pátrias imperialistas que enriqueceram e se expandiram graças a expropriação das riquezas naturais dos

territórios colonizados e a exploração dos povos originários que aqui residiam, além da escravização de nativos do continente africano.

Nesse cenário, se constituiu uma relação de dependência das colônias em relação ao império, fato que determinou sobremaneira que Estados Nacionais como o Brasil, mesmo depois de proclamada a sua Independência (1822) e alçado o estágio de industrialização, se modernizassem mantendo resquícios de seu passado atrasado, numa verdadeira modernização conservadora, como bem afirmou o saudoso Chico de Oliveira (2015). Um desses vestígios fora o lugar ocupado pela população negra na sociedade. Ora, a Independência Brasileira não significou a liberdade dos escravizados, visto que a abolição da escravidão em termos jurídicos – é importante ressaltar! - viria ocorrer somente 60 anos depois, em 1888. Acontece que mesmo com a assinatura da Lei nº 3.353 naquele 13 de maio – a chamada Lei Áurea – as pessoas advindas de África e seus descendentes continuaram sendo escravizadas em algumas províncias.

Quando o regime escravocrata de fato passou a ser proibido, essa população não conseguiu se inserir no mercado de trabalho de maneira plena, sendo alvo sistemático do racismo institucional e estrutural (ALMEIDA, 2019), por exemplo. A realidade que se viu foi a dificuldade no ingresso ao mercado de trabalho formal e a inexistência de acesso às políticas sociais que os incluísse no rol da nascente classe assalariada de trabalhadores. O que se assistiu foi a exclusão – mais uma vez! - dos negros(as) à condição de classe laboriosa e, conseqüente, negação a direitos básicos essenciais para uma vida digna (alimentação, moradia,

saneamento básico, educação e saúde), restando-lhes o lugar de escória e, portanto, de classe perigosa à ordem societária. (GONÇALVES, 2018).

Essas condições, no entanto, ganham novas roupagens quando reivindicações históricas dos movimentos negros passam a ocupar espaço com políticas sociais de promoção da igualdade racial e com transversalidade em relação a outras pautas. É, em meio a esse contexto, que a SEIR enxergou no Planejamento uma estratégia acertada para guiá-la no seu propósito de garantir justiça e segurança pública, fortalecer o potencial produtivo dos afroempreendedores e reforçar a importância de um Ceará que garanta políticas de ações afirmativas que venham na direção de reparar a histórica exclusão e subalternidade a que a população negra fora submetida. O intuito é assegurar que esses sujeitos tenham reconhecimento étnico-racial por parte da máquina estatal e participação efetivada, mas sem perder do horizonte a relevância do planejar enquanto peça fundamental para a execução de uma política verdadeiramente social e racial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, ficou evidente o quão necessário é o debate da pauta apresentada dentro do Estado. A argumentação central que se apresenta para discussões a serem feitas na ordem do dia é que a sua implementação e expansão deve contar com a destinação de recursos financeiros proporcionais a realização de ações – prioritárias! – que deem sustentabilidade a longo prazo a pasta da igualdade racial no Ceará no mesmo patamar das áreas

de Saúde, Educação e Segurança Pública⁶. Um passo significativo já foi dado com o acordo de cooperação firmado entre o Estado cearense e a Fundação Tide Setubal para a elaboração de um Orçamento Sensível a Gênero e Raça (OSGR). É preciso avançar, todavia, já que o orçamento não pode ser visualizado apenas como peça exclusivamente técnica, mas sim política (MARUCI, 2023)! Na mesma conta em que a promoção da igualdade racial não pode ser lida como algo no campo da sensibilidade do governo e, portanto, pela “conta e risco” da conjuntura favorável. Por isso, convidamos os caros leitores(as) à reflexão do necessário caminho desta área rumo a uma Política de Estado, logo, uma Política Estrutural.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Silvio. Racismo estrutural. São Paulo: Jandaíra, 2019.

CEARÁ. Lei n.º 18.310, de 17 de fevereiro de 2023. Altera a Lei n.º 16.710, de 21 de Dezembro de 2018, que dispõe sobre o modelo de gestão do poder executivo e sobre a estrutura da administração estadual, e a Lei n.º 16.880, de 23 de maio de 2019. Diário Oficial do Estado, série 3, ano XV, n.º 035, Fortaleza, 17/02/2023.

CEARÁ. Decreto n.º 35.342, de 14 de março de 2023. Dispõe sobre a estrutura organizacional e os cargos de provimento em comissão da Secretaria da Igualdade Racial

⁶ Conforme orçamento disposto na Lei Orçamentária Anual (LOA) do Ceará para 2024, os órgãos de Saúde, Educação e Segurança Pública ocupam o rank das áreas com maior montante de recursos no Estado, respectivamente.

(SEIR). Diário Oficial do Estado, série 3, ano XV, n.º 050, Fortaleza, 14/03/2023.

CEARÁ. Lei Orçamentária 2024. Disponível em: <https://www.seplag.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/14/2024/01/LOA-2024-Volume-I.pdf>. Acesso em: 16 de fev. 2024.

GONÇALVES, Renata. Quando a questão racial é o nó da questão social. Revista Katálysis, vol. 21, n. 3, set-dez, 2018, p. 514-522.

MARUCI, Hannah. Orçamento público como peça política. In: Fundação Tide Setubal (org.). Orçamentos sensíveis a gênero e raça: um guia prático para Estados e Municípios. São Paulo: s/e, 2023. Cap.1, p. 05-27.

OLIVEIRA, Chico de. Crítica à razão dualista: o ornitorrinco. São Paulo: Boitempo, 2015.

OSTERWALDER, Alexander. Business Model Generation: Inovação em Modelo de Negócios. Rio de Janeiro: Editora Alta Books, 2011.

A INFLUÊNCIA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

José Wilton Bessa Macêdo Sá ¹

INTRODUÇÃO

O planejamento estratégico é essencial para o sucesso de qualquer organização, incluindo órgãos públicos, pois fornece uma direção clara e objetivos a serem alcançados. O Governo do Estado do Ceará, em 2023, criou algumas Secretarias Estaduais na sua estrutura governamental, onde a Casa Civil do Estado do Ceará ficou encarregada de conduzir o desenvolvimento dos Planejamentos Estratégicos dessas novas Secretarias. Com esse desafio, a Casa Civil acionou a Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará – EGPCE, estabelecendo uma parceria, para que apoiasse no desenvolvimento dos Planejamentos Estratégicos, ainda no 2º semestre de 2023.

A EGPCE estruturou um curso no formato de curso prático, denominado “Oficina de Planejamento Estratégico”, com carga horária de 20h. Dessa forma, foi definido um calendário para execução desses Planejamentos Estratégicos, com o desafio de tornar o mais objetivo possível a construção

¹ Auditor Fiscal Assistente da Receita Estadual, Secretaria da Fazenda do Estado do Ceará e mestre em Administração de Empresas.

dos Planos de tal forma que, ao final das 20h, a maior parte dos Planos de Ação dos Projetos Estratégicos estivessem construídos.

De forma prática, tivemos que desenvolver um modelo de construção de Planejamento Estratégico, considerando os desafios apresentados como tempo de construção e equipe diminuta, muitas vezes com pouco conhecimento sobre o funcionamento da administração pública.

Para tanto, foi definida uma metodologia de desenvolvimento do Planejamento Estratégico, contemplando as principais informações sobre ele, porém foi inserida a utilização da Inteligência Artificial ChatGpt 4.0 para potencializar e otimizar os momentos de brainstorming dos cenários SWOT e TOWS e também para a identificação de possíveis estratégias. Assim, essas informações permitiram que as discussões pudessem ser baseadas não apenas nas propostas dos participantes das Oficinas, mas também em sugestões baseadas em pesquisas realizadas pela IA, o que permitiu uma maior celeridade na construção desses Planejamentos. O resultado dessa parceria entre a Casa Civil do Estado do Ceará e a Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará foi a realização de 10 Oficinas de Planejamento Estratégico em 05 (cinco) meses, gerando um total de 110 Objetivos Estratégicos e 225 Planos Estratégicos.

A IMPORTÂNCIA DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O planejamento estratégico na administração pública desempenha um papel crucial na promoção do


desenvolvimento sustentável, na melhoria da prestação de serviços e no fortalecimento da governança e da transparência e oferece um caminho para que os órgãos públicos alinhem suas missões e visões com as necessidades e expectativas da população, estabelecendo metas claras e objetivos mensuráveis.

O ambiente dinâmico em que os órgãos públicos operam, caracterizado por rápidas mudanças tecnológicas, políticas, econômicas e sociais, exige uma capacidade contínua de adaptação e resposta. O planejamento estratégico permite que os órgãos públicos se antecipem a essas mudanças, identificando oportunidades e desafios futuros e desenvolvendo estratégias proativas para abordá-los. A implementação de um planejamento estratégico eficaz promove uma cultura de foco em resultados, incentivando os órgãos públicos a otimizar recursos, melhorar processos internos e aumentar a eficiência operacional.

O planejamento estratégico permite que os órgãos públicos alinhem suas atividades e projetos com as políticas públicas estaduais e nacionais e com os objetivos de desenvolvimento sustentável. Isso é crucial para garantir que os esforços individuais dos órgãos públicos contribuam para os objetivos mais amplos de desenvolvimento econômico, social e ambiental do estado e do país.

MATRIZ SWOT E MATRIZ TOWS

A Análise SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats - Forças, Fraquezas, Oportunidades, Ameaças) e a Análise TOWS são ferramentas estratégicas



fundamentais utilizadas para avaliar a posição atual e o potencial futuro de uma organização, seja ela do setor privado ou público. Embora ambas estejam interligadas e frequentemente usadas em conjunto, elas têm focos distintos que podem contribuir significativamente para o planejamento estratégico na administração pública.

O principal objetivo da Análise SWOT é permitir que os gestores públicos compreendam tanto o ambiente interno (forças e fraquezas) quanto o ambiente externo (oportunidades e ameaças) da organização. Essa compreensão holística é crucial para o desenvolvimento de estratégias eficazes que alavanquem os pontos fortes e as oportunidades, enquanto minimizam as fraquezas e neutralizam as ameaças. A Análise SWOT foi desenvolvida inicialmente por Albert S. Humphrey, citado nos seminários conduzidos no Stanford Research Institute – SRI.

A Análise TOWS é uma extensão da Análise SWOT. Ela foca em desenvolver estratégias específicas baseadas na combinação de forças, fraquezas, oportunidades e ameaças identificadas pela Análise SWOT. A matriz TOWS é estruturada de forma a considerar como as forças podem ser usadas para aproveitar oportunidades e defender contra ameaças, como as fraquezas podem ser superadas ou minimizadas ao enfrentar ameaças, e como capitalizar oportunidades. O autor da análise TOWS é Heinz Weihrich, que a apresentou em seu artigo “The TOWS Matrix — A Tool for Situational Analysis. Long Range Planning”.

A Inteligência Artificial pode transformar o desenvolvimento de matrizes SWOT e TOWS tornando o processo mais eficiente e eficaz. Por meio da análise de dados em

grande escala e aprendizado de máquina, a IA pode identificar padrões, tendências e insights que talvez não sejam imediatamente óbvios para os analistas humanos. Dessa forma possibilita uma gama maior de opções de variáveis no momento da análise, identificação e priorização dos fatores a serem incorporados nas Matrizes citadas anteriormente por parte das equipes de colaboradores envolvidos na construção do Planejamento Estratégico.

VANTAGENS DA IA NO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO


A incorporação da Inteligência Artificial (IA) no planejamento estratégico representa uma evolução significativa na maneira como os órgãos públicos podem abordar a análise de dados, a geração de insights e a formulação de estratégias. Algumas vantagens na utilização de IA no Planejamento Estratégico: i) Eficiência e velocidade na análise de dados, sendo possível análise de grandes volumes de dados em tempo reduzido se considerarmos o tempo que um humano levaria para realizar essa mesma análise; ii) melhoria na precisão das previsões, pois a IA pode utilizar algoritmos de machine learning e modelos preditivos possibilitando identificação de oportunidades e ameaças potenciais; iii) personalização de estratégias, pois a IA tem capacidade de aprender com os dados gerando recomendações estratégicas personalizadas.

A utilização da IA na pesquisa de bases de dados transcende a simples coleta de informações. Algoritmos de IA, através de técnicas como o processamento de linguagem natural (PLN) e análise de sentimentos, podem examinar documentos, relatórios, notícias e registros de mídias

sociais para captar tendências emergentes, preocupações da população e áreas de interesse público. Esse processo automatizado de pesquisa e análise facilita uma geração de ideias e brainstorming muito mais rica e fundamentada, proporcionando uma base sólida para o desenvolvimento subsequente das matrizes SWOT e TOWS.

RESULTADOS OBTIDOS

Ao utilizar a metodologia definida para condução da “Oficina de Planejamento Estratégico”, atendendo à demanda da parceria entre a Casa Civil e a Escola de Gestão Pública – EGPC, cujo público seriam as novas secretarias estaduais criadas no atual Governo, foi definido um cronograma de desenvolvimento dos Planejamentos Estratégicos durante o 2º semestre de 2023. Para atender a essa demanda em um curto espaço de tempo, decidiu-se pela inclusão da IA, mais especificamente o ChatGpt 4.0, como ferramenta de apoio para dar uma maior celeridade e qualidade na elaboração de ideias, na identificação de cenários, nos objetivos estratégicos e nas estratégias a serem analisadas e adequadas às realidades das Secretarias participantes das Oficinas. Isso permitiu o alcance dos resultados apresentados abaixo:

- 10 Órgãos da Administração Pública Estadual
 - 110 Objetivos Estratégicos
 - 225 Projetos Estratégicos
- 

ÓRGÃO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	PROJETOS ESTRATÉGICOS
Relações Internacionais	15	16
Diversidade	10	38
Povos indígenas	10	16
Laboratório Iris	07	05
Escola de Gestão Pública	07	14
Igualdade Racial	11	25
Superintendência Estadual de Atendimento Socioeducativo	07	38
Articulação Política	09	18
Proteção Animal	12	26
Casa Civil	10	29
Empresa de Tecnologia da Informação	12	35

CONCLUSÃO

A integração da Inteligência Artificial no processo de planejamento estratégico nas Secretarias novas oferece uma oportunidade para aprimorar a geração de insights e o desenvolvimento de estratégias. Ao potencializar a criação das matrizes SWOT e TOWS com IA, os gestores públicos podem alcançar um nível de precisão, eficiência e personalização que também permite a identificação de estratégias mais abrangentes. Isso não só otimiza a alocação de

recursos e a tomada de decisões, mas também assegura que o planejamento estratégico seja proativo, adaptável e alinhado com as necessidades e expectativas dos órgãos públicos estaduais envolvidos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Planejamento estratégico no setor público: um guia prático. 2018.

Schwab, K. A Quarta Revolução Industrial. Ed. Fundação Getúlio Vargas. 2017.

Tegmark, M. Vida 3.0: Ser humano na era da inteligência artificial. Ed. Aleph. 2017.

Wehrich, H. The TOWS Matrix — A Tool for Situational Analysis. Long Range Planning, p. 54-66. 1982.

O PODER DAS CAPACITAÇÕES E FORMAÇÕES PARA A EFICIÊNCIA DO SERVIÇO PÚBLICO NA CÉLULA DA CENTRAL DE ATENDIMENTO 155 DA CONTROLADORIA E OUVIDORIA GERAL DO ESTADO - CGE

Antonia Zeneide Nascimento de Araujo Alencar¹

Midian Lima da Silva²

Larisse Maria Ferreira Moreira³

INTRODUÇÃO

A data inicial da trajetória da Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará (EGPCE), quase que coincide com a criação da Central de Atendimento da Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado, localizada em Canindé, inaugurada em 2008, um canal gratuito disponibilizado pelo governo para atender as demandas do cidadão cearense, que atua como instrumento de ouvidoria para participação do cidadão e da sociedade civil organizada.

As ações desenvolvidas pela EGPCE ao longo de seus 15 anos têm contribuído, eminentemente, para as atividades realizadas pelos teleatendentes, para a supervisão e para a gestão da Central 155.

1 Pós-graduada em Pedagogia Clínica e Institucional – Orientadora de Célula da Central de Atendimento 155 da Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado.

2 Licenciada em Matemática. Colaboradora da Central de atendimento 155 da Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado do Ceará

3 Mestre em Economia do Setor Público – Auditora de Controle interno – Coordenadora de Ouvidoria da Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado

A Central 155 possui um papel fundamental na participação, proteção e defesa dos direitos dos usuários dos serviços públicos, principalmente porque requer desses profissionais o bom acolhimento aos usuários, por meio de uma escuta ativa e atendimento com qualidade, com preseteza, cortesia, flexibilidade e impessoalidade.

Dessa forma, a parceria firmada entre Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado e a EGPC foi de extrema relevância na concretização de todas as competências, no fortalecimento da qualificação dos teleatendentes, bem como em toda gestão da central, mediante os cursos, congressos e palestras realizadas nesse percurso de 15 anos que, de forma eficiente, transformou jovens inexperientes em pessoas capacitadas.

Importante destacar a capacitação em atender o cidadão, tanto no que tange a escuta das demandas de ouvidoria, que em sua maioria é repleto de angústias, dúvidas, opiniões, diferentes tipos de participações, sendo que todas são de relevância para o governo do estado, como também no desenvolvimento da capacidade de execução de pelo menos duas competências essenciais para excelência no atendimento: a escuta ativa e a escrita. Essas duas competências estão para além do registro de uma manifestação, pois a contextualização das demandas precisam ser claras e obter o máximo de dados para a melhor apuração, análise e resposta ao manifestante.

A ferramenta principal no teleatendimento é a voz, o poder da escuta ativa. Sabe-se que a boa comunicação telefônica e a linguagem simples são fatores determinantes para passar ao cidadão uma mensagem de compromisso

e confiança no serviço público. Nesse contexto, o curso Atendimento ao Público, desenvolvido pela EGPC, na modalidade Educação à Distância, proporcionou à Central de Atendimento da CGE novos saberes, principalmente por se tratar de um canal de atendimento responsável por receber demanda de todas as secretarias do governo do estado, provenientes dos 184 municípios.

Aprende-se que pelo canal telefônico é capaz de transmitir uma imagem profissional, eficiência e um bom funcionamento da instituição, transparecer aos usuários o compromisso com a qualidade do serviço público, portanto o servidor público, enquanto porta-voz do governo assume a responsabilidade extremamente positiva no teleatendimento.


RELEVÂNCIA DAS CAPACITAÇÕES

A EGPC entende que saber ouvir as demandas trazidas pelo cidadão é uma qualidade muito importante que não pode deixar de ser abordada, pois não basta escutar, precisa-se compreender o que o usuário está relatando, independente da sua complexidade. Nesse quesito, o curso de Língua portuguesa: noções gramaticais; Língua portuguesa - textos e a construção da textualidade e língua portuguesa: redação oficial trouxe muitos saberes. Essas capacitações permitem ter uma escrita de qualidade, que conseqüentemente aprimora a contextualização das demandas. Esse aprimoramento é de extrema relevância no sistema Ceara Transparente, porque é por meio da escrita que a comunicação de excelência acontece e as demandas são resolvidas, gerando satisfação aos usuários. Um usuário

satisfeito gera novos clientes que buscam pelos serviços e passam a conhecer o trabalho de ouvidoria, fundamental para a construção das políticas públicas e aprimoramento dos serviços públicos.

O processo de atendimento realizado pela Central de Atendimento 155 passa por etapas que se iniciam pela escuta ativa, compreensão das informações repassadas pelo usuário, coleta de dados e a devida contextualização desses dados coletados. Todas as etapas são relevantes para a devida apuração, caso algum desses processos não sejam realizados de forma adequada, isso pode repercutir na resolução da demanda, prejudicando assim o resultado que é a satisfação do cidadão.

Realizar o curso de Ética e Serviço público tornou ainda mais transparente o papel do servidor público na execução de suas funções, principalmente no atendimento aos usuários da ouvidoria do governo do estado, tendo em vista que as variadas demandas são de assuntos complexos e que exigem o máximo de sigilo e ética, como é o caso de denúncias. Nesse aspecto, a História e funcionamento da ouvidoria do governo do estado do Ceará afirma que as denúncias são demandas “peculiares e carecem de atenção especial por parte da Ouvidoria, pois conforme visto na sua definição, trata-se de comunicação de prática de ato ilícito ou irregular e que pode indicar sérios problemas na Administração Pública” (CGE, c2017-2024, p.6). Por isso, a atualização dos conhecimentos por meio dos cursos da EGP é de extrema relevância porque permite o aprimoramento do atendimento eficiente e com qualidade.



A parceria firmada entre CGE e EGPCE permitiu a participação da teleatendente de forma presencial na capacitação em diagnóstico organizacional da gestão de pessoas na CGE em 2020, como forma de unificar ainda mais todos que são envolvidos no processo de atendimento da ouvidoria do governo do estado e assim fortalecer esse elo de participação.

A pandemia da COVID-19 trouxe tempos difíceis em todas as esferas administrativas, tendo em vista que o grande número de pessoas doentes fez com que muitos atendimentos presenciais fossem interrompidos como forma de evitar novas infecções. O canal de ouvidoria (155), neste período, foi fundamental para manter a comunicação do Estado com o cidadão.

Nesse período, os profissionais da CGE, bem como aqueles que trabalham na Central de Atendimento telefônico também estavam apreensivos com a situação, passando a trabalhar de forma remota, novidade para os teleatendentes. Na expectativa de continuar atendendo com presteza, agilidade e atenção, o curso de Inteligência emocional e trabalho em equipe foi de extrema relevância, porque mesmo sabendo que precisa atender o cidadão com a mesma qualidade, também havia os temores com toda situação difícil em que o mundo enfrentava. O curso proporcionou novas habilidades e mais confiança no exercício da função.

Os conhecimentos adquiridos por meio dos cursos em modalidade EAD, desenvolvidos pela EGP, tem tido grande representatividade na realização do atendimento telefônico da Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado. Mesmo em meio às restrições sociais implantadas e com o

risco de se expor a ambientes contaminados, a população podia contar com um canal gratuito capaz de sanar dúvidas e solicitar orientações através de serviços remotos. Segundo Coradassi et al (2020): “a evolução foi maior ainda, os call centers possibilitaram, também, o atendimento médico e psicológico dos pacientes e até mesmo o fornecimento de guia para a realização de exames e prescrição de receitas médicas por ofício online”.

A capacidade em atender com qualidade, também se deve aos cursos de formação continuada que proporcionam um leque de saberes que contribuem no desenvolvimento das atividades, principalmente por se tratar de uma modalidade que ultrapassa as barreiras da distância, que é o curso na modalidade EAD.

CONCLUSÃO

A Central de Atendimento 155, por ser um canal que atende a todos os municípios do estado e recebe demandas provenientes de toda estrutura do poder executivo (Administração direta e indireta), atualmente um total de 75 órgãos, exige uma gama de conhecimentos diversificados e atualizados. Nesse quesito, a EGP tem contribuído com a capacitação dos profissionais do serviço público, mediante cursos, palestras e orientações de boas práticas, que permitem a construção de novas habilidades e o aprimoramento das que já existem, com a finalidade de lapidar o atendimento de excelência prestado pelo serviço público estadual.

Dos conhecimentos adquiridos durante a trajetória da EGPCE, em parceria com a CGE, o que teve maior usabilidade, no que tange a qualificação dos profissionais da célula da Central 155 foram os cursos da Língua portuguesa; Inteligência emocional e trabalho em equipe, gestão do tempo e resolução de conflitos aplicada ao contexto das ouvidorias. Os conhecimentos adquiridos nessas capacitações são fatores determinantes para o bom desempenho na rotina de atendimentos, principalmente durante o período de divulgação dos programas sociais, quando os usuários buscam informações em grande escala, onde precisa-se ter uma linguagem simples, de modo a facilitar a comunicação e também um nível elevado de empatia.

Desse modo, a EGPCE em parceria com a CGE e a Célula da Central de atendimento 155 realizam o propósito do serviço público que é o bom relacionamento com o cidadão-usuário e a credibilidade, confiabilidade e transparência junto à sociedade cearense, que exige cada vez mais informações. Portanto, a postura ética e profissional é primordial na qualidade do atendimento, seja ela presencial, por telefone ou virtual. Em um novo tempo da transparência, como diz um dos cursos da EGP de acesso à informação, ficar atento às mudanças e adquirir novos conhecimentos é primordial para um serviço de ouvidoria eficiente, que só é possível com a parceria de uma escola de gestão pública que busca permanentemente pela consolidação de um espaço de formação, capacitação, atualização e produção científica.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CEARÁ, Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado. Cartilha - Como usar a linguagem simples, tornando as comunicações internas e com a sociedade mais fáceis de ler e entender. Ceará. 2021. Disponível em: <www.cge.ce.gov.br>. Acesso em 22/02/2024.

CORADASSI, C. E. MANSANI, Fabiana, P. BENASSI, Gabriela. PREUSS, Lislei T.. BORGE, Pollyanna K. de O. GOMES, Ricardo Z. Teleatendimento no enfrentamento à Covid19. Revista Conexão UEPG, vol. 16, núm. 1, 2020 Universidade Estadual de Ponta Grossa, Brasil. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=514162470053>>. Acesso em 22/02/2024.

MOREIRA, Larisse M. F. SANTOS, Jean L. HOLANDA, Maria T. P. História e funcionamento da ouvidoria do estado do Ceará. Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado. c2017-2024. Disponível em: <www.cge.ce.gov.br>. Acesso em 22/02/2024.

O CURSO CERTIFICAÇÃO EM OUVIDORIA 2023 COMO INSTRUMENTO DE FORMAÇÃO PARA OS OUVIDORES SETORIAIS

Amilca Alves Nascimento Rodrigues ¹

Ana Lígia Rocha de Oliveira²

Flávia Livino de Carvalho Costa³

INTRODUÇÃO

O artigo apresenta a Importância do curso Certificação em Ouvidoria 2023 - Turma V como componente fundamental para o sucesso e eficiência da Rede Ouvir Ceará. O ouvidor desempenha um papel crucial na comunicação entre o cidadão e a gestão pública na promoção da transparência, participação cidadã e melhoria dos serviços públicos.

A formação foi realizada no período de 17/07 a 24/11, pela Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado – CGE em

1 Servidora de carreira da Secretaria da Fazenda do Estado do Ceará (Sefaz). Atualmente atua como Coordenadora de Educação da Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará (EGPCE). Ouvidora Setorial da EGPCE e assessora do Controle Interno da EGPCE. Doutoranda em Avaliação de Políticas Públicas - ISCSP - Portugal. Mestre em Planejamento em Políticas Públicas - UECE. Especialista em Gestão de Pessoas - UECE. Graduada em Administração de empresas - UECE. amilca.rodrigues@egp.ce.gov.br

2 Atualmente atua como Orientadora de Célula da Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará (EGPCE). Pós graduanda em Gestão Pública - Sentido Único. Especialista em Docência em Educação a Distância - Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Graduada em Pedagogia - UNIFOR. analigia.rocha@egp.ce.gov.br

3 MBA em Gestão e Governança Pública pela Escola Superior do Parlamento Cearense - UNIPACE (2023). Pós Graduação Lato Sensu - Especialização em Propaganda e Marketing pela Faculdade Sete de Setembro (2011). Graduada em Administração com Habilitação em Marketing pela Faculdade Integrada do Ceará (2009). Assessora Especial da Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará (EGPCE), desde agosto de 2023. Possui experiência na área de Administração, na qual atua desde 2008. flavia.livino@egp.ce.gov.br

parceria com a Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará – EGPCE, e teve como objetivo geral capacitar ouvidores públicos, ouvidores substitutos e membros das ouvidorias setoriais que integram a Rede de Ouvidoria.

Essa certificação foi ministrada pelos técnicos e auditores da CGE por meio de sete módulos que buscaram desenvolver um entendimento abrangente das políticas públicas, normativas e procedimentos, sendo ministrados na modalidade híbrida (presencial e virtual/online) nas dependências físicas e na plataforma da EGPCE, respectivamente.


A história da Ouvidoria mostra que, nas civilizações antigas, os líderes sábios e conselheiros eram frequentemente designados para ouvir as reclamações, preocupações e sugestões dos cidadãos.

E no século XX, a ideia de ouvidoria se disseminou globalmente. A proliferação de organizações internacionais, governamentais e não governamentais, contribuiu para a consolidação da ouvidoria como uma ferramenta essencial para a promoção dos direitos humanos, a prevenção da corrupção e o fortalecimento das democracias.

DESENVOLVIMENTO

Breve histórico da Ouvidoria

A Ouvidoria, ao longo de sua evolução global, demonstrou ser uma ferramenta versátil e vital na construção de sociedades mais justas e transparentes. Desde suas



origens antigas até sua adaptação aos desafios contemporâneos, a ouvidoria continua a desempenhar um papel fundamental na promoção da “accountability”, na proteção dos direitos do cidadão e no fortalecimento da participação democrática em todo o mundo.

No Brasil, a função da Ouvidoria surgiu com o propósito de fazer cumprir a lei da Metrópole e comunicar ao rei de Portugal o que acontecia nas terras colonizadas, principalmente o não pagamento de impostos. A Coroa Portuguesa estabeleceu o Tribunal da Relação que tinha uma “Casa de Ouvidoria” responsável por receber reclamações e denúncias dos cidadãos em relação à administração colonial.

O Decreto Nº 9.507, de 12 de março de 1889, criou o cargo de Ouvidor-Geral da República, com a função de intermediário entre o governo e os cidadãos.

Durante o Regime Militar, a ouvidoria enfrentou desafios significativos devido à repressão política e à restrição das liberdades civis. Entretanto, a resistência democrática gerou movimentos pró-ouvidoria, destacando a importância dessa instituição como um contraponto ao poder governamental.

Na década de 80, a ouvidoria experimentou uma expansão significativa em diversas esferas, tanto públicas quanto privadas. A Constituição 1988 fortaleceu a participação cidadã e o papel da ouvidoria como instrumento de controle social e promoção da transparência.

A história mostra que a efetividade da ouvidoria foi limitada, com oscilações políticas e resistências à sua

implementação. Contudo, hoje a ouvidoria desempenha um papel crucial na promoção da accountability e na construção de uma administração pública mais eficiente e transparente. E nesta linha de pensamento foi instituída pelo Poder Executivo do Estado do Ceará a Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado (CGE).

A Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado (CGE)

A história da CGE surge oficialmente em 2003 por meio da Lei Estadual Nº 13.297/2003, como órgão central de controle interno, inicialmente chamado de Secretaria da Controladoria – SECON. Ao longo dos anos, a CGE passou por transformações, ampliando suas competências institucionais e passando a abrigar as ações dos sistemas governamentais de Controladoria, Auditoria Governamental, Ouvidoria, Transparência e Ética e Correição.

No respectivo órgão, a área responsável pela coordenação das atividades de Ouvidoria no estado do Ceará é a Coordenadoria de Ouvidoria (COUVI), considerada uma unidade de execução programática, de acordo com o Decreto nº 33.276/2019. Dentre as suas competências estão as de: 1) coordenar o Sistema Estadual de Ouvidoria; 2) disponibilizar e aperfeiçoar os instrumentos de Ouvidoria para participação e controle pelo cidadão e pela sociedade civil organizada, incluindo a Central de Atendimento; 3) promover ações de articulação com a sociedade civil organizada, setor privado e setor público nacional e internacional, visando à realização de ações em Ouvidoria.

Como desdobramento das competências, a COUVI atua diretamente com os Ouvidores do Estado, por meio

de reuniões planejadas e de eventos de formação, sendo alguns realizados em parceria com a Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará.

Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará (EGPCE)

A Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará – EGPCE, órgão do poder executivo estadual, criada pela Lei 14.335 de 2009, é um órgão da Administração Direta, vinculada à Secretaria do Planejamento e Gestão (Seplag), que desenvolve ações de capacitação para os gestores, servidores e empregados públicos, possibilitando o desenvolvimento pessoal e profissional, com o objetivo de elevar o padrão de qualidade e agilidade do serviço público.

Apresenta como missão desenvolver o processo educacional em gestão pública, com vistas ao aprimoramento das competências dos atores públicos, possibilitando a melhoria da prestação dos serviços ao cidadão.

Assim a Escola realiza eventos de formação que passam por oito eixos temáticos, os quais contemplam tanto as áreas meio quanto as finalísticas do Governo do Estado, buscando proporcionar aos agentes públicos meios que possam resultar na melhoria do serviço prestado à sociedade. São eles: Administrativo-financeiro; Controle Interno; Desenvolvimento Sustentável; Gestão e Desenvolvimento de Pessoas; Modernização Organizacional; Planejamento, Orçamento e Finanças; Previdência; Tecnologia da Informação e Comunicação; Políticas Públicas.

Para ocorrer tais formações são utilizadas as seguintes modalidades de ensino: presencial, a distância, online

e híbrida (mais de uma modalidade na mesma formação), que são planejadas mediante as demandas internas e externas. Na ocasião, ressalta-se que as demandas externas são provocadas pelos órgãos que buscam a EGPE a fim de executar uma determinada formação, realizando o evento em parceria.

O curso: Certificação em Ouvidoria 2023 – Turma V

A compreensão das dinâmicas sociais, diversidade cultural e a capacidade de lidar com situações delicadas são competências cruciais que podem ser desenvolvidas por meio de formação específica.

Tanto na esfera pública quanto privada os responsáveis por fornecer as respostas ao cidadão-usuário precisam estar cada vez mais qualificados e conscientes de como abordar o manifestante, uma vez que é um canal de comunicação entre este e o Estado ou entre este e a empresa que tem se intensificado.

Desse modo, o curso Certificação em Ouvidoria 2023 - Turma V, é uma ferramenta que busca capacitar o Ouvidor desenvolvendo suas habilidades interpessoais, comunicação eficaz, e empatia com o cidadão. Apresenta também as políticas públicas, normativos e procedimentos que permitem uma eficiente compreensão da atuação do ouvidor em relação às manifestações dos cidadãos. Tais manifestações recebidas, são dados que contribuem para o planejamento, a formulação das políticas públicas e a tomada de decisões governamentais.

Portanto, o curso Certificação em Ouvidoria 2023 é um instrumento que visa qualificar ouvidores públicos, ouvidores substitutos e membros das ouvidorias setoriais para que desenvolvam as atividades com padrão de acordo com as exigências legais do Decreto Estadual Nº33.485/2020, Artº25., resultando no tratamento adequado das manifestações das demandas dos cidadãos, permitindo uma atuação proativa na resolução de problemas e na promoção da eficiência administrativa.

Desse modo, a CGE e EGPC, em parceria, realizaram a Turma V do respectivo curso, tendo como conteúdo programático e professores instrutores contemplados nos seguintes módulos: Módulo I - Ouvidoria como Instrumento de Cidadania- Maria Thais Pinheiro Holanda; Módulo II - Ética e Ouvidoria - Tiago Peixoto Feliciano; Módulo III - Transparência: Sistema Público de Acesso à Informação - João Ítalo Queiroz; Módulo IV - Sistema de Controle Interno no Poder Executivo - Marcelo Monteiro; Módulo V: Ouvidoria como Instrumento de Gestão - José Benevides Lobo Neto; Módulo VI - Padronização do Processo de Ouvidoria - Antonizete Silva; Módulo VII – Inteligência Emocional com foco na Ouvidoria - Iara Palácio, perfazendo a carga horária de 105 horas/aulas.

Metodologia

Para que fosse possível avaliar tanto a formação, mencionada acima, referente a execução do curso (nos quesitos instrutoria; conteúdo do evento; aspectos gerais; satisfação com o evento; sugestões de melhoria ou comentários) quanto a aplicabilidade do conhecimento no ambiente de

trabalho foram aplicados instrumentos, em períodos distintos, com os respectivos alunos.

A metodologia adotada para a coleta das percepções ocorreu primeiramente por meio do questionário nomeado como Avaliação de Reação, disponibilizado de modo virtual, pelo Ambiente Virtual de Aprendizagem - AVA, no final de cada módulo do curso. O documento era composto por quatro blocos de questões objetivas e uma subjetiva, buscando obter o feedback desde o conteúdo abordado até a condução dos instrutores em sala de aula. Este, por sua vez, é gerenciado pela Coordenadoria Pedagógica - COPED da EGPC.

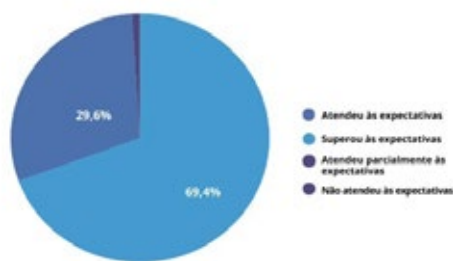
Já o segundo instrumento, foi um formulário elaborado no Google Forms, composto por 5 (cinco) campos: 3 (três) de identificação do respondente e 2 (dois) voltados para resultados alcançados no ambiente de trabalho após a realização do curso. O instrumento de pesquisa foi divulgado em um dos canais de comunicação, WhatsApp, da turma V, criado pela Coordenadoria e Ouvidoria Geral do Estado (CGE) para dar celeridade ao alcance das informações.

Os alunos da formação foram convidados a preencherem o questionário, que ficou disponível no período de 16 a 19/02/2024. A participação, embora incentivada e contextualizada pela elaboração do artigo do e-book, era voluntária.

Resultados Alcançados

O quadro a seguir apresenta o resultado da Avaliação de Reação aplicada pela EGPC nos sete módulos do curso Certificação em Ouvidoria 2023:

Resultado da Avaliação de Reação do Curso Certificação em Ouvidoria

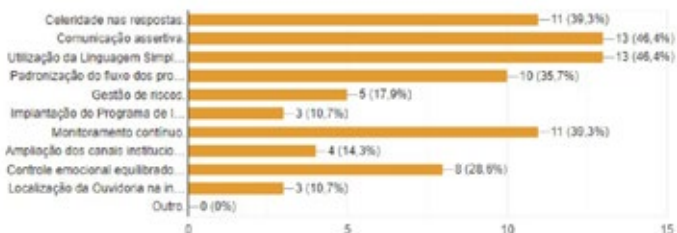


Fonte: Google Forms, 2024.

Os resultados da avaliação de Reação refletem uma participação significativa dos alunos da Turma V, indicando o interesse dos alunos em fornecer feedback sobre o curso.

O segundo instrumento aplicado buscou verificar a aplicabilidade do Curso Certificação em Ouvidoria no ambiente de trabalho, sendo realizada uma pesquisa com os 41 alunos da turma V. Ao todo foram coletados 28 questionários, representando uma participação de 68,29% da população estudada. Segue abaixo o gráfico e análise das respostas coletadas:

Elementos introduzidos rotina de trabalho após realização do curso

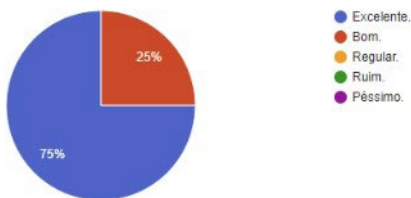


Fonte: Google Forms, 2024.

Compreende-se que para os respondentes os cinco principais elementos que foram introduzidos na rotina de trabalho, após a realização do curso, são: Comunicação Assertiva (46,4%), Utilização da Linguagem Simples (46,4%), Celeridade nas respostas (39,3%), Monitoramento Contínuo (39,3%) e Padronização do fluxo dos processos referentes às manifestações (35,7%). Nessa questão o participante poderia assinalar até três opções. Então, mediante análise da questão deve-se considerar primeiramente que a tratativa tanto com as áreas envolvidas como com o manifestante ganhou mais rapidez e empatia nas devolutivas.

Em relação ao conhecimento adquirido pelos alunos, considera-se o gráfico abaixo:

Avaliação do conhecimento adquirido no curso e aplicado



Fonte: Google Forms, 2024.

O gráfico acima mostra que 100% dos participantes avaliaram positivamente o conhecimento que foi adquirido e por sua vez aplicado no ambiente de trabalho, pois apontaram entre excelente (75%) e bom (25%).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As ouvidorias enfrentam um grande desafio para lidar com a gestão de grandes volumes de dados e a rápida disseminação de informações.

A relevância da capacitação em ouvidoria ministrada pela CGE, em parceria com a EGPC, para os ouvidores públicos, ouvidores substitutos e membros das ouvidorias setoriais contribui na efetiva formação do conhecimento, habilidades e ferramentas necessárias para que os mesmos possam desempenhar eficazmente seu papel na resolução de problemas, promoção da transparência e garantia da qualidade do serviço oferecido pela ouvidoria.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CGU, História das Ouvidorias, disponível em <https://www.gov.br/ouvidorias/pt-br/cidadao/conheca-a-ouvidoria/historia-das-ouvidorias>, cessado em 16/01/2024.

Decreto Estadual nº 33.485, de 21 de fevereiro de 2020 – Regulamenta o Sistema Estadual de Ouvidoria, publicado no Diário Oficial do Estado (DOE) em 27 de fevereiro de 2020, disponível em <https://www.cge.ce.gov.br/decretos-estaduais/>, acesso em 16/01/2024.

Instrução Normativa n° 01, de 10 de setembro de 2020 'Estabelece normas para observância às atribuições do Ouvidor, publicado no Diário Oficial do Estado (DOE) em 20 de outubro de 2020, disponível em <https://www.cge.ce.gov.br/decretos-estaduais/>, acesso em 16/01/2024.

Lei Nacional n° 13.60/2017, de 26 de junho de 2017 – Dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública, disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13460.html, acesso em 16/01/2024.

Portaria CGE n° 52, de 17 de abril de 2020 – Disciplina Critérios e Procedimentos para o Tratamento de Denúncias de Ouvidoria, publicado no Diário Oficial do Estado (DOE) em 08 de maio de 2020, disponível em <https://www.cge.ce.gov.br/decretos-estaduais/>, acesso em 16/01/2024.



REALIZAÇÕES EXITOSAS DA PARCERIA SEFAZ E EGP EM FORMAÇÕES DE EDUCAÇÃO FISCAL NOS ÚLTIMOS QUINZE ANOS

Clarissa Cavalcante Barroso¹
Luís Carlos Magalhães²

INTRODUÇÃO

Neste artigo, serão apresentadas as principais ações de educação corporativa conduzidas pela Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará (EGP CE) em parceria com Secretaria da Fazenda do Ceará (Sefaz CE), por meio do Programa de Educação Fiscal do Ceará (PEF CE), executadas com a colaboração do Grupo Estadual de Educação Fiscal do Ceará (GEF CE), ao longo desses 15 anos de existência da EGP CE, com a finalidade de disseminar a Educação Fiscal entre os servidores público e a sociedade civil.

1 Auditora Fiscal da Receita Estadual (AFRE), Supervisora do Núcleo de Cidadania Fiscal (Nucif), que comporta a gestão do Programa de Educação Fiscal do Ceará (PEF CE) e do Centro de Memória da Fazenda (CM), da Coordenadoria de Relacionamento com a Sociedade e Conformidade Tributária (Cores), da Secretaria Executiva da Receita, da Sefaz CE. Mestre em Economia pela Universidade Federal do Ceará (UFC), Especialista em Marketing e graduada em Ciências Contábeis ambas pela Universidade de Fortaleza (Unifor).

2 AFRE, lotado no Nucif, da Cores, da Secretaria Executiva da Receita, da Sefaz CE. Tem atuado no suporte dos educativos do GEF-CE e do Centro de Memória da Fazenda. Especialista em Direito e Processo Tributários pela Unifor e Graduado em Ciências Econômicas e Direito pela UFC, com certificação de 135 h/a em Educação Fiscal pela Enap (2022/3) e no curso Político Eu? Educação Política para Cidadania da Fundação Demócrito Rocha (FDR) de 60 h/a (2023).

Em um contexto em que o fisco busca mais do que apenas coerção legal, visando também reconhecimento de competência e qualidade no serviço público, a educação fiscal emerge como uma ferramenta essencial.

Firmar parcerias sempre foi condição indispensável para o êxito da consolidação da Educação Fiscal, muito especialmente com a EGP, que tem como finalidade fundamental desenvolver ações de capacitação para gestores e servidores públicos, tão essencial para a Educação Fiscal.

A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO FISCAL NA GESTÃO PÚBLICA

A Educação Fiscal é um instrumento fundamental para promover a conscientização dos cidadãos sobre a importância dos tributos e o correto uso dos recursos públicos. No contexto da gestão pública, ela desempenha um papel crucial na formação de servidores comprometidos com a transparência, a ética e a eficiência na administração dos recursos públicos. Nesse sentido, a parceria entre a EGP CE e a Sefaz-PEF CE tem sido fundamental para disseminar os princípios da Educação Fiscal entre os servidores do Estado do Ceará.


O PROGRAMA DE EDUCAÇÃO FISCAL DO CEARÁ (PEF CE)

Em 1998, no Ceará, iniciou-se a Educação Fiscal por meio do Programa de Educação Tributária (Decreto 25.326/1998), via telensino. Em 2007, o programa consolidou-se em Programa de Educação Fiscal do Ceará (PEF CE) pelo Decreto nº 28.900/2007, criando, na Sefaz CE,

a Célula de Educação Fiscal (Ceduf), passando a ser, desde 2019, o Núcleo de Cidadania Fiscal (Nucif), responsável, desde 2021, não só pelo PEF CE, como também pelo Centro de Memória da Fazenda (CM), equipamento histórico-cultural, que promove a preservação do patrimônio, valorização da memória e exercício de educação fiscal, da Secretaria da Fazenda do Ceará.

O PEF CE, que em 2023 completou 25 anos, nasceu com a proposta de formação de Cursos de Disseminadores da Educação Fiscal (DEF), inicialmente criado pela extinta Escola de Administração Fazendária (Esaf), atendendo cidadãos e servidores públicos de diversos níveis. A Educação Fiscal, concebida de forma interdisciplinar, aborda temas como a relação Estado, governo e cidadão; o tributo como valor social; o controle democrático do Estado; a transparência na gestão pública; o Sistema Tributário Nacional; entre outros.

A Educação Fiscal coloca o Estado Republicano - suas instituições, as interações com a sociedade civil, o Sistema Tributário Nacional, o gasto e o Orçamento Público, a transparência da gestão dos recursos públicos e seu bom uso, além dos controles institucionais e sociais - em um aquário de acessibilidade à cidadania em geral, desfazendo mitos como a imagem de caixa preta, historicamente projetada sobre a cultura fazendária, ou de opacidade, sobre as especificidades da auditoria tributária, que tornavam o cidadão comum distante de aspectos decisivos do seu dia a dia, como são a incidência de tributos sobre o consumo de bens e serviços, que atingem diariamente suas vidas e que passa, muitas vezes, imperceptível por eles.



Para esta nova direção, em que o fisco surge como educador fiscal, alicerçada nos planejamentos estratégicos das organizações de educação corporativa e fazendária cearenses, é que os programas de capacitação institucionais foram pensados e realizados, integrando às atividades tradicionais do fisco (arrecadação, fiscalização e tributação) a uma quarta, a educação fiscal, de interface relacional do fisco: a conscientização dos direitos e deveres, do retorno dos recursos públicos para a sociedade, através do exercício da educação fiscal e da cidadania.


Nesse percurso, foram necessárias, aos órgãos em questão (Sefaz e EGP), a abdicação de posturas de esquivia e a firme disponibilidade para servir, mediante a contratação de metas, cada vez mais valorosas, por estarem revestidas dos conhecimentos acumulados, das habilidades e das atitudes melhoradas dos servidores públicos, frente a crescente complexidade dos problemas públicos e perante os cidadãos ou órgãos usuários, refletindo também a superação geracional das velhas formas hereditárias de arregimentação dos servidores públicos estaduais, dos séculos XIX e XX, pelo modelo exclusivo de concurso público, assentado na Carta Magna de 1988.

A Educação Fiscal, para servidores públicos e sociedade em geral, foi tomada pela governança organizacional do Estado, como um conteúdo temático interdisciplinar e transversal, que desde sempre esteve presente nas fronteiras entre estado e sociedade, com o fito de diminuir as áreas de atrito e de instabilidades da relação jurídico-tributária, o que no Ceará se deu pelo advento dos marcadores sócio-fiscais das compras no varejo, instituídos, nos primórdios, por meio da Lei 4.623, de 13/11/1959, ao lado

da campanha “Seu talão vale um milhão”, nacionalmente disseminada entre os estados brasileiros.

Simetricamente transversais, como a Educação Fiscal, as Ciências da Informação e dos Dados, por sua vez embasam as tecnologias de informação e comunicação no suporte à digitalização dos serviços disponibilizados à sociedade, promovendo radicais transformações nos processos de negócio da Sefaz e da EGP, viabilizando a concretização de formas mais transparentes de tratamento das demandas dos cidadãos usuários, espelhadas nos fluxos dos processos do serviço público cearense, focadas no resultado assertivo e ágil dos mesmos, medido por pesquisas de reação/satisfação avaliativas das entregas, para a evidenciação da qualidade manifestada pelo cidadão impactado nas ações da gestão pública estadual.

O ponto focal dos artefatos da Educação Fiscal, produzidos sob o patrocínio do Nucif, é a contribuição, em torno da temática, para gerar afetividade no público infante juvenil, e para facilitar a compreensão de seus conceitos e conteúdos aos públicos a partir do ensino médio. Tais abordagens, fruto de capacitações ofertadas pela EGP CE, alçaram o grupo de servidores e colaboradores à utilização das técnicas interativas da linguagem simples, da arte-educação, das metodologias ativas e mesmo do comportamento inovador, que propiciaram o letramento metodológico dos nossos educadores nas conduções das exposições da aludida temática, qualificando a cidadania dos servidores públicos estaduais para prestação de melhores serviços à sociedade cearense, com a articulação de conhecimentos técnico-científicos entrecruzados para construção de visões consistentes e críticas da realidade fática do contexto por nós vivenciado.



PARCERIA SEFAZ E EGP

Em parceria com a EGP CE, foram desenvolvidos cursos e programas de capacitação, como os Cursos de Educação Fiscal e Cidadania, de Formação para Professores em Educação Fiscal e de Metodologias Ativas, abaixo discriminados:

1. Curso de Educação Fiscal e Cidadania: Esse curso, oferecido pela EGP, na modalidade EaD, com carga horária de 40 h/a, tem como público alvo servidores públicos e a sociedade civil, e objetiva capacitar os participantes sobre os temas abordados pelo Programa de Educação Fiscal, permitindo a conscientização sobre a função socioeconômica do tributo e sua responsabilidade no monitoramento da aplicação dos recursos públicos, fortalecendo, assim, a cidadania fiscal no âmbito da gestão pública.

2. Curso de Formação para Professores em Educação Fiscal: Relevante parceria simultânea entre Sefaz, EGP e Secretaria da Educação (Seduc CE), este curso, iniciado em maio de 2022, na modalidade EAD, 40h/a, tem como finalidade a qualificação semestral de professores da rede estadual de escolas públicas, preferencialmente das Escolas Estaduais de Ensino Médio em Tempo Integral (EEMTI), que tenham aderido a Unidade Curricular Eletiva de Educação Fiscal, do catálogo de disciplinas da Seduc, que além dos conteúdos tradicionais da temática da educação fiscal, também contextualiza acerca dos programas institucionais de relacionamento da Sefaz com a sociedade, como o Programa Sua Nota Tem Valor (PSNTV) e o Programa Contribuinte Pai D'égua, de conformidade tributária,

enquanto iniciativas intimamente relacionadas à cidadania dos consumidores finais e dos contribuintes, respectivamente, que concorrem para sedimentar a confiança que pauta as relações de parceria entre o fisco e a sociedade.

3. Curso de Metodologias Ativas: Formação disponibilizada pela EGP CE, em 2021, na modalidade presencial, com carga horária de 20 h/a, criado especialmente para a Coordenadoria de Relacionamento Institucional (Corins), possibilitou à equipe do Nucif, na época integrante da Corins, o contato com novos formatos interativos de ensino/aprendizagem, que a qualificaram para atuar em contextos e equipamentos culturais, ampliando seu repertório metodológico para uma abordagem da Educação Fiscal customizada e direcionada aos diversos grupos de estudantes visitantes, do Projeto Escola no Fisco, e do público em geral; o que também favoreceu o nível das mediações dos historiadores pelos espaços expositivos do Centro de Memória da Fazenda, contribuindo para o incremento continuado do número de visitantes, ano a ano.

As Metodologias Ativas trata-se de uma concepção educacional que coloca o aluno como protagonista do seu aprendizado, através do aperfeiçoamento do senso crítico e reflexivo, e o professor como facilitador do processo e jamais como único detentor do conhecimento.

O Curso, em questão, foi um divisor de águas na maneira como os temas de Educação Fiscal passaram a ser abordados pela equipe do Nucif (PEF CE e Centro de Memória da Fazenda). A partir dele, toda a dinâmica desenvolvida pelos Projetos encabeçados pelo Nucif, Escola no Fisco, Para Gostar de Educação Fiscal, e Fisco na Escola,

experimentou um salto qualitativo de performance, onde o ensino/aprendizado tornou-se mais fluente para a compreensão dos participantes impactados.

As iniciativas acima elencadas visam não apenas a disseminação de conhecimento, mas também a aproximação entre o fisco e a sociedade, promovendo uma cultura de transparência e cidadania.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A parceria com a EGP tem sido fundamental para a promoção da Educação Fiscal no Estado do Ceará, pelas razões, a saber:

- por conferir maior legitimidade e apoio institucional aos cursos promovidos pela parceria, em função do prestígio que a EGP possui no segmento de capacitação de servidores públicos;
- por facilitar o acesso a públicos-alvo relevantes;
- pela compreensão profunda das necessidades e desafios enfrentados pelos gestores;
- e pela possibilidade de integração de conteúdos relacionados à educação fiscal em outros programas já existentes, em que a EGP tem acesso.

O principal aprendizado dessa parceria com a EGPCE está na percepção da Educação Fiscal refletida na metáfora extraída do painel modernista de rua “Cais e seus Estivadores”, de autoria do artista plástico cearense Zenon Barreto, fixado na fachada do prédio de arquitetura também modernista da década de 60, da sede IV da Sefaz (o antigo Centro dos Exportadores do Ceará), com a figura do

estivador que opera sincronizando o movimento da descarga da embarcação, atracada contra a parede do cais, ativado a partir do guindaste semi-automático direcionado aos três portuários diretamente envolvidos na fluidez do serviço, através da calibragem dos impactos ambientais sobre o casco daquela, oriundos da tensão das ondas do litoral de Fortaleza, da velocidade dos ventos litorâneos, das correntes marítimas e até mesmo da maré, para possibilitar uma sintonia fina na operação do terno de estivadores, que representa as 3 (três) áreas tradicionais do fisco, arrecadação, fiscalização e tributação, disponibilizando serviços cada vez mais ágeis e qualificados à sociedade a que serve.

Apesar dos avanços alcançados nos últimos quinze anos, ainda há desafios a serem enfrentados na promoção da Educação Fiscal e no desenvolvimento de lideranças e de servidores públicos no Estado do Ceará. É necessário continuar investindo em programas de capacitação e formação, bem como em ações de conscientização e sensibilização sobre a importância da transparência e da responsabilidade na gestão pública. No futuro, a implementação de trilhas de aprendizagem certificadas pode ampliar ainda mais o alcance dessas ações, abrangendo uma variedade de temas relevantes para a sociedade cearense abrangendo as pluralidades de temáticas complementares capazes de levarem aos cursistas uma visão de conjunto das externalidades da economia cearense, do setor público e dos processos de redistribuição de renda, enfatizando os programas mitigadores da invisibilidade social da parcela mais vulnerável da população e da regressividade dos impostos sobre o consumo, além da transparência e dos controles social e institucional do gasto público.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, Inah Maria de et al. Serviço Público no Ceará: Práticas e Reflexões. Volume I. 2022.

ABREU, Inah Maria de et al. Serviço Público no Ceará: Práticas e Reflexões. Volume II. 2022.

ABREU, Inah Maria de et al. Serviço Público no Ceará: Práticas e Reflexões. Volume III. 2022.

AMORIM, Márcio William França; Weine, Walda Maria Mota. SEFAZ: Tributo à História. 2006.

SIEBRA, Lúcia Maria Gonçalves, Silva Júnior, Jairo Ferreira da. Avanços da Educação Corporativa no Estado do Ceará - Contribuição das Escolas de Governo e Secretarias Setoriais. 2018.

CAPACITAÇÃO ALÉM-MAR: A EXPERIÊNCIA DE FORMAÇÃO DE FORMADORES EM ANGOLA

Ana Carolina Tahim Carvalho¹
Vanessa Luana Oliveira Lima²

INTRODUÇÃO

Entre os países do sul global, o Brasil é conhecido por sua avançada regulamentação e política urbana de saneamento, incluindo infraestrutura, serviços de gestão, planejamento e gestão integrada de resíduos. Angola, por sua vez, tem investido em um ambiente propício para o desenvolvimento de sistemas simplificados de esgoto aliados ao engajamento comunitário.

A partir desse contexto, consolidou-se o diálogo entre Brasil e Angola, mediado pelo UNICEF, para compartilhar conhecimentos, experiências e *know-how* técnico nessas áreas, resultando na elaboração de um projeto-piloto de cooperação mútua no qual a capacitação exerce um papel fundamental na estruturação do seu plano de trabalho.

1 Servidora Pública da Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará, é Articuladora da Coordenação Pedagógica, graduada em Administração de Empresas, com MBA em Auditoria e Controladoria.

2 Servidora Pública da Secretaria das Cidades do Estado do Ceará, trabalha na Política de Resíduos Sólidos Urbanos, graduada em Geografia pela UFC e Mestre em Desenvolvimento e Meio Ambiente pelo PRODEMA-UFC

O presente artigo pretende apresentar a experiência de formação de formadores angolanos na temática de resíduos sólidos, promovida por meio de uma parceria entre a Secretaria das Cidades e a Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará e que faz parte do conjunto de capacitações realizadas pelo referido projeto.

O projeto em comento se chama Promoção da resiliência urbana em áreas informais de Luanda através de sistema de saneamento simplificado e gestão de resíduos sólidos com empreendedorismo local e visa melhorar as competências técnicas e reforçar a capacidade institucional das entidades públicas e privadas que se ocupam do saneamento urbano e periurbano de Angola, fortalecer as organizações da sociedade civil de base comunitária na área do saneamento simplificado, assim como a gestão de resíduos sólidos pela reciclagem de acordo com o conceito de economia circular, baseado na partilha de conhecimentos com instituições dos países que compõem o Fundo IBAS³, em particular, o Brasil.

O PROJETO E A CAPACITAÇÃO COMO BASE ESTRUTURAL

O acordo de cooperação no qual está inserida essa experiência foi assinado em 11/04/2022, com execução prevista em dois anos e financiamento principal do Fundo IBAS. Encontra-se em seu segundo ano de execução, mas

³ Fundo Índia-Brasil-África do Sul. Os recursos utilizados pelo projeto foram depositados no Fundo, especificamente pelo Brasil, no valor de USD 1.069.200,67, dos quais USD 974.700,67 foram destinados à execução da infraestrutura e USD 94.500,00 são de recursos operacionais oriundos das entidades brasileiras (USD 44.500,00) e do UNICEF Angola (USD 50.000,00).

sofreu atrasos significativos em decorrência das atividades eleitorais em ambos os países no ano de 2022, devendo ensejar em aditivo de prazo a ser formalizado em breve.

Configura-se na modalidade de Cooperação Internacional Trilateral Sul-Sul, caracterizada por envolver dois países do sul global e uma entidade internacional e por ser desenvolvida a partir de uma atuação horizontal dos envolvidos, que, via de regra, compartilham interesses e contextos semelhantes em decorrência do estágio de desenvolvimento socioeconômico em que se encontram.

Essa cooperação envolve um conjunto de entidades do Brasil (como membro do Fundo IBAS), de Angola e do UNICEF, melhor especificados no Quadro 1 a seguir.

Brasil – India – South Africa	Angola	UNICEF
Brazilian Cooperation Agency under the Ministry of Foreign Affairs (ABC/MRE)	Ministry of Culture, Tourism and Environment of Angola – (MCTA) (Luanda) Institute of Environmental Management – (IGEA)	UNICEF Angola Country Office
National Health Foundation (FUNASA)	Ministry of Energy and Water (MINEA)	UNICEF Best Country Office
Secretary of Cities of the State of Ceará (SECRETARIA DE Cidades do Estado do Ceará)	Ministry of Economy and Planning (MPE)	UNICEF Eastern and Southern Africa Regional Office (ESARO)
Ceará Water and Sanitation Utility Company (CAGECE)	Provincial Government of Luanda	
	Municipal Administration of Viana	
	Luanda Provincial Health Directorate	
	Viana Municipal Health Office	

Quadro 1 – Instituições envolvidas de cada parte da cooperação.

A coordenação do projeto de cooperação ocorre em nível federal e é feita pela Agência Brasileira de Cooperação (ABC), sendo o Estado do Ceará uma entidade cooperante a partir da atuação direta da Secretaria das Cidades na área de resíduos sólidos e da CAGECE na área de esgotamento condominial e engajamento social. Por entidade cooperante, entende-se o órgão com expertise técnica na área de interesse do projeto e que desenvolve ações de

compartilhamento dessa experiência com o país requisitante.

O projeto tem como principais pilares a implantação de sistema de coleta de esgoto condominial, o manejo de resíduos sólidos, a educação ambiental, o envolvimento comunitário e a promoção da saúde pública.

Está sendo implementado em escala-piloto em uma comunidade periurbana no município de Viana, província de Luanda, em Angola. Em seguida, será incorporado como política pública e disseminado em outras áreas do país.

Os resultados esperados do projeto são:

- Fortalecer as capacidades das empresas, das instituições e da comunidade na operação e na manutenção de sistemas de esgotamento sanitário simplificados, a gestão de resíduos, a saúde pública e a higiene;
- Apoiar a implementação da estratégia adotada pelo Governo de Angola para a formalização e a promoção do mercado de valorização de resíduos sólidos urbanos;
- Construir sistemas de saneamento simplificados sustentáveis com o envolvimento da comunidade local;
- Aumentar a conscientização e o conhecimento do público-alvo com relação à saúde pública e aos hábitos de higiene adequados, incluindo os cuidados necessários para a prevenção da COVID-19.

De acordo com o Plano de Trabalho, o primeiro ano do projeto voltava-se para ações de formação de formadores com os técnicos dos órgãos do setor e com os catadores de materiais recicláveis. Em seguida, estes deveriam realizar ações de capacitação com outros interessados e, especialmente, com a comunidade dentro de um contexto de trabalho social.

Logo após a formalização da Cooperação Sul-Sul tri-lateral, a missão presencial em Angola pôde ser realizada, em maio de 2022. A equipe visitou, então, várias opções de áreas de implantação do projeto levantadas e sugeridas pelos técnicos angolanos a partir das recomendações e das discussões ao longo do tempo. Foram dias intensos de reflexões necessárias para propor alterações relevantes no Plano de Trabalho inicial que impactassem mais adequadamente nas reais demandas do público-alvo, uma vez que ele foi elaborado sem conhecimento aprofundado da realidade do território de intervenção. Também foi possível compreender as diferenças das estruturas organizacional e institucional de Angola que impactam na perspectiva e na metodologia de algumas ações propostas no Plano de Trabalho, em especial na capacitação e na inserção de ações de engajamento comunitário a partir da expertise do setor social da CAGECE.

As primeiras ações do projeto foram de formação, como previsto no PT, e tiveram início apenas no primeiro semestre de 2023, em decorrência, em grande parte, da dificuldade de mobilização da equipe angolana no ano eleitoral, bem como dos impactos da disputa pela presidência no Brasil, ambos no segundo semestre de 2022.

A primeira formação foi ministrada pela Companhia de Água e Esgoto do Estado do Ceará (CAGECE) e tratou do tema Abordagem e tecnologia do saneamento condominial ou simplificado e engajamento comunitário no saneamento, numa carga horária total de 8 horas-aula, realizada por videoconferência e sob a responsabilidade de Fabiano Lira, engenheiro civil da CAGECE.

Em seguida, houve a participação da Fundação Nacional de Saúde (FUNASA) com o tema Engajamento comunitário e saúde pública, ministrada por Alba Lemos, também a distância e com carga horária de 8 horas-aula.

Por último, Vanessa Lima, pela Secretaria das Cidades do Ceará, ministrou um curso sobre Gestão integrada de resíduos sólidos, englobando várias temáticas do setor, inclusive economia circular, integração dos catadores no sistema de manejo e legislação pertinente no Brasil, com carga horária total de 40 horas-aula. Esta formação foi realizada em parceria com a Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará.

Ao todo, foram formadas 72 pessoas de 14 instituições angolanas nas temáticas de engenharia de esgotamento condominial, de educação ambiental e de engajamento comunitário, saúde pública e gestão de resíduos.

As capacitações, portanto, são o ponto de partida do Plano de Trabalho, cujas atividades subsequentes são diretamente dependentes da formação de formadores aqui mencionada. O conjunto de capacitações são a oportunidade de transferir conhecimentos e tecnologia social diretamente aos envolvidos pela implantação do sistema-piloto em Angola.

A FORMAÇÃO DE FORMADORES EM RESÍDUOS SÓLIDOS E A PARCERIA COM A EGPC

A capacitação de Formação de formadores em resíduos sólidos, com carga horária de 40 horas-aula, ocorreu

de forma remota, em tempo real, com a facilitadora em Fortaleza-CE e os participantes em encontros presenciais no auditório do UNICEF em Angola, para garantir o acesso de todos à internet de qualidade, serviço ainda pouco disseminado naquele país. O UNICEF também providenciou apoio técnico presencialmente em Angola, organizando as turmas, as frequências e as participações.

A formação de formadores em resíduos sólidos capacitou 36 pessoas ao longo de 10 encontros de 4 horas-aula cada, realizados no período de 16 de maio a 22 de junho de 2023.

A parceria com a EGPCE na realização desse curso foi fundamental para dar formalidade ao processo, acompanhar a execução das aulas e emitir os certificados para os participantes. Além disso, permitiu inserir, no portfólio da Escola, uma experiência internacional e ampliar os seus horizontes.

Para o acompanhamento dessa formação, a Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará – EGPCE, por meio de sua Coordenação Pedagógica, fez adequações para atender às necessidades dos cursistas, uma vez que todos eles residiam em Angola. Dentre os ajustes, destacam-se o acompanhamento por meio da plataforma Zoom, com links enviados pelo UNICEF (a Escola utiliza o Google Meet), a adaptação à necessidade de inscrição via CPF (inexistente no país de origem dos cursistas) e o controle de frequência, enviado logo após o término de cada aula pela coordenação em Angola.

Para que a EGPC certificasse os cursistas, seria necessário colocá-los no Ambiente Virtual de Aprendizagem, na plataforma Moodle, e limitar àqueles em conformidade com as diretrizes da Escola (frequência entre 80% e 100%).

Posteriormente à realização do curso, iniciou-se o processo de transformação de seu conteúdo em cartilhas e em manuais a serem utilizados pelos técnicos de Angola durante o processo de engajamento comunitário. Esse material terá caráter experimental, de forma que seja aperfeiçoado no decorrer do projeto para que, ao final, sejam elaborados os documentos definitivos.

Na área de resíduos, objeto deste artigo, estão sendo elaborados manuais com as seguintes temáticas:

- a) Estruturação de associações e de cooperativas de catadores para a coleta seletiva;
- b) Planejamento e implantação da coleta seletiva com inclusão de catadores;
- c) Promoção e envolvimento de municípios e empresas na coleta seletiva.

Apesar de Angola possuir instituições consolidadas na área e universidades de engenharia ambiental e outros temas afins, o país apresenta dificuldade de formar um quadro técnico que possua experiência no manejo de resíduos sólidos de forma adequada, uma vez que carece de sistemas eficientes de coleta regular e de operação de infraestruturas para recuperação, reciclagem, tratamento e disposição final de resíduos sólidos. De forma similar, a sua política de resíduos sólidos ainda é genérica e a regulamentação, pouco eficiente para estabelecer as responsabilidades dos diferentes interessados, assim como os planejamentos capazes de detalhar as ações adequadamente ainda são inexistentes.

Por esse motivo, conhecer a organização da política de resíduos, a prática relacionada à implantação de sistemas no Brasil e os desafios e as oportunidades vivenciados tornou a capacitação peça-chave para a mudança de paradigmas da equipe angolana sobre as adversidades que precisam enfrentar não apenas no tocante à implantação e à operação de sistemas, mas, prioritariamente, à organização da institucionalidade e das responsabilidades compartilhadas pelos membros do governo e da sociedade civil.

CONSIDERAÇÕES FINAIS


Todas as capacitações que envolveram a formação de formadores foram adaptadas às necessidades de cada instituição angolana a partir de um levantamento de demandas apresentado pelo próprio público-alvo do projeto, das considerações dos técnicos do UNICEF de Angola que trabalham diretamente com a temática na área de atuação e das considerações feitas pela equipe técnica brasileira durante a visita de campo e reconhecimento da realidade de intervenção. Ou seja, a construção participativa e horizontal do Plano de Trabalho, característica da Cooperação Sul-Sul, permitiu o alcance e o engajamento necessários para iniciar as próximas fases do projeto.

Por se tratar de uma atribuição não prevista no regulamento da Secretaria das Cidades, o trabalho com a cooperação acaba gerando uma sobrecarga nos técnicos envolvidos e uma certa competição com as tarefas rotineiras. Em contraponto, há a vontade genuína de colaborar com um país-irmão que compartilha uma história dolorosa de colonização, de usurpação de riquezas e de escravidão.

Ao conviver com os angolanos, percebemos que essa proximidade é também cultural e atual, fazendo com que nos sintamos acolhidos e respeitados, como se não tivéssemos cruzado o oceano.

Talvez o benefício mais contraditório e facilmente perceptível seja a sistematização das experiências e a consolidação das práticas e dos aprendizados acumulados ao longo dos anos para que seja possível o intercâmbio com o outro como igual, porém protagonista nessa fase inicial. Contraditório porque é onde se empenha maior esforço das entidades cooperantes, gerando, quase sempre, sobrecarga de trabalho para os técnicos, ao mesmo tempo em que se materializam documentos e processos que foram por muito tempo adiados: por exemplo, cursos e manuais estiveram no planejamento interno por anos até serem organizados em função dessa cooperação.

De modo complementar, a formação em resíduos sólidos foi desafiadora para a EGPC, pois, pela primeira vez, estava ocorrendo um intercâmbio cultural com o objetivo de atender à demanda de um órgão parceiro e, ao mesmo tempo, de disseminar conhecimento. Apesar de exigir uma série de adaptações à rotina das capacitações realizadas pela Escola, foi enriquecedor, pois contribuiu para aperfeiçoar conhecimentos e levar o Ceará e as suas experiências para o crescimento de todos os envolvidos.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LEITE, Patrícia Soares. O Brasil e a Cooperação Sul-Sul em três momentos de política externa. Brasília: Fundação Alexandre Gusmão, 2011.

RIZZO, Aline Duarte da Graça. Avaliação da Cooperação Sul-Sul: uma análise comparada das perspectivas de avaliação do Brasil, Índia e África do Sul. Textos para discussão. Brasília: Rio de Janeiro: IPEA, 1990.

UM DIÁLOGO ENTRE A LIDERANÇA E O PEOPLE ANALYTICS

Antônio Roziano Ponte Linhares ¹

INTRODUÇÃO

Desde os primórdios de nossa História, a humanidade é protagonista de profundas transformações as quais sempre exigiram do homem constante desenvolvimento e aprimoramento de suas habilidades, de forma a garantir sua adaptação às realidades que sempre lhe foram impostas.

Dentre os diversos momentos históricos vivenciados pelo homem, teve-se a Revolução Agrícola, a Revolução Industrial, a Revolução da Informação e, agora, estamos no cerne de outra transformação: a Revolução Digital ou Quarta Revolução Industrial, a qual engloba um amplo sistema de tecnologias avançadas, como a Inteligência Artificial, a robótica, a internet das coisas e a computação em nuvem, que estão mudando as formas de produção e os modelos de negócios no Brasil e no mundo.

¹ Graduado em Administração de Empresas, Ciências Políticas, Sociologia, Filosofia e Pedagogia; Especialista em Auditoria (USP), em Administração da Qualidade (UFC) e em Educação (UnB); Mestre em Administração (UECE); Doutor em Administração (UnB); Servidor Público, exercendo o cargo de Secretário Executivo de Políticas para Liderança.

O referido cenário parece reforçar o prognóstico de Bauman (2001), quando o mesmo nos retrata o advento da Modernidade Líquida, cenário no qual se presencia com grande rapidez a desintegração do tradicional (Kuhn, 2011), o fim das fronteiras entre países (Era da Globalização, da Aldeia Global, de McLuhan), o acirramento da competição entre as organizações, bem como o enfraquecimento de instituições seculares (Igreja, Estado e Família). Por isso, faz-se necessário que os líderes sejam capazes de metamorfosear-se continuamente para enfrentar os desafios que lhes são demandados.

A diversidade dos conceitos de liderança estudada por Fiedler e Yukl reforça a afirmação de BERGAMINI (1994:14) no sentido de que “a liderança reflete diferentes coisas para diferentes pessoas”. Dentre todos os conceitos relacionados por Yukl, BERGAMINI (1994:15) destaca a existência de dois elementos comuns a todos eles: a liderança é um fenômeno grupal e um processo de influência intencional do líder sobre seus seguidores.

Dentre os estudiosos atuais mais reconhecidos no campo da Liderança se destacam Ram Charam e Edgar Schein. Charam (2005) defende sete comportamentos principais da liderança:

- Conheça seu pessoal e sua empresa;
- Insista no realismo;
- Estabeleça metas e prioridades claras;
- Conclua o que foi planejado;
- Recompense quem faz;
- Amplie a habilidade das pessoas pela orientação;
- Conheça a si próprio.

Charam reforça ainda a importância do “Conheça a si próprio”, porque, segundo ele, alguns líderes, quando chegam ao poder, crescem ou incham. Daí a importância de conhecer seus pontos cegos e refrear o ego.

Já Edgar Schein, criador do termo “cultura organizacional”, reforça a importância da liderança dialógica, em que a ausência do medo de fazer perguntas difíceis viabiliza o intercâmbio de ideias; a indagação humilde (liderança sem ego) prolifera o diálogo honesto e socrático, e não interrogatório.

LIDERANÇA NO AMBIENTE PÚBLICO

No que se refere ao ambiente público, a importância do estudo da liderança é ainda mais relevante porque, segundo pesquisas da OCDE, os líderes estão no cerne da eficácia do governo. Eles traduzem a direção em políticas e em programas que mantêm os cidadãos saudáveis, seguros e economicamente produtivos.

Antes de prosseguirmos nesta questão, nunca é demais resgatar os conceitos aristotélicos de Ética e de Política extraídos de sua obra *Ética a Nicômaco*. Para Aristóteles, Política é a forma de agir uns frente aos outros com vistas à promoção do bem comum. Por isso, ainda segundo o mesmo autor, a Política tem uma relação umbilical com a Ética, tendo em vista que, para ele, Ética seria a ciência e a arte que envolve o uso da razão e que deve conduzir a sociedade, de forma a colocar sua sensibilidade a serviço do bem. Desta forma, a função da Ética na Política equivaleria a uma bússola, servindo de orientação para o rumo ou o

destino que se quer dar à vida em sociedade. Contudo, a bússola não é um instrumento de precisão. Quem escolhe o sentido que quer dar à sua vida é o próprio indivíduo. A Ética serve de orientação.

Ambas (Política e Ética) têm como objetivo a consecução da felicidade coletiva, o que, segundo Aristóteles, se dá pela realização do bem, pela prática das virtudes e pela vivência da justiça, sendo que a justiça deve estar no caráter e na consciência de cada cidadão, não sendo o que se exige dos outros, mas o que se faz para os outros. Daí a grande relevância da adequação na formação do líder público.

Assim, faz-se necessário identificar e desenvolver um conjunto de habilidades e de competências junto às lideranças públicas, o que demanda a aplicação de um conjunto de ferramentas que viabilizem a adequada identificação dessas competências.

Para a consecução dessa tarefa, as organizações contam atualmente com o People Analytics, método de análise de dados que consiste na coleta, na organização e no cruzamento de informações, possibilitando que o setor de Recursos Humanos antecipe tendências e aprimore sua gestão de forma estratégica.

Segundo Marler e Boudreau (2017, p. 15), o método garante uma análise mais aprofundada do capital humano e ajuda a direcionar as ações do departamento, melhorando problemas como baixa retenção, queda de produtividade e turnover em contratações recentes. A principal vantagem de contar com o People Analytics na gestão de pessoas é

o acesso a dados e a informações reais para embasar a tomada de decisões. Antes da popularização do método, os profissionais de RH guiavam suas ações com base em dois fatores principais: a experiência adquirida e o feeling.

Ancorada na perspectiva acima descrita, a Secretaria de Planejamento e Gestão do Estado do Ceará, em parceria com o Instituto Gesto e com a Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará, realizou, em setembro de 2023, pesquisa sobre o perfil dos líderes do Estado do Ceará.

METODOLOGIA

Dentre os documentos considerados como base conceitual para a realização da pesquisa, objeto deste artigo, destacam-se os estudos sobre lideranças do setor público divulgados pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e pelo Movimento Pessoas à Frente, que têm o propósito de melhorar o Estado a partir da gestão de pessoas que atuam no serviço público.


Utilizaram-se os estudos da OCDE e do BID como insumos para compreender quem são as lideranças do futuro no setor público, considerando suas capacidades e seus desafios, dentre os quais destacamos a diversidade, a equidade, bem como os gaps e as oportunidades para a maior participação das mulheres em cargos de liderança no setor público latino-americano.

Muito relevante ressaltar a participação da EGPC – Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará no desenvolvimento, na operacionalização e no monitoramento de todo o processo. A EGPC participou do processo de desenho/formatação/revisão da pesquisa, da definição das competências de liderança, da divulgação da pesquisa nos diversos canais do Governo, em especial junto do Grupo de Trabalho dos gestores de Recursos Humanos do Estado (GTDEP), bem como no evento de divulgação dos resultados da pesquisa, que contou com a presença da ex-governadora do Ceará, Izolda Cela.

A pesquisa contemplou 44 órgãos do Estado do Ceará e 864 respondentes, tendo como público-alvo a Direção Superior (Secretário de Estado, Secretário Executivo, Presidente, Superintendente, Diretor ou Reitor) e a Gerência Tática (Coordenador e Gerente). A referida pesquisa foi aplicada em setembro de 2023 em parceria com o Instituto Gesto e com o Instituto Publix.

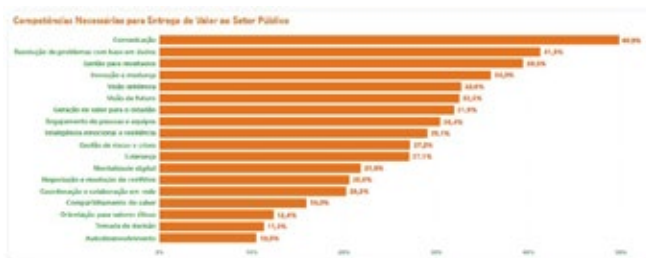
CONCLUSÃO

Entre os pontos levantados pela pesquisa, os respondentes foram indagados acerca das principais competências de liderança que consideravam necessárias para viabilizar a entrega de produtos/serviços de qualidade para os cidadãos cearenses. O quadro a seguir retrata as competências tidas pelos entrevistados como essenciais para esse mister.



Quadro 01

Competências de liderança necessárias para a entrega de valor no setor público



É importante ressaltar que cada entrevistado poderia escolher cinco das dezoito competências listadas na pesquisa, entre as quais se sobressaíram como as mais lembradas pelos entrevistados (citações superiores a 30%) as seguintes competências: Comunicação; Resolução de problemas com base em dados; Gestão para resultados; Inovação e mudança; Visão sistêmica/Visão de futuro; Geração de valor para o cidadão e Engajamento de pessoas e equipes. Com menções entre 20% e 30% dos entrevistados foram citadas as competências a seguir, em ordem decrescente: Inteligência emocional/resiliência; Gestão de riscos e crises; Liderança; Mentalidade digital; Negociação e resolução de conflitos; Coordenação e colaboração em rede. Já com menções entre 10% e 20% dos respondentes, tivemos as seguintes competências: Compartilhamento do saber; Orientação para valores éticos; Tomada de decisão e Autodesenvolvimento.

Observamos, portanto, o conjunto de competências que, à luz da percepção dos pesquisados, se revelam como de suma importância para a consecução do objetivo da Administração Pública: o bem comum, como já dizia Aristóteles em sua obra *Ética a Nicômaco*.

Assim, tendo o bem comum como bússola e propósito maior do Governo do Estado, a Secretaria do Planejamento e Gestão – SEPLAG, por meio da Secretaria de Políticas Estratégicas para Liderança, elegeu como âncora do processo de formação dos líderes do Estado o rol de competências elencadas na pesquisa, objeto do quadro 01.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARISTÓTELES. *Ética a Nicômaco*. Coleção: Os pensadores. São Paulo: Nova Cultural, 1987.

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade Líquida*. Rio de Janeiro: Editora Zahar, 2001. Tradução: Plínio Dentzien.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. *Liderança: Administração do sentido*. São Paulo: Editora Atlas, 1994.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. *Psicologia aplicada à administração de empresas*. 3ª Edição. São Paulo: Editora Atlas, 1992.

CHARAN, Ram; BOSSIDY, Larry. *Execução: A disciplina para atingir resultados*. 35ª edição. Rio de Janeiro: Editora Elsevier. Tradução: Elaine Pepe.

DRUCKER, Peter F. *Management challenges for the 21st century*. Nova Iorque: Editora Harper Bussiness, 1999.

FIEDLER, Fred Edward. *Liderança e administração eficaz*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1981. Tradução: Jamir Martins.

KUHN, Thomas S. A estrutura das revoluções científicas. 10ª edição. São Paulo: Editora Perspectiva, 2011. Tradução: Beatriz Viana Boeira e Nelson Boeira.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Técnicas de pesquisas - Planejamento e execução de pesquisas; Amostras e técnicas de pesquisa; Elaboração, análise e interpretação de dados. São Paulo: Editora Atlas, 1999.

Fundamentos de metodologia científica. São Paulo: Editora Atlas, 1991.

MARLER, J. H. ; BOUDREAU, J. W. An evidence-based review of HR Analytics. International Journal of Human Resource Management, v. 28, n. 1, p. 3-26, 2017.

EXPLORANDO OS BENEFÍCIOS DAS RODAS DE DIÁLOGO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: UMA PERSPECTIVA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO REALIZADO PELA ESCOLA DE GESTÃO PÚBLICA DO ESTADO DO CEARÁ

Ana Karla Nunes Mendes ¹

INTRODUÇÃO

As rodas de diálogo fazem parte do Programa Saúde e Qualidade de Vida (PSQV) e foram implementadas a partir de agosto de 2023 pela direção da Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará (EGPCE). O público-alvo é formado por servidores terceirizados e comissionados que buscam o desenvolvimento pessoal e profissional no ambiente de trabalho.

O projeto aborda comportamentos imprescindíveis ao trabalho em equipe, bem como a interação, as relações interpessoais, o senso de equipe, a cooperação, a empatia etc.

Espera-se desta ação o pleno exercício de aspectos comportamentais essenciais ao trabalho em equipe e o maior engajamento e envolvimento dos colaboradores em suas atividades cotidianas. Estima-se também que esta prática melhore a comunicação entre os integrantes da Escola.

¹ Assistente Técnica na Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará – EGPCE; Bacharel em Psicologia (UNI7) e Pós-graduanda em Psicopedagogia (Faculdade Cruzeiro do Sul). ana-karla@live.com.

Neste sentido, o projeto tem como propósito, além de fomentar o desenvolvimento das equipes de trabalho da EGPCE, servir como modelo para que iniciativas semelhantes sejam realizadas em outros órgãos do executivo estadual. A exemplo disso, citam-se as rodas de diálogo, que foram apresentadas para as Escolas de Governo da Rede Estadual com suas metodologias e resultados.

Cada roda de diálogo é composta por dois grupos e por uma mediadora para conduzi-la. A duração é, em média, de 60 minutos cada, sendo este período dividido entre acolhida, exercício de respiração, acordo das regras, leitura da história, discussão e fechamento por parte da mediadora.

Entre as regras acordadas e utilizadas por todos os colaboradores para que a roda de diálogo possa acontecer efetivamente, destacam-se o respeito mútuo, a fala sempre na primeira pessoa do singular (EU), a fim de trabalhar a autopercepção, a escuta ativa, a aceitação das diferenças e, sobretudo, o sigilo das informações expostas durante a atividade.

Essas orientações são baseadas na abordagem humanista, que retrata a fala no “Eu” como agente responsável por seu comportamento e por suas atitudes, tomando ciência de que está presente no “aqui e agora”.

Além disso, a escuta ativa e o respeito mútuo são primordiais, como relata Carl Rogers em sua obra *Tornar-se pessoa* (1997).

DISCUSSÃO

Importância da comunicação aberta e colaborativa no trabalho

A comunicação passa pelo âmbito de comunicar-se e se fazer entendido, realizando assim uma troca de informações para uma determinada finalidade. Ela serve para manter um equilíbrio no trabalho, além de construir e de moldar o clima e a cultura organizacional da empresa. (MONTEIRO et al, 2020). Nesse caso, falhas na comunicação são extremamente prejudiciais à instituição. No trabalho de Rocha e Luz, em seu texto sobre “A importância da comunicação nas organizações” (2020, p. 12), é citado o seguinte fato: A habilidade e o domínio da comunicação entre funcionários da empresa e entre esses mesmos com o público externo tende a demarcar o desempenho profissional e inferir no sucesso ou fracasso da organização. Além disso, a deficiência na comunicação traz questões internas como a desmotivação, a ansiedade, a baixa produtividade, o absenteísmo, a hostilidade e até casos de assédio moral, conflitos internos etc (MONTEIRO et al, 2020). Como cita Rocha e Luz (2020, p. 14), a comunicação geral e direta com os funcionários deve ser clara e disposta a sempre resolver problemas de forma hábil.

No serviço público, os conflitos internos gerados por falta ou falha na comunicação trazem efeitos que podem ser externados para a população. O cidadão pode pagar o preço por conflitos entre servidores, pois, como resultado da ineficiência na comunicação, podem ocorrer greves e paralisações nos serviços públicos, bem como nos

atendimentos essenciais como saúde, educação, segurança etc (MONTEIRO et al, 2020). Por isso, é necessário salientar a importância de se trabalhar a comunicação interna com a equipe no trabalho.

A roda de diálogo é um método que pode ser utilizado como ferramenta nesse trabalho de valorização e desenvolvimento das relações trabalhistas.

Estrutura e temas trabalhados com a equipe durante as rodas de diálogo

As rodas de diálogo têm como principais finalidades trabalhar a comunicação e o fortalecimento de vínculos entre os colaboradores da equipe por meio da fala e da escuta. Pensando nisso, elas foram inseridas no Programa Saúde e Qualidade de Vida e fazem parte do conjunto de ações que integram o referido programa.

A atividade teve início em agosto de 2023, com o compartilhamento de diversas histórias, incluindo algumas extraídas do site “Histórias de vó”. A primeira delas foi a história “Não coma mais açúcar”, cuja leitura promoveu entre os colaboradores uma reflexão sobre autocrítica, enfatizando a importância de cada indivíduo iniciar sua própria mudança antes de ser capaz de apoiar os outros. Em seguida, abordou-se o texto “O gosto das maçãs”, explorando a resiliência e a perseverança diante dos desafios. Na terceira roda, foi apresentado o texto “Árvore confusa”, cujo enredo narra a história de uma árvore que não se conhecia, visando estimular o autoconhecimento e o sentimento de pertencimento. No quarto encontro, a história intitulada “A diferença entre o homem mau e o homem bom” foi utilizada para

discutir conceitos como empatia e solidariedade. Por fim, a última roda de diálogo tratou da campanha do Janeiro Branco, em que foi realizada uma dinâmica com a equipe, na qual se solicitou a escrita de metas e de objetivos para melhorar a saúde mental no trabalho com base nas recomendações do Ministério da Saúde (2023), que destaca a importância de se trabalhar a promoção da saúde mental e a prevenção de doenças psíquicas.

Promoção da saúde mental e bem-estar dos colaboradores por meio das rodas de diálogo no ambiente organizacional

Como exposto anteriormente, a deficiência na comunicação pode levar ao adoecimento psíquico na organização. A relação trabalhista fica com uma lacuna que muitas vezes é difícil consertar depois que falas erradas são transmitidas. Isso pode ocasionar o desequilíbrio do clima organizacional e provocar nos indivíduos o adoecimento físico e psicológico, bem como a ansiedade, a depressão e os demais transtornos psíquicos que podem ser causa de afastamento do trabalho (MONTEIRO et al, 2020).

As rodas de conversa proporcionam inúmeros benefícios para a equipe de trabalho, bem como senso de cooperação, acolhida à diversidade em equipe, escuta ativa, respeito às diferenças, respeito às diversidades, autoconhecimento, empatia, segurança psicológica para expressar pensamentos e opiniões, tolerância ao erro, aceitação das potencialidades e limitações de si e do outro, abertura às mudanças, adaptabilidade, resiliência, gestão do tempo, percepção de sensações, expressão das emoções e aprendizado contínuo.

Costa et al (2015) ainda acrescenta que a roda de conversa é um ótimo e talvez um dos pouquíssimos métodos que conseguem trabalhar bem a saúde mental no coletivo em ambiente de trabalho, pois “proporciona o fortalecimento e o empoderamento dos envolvidos”, além de reforçar a capacidade dos indivíduos de resolverem conflitos em conjunto. A autora Oliveira (2021) ressalta que o método possibilita a ressignificação de saberes, uma vez que junta diversos sujeitos com experiências e visões de mundo, além de potencializar “o pensar e a reflexão” e de colocar os indivíduos como protagonistas na discussão.

Méllo et al (2007) afirma que a interação na roda de diálogo possibilita a fluidez das discussões e das negociações de diversos assuntos e reafirma a importância de saber interagir com o outro no cotidiano. No ambiente laboral, entende-se que trabalhar a comunicação durante as rodas de conversa, ao tratar de diversos assuntos, faz com que as pessoas trabalhem em si elementos como mediação de conflitos e diálogo fluido.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que as rodas de diálogo proporcionam diversos benefícios ao trabalho em equipe nas organizações, pois elas tratam de sentimentos que geralmente são difíceis de serem expostos no ambiente de trabalho comum, mas que, por oferecem segurança e sigilo para compartilhar informações, empatia e respeito mútuo, fazem com que os indivíduos se sintam confortáveis para colocar para fora sentimentos e emoções que enfraquecem, por exemplo, a sensação de pertencimento à equipe, a motivação no

trabalho, a elaboração de metas e objetivos, a procura por autodesenvolvimento, entre outros.

A falha na comunicação desequilibra o clima organizacional, permite o surgimento de doenças psíquicas, além de criar demandas internas que também podem vir prejudicar as externas, como no caso do serviço público, em que greves, paralisações e conflitos nas organizações causam malefícios para o cidadão de forma indireta.

Com base no que foi exposto até aqui, verifica-se a necessidade de trabalhar a saúde mental dos colaboradores nas organizações e abrir espaços seguros para fala e escuta. Por fim, esta ação de desenvolvimento de pessoas fica disponível para compartilhamento e divulgação junto a outros órgãos do Estado do Ceará que tenham interesse em aprender com a EGPCE.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

COSTA, Raphael Nire de Oliveira et al. As rodas de conversa como espaço de cuidado e promoção da saúde mental. *Rev. de Atenção à Saúde*, v. 13, n. 43, jan/mar 2015.

Histórias que minha avó contava. *Histórias de Vó*. Disponível em: <https://www.historiasqueminhaavocontava.com/historias-de-vo/>. Acesso em: 21 fev. 2024.

Ministério da Saúde. *Janeiro Branco: É possível prevenir alguns transtornos psiquiátricos*. Fortaleza, 2023.

MONTEIRO, Luana Silva et al. A importância da comunicação não violenta (CNV) nas organizações públicas. Rio de Janeiro. Revista Femass, n. 2, 2020.

ROCHA, Maria Mirlene Silva; LUZ, Cláudio Noletto Maciel. A importância da comunicação nas organizações. Palmas. Revista Multidebates, v.4, n. 3 Palmas-TO, 2020.

ROGERS, Carl. Tornar-se Pessoa: Reflexões sobre a minha vida e a minha obra. Editora Martins Fontes. São Paulo, 1997.



AS PARCERIAS DA ESCOLA DE GESTÃO PÚBLICA DO ESTADO DO CEARÁ ATRAVÉS DOS ACORDOS DE COOPERAÇÃO TÉCNICA

Cristina Sampaio Lima¹
Virgínia Xerez Martins Brasil²

INTRODUÇÃO

O Acordo de Cooperação Técnica é um instrumento jurídico formal que visa estabelecer entre os órgãos a colaboração e o intercâmbio de conhecimentos, de experiências e de recursos com o objetivo de compartilhar e de alcançar metas específicas de cada uma das partes envolvidas.

O Acordo de Cooperação Técnica, que até 30 de dezembro de 2023 fora regido pela Lei Federal N.º 8.666/93, em seu Art. 116, segue sendo normatizado de acordo com a Lei Federal N.º 13.019, de 31 de julho de 2014, e com o Decreto Estadual N.º 32.810/2018, Art. 2º, inciso II. A partir da data mencionada, passou a ser timidamente regido pela Lei Federal N.º 14.133/2021 (Nova Lei de Licitações), em seu Art. 184.

1 Assistente Técnica na Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará – EGPE; Bacharel em Psicologia (UNI7) e Pós-graduanda em Psicopedagogia (Faculdade Cruzeiro do Sul). ana-karla@live.com.


2 Graduada em Direito pela Universidade de Fortaleza – UNIFOR; Servidora Pública na Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará – EGPE, exercendo a função de Articuladora na Assessoria Jurídica.

De maneira geral, os Acordos de Cooperação Técnica possuem orientações para a elaboração de projetos e de pesquisas, para o desenvolvimento de tecnologias ou até mesmo de ações que exijam uma técnica especializada. Podem ser celebrados objetivando assuntos variados, desde Meio Ambiente à Gestão, passando pela Educação e até mesmo Tecnologia. É um documento que formaliza as responsabilidades de cada parte envolvida, formando uma base para que a parceria seja efetiva e exitosa.

Na Gestão Pública, os Acordos de Cooperação Técnica desempenham um papel fundamental visando à otimização de recursos, à promoção de inovação, ao fortalecimento do desenvolvimento da capacidade técnica, à ampliação do alcance, à agilidade na implementação de projetos dos órgãos governamentais e ao desenvolvimento das políticas públicas por meio da coleta e da análise de dados. Contudo, o que pode ser mais destacado é o intercâmbio do conhecimento e a criação de uma grande rede colaborativa.

OBJETIVOS DOS ACORDOS DE COOPERAÇÃO TÉCNICA

Conforme mencionado anteriormente, os objetivos que levam à celebração dos Acordos de Cooperação Técnica são os mais variados e vão de acordo com o contexto específico de cada parceria, mas também existem objetivos comuns, principalmente o compartilhamento de conhecimentos e de experiências, a realização de projetos em conjunto, além do desenvolvimento de tecnologias e de inovação, que, atualmente, tem se destacado bastante, promovendo eficiência operacional para a melhoria de processos, boas práticas e qualidade na prestação de serviços.



Trazendo para a realidade da Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará, desde a sua criação em 2009, a instituição vem realizando parcerias com diversos órgãos públicos estaduais e municipais por meio dos Acordos de Cooperação Técnica, no sentido de contribuir para o fortalecimento das políticas públicas relacionadas à capacitação de servidores, com a finalidade de melhorar o processamento dos procedimentos no âmbito da gestão pública, compreendendo a educação continuada dos agentes do serviço público como ferramenta de promoção de consciência e de ações que objetivam a busca pelo aperfeiçoamento da eficiência, da efetividade e da eficácia dos serviços prestados à população e pelo respeito ao cidadão e aos direitos humanos.

Atualmente a Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará conta com 19 (dezenove) Acordos de Cooperação Técnica vigentes, dentre os quais 06 (seis) destes foram firmados no ano de 2023, em que podemos destacar a parceria com a Secretaria do Planejamento e Gestão – SEPLAG, com a qual é vinculada, em conjunto com uma de suas Coordenadorias, a de Promoção de Qualidade de Vida do Aposentado – COPAI, e a Associação dos Aposentados Fazendários Estaduais do Ceará – AAFEC, que tem como objetivo o desenvolvimento de ações que fomentem a constante capacitação de seus colaboradores ativos e inativos, com foco na melhoria da qualidade de vida e do envelhecimento ativo.

Podemos ressaltar ainda a celebração de Acordos de Cooperação Técnica com municípios do Estado do Ceará, dentre eles o município de Maracanaú, por meio da Secretaria de Recursos Humanos e Patrimoniais, o município de Sobral, com a interveniência da Secretaria do Planejamento e Gestão – SEPLAG, e o município de Pacatuba. As parcerias visam ao

estabelecimento de programas e de projetos que estimulem a constante capacitação de seus recursos humanos, ao aproveitamento racional de suas infraestruturas, ao desenvolvimento, em conjunto, de ações e de projetos de interesse mútuo dos partícipes, bem como ao fortalecimento das políticas públicas relacionadas à capacitação dos colaboradores municipais do Estado do Ceará.

Por fim, em âmbito estadual, destacamos as parcerias celebradas com o Instituto Mirante de Cultura e Arte e com a Fundação Universidade Estadual do Ceará – FUNECE, cujos objetivos consistem na transferência de conhecimentos ou na realização de outras atividades de interesse comum para a formação dos servidores públicos, oportunizando e disponibilizando a utilização de técnicas e de ferramentas avançadas, a fim de promover a melhoria da gestão, bem como de contribuir para a excelência das atividades fins do Estado do Ceará, fomentando o aprofundamento do conhecimento técnico em consonância com as políticas do Governo.

PARTES ENVOLVIDAS

Como já dito anteriormente, as partes envolvidas nos Acordos de Cooperação Técnica celebrados com a EGPCE, além desta, de maneira fundamental, podem ser órgãos públicos de todo e qualquer ente federativo, associações ou fundações. A busca por parcerias por meio dos Acordos de Cooperação torna-se de alta relevância num contexto de limitações de recursos, realidade comum na gestão pública e em várias organizações.

Os Acordos de Cooperação Técnica criam possibilidades de otimização dos recursos, uma vez que, por meio deles,

permite-se que as partes envolvidas compartilhem conhecimentos, infraestrutura, pessoal e outros recursos técnicos. Isso é de fato valioso para situações em que as partes não teriam capacidade de alcançar determinados objetivos devido às limitações financeiras ou de pessoal.

Diante deste fato, a Escola de Gestão Pública tem o propósito definido de elaborar, de coordenar, de executar, de controlar e de avaliar programas, projetos e ações de educação em gestão pública para servidores públicos e celebra com os municípios do Estado do Ceará os Acordos de Cooperação, aumentando seu alcance e capacitando de forma contínua os servidores não só estaduais (precipuamente) mas também os municipais.

PROCEDIMENTOS DE FORMALIZAÇÃO

A formalização dos Acordos requer uma série de procedimentos para garantir a clareza, a transparência e a eficácia das relações estabelecidas. Abaixo estão os principais passos a serem seguidos para a formalização adequada dos Acordos de Cooperação Técnica:

Identificação das partes envolvidas

O primeiro passo é identificar as partes envolvidas no Acordo. Isso inclui as entidades ou organizações que estão colaborando e quaisquer terceiros relevantes que possam vir a fazer parte do acordo.

Definição dos objetivos

É essencial que os objetivos da parceria sejam

claramente definidos desde o início. Isso inclui a descrição detalhada das atividades a serem realizadas, os recursos a serem disponibilizados e os resultados esperados.

Elaboração do documento do acordo

Com base nos objetivos definidos, o documento do Acordo de Cooperação Técnica deve ser elaborado. Ele deve conter cláusulas que abordem os direitos e responsabilidades de cada parte, prazo de vigência do acordo, entre outros aspectos relevantes.

Revisão jurídica e aprovação

Após a elaboração do documento, é recomendável que ele seja revisado por profissionais jurídicos a fim de garantir sua conformidade com as leis e com os regulamentos aplicáveis. Após a revisão, o acordo deve ser aprovado pelas autoridades competentes de cada uma das partes envolvidas.

Assinatura do acordo

Uma vez revisado e aprovado, o Acordo de Cooperação Técnica deve ser assinado por representantes autorizados das partes envolvidas. A assinatura formaliza o compromisso das partes em cumprir os termos e as condições estabelecidos no acordo.

Implementação

Após a assinatura, as partes devem iniciar a implementação das atividades previstas no acordo.

Avaliação e revisão

Periodicamente, o acordo deve ser avaliado e revisado para garantir sua relevância e eficácia contínuas. Isso pode incluir a identificação de áreas de melhoria e a renegociação de termos, se necessário.

Ao seguir esses procedimentos, as partes envolvidas podem garantir uma formalização adequada e eficaz dos Acordos de Cooperação Técnica, promovendo, assim, a colaboração e o alcance de resultados positivos para todas as partes interessadas.

PERSPECTIVAS FUTURAS E CONCLUSÃO

À medida que a Escola de Gestão Pública avança para o futuro, as perspectivas para os Acordos de Cooperação Técnica são promissoras, mas também desafiadoras. Com o ritmo acelerado das mudanças tecnológicas, sociais e ambientais, é importante que as organizações estejam abertas à adaptação e à inovação contínuas para garantir que suas parcerias permaneçam relevantes e eficazes.

Uma das principais perspectivas para os Acordos de Cooperação Técnica é a ampliação da abrangência das parcerias. À proporção que as interconexões se tornam mais complexas, há uma crescente necessidade de parcerias que ultrapassem fronteiras geográficas e setoriais, visando abordar desafios comuns em escala internacional.

Além disso, a integração de tecnologias emergentes, como a Inteligência Artificial, oferece oportunidades

emocionantes para impulsionar a eficiência e a inovação nos processos de cooperação técnica. Essas tecnologias podem facilitar a troca de dados e de informações entre as partes envolvidas, melhorar o acompanhamento e a transparência das atividades e otimizar a tomada de decisões.

No entanto, ao explorarmos essas perspectivas futuras, também devemos estar cientes dos desafios e dos obstáculos que podem surgir no caminho. Questões como proteção de dados e segurança cibernética exigirão cuidados para garantir que os Acordos de Cooperação Técnica continuem a ser ferramentas eficazes para o desenvolvimento sustentável e a promoção do aperfeiçoamento humano.

Em conclusão, o Acordo de Cooperação Técnica desempenha um papel fundamental na promoção de parcerias e de inovação em um mundo cada vez mais interconectado. Ao seguirmos procedimentos claros e transparentes para a sua formalização e implementação, podemos garantir que essas colaborações continuem a impulsionar o progresso e a busca por soluções para desafios maiores. Com um compromisso renovado com a adaptação, com a inovação e com a cooperação, podemos enfrentar os desafios do futuro e criar um mundo mais próspero e sustentável para todos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Lei que institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Lei Federal N.º 8.666, de 21 de junho de 1993.

Lei que estabelece o regime jurídico das parcerias entre a Administração Pública e as organizações da sociedade civil, em regime de mútua cooperação, para a consecução de finalidades de interesse público e recíproco, mediante a execução de atividades ou de projetos previamente estabelecidos em planos de trabalho inseridos em termos de colaboração, em termos de fomento ou em acordos de cooperação; define diretrizes para a política de fomento, de colaboração e de cooperação com organizações da sociedade civil; e altera as Leis N.º 8.429, de 02 de junho de 1992, e N.º 9.790, de 23 de março de 1999. Lei Federal N.º 13.019, de 31 de julho de 2014.

Decreto que dispõe sobre regras para celebração de parcerias em regime de mútua cooperação entre órgãos e entidades do poder executivo estadual e organizações da sociedade civil. Decreto Estadual N.º 32.810, de 28 de setembro de 2018.

Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Lei Federal N.º 14.133, de 1º de abril de 2021.

OpenAI. (2024, fevereiro 17). Exemplo de estrutura de um artigo.

Assessoria Jurídica (2024). Acordo de Cooperação Técnica (2024). Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará.

A TRAJETÓRIA DA EGPCE NAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO DAS LIDERANÇAS E SERVIDORES DO ESTADO DO CEARÁ: REALIZAÇÕES COM OS ÓRGÃOS PARCEIROS DA SEGURANÇA PÚBLICA DO CEARÁ

Cleonardo de Mesquita Goes ¹
Roger Sherman Ferreira de Sousa ²

INTRODUÇÃO

Ao longo dos últimos anos, o estado do Ceará vem enfrentando graves problemas de segurança pública, com algumas de suas cidades figurando entre as mais violentas do Brasil e do mundo. Essa conjuntura vem gerando tanta preocupação na sociedade, que a abordagem da temática ultrapassou os limites da Administração e da academia, passando a influenciar largamente o debate político. De forma recorrente, candidatos a cargos eletivos adotam plataformas focadas na temática da segurança pública, a exemplo do que ocorrera nas eleições de 2014 no Ceará, quando os dois candidatos ao governo do Estado em disputa no segundo turno dedicaram parcela considerável de seu tempo de propaganda político-eleitoral obrigatória a promessas que envolviam a ampliação de

1 Tenente-coronel da Polícia Militar do Ceará, chefe do Núcleo de Inteligência e Segurança Institucional do Tribunal de Justiça do Ceará, Mestre em planejamento e políticas públicas (UECE).

2 Tenente-coronel da Polícia Militar do Ceará, chefe da Seção de Desenvolvimento Institucional do Comando de Policiamento de Choque, Mestre em planejamento e políticas públicas (UECE).

ações policiais desenvolvidas no âmbito da Polícia Militar do Ceará (PMCE).

Como consequência da mobilização social em torno dessa problemática, os seguidos governos têm respondido às demandas por meio da diversificação de iniciativas, tanto no campo da qualificação técnica dos policiais, quanto no campo das ações operacionais, visando à contenção da tendência de crescimento da violência que assola todas as regiões do território cearense, notadamente em razão da influência negativa acentuada nos campos social e econômico, com reflexo direto no desenvolvimento humano do estado, exercida pelos indicadores desfavoráveis de segurança pública.

A REESTRUTURAÇÃO DA QUALIFICAÇÃO EM SEGURANÇA PÚBLICA

Desde 2007, na busca pela redução da criminalidade, o estado tem implementado ações e programas que visam à promoção de novos modelos de intervenção em segurança pública, tomando por base a priorização da melhoria do processo de formação e capacitação dos agentes de segurança pública, em razão do elevado interesse social, com as ações educacionais destinadas a esses agentes sendo alçadas a um novo patamar de qualidade. Exemplo disso foi a criação da Academia Estadual de Segurança Pública do Ceará (Aesp/CE) como instituição concebida para se dedicar exclusivamente à formação inicial e continuada dos agentes de segurança pública do Ceará (Ceará, 2010).

Nesse sentido, a Aesp/CE adotou estratégias para levar sua missão a efeito, tendo em vista que os agentes de

segurança pública, especialmente no caso da PMCE, estão distribuídos de maneira heterogênea pelos 184 municípios do estado, contexto que colocou a modalidade de educação a distância em posição de destaque.

Educação à distância é uma forma de ensino que possibilita a autoaprendizagem, com mediação de recursos didáticos sistematicamente organizados, apresentados em diferentes suportes de informação, utilizados isoladamente ou combinados e veiculados pelos diversos meios de comunicação (Brasil, 1998).

Esse processo de ensino-aprendizagem, essencialmente mediado por tecnologias da informação e comunicação, apresenta-se como ferramenta indispensável para a superação da barreira espaço-tempo, que figura como principal empecilho à oferta de qualificação em larga escala, tornando possível a capacitação dos servidores sem os prejuízos causados pelos deslocamentos, que, além do dispêndio financeiro e de tempo, provocam solução de continuidade das respectivas funções públicas.

O melhor aproveitamento do tempo disponível para a capacitação do efetivo policial, bem como a redução dos gastos com diárias devidas a milhares de policiais militares foram os impactos imediatos mais visíveis no início do processo de incorporação da educação à distância promovido pela Aesp/CE. Segundo relatório restrito a assinantes da série “As oportunidades de uma vida”, da consultoria financeira Empiricus Research, os cursos presenciais custam aproximadamente três vezes mais que os cursos a distância, com valores médios, respectivamente, de R\$ 700,00 e R\$ 250,00.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação ressalta a educação a distância como sendo uma modalidade de ensino que

deve ser incentivada pelo poder público, conforme se vê taxativamente preconizado no art. 80 da referida Lei (Brasil, 1996): “o poder público incentivará o desenvolvimento e a veiculação de programas de ensino a distância, em todos os níveis e modalidades de ensino, e de educação continuada”. Importante destacar ainda o conceito de educação a distância adotado oficialmente pelo Brasil, de acordo com o Decreto nº 9.507 (BRASIL, 2017):

Art. 1º Para os fins deste Decreto, considera-se educação a distância a modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorra com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com pessoal qualificado, com políticas de acesso, com acompanhamento e avaliação compatíveis, entre outros, e desenvolva atividades educativas por estudantes e profissionais da educação que estejam em lugares e tempos diversos.

UM MOMENTO CRUCIAL

Em uma fase marcante do processo de reestruturação iniciado com a criação da Aesp/CE, a segurança pública cearense passou por uma crise institucional que se estendeu de 2010 a 2012 e teve como ápice uma greve de policiais e bombeiros militares. Entre as alegações que foram usadas para justificar a eclosão daquela paralisação estava o emprego de servidores em função de motorista de veículo de emergência sem a devida qualificação, conforme determina o art. 29, VII, do Código de Trânsito Brasileiro (Brasil, 1997).

Na tentativa de sanar o problema, o estado articulou junto ao Departamento Estadual de Trânsito (Detran) a realização de várias turmas de um curso urgente de condutor de veículos de emergência, que seria realizado na sede daquele

órgão. Entretanto, rapidamente foi constatado que o desequilíbrio entre a demanda e a capacidade de oferta de vagas tornaria a efetivação da qualificação demasiadamente demorada, o que geraria graves transtornos para a prestação dos serviços públicos em questão.

Apresentaram-se como dificuldades centrais, a insuficiência dos espaços físicos para a realização presencial dos cursos e a despesa demasiada com o pagamento de diárias para todo o efetivo lotado no interior do estado que deveria se deslocar para Fortaleza. Naquele momento, a alternativa utilizada para transpor a barreira espaço-tempo e viabilizar a qualificação pretendida, com evidentes vantagens econômicas e de oportunidade, foi firmar uma parceria com a Escola de Gestão Pública do Ceará (EGPCE) visando ao oferecimento dos cursos na modalidade a distância.

O PAPEL DETERMINANTE DA ESCOLA DE GESTÃO PÚBLICA DO CEARÁ

Diante da urgência das demandas pelo curso de condutor de veículos de emergência, a Aesp/CE resolveu adotar uma nova estratégia na gestão do processo de qualificação, optando pelo oferecimento das turmas na modalidade de ensino a distância. A implementação imediata era possível, pois a Aesp/CE já dispunha dos profissionais necessários para a criação de um ambiente virtual de aprendizagem com a utilização da plataforma moodle. Entretanto, faltava uma peça fundamental para o sucesso da modalidade, o tutor devidamente qualificado.

Naquele momento, a EGPCE, se tornou uma parceira extremamente relevante do sistema estadual de segurança pública, na medida em que ofertou aos policiais e bombeiros militares diversas turmas do curso de formação de tutores, que tinha 30 horas-aula, e passou a ser exigido como requisito básico para que os tutores pudessem assumir as turmas do curso de condutores de veículos de emergência.

A partir de então, a Secretaria da Segurança Pública e Defesa Social (SSPDS) passaria a dispor de um corpo docente devidamente preparado para capacitar agentes públicos em larga escala, a um baixo custo e com qualidade aferida. O conteúdo programático do curso de formação de tutores contemplava temas relacionados a educação a distância, abordando conceitos, legislação, características, modelos, recursos e fundamentos de tutoria, ferramentas interativas e avaliação em ambiente virtual.

E os benefícios da parceria se multiplicaram, pois o emprego da educação a distância e dos tutores formados pela EGPCE não se restringiu ao curso de condutores de veículos de emergência. Na realidade, aquele foi apenas o ponto de partida de um processo que culminou com a plena incorporação da modalidade de ensino a distância ao sistema estadual de segurança pública, impactando uma parcela cada vez maior de cursos oferecidos pela Aesp/CE aos órgãos vinculados à SSPDS, nos mais diversos níveis.

A parceria entre Aesp/CE e EGPCE foi a oportunidade de muitos profissionais de segurança pública terem seu primeiro contato com a consagrada plataforma moodle de ensino a distância. Essa experiência permitiu que os formadores das instituições de segurança pública pudessem compreender a

importância das ferramentas digitais para a aceleração do processo de disseminação do conhecimento técnico-doutrinário, incorporando à sua prática docente os valores de uma tutoria comprometida com a qualidade do ensino.

O curso de formação de tutores fornecido pela EGPC fez com que os primeiros tutores capacitados entendessem a importância de uma aprendizagem significativa, importando em ganho imediato para o Estado, pois, o profissional capacitado, bem treinado, estaria prestando um serviço de maior qualidade para a sociedade. Segundo Moran (2007, p.146):

Ensino pode ser definido como uma forma de instrução, transmissão ou treinamento englobando recursos didáticos para ajudar o aluno a adquirir conhecimento e saber usá-lo. A educação é um processo de ensino aprendizagem que leva o indivíduo a aprender a aprender, a desenvolver de forma independente, ou seja, vai além de ensinar, pois ajuda a integrar todas as dimensões da vida, levando o indivíduo a participar, criar, inovar, pensar.

Aprender a aprender é um processo desafiador, mas que precisa ser iniciado em algum momento, principalmente em se tratando da formação de um grande número de pessoas. O curso de condutores de veículos de emergência, por exemplo, é um curso que necessita, por lei, ser atualizado a cada cinco anos. Isso faz com que a oferta de um curso tão importante não deva sofrer interrupções. E isso só é possível atualmente graças à adoção do ensino a distância disseminado pela EGPC.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se, portanto, que a maior e mais importante escola de ensino da área de segurança pública do Ceará foi fortemente influenciada pela Escola de Gestão Pública do Ceará, que promoveu a evolução das práticas pedagógicas vigentes, fazendo com que a andragogia passasse a ser valorizada de uma maneira real e objetiva.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em: 19 fev. 2024.

BRASIL, Lei nº 9.503, de 25 de setembro de 1997. Institui o Código de Trânsito Brasileiro. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19503compilado.htm. Acesso em: 19 fev. 2024.

BRASIL. Decreto nº 2.494, de 10 de fevereiro de 1998. Regulamenta o art. 80 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2494.htm. Acesso em: 19 fev. 2024.

BRASIL. Decreto nº 9.057, de 25 de maio de 2017. Regulamenta o art. 80, da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Decreto/D9057.htm#art24. Acesso em: 19 fev. 2024.

CEARÁ (Estado). Lei nº 14.629, de 26 de fevereiro de 2010. Cria, no sistema de segurança pública estadual, a Academia Estadual de Segurança Pública do Ceará, extingue unidades de ensino e instrução do referido sistema e dá outras providências. Diário oficial do estado, Fortaleza, 11 mar. 2010, série 3, ano II, n. 047, caderno 1/2, p. 3-6.

MORAN, José Manuel. A educação que desejamos: novos desafios e como chegar lá. Campinas: Papirus, 2007.



SOB O OLHAR PEDAGÓGICO: RELATO DE AÇÃO FORMATIVA REALIZADA EM PARCERIA COM AS NOVAS SECRETARIAS DO ESTADO DO CEARÁ

Dorenice Albuquerque Fernandes ¹
Elisabete de Almeida Gomes Costa ²
Sandra Maria Soares de Sousa Dias ³

INTRODUÇÃO

O artigo tem por objetivo oferecer uma macrovisão da parceria realizada pela Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará – EGPCE com as novas secretarias de Governo do Estado do Ceará, no tocante às ações de desenvolvimento das lideranças e servidores, por meio da construção dos Planejamentos Estratégicos Institucionais.

Didaticamente o documento foi estruturado em três partes. Inicialmente é abordado a concepção das novas secretarias, considerando o contexto político vigente. Em seguida, apresenta-se a EGPCE e sua missão Institucional para o desenvolvimento das competências dos servidores e lideranças

1 EGPCE – Orientador de Célula. Pedagoga. Especialista em Educação Profissional e Tecnológica. Especialista em Formação de Formadores na Educação de Jovens e Adultos.

2 EGPCE – Assistente Administrativo. Pedagoga.

3 EGPCE – Orientador de Célula. Pedagoga. Especialista em Planejamento da Educação.

do Estado do Ceará. E, por fim, conclui-se com uma análise fundamentada em depoimentos de servidores e gestores que participaram da construção do planejamento estratégico de suas secretarias com foco no trabalho pedagógico.

DESENVOLVIMENTO

Breve Histórico de Criação das Novas Secretarias

O governador Elmano de Freitas, no início do seu mandato, em 2023, promoveu uma reforma na estrutura administrativa governamental com o propósito de dar visibilidade aos grupos que foram historicamente oprimidos e que não tinham espaço para fazer as suas colocações, propor e executar políticas públicas que pudessem alterar situações de desigualdade. Nessa perspectiva, conforme a Lei n.º18.310, de 17 de fevereiro de 2023, foram criadas as Secretaria dos Direitos Humanos, Secretaria do Trabalho, Secretaria da Juventude, Secretaria da Diversidade, Secretaria da Igualdade Racial, Secretaria dos Povos Indígenas, Secretaria das Mulheres, Secretaria da Pesca e Aquicultura, Secretaria das Relações Internacionais, Secretaria da Proteção Animal e Secretaria da Articulação Política para que atendam as demandas de grupos específicos, permitindo serem pensadas, elaboradas e executadas políticas mais efetivas, mais justas e inclusivas.

EGPCE e sua Missão Institucional

É perceptível a transformação e a complexidade a que o mundo contemporâneo está submetido, principalmente nas últimas décadas, com o dinamismo tecnológico e científico. Esse contexto impacta fortemente nas instituições públicas e privadas, impulsionando, assim, a existência de um ambiente

ainda mais competitivo, a emersão de uma sociedade mais consciente e uma força de trabalho qualificada para atender as necessidades dos novos tempos.

Inserida nesse cenário, surge a Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará (EGPCE), órgão da administração direta do Poder Executivo do Estado do Ceará, criada pela Lei nº 14.335, de 20 de abril de 2009, vinculada à Secretaria do Planejamento e Gestão – Seplag, e tem como missão institucional “desenvolver o processo educacional em gestão pública, com vistas ao aprimoramento das competências dos atores públicos, possibilitando a melhoria da prestação dos serviços ao cidadão”.


Para a concretização da missão institucional, a EGPCE utiliza-se de sua área finalística, o Pedagógico, cuja concepção teórica pedagógica fundamenta-se na pedagogia libertadora, na andragogia e na educação corporativa.

Contudo, vale ressaltar a contribuição dos estudos de Paulo Freire, Edgar Morin, Malcolm Knowles, Howard Gardner, David Kolb e Jeanne Meister que subsidiaram a elaboração de uma proposta de educação corporativa ampla para o desenvolvimento dos servidores e lideranças do Estado do Ceará.

RELATO DA AÇÃO FORMATIVA

Metodologia

A EGPCE apresenta, em seu Projeto Político Pedagógico, a forma como compreende a educação corporativa: uma estratégia para extrapolar os pressupostos dos tradicionais setores



de treinamento das instituições, pois seu foco é educar e não treinar. Educar “[...] não é transmitir conhecimentos, mas criar as possibilidades para sua produção ou sua construção” (FREIRE apud GDIKIAN e SILVA, 2002).

No período de julho a dezembro de 2023 foram realizadas as Oficinas de Planejamento Estratégico de seis das novas secretarias do Governo do Estado e Casa Civil do Estado do Ceará com carga horária de 20 horas-aula cada e aconteceram em momentos distintos, de forma a atender as especificidades de cada uma. Em cada oficina contamos com a equipe de servidores e respectivo gestor da secretaria, sob a orientação do mesmo professor/instrutor. Antes da realização de cada oficina ocorreu a reunião de alinhamento de expectativas para detalhamento das necessidades e objetivos a alcançar com a ação formativa.

O acompanhamento, com foco na ação pedagógica, realizado pela Coordenadoria Pedagógica - COPED/EGPCE acontece a partir da reunião de alinhamento, passando pelo planejamento, elaboração e apresentação do material a ser utilizado, desenvolvimento, avaliação de reação e elaboração de relatório que depois de analisado pela direção e coordenação pedagógica é encaminhado aos gestores das secretarias/órgãos demandantes e ao professor/instrutor. Durante esse processo avaliamos, fazemos as intervenções, damos feedback propondo ajuste quando e onde se fizer necessário, e ao final avaliamos o impacto e repercussão da ação, conforme consta em nosso Projeto Político Pedagógico:

A EGPCE trabalha acompanhando, monitorando e avaliando, constantemente, os seus resultados. O foco do trabalho avaliativo é a realização de um diagnóstico contínuo da sua atuação para planejar novas intervenções. (PDI - EGPCE, 2022, p. 62).

Depois de finalizar o processo pedagógico, foi produzido, pela equipe da COPED, um instrumental com o objetivo de conhecer o resultado em termos de novos conhecimentos, capacidades adquiridas e ações realizadas como consequência da formação recebida. O instrumental foi encaminhado por meio de e-mail aos representantes das secretarias, no decorrer do mês de fevereiro, com solicitação de devolutiva ainda no decorrer do mês referido. Para o professor/instrutor foi solicitado um breve relato sobre como se sentiu e de que forma percebeu o envolvimento dos participantes durante as formações. O instrumental apresentou o seguinte questionário:

- Nossa parceria na realização da Oficina de Planejamento Estratégico, contribuiu para o desenvolvimento dos processos internos? De que forma?
- De que forma a ação formativa (Oficina de Planejamento Estratégico) realizada pela EGPCE contribuiu para o desenvolvimento de seus servidores e lideranças?
- Como esta Secretaria percebe a parceria com a EGPCE, no tocante a novos eventos formativos para o desenvolvimento de suas equipes?

Análise das devolutivas

Depois de receber e analisar os instrumentais, foram selecionadas as respostas representativas para o tema apresentado em cada pergunta do questionário. Preservamos a identidade das secretarias utilizando a seguinte nomenclatura: S1, S2, S3, S4, conforme a sequência de devolutiva dos questionários:

Contribuições para o desenvolvimento dos processos internos:

“A contribuição foi bastante significativa, pois nos auxiliou a delimitar três elementos centrais para o desenvolvimento da Secretaria [...] enquanto órgão nascente: Missão, Visão e Valores. Além disso, o Planejamento deu base para que a Secretaria [...] pudesse elencar quais estratégias utilizar para trabalhar ações prioritárias em 2024 e não se perder diante das inúmeras demandas que surgem ao longo do ano”. (S1)

“Essa parceria trouxe para a equipe uma visão sistêmica, permitindo conhecer os pontos fortes, pontos fracos, ameaças e oportunidades, alinhando a missão da Secretaria às suas atribuições. Foram desenvolvidas estratégias para alcançar os objetivos, traçando projetos com metas a serem alcançadas. A partir daí os processos internos são elaborados de forma a atingir o objetivo da Secretaria.” (S2)

Desenvolvimento de seus servidores e lideranças:

“Desenvolvimento de lideranças: através da participação ativa na oficina, os servidores tiveram a oportunidade de aprimorar suas habilidades de liderança, incluindo comunicação eficaz, capacidade de motivar e engajar equipes e habilidades de resolução de problemas”. (S2)

“E foi com essa habilidade de comunicar ideias e soluções que o facilitador levou as equipes a refletirem suas estratégias e, a partir do aprendizado de metodologias e ferramentas de planejamento, levou ao desenvolvimento e formação das equipes e de novas lideranças.”(S4)

Novos eventos formativos para o desenvolvimento de suas equipes:

“A EGPCE pode ajudar e apoiar oferecendo treinamentos e capacitações específicas, fornecendo orientação sobre melhores práticas de gestão e assessorando na elaboração e implementação de políticas públicas eficazes.” (S4)

“Vemos a EGPCE como uma instituição que impulsiona a equipe a desenvolver suas competências no ambiente de trabalho, oferecendo cursos que apoiam no desenvolvimento da secretaria e sua estruturação como novo.” (S3)

Relato do professor/instrutor:

“Em 2023, tive o privilégio de colaborar com a Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará (EGPCE) em uma série de projetos de Planejamento Estratégico para órgãos da administração pública estadual [...] foi gratificante ver participação mais inclusiva de todos os membros da equipe, enriquecendo assim o processo decisório e fortalecendo o comprometimento com a implementação das estratégias propostas. Agradeço a confiança e oportunidade para contribuirmos na construção desses planos estratégicos que possibilitam aos órgãos estabelecerem ações para o crescimento e desenvolvimento do melhor serviço prestado à sociedade cearense”. (Professor/instrutor)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O relato apresenta os impactos e repercussões do trabalho realizado pela EGPCE e de forma clara mostra o desenvolvimento do processo educacional realizado com vistas

ao aprimoramento das competências dos atores públicos e a melhoria dos serviços desenvolvidos pelos órgãos capacitados conforme reafirmado na missão institucional. Muito ainda a caminhar, melhorar e crescer. E nessa busca reafirmamos a inspiração em Paulo Freire e a concepção de homem como “ser inacabado”, que busca superar, desenvolver e crescer “profissionalmente”. Que a Escola de Gestão ouse sonhar uma educação corporativa que no seu fazer assuma uma concepção libertadora, partindo do conhecimento do cenário, das necessidades da sociedade e do contexto em que o servidor está inserido, para que possa oferecer um processo de aprendizagem capaz de ter significado para a sua ação profissional e que o leve à conscientização de sua responsabilidade social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FREIRE apud GDIKIAN e SILVA, 2002.

FREIRE, Paulo. Pedagogia do oprimido. 17^a ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

KIRKPATRICK, D. L. Como avaliar programas de treinamento de equipes: os quatros níveis. Rio de Janeiro: SENAC/RJ, 2010.

KNOWLES, Malcolm S. The modern practice of adult education: from pedagogy to andragogy. Cambridge: Adult Education, 1980.

MEISTER, J. C. Educação Corporativa. São Paulo: Makron Books, 1999.

Plano de Desenvolvimento Institucional EGPCE, 2022. Disponível em: <https://www.egp.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/8/2023/01/PDI-ESCOLA_EGPCE_FINAL.pdf>

SIEBRA, Lúcia Maria Gonçalves; SILVA JÚNIOR, Jairo Ferreira da (Orgs.). Avanços da educação corporativa no Estado do Ceará: contribuições das escolas de Governo e secretarias setoriais. Fortaleza: 2018.

FALCÃO, Larissa. Elmano de Freitas toma posse como governador do Ceará e defende justiça e inclusão social. Disponível em: <<https://www.ceara.gov.br/2023/01/01/elmano-de-freitas-toma-posse-como-governador-do-ceara-e-defende-justica-e-inclusao-social/>>.

SE É PÚBLICO, É BOM: ESCOLAS DE GOVERNO NO CONTEXTO DO PÓS – *NEW PUBLIC MANAGEMENT*

Antonio Edson Ribeiro de Almada ¹

INTRODUÇÃO

Atualmente, quando da análise das estruturas funcionais da administração pública nacional, nos deparamos com diversas medidas em torno do aparelhamento do estado, estando entre elas o aperfeiçoamento de seus recursos humanos. Instituições como a Escola Nacional de Administração Pública – ENAP, criada em 1986, e as diversas escolas de governo espalhadas pelos estados e municípios, a exemplo da Escola de Gestão Pública do Ceará – EGP/CE², fazem valer princípios constitucionais fundamentais, entre eles o da eficiência administrativa³.

1 Professor da Secretaria da Educação do Estado do Ceará, Sociólogo e Advogado; Foi Servidor Público da Prefeitura Municipal de Sobral de 2017 a 2020; É Bacharel e Licenciado em Ciências Sociais pela UFC, Bacharel em Direito pela UNIFOR, Especialista em Direito Administrativo pela UCAM, Especialista em Orientação e Mobilidade pelo IFCE, Especialista em Docência para a Educação Profissional e Tecnológica pelo IFES, e Mestre em Planejamento e Políticas Públicas pela UECE.

2 Lei Estadual nº 14.335, de 20 de abril de 2009 – [...] Art. 2º Fica criada, no âmbito da Administração Direta do Poder Executivo, a Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará, vinculada à Secretaria do Planejamento e Gestão.

3 Lei Estadual nº 14.335, de 20 de abril de 2009 – [...] Art. 3º Compete à Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará, dentre outras atribuições que lhe forem conferidas por Decreto do Chefe do Poder Executivo Estadual, elaborar, coordenar, executar, controlar e avaliar programas, projetos e ações de educação em gestão pública para servidores públicos.

A existência dessas instituições não se deve pela casuística do processo legislativo nacional, mas devido um extenso encadeamento histórico que tem como ponto central o papel que estado possui no seio da sociedade brasileira. Esse papel é o de protagonista do desenvolvimento nacional, seja no âmbito econômico e administrativo, bem como na esfera social, em face das incongruências que perpassam o passado e o presente do Brasil.

Essas incongruências, cuja síntese mais acabada é o patrimonialismo, que durante muito tempo orientava o aparelhamento do estado segundo os interesses privatistas das elites locais e nacionais, ainda hoje macula a visão social em torno do poder público. Essa visão equivocada coloca as ações estatais no limbo da ineficiência e da ausência de reconhecimento, algo que, quando posto em análise comparativa com o que de fato é realizado, demonstra a necessidade de uma melhor apropriação das ações do estado.

DO ESTADO PATRIMONIAL AO PÓS – NEW PUBLIC MANAGEMENT

A história nacional, considerando não só o período da existência do Brasil enquanto estado nação, mas desde a sua gênese, que remonta a chegada dos europeus nas américas no início do século XVI foi marcada em grande medida pelo patrimonialismo⁴. Esse fenômeno político e social, cuja principal característica é uma confusão entre o público e o privado foi o

4 O patrimonialismo foi marcado pelas vontades do soberano, pelo nepotismo, clientelismo e corrupção. Esse soberano era arbitrário e discricionário nas decisões. Os cargos prebendas ou sinecuras, eram hereditários ocupados pela nobreza real, não havia a ideia de carreira ou profissionalismo. Havia total descaso com as demandas sociais. (SOUZA, 2019, p. 8)

responsável pela manutenção de estruturas de poder (latifúndio, racismo, concentração de renda) que ainda hoje impactam a população.

Esse quadro começou a mudar com a Reforma Administrativa Burocrática realizada pelo Presidente Getúlio Vargas nos anos 1930, tendo como símbolo a criação do Departamento Administrativo do Serviço Público – DASP⁵. Foi nesse época que se pensou, em conjunto com as novas adequações propostas, na constituição de centros de treinamento para aqueles que compunham o serviço público, em complementação ao trabalho das chamadas Comissões de Eficiência⁶. Sobre essa mobilização, vejamos a fala de um dos primeiros membros do DASP:

A ideia de uma escola de formação de quadros dirigentes foi defendida por Urbano Berquó (1938), técnico do DASP, que propunha a criação de uma instituição que complementaria o desenho das carreiras e concursos, atuando como “um Centro de altos estudos administrativos”, para formar “uma elite de administradores aptos a exercer as funções de comando” atuando no “aperfeiçoamento dos funcionários especializados e para a renovação constante do grupo de dirigentes.” (Op cit.: 240). Berquó considerava o concurso unificado como mecanismo de abertura do acesso à escola, que permitiria maior diversidade social e profissional entre os candidatos. (Fernandes, 2015, p. 5)

A ideia primeira era a de que, a formação do servidor público não deveria estar restrita somente as instituições escolares e universitárias, mas ser produzida quando da sua atuação, visando a um contínuo aperfeiçoamento, principalmente em torno de um aprendizado prático das funções estatais. Passando pela Reforma Administrativa dos anos 1960

5 Ver o Decreto-Lei nº 579, de 30 de julho de 1938.

6 Ver a Lei Federal nº 284, de 28 de outubro de 1936.

(Decreto-Lei nº 200/1967) e pela Constituinte de 1987, chegamos ao modelo gerencial de gestão pública, sob o prisma da New Public Management (Nova Gestão Pública)⁷.

Nos anos 1990, com as medidas de desburocratização do estado, marcadas no Brasil pelas privatizações de instituições do setor público, ocorreu um evento que impulsionou a criação de escolas de governo, que foi a promulgação da Emenda Constitucional nº 19/1998, que adicionou aos princípios da administração pública brasileira contidos na Constituição Federal de 1988 o princípio da eficiência. A partir dessa necessidade/obrigatoriedade de tornar os quadros da administração não só eficazes, mas eficientes, é que a instituição de escolas de governo se somou a formação da estruturas basilares do estado brasileiro.

SE É PÚBLICO, É BOM

Fazendo alusão a um bordão comercial da Bayer⁸ – Se é Bayer, é bom – traz-se essa forma de racionar para analisar o papel da gestão pública no Brasil. O objetivo da gigante farmacêutica é ressaltar a qualidade de seus produtos a partir da simples menção ao seu nome fantasia. Captando esse objetivo, propõe-se absorver essa intensão através da seguinte premissa – se é público, é bom – algo que instituições como as escolas de governo contribuem de sobremaneira para que isso ocorra satisfatoriamente.

Esse desejo se fundamenta pelo histórico de ações

7 A nova Gestão Pública é um conjunto de doutrinas administrativas. Utiliza práticas e técnicas da Administração de Empresas na Administração Pública. (SOUZA, 2019, p. 15)

8 Ver: <https://www.bayer.com.br/pt/> . Acesso em: 09 fev 2024.

governamentais que contribuem de sobremaneira para a melhora dos indicadores sociais nacionais e pelas mais diversas políticas públicas construídas nas últimas décadas. Outro ponto a ser destacado é em relação ao planejamento estratégico e ao controle das contas públicas, que desde a edição de regulamentos importantes como a Lei de Responsabilidade Fiscal⁹ e a Lei Acesso à Informação¹⁰, trazem agora importantes compromissos a serem cumpridos pelo estado, no sentido de realizar suas ações da melhor forma possível.

Outras políticas importantes nesses sentido foram o GESPÚBLICA, encabeçado pelo Decreto Federal nº 5.378, de 23 de fevereiro de 2005 – com a finalidade de contribuir para a melhoria da qualidade dos serviços públicos prestados aos cidadãos e para o aumento da competitividade do País – Magalhães e Cypreste (2019), e o Decreto Federal nº 9.094, 17 de julho de 2017 – propõe a simplificação da burocracia da Administração Pública Federal, bem como fornece novos instrumentos para que os cidadãos proponham medidas de melhoria e aumento da eficiência do Estado – Magalhães e Cypreste (2019), revogando o GESPÚBLICA.

Na atualidade podemos destacar uma grande medida de incentivo a continuidade e ao incremento de políticas públicas, que foi a Reforma Tributária aprovada pelo congresso nacional no ano de 2023¹¹, em contraponto ao Teto dos Gastos

9 Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências).

10 Lei Federal nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 (Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal, altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências).

11 Ver: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/novo-marco-fiscal-aprovado-pelo-congresso-poe-fim-ao-teto-de-gastos/>. Acesso em: 09 fev 2024.

Públicos, iniciado em 2016. Essa reforma tem como proposta ampliar a arrecadação de impostos de seguimentos mais abastados da economia nacional, bem como a simplificação da cobrança de determinados tributos, e ao mesmo, maximizar as ações do estado em matéria de infraestrutura e políticas sociais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Encerrando as discussões realizadas neste manuscrito, destacamos o papel que o estado possui na sociedade brasileira, desde épocas passadas com a atuação de órgãos como o DASP, até os dias atuais com a atuação de múltiplas instituições públicas como Núcleos de Inovação, Unidades de Gerenciamento de Projetos e Escolas de Governo, a exemplo da ENAP em Brasília e das muitas existentes nos estados e municípios, como é o caso da Escola de Gestão Pública do Ceará – EGP/CE.

Escolas de Governo, cumprindo o desejo inicial de agentes públicos de outrora, visam ao aperfeiçoamento constante dos recursos humanos do estado de uma maneira prática e alinhada as dinâmicas do cotidiano do serviço público, por isso são instituições de importância estratégica para o bom funcionamento governamental. Desse modo, compreender essa condição e investir nessa direção é fazer valer as disposições constitucionais e acima de tudo, garantir que o povo brasileiro tenha gradativamente uma melhora em sua qualidade de vida e dignidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 579, de 30 de julho de 1938. Organiza o Departamento Administrativo do Serviço Público, reorganiza as Comissões de Eficiência dos Ministérios e dá outras providências. Decreto-Lei nº 579, de 30 de julho de 1938. Rio de Janeiro, DF, 30 jul. 1938.

BRASIL. Lei Federal nº 284, de 28 de outubro de 1936. Reajusta os quadros e os vencimentos do funcionalismo público civil da União e estabelece diversas providências. Lei nº 284, de 28 de outubro de 1936. Rio de Janeiro, DF, 30 out. 1936.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Modelo de Governança e Gestão Pública: gestaopublicagov.br. Brasília: Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, 2023. 31 p.

BRASIL. Portaria nº 7383, de 21 de novembro de 2023. Institui o Modelo de Governança e Gestão Pública – Gestaopublicagov.br, no âmbito dos órgãos e entidades da administração pública que operacionalizam transferências de recursos da União no Transferegov.br. Portaria SEGES/MGI nº 7.383, de 21 de novembro de 2023. Brasília, DF, Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

CAVALCANTE, Pedro. Gestão Pública Contemporânea: do movimento gerencialista ao pós-NPM. Brasília: IPEA, 2017. 48 p.

CEARÁ (Estado). Lei nº 14.335, de 20 de abril de 2009. Altera dispositivos da Lei Estadual nº 13.875, de 7 de fevereiro de 2007, e alterações subsequentes e dá outras providências. Lei nº 14.335, de abril de 2009. Fortaleza, CE, 23 abr. 2009.

FERNANDES, Ciro Campos Christo. Escolas de Governo: conceito, origens, tendências e perspectivas para sua institucionalização no Brasil. In: VIII Congresso CONSAD de Gestão Pública, 8., 2015, Brasília. Anais do VIII Congresso CONSAD de Gestão Pública. Brasília: CONSAD, 2015. p. 01-30.

MAGALHÃES, Kerylaine Cristina Assis; CYPRESTE, Raquel Godoy. Modelos Gerenciais de Administração Pública Propostos em Ações e Programas Governamentais. 2019. 14 f. TCC (Graduação) – Curso de Administração Pública, Universidade Federal Fluminense, Niterói – RJ, 2019.

MONTEIRO, Lorena; MOURA, Joana Tereza Vaz de. Mapeando o debate entre os modelos de gestão pública no Brasil. Revista Nau Social, Salvador - Ba, v. 10, n. 18, p. 99-111, 2019. Quadrimestral.

SOUZA, Vanessa Gonçalves Ribeiro. A Evolução da Administração Pública Brasileira: reforma gerencial, a nova gestão pública. 2019. 20 f. Monografia (Especialização) - Curso de Curso de Especialização (Lato Sensu) em Gestão Pública Municipal, Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas, Universidade de Brasília, Anápolis – GO, 2019.

LEITURA EM CONEXÃO: INICIATIVA QUE CONECTA SERVIDORES AO CONHECIMENTO

Lorena de Oliveira Maia ¹
 Aldiane Lima de Oliveira²
 Ana Livia Alves³

INTRODUÇÃO

A LEITURA COMO PROJETO DE DESENVOLVIMENTO E REDE DE SABER

O início da nova gestão na EGPCE, em fevereiro de 2022, trouxe muitos planos, projetos e metas. Entre eles um projeto de leitura através da indicação de livros pelos servidores e colaboradores do Estado do Ceará. A ação reuniria conhecimento e gestão, conectando atores do serviço público por meio da leitura.

A campanha teria como propósito divulgar a EGPCE, ressaltando ainda a missão da Escola e promover o

1 Assistente Administrativa – Publicitária na EGPCE. Especialista em Marketing pela Universidade de Fortaleza

2 Assistente Técnica I – Designer da EGPCE. Designer e Arquiteta pela Universidade Federal do Ceará.

3 Articuladora – Jornalista na EGPCE. Jornalista, licenciada em Letras Português/Francês pela Universidade Federal do Ceará, pós graduanda em Linguística Aplicada pela Universidade Federal do Mato Grosso do Sul.

desenvolvimento dos servidores e colaboradores, por meio do incentivo à prática da leitura e do compartilhamento do conhecimento adquirido com os livros. O objetivo seria criar uma grande rede de saber rica e produtiva para todos que fazem parte do serviço público em geral.

Uma prática importante, muitas vezes por hobby, ou como fundamentação para algum estudo pontual ou desenvolvimento de atividade, é na prática da leitura que se adquire conhecimento, e mantém-se conectado ao mundo, como afirmam os autores Rangel e Rojo:

Há um componente social no ato de ler. Lemos para nos conectarmos ao outro que escreveu o texto, para saber o que ele quis dizer, o que quis significar. Mas lemos também para responder às nossas perguntas, aos nossos objetivos. (RANGEL & ROJO, 2010. p. 87)

Ler é uma ferramenta valiosa para quem deseja o auto-desenvolvimento e o crescimento profissional. A leitura possibilita avanços em inúmeros aspectos, como o estímulo da criatividade, melhoria na comunicação oral e escrita, expansão do repertório cultural, aumento do foco e até redução do estresse. Além disso, o hábito desenvolve o nosso senso crítico à medida que, melhores informadas, conseguimos analisar de forma mais racional os fatos do cotidiano.

Notamos que a leitura é essencial para efetuar múltiplas tarefas, seja como referencial para um artigo, para conseguir falar sobre determinado assunto, ou simplesmente escrever. Pontuamos que no conhecimento adquirido na prática de leitura, como afirmaram os escritores Rangel e Rojo (2010. p.87) há um componente social no ato de ler. Como diz Paulo Freire (2003, p. 13). “A leitura do mundo precede a leitura da

palavra”.

Na leitura, não age apenas decodificando, isto é, juntando letras, sílabas, palavras, frases, porque ler é muito mais do que apenas decodificar. Ler é atribuir sentidos. E, ao compreender o texto como um todo coerente, o leitor pode ser capaz de refletir sobre ele, de criticá-lo, de saber como usá-lo em sua vida. (RANGEL & ROJO, 2010, p. 86).

Sabemos que dentro do poder executivo estadual há grandes leitores, e nada melhor do que um projeto de valorização da leitura para sensibilizá-los a indicar bons títulos e, assim, disseminar a prática entre os colegas da administração pública.

O autodesenvolvimento é um processo constante, pois nunca paramos de aprender, e a leitura é fundamental nessa busca pelo conhecimento. Envolver os servidores públicos em uma grande rede de compartilhamento de saber é uma iniciativa que favorece não só o funcionário em si, mas a própria gestão pública, pois um profissional mais desenvolvido, oferece serviços de melhor qualidade ao cidadão.

ELABORAÇÃO DA CAMPANHA

Ao decidir que a campanha sairia do papel, o próximo passo foi estabelecer a metodologia. Nesse primeiro momento, a participação seria restrita a servidores e colaboradores do poder executivo estadual. Os interessados deveriam preencher um formulário, indicando até três (3) livros com temáticas que tivessem relação com o desenvolvimento pessoal e profissional, como liderança, gestão de pessoas, inovação, inteligência emocional, entre outros. A EGPCE, então, selecionaria o título mais adequado à proposta da campanha, e enviaria um e-mail

informando sobre a sugestão escolhida, com as orientações para a gravação do vídeo, que poderia ser gravado em no máximo 1min10seg. Era necessário que o participante fosse claro e objetivo, explicando em linhas gerais o que o motivou a indicar a obra.

Com as regras definidas, era importante decidir o nome e a marca. A ideia era de que a campanha fosse lançada nos eventos do 14º aniversário da EGPCE, comemorado em 20 de abril, mês que também se comemora o Dia Mundial do Livro - 23 de abril.

A escolha do nome não foi uma tarefa fácil. Com uma lista cheia de sugestões, o escolhido precisaria ter uma boa sonoridade e transmitir objetivamente o propósito da campanha. A decisão ficou a cargo da direção que definiu “Leitura em Conexão” como a opção que melhor simbolizava a missão do projeto.

DESENVOLVIMENTO DA MARCA

Para o desenvolvimento da marca do projeto, a metodologia utilizada seguiu as seguintes etapas: pesquisa conceitual, pesquisa temática (programas ou logos sobre o tema), estudos de tipografia, ícones e cores e composição gráfica.

A criação de marcas é matéria do design gráfico e design é por teoria a solução de problemas. Do problema até a solução existe um caminho a ser trilhado e, para isso, o designer usa além da criatividade, metodologias projetuais que lhes darão subsídios para encontrar os caminhos mais adequados para solucionar o problema.

“Criatividade não significa improvisação sem método: essa maneira apenas se faz confusão e se cria nos jovens a ilusão de se sentirem artistas livres e independentes. A série de operações do método projectual é feita de valores objectivos que se tornam instrumentos de trabalho nas mãos do projectista criativo. Como se reconhecem os valores objectivos? São valores reconhecidos por todos como tal. Por exemplo, se eu afirmar que misturando, amarelo-limão com o azul-turquesa se obtém um verde, quer se use têmpera, óleo, acrílicos, ou pastéis, estou a afirmar um valor objectivo. Não se pode dizer: para mim o verde obtém-se misturando o vermelho com o castanho. Num caso desses consegue-se um vermelho sujo, em certos casos um teimoso dirá que para ele isso é um verde, mas será apenas para ele e para mais ninguém.” (Munari, 1981)

E para um designer profissional, a metodologia é a base da solução do problema, seja ele de qual natureza for, logo uma marca desenvolvida profissionalmente, difere da criada por um designer amador, principalmente no método utilizado.

“É por isso bom fazer uma distinção imediata entre o projectista profissional, que tem um método projectual, graças ao qual o seu trabalho é realizado com precisão e segurança, sem perda de tempo; e o projectista romântico que tem uma idéia “genial” e que procurar forçar a técnica a realizar algo de extremamente dificultoso, dispendioso e pouco prático mas belo. Deixamos pois de parte este segundo tipo de projectista que, para além de tudo, não aceita conselhos e ajuda de ninguém! E ocupemo-nos do método profissional de projetar do designer.” (Munari, 1981)

Então, de acordo com a metodologia citada, o partido projetual se deu a partir da simplificação na escolha do ícone e da cartela de cores em tons de verdes e azuis, cores que trazem conforto visual na observação por períodos mais longos, como pode ser observado nas figuras do Anexo 2. A marca é ao mesmo tempo instigante, marcante e agradável à visão, imprimindo personalidade ao projeto e sendo lembrada facilmente quando citamos seu nome.



fig 1. Logo da campanha

LANÇAMENTO DA CAMPANHA

Com nome definido e marca elaborada, fomos em busca de um(a) representante do poder executivo estadual para ser o(a) primeiro(a) participante da campanha. Seu vídeo constaria na apresentação de abertura da *Leitura em Conexão* a ser apresentado no seminário comemorativo dos 14 anos da EGPCE. A pessoa escolhida deveria ser alguém de peso cuja função tivesse relação com educação, inovação e gestão. Convidamos então, *Jessika Moreira*, que na ocasião era coordenadora-geral do Laboratório de Inovação e Dados do Governo do Ceará. *Jessika* aceitou o convite e indicou o livro “*Liderança e Cultura Organizacional para Inovação*”, de *João Batista Brillo* e *Jaap Boonstra*.

A campanha *Leitura em Conexão* foi apresentada em 28 de abril de 2022 no seminário “*A Educação como Ferramenta de Desenvolvimento Corporativo*”, no auditório da

Seplag. O evento contou com a participação de servidores e colaboradores do poder executivo estadual, em especial os representantes do Grupo Técnico de Gestão de Desenvolvimento de Pessoas - GTDEP, autoridades da Secretaria do Planejamento e Gestão - Seplag e toda a equipe da EGPCE.

RESULTADOS POSITIVOS

Em quase um ano desde o seu lançamento, a campanha *Leitura em Conexão* soma 20 (vinte) participações de 16 (dezesesseis) órgãos e vinculadas, com indicações que vão desde ficções, biografias, títulos sobre autodesenvolvimento, liderança, inovação até obras consagradas pela literatura brasileira, o que evidencia a versatilidade dos leitores.

Desde janeiro de 2024, a EGPCE ampliou o público, permitindo a participação de representantes de todas as esferas de governo. Os servidores que já fizeram suas indicações são efetivos, comissionados, terceirizados e aposentados das mais diversas áreas e carreiras, mostrando que o perfil dos participantes é bastante variado.

A orientadora da Célula de Desenvolvimento Institucional - Secitece, Hemilly Mourão, descreveu a sua participação como muito relevante para o seu desenvolvimento profissional e aquisição de novos saberes. “Participar da campanha *Leitura e Conexão* foi uma experiência riquíssima! Como leitora ávida, adorei ter a experiência de compartilhar e também desfrutar da indicação de leitura de outros colegas da Administração Pública Estadual. Cada livro apresenta um mundo diferente e uma oportunidade única de conhecimento”.

Com a ampliação de público, a EGPCE almeja levar a Leitura em Conexão ao conhecimento de cada vez mais servidores e colaboradores no Brasil, expandindo a rede de leitores da administração pública, gerando assim, uma grande teia de compartilhamento do saber.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FREIRE, Paulo. A Importância do Ato de Ler. 1º ed. São Paulo: Moderna, 2003.

RANGEL, E. O.; ROJO, R. H. R. Língua Portuguesa. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Básica, 2010. V.19.

Campanha Leitura em Conexão. EGPCE, 2024. Disponível em < <https://www.egp.ce.gov.br/leitura-em-conexao/> > . Acesso em 18 de fev. de 2024.

MUNARI, Bruno. Das coisas nascem coisas. Lisboa: Edições 70, 1981.

ANEXO 1

Quadro de participações da campanha - até fevereiro de 2024

Participante	Cargo	Livro
Jessika Moreira	Coordenadora-geral do Laboratório Iris	Liderança e Cultura Organizacional para Inovação. João Batista Brillo e Jaap Boonstra. Editora Saraiva, 2018.
Zelma Madeira	Secretária da Igualdade Racial	O crime do cais do Valongo. Eliana Alves Cruz. Editora Malê, 2018.
Hemilly Mourão	Orientadora da Célula de Desenvolvimento Institucional - Secitece	Desenvolvimento como Liberdade ⁷⁷ . Amartya Sen. Editora Companhia de Bolso, 2010.
Virginia Brasil	Articuladora – ASJUR da EGPEE	O Milagre da Manhã: O segredo para transformar sua vida. Hal Elrod. Editora BestSeller, 2016.
Hebe Citó	Analista de Gestão Pública – SEPLAG	Um café na fronteira: A Missão de mães cristãs no acolhimento de filhos lgbtqi+ . Silvia Kreuz. Metanoia Editora, 2022.
Edlourdes Pires Moura Coelho	Auditora Fiscal da Receita Estadual-SEFAZ – CE	Como evitar preocupações e começar a viver. Dale Carnegie. Editora Sextante – 1ª edição, 2020.
Manoel Dias da Fonseca Neto	Ex-titular da Secretaria Executiva de Vigilância à Saúde – SESA	O Povo Brasileiro: A Formação e o Sentido do Brasil. Darcy Ribeiro. Editora Global, 2015.
Daciane Barreto	Coordenadora da Casa da Mulher Brasileira	História das mulheres no Brasil. Mary Del Priore. Editora Contexto, 2004.
Alfredo José Pessoa	Diretor Geral do IPECE	A Economia dos Pobres. Abhijit V. Banerjee e Esther Dufo, Tradução: Pedro Maia Soares, Zahar, 2015.
Carlos Eduardo Marino	Diretor-Presidente da Companhia de Participação e Gestão de Ativos do Ceará – CearaPar	A Riqueza Pública das Nações: Como a gestão de ativos públicos pode impulsionar ou prejudicar o crescimento econômico. Dag Detter e Stefan Folster. Editora Cultrix, 2016.

Thais Holanda	Orientadora da Célula de Ouvidoria – CGE	Qualidade começa em mim – Manual Neurolinguístico de Liderança e Comunicação”. Tom Chung Editora Novo Século, 2002.
Maria Helena Campelo	Coordenadora de Desenvolvimento de Lideranças da SEEXCLID – Seplag	Educação Biocêntrica. Ciência, Arte, Mística, Amor e Transformação. Ruth Cavalcante, Cezar Wagner de Lima Góis e colaboradores. Editora Cdh, 2015.
Jeffson Holanda	Diretor de Serviços e Qualidade de Vida – Cearaprev	Mentes Extraordinárias. Alberto Dell’Isola. Editora Universo dos Livros. 2ª edição, 2021.
Marcelo de Sousa Monteiro	Secretário Executivo de Planejamento e Gestão Interna – CGE	Você é o que você compartilha. Gio Giardelli. Editora Gente, 2012.
Fernanda Pacobahyba	Presidente do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE) e servidora da Sefaz	Montenegro: As aventuras do marechal que fez uma revolução nos céus do Brasil. Fernando Morais. Editora Companhia das Letras, 2023.
Dulce Ane Lucena	Diretora da Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará - EGPCE	A Quinta Disciplina. Peter Senge. Editora Best Seller, 2013.
Betânia Lemos	Presidenta da Escola Nacional de Administração Pública (Enap)	A Cabeça do Santo. Socorro Acioli. Editora Companhia das Letras, 2014.
Sandra Machado	Secretaria do Planejamento e Gestão -Seplag	A Beleza Salvará o Mundo . Tzvetan Todorov. Editora Bertrand Brasil, 2011.
José Marilson Martins Dantas	Coordenador do LabGover/UnB	Pai rico, pai pobre. Robert T. Kiyosaki e Sharon Lechter. Editora Elsevier, 2000 - 1ª edição.
Henrique Sérgio Cavalcante Rolim	Orientador da Célula Administrativa da Secretaria dos Recursos Hídricos - SRH	Gestão por Competências no Setor Público. Rogério Leme. Editora QualityMark, 2011.

ANEXO 2

Figura 2 - Estudo conceitual



ANEXO 2

Figura. 3 - Logo/assinatura, cartela de cores, Logo + Símbolo.

logo / assinatura

LEITURA EM CONEXÃO

cartela de cores



logo + símbolos



ANEXO 2

Figura. 4 - Cards de lançamento da campanha.



A PARCERIA DA EGPC NAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DO ESTADO DO CEARÁ – CEARAPREV

Dulce Ane Pitombeira de Lucena Capistrano ¹
Maria Aurelina Farias de Araujo ²
Flávia Livino de Carvalho Costa ³

INTRODUÇÃO

A Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará – EGPC, instituída pela Lei N° 14.335 de 2009, é o órgão que tem por missão formar as lideranças e servidores do Poder Executivo do Estado do Ceará.

Para cumprir com seus objetivos de educação continuada dos agentes públicos, a EGPC vem contando com parcerias importantes, dentre estas, a do Grupo Técnico de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas – GTDEP, composta

1 Diretora da Escola de Gestão Pública do Ceará – EGPC. Auditora Fiscal Adjunta da Receita Estadual da SEFAZ _CE. Mestre em Administração de Empresas. (UECE). Especialista em Administração pela Universidade de Coimbra e UECE Graduada em Comunicação Social pela UFC e Administração de Empresa pela UECE. Graduada em Psicologia pela FBUNI. dulce.lucena@egp.ce.gov.br

2 Servidora pública lotada na Célula de Desenvolvimento de Pessoas – Cedepe (Sefaz Ce). Auditora Fiscal Adjunta da Receita Estadual. Mestre em Administração de Empresas (UNIFOR). Especialista em Gestão de Pessoas (UNICRHISTUS). Graduada em Administração de Empresas (UNIFOR). aurelina.farias@sefaz.ce.gov.br

3 Assessora Especial da Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará (EGPC). Possui MBA em Gestão e Governança Pública pela Escola Superior do Parlamento Cearense – UNIPACE (2023). Pós-Graduada em Propaganda e Marketing pela Faculdade Sete de Setembro (2011). Graduada em Administração com Habilitação em Marketing pela Faculdade Integrada do Ceará (2009). flavia.livino@egp.ce.gov.br

por representantes das áreas de Recursos Humanos – RH dos demais órgãos da Administração Estadual.

O Grupo Técnico de Gestão de Desenvolvimento de Pessoas – GTDEP, coordenado pela Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará – EGPCE, conforme Decreto N° 30.354-A, publicado em 02 de dezembro de 2010, tem o objetivo de: propor e sistematizar a implementação da Política e das Diretrizes Estaduais de Desenvolvimento de Pessoas; e garantir a operacionalização descentralizada das ações relacionadas à valorização do servidor público estadual.

Desta forma, o GTDEP constitui-se em um instrumento de integração, cooperação e comunicação eficaz entre a Escola de Gestão Pública – EGPCE e os demais órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual, colaborando para a promoção e o incentivo do intercâmbio de programas e projetos relacionados à valorização do servidor público estadual, de forma a buscar o uso racional e otimizado dos recursos já disponíveis, articulando-se, sempre que necessário, para obtenção destes meios.

Na sua criação, o GTDEP estava inicialmente sob a coordenação da Secretaria de Planejamento e Gestão – SEPLAG, passando, a partir de 2010, a ser coordenado pela EGPCE. Ao longo de seus 15 (quinze) anos de existência, a EGPCE vem contando com a atuação do grupo no que tange à divulgação dos cursos ofertados na modalidade de ensino à distância – EAD e, especialmente, nas modalidades Presencial e Remoto On-line, bem como na seleção e indicação de público para as formações ofertadas, contribuindo, assim, de forma sistemática nas premiações, campanhas e

políticas desenvolvidas pela EGPC .

O GTDEP participa das reuniões de planejamento, levantamento das necessidades de capacitação, indicação de professores, instrutores, tutores e conteudistas, bem como das avaliações dos programas de capacitação e dos eventos ofertados pela EGPC.

Neste sentido, pode-se afirmar que o GTDEP, enquanto grupo representativo da área de gestão de pessoas das setoriais, configura-se no braço de atuação da EGPC em 70 (setenta) órgãos do poder executivo, contemplando a capital e o interior.

Esta forma de atuar em rede e em parceria tem facilitado a proximidade da EGPC com o público-alvo, conhecendo melhor as necessidades dos servidores, intermediada pelo diálogo com o GTDEP, assim como tem favorecido para que a gestão de cada setorial possa ter um canal direto de comunicação e de troca de informações e conhecimentos com a sua Escola de Governo.

Atualmente, o GTDEP é composto por agentes públicos, representantes de órgãos da administração direta e suas vinculadas, funcionando com canais de comunicação e interação diária, por e-mail e redes sociais e grupo no aplicativo whatsapp, como também em reuniões presenciais periódicas coordenadas pela gestão e equipe pedagógica da EGPC.

Essa parceria atravessa o tempo, com 15 (quinze) anos de atuação, tem agregado valor, tanto à EGPC como ao órgão representado, fazendo com que haja um

alinhamento quanto às necessidades e qualidade dos produtos e serviços ofertados, deixando evidente o quanto é importante manter uma relação próxima, de acolhida, de diálogo e de trabalho conjunto entre fornecedor e cliente em prol de um objetivo comum.

É neste contexto de troca e de parceria, que o GTDEP se constitui no principal elemento de ligação da EGPCE com as setoriais e contribui para a manutenção de um canal de cooperação para o fomento dos aprendizados individuais dos agentes públicos e coletivos das organizações.

DESENVOLVIMENTO

Para melhor compreender e fazer acontecer na prática a concretização da parceria entre EGPCE e o GTDEP, algumas atribuições concernentes a cada uma das partes precisam ser conhecidas e cumpridas, a fim de evitar retrabalho, conflito de interesse ou empecilhos administrativos, visando a atuação em conjunto e de forma complementar da EGPCE e dos representantes da área de Gestão de Pessoas dos órgãos, para que possam cumprir seus papéis e obter resultados efetivos.

De acordo com o Decreto N° 30.354-A, de 11 de novembro de 2010, publicado em 02 de dezembro de 2010, cabe à EGPCE:

- propor e sistematizar a implementação da Política e das Diretrizes Estaduais de Desenvolvimento de Pessoas;
- garantir a operacionalização descentralizada das ações relacionadas à valorização do servidor público estadual;
- constituir-se em instrumento de integração, cooperação, comunicação eficaz entre Escola de Gestão Pública

- EGPCE e os demais órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual;
- promover e incentivar o intercâmbio de programas e projetos relacionados à valorização do servidor público estadual, de forma a buscar o uso racional e otimizado dos recursos já disponíveis, articulando-se, sempre que necessário, para obtenção destes meios.

O mesmo regulamento prevê as responsabilidades do GTDEP, sendo estas:

1. Participar das reuniões, quando convocados pela Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará – EGPCE;
2. Propor ou apresentar temas de interesse do GTDEP, visando ao compartilhamento de informações e intercâmbio de experiências;
3. Elaborar e acompanhar projetos visando à valorização do servidor, inclusive os de capacitação e desenvolvimento no âmbito das setoriais;
4. Divulgar as ações de valorização do Servidor Público Estadual;
5. Convocar, selecionar e inscrever servidores para eventos e ações corporativos, relacionados à valorização do servidor, especialmente aos que se referir a capacitação e desenvolvimento;
6. Realizar o levantamento de demandas de capacitação e desenvolvimento no âmbito das setoriais;
7. Articular-se com a unidade administrativa de planejamento do órgão ou entidade, para compatibilização dos projetos relacionados à valorização do servidor com a previsão orçamentária anual e o Plano Operativo;
8. Acompanhar e avaliar as ações e os resultados alcançados com os projetos de valorização do servidor, principalmente os de capacitação e desenvolvimento;

9. Subsidiar o processo de implantação e operacionalização do módulo de capacitação do Sistema Integrado de Gestão de RH (SIGERH).

Diante das competências e responsabilidades atribuídas à EGPCE e ao grupo técnico que foi criado visando a promoção de parceria no desenvolvimento das ações de capacitações e desenvolvimento dos servidores públicos, pode-se depreender um papel fundamental da área de Gestão de Pessoas dos órgãos públicos no sentido de se tornarem protagonistas no processo de engajamento das pessoas.

Para Gargantini et al (2020), o engajamento e o protagonismo do gestor público de pessoas perspassa por passos bem definidos: diagnosticar o nível de maturidade; selecionar fatores prioritários baseados no diagnóstico; selecionar as intervenções; definir e implementar indicadores; medir o que foi implementado e refazer o diagnóstico para propor melhorias.

Entende-se que um GTDEP bem direcionado e consciente de seus papéis e responsabilidades seja um aliado para a EGPCE cumprir com sua missão de desenvolver as pessoas.

METODOLOGIA

Para uma melhor visão de como se dá esta relação de parceria e do quanto a ação conjunta da EGPCE com o grupo de gestão de pessoas GTDEP tem contribuído para melhorar, de forma quantitativa e qualitativa, as formações dos servidores públicos e lideranças do poder executivo do

Estado do Ceará, foram aplicadas duas pesquisas que tiveram o objetivo de colher dados para conhecimento das percepções de dois públicos distintos: grupo dos representantes das equipes de Gestão de Pessoas dos órgãos que participam do GTDEP e das equipes da EGPC, representadas pela Coordenadoria Pedagógica e Assessoria de Comunicação.

Para a coleta dos dados do primeiro grupo elaborou-se questionário utilizando-se o formulário Google Forms, composto por 2 (dois) campos: um de identificação do respondente; e outro com 2 (duas) perguntas objetivas sobre a importância do GTDEP. O instrumento de pesquisa foi divulgado no grupo de whatsapp, que é gerenciado pela equipe de comunicação da EGPC.

Os representantes dos dois grupos, GTDEP e Coordenação Pedagógica e de Comunicação da EGPC, foram convidados a preencher o questionário, que ficou disponível no período de 22 a 26/01/2023. A participação, embora incentivada e contextualizada pela elaboração do artigo do e-book, foi realizada de forma voluntária.

A primeira pergunta auferia o grau de importância do grupo GTDEP nos processos de Educação dos servidores do Estado. As respostas variavam entre: Muito Importante, Pouco Importante e Nada Importante. A segunda pergunta objetiva foi a seguinte: Em que aspectos ou ações o grupo GTDEP mais colabora com as atividades realizadas pela EGPC? Eram apresentadas 10(dez) alternativas de respostas e o participante poderia escolher até 5(cinco) opções. Também foi prevista a alternativa OUTRO, para a situação que o respondente julgasse não estar prevista e

considerasse necessária a inclusão.

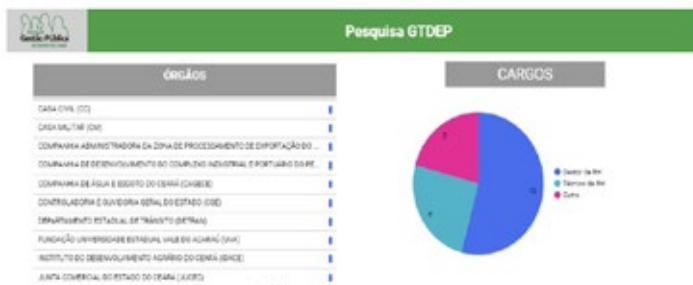
O instrumento teve como objetivo coletar as percepções das duas equipes sobre o nível de colaboração do GTDEP no desenvolvimento das atividades de capacitação implementadas pela Escola.

A partir dos 2 questionários, foi possível tecer um comparativo entre as respostas coletadas junto aos 2 (dois) públicos de participantes: Grupo GTDEP e equipe EGPCE.

RESULTADOS OBTIDOS

Na pesquisa aplicada junto aos membros do GTDEP, participaram 24 (vinte e quatro) pessoas, de 24 (vinte e quatro) órgãos estaduais, sendo que 13 (treze) respondentes se identificaram como gestores, 6 (seis) como técnicos da área de Gestão de Pessoas e 5 (cinco) como respondentes na opção outros. O GTDEP conta com 70 (setenta) órgãos. Dessa forma, a pesquisa obteve um percentual de aproximadamente 34% (trinta e quatro por cento) do público-alvo.

A seguir, constam os gráficos elaborados a partir da tabulação dos dados:





Fonte Dados da Pesquisa realizada no período de 22 a 26/01/2023 – Dados gerados pelo Google Forms em 29/01/2024 (Relatórios EGPC)

Na pesquisa realizada junto às equipes da Coordenação Pedagógica e de Comunicação da EGPC, o universo de respondentes era de 17 (dezessete) profissionais. Ao final do período de aplicação da pesquisa, foram coletados 15 (quinze) questionários respondidos, representando uma participação de 88,23 % da população pesquisada. A seguir, constam os resultados obtidos e tabulados em gráfico:





Fonte: Dados da Pesquisa realizada no período de 22 a 26/01/2023 – Dados gerados pelo Google Forms em 29/01/2024 (Relatórios EGPC).

ANÁLISE DOS DADOS

A partir da análise dos dados, observa-se que 100% dos membros do GTDEP reconhecem a importância do Grupo no processo de educação dos servidores e lideranças realizado pela Escola, tendo 89,2% avaliado esta participação como Muito importante e 10,2% como Importante. Nenhum dos respondentes apontou o GTDEP como Nada importante.

Da mesma forma, nenhum servidor da EGPC considera o GTDEP como Nada Importante. 73,3% considera o trabalho realizado pelo grupo como Muito importante e 26,7% avalia o GTDEP como Importante.

As respostas auferidas pelos instrumentos de pesquisa apontam que as principais contribuições do GTDEP, percebidas pelos membros do próprio Grupo, correspondem à divulgação dos cursos e eventos de capacitação, seguidas

da indicação das necessidades de capacitação e da facilitação de comunicação da EGPC com a gestão do órgão.

Observou-se, ainda, que a atividade de menor contribuição do GTDEP para os seus membros está relacionada com a instrutória, ou seja, na indicação de tutores, professores e conteudistas bem como na agilização das liberações pelo titular do órgão.

Os dados coletados junto às equipes da Coordenação Pedagógica e de Comunicação da EGPC demonstram que estas consideram as ações de divulgação realizada pelo GTDEP nos cursos e eventos promovidos pela EGPC como as de maior significado e contribuição, o que sugere a importância do GTDEP nesta ação de dar visibilidade das iniciativas nas setoriais.

Corroborando com os dados auferidos pelas percepções dos representantes do GTDEP, as percepções das equipes da Escola também evidenciaram como baixa a indicação de professores, instrutores, conteudistas e tutores. Dessa forma, fica evidente que 100% dos membros do GTDEP e das equipes da EGPC reconhecem a importância do trabalho realizado pelo Grupo GTDEP nos processos de educação das lideranças e servidores do Estado.

Fica evidente que as percepções dos 2 grupos pesquisados são congruentes e ratificam a importância do GTDEP, como parceiros, nas atividades da EGPC, contribuindo especialmente com a divulgação dos cursos e eventos realizados pela Escola e na indicação das ações de capacitação a serem realizadas, tornando-se assim de grande relevância na comunicação interorganizacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir dos dados obtidos, fica evidente o quanto é importante e necessária a atuação do grupo GTDEP, enquanto parceria para a realização das ações de educação dos agentes públicos e lideranças do executivo estadual.

Percebe-se que é salutar e estratégico que a EGPC reforce a sua relação com os membros do GTDEP, procurando ter uma agenda de atividades e esclarecendo continuamente qual é a responsabilidade e importância deste grupo no cumprimento de sua missão, a fim de que esta parceria se fortaleça e haja uma maior participação com resultados efetivos e benefícios reconhecidos para as duas partes.

Além de trabalhos em conjunto, reuniões sistemáticas e diálogo contínuo, sugere-se que a EGPC realize visitas in loco às organizações, especialmente nas áreas de Gestão de Pessoas, a fim de se aproximar mais ainda deste grupo, conhecê-los melhor e fortalecer a parceria.

Faz-se ainda mister que a EGPC continue divulgando as realizações e resultados de suas ações de capacitação, disponibilizando os números e relatórios por setoriais, nos seus canais de comunicação e, principalmente, dando ciência aos participantes do GTDEP, no sentido de promover a publicidade das ações desenvolvidas e conseqüentemente o fortalecimento das parcerias já firmadas com os órgãos.

Acredita-se, assim, que, a partir dessas iniciativas, os membros do GTDEP possam ficar cada vez mais

conhecedores de suas contribuições para os resultados auferidos, promovendo no grupo o engajamento e o protagonismo, bem como a parceria e o sentimento de ser corresponsável pelas ações de desenvolvimento profissional e de aprendizagem organizacional junto aos servidores e lideranças do Ceará.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CEARÁ. Lei N.º 14.335, de 20 de abril de 2009. Criação no âmbito da Administração Direta do Poder Executivo, da Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará, vinculada à Secretaria do Planejamento e Gestão – SEPLAG. Diário Oficial do Estado, Fortaleza, Série 3, Ano I, No. 072.

CEARÁ. Decreto N.º 33.436, de 15 de janeiro de 2020. Regulamento da Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará – EGPC. Diário Oficial do Estado, Fortaleza, Série 3, Ano XII, No. 013.

CEARÁ. Decreto N.º 30.354-A, de 11 de novembro de 2010. D.O.E. Fortaleza, 02 de dezembro de 2010. Criação do Grupo Técnico de Gestão de Desenvolvimento de Pessoas–GTDEP. Visa propor e sistematizar a implementação de Política e Diretrizes Estaduais de Desenvolvimento de Pessoas. Diário Oficial do Estado, Fortaleza, Série 3, Ano I, No. 225.

CEARÁ. Portaria N.º 063/2023. Institui os membros do Grupo Técnico de Gestão de Desenvolvimento de Pessoas–GTDEP. Diário Oficial do Estado, Fortaleza, Série 3, Ano XV, No. 167.

EGPCE, Revista Digital EGPCE EM FOCO. Disponível em <https://www.egp.ce.gov.br/revista/> Acesso em 01/02/2024. GARGANTINI, Thaís; SHERLOCK, Joseph; DALY, Michael;

ISRAEL, Danielle. Supervisão Acadêmica: Dan Ariely. Guia Prático para engajamento de Equipes. Realização Fundação Lemann, Brava, Humanize. República.org. Dúvidas sobre o Guia – mariaclara@fundacaolemann.org.br Material de Pesquisa. Dúvidas:: thais.c@kayma.com. 2020.

A IMPORTÂNCIA DA EGPC PARA A SOCIEDADE CIVIL DE BAIXA RENDA DO ESTADO DO CEARÁ: PRÁTICAS DE EAD QUE CONTRIBUEM PARA MUDANÇAS DE VIDAS

João Paulo Pereira Cavalcante ¹

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objetivo apresentar os contextos sociais nos quais está inserida a maior parte da população do estado do Ceará, ou seja, em uma situação de baixa renda, não podendo por muitas vezes ter acesso a bons cursos que possam ajudá-la, a partir da educação, a mudar sua situação. É neste contexto que surgem grandes oportunidades como os cursos em EAD (Educação a distância) oferecidos pela plataforma da EGPC², onde de forma gratuita a sociedade civil tem livre acesso a cursos de diversas áreas como Noções Gramaticais, Redação Oficial, Cartografia Básica e Introdução ao Geoprocessamento com QGIS, entre outros, tornando possível a preparação da sociedade civil para concursos, vestibulares e oportunidades de empregos em áreas destinadas.

1 Professor licenciado em Geografia pela Universidade Federal de Campina Grande; pós-graduado em Metodologia do Ensino de Filosofia e Sociologia pela Faculdade Focus.

2 Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará.

A estrutura apresentada neste artigo encontra-se dividida da seguinte forma: na seção intitulada “Análise da População Cearense”, mostra-se a situação financeira dessa população, discutindo a importância de investimentos na educação por parte do governo. Como ramificação deste tópico, o item 2.1, intitulado “A Importância da Modalidade EAD para o Avanço da Educação”, apresenta como a EAD vem se expandido pelo Brasil, modificando para melhor a educação do nosso país.

A seção intitulada “A Importância dos Cursos EAD da EGPCE para a Sociedade Civil do Ceará” mostra como este órgão é importante para a população civil do Ceará, ofertando cursos de forma gratuita que ajudam diversas pessoas com baixa condição de renda a terem acesso à educação de qualidade. Essa seção apresenta ainda a importância dos cursos de capacitação da EGPCE durante a pandemia de Covid-19, com milhares de certificados emitidos, contribuindo de forma positiva para a educação em tempos de pandemia.

ANÁLISE DA POPULAÇÃO CEARENSE

O estado do Ceará tem uma população geral de 8.794.957 habitantes, da qual cerca de 4,7 milhões de pessoas vivem em situação de pobreza, com cerca de 644 reais por mês para sobreviverem (IBGE³, 2022). Diante desta situação, pode-se concluir que a maior parte da população não possui recursos financeiros suficientes para investir em seus estudos.

Assim, torna-se indispensável a ajuda do governo do estado do Ceará, com criação de estratégias educacionais que possam ajudar essas pessoas a terem um futuro melhor por meio da educação, pois o crescimento econômico e social de um estado, e principalmente de uma nação, depende de políticas focadas na educação, com distribuição de conhecimento à população.

A IMPORTÂNCIA DA MODALIDADE EAD PARA O AVANÇO DA EDUCAÇÃO

A EAD foi oficialmente regulamentada no Brasil em 10 de março de 1998 (Decreto nº2494/1998) e a partir de então, essa modalidade de ensino vem crescendo em proporções extraordinárias, principalmente com o advento da internet, alcançando praticamente todo o nosso território e proporcionando que mais pessoas tenham acesso a uma educação de qualidade.

Segundo Da Silva et al. (2022, p. 16), “a EAD é vista por muitos como a educação do futuro porque veio para encurtar distâncias, poupar tempo e estar ao alcance de todos [...]”. Assim, diversas pessoas que antes não tinham condições de ter acesso à educação por conta da distância de polos educacionais ou falta de tempo, hoje conseguem acessá-la por meio da EAD.

Porém, dado que a maioria dessas pessoas no estado do Ceará possui condição financeira baixa, como mencionado antes, como podem ter acesso a EAD? Isto porque a maioria dos cursos de qualidade oferecidos pela internet tem um custo considerável. Dessa forma, são excelentes as

oportunidades dos cursos oferecidos pela EGPCE, de forma gratuita, e com acesso livre para a sociedade civil de baixa renda.

A IMPORTÂNCIA DOS CURSOS EM EAD DA EGPCE PARA A SOCIEDADE CIVIL DO CEARÁ

Como visto na seção dois deste artigo, uma grande parcela da população cearense sofre com poucas condições de renda, o que afeta diretamente seus estudos, pois não podem investir em cursos online. Diante disso, a EGPCE, em parceria com o governo do estado do Ceará, a partir do ano de 2010 passa a oferecer a modalidade de ensino em EAD, que cresceu e se modificou ao longo dos anos e começou a atingir e a ajudar milhares de cidadãos e alunos da sociedade civil por meio de cursos de alta qualidade. Tais cursos são variados, desde Língua Portuguesa, que pode ajudar os estudantes a passar em vestibulares e concursos, até cursos de capacitação.

Para percebermos a importância dos cursos da EGPCE, no ano de 2020, em plena pandemia do Covid-19, os cursos de capacitação a distância ofertados pela instituição chegaram ao número recorde de 9.507 certificados emitidos (SEPLAG⁴, 2020). Diante disso, percebemos a importância da EAD e agradecemos a EGPCE pelo empenho e dedicação, principalmente atendendo à sociedade civil.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir deste artigo, compreendemos como a EAD vem se expandindo, alcançando diversas pessoas em territórios antes não alcançados. Percebemos também a importância do investimento governamental em EAD para as classes sociais mais baixas, fazendo com que estas pessoas cresçam em conhecimento e posteriormente possam mudar de vida.

Por fim, analisamos como a EGPC E desenvolve um papel essencial para a população civil de baixa renda do estado do Ceará, proporcionando que pessoas tenham acesso de forma gratuita a seus cursos de EAD, podendo ocasionar em um futuro bem próximo uma mudança significativa na vida profissional, financeira e pessoal dos cursistas e um salto de qualidade educacional para o estado do Ceará. Que esse investimento feito pelo governo do estado do Ceará através da EGPC E seja seguido por outros estados brasileiros para que assim possamos ter mais educação de qualidade em toda a nossa nação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DA SILVA, Fabio José Antonio; NYLAND, Joana Josiane Andreotti Lima; REGINALDO, Marjana Pivoto; RUELA, Guilherme de Andrade. A Importância e a Valorização do Ensino EAD. Revista Educação Inclusiva, Paraíba, volume 7. 10 de mai. 2022. Disponível em: <<https://revista.uepb.edu.br/REIN/article/view/906/1207>>. Acesso em: 01 fev. 2024.

DA SILVA, Fernanda Maria Diniz; COSTA, Flávia Livino de Carvalho; FILHO, Carlos Augusto Paiva Santana; SIEBRA, Lúcia Maria Gonçalves. Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará – EGPCE – Breve Histórico e Reflexões -. Ceará, 2020. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbnmnni-bpcajpcglclefindmkaj/https://www.egp.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/8/2021/03/Artigo-Consad-2020.pdf>. Acesso em: 01 fev. 2024.

IBGE. Ceará, 2023. Disponível em:<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ce/panorama> . Acesso em: 01 fev. 2024.

SINTAF. Extrema Pobreza cai. Mas 1 milhão de cearenses ainda vive com menos de RS 202 ao mês. Disponível em:< https://www.sintafce.org.br/extrema-pobreza-cai-mas-1-milhao-de-cearenses-ainda-vive-com-menos-de-r-202-ao-mes/>. Acesso em: 01 fev. 2024.

