

# SUMÁRIO

2	<b>ENTREVISTA</b> Paulo Hartung — Governador do Espírito Santo
9	<b>ACRE</b> Programa intitulado “Cuidando do que é Nosso” redefine conceitos, inova e reequipa o estado
14	<b>ARTIGO</b> Sheila Maria Reis Ribeiro - Execução do Pnag
15	<b>ALAGOAS</b> Secretaria de Administração consolida gestão voltada para o servidor público
17	<b>AMAZONAS</b> Governo estadual moderniza administração, reduz gastos e ganha eficiência
20	<b>BAHIA</b> Prêmio Servidor Cidadão chega ao quarto ano de sucesso
22	<b>CONSAD</b> Anteprojeto institui novos princípios para a Administração, reduz burocracia e deixa procedimentos mais ágeis
24	<b>CEARÁ</b> Ceará lança Sistema Integrado de Gestão Governamental (GRP)
26	<b>DISTRITO FEDERAL</b> Tecnologia de ponta na gestão de recursos humanos
29	<b>ESPIRITO SANTO</b> Sugestões de melhorias no serviço público podem ser repassadas ao N-Idéias
32	<b>GOIÁS</b> Em Goiás, Vapt Vupt promove cursos e palestras para inserir usuário do Sine no mercado de trabalho
34	<b>MATO GROSSO</b> Diário Oficial é modernizado e tem sistema mais ágil de acesso
38	<b>PARÁ</b> Pará sai na frente com implantação da Rede de Modernização da Gestão
41	<b>PARANÁ</b> Parcerias ampliam profissionalização do serviço público
43	<b>PERNAMBUCO</b> Governo investe na implantação de Ouvidorias Públicas
44	<b>PIAUÍ</b> Sistemas agilizam atendimento
47	<b>CONSAD</b> Avanços e Perspectivas da Gestão Pública nos Estados
48	<b>RIO GRANDE DO NORTE</b> Infovia é caminho para o governo digital no RN
50	<b>RIO GRANDE DO SUL</b> Estado tem novo modelo de gestão pública
53	<b>SANTA CATARINA</b> Transformação ampla integra gestão em Santa Catarina
55	<b>SÃO PAULO</b> Uma nova arquitetura organizacional para a Gestão Cultural: Organizações Sociais em São Paulo
58	<b>CONSAD</b> LXIV Fórum terá como tema Gestão de Pessoas
60	<b>SERGIPE</b> Rede de RH comemora um ano de integração e aprendizagem organizacional continuada
62	<b>TOCANTINS</b> Governo vai operar com novo sistema de gestão de pessoal
64	<b>ARTIGO</b> Renato de Salles Oliveira - Um modelo de gestão de materiais para a administração pública

# EDITORIAL



O Conselho Nacional de Secretários de Estado da Administração (Consad) sente-se orgulhoso de terminar o ano de 2006 com tantos projetos importantes finalizados ou em vias de serem concluídos. Por isso, agradeço o empenho incomensurável que os secretários e seus técnicos dispensaram, durante todo o ano, às reuniões, fóruns, encontros e projetos do Conselho. E mesmo sendo 2006 um ano eleitoral, quando secretários buscavam tempo para as campanhas eleitorais, os projetos desenvolvidos pela entidade para o país não foram colocados em segundo plano.

Por isso, me orgulho de fazer parte deste Conselho que, com muito otimismo, busca criar mecanismos para ajudar os governos em suas diferentes esferas a gerir com mais transparência, eficiência e economicidade o “público”.

As matérias encontradas nesta edição de *Governança e Desenvolvimento* traduzem bem o sentimento de otimismo e de busca pela gestão pública de qualidade na qual o Consad está inserido. Nelas, estão as experiências bem sucedidas implantadas nos estados brasileiros, além de uma importante entrevista com o governador Paulo Hartung, do Espírito Santo, capital escolhida para sediar o LXIV Fórum do Consad.

Por fim, informações sobre os grupos de trabalho que desenvolvem os temas sobre gestão de pessoas e o anteprojeto de lei de licitações e contratos compõem a revista.

Um grande abraço a todos e que continuemos trilhando este caminho de sucesso e consolidação da entidade.

**Geraldo Aparecido de Vitto Júnior**

Presidente do Consad



Conselho Nacional de Secretários de Estado de Administração

# Paulo Hartung

Governador do Espírito Santo

Formado em Economia pela Universidade Federal do Espírito Santo, Paulo Hartung iniciou sua trajetória política no movimento estudantil presidindo o primeiro Diretório Central dos Estudantes da universidade. Aos 25 anos, foi eleito deputado estadual, em 1983, reelegendo-se para mais quatro anos, em 1987. Na Assembléia, preocupou-se com a defesa do funcionalismo público e tratou de temas como meio ambiente, saúde, educação, transporte público. Em outubro de 1990, Hartung conquistou o mandato de deputado federal com a maior votação em Vitória. Em 1993, foi eleito prefeito de Vitória, onde levou o título de um dos prefeitos mais populares do Brasil, com 91,4% de aprovação em pesquisa nacional e 93% de aceitação pelo Ibope. Seu governo desenvolveu projetos importantes na área de gestão de pessoas como o que prepara o município para ser o gestor pleno da saúde, iniciando a municipalização. Em sua gestão, foi implantado o primeiro Programa Municipal de Qualidade e Produtividade do país, levando o Planejamento Estratégico para a prefeitura e fortalecendo a democratização da gestão pública, com a reestruturação dos mecanismos existentes e a criação de novos fóruns de participação popular. Aos 41 anos, Hartung acumulava vasta experiência partindo então para o Senado Federal, elegendo-se com a maior votação que um político já recebeu no estado. Em 2002 foi eleito governador em primeiro turno. Em três anos de mandato conseguiu recuperar as finanças e elevar a qualidade de vida do capixaba. Na votação realizada em 1º de outubro de 2006, Hartung foi reeleito governador com a maior votação percentual do país, com 77,27% dos votos válidos.

### **Traçando um panorama no âmbito da Gestão Pública, qual a avaliação que o senhor faz do novo quadro político de governadores que irão compor os estados no ano de 2007?**

Do ponto de vista regional, ou seja, do Sudeste, temos uma evolução positiva com a eleição de Sérgio Cabral no Rio e José Serra em São Paulo. A relação extraordinária que já mantínhamos com Minas Gerais tem continuidade com a reeleição de Aécio Neves. A boa relação com São Paulo ganha muito com a eleição de José Serra. Esse cenário cria condições para que se possam firmar parcerias e integrar políticas públicas, como as de defesa social e de infra-estrutura, por exemplo. Além disso, nossas bancadas podem estabelecer um diálogo no Congresso Nacional. Depois de anos de desarticulação, vamos construir boas parcerias entre todos os estados do Sudeste.

Mas esse é um modelo que também deve ser seguido com as demais regiões. No caso do Espírito Santo, especificamente, em função da logística capixaba, temos importantes relações com o Distrito Federal, Goiás, Tocantins, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul. O diálogo entre todas as regiões do país é fundamental para que o Brasil comece a discutir políticas de desenvolvimento regional.

**O crescimento do país é uma das principais metas do Brasil agora. O alcance deste objetivo passa por corte de gastos, aumento de investimentos e uma melhor gestão de pessoas. Como o senhor vê essa questão da gestão de pessoas como fator para o crescimento dos estados e do país como um todo, inclusive seguindo os exemplos do seu estado nessa área?**

Uma das reformas mais importantes é a reforma



do Estado Brasileiro. Vivemos a realidade de um passado distante: máquina pública engessada pela burocracia, sem flexibilidade para compras e contratações. Precisamos evoluir na reforma para que o Estado tenha capacidade de prover serviços públicos com preço justo e qualidade garantida. A participação do servidor é vital. Da sua consciência republicana de devoção ao interesse público, da sua inspiração em atender bem e de seu empenho em fazer sempre melhor nascem muitas experiências de avanço na máquina governamental.

**Quanto à reforma política? Que pontos o senhor aponta como mais críticos e mais passíveis de discussão entre os estados?**

Precisamos modernizar a vida político-partidária do país. Mas essa reforma não é de fácil execução. Em todo período eleitoral, ela parece ser um consenso nacional, mas, na hora da discussão no Congresso, a história é outra. A própria Cláusula de Barreira, que trouxe avanços, está sendo alvo de várias interpretações. Para caminhar nesse processo, é preciso definir poucos e importantes pontos de pauta. Por exemplo, a proibição de distribuição de brindes e de realização de “showmícios” nas últimas eleições foi muito positiva. Na agenda da reforma política, precisamos evoluir na questão do voto distrital, para oxigenar a representação política, que está desidratada. É necessário, também, avançar na questão do financiamento de campanha, que deve ser público, estabelecendo igualdade de oportunidade para todos. Mas, volto a dizer, isso não é algo simples.

**O senhor teve uma importante e expressiva votação nessas eleições. Foi, proporcionalmente, o governador mais bem votado no país. A que o senhor atribui esse resultado? E a gestão administrativa, ela foi importante para o resultado obtido?**

Vejo com humildade o resultado das eleições. O povo capixaba aprovou nas urnas um trabalho coletivo de reconstrução institucional do Espírito Santo. Fortalecidos pela união entre poderes instituídos e sociedade organizada, e com uma equipe de primeira, trabalhamos sem cessar para construir uma sólida base político-institucional sobre a qual iniciamos a construção de um novo Espírito Santo. Ou seja, nosso governo é de trabalho por uma vida melhor no Espírito Santo e por um Espírito Santo muito melhor no futuro. Um futuro de democratização do acesso a oportunidades.

Quando assumimos, a máquina pública capixaba estava destruída e não haveria programa de governo que pudesse ser ético e responsabilmente implementado sem que se investisse na reconstrução das instituições. Nesses anos, conquistamos a estabilidade e a confiança político-institucional, demos um choque ético e gerencial. Combatemos a sonegação, implementamos o planejamento estratégico e o acompanhamento e avaliação de projetos e ações, investimos em modernização e capacitação, promovemos e premiamos a inovação no setor público, instituímos o pregão eletrônico, racionalizamos gastos, dentre outras tantas medidas. Dessa forma, colocamos o Espírito Santo novamente no trilho do desenvolvimento com inclusão social e respeito ao meio ambiente. Assumimos com a missão principal de pagar dívidas. Fizemos e muito mais. Realizamos quatro anos de governo planejado em três anos de governo executado, ganhando um ano para avançar na prestação e qualificação de obras e serviços públicos.



**Em relação ao seu governo, sabemos que muitos projetos foram inovadores e com resultados surpreendentes. Dentre os trabalhos desenvolvidos, qual o senhor acredita que colaborou mais para o sucesso da sua gestão como governador?**

Posso resumir o governo em três palavras fundamentais: ética, trabalho e oportunidades. Com ética, constituímos um governo de verdade, pois pautado pela dignidade, confiabilidade e transparência político-administrativa. De verdade, pois guiado pelos princípios republicanos de devoção absoluta ao interesse público. De verdade, pois cumpre o seu papel primordial de oferecer serviços e obras essenciais à promoção da emancipação humana.

Com ética, trabalhamos para recuperar a capacidade de investimento do estado, que saiu de menos de 1%, em 2003, para mais de 12%, em 2006. Normalizamos os serviços e abrimos frente de obras em todos os municípios capixabas. Nosso trabalho levou algum tipo

**“O Consad se transformou num dos fóruns mais importantes no Brasil para a discussão da melhoria da gestão pública.”**

de melhoria ou oportunidade de mudança a todos os três 3,3 milhões de capixabas, direta ou indiretamente. Nesse quadro, podemos destacar as realizações na área social, como educação (construção de escolas, inclusão digital, ensino médio e profissionalizante), programa de microcrédito, transporte coletivo urbano, agricultura familiar, atendimento em saúde, entre outros.

**Em relação aos estados e municípios, o que o senhor acha que precisaria ser mudado ou inovado em relação à gestão pública para melhoria da administração?**

Primeiramente, é preciso dizer que, após a promulgação da Constituição de 88, ficou faltando uma definição clara da relação entre União, estados e municípios. O Pacto Federativo não está claro. É preciso definir melhor a atribuição de cada um. Por exemplo, no caso da defesa social, é um jogo de empurra só. Mas, antes de tudo, em questões complexas como esta, é preciso que se busque a união entre os entes federados e suas instituições.

Sobre mudanças, é preciso dizer que a busca da excelência no serviço público e a inovação conformam uma agenda fundamental. O serviço público existe em função do cidadão, que financia, com seus impostos, a máquina estatal tendo em vista o atendimento de suas necessidades fundamentais de qualidade de vida. É por isso que um serviço público de excelência deve ser buscado ininterruptamente e por todos, seja por aqueles que o planejam e o executam, seja por seus usuários.

Se essa verdade sempre valeu, num tempo de profundas mudanças no quadro tecnológico e socioeconômico como o que vivemos, o processo de inovação, além de uma obrigação dos agentes públicos, ganha o relevo de ação estratégica essencial à compatibilização da máquina pública com os paradigmas do seu tempo.



**Qual a sua opinião sobre alguns itens que estão sendo debatidos dentro do Consad, tais como gestão de pessoas, avaliação de desempenho dos servidores, direito de greve e o mapeamento de remunerações?**

Os agentes e servidores públicos são peças-chave na consecução dos objetivos finais das estruturas de governo. E a área pública tem a maior fonte de inspiração que um trabalhador pode encontrar para buscar sempre o melhor: a sua ação tem resultados diretos na construção de uma realidade com cidadania para todos.

Nesse caminho é preciso que seja feita uma constante avaliação de procedimentos, desempenho e resultados, visando sempre à capacitação profissional e ao gerenciamento estratégico dos serviços, obras e negócios públicos. A avaliação de currículos e a meritocracia devem ser, respectivamente, elementos de entrada e evolução no serviço público, como fazem os países desenvolvidos. Também se deve buscar uma compatibi-



lização equilibrada do quadro geral de remuneração pública em relação ao que se paga no mercado. Há muitas discrepâncias. Algumas carreiras são privilegiadas na área pública, ao mesmo tempo em que outras recebem muito menos que no mercado, dificultando, inclusive, a atração de bons quadros para o setor governamental.

Acerca de greve, considero que o tema deva ser regulamentado. Em geral, os serviços públicos alcançam áreas essenciais à população, especialmente a faixa mais carente da população. Ou seja, as greves prejudicam, de modo geral, as pessoas mais pobres, justamente aquelas que, proporcionalmente, pagam mais impostos, impostos que sustentam a máquina pública. O grevismo ajudou a dismantelar e sucatear algumas áreas. É preciso buscar equilíbrio. No setor privado, por exemplo, greves implicam custos. Enfim, greve no âmbito governamental tem a ver com dinheiro público, serviços essenciais e atendimento aos mais pobres. É preciso considerar com destaque essas condicionantes.

**Impossível não falar em reforma previdenciária abordando gestão de pessoas. Qual a sua avaliação sobre o tema?**

É preciso que avancemos na reforma da previdência. Esse tema não foi incluído na agenda política das últimas eleições, mas é fundamental para organizarmos o presente e garantirmos melhores perspectivas ao povo brasileiro. Com a ampliação da expectativa de vida, é necessário que se façam ajustes e mudanças, como ocorreu em algumas partes do mundo, onde o debate continua dinâmico. O rombo da previdência no Brasil é espantoso, cerca de R\$ 40 bilhões. Se comparado com o orçamento, fica claro porque os investimentos públicos diminuam tanto. O mundo tem muito a ensinar em ter-

mos de reforma previdenciária. Precisamos fazer regras de transição, negociar, respeitar expectativas de direitos, entre outros.

**O trabalho do Consad é feito por todos os estados (secretários) independentemente de partidos. O material elaborado é consensual no Brasil inteiro. Como o senhor vê esse trabalho e, na sua opinião, qual a dimensão desses projetos desenvolvidos pelo Conselho?**

O Consad se transformou num dos fóruns mais importantes no Brasil para a discussão da melhoria da gestão pública. Essa é uma questão que não tem tido muita prioridade no meio político brasileiro, portanto, é fundamental manter esse espaço para inserir a discussão na agenda política do país e utilizá-lo para chamar a atenção da sociedade.

Os encontros de secretários que ocorrem durante o ano são essenciais para a troca de experiências inovadoras, que dão certo, entre os estados. Um resultado positivo é o livro que o Consad acaba de publicar, *Avanços e Perspectivas da Gestão Pública nos Estados*, uma



grande oportunidade para as administrações estaduais mostrarem o que estão fazendo.

O Espírito Santo, por exemplo, já foi visitado por representantes de outros estados em função da divulgação, nos meios de comunicação do Consad, de serviços que trazem resultados positivos para os capixabas. E nós também já fomos conhecer de perto alguns projetos.

É, portanto, um espaço que contribui para disseminar as boas práticas no serviço público. E é disso que precisamos. Trabalhar para a melhoria da qualidade dos serviços prestados à população.

**O Conselho desenvolveu, em conjunto com todos os secretários estaduais, e uma forte equipe técnica, um novo texto para a Lei de Licitações - o anteprojeto de Lei de Licitações e Contratos, 8.666. Ele foi levado para o Ministério do Planejamento e discutido com a sociedade com um todo, inclusive com grandes juristas. Eu pergunto: como o senhor vê a questão das licitações no país? O senhor apóia a iniciativa do Conselho?**

Como já afirmei, é preciso modernizar a forma de o governo comprar e contratar serviços. O atual sistema tira competitividade do estado. Ele não corresponde às características tecnológicas e econômicas da sociedade contemporânea.

# QUANDO VOCÊ FAZ UM PLANO CAPEMI PARA SUA FAMÍLIA, SABE QUANTAS FAMÍLIAS ESTÁ PROTEGENDO?

A CAPEMI tem a tradição de proteger vidas.

Há 46 anos oferece tranquilidade e segurança à família de seus Participantes, através de seus Planos Previdenciários.

Ao mesmo tempo, mantém uma imensa Obra Social que ampara milhares e milhares de famílias muito carentes em todo o país. Oferecendo apoio material, psicológico e moral para que toda esta gente possa refazer suas vidas em condições mais dignas.

No ano de 2005, foram investidos mais de R\$ 30 milhões no Instituto Capemi de Ação Social, que atende mais de 100 mil pessoas que vivem abaixo da linha de pobreza.

Todo este trabalho só é possível porque pessoas previdentes adquirem os Planos da CAPEMI. Assim, ao pensar em proteger a sua família, lembre-se que através da CAPEMI você levará tranquilidade e segurança para dentro de sua casa. E ainda ajudará a apoiar milhares de lares brasileiros.



# Capemi

PREVIDÊNCIA • SEGUROS



Alô Capemi 0800 723 3030 [www.capemi.com.br](http://www.capemi.com.br)

## **Programa intitulado**

# **"Cuidando do que é Nosso"**

**redefine conceitos, inova e reequipa o estado**

**N**o Acre, a utilização das palavras “florestania” e “cuidar” passou a fazer a diferença na administração pública. Florestania, na visão dos acreanos, é uma interpretação de cidadania de quem vive na floresta, a partir da geração de riqueza dessa própria floresta. E cuidar, passou a substituir o termo administrar. “Administrar, como verbo, não define a idéia de cuidado ou carinho. Foi, portanto, com esses dois conceitos que o patrimônio móvel do estado passou a ser gerido por um programa inovador em que a definição de ‘coisa pública’ é aplicada ao pé da letra”, explicaram os responsáveis pela área administrativa do governo acreano.

Intitulado “Cuidando do que é Nosso”, o programa é comandado pela secretária Flora Valladares Coelho (titular da Secretaria de Estado da Gestão Administrativa), pela secretária executiva Socorro Fonseca e pelo Gerente do Patrimônio Público, Marivan Nobre. É constituído por um conjunto de ações coordenadas pela Secretaria de Gestão Administrativa

por intermédio da Gerência do Patrimônio com o objetivo de sensibilizar o servidor e a população em geral a conservar e preservar o patrimônio público. Para isso, conta com a utilização de ferramentas legais e operacionais e o envolvimento de todos os servidores, gerentes e secretários.

Como suporte do programa, o governo criou a Comissão Estadual de Inventário dos Bens Móveis, por meio do Decreto 12.693 de 19/08/2005 - que teve por objetivo a coordenação e orientação dos procedimentos de inventário dos bens móveis do Acre em todas as unidades administrativas, sob o assessoramento jurídico da Procuradoria-Geral do Estado.

Uma das ferramentas mais importantes elaboradas com base no programa foi o “Manual de Administração de Bens Móveis”, que tem como finalidade a unificação dos procedimentos administrativos e a planificação de conhecimentos em todo o âmbito da administração estadual. Além disso, a modernização tecnológica dos controles se deu pela implantação do chamado Sistema Integrado



**Servidores no lançamento do  
Programa Cuidando do que é Nosso**



de Informações Gerenciais (SIIG) - Módulo ABP (Administração de Bens Patrimoniais) disponibilizado via web, que possibilita o controle efetivo e em tempo real de todos os bens móveis do estado, além de emitir diversos relatórios gerenciais.

No Acre, a inovação se tornou real com a aquisição de etiquetas patrimoniais com código de barras que permitem rapidez na execução dos inventários periódicos. O sistema também confere maior domínio ao controle unitário dos bens, sem falar que o controle sequencial dos tombamentos é atribuído pelo próprio sistema - observada a ordem de alimentação do cadastro de bens.

Para a divulgação do programa, foi elaborada ampla campanha educativa baseada na distribuição de material informativo, bem como foram realizados cursos de capacitação para os servidores da área de patrimônio (em parceria com a Fundação Escola do Servidor Público do Acre (Fespac) e com a Secretaria de Estado de Modernização e Tecnologia da Informação (Semi)).

## Inspeção e controle

Outra ação importante do programa foi a realização de um levantamento pela Gerência de Inspeção e Controle que, sob a coordenação de Wiclefer Castro, catalogou os veículos, máquinas pesadas e os diversos equipamentos que não eram mais utilizáveis, propensos à alienação mediante autorização legislativa. Assim, com base em levantamentos nos municípios, foram realizados vários leilões, que permitiram a arrecadação de uma receita de mais de meio milhão de reais somente em 2005. Dessa forma, materiais completamente sucateados foram transformados em recursos financeiros, mais tarde reinvestidos em equipamentos mais modernos.

Segundo o gerente do Patrimônio Público, Marivan Nobre, quando o governador Jorge Viana assumiu o governo estadual, em 1999, a situação patrimonial era bem diferente. “Não encontramos uma memória, mínima sequer, de controle físico que demonstrasse a indicação dos elementos necessários à perfeita caracterização de cada um dos bens, tais como estado de conservação; agentes responsáveis por sua guarda e administração; localização ou valor (conforme preceitua o art. 78 inciso XIX da Constituição Estadual)”, contou.

De acordo com a secretária executiva Socorro Fonseca, o estado sequer dispunha de um sistema informatizado de controle patrimonial, nem legislação específica sobre a matéria. Por tudo isso, não foi fácil chegar aos bons resultados observados atualmente. A secretária Flora Valladares informou que essa falta do histórico de dados dos bens móveis implicou várias dificuldades.

“Não tínhamos como trazer para valor presente o resultado do inventário físico para ajuste

na contabilidade. Além disso, existiram outros fatores agravantes como a localização geográfica de alguns municípios mais isolados do estado, motivo pelo qual os trabalhos foram descentralizados, levando-se em conta que em determinadas épocas do ano o acesso a alguns locais fica impossibilitado devido ao inverno rigoroso de nossa região”, enfatizou Flora Valladares.

## Bons frutos

Mas o esforço valeu à pena. O Governo do Acre já começa a colher os frutos da implantação do programa “Cuidando do que é nosso”. Atualmente, todas as unidades administrativas são orientadas pela Gerência de Patrimônio Público a proceder de forma padronizada, desde o tombamento do patrimônio móvel até o momento em que esse precisa ser desfeito, por meio de um sistema informatizado eficaz no controle de sua localização. Também é possível identificar o responsável pela guarda de cada bem móvel adquirido pelo governo estadual.

Essa nova dinâmica motivou e aumentou a auto-estima dos servidores lotados na área de patrimônio e aumentou o comprometimento dessas pessoas com o trabalho, bem como sua produtividade. Agora os gestores podem, a qualquer momento, verificar qual o volume dos bens adquiridos, sua localização, seus responsáveis e ainda analisar se o resultado obtido com sua aquisição é o esperado. Já foram cadastrados cerca de 200 mil itens existentes no patrimônio estadual, número que o governo pretende mais do que dobrar. Tanto é que a intenção é dar continuidade ao trabalho, editando a segunda fase do “Cuidando do que é Nosso” no próximo exercício.

## **Florestania: Um jeito diferente de cuidar do patrimônio público**

A criação do programa “Cuidando do que é Nosso” tem uma característica bem típica para o povo do Acre. É que a palavra “florestania”, inexistente na língua portuguesa, passou a ser grafada pela primeira vez no país pelo governo daquele estado e causou espanto. Muito mais que criar palavras, porém, o povo acreano estava criando - dessa forma - um jeito novo de viver nesse trecho da Amazônia.

Estado cujo território foi incorporado no século passado ao Brasil a partir de uma revolução armada comandada por José Plácido de Castro contra o exército regular da Bolívia, o Acre tem cem anos de história marcados por fatos épicos e sangrentos. Do assassinato de Plácido de Castro após ser consagrado

Herói da Revolução Acreana à morte do sindicalista Chico Mendes, em 1988, poucos foram os momentos em que os acreanos deixaram de conviver com a violência, conflitos armados na longa luta pela posse da terra e por fatos políticos e administrativos polêmicos de ordem diversa.

A partir de 1999 com a posse do governador, Jorge Viana (PT) - reeleito em 2002 -, romperam-se antigos paradigmas e passou a crescer no estado um movimento originado na resistência contra a destruição das florestas. Daí o surgimento do nome florestania: o produto de geração de riqueza de quem vive na floresta é a própria floresta. Florestania passou a ser, portanto, um conceito de cidadania de quem vive na floresta.

## **No Acre, boas iniciativas e reengenharia dos setores destacam gestão administrativa**

O processo de desenvolvimento do Acre tem chamado a atenção dos administradores dos demais estados do país. Esse marco desenvolvimentista característico da gestão do “Governo da Floresta” possibilitou a revitalização dos espaços públicos, a melhoria da qualidade de vida da população e a inovação dos processos de gerenciamento da máquina administrativa. Tais melhorias estabeleceram uma reengenharia de todos os setores governistas e viabilizaram novas ações tidas como estratégicas para o fortalecimento da economia acreana e para a integração com estados e países vizinhos.

Um dos fatores importantes para esse desenvolvimento do Acre foram os investimentos direcionados à capacitação dos funcionários e à contratação de novos servidores por meio de concurso público que, somando-se a outras ações, buscam promover um bom estado e não somente um bom governo.

A partir de 2001 o governo de Jorge Viana iniciou uma maratona de concursos públicos destinada à contratação de novos servidores em diversas áreas. Ao todo foram disponibilizadas mais de 4,4 mil vagas.

Segundo a secretária de Estado da Gestão Administrativa, Flora Valladares Coelho, a iniciativa do governo é um marco

na história da administração acreana, tendo em vista que muitas das carreiras existentes não tinham renovação de pessoal em seus quadros. “Além de dar oportunidade a todos, o concurso público é a oportunidade que temos para melhorar os serviços à população”, disse a secretária.

Flora lembrou que o governo promoveu uma reforma completa nos prédios administrativos com investimentos na infra-estrutura governamental, na implantação de novas tecnologias e na aquisição de novas ferramentas de trabalho. Além dessas iniciativas, criou-se a Fundação Escola do Servidor Público do Estado do Acre, que em seis anos já qualificou mais de 43 mil pessoas, e o Plano de Previdência do Servidor Público.

Tais mudanças deram uma nova roupagem à administração governamental acreana, garantindo assim a melhoria dos processos vinculados à gestão pública e para o alcance da excelência governamental.

### **Gestão Pública**

Além disso, em 2006, a Assembléia Legislativa do Estado do Acre (Aleac) aprovou a realização de concurso público para provimento de 3.015 vagas em órgãos

estaduais e o projeto de lei que concedeu aumento de 12% aos servidores. Das vagas oferecidas nas diferentes áreas de atuação destacam-se as funções de gestor de políticas públicas e de técnicos em gestão pública. Esses profissionais irão atuar nas diferentes instituições vinculadas ao governo elaborando e coordenando políticas públicas para o estado.

A criação do cargo de gestor de políticas públicas é uma inovação existente em poucos estados brasileiros. No Acre, a primeira turma de gestores abrange profissionais com formação superior variada que atuarão na execução de políticas públicas, de modo que o estado deixe de sujeitar-se às ideologias e nuances administrativas características dos diferentes governantes que se sucedem no Executivo estadual.

Para o governador do estado, Jorge Viana, a figura do gestor de políticas públi-

cas é mais que a de um servidor; significa a grande aposta que o estado faz no processo de estabilização de plano e projetos pertinentes ao funcionamento da máquina administrativa sem que sejam necessários contratar pessoas para ocupar cargos comissionados. “Com isso, eficiência e qualidade serão a marca do serviço público acreano”, destacou o governador.

Flora Valladares Coelho citou a transformação da estrutura e nomenclatura da antiga Secretaria de Administração para Secretaria de Estado da Gestão Administrativa (SGA) como um dos importantes passos para mudar o conceito de administrador para gestor. “O gestor vem para melhorar a qualidade do serviço público. É com uma gestão estável que poderemos fortalecer a democracia e o Estado. E nisso, o Acre sai na frente de muitas outras regiões”, comentou Flora Valladares.

## Novo modelo de administração pública

Para Jorge Viana, a gestão pública é a missão de servir - e bem - aos menos favorecidos. Segundo ele, muitas foram as dificuldades encontradas para recolocar o estado nos trilhos do desenvolvimento em que seu governo buscou “cuidar” e não “administrar” o Acre, fato esse repassado aos novos gestores de políticas públicas em aula inaugural do curso de formação, ocorrida no dia 11 de setembro, no teatro Plácido de Castro. “Cuidar tem relação de afetividade porque uma mãe não administra, mas cuida do filho. Para mim, gestão é uma coisa ampla e administração é uma coisa menor e fria”, disse Viana.

Ao palestrar para os novos gestores, Viana citou a matéria veiculada pelo jornal *O Estado de S. Paulo* na qual sua gestão figura com 83% de avaliação positiva, o melhor desempenho entre todos os governadores, enfatizando que esse é o resultado de anos de gestão eficiente para viabilizar um Acre forte economicamente, e consolidado. “Mas se me perguntam se é por causa do Jorge Viana eu digo: não! É resultado do trabalho de muita gente”, destacou.

Dirigindo-se ainda mais objetivamente aos novos gestores, o governador frisou que “quem escolhe ser pequeno fica pequeno a vida toda”. “Não tentem ser mais ou menos. Tentem ser excepcionais”, pediu. Encerrou com o trecho do poema “A Vida Verdadeira”, do escritor amazonense Thiago de Mello: “não, não tenho caminho novo. O que tenho de novo é o jeito de caminhar”.

### Estado muito bem gerenciado

Ao proferir a palestra “Gestão de Pessoas: a busca pela qualidade” aos novos gestores públicos, a especialista em gestão e presidente da Escola Nacional de Administração Pública, Helena Kerr, que acompanha as políticas em todos os estados, fez questão de observar que o Acre “é um exemplo de estado muito bem gerenciado”. Para ela, que também discursou na aula inaugural dos novos gestores, o sistema adotado no Acre é “provavelmente um método de gestão moderna, sensível com as pessoas e às questões ambientais”.

Em suas palavras, Helena Kerr citou a capacidade de gerir políticas públicas, a implementação de políticas adequadas à diversidade política, econômica, social, cultural e ambiental do país e a coordenação de ações intergovernamentais como sendo expectativas advindas da sociedade e que deverão ser supridas por meio de ações desenvolvidas pelos novos gestores públicos.

O conhecimento técnico aliado à experiência obtida no dia-a-dia, a rotina das relações interpessoais - e a conseqüente busca e resolução dos conflitos advindos dessas relações - é que estarão efetivamente formando o bom gestor. “A pessoa tem de aprender fazendo, pois a capacitação é ao longo da vida”, afirmou Kerr.



## Homenagem aos servidores públicos

Este ano, o dia do funcionalismo - 28 de outubro - foi comemorado em grande estilo no Acre. Diversas ações culturais, artísticas e esportivas foram realizadas no estado com o intuito de celebrar o dia dedicado aos servidores estaduais.

Entre os vários eventos, a apresentação da Orquestra Experimental do Acre e Coral - ambos compostos por servidores do estado -, que interpretaram clássicos como a "Ode à Alegria" (o 4º Movimento da 9ª Sinfonia de Beethoven) e "Aleluia", do Oratório "O Messias", de Handel, sob a regência do maestro Mário Brasil.

Na solenidade, o governador Jorge Viana homenageou servidores ativos e inativos com a Medalha do Mérito Funcional, entre eles: Adreline Ribeiro, Maria Ferreira, Maria Pessoa, Marilene Brasileiro e Raimunda Gregório. Outros nove servidores também receberam a comenda.

Além disso, a secretária de Estado da Gestão Administrativa (SGA), Flora Valladares Coelho, citou os avanços obtidos pelo funcionalismo no Governo da Floresta, destacando a melhoria das condições de trabalho (prédios e equipamentos novos), melhorias salariais, plano de cargos, carreiras e salários, concurso público para 5 mil novos servidores e a criação de novas carreiras

no estado visando à melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade.

### Decreto

Outro destaque do evento foi a assinatura do Decreto nº 15.250, de 24 de outubro de 2006, delegando à Secretária Estadual de Gestão Administrativa a competência para conceder benefícios previdenciários aos servidores abrangidos pela Emenda Constitucional número 38, aprovada em 2005.

A assinatura do decreto beneficia pelo menos 5 mil servidores com contratos provisórios que, com a iniciativa, terão mantidos os mesmos benefícios concedidos aos servidores estáveis enquanto não houver decisão superior quanto à emenda. Em caso de falecimento, por exemplo, o servidor receberá os benefícios previstos naquela lei.

De acordo com Viana, antes de assumir o governo a situação dos servidores era muito ruim - um quadro que foi melhorado de forma gradativa. "Nada menos que 39 mil servidores fizeram curso de reciclagem e qualificação", disse. "E eu ainda sonho com um Acre melhor que hoje", afirmou.

## Prêmio Inovação de Gestão Pública

A diretora-presidente da Fundação Escola do Servidor Público do Acre (Fespac), Sídia Cordeiro, anunciou o lançamento da segunda edição do Prêmio de Inovação de Gestão Pública. O prêmio é o reconhecimento governamental às melhores práticas de Gestão Pública em nível estadual.

Como forma de motivar os servidores estaduais e valorizar os trabalhos desenvolvidos, serão concedidos R\$ 13 mil em prêmios para as equipes vencedoras inscritas nas duas categorias que englobam o Uso das Tecnologias de Informação e Comunicação e Modernização da Gestão Pública.

Poderão concorrer aos prêmios somente

projetos desenvolvidos por servidores estaduais com, pelo menos, seis meses de implementação evidenciáveis e qualificados nas categorias de infra-estrutura, transações internas, inclusão digital, desburocratização, eficiência no uso dos recursos públicos, atendimento ao cidadão e gestão de recursos humanos.

O primeiro lugar receberá premiação de R\$ 6 mil, o segundo de R\$ 4 mil e o terceiro R\$ 3 mil. O dinheiro deve necessariamente reverter-se em cursos de qualificação dos vencedores, ficando estes a critério do responsável pela inscrição. Também serão entregues troféus e diplomas aos participantes.



**Sídia Cordeiro**  
Diretora-Presidente da Fespac

### Cronograma do Prêmio de Gestão

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lançamento do edital - <b>1/11/2006</b></li> <li>• Inscrição - <b>25/11/2006 a 28/02/2007</b></li> <li>• Análise dos trabalhos - 1ª Fase - <b>28/02 a 15/03/2007</b></li> <li>• Divulgação dos classificados para 2ª Fase - <b>23/03 a 30/03/2007</b></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apresentação oral dos trabalhos - 2ª Fase - <b>10/04/2007</b></li> <li>• Divulgação final dos classificados - <b>10 a 13/04/2007</b></li> <li>• Entrega da premiação - <b>abril/2007</b></li> </ul> |
|---|--|

# Execução do Pnage

**SHEILA MARIA REIS RIBEIRO**

Diretora Nacional do PNAGE e do PROMOEX/SEGES/MP

**A implementação** do Programa Nacional de Apoio à Modernização da Gestão e do Planejamento dos Estados e do Distrito Federal (Pnage) tem sido tão desafiadora neste primeiro ano quanto o foi durante o processo de formulação que culminou com a aprovação do programa pelo BID e com a assinatura do Contrato de Empréstimo em 31 de maio de 2006, após longos quatro anos de expectativas e de muito trabalho. Entre os meses de junho e outubro, foram assinados 20 contratos de repasse no âmbito do programa e mais dois estados estão preparados para assinar seus contratos nos próximos dias.

Iniciamos a fase de implementação e devemos permanecer articulados, tal qual na fase de formulação, em torno dos objetivos do programa para que possamos ultrapassar dificuldades que fazem parte da rotina da execução. Desânimo, nem pensar! Quem disse que modernizar a gestão é simples? Ainda mais quando protagonizamos a mudança, mas não podemos de imediato eliminar gargalos da burocracia tradicional que impactam na gestão dos projetos.

Os desafios do Pnage são muitos e podem ser classificados em pelo menos duas ordens: (i) desafios estratégicos - assegurar a participação no programa do maior número de estados, inclusive daqueles que ainda não firmaram contratos; colocar em prática o princípio do compartilhamento de soluções e da cooperação inter-governamental que acompanha o programa desde a sua origem; formar uma agenda nacional de melhoria da gestão pública (ii) desafios táticos - assegurar a regularidade na transferência dos recursos visando ao alcance dos objetivos dos projetos, de acordo com o cronograma de execução aprovado; seguir aperfeiçoando os procedimentos de execução do programa, caracterizados sobretudo pela necessidade de ajustes no Sistema de Gerenciamento de Projeto (SGP) e pelo refinamento do Manual de Execução do Programa, que sofre adequações à medida que novos problemas vão surgindo e com eles vão sendo desenhadas novas alternativas de solução.

Este ano foram realizados eventos de capacitação para a execução e no próximo mês de novembro está prevista a formação de uma turma para capacitação no Sistema de Compras do Governo Federal (Comprasnet). Está sendo realizado novo levantamento de informações sobre expectativas de compartilhamento de soluções e, em particular, de equipamentos de tecnologia da informação, conforme bandeira inicialmente estabelecida para 2006, com vistas ao início dos procedimentos para aquisição compartilhada. A previsão é de que seja realizado ainda este ano um evento sobre o tema.

Uma vez estabelecida a rotina da execução, buscaremos explorar as sinergias entre o Pnage e o Programa de Modernização do Sistema de Controle Externo dos Estados e Municípios Brasileiros (Promoex) e retomaremos as atividades de discussão técnica sobre soluções de modernização nos diversos aspectos da gestão pública, contemplados nos componentes do programa, com a realização de seminários, oficinas de trabalho, formação de redes e de parcerias, assim como da programação de outros eventos que possam agregar conhecimento e desenvolver *expertise* visando ao alcance dos objetivos do programa.



# **Secretaria de Administração**

## **consolida gestão voltada**

## **para o servidor público**

**A**o assumir o comando da Secretaria Executiva de Administração, Recursos Humanos e Patrimônio em 23 de junho de 2000, o secretário Valter Oliveira Silva contribuiu para a modernização da máquina administrativa com uma gestão voltada para a valorização do servidor público e visão empreendedora.

“Essa nova concepção da administração pública do estado de Alagoas tem respaldo positivo por ter sido conduzida por uma equipe formada pelos servidores da secretaria, que contribuíram significativamente para uma aparelhagem mais eficiente e eficaz”, ressaltou Valter Oliveira.

A implantação da política de subsídio foi uma das alternativas do Poder Executivo para acabar com o efeito cascata em termos de adicionais e gratificações (multiplicadores que geravam graves distorções na folha de pagamento), além de garantir maior controle e transparência da gestão pública, mantendo a prática do governo Ronaldo Lessa/Luís Abílio. A medida também permitiu planejar com mais eficiência os futuros reajustes salariais, em função da simplificação dos procedimentos na folha de pagamento do estado.

A realização de concursos públicos, o levantamento e regularização de cerca de 1.987 imóveis do estado, a capacitação de mais de 30 mil servidores em diversos cursos pela Escola de Governo Germano Santos (órgão da secretaria) e o pagamento do 13º salário no mês de aniversário do servidor fazem parte das ações desenvolvidas pela Secretaria de Administração.

### **Concursos**

Foram realizados 19 concursos para diferentes áreas da administração pública: Educação (nos anos de 2000 e 2005), Saúde, Escola de Ciências Médicas, Funesa, Detran, PGE, Polícia Civil, Polícia Militar e Corpo de Bombeiros (anos de 2002 e 2006), Secretaria da Fazenda, Defensoria Pública, Instituto Zumbi do Palmares, Soldado Voluntário da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros, Fapeal e Agente Penitenciário. Com esses concursos já foram nomeados aproximadamente 21 mil novos servidores.

O secretário Valter Oliveira lembrou o compromisso desse governo com a realização de concursos sob lisura e transparência. “Essa gestão, iniciada em 1999 e que teve à frente o governador Ronaldo Lessa e agora Luís Abílio, procurou resgatar a credibilidade na realização de concursos públicos e, por isso, as nomeações ocorrem seguindo rigorosamente a ordem de classificação dos candidatos, afastando qualquer possibilidade de fraude”, informou.

Valter Oliveira informou que um dos maiores concursos já realizados no Brasil foi o da saúde em 2003. “Segundo a instituição que realizou o concurso para a área de saúde, que ofereceu cerca de 2.600 cargos em 85 especializações, esse foi o maior já realizado em nível de concurso público no Brasil em oferta de cargos por especializações”, enfatizou.

## Carreiras

Na atual gestão foram criadas as mais variadas carreiras de servidor público com o objetivo de fortalecer as categorias e ofertar a oportunidade de ascensão de nível. Foram criadas as carreiras do Magistério, Polícias Civil e Militar, Perícia Forense e de agente penitenciário, médicos e demais profissionais de saúde, engenheiros, economistas, médicos veterinários, servidores das fundações e autarquias do estado, além do chamado “carreirão”, que inclui os demais servidores de níveis elementar, médio e superior da administração pública alagoana. Com a implantação dessas carreiras

foram preenchidas as vagas de cerca de 98,5% do total de funcionários públicos estaduais.

## Em 2006

No início da atual gestão, em janeiro de 1999, o estado tinha 52.081 servidores com uma folha bruta de R\$ 35.630.769,56, na qual a média salarial era de R\$ 684. Com base no mês de setembro de 2005, o estado possui 64.437 servidores com uma folha bruta de R\$ 84.681.129,06, na qual a média salarial é de R\$ 1.356,26.

Para os servidores da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros, da carreira da saúde, policiais civis, profissionais da Uncisal (exceto magistério superior) e demais servidores das carreiras dos níveis elementar, médio e superior do estado, perito criminal, servidores de autarquias (IMA, Iteral, Ipaseal, DER e Detran), Funesa, engenheiros, arquitetos e economistas e profissionais de nível superior do Magistério foi concedido “realinhamento salarial”, que contemplou cerca de 60 mil servidores

A folha geral do estado, em janeiro deste ano, foi de R\$ 90 milhões. Com o crescimento gradativo de acordo com os reajustes concedidos em janeiro e os que serão implantados a partir das folhas de maio, junho, julho, outubro e dezembro de 2006, valores esses planejados de acordo com a receita do Tesouro, a folha chegará a R\$ 110 milhões no mês de dezembro, o que significa um reajuste linear de 22%.



Valter Oliveira, secretário executivo de Administração, RH e Patrimônio, em homenagem ao Dia do Servidor Público

## Governo estadual moderniza administração, reduz gastos e ganha eficiência

**R**edução de gastos, eficiência na prestação de serviços e capacitação dos recursos humanos constituem a base do pacote de conquistas obtidas pelo Amazonas com a implantação, a partir do atual governo, de um programa inédito de modernização da gestão pública. A reformulação da política de administração do estado está ancorada fundamentalmente na modernização dos processos de gestão, melhoria de gastos públicos, implantação de modernas soluções tecnológicas e transparência nas ações do governo.

Ousado, o programa estabelece uma série de ações com vistas ao aprimoramento da máquina administrativa para o melhor atendimento das demandas da sociedade. Entre os projetos já implantados estão os Sistemas de Gestão de Compras, de Controle de Diárias e Passagens, Cadastro de Serviços Terceirizados, de Gerenciamento de Convênios e de Frotas de Veículos.

Na área de recursos humanos, está avançada a implantação do Programa de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores e do Portal de Legislação de Pessoal, além da Modernização da Legislação de Pessoal. A aplicação de novas tecnologias de informação e comunicação resultou na criação do Diário Oficial Eletrônico e de um novo Sistema de Informação e Gestão para a Governabilidade (Sigov). Uma rede de comunicação de dados e a instituição de uma política de informática para o estado completam os projetos nesse setor.

### Revisão essencial

A revisão da estrutura administrativa e dos processos de gestão é essencial porque fortalece as ações de desenvolvimento do Amazonas para as próximas décadas, na avaliação do secretário de estado de Administração e Gestão, Redomarck Castello Branco. Com base em uma máquina administrativa enxuta e eficiente, o governo, segundo o secretário, ganha musculatura para se lançar aos projetos macroeconômicos que vão possibilitar o crescimento sustentável do estado.



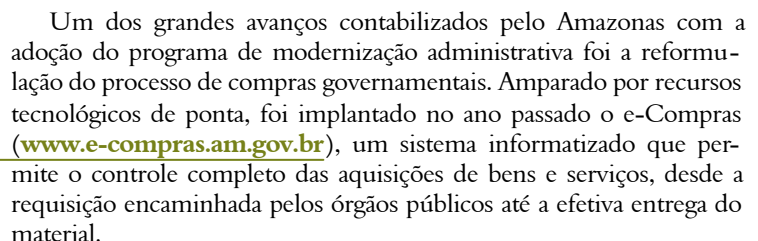
**Redomarck Castello Branco**  
Secretário de Estado do Amazonas

Com repasses feitos pela União, por meio de convênio, com base em financiamento contratado com o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), o Pnage é um projeto de longo prazo. A rigor, sua implantação se iniciaria este ano com conclusão pre-

Parte do financiamento do programa vem sendo viabilizada por meio de parcerias estabelecidas com instituições como Banco do Brasil e Bradesco e de convênios e acordos de cessão de soluções tecnológicas. O compartilhamento de soluções, sobretudo na área de gestão administrativa, com os governos de outros estados, também vem permitindo a redução de gastos com a implantação do programa.

Uma das principais medidas adotadas pelo governo na tarefa de diminuir os custos da máquina administrativa foi a implantação, em maio de 2005, do pregão eletrônico - as licitações via rede mundial de computadores nas compras de bens e serviços destinados à manutenção dos órgãos da rede pública estadual. A economia para os cofres do estado, somente em 2005, situou-se na faixa de R\$ 11 milhões.

Os fornecedores também ganham com a garantia de pagamento no prazo de 30 dias após a entrega do bem ou serviço, além da redução de custos operacionais porque é descartada a necessidade de “papelada” e deslocamento de pessoal. Além disso, a internet tem sido também uma ferramenta valiosa para a prestação de serviços e controle de gastos públicos. O conteúdo do Diário Oficial Eletrônico pode ser acessado no site da Imprensa Oficial ([www.imprensaoficial.am.gov.br](http://www.imprensaoficial.am.gov.br)), com possibilidade de pesquisa por número, data, tipo de matéria, ementa, órgão e página.



## GOVERNANCA & DESENVOLVIMENTO

preços, o que garantirá mais agilidade no abastecimento de materiais de consumo e bens permanentes, além de reduzir significativamente o volume de processos licitatórios, demandados pelos órgãos do governo no decorrer da validade das atas.

“Um sistema de compras como esse possibilita o planejamento de demandas de produtos de consumo comum ao Estado, o que permite uma redução do custo das compras. Esperamos chegar a uma economia de 40%, por exemplo, na aquisição de medica-

mentos”, argumenta o secretário executivo de Fazenda, Juarez Tridapalli. O e-Compras também reforça a transparência das operações de compras porque possibilita aos cidadãos acompanhar via Internet, em tempo real, no Pannel de Licitação, todos os negócios realizados pelo governo. Abrigado no site da Secretaria de Estado de Fazenda ([www.sefaz.am.gov.br](http://www.sefaz.am.gov.br)), o painel relaciona todas as licitações em andamento, as futuras, as do dia, além dos processos que foram suspensos e concluídos.



## Portal de Legislação Pessoal: Canal inédito de consulta para servidor e gestor

Lançado em dezembro de 2005, o Portal de Legislação Pessoal - RHNET.AM - representou um marco na gestão de recursos humanos do Amazonas. Servidores e gestores das áreas de administração dos órgãos públicos passaram a contar com um canal institucional ágil de consulta sobre legislação de pessoal com informações sobre leis estaduais e federais além de normas, decretos, portarias e atos administrativos.

Acessando o site da Secretaria de Estado de Administração e Gestão ([www.sead.am.gov.br](http://www.sead.am.gov.br) ou <http://rhnet.sead.am.gov.br>), os usuários podem esclarecer, por exemplo, dúvidas quanto ao usufruto de licença, folha de pagamento, férias, 13º salário e aposentadoria, entre outras questões relativas à área de recursos humanos. A boa receptividade do serviço por parte do funcionalismo estadual pode ser medida no balanço dos acessos ao site.

Entre maio e outubro deste ano, foram registradas 18.273 visitas ao Portal de Legislação Pessoal, o que representa uma média de 166 acessos por dia útil. Embora o povoamento da base de legislação ainda não tenha sido concluído, cerca de 90% das consultas têm obtido êxito. As pesquisas na página podem ser feitas por assunto, ano de edição de leis e número de atos administrativos.



# Prêmio Servidor Cidadão

## chega ao quarto ano de sucesso

**A**ções voltadas para a inclusão social e a educação foram as grandes vencedoras da quarta edição do Prêmio Servidor Cidadão, iniciativa do governo da Bahia, por intermédio da Secretaria da Administração (Saeb), para incentivar a prática do voluntariado entre os servidores públicos estaduais. Com o projeto “Pedalando pela Liberdade - Bahia Tandem Tour”, que visa à inclusão social de pessoas portadoras de necessidades especiais pela prática do ciclismo, a professora Débora Coelho Correia obteve o primeiro lugar na cerimônia de entrega dos prêmios, dia 27 de outubro, no prédio-sede da Saeb.

Ponto alto das comemorações pela passagem do Dia do Servidor Público, 28 de outubro, o evento contou com a presença da secretária da Administração, Ana Lúcia Castelo Branco, dos membros da comissão julgadora da premiação, de representantes das instituições participantes e de servidores públicos estaduais.

Desde 2003, 30 servidores já tiveram sua atuação reconhecida pelo prêmio. Somando-se as quatro edições, o total é de 567 inscritos, com a participação de servidores de todo o estado e de diversas áreas de atuação. “As mais

de 500 inscrições denotam a adesão e a participação de servidores de todo o estado e de diversos setores do governo. O prêmio é uma forma de estimular o trabalho voluntário, atitude valorizada nas grandes corporações e que contribui para a formação de melhores cidadãos”, afirmou a secretária da Administração, Ana Lúcia Castelo Branco.

A agente administrativa Crispiniana Massena emplacou o segundo lugar com o projeto “Escola Comunitária e Apoio à Comunidade”. O terceiro lugar ficou com a professora aposentada Leonídia de Souza, com o projeto “Associação e Centro de Educação Infantil Maria Dolores”. A professora Eliana Santos Souza foi contemplada com o quarto lugar, com o projeto “Bankoma Capoeira”. Já a coordenadora pedagógica Daniela Fernanda da Hora Correia ficou com o quinto lugar com o “Coral Som & Cor”.

Além dos cinco premiados, outros cinco servidores receberam menção honrosa pela importância das suas ações voluntárias: Adailton Soares da Silva, Antônio de Jesus Sampaio, América da Anunciação Brito Calfa, Maria Elisa Alves e Juvenal de Souza Lopes.

## Solidariedade e respeito a deficientes

Para Débora Correia, vencedora do grande prêmio e do prêmio destaque, de R\$ 10 mil cada, a surpresa com a conquista foi grande. “É um duplo reconhecimento, pois o que mais me motivou a participar do Prêmio foi colocar o nome da instituição e do projeto em evidência, torná-lo conhecido, para ajudar a nossa sociedade a construir novos paradigmas e quebrar preconceitos”, afirmou a professora, lotada na Secretaria de Educação (SEC).

Por meio do projeto “Pedalando pela Liberdade - Bahia Tandem Tour”, pela Fundação do Caminho (município de Alagoinhas), o projeto visa à inclusão social de cegos e surdos pela prática do ciclismo. São no total 58 pessoas, entre crianças, jovens e adultos, beneficiadas com trabalhos de resgate da auto-estima e inclusão na sociedade.

### Boa hora

O prêmio concedido à servidora Crispiniana Massena, pelo projeto “Escola Comunitária e Apoio à Comunidade”, que funciona em São Caetano, Salvador, chegou em boa hora. Receosa de ter de fechar as portas da instituição por falta de recursos, o prêmio de R\$ 7 mil que recebeu irá ajudar na realização de trabalhos de infra-estrutura. “Estou muito feliz pela conquista porque trabalhamos há 25 anos em prol das crianças e estávamos numa situação em que o lugar teria de fechar por falta de condições de funcionamento, pois estava cheio de goteiras e infiltrações, e agora poderemos fazer a reforma”.

O objetivo da ação voluntária é prover as 150 crianças e adolescentes da instituição com os meios básicos de educação, alimentação, esportes e lazer, respeitando os princípios da dignidade humana, além de promover iniciativas de inserção de adolescentes no mercado de trabalho.

Também a professora aposentada Leonídia de Souza, contemplada com o prêmio de R\$ 5 mil para o terceiro lugar, afirmou que a colocação foi um reconhecimento pelo trabalho voluntário desenvolvido à frente do Centro de Educação Infantil Maria Dolores, que ela realiza desde setembro de 1988 com trabalhos nas áreas de educação infantil, letramento, atividades artísticas e alimentação, entre outros. “Com o dinheiro, vamos construir uma área de lazer para as crianças, que poderá ser usada por elas e pelas mães.”

O projeto “Bankoma Capoeira” foi o quarto colocado com a proposta de mobilização de jovens para a arte e a prática da capoeira. O projeto tem o objetivo de fortalecer a auto-estima e valorizar a identidade étnica. Além disso, permite a troca de experiências e conhecimentos relacionadas à arte da capoeira, envolvendo atividades artísticas, de pesquisa e de formação como meio de preparação para a vida social e mobilizando os participantes para ações locais significativas, o que oferece possibilidades de inclusão.

“Essa iniciativa do governo do Estado faz com que a gente incentive ações e estimule mais pessoas a ajudar suas comunidades também”, declarou, emocionada, a professora Eliana Santos Souza, mentora do trabalho de aprendizagem, que recebeu R\$ 4 mil.



**Secretária Ana Lúcia Castelo Branco entrega prêmio à vencedora, Débora Correia**

## **Anteprojeto institui novos princípios para a Administração, reduz burocracia e deixa procedimentos mais ágeis**

**L**icitações fraudulentas, compras fictícias, relatórios de prestação de contas com erros crassos - tudo isso que representa o “terror” dos cidadãos brasileiros e incomoda os administradores interessados na realização de uma boa gestão pública, sobretudo em ano eleitoral como este que chega ao fim, está próximo de ser impedido e fiscalizado de forma mais rigorosa. Vem aí a nova Lei de Licitações, que está em fase de discussão. O anteprojeto, elaborado por um grupo técnico formado pelo Conselho Nacional de Secretários Estaduais de Administração (Consad), tomou como base o modelo adotado atualmente pelo estado da Bahia - a lei baiana de número 9.433/05 - e vem tendo, segundo avaliação dos especialistas no assunto, técnicos e juristas, ótima aceitação.

A proposta do Consad objetiva instituir novos princípios e normas gerais de licitações e contratos para a administração pública em todos os estados, bem como normas específicas para licitações e contratos da administração pública federal.

O anteprojeto traz como uma das principais inovações a delimitação entre as disposições que realmente se revestem de caráter geral e podem ser aplicadas a todos os estados e as que só podem ser aplicáveis à União e às entidades da administração pública federal. Além disso, a proposta aborda a inversão das fases da licitação - ou seja, disciplina a abertura das propostas de preços na fase inicial do certame, seguida da análise da habilitação somente dos licitantes classificados nos três primeiros lugares. A idéia, com a inversão, é poupar as comissões de licitação da análise de documentos cujas propostas estão longe de serem vantajosas para as administrações.

Prevê, também, a absorção dos sistemas de pregão presencial e pregão eletrônico e apresenta detalhes sobre princípios para locações de imóveis e de bens móveis e sobre serviços terceirizados. Outra das novidades é o fato de reduzir as hipóteses para dispensa de licitação, atribuir responsabilidades aos agentes públicos e prever sanção administrativa tanto para candidatos como para licitantes e contratados.

## Redução de custos e desburocratização

A proposta, da forma como está, deverá gerar redução de custos para as administrações e eficiência nas contratações a serem feitas. Entre os demais benefícios a oferecer, podem ser enfatizadas a desburocratização do procedimento licitatório e a realização de licitações de forma mais rápida e dinâmica, o que agiliza as contratações.

O anteprojeto foi apresentado recentemente ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), onde juristas e entidades diversas debateram o seu teor, como a Associação Nacional dos Municípios, a Advocacia-Geral da União (AGU) e a Associação Nacional dos Tribunais de Contas (Atricon), com o objetivo de elaborar o texto final, a ser apresentado em audiências públicas. “Esse é um projeto da nação, vigoroso, moderno e atual. Motivo pelo qual o Consad não se omitiu. Fez-se presente, seja com um anteprojeto, seja em discussões conjuntas”, afirmou o presidente do conselho, Geraldo de Vitto Júnior.

Segundo a procuradora do estado da Bahia, Edite Hupsel, o anteprojeto foi elaborado por técnicos que sentiam a necessidade de modificação da lei na “pele” e que queriam resolver o problema, fazendo a proposta de uma legislação mais eficiente. “Essa é uma lei que simplifica, que moraliza, torna célere o processo licitatório e desestimula recursos administrativos judiciais”, destacou a procuradora, que representou o Consad na apresentação da proposta ao Ministério do Planejamento durante o II Congresso Brasileiro de Licitação, Contratos e Compras Governamentais, em agosto passado.

Já o jurista Carlos Pinto Coelho Motta ressaltou que, apesar de achar que ainda precisam ser feitas algumas modificações ao anteprojeto do Consad, o texto é “extremamente bem articulado e muito bem feito sob o ponto de vista de lógica jurídica. Além disso, a forma como está sendo elaborado é o grande mérito, já que é por meio da crítica e da dialética que caminhamos para o ideal da perfeição”, concluiu.

O presidente do Consad enfatizou que, mesmo com algumas divergências de ordem técnica com o MPOG, os princípios gerais do projeto estão bem consolidados e a entidade acredita que rapidamente será finalizado o material para que, em conjunto, sejam dados os encaminhamentos necessários ao texto.



Presidente do Consad, Geraldo de Vitto Júnior; o secretário-executivo do MPOG, João Bernardo Bringel, e os secretários de Logística e Tecnologia da Informação, Rogério Santanna, e de Gestão, Valter Correia da Silva



Os juristas Marçal Justen Filho e Carlos Pinto Coelho Motta; a gerente de Projeto do MPOG, Adriana Mendes de Oliveira, e o superintendente de Aquisições Governamentais da Sec. de Admin. de Mato Grosso, Ronaldo Ibarra Papa, integraram a mesa que deu início ao debate

## Ceará lança Sistema Integrado de Gestão Governamental (GRP)

**C**om o objetivo de promover o aperfeiçoamento da gestão governamental, o governo do Ceará lançou recentemente o chamado Sistema Integrado de Gestão Governamental (GRP). Trata-se da entrada em atividade de um sistema único de operacionalização, totalmente documentado, de forma a permitir maior transparência e confiabilidade das informações, bem como a utilização de melhores práticas no serviço público e a agilidade nos processos. O sistema está sendo implementado por técnicos do governo estadual e a empresa SAP Brasil - contratada para trabalhar como parceira no projeto GRP (Government Resource Planning) Ceará.

A iniciativa de partir para a implantação do novo modelo surgiu diante da constatação, pelo governo, de que era necessário ter informações mais precisas sobre a situação financeira e orçamentária do estado para o acompanhamento de projetos, proporcionando assim a tomada de decisão mais acertada. O primeiro passo foi buscar a contratação, mediante processo licitatório, de uma empresa para trabalhar em parceria com técnicos da Secretaria da Administração (Sead) e da Empresa de Tecnologia da Informação do Ceará (Etice).

Em agosto último, o governo cearense assinou contrato com a empresa SAP Brasil, sediada em São Paulo, dando início à implantação do sistema. Com o GRP Ceará será possível à administração controlar, integrar e fornecer suporte às funções de orçamento, controle financeiro, contabilidade, faturamento, compras, estoque e logística do estado - o que possibilitará um fluxo único de informações.



## Caminho a ser desbravado

O governador Lúcio Alcântara destacou a importância do programa para o Ceará, não apenas pelo pioneirismo, mas pelos resultados que irá produzir na administração, tais como a precisão das informações e maior integração do processo. “Estamos desbravando um novo caminho na gestão governamental, investindo numa experiência nova”, enfatizou Alcântara, que lembrou o esforço que tem sido feito no seu governo para tornar o estado cada vez mais transparente e eficaz.

O governador ressaltou, também, a acentuada melhoria alcançada no controle interno, “onde conseguimos economizar R\$ 180 milhões com energia, telefone, combustível, passagem aérea e terceirização”, acrescentou. Para o secretário da Administração do Estado, Nilson Diniz, a iniciativa do GRP coloca o Ceará como estado pioneiro no Brasil na aquisição desse tipo de sistema, o que confirma o compromisso do governo cearense de trabalhar pela transparência em sua gestão. Segundo o presidente da Etice, Paulo Alcântara, a expectativa é de que o projeto seja concluído dentro de 12 meses.

O presidente da SAP Brasil, Rui Antunes, lembrou que o lançamento do projeto confirma a coragem do governo do Ceará de acreditar numa iniciativa moderna e eficiente. “Estamos lançando a pedra fundamental de uma nova forma de administrar, que será referência para outros governos”, reforçou Antunes.



## Módulos a serem implantados na primeira fase do programa:

1. Gestão Orçamentária
2. Gestão Financeira
3. Gestão de Programas e Projetos
4. Gestão Contábil
5. Gestão de Contratos
6. Gestão de Compras
7. Gestão de Estoques
8. Suporte à Decisão (Business Intelligence)

## Concurso escolhe logomarca



Para escolha da logomarca do projeto GRP Ceará, a Etice e SAP Brasil decidiram promover um concurso. O vencedor foi o jovem João Paulo Fiúza, que recebeu como prêmio um kit ofertado pela SAP Brasil, entregue pelo governador Lúcio Alcântara durante a solenidade de lançamento do GRP Ceará.

A seleção, além de incentivar a criatividade dos concorrentes, proporcionou aos coordenadores do projeto maior número de opções na hora da escolha. E mostrou empenho e talento por parte dos inscritos, uma vez que, em razão do bom nível dos trabalhos apresentados, a disputa foi considerada equilibrada por parte da comissão julgadora.

# Tecnologia de ponta na gestão de recursos humanos

**Maria Cecília Landim**  
Secretária de Gestão Administrativa do DF



**N**o Distrito Federal, um dos maiores desafios enfrentados pela Secretaria de Gestão Administrativa do Governo, nos últimos anos, tem sido suplantado neste segundo semestre de 2006: a reformulação e consolidação do Sistema Único de Gestão de Recursos Humanos, o SIGRH. Após sete anos de atividades ininterruptas - envolvendo a revisão de suas funcionalidades, agregação de novos módulos e implantação de nova interface de acesso -, o aplicativo caminha em direção a sua maturidade tecnológica e conceitual, podendo hoje ser considerado um dos mais robustos e completos sistemas corporativos de apoio à gestão de pessoas na América Latina.

Customizado para o atendimento das necessidades e especificidades dos órgãos do GDF, o SIGRH é uma solução que contempla todas as funções que correspondem à trajetória funcional do servidor/empregado, desde a etapa do concurso público, seu recrutamento e seleção, evolução dentro da carreira até o seu desligamento ou encerramento da vinculação dos beneficiários de pensão, constituindo, inequivocamente, poderosa ferramenta para a efetiva gestão do capital humano.

A partir do primeiro semestre do ano, os quase dois mil operadores do SIGRH passaram a fazer o seu acesso também na versão web por meio de um navegador de internet, desfrutando assim de toda a comodidade e interatividade oferecida pelas aplicações gráficas. Além disso, a SGA investiu maciçamente nos aspectos vinculados à segurança do sistema, o que culminou com o desenvolvimento e a implantação de um controle de acesso por meio de dispositivo biométrico e a partir do reconhecimento da impressão digital de cada usuário.

“Com o uso da biometria estamos conferindo ao SIGRH certificação de confiabilidade imprescindível em uma aplicação que administra uma folha de pagamento mensal de mais de 120 mil servidores”, afirmou Cecília Landim, secretária de Gestão Administrativa.

## Trabalho minucioso de RH

A secretária contou que a disponibilização da nova versão do SIGRH é resultado de um minucioso e abrangente trabalho no âmbito dos Recursos Humanos, desenvolvido pela secretaria a partir de 2001 e que teve como marco inicial a deflagração de auditoria no cadastro e na folha de pagamento dos órgãos da administração direta, autarquias e fundações.

Os resultados dessa auditoria demonstraram distorções e incorreções diversas, tais como a inexistência de mecanismos de avaliação e controle sistemático (ensejando pagamento de parcelas em desacordo com a legislação vigente), comprovação de acumulações ilícitas de cargos públicos, pagamento regular de aposentadorias e pensões a pessoas falecidas e cadastramento de valores em valor informado na folha - sem qualquer tipo de restrição sistêmica ou validação por meio de parâmetros ou vinculações com as informações cadastrais.

“A primeira visão do sistema de RH que tivemos à disposição foi desanimadora. Não era possível se pensar em gestão com base em uma aplicação com tamanha vulnerabilidade e com tão baixo grau de confiabilidade”, lembrou a secretária, salientando que, por outro lado, aquele diagnóstico acabou se transformando em alavanca para a nova geração do SIGRH.



## Uma filosofia, três visões

Em decorrência de suas deficiências, o SIGRH foi reconstruído com base em uma nova filosofia implantada pela SGA, alicerçada na premissa de que todas as funcionalidades de Recursos Humanos devem estar contempladas no sistema e, também, que o sistema dependa o menos possível da interferência do seu operador - minimizando a operacionalização e maximizando a qualidade e a precisão dos seus resultados.

Assim, o módulo de cadastro dos dados pessoais e funcionais foi desenhado de forma a assegurar que a quase totalidade das parcelas de remuneração sejam calculadas de forma automática - sem qualquer lançamento pelo usuário via terminal de operação -, com base em regras estabelecidas na legislação em vigor e que produzem pagamentos diferenciados em razão de cada cargo efetivo ou em comissão, situação funcional, órgão de exercício, registro de frequência, tempo de serviço, afastamentos e licenças.

A partir de dados cadastrais confiáveis, cujo lançamento obedece a um criterioso processo de validação sistêmica, o SIGRH aciona o mecanismo da parametrização de parcelas, impedindo que sejam lançados valores informados em folha de pagamento ou mesmo parcelas pagas em desacordo com as normas ou com a situação funcional de cada servidor, o que impede

fraudes ou mesmo operações equivocadas efetuadas sem a intenção de dolo.

Atualmente, segundo dados da SGA, cerca de 98% de todas as parcelas constantes da folha de pagamento do GDF estão protegidas pela parametrização e por algum tipo de filtragem sistêmica, assegurando ao gestor e aos ordenadores de despesa tranquilidade para a execução de suas tarefas.

## Capacitação e desenvolvimento

Além da reformulação do cadastro e da folha de pagamento, a vertente transacional do SIGRH ganhou novos módulos nos últimos três anos, dentro do princípio de abranger todas as funcionalidades de RH. Nesse sentido, foram incorporados ou estão em fase de conclusão módulos que atendem à área de capacitação e desenvolvimento - cuja execução está a cargo da Escola de Gestão Pública, órgão vinculado à SGA -, procedimentos disciplinares, controle de vantagens pessoais e judiciais e gestão da área de saúde ocupacional, entre outros.

A subsecretária de Gestão de Recursos Humanos da SGA, Jozélia Praça de Medeiros, explicou que o SIGRH foi projetado para formar um conjunto de aplicações interligadas que, além de cobrir toda a área de



Recursos Humanos, atendam a necessidades específicas de todos os segmentos organizacionais envolvidos. “Hoje temos consolidadas as três visões que planejamos para o SIGRH, dirigidas cada qual para um nível diferente, atendendo ao operacional, ao tático e ao estratégico, além do próprio servidor, que agora interage diretamente com os dados que dizem respeito a sua pessoa e que estão registrados no sistema”, disse ela.

Dessa forma, enquanto a comunidade operacional faz uso no seu dia-a-dia do chamado SIGRH transacional, qualquer servidor do GDF - ativo, aposentado e beneficiários de pensão - tem acesso ao SIGRHNet, por meio do Portal do Servidor na Internet, podendo consultar seu contracheque, atualizar seus dados de natureza pessoal e obter o comprovante para a declaração do imposto de renda. Com o objetivo de atrair o servidor e ampliar a utilização da aplicação, a SGA implantou no ano de 2005 um questionário de saúde, com avaliação online das condições de saúde e recomendações para uma melhor qualidade de vida, e neste ano o banco de talentos - área em que os servidores podem cadastrar currículo pessoal e profissional que poderá ser utilizado em processo de aproveitamento por parte dos órgãos.

Para os gestores de RH e também para os integrantes do primeiro escalão do governo, a secretaria também disponibilizou o DataSIGRH, uma aplicação baseada no conceito de data warehouse e business intelligence, que tem apoiado de forma consistente o processo de tomada de decisão e de acompanhamento das rotinas vinculadas à área de Recursos Humanos.

Antes, qualquer consulta ou relatório com informações consolidadas demandava tempo excessivo de espera e um grande esforço por parte da equipe de técnicos, muitas vezes obrigados a deflagrar procedimentos complexos no âmbito da base de dados do SIGRH para alcançar resultados. O advento do DataSIGRH tem possibilitado consultas e relatórios “ad hoc”, mesmo por dirigentes com pouca familiaridade com ferramentas de TI.

Segundo Cecília Landim, boa parte do processo de acompanhamento e análise da folha de pagamento tem sido realizada com o uso do DataSIGRH. “A sumarização de informações oferecida pelo sistema permite um diagnóstico instantâneo e preciso sobre a folha, o que é de extrema importância, eis que estamos falando de quase meio bilhão de reais pagos mensalmente aos servidores. Qualquer descuido no acompanhamento e análise pode provocar um erro de grande dimensão”, salienta a secretária.

# Sugestões de melhorias no serviço público podem ser repassadas ao N-Idéias

**E** stá disponível, no Espírito Santo, desde o dia 4 de outubro, o site do grupo N-Idéias - [www.nideias.es.gov.br](http://www.nideias.es.gov.br) - no qual a população capixaba em geral pode dar sugestões de melhorias para o serviço público, além de conhecer os projetos desenvolvidos pelo grupo.

Criado pela Secretaria de Estado de Gestão e Recursos Humanos (Seger), o N-Idéias é formado por uma equipe de aproximadamente 80 servidores de diferentes órgãos, que se reúne mensalmente para discutir e propor avanços na gestão pública.

Segundo a coordenadora do grupo, Leila Casagrande, todas as sugestões de melhorias que chegam, tanto dos cidadãos como também dos próprios servidores que participam do N-Idéias, são, primeiramente, avaliadas para o devido encaminhamento, que pode chegar à implantação de um projeto. Tanto é que são exemplos de programas desenvolvidos com base no trabalho do grupo o “Compra Centralizada”, o “Material em Desuso” e o “Projeto de Suprimento de Fundos”.

Em relação ao “Compra Centralizada”, o objetivo é fazer um planejamento das

compras e centralizar a aquisição de produtos comuns para redução do custo. A primeira compra realizada com base no programa possibilitou economia superior a R\$ 140 mil aos cofres públicos. Já o “Material em Desuso” disponibilizou espaço físico nos almoxarifados e gerou economia aos cofres públicos, ao proporcionar redistribuição de 487.799 unidades de materiais.

O N-Idéias foi criado em 2004, a partir de um dos programas de trabalho da Gerência de Controle Interno e Análise de Custos (Gecon/Seger), com o intuito de proporcionar uma maior integração entre os servidores dos diversos órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual para compartilhamento de experiências e identificação de problemas e soluções inovadoras. “Hoje o N-Idéias encontra-se consolidado e reconhecido como exemplo de espaço democrático de participação”, disse Leila Casagrande. Por conta de todas essas ações, o grupo está concorrendo, pela segunda vez consecutiva, ao Prêmio Inovação na Gestão Pública do Espírito Santo (Inoves).



**Os servidores que formam o N-Idéias se reúnem mensalmente para propor avanços na gestão pública**

## Governo eletrônico

E as ações do governo do Espírito Santo não ficam só por aí. A Brisa - instituição de pesquisa e desenvolvimento (P&D) - e a administração estadual assinaram, em setembro passado, importante contrato de consultoria para o desenvolvimento de políticas de Governo Eletrônico (e-Gov) e de TIC para o estado. O projeto é uma iniciativa da Secretaria de Estado de Gestão e Recursos Humanos (Seger/ES) e envolve todos os principais órgãos e empresas da administração estadual.

A consultoria da Brisa contempla o desenvolvimento de práticas de gerenciamento de TI adequadas e personalizadas ao governo, com especial atenção às necessidades específicas das áreas prioritárias de governo nas Secretarias da Saúde, da Educação, da Justiça, da Segurança Pública, de Gestão e Recursos Humanos, de Economia e Planejamento e da Fazenda. “Queremos informatizar e modernizar a administração pública no Espírito Santo. Acreditamos que a tecnologia da informação é o caminho mais adequado para gerar eficiência, aumentando o acesso da população aos serviços virtuais”, explicou o secretário de Gestão e Recursos Humanos, Ricardo Oliveira.



O secretário Ricardo de Oliveira (dir.) com os representantes da Brisa, na assinatura do contrato

## Proged quer garantir acesso rápido e seguro às informações do governo



Segundo o subsecretário, Max da Mata, além de garantir a localização dos documentos, a gestão documental elimina os gastos com a armazenagem

Implantado há um ano, o Programa de Gestão Documental (Proged) desenvolvido pela Secretaria de Estado de Gestão e Recursos Humanos (Seger-ES), em parceria com o Arquivo Público (APE-ES), Instituto da Informação e Comunicação (ITI-ES), com o apoio do Departamento Estadual de Trânsito (Detran-ES), tem como finalidade solucionar problemas de manutenção e recuperação das informações governamentais, de forma a contribuir para o aumento da eficácia dos serviços da Administração Pública Estadual e para a preservação da sua memória institucional.

### Gestão documental

O Proged consiste em um trabalho integrado de gestão da informação e visa a garantir aces-

so mais rápido aos documentos acumulados pelo governo estadual, por parte do seu público interno (servidores) e externo (os cidadãos), garantindo assim o direito constitucional de acesso à informação. Seus resultados foram avaliados recentemente, durante o II Seminário do Programa de Gestão Documental do Espírito Santo, evento que abordou “A Gestão Documental e a Validade Legal de Documentos na Administração Pública”.

Segundo o subsecretário de Gestão e Recursos Humanos (Seger), Max da Mata, entre vários benefícios apontados pelo Proged destaca-se o de garantir a localidade dos documentos, uma vez que, com a gestão documental, o estado elimina gastos com armazenagem. “Temos de usar a tecnologia para trazer avanços e mais eficiência ao serviço público”, afirmou. Ao todo, foram

criadas - por meio do programa - 42 comissões setoriais de avaliação de documento, capacitados 349 servidores e implantado o site do Programa - [www.proged.com.br](http://www.proged.com.br). Além disso, o governo estadual também iniciou estudos para a adoção de sistemas de microfilmagens e digitalização de documentos.

O Programa de Gestão Documental visa a solu-

cionar os problemas de manutenção e recuperação de informações. O objetivo é garantir o acesso à informação pública proporcionando a transparência e a eficiência das ações do estado por meio da normatização de procedimentos administrativos, redução de custos operacionais no acesso à informação e da garantia ao exercício da cidadania.

## Empretec capacitou mais de 300 servidores

A Escola de Serviço Público do Espírito Santo (Esesp), em parceria com o Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae/ES), capacitou, desde maio deste ano, mais de 300 servidores com o Empretec - um intensivo programa de treinamento que combina aspectos comportamentais do participante e exercícios práticos que visam ao aperfeiçoamento das habilidades do empreendedor, voltadas para criação e gestão de negócios.

No Empretec, a figura central é o empreendedor que, ao participar, encontra as condições para aperfeiçoar suas características individuais. "Com essa capacitação queremos que os servidores levem todo o ensinamento para seu local de trabalho, melhorando a gestão, e isso irá refletir diretamente na qualidade do serviço prestado à população", disse o secretário de Gestão e Recursos Humanos, Ricardo de Oliveira.

O programa possui âmbito internacional e reúne a ONU, a Agência Brasileira de Cooperação, órgão do Ministério das Relações Exteriores, e o Sebrae (este último, responsável pela sua execução no Brasil). É desenvolvido, basicamente, por um intensivo programa de treinamento, combinando aspectos comportamentais do empreendedor e exercícios práticos que visam ao aperfeiçoamento das suas habilidades, voltadas para criação e gestão de negócios.



O portal funciona como um importante canal de comunicação entre governo e servidor

## Portal do Servidor

O Portal do Servidor do Espírito Santo completou dois meses de implantação no dia 1º de outubro com uma média de 612 acessos diários. Foram mais de 36,7 mil consultas à página, no período. Criado pela Seger, o site é um sistema de acesso a informações e serviços, relacionados aos servidores públicos, via internet. Permite consultas a contracheques, comprovante de rendimento e o calendário de pagamento, além de verificação de dados pessoais e funcionais e orientações diversas.

O Portal do Servidor pode ser acessado por meio do site [www.servidor.es.gov.br](http://www.servidor.es.gov.br).

## Em Goiás, Vapt Vupt promove cursos e palestras para inserir usuário do Sine no mercado de trabalho

**D**esde setembro deste ano, a Agência Goiana de Administração e Negócios Públicos (Aganp), por meio do Vapt Vupt - Serviço Integrado de Atendimento ao Cidadão, unidade Aparecida de Goiânia, realiza uma ação social direcionada aos moradores da região no Centro de Educação Profissional Sebastião de Siqueira (Cepss). Trata-se da oferta gratuita de cursos profissionalizantes e palestras para quem busca uma vaga no mercado de trabalho, mas não encontra por falta de qualificação.

O projeto é fruto da parceria feita pelos colaboradores do Sine e coordenação do Vapt Vupt com o Cepss, entidade mantida pelo governo de Goiás. Objetiva promover a qualificação profissional dos pretendentes às vagas para facilitar seu acesso ao mercado de trabalho. O Sine do Vapt Vupt de Aparecida realiza, por mês, uma média de 8 mil atendimentos. A maioria dos usuários do serviço é composta por moradores carentes da região - dado que motivou a criação do projeto. Somente em agosto, mais de 1.300 pessoas solicitaram vagas de emprego no balcão do Sine na unidade. Apesar disso, somente 65 foram contratadas.

Por conta da demanda, a expectativa é colocar em sala de aula cerca de 1.200 pessoas/mês



**Dirigente do Vapt Vupt durante a palestra "Conquistando o emprego".  
Ação de responsabilidade social**

para assistir à palestra de sensibilização intitulada “Conquistando o Emprego”. A explanação é feita nas dependências do Cepss por instrutores daquele centro de educação profissional, das 9 às 11 horas e das 19 às 21 horas, às segundas, quartas e sextas-feiras. Também são disponibilizados cursos profissionalizantes em áreas como secretariado, portaria, desenho de moda/estilista e acompanhamento de idosos.

A participação nos cursos é gratuita para pessoas que recebem até três salários mínimos mensais. Quem tem poder aquisitivo maior paga 10% do valor dos cursos no mercado. A previsão é oferecer, todos os meses, 100 vagas gratuitas e outras 50 subsidiadas.

“Conquistando o Emprego” é o nome da palestra inicial de sensibilização. Lá os participantes recebem orientação sobre noções de marketing pessoal, além de informações sobre como fazer currículos e se portar corretamente em entrevistas. Quem assiste à palestra e participa dos cursos tem seu certificado incluído no sistema cadastral do Sine, o que faz da iniciativa uma oportunidade real de incremento à formação.



Dirigente do CEPSS durante a palestra “Conquistando o emprego”

## Escola de Governo vence concurso da ABRH

A Escola de Governo da Agência Goiana de Administração e Negócios Públicos (Aganp) conquistou o Prêmio Ser Humano 2005, pela realização de seu Programa de Capacitação e Profissionalização do Servidor Público. O resultado foi conhecido em evento da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), seção Goiás, realizado em agosto passado, no auditório do Sesc Cidadania em Goiânia.

A Escola de Governo foi premiada na modalidade Educação Corporativa, concorrendo com grandes empresas como Teuto e Perdigão, entre outras. O presidente da Aganp, Manoel Xavier, e a gerente executiva da Escola de Governo, Maria Abadia Brandão, receberam



Equipe da Escola de Governo feliz com a premiação para o Programa de Capacitação e Profissionalização do Servidor Público



Presidente da Aganp, Manoel Xavier, e gerente executiva, Maria Abadia Brandão, recebem o prêmio

ram o prêmio durante a solenidade, oportunidade em que agradeceram o empenho de toda a equipe.

Conforme dados da entidade, mais de 10 mil servidores estaduais foram treinados pelo Programa de Capacitação da Aganp em 2005 - o maior número desde sua criação, em 1999. Foram ministrados, no ano passado, cursos e eventos em áreas como informática, língua portuguesa, gestão básica e financeira, gerencial, atendimento ao público e legislação. Ao longo dos últimos sete anos, a Escola de Governo capacitou mais de 37 mil servidores, o que contribuiu para a melhoria da gestão e da qualidade dos serviços prestados à sociedade goiana.

## Diário Oficial é modernizado e tem sistema mais ágil de acesso



**Geraldo de Vito Jr.**  
Secretário de Administração do Estado de MT

**D**esde julho passado, a Imprensa Oficial de Mato Grosso (Iomat) está mais ágil e moderna. Lá, o governo estadual regulamentou, pelo Decreto 7.731, o sistema intitulado IomaNet, que permite benefícios como customização do tempo de editoração e de rodagem do *Diário Oficial* de cinco para duas horas; recebimento de matérias, via on-line, de qualquer parte do país; e disponibilização da edição na internet a partir da meia-noite.

Com a implementação do sistema, a Iomat somente recebe matérias para publicação em arquivos de texto com extensão doc ou rtf, enviadas diretamente pelo sistema on-line disponibilizado no site [www.iomat.mt.gov.br](http://www.iomat.mt.gov.br), em disquete ou em CD no caso de entrega no balcão de recebimentos, no Centro Político Administrativo, em Cuiabá (MT). O novo serviço começou a ser oferecido oito meses depois de significativas mudanças na administração da Iomat, como a transfor-

mação da Secretaria de Estado de Administração de autarquia em superintendência da Secretaria de Estado de Administração.

O secretário de Administração, Geraldo de Vito Jr., afirma que, com o novo sistema, Mato Grosso tem agora um dos melhores serviços de publicação e acesso a *Diário Oficial* do Brasil. “O que representa uma economia de papel e melhoria significativa de todo o processo de publicação de documentos oficiais dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário. Isso marca uma nova fase da gestão da Imprensa Oficial”, ressaltou.

O novo sistema automatizou a produção e a publicação eletrônica das matérias oficiais. Assim, todo o processo ficou mais ágil. Além de dinamizar o trabalho dos técnicos da administração pública, o IomaNet também proporciona uma melhoria no serviço oferecido às pessoas que acessam as informações do *Diário Oficial* pela internet.



Vista do prédio da Iomat - Imprensa Oficial de Mato Grosso

## Agilidade

Antes, a confecção do *Diário Oficial* demorava, em média, cinco horas e era feita manualmente, com base no recorte das matérias e na montagem das páginas. Com o novo sistema on-line, todo o conteúdo a ser publicado é enviado pela internet e automaticamente encaminhado para a diagramação, que é quase toda automática, nas respectivas seções. “Os usuários dos serviços do *Diário* trabalham agora com um sistema fácil de ser manipulado e prático”, assegura o superintendente adjunto de Tecnologia da SAD, Eder Renato Pinto.

De acordo com o assessor especial e gestor de informatização da Imprensa Oficial de Mato Grosso (Iomat), Roberto Sarto, com a inovação tecnológica da Iomat, surgiram novas oportunidades de incrementos e implementos para sistemas. “Estamos gerando mais serviços para os usuários”, ressaltou.



Equipamento antigo exposto em frente ao prédio da Iomat

## O novo sistema:

### Como os usuários têm acesso

O acesso ao *Diário Oficial* on-line está disponível pelo site da Iomat ([www.iomat.mt.gov.br](http://www.iomat.mt.gov.br)) e tem duas versões de acesso: uma gratuita e uma por assinatura.

### Tipos de programa

O *Diário Oficial* também pode ser visualizado na versão HTML (texto Web) e também em PDF (idêntica à versão impressa).

### Como o conteúdo era oferecido ontem e hoje

Até junho deste ano, o acesso pela internet ao conteúdo do *Diário Oficial* era disponibilizado a partir da imagem scaneada da versão impressa. Com o novo sistema, é possível, também, fazer a assinatura virtual para ter um acesso e fazer pesquisas avançadas pelas publicações dos Poderes, ou pelo nome do servidor, da empresa etc.



Site da Iomat de onde se acessa o *Diário Oficial* on-line, aberto em versão PDF, para visualização

# Mais de 1,2 milhão de funcio



todas as carreiras públicas e regimes jurídicos

## Ergon - Gestão do Capital Humano

- Gestão integrada de RH e Folha
- Otimização do uso da força de trabalho
- Automação de processos e procedimentos
- Diminuição de custos
- Auditoria contínua da Folha de Pagamento

**Melhor Solução de RH  
para Setor Público**



# Órgãos públicos gerenciados



um em cada três estados já utiliza o Ergon

## Qualidade e garantia de sucesso na gestão pública

O Ergon é o único sistema de RH para governo que gera automaticamente a Folha de Pagamentos, incluindo os eventos retroativos e a contagem de tempo.

Foi concebido com a participação de gestores públicos e possui a legislação dos vários regimes de trabalho de forma parametrizada, o que permite sua utilização em órgãos da administração direta e indireta, de âmbito federal, estadual e municipal.

É líder absoluto em Recursos Humanos e Folha de Pagamento para a Administração Pública, estando presente nos principais Estados, Municípios e Órgãos públicos.



(11) 2149 9200  
[www.techne.com.br](http://www.techne.com.br)



# Pará sai na frente com implantação da Rede de Modernização da Gestão

**E**xperiência inédita está sendo implantada no Pará no âmbito da gestão pública. Desde o dia 14 de novembro, o estado conta com uma Rede de Modernização da Gestão constituída por uma comunidade virtual. O objetivo da implantação dessa ferramenta de trabalho é a articulação dos órgãos e instituições públicas e a integração da sociedade para compartilhar informações e experiências e fomentar o debate sobre ações de modernização da gestão estadual.

A Rede é uma das estratégias de trabalho da Unidade Estadual do Programa Nacional de Apoio à Modernização da Gestão e do Planejamento dos Estados Brasileiros e do Distrito Federal (Pnape), que é coordenado no Pará pela Secretaria Executiva de Administração (Sead).

Com a implantação da Rede de Modernização da Gestão do Estado, o Pnape/Pará pretende fortalecer a capacidade do governo paraense de formular e implementar políticas de gestão, mobilizar agentes públicos, estimular a formação de uma cultura transformadora no âmbito da administração pública estadual e firmar parcerias com o setor público e privado.

O site da Rede de Modernização da Gestão do Estado contará com diversos ambientes virtuais tais como fórum de discussão, interatividade (bate-papo), publicação de artigos e divulgação de notícias e eventos, além de espaço para sugestões e bibliografia.



**Simão Jatene**  
Governador do Estado do Pará

## Governo do Pará realizará mais 16 concursos ainda este ano

No Pará, o governo estadual realizará, ainda este ano, concursos públicos para diversas áreas, oferecendo número significativo de vagas - 5.287, no total. Os editais estarão à disposição do público no decorrer dos próximos meses, mas o governo prevê que, até o final do ano, serão realizados 16 novos concursos. Alguns ainda estão em andamento, outros estão em fase de conclusão. Conforme o período de restrição fixado pela legislação eleitoral, só poderão ser convocados os selecionados a partir de janeiro de 2007.



**Alice Viana**  
Secretária Executiva  
de Administração

Num período de quatro anos, já foram realizados 28 concursos públicos para diversos órgãos da administração direta e indireta. Um total de 13.631 servidores já foram nomeados e estão ocupando as vagas de acordo com a necessidade de cada órgão. O governo do estado tem investido permanentemente numa política de expansão de serviços pelos 143 municípios, o que demandou a renovação do quadro de pessoal ampliando significativamente a contratação de mão-de-obra para suprir esta necessidade de prestação de serviço, inclusive em áreas especializadas.

A secretária executiva de Administração, Alice Viana, ressaltou a importância dessa ação dentro da Política de Modernização da Gestão Administrativa do Estado, na qual os Recursos Humanos são um instrumento fundamental para viabilizar as grandes transformações de que o estado ainda necessita. “É por intermédio da mão-de-obra técnica, de apoio de nível médio e da mão-de-obra especializada que a prestação de serviços é executada, para que o estado cumpra a sua missão na sociedade”, afirmou.

Com a política de renovação do quadro de pessoal, o estado do Pará terá realizado, em quatro anos, 44 concursos públicos e viabilizado o ingresso de cerca de 18.918 mil profissionais nas diversas áreas de conhecimento.

## Monitoramento da frota de veículos reduz custos para o estado

Desde 2005, o abastecimento em postos de combustível de parte da frota de veículos do governo do Pará é monitorado por um sistema tecnologicamente avançado que garante o controle dos gastos com gasolina, álcool e óleo diesel. O sistema, denominado Unidade Veicular (UVE), foi desenvolvido pela CTF Technologies e funciona somente nos postos autorizados Petrobras.

Segundo a Sead, coordenadora do projeto, em 2004, o estado gastou com combustíveis mais de R\$ 44 milhões. Com a implantação do sistema de controle, esse valor caiu para R\$ 28 milhões. Além da racionalização do consumo interno, principalmente no que se refere ao consumo de combustíveis e à fiscalização das rotas percorridas, o sistema possibilitou a eliminação de perdas e extravios de comprovantes de abastecimento.

A Unidade Veicular é um dispositivo eletrônico que, ao ser instalado, guarda todas as informações do veículo, como placa, número da frota, hodômetro (equipamento que indica a distância percorrida) e o tipo de combustível que é usado. Antes de abastecer, esses dados são conferidos eletronicamente. Só depois dessa verificação é que o veículo é abastecido. Tal operação é feita com o bico da bomba dentro do bocal do tanque, impossibilitando, dessa forma, o desvio de combustível e garantindo a segurança do abastecimento. Em seguida, os gastos com o combustível são debitados automaticamente na conta do governo do estado.

De acordo com a secretária executiva de Administração, Alice Viana, a política de redução de gastos públicos não é a política de serviços públicos de menor qualidade, mas a política da racionalidade, eficiência e controle dos gastos. No primeiro ano de operacionalização, segundo Alice, houve uma economia de mais de R\$ 16 milhões para os cofres públicos do estado. “Esse recurso possibilitou à Administração investir em segmentos sociais e na melhoria do aparelhamento das instituições públicas, proporcionando melhor qualidade de vida e de serviços prestados à sociedade paraense”, enfatizou a secretária.

Com o objetivo de suprir as necessidades dos órgãos e instituições que contam com unidades de abastecimento nas regiões onde o sistema não atua, a Sead, em parceria com o Banco do Estado do Pará (Banpará), desenvolveu o projeto do Cartão Combustível que utiliza como base para o abastecimento das Unidades de Abastecimento (UA) os estabelecimentos comerciais credenciados junto à Rede de Compras Banpará. O banco disponibiliza, em rede, aos órgãos e entidades conveniados ao projeto, relatórios de prestação de contas que registram as movimentações das cargas de crédito/débito dos cartões e os dispêndios realizados com os abastecimentos, identificando data, estabelecimento comercial e o valor dispendido. Os dois sistemas, CTF e Cartão Combustível, abrangem mais de 92% da frota terrestre e hidroviária do estado e das máquinas e equipamentos oficiais e já são uma realidade em 83 municípios do Pará. Estão habilitados para fazer o abastecimento com o cartão 1.964 veículos de 15 órgãos e instituições conveniados.

### Política de Saúde Ocupacional dos Servidores Públicos

Com base em diálogos mantidos com os sindicatos que representam os servidores públicos estaduais, o governo estadual paraense também estruturou uma política para atender o servidor público de forma integral, no que se refere à melhoria das condições dos ambientes de trabalho, com reflexo na sua qualidade de vida.

Para isso, o governo do Pará deu um importante passo ao encaminhar para a Assembléia Legislativa, projeto de Lei criando a Diretoria de Gestão da Política de Saúde Ocupacional do Servidor (DSO), na Secretaria Executiva de Estado de Administração (Sead), com o intuito de sistematizar, organizar e desenvolver a política de saúde ocupacional do servidor público, como parte integrante da política de Recursos Humanos do estado.

A secretária Alice Viana destacou que esta é uma ação inovadora do estado, pois trata-se de uma medida de valorização dos servidores públicos. “No cenário nacional poucos estados têm uma política de saúde ocupacional estruturada e organizada, voltada exclusivamente para o servidor, como o estado do Pará.”

# Parcerias ampliam profissionalização do serviço público

**N**o Paraná, a sigla PPP está tomando um significado diferente do convencional. Uma série de acordos e cooperações entre instituições estatais - em todas as esferas e nas diversas áreas - tornou o termo PPP sinônimo de “Parcerias Público-Públicas”. As mais recentes “PPPs” do estado do Paraná vão permitir a ampliação dos programas de capacitação de servidores - alcançando, inclusive, funcionários municipais.

Para novembro, por exemplo, está previsto o início das aulas do curso Técnico em Gestão Pública, para 600 funcionários públicos estaduais que atuam em unidades do governo instaladas tanto na capital como no litoral e interior. O curso é ministrado na modalidade ensino a distância; de nível pós-médio, conta com a chancela do Ministério da Educação e tem duração de dois anos.

Será ministrado em Curitiba, por professores da Escola Técnica da Universidade Federal do Paraná (UFPR), e transmitido ao vivo para 210 “telessalas” da instituição, espalhadas por todo o estado. Temas como ética, planejamen-

to estratégico, planos de carreiras, tributação, tecnologia e gestão pública propriamente dita fazem parte da grade curricular do curso.

## Ação

A parceria que possibilitou a consolidação do curso é simples. Bastou vontade política e, sobretudo, ação. O governo do estado, por meio da Escola de Governo do Paraná (vinculada à Secretaria da Administração e da Previdência), fica responsável por definir número de vagas, critérios de seleção e aplicação, no serviço público estadual, do novo aprendizado a ser conquistado pelos funcionários. Já a Escola Técnica da UFPR ministra o curso e providencia a logística (instalações e equipamentos que permitam a transmissão das aulas aos mais diversos pontos do estado).

Curso idêntico a esse que será oferecido aos funcionários públicos estaduais está sendo ministrado, desde setembro, a servidores públicos municipais. A parceria é semelhante, mas tem um ator a mais - as prefeituras. De par-



**Maria Marta Renner Weber Lunardon**  
Secretária da Administração e da  
Previdência



#### Servidores públicos em um dos diversos cursos da Escola de Governo

te do estado, além da Secretaria da Administração (por meio da Escola de Governo), há também a participação da Secretaria de Desenvolvimento Urbano e da Secretaria de Ciência, Tecnologia e Ensino Superior. A Secretaria de Desenvolvimento Urbano, seus órgãos vinculados e fundos de financiamento são o braço do governo do estado responsável por fomentar, auxiliar e construir o crescimento econômico e social dos municípios. A Secretaria de Ciência, Tecnologia e Ensino Superior integra o programa colocando as universidades e as faculdades estaduais (são 17 instituições) à disposição dos demais envolvidos.

“As Parcerias Público-Públicas, como estamos chamando a sigla ‘PPP’ aqui no Paraná, permitem o alcance de objetivos e resultados comuns do poder público a partir do uso mais racional dos meios, dos recursos, da estrutura das

instituições das mais diversas esferas. Essa sinergia tem se confirmado na prática”, ressalta a secretária da Administração e da Previdência, Maria Marta Renner Weber Lunardon. “Além disso, órgãos públicos têm funções, missões, compromissos semelhantes; essa sintonia nem sempre ocorre com uma instituição privada, que tem papel diferente do poder público.”

## Fórum

Uma outra parceria está completando um ano e permite que servidores públicos estaduais façam um curso de pós-graduação sem nenhum ônus. É o Programa Pós-Graduação Gratuita, resultado da união de esforços e ações da Secretaria da Administração (sempre por meio da Escola de Governo), das faculdades e universidades estaduais e da Universidade Federal do Paraná. No momento, dois cursos de especialização estão sendo realizados - um de Administração de Pessoas/Ênfase no Setor Público, com 30 alunos, em Curitiba; e outro de Formulação e Gestão de Políticas Públicas, com 210 alunos, na capital e em mais quatro cidades do interior.

A pós-graduação de Formulação e Gestão de Políticas Públicas terá mais uma turma, também com 210 vagas. O processo de seleção já foi iniciado (inscrições de 2 de outubro a 10 de novembro) e as aulas para as novas turmas (Curitiba, Cascavel, Guarapuava, Londrina, Maringá e Ponta Grossa) deverão começar em fevereiro.

Para a secretária Maria Marta, o programa de pós-



Palestra da secretária Maria Marta a alunos do Programa de Pós-Graduação Gratuita

graduação tem se configurado como um importante fórum de avaliação e discussão das ações, das limitações e das possibilidades do Estado. “O programa de pós fornece conhecimento e preparo aos servidores para enxergar o que acontece, o que precisa mudar e como mudar. Não é um curso que ensina o que é licitação, o que é administrar; é o espaço para se obter subsídios, teoria, para a crítica, a crítica construtiva, a partir de critérios, e não a simples especulação.”

#### Para civis e militares

Os cursos e outros eventos de capacitação do funcionalismo estadual do Paraná são abertos a servidores civis e militares, que atuam em órgãos da administração direta e indireta do Poder Executivo (secretarias, autarquias, polícias, departamentos, fundações). A seleção da pós-graduação e do pós-médio se dará por análise de currículo e o principal critério de avaliação é o tempo de serviço no setor público. Informações no endereço:

[www.escoladegoverno.pr.gov.br](http://www.escoladegoverno.pr.gov.br).

#### Cursos de curta duração tratam do dia-a-dia

Além dos cursos de pós-graduação, do pós-médio e do Programa de Alfabetização (que oferece supletivo dos ensinios fundamental e médio aos servidores que não concluíram os estudos quando jovens), a Escola de Governo do Paraná executa há dois anos - desde quando foi criada - o Programa de Desenvolvimento de Competências (PDC). O PDC é composto por eventos chamados de “curta duração”, ou seja, com carga horária não maior que 40 horas. São palestras, oficinas, treinamentos e cursos com o objetivo de aprimorar os conhecimentos profissionais e estimular o desenvolvimento pessoal dos servidores. Tratam, principalmente, de questões, problemas e desafios que o servidor encontra no dia-a-dia. Informações também pelo endereço:

[www.escoladegoverno.pr.gov.br](http://www.escoladegoverno.pr.gov.br).

1,2 MIL servidores passaram pelo PDC, só no primeiro semestre deste ano

20 por mês é a média de eventos do PDC

# Governo investe na implantação de Ouvidorias Públicas

O Governo do Estado de Pernambuco, ao longo da atual gestão, tem adotado medidas para promover a melhoria dos serviços prestados ao cidadão e à sociedade em geral. Um dos mecanismos para atingir esse objetivo são as Ouvidorias Públicas. A partir da publicação do Decreto 25.346/2003, que torna obrigatória a implantação desses canais de comunicação nas instituições públicas estaduais, foi acelerado o processo de criação. Atualmente, 21 ouvidorias já estão instaladas no Poder Executivo estadual.

A responsabilidade e o apoio para a concretização dessa medida ficaram a cargo do Programa Pernambucano de Modernização da Gestão (Progestão), da Secretaria de Administração e Reforma do Estado (Sare). Com a criação das ouvidorias, os pernambucanos podem contar com um canal de comunicação direto e eficiente com o poder público, por meio do qual é possível registrar críticas, dar sugestões, efetuar reclamações e denúncias referentes aos serviços oferecidos pelos órgãos estaduais.

Por ser um instrumento relativamente novo na esfera pública, onde muitos desconheciam os objetivos e a importância de um canal como esse, a criação e consequente instalação do mecanismo de comunicação passaram a ser uma das prioridades do atual governo.

## Fóruns itinerantes

Como forma de difundir os valores desse instrumento, o governo de Pernambuco, por intermédio do Progestão, tem realizado fóruns itinerantes com repre-

sentantes de diversas empresas e órgãos públicos de vários poderes governamentais. O objetivo é implantar uma rede de ouvidores públicos, visando a subsidiar o processo de consolidação no estado.

Nos fóruns são discutidas as ouvidorias implantadas com sucesso em Pernambuco e em outros estados, bem como outros temas relacionados. Atualmente, com a rede de ouvidores já implantada, encontra-se em fase de consolidação um banco de dados, por meio do qual será possível mapear as ações de cada ouvidoria.

Segundo a coordenadora dos fóruns, Karla Júlia Marcelino, tem sido crescente o número de órgãos públicos, autarquias e entidades públicas que querem aderir ao processo de implantação de ouvidorias em seus domínios. “O governo de Pernambuco conseguiu empréstimo com o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) para financiar o programa Educação de Qualidade, que tem como um de seus componentes a modernização do sistema de educação e, dentro deste, um subcomponente apoiando a reforma do estado”, informou a coordenadora.

## Ouvidorias de Pernambuco Como acessar

Para saber como entrar em contato com as ouvidorias dos órgãos estaduais de Pernambuco basta acessar o portal do governo do estado, pelo endereço [www.pe.gov.br](http://www.pe.gov.br) no link ‘serviços on-line’.

# Sistemas agilizam atendimento

**L**ançados em setembro passado pela Secretaria da Administração e pela Empresa de Informática e Processamento de Dados do Piauí (Prodepi), os Sistemas de Protocolo e Patrimônio permitem velocidade, controle e transparência dos processos. Os dois fazem parte do projeto de modernização do estado, foram desenvolvidos por técnicos piauienses e funcionam via internet.

A secretária da Administração, Lucile de Souza Moura, explicou que o Sistema de Protocolo permite ao servidor acompanhar o processo em qualquer lugar que esteja. Para isso receberá uma senha quando der entrada em determinado processo. No caso do Sistema de Patrimônio, os gestores podem saber quais os bens que o estado possui, por meio de ferramentas como cadastro de grupo, termo de depreciação do bem e correção, banco de imagem, cadastro de bens, manutenção e termo de responsabilidade.

O presidente da Prodepi, Antonio Torres da Paz, informou que os sistemas são ferramentas de fácil acesso, mas que ainda precisam ser melhorados - o que vai ocorrer a partir do momento em que começarem a ser bem utilizados pelos usuários. "Não existe bom sistema sem bom usuário", completou ele.

Os sistemas foram desenvolvidos pela equipe da Secretaria da Administração formada por Emanuele Monteiro da Silva e Andréia Cristina dos Santos Silva, e pela equipe do Prodepi, coordenada pelo gerente de Serviços de Internet, James Cleiton Ribeiro do Nascimento. Essas equipes estão treinando os gerentes administrativos e de patrimônio para usar os sistemas sem problemas.



Fotos: Geneide Santos e Rômulo Maia

## Organização das carreiras

Desde 2004 o governo estadual do Piauí vem organizando as carreiras e vencimentos dos servidores com a implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, que beneficia diversas categorias. Os 13 Planos de Cargos aprovados foram elaborados com a participação dos representantes dos servidores. “A implantação dos planos possibilitou a organização de todas as carreiras existentes no estado”, informou a secretária da Administração, Lucile de Souza Moura. “Hoje há previsão legal e segurança para o servidor público”, acrescentou a secretária, ao contar que ficaram de fora apenas planos dos empregados de empresas públicas - embora esteja sendo criado um modelo específico para esses servidores.

De acordo com a secretária, no Piauí, a organização das carreiras e vencimentos foi feita com a aprovação de um conjunto de Leis Complementares e Ordinárias que regulamentam a situação funcional e salarial das diversas categorias de servidores. Além do plano geral, que contempla a maioria dos servidores, foram implantados ainda os dos fazendários, policiais civis e militares, procuradores, auditores, professores da universidade estadual e defensores públicos.

Além disso, encontra-se em fase de implantação os Planos dos Trabalhadores da Educação (que beneficiará mais de 40 mil pessoas) e do Instituto de Assistência Técnica e Extensão Rural.



**No Piauí, a maioria dos servidores é beneficiada com o Plano de Cargos**

Lucile Moura explicou que, paralelamente a esse processo, o governo estadual criou a carreira de agente penitenciário e o novo código dos policiais civis e dos militares. Também foi regulamentada a gratificação do pessoal da área de saúde - que são os servidores que trabalham nos setores de urgência e emergência e nos plantões. No caso dos fazendários, o governo piauiense regulamentou gratificação de incremento de arrecadação que beneficia ativos e inativos.

## Visitas e esclarecimentos

No caso do Plano geral, os integrantes da Comissão de Enquadramento visitaram várias cidades esclarecendo sobre os benefícios da Lei Complementar nº 038 e informando sobre as comissões de desempenho que devem ser criadas nos órgãos. O servidor Pedro Bezerra, do Hospital Regional Francisco Ayres Cavalcante, em Amarante, a 160 km de Teresina, por exemplo, foi um dos informados. Cavalcante disse que tinha dúvidas, pois pensava que todos teriam direitos iguais. “É por grau de instrução, tempo de serviço”, confirmou.

As Comissões de Desempenho já concluíram o trabalho em dois órgãos: Departamento Estadual de Trânsito (onde foi analisada a situação de 440 servidores) e Junta Comercial (com 48 pessoas avaliadas). As comissões estão

capacitadas para iniciar os trabalhos em mais quatro órgãos. São compostas por seis pessoas, dos quais três gestores com nível superior e três servidores (dois eleitos e um representando a categoria). Os integrantes, com mandatos de dois anos, são capacitados pela Comissão Geral - coordenada pela Secretaria da Administração.



**Comissão de Enquadramento no interior explicando como foi feito o trabalho**



# Referência nacional em crédito consignado



Área de atuação  
no território brasileiro

Considerado pioneiro no Brasil na modalidade de crédito consignado, o Paraná Banco é o braço financeiro do Grupo Jmalucelli, atualmente realiza operações em todo território nacional através de uma extensa rede de correspondentes bancários. Sólido, ágil, eficiente e com uma atuação eminentemente conservadora, a instituição prima pela transparência e pela aderência a valores éticos consistentes.

# Avanços e Perspectivas da Gestão Pública nos Estados

**C**om o objetivo de difundir as experiências bem sucedidas dos estados brasileiros, o Consad lançou a publicação *Avanços e Perspectivas da Gestão Pública nos Estados*. O material traz uma análise dos temas sobre atendimento ao cidadão, gestão de pessoas, governo eletrônico, formas de estruturação do governo estadual, gestão de compras e suprimentos e novas formas de gestão pública.

O livro foi idealizado no seminário “Avanços e Perspectivas da Gestão Pública nos Estados”, realizado em março deste ano em São Paulo, onde os secretários estaduais explanaram suas experiências aos relatores.

Nele, o leitor vai encontrar uma análise prática acerca dos projetos instituídos nos estados sobre os temas citados sob a ótica dos especialistas José Carlos Vaz, professor da Fundação Getúlio Vargas; Nelson Marconi, professor da Fundação Getúlio Vargas e da PUC-SP; Ciro Christo, especialista em políticas públicas e gestão governamental; Humberto Falcão Martins, professor da Universidade de Brasília; Caio Marini, professor da Fundação Dom Cabral e pesquisador do Instituto Publicis; e Regina Pacheco, professora da Fundação Getúlio Vargas de SP. O relato geral do seminário e do livro foi feito por Fernando Luiz Abrucio, professor da Fundação Getúlio Vargas, e Francisco Gaetani, assessor especial do Programa das Nações Unidas no Brasil.

O livro foi lançado em conjunto com o “Ato pela Defesa da Gestão Pública”, na sede da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp). O evento contou com o apoio da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e da própria Federação.

Para reforçar a discussão sobre a importância da gestão pública na agenda política do país, o Consad, ainda durante o processo eleitoral, entregou a publi-

cação ao candidato Geraldo Alckmin e ao presidente Luiz Inácio Lula da Silva. Agora, com a vitória do presidente Lula, o objetivo é continuar buscando a atenção do governo federal para esse tema indispensável para o desenvolvimento do Brasil.



Seminário “Avanços e Perspectivas da Gestão Pública nos Estados”, em março de 2006, em São Paulo



Lançamento do livro *Avanços e Perspectivas da Gestão Pública nos Estados*, em agosto de 2006, na Fiesp



Consad entrega publicação aos presidentiáveis ainda no período eleitoral

# Infovia é caminho para o governo digital no RN

**N**uma iniciativa ousada, o Governo do Rio Grande do Norte, por intermédio da Secretaria Estadual de Administração e Recursos Humanos (SEARH), implantou a Infovia, um Projeto de Rede Digital Especializada de Telecomunicações e Informática - ou Projeto Infovia - que deverá interligar, independentemente do meio físico, todos os municípios do estado por intermédio de uma rede digital, na qual estará incluída, além da internet, sistemas de videoconferência e TV Executiva.

Em outras palavras, a Infovia é uma grande Rede Governo Digital, que, por meio da internet, possibilitará o acesso a diversos serviços de correios eletrônicos e interconexão entre redes dos órgãos variados da administração estadual, visando ao acesso e ao intercâmbio de informações entre os seus respectivos sistemas. A responsabilidade da gestão, monitoração e auditoria dessa grande rede é da SEARH, por meio da Coordenadoria de Informática da Secretaria de Administração do RN, que conta com quadro de pessoal próprio, especialmente

treinado e habilitado para o desenvolvimento do projeto.

Segundo o secretário da Administração Paulo César Medeiros, trata-se de uma solução administrativa, na forma de instrumento de desenvolvimento importante que pode beneficiar a sociedade potiguar com infra-estrutura e tecnologia capazes de torná-la mais competitiva e diferenciada. “As áreas prioritárias a serem atendidas pelo projeto serão saúde e segurança pública. Por meio da Infovia, o cidadão terá acesso mais rápido aos serviços básicos do estado. O projeto permitirá, por exemplo, que um cidadão que esteja no interior do estado possa usar o sistema para marcar consulta médica na capital, além de acessar laboratórios para obter resultados de exames e realizar matrícula em escolas públicas, entre outras atividades”, destacou o secretário.

A Infovia prevê, ainda, oito pontos de videoconferência em oito cidades diferentes e 14 pontos de TV Executiva. Na TV, poderão ser oferecidos ao servidor capacitação a distância, discussões, debates e comunicados na rede.



**Paulo César Medeiros**  
Secretário de Administração

Atualmente, a prestação dos serviços de telecomunicações adequados às necessidades dos órgãos tem se mostrado limitada em algumas localidades do Rio Grande do Norte, porque não há previsão de atendimento - uma vez que a demanda não compensa os investimentos. A política de preços dos serviços de telecomunicação praticada por empresas especializadas deste segmento é baseada em fatores como distância e velocidade de transmissão, o que inviabiliza a ampliação e interiorização da informatização pública (uma vez que a distribuição de órgãos públicos tem concentração relevante nas regiões Oeste e Seridó do RN, com distâncias que variam de 250 km até 500 km de Natal).

## Ação de cidadania

Para os autores do projeto, João Maria de Oliveira e Júlio César de Araújo, ambos servidores da SEARH, a Infovia pode ser analisada sob três visões distintas e complementares: social, econômica e administrativa.

“Do ponto de vista social, a inclusão digital é papel do governo como fomentador de ação de cidadania. Já do ponto de vista econômico, trata-se da necessária utilização eficiente de recursos públicos e da utilização da tecnologia, que hoje é abundante, de forma racional e parcimoniosa”, destacaram. Segundo os dois técnicos, a Infovia configura, ainda, importante infra-estrutura de integração econômica, visto que possibilita a todos que dela participam acesso, de diversas formas, a qualquer parte do mundo.

Por fim, eles enfatizaram que, do ponto de vista administrativo e gerencial, o programa permite que o governo estadual se espalhe “de forma necessária” pelos seus órgãos em todos os recantos do Rio Grande do Norte, como forma de serem mais eficientes e prestarem serviços de melhor qualidade.

## Usuários

Os beneficiários da Infovia são basicamente:

- 1 - Usuários não institucionais (cidadãos que necessitem dos serviços públicos)
- 2 - Usuários institucionais ligados ao Poder Executivo estadual
- 3 - Usuários institucionais públicos (Tribunais estaduais, Assembleia Legislativa, Prefeitura, Câmaras Municipais, ONGs)
- 4 - Usuários institucionais privados (instituições privadas que necessitam de acesso à Internet e outros serviços públicos disponibilizados)
- 5 - Usuários institucionais da área de educação (instituições de ensino público estaduais, municipais ou federais dos diversos níveis que necessitam de acesso à Internet e outros serviços públicos disponibilizados)

## Metas

As metas do projeto Infovia, a serem alcançadas nos próximos três anos, estão associadas aos tipos de serviços que serão ofertados na rede. São as seguintes:

### Videoconferência

Implantar oito salas de videoconferência em escolas nas cidades de Natal, Mossoró, Assu, Pau dos Ferros, Caicó, Macau, Currais Novos e Parnamirim

### TV Executiva

Implantar 14 salas de TV Executiva (Vídeo-Streamer) em escolas nas seguintes cidades: Santa Cruz, São Paulo do Potengi, Apodi, Natal, João Câmara, Caraúbas, Lages, Mossoró, São Miguel, Angicos, Martins, Santo Antonio, Ceará Mirim

### Acesso à Internet

Instalação de pontos de presença para acesso a Internet em 167 municípios, incluindo: 950 escolas; 204 delegacias; oito Regionais da Secretaria de Educação; Regionais da Secretaria de Agricultura; 26 Hospitais da Secretaria de Saúde; três Regionais da Secretaria de Ação Social; seis Regionais da Secretaria de Saúde; oito Batalhões da Polícia Militar; 14 escritórios regionais e escritórios locais da Emater. Instalação de um chamado Ponto Cliente nas sedes de cada órgão da Administração Estadual.

# Estado tem novo modelo de gestão pública

**N**o Rio Grande do Sul, há um novo modelo de gestão pública. Nesse sentido, as ações do atual governo desenvolvem-se segundo quatro eixos: atração de investimentos e desenvolvimento econômico; inclusão social; combate às desigualdades regionais; e um novo modelo de gestão pública.

Ciente da importância de valorização do servidor público e do seu papel estratégico para a modernização e transparência dos serviços públicos, as ações para a implementação desse novo modelo de gestão pública envolveram uma revisão dos processos relacionados à gestão de recursos humanos. Tal estudo trouxe à tona a necessidade de se unificar os sistemas existentes voltados ao controle de recursos humanos e folhas de pagamento, com o objetivo de eliminar a redundância de informações, os lançamentos manuais e permitir uma reestruturação da alocação ideal de pessoas.

A falta de integração entre os sistemas existentes e a folha de pagamentos obrigava à realização de aproximadamente 70 mil lançamentos manuais por mês, o que era extremamente trabalhoso e oneroso para o estado.

Perseguindo essas metas, em outubro de 2004, por decisão do governador Germano Rigotto, o estado do Rio Grande do Sul deu início ao projeto desenvolvido pelas Secretarias da Administração e dos Recursos Humanos e Secretaria da Fazenda juntamente com a



Fotos: Ivan de Andrade/Palácio Piratini

Companhia de Processamento de Dados do Estado (Procergs). Dessa forma, foi lançada a pedra fundamental daquele que seria um marco nas soluções tecnológicas de ponta para gerenciamento de pessoal, o Sistema de Recursos Humanos do Estado (RHE).

Na primeira fase do projeto se implantou a folha de pagamento da administração direta, com o cadastro funcional, cadastro de eventos da vida funcional e contagem de tempo, substituindo o sistema anterior. E em março de 2006, a folha de pagamento dos servidores do Poder Executivo estadual passou a ser gerada pelo novo sistema.

## RHE inova modelo de gestão

Com dez meses de vida, o RHE tem demonstrado a que veio. Uma das principais características deste sistema é a preocupação com o servidor público. Entre outros benefícios, estão a melhoria no sistema de auto-atendimento, a agilidade na implementação de novos procedimentos e alterações legais, a perícia médica e a segurança do trabalho.

Para o secretário da Administração, Pedro Gabriel, o RHE é uma ferramenta que vai ao encontro das necessidades de se tornar a gestão pública mais eficiente. “Esta nova ferramenta instrumenta a administração estadual com um moderno, consistente e adequado sistema para gestão de recursos humanos. Integra dados e informações referentes a todas as funções gerenciais de pessoal, numa nova filosofia de controle e planejamento, conectada ao processo de folha de pagamento, explica ele.

O sistema acompanha, de maneira informatizada, em torno de 300 mil matrículas de servidores, entre ativos, inativos e falecidos. Gerenciando a vida funcional dos servidores desde a sua inscrição no concurso público para admissão até a sua aposentadoria, passando pela concessão de benefícios e vantagens previstas em lei, permitindo uma gestão de pessoal e da folha de pagamento de forma integrada e global.

## Portal do Servidor muda de cara e facilita acesso

Graças à implantação do Sistema RHE, o Portal do Servidor é hoje uma ferramenta indispensável para os servidores públicos do Rio Grande do Sul. Esse sistema de auto-atendimento desenvolvido pela Procergs permite aos usuários o acesso direto ao banco de dados que alimenta o RHE.

Em tempo real, dados como folha de pagamento, folha de vantagens, situação funcional, férias, licenças, contracheque, histórico da vida funcional, situação de dependentes, simulação de aposentadoria, entre outros, estão ao alcance dos servidores, o que demonstra um diferencial com relação ao antigo sistema no qual o acesso se limitava ao contracheque e à vida funcional.

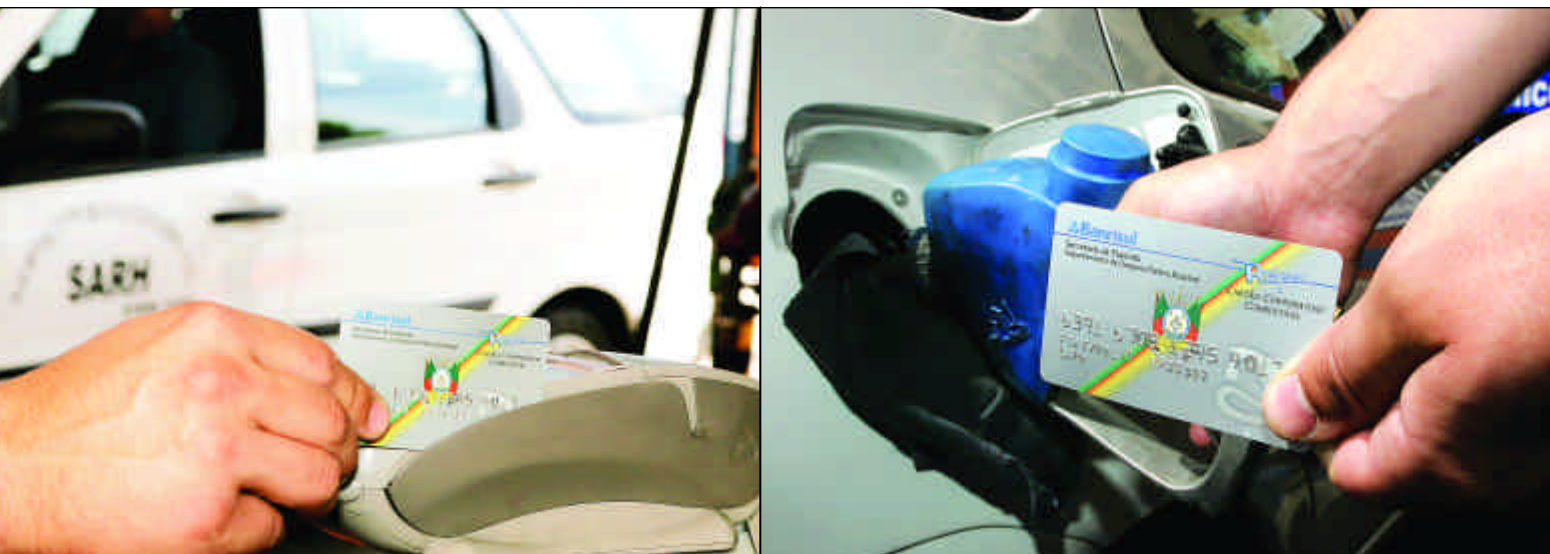


## Controle e economia no abastecimento

O Rio Grande do Sul possui uma frota que totaliza 12.282 unidades, o que compreende veículos de passeio, ambulâncias, caminhões, tratores, barcos, helicópteros e aviões. A esta frota somam-se 1.013 veículos particulares, de propriedade de servidores, usados para desempenho de suas funções, com os quais se contrata a indenização pelo uso efetivo na prestação de serviço público. Um dos itens que apresenta maior complexidade é o controle do abastecimento. Para abastecer com regularidade e controlar as despesas com essa frota, tornou-se indispensável desenvolver um sis-

tema que fosse seguro, ágil e disponível ao administrador.

A primeira experiência gaúcha nessa área, superando o tradicional adiantamento de dinheiro ao motorista/responsável, foi realizada com a contratação de uma empresa que oferecia algumas informações quinzenais no formato de relatório, no qual eram apresentadas as despesas, tão-somente. Em contrapartida, o estado custeava uma taxa de administração de 2,97% sobre o valor total consumido em combustíveis, lubrificantes e filtros.



Com o objetivo de se ter um controle maior, lançou-se ao Banco do Estado do Rio Grande do Sul (Banrisul), banco estatal, com capilaridade em mais de 90% dos municípios gaúchos, o desenvolvimento de um programa, operado por um cartão eletrônico, capaz de informar em tempo real um conjunto de dados.

São informações sobre a data do abastecimento; o nome do estabelecimento credenciado; o município em que se encontra o veículo; a placa do veículo ou seu código de identificação; o tipo de abastecimento; a quantidade gasta em reais; a quantidade em litros; a marcação do hodômetro (ou outro modo de aferição) e a média de desempenho por quilômetro rodado (se veículo), desde o último abastecimento. Além disso, também é informada a identificação do condutor ou responsável pela realização da despesa.

### **Credenciamento**

Realizada a licitação, tipo Pregão, venceu o Banrisul, oferecendo ao estado uma taxa de administração de 1,5% sobre o valor total, apurado quinzenalmente. Neste momento estão credenciados mais de 1 mil estabelecimentos, distribuídos por todo o estado, para fornecer combustíveis, lubrificantes e filtros para os veículos da administração direta e indireta.

O atual sistema de gerenciamento de frota proporciona ao estado uma economia anual de R\$ 882 mil, considerada somente a redução da taxa de administração de 2,97% para 1,50%, aplicada sobre um consumo anual aproximado de R\$ 60 milhões de combustíveis e insumos.

E o credenciamento de estabelecimentos é crescente. O valor pago pelo produto é aquele, à vista, do dia da aquisição. Com a presença de vários credenciados numa mesma localidade fica favorecida a disputa e, com isso, numa tentativa de atrair os veículos públicos, os proprietários baixam o valor de seus produtos.

Assim, utilizando um cartão, vinculado a cada veículo ou unidade consumidora, com determinada quantidade de crédito, processa-se a aquisição do insumo e registram-se as informações indicadas.

Outro fator importante é que, além de agilidade, os dados levantados permitem o cruzamento com outras informações sobre a frota, como a idade do veículo e seu desempenho, melhorando a recomendação de desativação. Ganhos cuja mensuração não se dará em números diretos, mas em eficiência.

# Transformação ampla integra gestão em Santa Catarina

**E**m Santa Catarina, o governo estadual está desenvolvendo o Programa Transforma, cujo objetivo é introduzir na gestão pública mudanças mais eficientes e conscientes, baseadas em valores éticos e na formação de redes humanas que atuem como comunidades integradas no ambiente de trabalho. Implementado em seis secretarias do estado, o programa aborda temas como auto-estima, relacionamentos interpessoais harmoniosos, organização e saúde.

O Transforma foi implantado com base na preocupação dos secretários e servidores da secretarias da Administração e da Fazenda com o número de afastamentos do trabalho para tratamentos de saúde. Na ocasião ficou constatada falta de integração entre servidores e diretorias dessas instituições. O programa foi concluído por meio de parceria entre governo estadual e o Instituto Visão do Futuro, coordenado pela americana Susan Andrews.

“O Programa Transforma foi esco-

lhido porque atendia aos objetivos que o grupo inicial buscava. Gerenciamento do estresse, fortalecimento das redes humanas, trabalho em equipe, valorização do servidor e qualidade de vida do funcionário público foram algumas das questões levadas em consideração para implantação”, ressaltou a coordenadora, Henriqueta Lucila da Silva, da Secretaria de Estado da Administração.

O Programa Transforma é fundamentado na biopsicologia - uma metodologia que propõe o autocontrole das emoções negativas e seus reflexos na saúde e na vida. Visa à harmonização psíquica, física e energética. Para isso, utiliza técnicas que atuam nas glândulas endócrinas, propiciando o equilíbrio das emoções.

A metodologia do programa pertence ao Instituto Visão do Futuro, de Porangaba (SP). Susan Andrews, a coordenadora, é graduada em literatura e antropologia pela Universidade de Harvard (EUA), com mestrado em psicologia e sociologia e doutorado em psicologia transpessoal.



## Teoria e prática

Por meio da teoria e da prática, o Transforma oferece exercícios para refinar os sistemas endócrino e neurológico, que geram as emoções. “Ele visa ao autocontrole e a harmonia interpessoal. O resultado é o bem-estar do servidor, além do equilíbrio mental”, ressaltou a coordenadora. O diferencial do programa é a formação de agentes multiplicadores internos para consolidar o aprendizado, garantindo assim a otimização organizacional.

O grupo central do programa é vinculado à Secretaria de Estado da Administração, por meio da Diretoria de Perícia Médica e Gerência de Saúde. A capacitação do servidor multiplicador é realizada em Florianópolis, pelos servidores que compõem o grupo central.

O Planejamento Estratégico da Secretaria de Estado da Administração foi concluído em

2005 e dentro de seu objetivo estratégico está a “preservação da saúde e qualidade de vida do servidor”.

Em março do próximo ano, será realizada mais uma etapa do Transforma, desta vez, na Secretaria de Estado da Segurança Pública e Defesa do Cidadão. Serão atendidos cerca de 300 servidores, entre policiais militares, civis, bombeiros, agentes prisionais e servidores administrativos.

## SIGRH possibilita restituição de 5 milhões a Santa Catarina

Dificuldades na operacionalização de dados e informações na área de Recursos Humanos, em 1988, foi um dos fatores que estimularam a Secretaria de Estado da Administração de Santa Catarina a criar o Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH). A iniciativa conta também com a participação das secretarias da Fazenda, Planejamento e Gestão, Ciasc e Ipesc. Depois de quatro anos de trabalhos, o sistema foi implantado em 1992 e, desde então, vem sendo atualizado permanentemente, já tendo concluído toda a sua parte estrutural. Tal empenho permitiu a economia de R\$ 409.580,41 e possibilitou a restituição de R\$ 4.869.639,06 aos cofres públicos catarinenses, só neste ano.

### Servidores

Nessa fase de testes, foi iniciada também a auditoria dos dados armazenados. O SIGRH está sendo implantado em todos os órgãos do governo. O coordenador do sistema e gerente de Avaliação e Controle Funcional da Secretaria de Estado da Administração, Elício Simas, garantiu que uma das vantagens do SIGRH é a eliminação da interferência humana nos pagamentos, até então feitos de forma manual.

“Até este mês, já foram eliminadas diversas inconsistências (dados incorretos e pagamentos indevidos), atingindo 311 servidores”, lembrou Simas. A próxima etapa é a conclusão do módulo “folha de pagamento” e a checagem de todos os dados armazenados no atual sistema, campo a campo.

## **Uma nova arquitetura organizacional para a Gestão Cultural: Organizações Sociais em São Paulo\***

**A** presença do estado na cultura mudou consideravelmente ao longo do último século. Iniciativas pioneiras, no Brasil do século XX, estiveram primordialmente ligadas à criação de uma identidade nacional e à identificação dessas raízes. É o que revela a história das organizações que se originaram nos anos 30.

As décadas que se seguiram trouxeram novos desafios que se concretizaram em organizações especializadas por gêneros artísticos, muitas vezes sem uma entidade que as congregasse e lhes desse alguma coerência.

Nos anos mais recentes, a cultura passa a desempenhar um papel fundamental na integração de uma sociedade fragmentada, em que se manifestam múltiplas identidades: multiculturalismo e inclusão social passam, portanto, a constituir eixos importantes dessa atividade. A estes dois pode-se adicionar o papel da cultura vista como setor de atividade econômica, que cresce na sociedade da informação.

A história das organizações públicas que se ocupam das políticas culturais, no estado de São Paulo, reproduz, de certa maneira, essa trajetória. Criada na década de 1970, a Secretaria Estadual de Cultura/SEC, congre-

gou importantes instituições que a antecederam - como a Pinacoteca.

Durante a década de 90, em especial no governo Covas, a SEC sofreu dois processos contraditórios: uma expansão de atividades com recursos organizacionais estatais bastante limitados. As atividades se estruturaram, então, em torno de parcerias com associações da sociedade civil, que procuraram captar recursos para diversos empreendimentos. Procurando formalizar essas relações, o estado de São Paulo criou a Lei Complementar 846, de 4 de junho de 1998, prevendo a criação de Organizações Sociais (Oss) para os campos da saúde e da cultura.

No campo da saúde, as OSs se constituíram rapidamente; hoje são 19 os hospitais mantidos pelo governo estadual, gerenciados por OSs.

Por diferentes razões, a criação das OSs na SEC só tiveram início a partir de 2003. Ao final de 2006, a SEC contabiliza a criação das seguintes Organizações Sociais da Cultura:

1. Associação Paulista dos Amigos da Arte (APAA), responsável pela gestão dos teatros paulistas
2. Projeto Guri

\* Artigo escrito com auxílio da matéria publicada na revista SP.Gov, nº 08, "A Gestão Cultural nos Moldes de Organizações Sociais", que pode ser vista na íntegra no sítio [www.revista.fundap.sp.gov.br](http://www.revista.fundap.sp.gov.br)



Pinacoteca do Estado



Museu da Casa Brasileira



3. Fundação Orquestra Sinfônica do Estado de São Paulo (Osesp)
4. Universidade Livre de Música (Conservatório Tom Jobim)
5. Conservatório de Tatuí
6. Pinacoteca do Estado
7. Memorial do Imigrante
8. Revelando São Paulo e Casa das Rosas com a Associação Abaçaí Cultura e Arte
9. Oficinas culturais, por intermédio da Associação Amigos das Oficinas Culturais
10. Museu da Casa Brasileira, por intermédio da Associação Amigos Museu da Casa Brasileira
11. Museu da Imagem e do Som, por intermédio da Associação Amigos do MIS.

Em fase de qualificação encontra-se a associação que irá gerir o Museu de Artes Sacras, bem como se espera qualificar outra que venha a gerir o recém-inaugurado Museu da Língua Portuguesa.

A transferência da gestão resolveu os problemas do dia-a-dia que as instituições enfrentavam por estarem engessadas dentro do modelo estatal, conferindo autonomia gerencial aos administradores das OSs. Mesmo que haja mais regras a serem cumpridas - as negociações entre a Secretaria de Estado e a Organização Social envolvem a discussão sobre temas como: metas e prazos; obrigações e responsabilidades; condicionantes; recursos financeiros, humanos e materiais; flexibilidade; mecanismos de avaliação; penalidades - elas podem ser resolvidas de maneiras mais rápida.

Outras facilidades alcançadas pelo novo modelo incluem aumento da transparência das ações; a legalização das relações trabalhistas e de contratualização da secretaria com seus parceiros; aumento da eficácia e eficiência na aplicação de recursos, tendo-se "descoberto" quanto custam os processos da SEC, bem como quanto custa a execução de cada meta; melhoraram as condições de trabalho, melhorando-se as instalações, contratando-se profissionais qualificados para atividades gerenciais e finalísticas; aumentaram-se o público atendido e a qualidade dos serviços prestados.

Com todas as vantagens que começam a se tornar muito visíveis, é preciso admitir que foi preciso um processo de aprendizado, de tentativa e erro e de convencimento dos diferentes parceiros. O primeiro ano - 2003 - foi um período de convencimento, no qual se elaboraram o planejamento de implantação das OSs e o planejamento estratégico da secretaria, de forma conjugada. A resistência à mudança mostrava-se grande e teve de ser quebrada aos poucos, até por meio do conhecimento da experiência na saúde.

Ainda nesse período, as associações de amigos das entidades culturais foram incentivadas, pelo governo, a se qualificarem como OSs, já que tradicionalmente atuavam nas respectivas áreas e tinham conhecimento sobre como captar recursos na iniciativa privada por meio da Lei Rouanet.

No ano seguinte, realizou-se uma primeira capacitação para diretores de OSs e o pessoal da SEC sobre a elaboração dos contratos de gestão. Esses trabalhos auxiliaram as diversas áreas a estipular quais eram suas atividades, bem como a colocá-las em planos de trabalho.

Envolveram-se as Secretarias da Fazenda e Planejamento, que auxiliaram na elaboração do orçamento e no levantamento de dados por plano de trabalho.

No Contrato de Gestão - principal instrumento de controle das OSs por parte do estado - são discriminadas as obrigações e as metas pactuadas a serem atingidas pela organização. Periodicamente, a entidade também passa por monitoramento da Comissão de Acompa-



nhamento da Secretaria da Cultura, que - com base em critérios objetivos de desempenho - faz uma apuração dos indicadores de desempenho, de qualidade e produtividade, para medir a eficácia do serviço prestado e eficiência da organização. As Organizações Sociais são obrigadas a publicar seus balanços e prestações de contas no *Diário Oficial* do estado, são auditadas pelo Tribunal de Contas do estado, pelo controle interno do estado, além de estarem sujeitas à fiscalização do Conselho de Administração da associação ou fundação. O não cumprimento, por parte da OS, daquilo que foi estabelecido no contrato pode determinar a sua desqualificação.

Em 5 de junho de 2006 foi publicado o Decreto de Reestruturação da SEC. Esse documento remodelou a engenharia organizacional após um período de discussão sobre os novos papéis da SEC, em função do estabelecimento das OSs: estabeleceram-se áreas para os três macroprocessos da secretaria (fomento e difusão cultural; preservação do patrimônio cultural; e formação cultural), criando-se coordenadorias às quais se subordinam as OSs. Ao mesmo tempo, a SEC obteve a autorização para a realização de concursos em carreiras que virão fortalecer sua capacidade de formulação e monitoramento das políticas culturais.

Ainda em 2006, visando a fortalecer a reestruturação da SEC, criou-se um Grupo de Trabalho que auxiliou a secretaria a distinguir os processos de monitoramento dos de prestação de contas; aperfeiçoou e padronizou o contrato de gestão; elaborou um manual com os procedimentos para a qualificação de OSs e para o acompanhamento dos contratos de gestão; desenvolveu os formulários de prestação de contas das OSs e o modelo de fluxo de caixa. O manual também contém diretrizes relativas às relações trabalhistas e ao uso do patrimônio público.

A qualificação da Associação Amigos do Projeto

Guri como OS e a assinatura do contrato de gestão, por exemplo, permitiram-lhe estabelecer um corpo fixo de 154 funcionários (diretores, gerentes, subgerentes e técnicos operacionais) e contratar uma cooperativa, responsável por fornecer os cerca de 1.600 professores de música e orientadores do projeto, visando a atender as 40 mil crianças assistidas pelo projeto. O Projeto Guri saiu do prédio da Secretaria da Cultura e ganhou sede própria, no bairro do Bom Retiro, região central de São Paulo. Um processo de reestruturação foi iniciado e continua em fase de implantação para dar conta de todos os compromissos assumidos no contrato de gestão. Criaram-se departamentos financeiro, de compras, de recursos humanos, de zeladoria e de informática. Serviços como limpeza, segurança, transportes, telefonia e assessoria de imprensa foram terceirizados. A organização teve de se estruturar como uma empresa.

A Fundação Orquestra Sinfônica do Estado de São Paulo (Osesp), qualificada como OS em 2005 para gerir a orquestra, mudou a forma de gerenciamento da orquestra e de seu espaço, o Complexo Júlio Prestes/Sala São Paulo, localizado no centro da cidade. Ao firmar um contrato de gestão com o Governo do Estado de São Paulo, a Fundação Osesp passou a assumir um conjunto de tarefas que, antes, estavam sob responsabilidade da Secretaria Estadual da Cultura. Com isso, a administração ganhou flexibilidade para dar conta das operações específicas às atividades artísticas.

Aos poucos começam a se evidenciar os benefícios das mudanças. As Organizações Sociais adquiriram muito mais agilidade para implementar suas programações. O controle estatal se tornou múltiplo: tanto de processos como de resultados. As relações se tornaram mais transparentes. No entanto, é preciso ter em mente que o processo de aprendizado é contínuo e que o processo de convencimento de múltiplos atores tem de continuar.



# LXIV Fórum terá como tema Gestão de Pessoas

O questionamento por parte de alguns estados sobre o custo/benefício relacionado à avaliação de desempenho dos servidores públicos, proposta pelo Grupo de Trabalho de Gestão de Pessoas, foi um dos motivos que levaram o Consad a abordar como tema principal do LXIV Fórum do Conselho Nacional de Secretários de Estado de Administração - a ser realizado em Vitória, no Espírito Santo, nos dias 23 e 24 de novembro - a “Gestão de Pessoas”.

## Questionamentos dos secretários

A coordenadora de Cargos, Carreiras e Desempenhos da Superintendência de Gestão de Pessoas da Secretaria de Administração de Mato Grosso, Dal-Isa Sguarezi, que representará o GT de Gestão de Pessoas no evento, afirmou que esse assunto é o que mais motivou o presidente do Consad, secretário Geraldo de Vitto, a decidir pelo foco principal do fórum, em função das dúvidas que surgiram sobre o custo/benefício.

“O sistema para avaliar tem três níveis de direção e assessoramento: o central, o secundário - que ocorre nas secretarias do

estado - e o que é formado pelos servidores responsáveis por fazer essa avaliação de desempenho. Além disso, existe a necessidade de se ter um sistema para armazenar os dados e fazer o acompanhamento dessa avaliação, para não ficar apenas no papel e caneta, e tudo demanda custo para a administração pública. Por isso é preciso disseminar a cultura da avaliação e saber que com o tempo esse custo será revertido. É preciso ‘brecar’ o crescimento vegetativo da folha de pagamento dos servidores”, ressaltou.

Pensar em critérios objetivos e subjetivos para aplicar a avaliação de desempenho, de forma a realmente gerar economia, também é outro ponto a ser pensado pelo grupo. “O problema com arrecadação é crescente em todos os estados: não deixa margem para o investimento e a folha cresce desordenadamente. Com a avaliação de desempenho, haverá uma margem para investimento”, completou Dal-Isa.

## Subgrupos

O grupo de trabalho de Gestão de Pessoas foi dividido em três subgrupos. Coube aos estados de Mato Grosso, Ceará e Piauí a responsabilidade pela elaboração da minuta de projeto de lei sobre avaliação de

**Dal-Isa Sguarezi**  
Coordenadora de Cargos,  
Carreiras e Desempenhos da  
Superintendência de Gestão de  
Pessoas da Secretaria de  
Administração de Mato Grosso



desempenho - projeto que está em processo de desenvolvimento.

O objetivo da avaliação de desempenho é aferir como o servidor está desenvolvendo o seu trabalho junto ao órgão. Essa avaliação é dividida em duas partes: a Especial, que avalia se o servidor que acabou de ingressar no serviço público está apto ou não para continuar, e o Periódico, que irá aferir o desempenho do servidor. Caso a avaliação seja positiva, o servidor pode progredir, caso contrário, ele pode até ser demitido. A avaliação de desempenho deverá ocorrer com uma periodicidade máxima de três anos. “Se o governo quiser avaliar o servidor uma vez a cada três anos, está dentro da periodicidade”, esclareceu a coordenadora.

### Serviços mais qualificados

O presidente do Consad, secretário Geraldo de Vitto, afirmou que vê o trabalho já realizado de forma muito positiva, uma vez que tal assunto há algum tempo atrás quase não era nem abordado e, hoje, vem sendo debatido bastante. “Temos demonstrado a preocupação dos gestores em cuidar das pessoas e de como fazê-las produzir melhor por um menor custo. E isso é muito importante. Quando você gerencia uma situação de pessoas - diante de inúmeras adversidades observadas - você termina podendo efetivamente remunerar melhor o servidor e passa a ter uma prestação de serviço muito mais qualificada”, acentuou.

### O grupo de Gestão de Pessoas

O grupo de Gestão de Pessoas tem como objetivo elaborar proposta de marcos legais, com vistas à definição de princípios norteadores da gestão de pessoas nos estados e no Distrito Federal. Os temas englobam desde funções típicas e carreiras de Estado às regras de responsabilidade fiscal sobre despesa de pessoal.

### Andamento dos temas do GT de Pessoas

Tema	Andamento
Avaliação periódica de desempenho	Minuta de projeto de lei
Direito de greve do servidor Público	Minuta de projeto de lei
Mapeamento de remunerações	Resultado da análise da pesquisa de Minas Gerais e proposições

# Rede de RH comemora um ano de integração e aprendizagem organizacional continuada

**A** Rede de Recursos Humanos do Estado de Sergipe está comemorando um ano de implantação. O trabalho foi motivado pela necessidade de ampliação e fortalecimento de novos paradigmas de cultura organizacional, passando os gerentes e técnicos de RH a ter papel fundamental como agentes catalisadores e multiplicadores de uma mentalidade empreendedora, pró-ativa, voltada para resultados e solucionadora de problemas observados na administração estadual.

A partir da definição dos programas prioritários substanciados no planejamento estratégico, percebeu-se, desde logo, a importância de se deflagrar um processo voltado para o capital humano, que, junto com iniciativas de revisão de estruturas e processos, obtenção de ganhos de eficiência, criação de mecanismos de democratização do acesso ao serviço público e aperfeiçoamento da gestão da informação e da comunicação (além das diversas atividades setoriais finalísticas), pudesse gerar desenvolvimento organizacional duradouro.

Atualmente, a Rede de RH conta com 87 membros de 40 organizações públicas que foram designados pelos secretários de estado e pela alta direção das diversas instâncias do Executivo. Mensalmente, são realizadas reuniões cuja pauta inclui dinâmicas de grupo, palestras e troca de experiências gerenciais que têm contado com um comparecimento médio de 40 participantes, conforme ressaltou Márcilio Medeiros, gerente de Gestão Empreendedora e facilitador do grupo.



**Márcilio de Medeiros Brito**  
Gerente de Gestão Empreendedora e responsável pela Rede de RH e membros da Rede de RH

## Perfis e dificuldades

Na primeira reunião, foi aplicado questionário de autodiagnóstico da gestão de pessoas. Os resultados possibilitaram que se conhecesse mais adequadamente a configuração das estruturas existentes, o perfil da área e de seus integrantes, dificuldades, facilidades e sugestões preliminares.

Com base nesse primeiro documento, foi elaborado, nos encontros subsequentes, o Plano de Ação para 2006, que definiu como diretrizes estratégicas: valorização das pessoas como principal ativo das organizações, fortalecimento da gestão de pessoas como função estratégica da Administração Pública Estadual; aprofundamento do processo de mudança da cultura organizacional; melhoria da qualidade do serviço público prestado à população, diversificação dos mecanismos de valorização e integração dos servidores e aperfeiçoamento dos instrumentos de Tecnologia da Informação utilizados pela área.

Num segundo momento, passou-se a realizar reuniões itinerantes em secretarias e entidades públicas, a exemplo da Secretaria de Estado da Saúde, Instituto de Tecnologia e Pesquisa de Sergipe, Hospital João Alves Filho e Secretaria de Estado da Fazenda, sempre buscando aproximar e divulgar, junto aos dirigentes e técnicos de cada instituição, as atividades desenvolvidas.



Membros da Rede de RH em reunião



**Marilene Souza Alves**  
Secretária Estadual de Administração

## Maior interface

Todo o processo tem suporte num amplo programa de capacitação profissional, o que propicia a redução de possíveis lacunas na formação dos profissionais que atuam na área e a reciclagem constante. Já foram realizados cursos de liderança, gestão empreendedora, relações interpessoais, qualidade no serviço público, comunicação, organização, legislação de pessoal, entre outros. As palestras têm sido um canal extremamente profícuo de diálogo entre especialistas do meio acadêmico e os profissionais envolvidos na gestão de pessoas, que se deparam com temas como motivação, tendências atuais de RH, gestão por competências.

Está em atividade, no momento, um grupo de trabalho voltado à elaboração e/ou aperfeiçoamento de normas de RH e outro de comunicação, inclusive com um grupo de discussão na internet e boletim, disponibilizado em meio impresso e digital, os quais fomentam a comunicação multilateral e democrática.

“A Rede de RH tem nos dado uma oportunidade ímpar de integração das pessoas que fazem a área de Recursos Humanos, pois elas têm se encontrado regularmente, passaram a se conhecer mais, expor suas expectativas e compartilhar dificuldades e experiências que deram certo, o que quebra as barreiras inter-organizacionais”, afirmou a secretária estadual da Administração, Marilene de Souza Alves. Além disso, a rede contribuiu para promover uma interface mais efetiva entre a Secretaria de Administração, como órgão central de gestão, e as demais instâncias do governo.

# Governo vai operar com novo sistema de gestão de pessoal

O governo do Tocantins estará, em breve, operando com um novo Sistema de Gestão Integrada de Recursos Humanos e Folha de Pagamento. Conforme informou o secretário da Administração, Eugênio Pacceli de Freitas Coêlho, a entrada em operação do novo sistema, que está sendo implantado desde agosto do ano passado, será um marco histórico na gestão de pessoal do Executivo estadual.

“Ele possibilitará maior confiabilidade na confecção da folha de pagamento, redução drástica do consumo de papel e tempo e atualização automática da vida funcional dos servidores”, observou Pacceli, emendando que tudo isso será possível porque os setoriais de Recursos Humanos (RH) dos órgãos estaduais estarão interligados, via web, à Secretaria Estadual da Administração (Secad).

Os setoriais de RH ficarão responsáveis pela alimentação do sistema com as informações pertinentes à vida funcional do servidor, tais como férias, licenças diversas, exoneração, etc. No novo sistema, além da geração automática da folha, incluindo os eventos retroativos e a contagem de tempo,

será possível, por meio da parametrização, contemplar os diversos regimes jurídicos. As vantagens do novo sistema são significativas para o governo do estado, pois com ele haverá redução de pagamentos incorretos e/ou indevidos e uma gestão mais eficiente na área de recursos humanos.

“As vantagens serão importantes, também, para os servidores”, afirmou o secretário. De acordo com Pacceli, o novo sistema proporcionará aos servidores maior segurança no recebimento correto de seus vencimentos, na progressão funcional por avaliação de desempenho e garantia de cadastro único evitando, assim, que haja duplicidade de informações a respeito de um determinado servidor.

## Substituição

Por meio de um convênio firmado com o Banco do Brasil, parceiro histórico no processo de desenvolvimento do Tocantins, o atual governo estadual, cuja administração prioriza a modernização da gestão pública, tornou possível a substituição do antigo sistema, uma tecnologia desenvolvida na década de 80, pelo que há de mais moderno no mercado. A escolha



Eugênio Pacceli de Freitas Coêlho  
Secretário de Administração

recaiu sobre o sistema Ergon RH e Folha de Pagamento desenvolvido pela empresa Techne Engenharia e Sistemas.

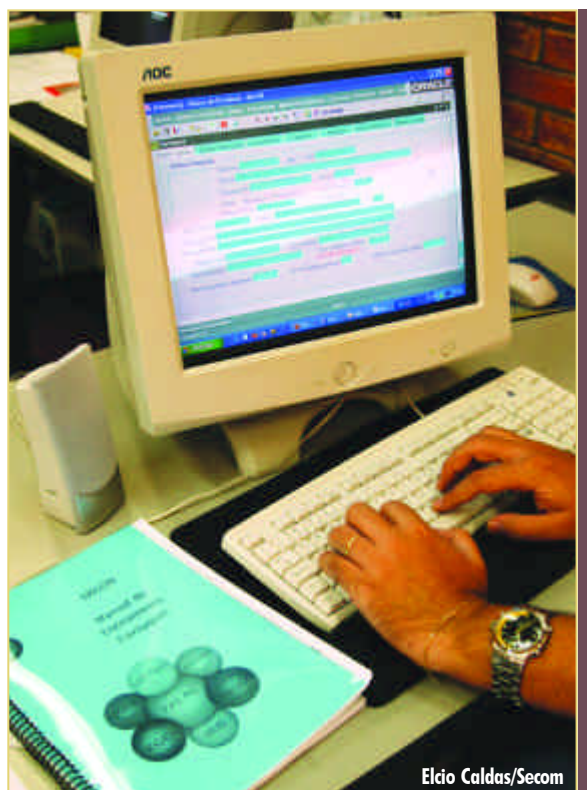
Da ordem de R\$ 12 milhões, o convênio, sem contrapartida do estado do Tocantins, foi assinado em julho do ano passado pelo governador Marcelo Miranda e pelo vice-presidente do Banco do Brasil, Ricardo Conceição. Do total dos recursos, R\$ 2,6 milhões foram destinados para a aquisição do Ergon; e o restante, R\$ 9,4 milhões, para as licenças de uso do aplicativo Assessor Público. Na opção pelo sistema Ergon, o governo do estado considerou o fato de ele ter sido implantado com sucesso nos estados de São Paulo, Rio Grande do Sul, Rio Grande do Norte, Espírito Santo, Paraíba, Pará e Mato Grosso.

### Assessor Público

Ao adquirir as licenças do Assessor Público, o governo do Tocantins consolidou o seu perfil municipalista. Atualmente, 84 municípios aderiram, sem nenhum custo adicional, ao programa; em 20 deles o aplicativo se encontra em fase de implantação e em 13, já operando.

As vantagens da adesão ao Assessor Público, explicou o secretário, são inúmeras, pois os municípios passam a ter uma ferramenta de gestão extremamente eficiente, que facilita a automatização e modernização dos processos de gestão de pessoal, administrativa e financeira, possibilitando, assim, o controle e o gerenciamento dos serviços administrativos, bem como o cumprimento das obrigações previstas na Lei de Responsabilidade Fiscal.

O programa ajuda também no incremento das receitas públicas e, entre outros benefícios, promove uma melhoria na qualidade do atendimento prestado à população, com sensível ampliação das ações sociais desenvolvidas pelos municípios.



## Sistema de Consignação será agilizado com novo programa

Operacionalizado via internet desde o segundo semestre de 2005, quando foi totalmente reformulado, o Sistema de Consignações do Governo do Estado do Tocantins (SiConsig) ficará ainda mais ágil com o funcionamento do novo sistema de Gestão de Recursos Humanos e Folha de Pagamento. “Além da rapidez, as operações do SiConsig continuarão sendo seguras para o estado, servidores, instituições financeiras, sindicatos e associações de servidores, entre outros”, afirmou o secretário Eugênio Pacceli, ao informar que, até setembro deste ano, 45.017 operações de consignação já haviam sido efetivadas, num valor total de R\$ 7.029.317,37.

Os números, segundo Pacceli, são significativos e evidenciam os reflexos positivos da reformulação do sistema de consignações. Conforme explicou o secretário, houve aumento no número de convênios com as entidades financeiras - antes eram cerca de três e hoje são mais de 20. Isso acarretou maior variedade na oferta de crédito e, conseqüentemente, maior benefício para os servidores que estão podendo optar por taxas de juros

mais atraentes, além de outras vantagens oferecidas pelas instituições financeiras.

Pacceli ressaltou também que, na reformulação do processo, o Tocantins pôde criar o Fundo de Modernização da Gestão Pública. “Antes não existia legislação específica regulamentando o processo e as entidades financeiras em geral usufruíam gratuitamente dos serviços operacionais do estado sem nenhuma contrapartida”, relatou, explicando que, pela legislação atual, as entidades conveniadas destinam um percentual pré-fixado de cada operação efetuada ao Fungesp.

Até setembro, o Fungesp já tinha em caixa aproximadamente R\$ 263.549,91. Este recurso representa o desconto percentual sobre 27.652 operações de consignação do total de 45.017, vez que nem todas as instituições, a exemplo do PlanSaúde, não contribuem para o fundo. Pacceli lembrou que os recursos do Fungesp serão aplicados no financiamento de projetos, programas e ações destinadas à modernização da gestão pública e à valorização dos servidores públicos estaduais.

# Um modelo de gestão de materiais para a administração pública

**RENATO DE SALLES OLIVEIRA**

Mestre em Gestão do Conhecimento e da Tecnologia da Informação

**A gestão de materiais** é uma preocupação constante dos gestores públicos brasileiros. Os organismos públicos são freqüentemente questionados pelos órgãos fiscalizadores quanto ao desempenho de sua gestão de materiais. Os gestores, geralmente, têm dificuldade de adquirir eficientemente os bens de consumo e materiais permanentes necessários para o funcionamento e investimento da máquina pública, de contratar serviços e de controlar esse processo de suprimentos. Por isso, falar em gestão de materiais com eficiência é algo desejável por grande parte da Administração Pública brasileira.

Motivado por essa realidade, buscou-se conhecer as particularidades da gestão de materiais na Administração Pública Federal, por meio de referencial teórico e pesquisa de campo, e verificou-se como a gestão do conhecimento pode tornar essa gestão mais eficiente a partir de uma abordagem logística.

Esse trabalho teve como resultado a dissertação final do curso de mestrado em Gestão do Conhecimento e da Tecnologia da Informação da Univer-

sidade Católica de Brasília, em julho de 2006.

Atualmente, a área de gestão pública de materiais obtém pouca atenção de estudiosos da gestão do conhecimento. Tem sido uma das últimas áreas a receber os benefícios dos avanços tecnológicos e das inovações administrativas, apesar de sua importância como suporte a todas as outras áreas da estrutura organizacional da Administração Pública brasileira.

Nesse estudo, definiu-se gestão de materiais como sendo a ação de gerenciar os recursos materiais e financeiros e de contratar bens e serviços de maneira eficiente e eficaz, garantindo os meios necessários ao pleno funcionamento das instituições, observados o interesse público e os procedimentos legais e técnicos. Numa definição geral e aplicável a organismos públicos e privados, a administração de materiais pode ser entendida como um conjunto de conceitos e procedimentos que objetiva a redução de custos e o aperfeiçoamento da eficiência dos processos logísticos de uma organização no que se refere aos seus bens e serviços. Considerou-se ainda que as

áreas que envolvem o macroprocesso de gestão de materiais são os setores de compras, almoxarifado e patrimônio dos órgãos públicos e os processos são os relativos a suprimentos (compras e almoxarifado) e controle patrimonial.

Nesse contexto, realizou-se uma pesquisa voltada para os servidores e gestores públicos da Administração Pública Federal (ministérios) das áreas de gestão de materiais - compras, almoxarifado e patrimônio.

O objetivo desse trabalho foi definir um modelo de gestão de materiais voltado para a gestão integrada dos processos de suprimento e controle patrimonial da Administração Pública brasileira. Especificamente, buscou-se identificar as áreas que integram a gestão de materiais; analisar os recursos tecnológicos e humanos que dão apoio à gestão; e analisar o nível de integração entre os processos de gestão de materiais da Administração Pública Federal (ministérios).

Pressupõe-se que a gestão do conhecimento com enfoque logístico (Supply Chain Management - SCM) na Administração Pública Federal poderá propiciar maior eficiência na gestão de materiais das áreas de compras, almoxarifado e patrimônio.

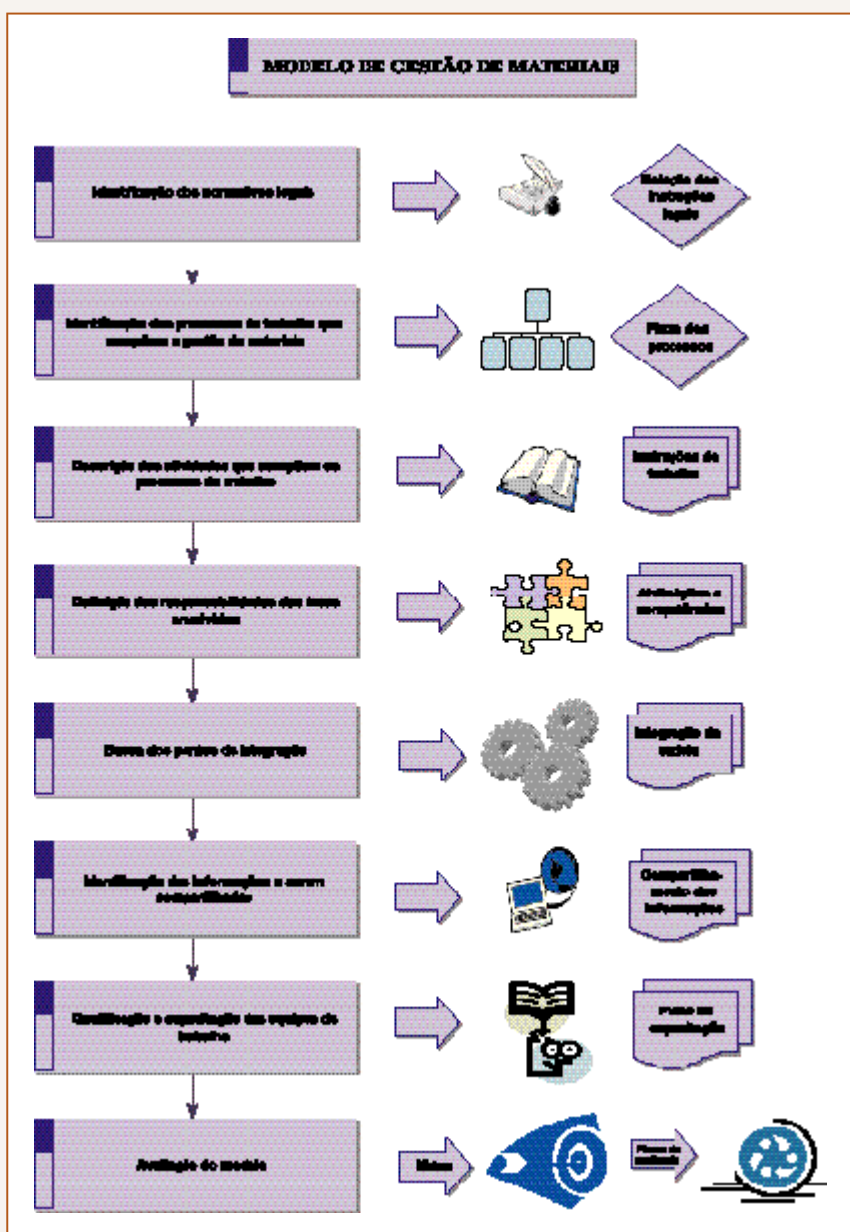
Para sustentar a construção desse modelo de gestão, foram utilizados três pilares teóricos:

- gestão do conhecimento com enfoque metodológico no compartilhamento de informações;
- gestão logística com o apoio da tecnologia da informação (Supply Chain Management - SCM);
- leis e normativos legais referentes à gestão de materiais na Administração Pública Federal brasileira.

A gestão do conhecimento metodologicamente contribuiu para identificar as vantagens de se compartilhar informações e os benefícios que isso pode trazer para as organizações públicas. Os conceitos logísticos, mais especificamente os relativos à gestão da cadeia de suprimentos Supply Chain Management (SCM), contribuem para ampliar a integração dos processos de trabalho que compõem as áreas de gestão de materiais.

Fizeram-se compilações da legislação geral aplicável à gestão de materiais na Administração Pública que influencia as atividades operacionais dos gestores públicos, relacionando as normas legais com cada área da gestão de materiais (compras, almoxarifado e patrimônio).

O modelo de gestão desse estudo partiu do princípio de quanto uma unidade administrativa (área, setor, departamento ou órgão público) pode se beneficiar com o compartilhamento de informações com outra unidade nas áreas de gestão de materiais, observando sempre os princípios da Administração (legalidade, impessoalidade, morali-



dade, publicidade e eficiência). Quais informações são importantes para os órgãos públicos compartilharem? Supõe-se que as medidas adotadas por uma determinada unidade podem ser de interesse de outra e, por isso, poupa-lhe tempo buscar tais informações, tendo em vista que a outra unidade já as detém. Como exemplo, tem-se a classificação contábil de um novo material no mercado, sua forma de aquisição, os fornecedores de determinado produto, as empresas que participam do processo de suprimento de um material. É importante para uma unidade saber o que as outras estão adquirindo, de que forma estão fazendo e se isso é vantajoso. Devem saber se o processo está de acordo com a legislação vigente, se há transparência e se traz economia para os cofres públicos.

O escopo inicial dessa dissertação não foi colocar o modelo de gestão de materiais em funcionamento, mas sim avaliar que vantagens proporcionaria a sua utilização na Administração Pública Federal brasileira.

Esse trabalho buscou oferecer soluções de gestão de materiais para o setor público com base em uma visão da gestão do conhecimento e da logística integrada com enfoque nos conceitos de Supply Chain Management (SCM). Visou ainda a beneficiar os gestores públicos das áreas de administração de materiais, auxiliando-os na criação de uma estrutura mais eficiente de gestão. Os servidores que realizam as tarefas operacionais poderão contar com o modelo proposto como subsídio para otimizar suas rotinas de acordo com a legislação vigente e com os órgãos fiscalizadores. Os gerentes das áreas administrativas poderão obter resultados gerenciais mais eficientes, o que os auxiliarão em suas tomadas de decisão. O estudo contribui, dessa forma, com as ações de planejamento dos órgãos públicos, gerando mais eficiência.

A implementação do modelo requer a integração dos processos de trabalho e o compartilhamento de informações entre as áreas, setores, departamentos e órgãos da Administração Pública a fim de melhorar a eficiência da gestão de materiais. Preliminarmente, faz-se necessário analisar as possíveis restrições e os riscos para a implantação do modelo:

- a) falta de incentivo e apoio da alta gestão pública;
- b) capacidade de governança do projeto;
- c) compromisso com a capacitação dos servidores públicos envolvidos na gestão de materiais.

A implantação do modelo gestão de materiais deve ser uma iniciativa inserida no plano estratégico dos órgãos públicos que pretendem implantar o modelo definido como prioridade na busca por melhoria da eficiência de suas ações relacionadas à gestão de materiais. No mesmo intuito, o modelo proposto dedicou especial atenção à necessidade de

investimentos na capacitação e treinamento dos servidores públicos envolvidos na gestão de materiais a fim de assegurar o sucesso do modelo.

Propõe-se, portanto, uma solução composta por metodologia e ferramenta que permita integração e compartilhamento de informações necessárias para melhorar a eficiência da gestão de materiais na Administração Pública por meio das seguintes medidas administrativas (etapas do modelo de gestão de materiais):

- identificação dos normativos legais;
- identificação dos processos de trabalho que compõem a gestão de materiais;
- descrição das atividades que compõem os processos de trabalho;
- definição das responsabilidades das áreas envolvidas;
- busca dos pontos de integração;
- identificação das informações a serem compartilhadas;
- qualificação e capacitação das equipes de trabalho;
- avaliação do modelo.

As etapas sugeridas para a composição desse modelo de gestão são apresentadas seqüencialmente de maneira tal que formam uma evolução cronológica e sucessiva. Entretanto, esse formato preferencial não impede que haja alteração para execução de etapas tanto simultaneamente quanto antecipadamente, de acordo com a necessidade de cada órgão. Pode haver, portanto, adaptação em função das particularidades e especificidades do trabalho executado por cada organismo público.

O modelo definido pode ser utilizado isoladamente em único órgão público ou em mais de um órgão. A utilização por apenas um órgão prevê a integração interna entre as áreas e departamentos que o integram. A sua utilização por mais de um órgão público (estrutura corporativa) possibilitará maior aproveitamento em comparação com a adoção isolada do modelo de gestão. No caso de a implementação do modelo ser feita por mais de um órgão público, haverá etapas desenvolvidas por cada um dos órgãos participantes e etapas que deverão ser realizadas coletiva, simultânea ou concomitantemente.

Dessa forma, o modelo torna-se uma opção flexível para os órgãos públicos que buscarem a sua adoção, pois poderão adaptar as etapas às necessidades de acordo com seus interesses, respeitando as dificuldades naturais que há em reunir vários organismos em um único modelo de gestão.

Sugere-se a aplicabilidade desse modelo de gestão de materiais também em outras esferas administrativas (estruturas estaduais e municipais), bem como sua adaptação aos órgãos integrantes dos Poderes Legislativo e Judiciário para agregar mais eficiência à Administração Pública no Brasil.

## EXPEDIENTE

Revista Governança e Desenvolvimento

Conselho Nacional de Secretários de Administração — CONSAD

Endereço: SRTVS - Qd. 701 - Lote 4 - Bl. O - Entrada A

Salas 128/130 - Brasília-DF

Fone: 61 - 3226 6569 / 9977 0170 - Site: [www.consad.org.br](http://www.consad.org.br)

E-mail: [consad@consad.org.br](mailto:consad@consad.org.br)

Assessor de Comunicação: Luciana Lima Costa

Secretária-executiva: Iracy Gomes Nunes

### PRESIDÊNCIA

Presidente: Geraldo de Vito Junior - Mato Grosso

1º Vice-Presidente: Valter Oliveira Silva - Alagoas

2º Vice-Presidente: Ricardo de Oliveira - Espírito Santo

### JUNTA FISCAL

Flora Valladares Coelho - Acre

Redomarck Nunes Castelo Branco - Amazonas

Eugênio Pacceli de Freitas Coelho - Tocantins

### SECRETÁRIOS DE ADMINISTRAÇÃO

Acre — Flora Valladares Coelho

Secretaria de Estado de Gestão Administrativa

Alagoas — Valter Oliveira Silva

Secretaria-Executiva de Administração, Recursos Humanos e Patrimônio

1º Vice-Presidente do CONSAD

Amapá — Haroldo Vitor de Azevedo Santos

Secretaria de Estado de Administração

Amazonas — Redomarck Nunes Castelo Branco

Secretaria de Administração e Gestão

Bahia — Ana Lucia Barbosa Castelo Branco

Secretaria de Estado de Administração

Ceará — Francisco Nilson Alves Diniz

Secretaria de Estado de Administração

Distrito Federal — Maria Cecília Landim

Secretaria de Estado de Gestão Administrativa

Espírito Santo — Ricardo de Oliveira

Secretaria de Estado de Gestão e Recursos Humanos

2º Vice-Presidente do CONSAD

Goiás — Manoel Xavier Ferreira Filho

Agência Goiana de Administração e Negócios Públicos

Maranhão — Simão Cirineu Dias

Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão

Mato Grosso — Geraldo Aparecido de Vito Junior

Secretaria de Estado de Administração

Presidente do Consad

Mato Grosso do Sul — Ronaldo de Souza Franco

Secretaria de Estado de Gestão Pública

Minas Gerais — Antônio Augusto Junho Anastasia

Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão

Pará — Alice Viana Soares

Secretaria-Executiva de Estado de Administração



Paraíba — José Aguinaldo Ramos de Brito

Secretaria de Estado de Administração

Paraná — Maria Marta Renner Weber Lunardon

Secretaria de Estado de Administração e da Previdência

Pernambuco — Maurício Eliseu Costa Romão

Secretaria de Administração e Reforma do Estado

Piauí — Lucile de Sousa Moura

Secretaria de Estado de Administração

Rio de Janeiro — Sheila Luci Abel de Mello

Secretaria de Administração e Reestruturação

Rio Grande do Norte — Paulo César Medeiros de Oliveira Jr.

Secretaria de Administração e dos Recursos Humanos

Rio Grande do Sul — Pedro Gabriel Kenne da Silva

Secretaria de Administração e Recursos Humanos

Roraima — Luciano Fernandes Moreira

Secretaria de Estado de Administração

Rondônia — Valdir Alves da Silva

Secretaria de Estado de Administração

Santa Catarina — Constâncio Alberto Salles Maciel

Secretaria de Estado da Administração

São Paulo — Evelyn Levy (Subsecretária de Gestão e Recursos Humanos do Estado de São Paulo)

Secretaria da Casa Civil do Estado de São Paulo

Sergipe — Marilene Souza Alves

Secretaria de Estado de Administração

Tocantins — Eugênio Pacceli de Freitas Coelho

Secretaria de Estado de Administração

### REVISTA

Produção, edição e redação

Luciana Lima - 61 8407.9850

[luciana.jornalismo@pop.com.br](mailto:luciana.jornalismo@pop.com.br)

Projeto gráfico e diagramação

Jorge Ribeiro

[contato@eclatcomunicacao.com.br](mailto:contato@eclatcomunicacao.com.br)

Matérias

Comunicação das Secretarias de Administração dos seus respectivos estados

Impressão

Alpha Gráfica

Tiragem

1.500 exemplares

[imprensa@consad.org.br](mailto:imprensa@consad.org.br)

**EMPRÉSTIMO COM DESCONTO  
EM FOLHA DO BANCO BMG.  
O PRODUTO É EMPRÉSTIMO,  
E O RESULTADO É SATISFAÇÃO.**

