

Editorial

SERGIO RUY BARBOSA
Presidente do Consad



Nova fase para Governança & Desenvolvimento

A Revista Governança & Desenvolvimento, editada semestralmente pelo Consad, começa, a partir desta edição, a colocar em prática um projeto antigo: tratar na maior parte de suas seções - artigos, reportagem de capa, reportagem dos estados e entrevista com o governador - de um único tema sobre gestão pública. A idéia é aprofundar um assunto, enriquecendo a discussão com diversos pontos de vista.

Para iniciar esse ciclo da Revista o tema escolhido foi gestão de pessoas. E a escolha não foi aleatória: no IV Congresso Consad, realizado em maio passado, esse foi o tema que reuniu o maior número de papers. Os painéis que trataram de recursos humanos também foram os que atraíram o maior número de participantes de todo o evento.

E não por acaso. Cada vez mais estados brasileiros adotam como estratégia de governo, ainda que setorialmente, a gestão por resultado e isso pressupõe um investimento maciço em recursos humanos, como revela a reportagem de capa. De Norte a Sul já existem experiências passíveis de serem avaliadas positivamente.

Em sua entrevista, o governador de Santa Catarina, Raimundo Colombo, relata como a capacitação dos servidores públicos se reflete diretamente no êxito das políticas públicas estaduais.

Dos 14 estados que participam desta edição com reportagens, oito relatam experiências bem sucedidas de gestão pública.

Com essa mudança editorial da Revista Governança & Desenvolvimento, o Consad espera estimular cada vez mais a discussão sobre gestão pública no país. O objetivo é fornecer insumos para que o tema se consolide na agenda política e social do Brasil.

Boa leitura!

Sumário

- 4** CAPA
Investir em pessoas é estratégico para melhorar o desempenho da gestão pública
- 8** ENTREVISTA
A capacitação de servidores públicos é um dos fatores do desempenho competitivo de SC
- 10** ALAGOAS
Plano de Ação desenvolve gestão pública no estado
- 13** BAHIA
Bahia estimula a eficiência e o empreendedorismo no serviço público
- 17** CEARÁ
Governo prepara Catálogo Eletrônico de Serviços
- 20** DISTRITO FEDERAL
Distrito Federal traça Planejamento Estratégico
- 22** ESPÍRITO SANTO
Valorização do Servidor é um dos principais focos da gestão do Espírito Santo
- 24** GOIÁS
Goiás aposta na meritocracia
- 26** MINAS GERAIS
Inovação é o desafio da Gestão Pública
- 29** PARÁ
Governo do Pará oferece atendimento integrado de serviços
- 31** PARAÍBA
Projeto itinerante leva cursos para repartições no interior do estado
- 34** PERNAMBUCO
Pernambuco adota gestão por desempenho
- 35** RIO DE JANEIRO
Estado integra processos de RH para melhoria da gestão
- 38** RORAIMA
Servidor público ganha semana de comemoração pelo seu dia
- 42** SANTA CATARINA
Santa Catarina investe em programas de aquisições de materiais
- 44** SERGIPE
Governo de Sergipe cria espaço de discussão interdisciplinar

Investir em pessoas é estratégico para melhorar o desempenho da gestão pública

GABRIELA ATHIAS/ASCOM CONSAD ■

Para uma sociedade conectada, as tecnologias são cada vez mais necessárias tanto na esfera corporativa quanto privada. Os celulares há muito são multifuncionais, os notebooks já abriram espaço aos tablets e esses gadgets juntos conectam o tempo todo a milhares de informações que, quase de uma hora para outra, tornaram-se imprescindíveis. Em todas as áreas – da medicina, à engenharia – os equipamentos têm cada vez mais valor seja para o avanço do conhecimento, do desenvolvimento de modo geral, seja para a promoção do bem estar.

Entretanto, há um consenso: sem um sistema azeitado de recursos humanos, esses incríveis equipamentos, não passam de... máquinas. E no coração da discussão sobre a melhoria da administração pública que se dá hoje nos estados brasileiros está justamente o tema da gestão de pessoas.

Como motivar milhares de servidores públicos? Como fazer com que profissionais com perfis tão distintos quantos juízes, professores, médicos, escriturários, delegados, enfermeiras e todas as carreiras públicas do ensino médio ao superior dediquem-se a prestar um serviço de qualidade ao cidadão que paga seus impostos e espera do estado um serviço eficiente e de baixo custo? “Em qualquer órgão público, o servidor que está na portaria, na linha de frente, atendendo, passa a ser a cara da burocracia. Se ele estiver desmotivado, ou for ruim, esse é o retrato que o cidadão terá do governo naquele momento”, afirma Paulo Cesar Medeiros, subsecretário de Carreiras, Remuneração e Desenvolvimento de Pessoas do Rio de Janeiro e ex-presidente do Consad.

Quando faz um paralelo sobre a importância entre equipamentos e pessoas, Paulo Cesar usa um exemplo bastante simples: “Pense em um hospital. É claro que é necessário que tenha equipamentos de ponta. Agora imagine que nessa mesma casa

de saúde as auxiliares de enfermagem fizeram greve de um dia por se sentirem desprestigiadas em seus pleitos. Em 24 horas os doentes estarão imundos e o risco de infecção será enorme. De nada adiantarão as máquinas”, resume. E o mesmo exemplo se aplica à polícia e às escolas. Sem professores qualificados, os computadores não ensinarão os alunos a pensar. Policiais sem equipamentos não combaterão o crime organizado, mas, por outro lado, sem treinamento, como revelam as histórias de sucesso das Unidades de Polícia Pacificadora do Rio de Janeiro, não se integrarão às comunidades e a guerra com o tráfico se prolongará.

Reafirmando uma máxima de teóricos de gestão, Medeiros afirma que mudanças culturais não ocorrem por meio de decreto, mas é preciso rever a forma pela qual se enxerga o servidor. “As pessoas sempre foram custo e nunca ativo. Isso precisa mudar porque quem vai fazer a diferença na gestão são as pessoas”, afirma.

Choque de gestão

Retroceder aos primórdios da chamada meritocracia é bater na porta do início da criação do concurso público no país, quando se ingressa em determinada carreira por mérito próprio e não por indicação política ou apadrinhamento. A prática começou no país em 1936, durante reforma na administração pública federal, promovida no governo Vargas. Depois disso, os concursos ganharam força na Constituição de 1988 e se firmaram como a forma mais democrática de entrada no serviço público.

A questão é que, com a entrada no serviço, o funcionário ganha estabilidade e aí começa a saga dos gestores em busca de eficiência. São modelos administrativos inovadores, choques de gestão e muitas capacitações para todos os níveis gerenciais e para a pirâmide da burocracia em todas as suas instâncias.



AS PESSOAS SEMPRE FORAM CUSTO
E NUNCA ATIVO. ISSO PRECISA MUDAR
PORQUE QUEM VAI FAZER A DIFERENÇA
NA GESTÃO SÃO AS PESSOAS

PAULO CESAR MEDEIROS



O desafio é como fazer com que funcionários “de carreira” se empenhem para fazer o melhor e aceitem ter seus resultados avaliados. O desafio vai além. Como um país que se ressentido de indicadores, caso do Brasil, vai encontrar a justa medida para avaliar seus servidores? E a briga com as corporações, que lutam pela manutenção do status quo na Justiça?

Corporações

Sérgio Ruy Barbosa, secretário de estado de Planejamento e Gestão do Rio de Janeiro e presidente do Consad, afirma que qualquer estratégia de governo que se proponha a implantar gestão para resultados terá que enfrentar essas questões. O governo do Rio, por exemplo, está gratificando equipes de policiais que atuam em áreas cujos indicadores de criminalidade estão sendo reduzidos.

Há vários exemplos Brasil afora da implantação da gestão por resultado. Muitos estados escolheram começar por educação e segurança pública em razão da existência de indicadores nessas duas áreas para avaliar o desempenho das equipes.

O caso do Acre é bastante significativo. Até 1999, o estado ocupava os piores lugares no ranking do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica, o Ideb, criado pelo Ministério da Educação para medir as habilidades básicas dos alunos do Ensino Fundamental, da 1ª a 9ª série, e do Ensino Médio. Em 1999, os alunos da 4ª série daquele estado ficaram em 26º lugar no ranking nacional do Ideb (de um total de 26 mais o DF) em Português, e em 27º em Matemática. Os do 8º ano em 24º lugar.

O governo do estado fez um plano gerencial envolvendo professores, servidores da Secretaria de Educação pais dos alunos e comprometendo a alta gerência, no caso, o secretário. Cinco anos depois, o quadro mudou. Na avaliação do Ideb de 2005, os alunos da 4ª série de português subiram para a 11ª posição no ranking nacional e os da 8ª série para o 14º lugar. Sucesso em termos de modelo gerencial com resultado direto na educação.

Minas Gerais é o exemplo mais emblemático quando se fala em choque de gestão. Os mineiros estão no que denominam “terceira geração do choque de gestão” de um processo iniciado em 2003-2006, que teve o ajuste fiscal como marca principal. De todo modo, ainda na primeira fase do projeto começaram os primeiros acordos de resultados atrelados à remuneração dos servidores. Minas é um dos poucos estados da federação que recruta executivos para cargos de Direção e Assessoramento da Indireta no mercado. Busca talentos como fazem as empresas em vez de preencher com indicações meramente políticas.



A gratificação de policiais que atuam em áreas com queda nos índices de violência, é um exemplo de gestão por resultado, de acordo com Sérgio Ruy

“No modelo de gestão para resultados, os gestores são avaliados por suas entregas. Nesse contexto, a velha prática do “apadrinhamento político” por si só não é mais sustentável, exige-se cada vez mais que os cargos estratégicos sejam ocupados efetivamente por quem tem perfil e competência para responder por eles”, confirma Fernanda Neves, subsecretária de Gestão de Pessoas da Secretaria de Planejamento e Gestão de Minas Gerais.

Desafios

A consultora Evelyn Levy é uma das maiores especialistas do país sobre o tema gestão de pessoas no serviço público. Acompanha a implantação da gestão por resultados em muitos estados e estuda o processo em vários países para estabelecer comparações sólidas entre a burocracia nacional e outras, caso da australiana. Quando perguntada por que a comparação com a Austrália, Levy responde: “A Austrália tem há três décadas o segundo maior IDH do mundo, já superou duas graves crises fiscais, teve total controle da gripe suína e o controle das enchentes de Queensland, estado que responde por 22% do território do país”.

Entre as muitas diferenças entre a burocracia de lá e de cá é que entre os australianos a alta gerência é absolutamente envolvida e responsável pelo desempenho das suas equipes e os servidores públicos podem ser demitidos por insuficiência de desempenho ou quebra de conduta. Ou seja: não há estabilidade.

Levy avalia que os estados brasileiros avançaram muito em termos de implantação de gestão por desempenho. Goiás, diz

ela, está contratando os profissionais para os cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) por processo seletivo. E sobre os concursados, uma particularidade. Levy, assim como Medeiros, o subsecretário de Carreiras do Rio de Janeiro, afirmam que salário é fator de motivação para os servidores públicos apenas na hora de ingressar no trabalho. Mas o que os motiva ao longo da carreira é desafio e reconhecimento.

Alessandro Barbastefano é funcionário do Ministério da Saúde há mais de quinze anos. Trabalha no Instituto Nacional de Câncer, no Rio de Janeiro. Há oito estava no mesmo setor do maior dos quatro hospitais do Inca. Desmotivado, andava meio desanimado com o trabalho. Passou um ano pedindo para mudar de setor, alegando que está cursando faculdade de administração e quer trabalhar com gestão. Conseguiu. “Estou muito mais feliz, meu trabalho é reconhecido”, afirma. Não teve R\$ 1 de aumento. “Já se gastou muita tinta sobre a lógica do funcionalismo público”, diz Paulo Cesar Medeiros. O servidor público quer se sentir útil. É claro que a remuneração é importante, mas quem apostar só nisso, vai perder. E feio”.

Os grandes desafios no Brasil para a implantação da gestão por desempenho

Aumentar o envolvimento da alta gerência no processo de gestão de pessoas e responsabilizá-las pelos resultados;

Tornar mais transparentes os processos da esfera pública e criar um sistema de cobrança do topo da hierarquia à base (accountability);

Amadurecer os incentivos financeiros e não financeiros dentro do sistema de gestão por desempenho;

Ampliar os sistemas de informação existentes no país para mensurar o trabalho dos servidores e equipes

Fonte: Evelyn Levy, consultora



Evelyn Levy: estados brasileiros avançaram muito na gestão por desempenho

A USE É PATROCINADORA DO CONSAD 2011

LXXXIV Fórum Nacional de Secretários
de Estado da Administração

17 e 18 de novembro de 2011
Florianópolis/SC



Líder no mercado Público Federal

Maior indústria do segmento
moveleiro do Centro-Oeste

Trabalha com **Registro de Preços**

www.usemoveis.com.br

SHOWROOM: Av. Chateaubriand, n. 1271 - St. Oeste, CEP 74.130-011 - Fone: **62 3272 8500**

PARQUE INDUSTRIAL: Rua 28 esq. C/ Rua 30 Área APM 01 s/n

St. Triunfo, CEP 75.370-000 - Goianira - Goiás - Brasil - Fone: **62 3576 1883**





Governador de Santa Catarina,
Raimundo Colombo

"A capacitação de servidores públicos é um dos fatores do desempenho competitivo de SC"

CONSAD ■

O Governo de Santa Catarina vem investindo fortemente na melhoria das áreas fundamentais à população: saúde, educação, segurança e infraestrutura. Nos dez primeiros meses de 2011, o estado investiu cerca de R\$ 480 milhões na construção e reforma de escolas, além de aquisições de equipamentos e móveis. Na saúde, foram R\$ 558 milhões em equipamentos, obras e na manutenção dos hospitais públicos.

Mas além dos investimentos em equipamentos e estruturas físicas, outra área recebe atenção especial do go-

verno: gestão de pessoas. O Estado de Santa Catarina conta hoje com 130 mil servidores, que têm à sua disposição dois projetos de capacitação: Escola de Governo e ENA Brasil - convênio com escola de governo francesa.

Nesta entrevista, o governador Raimundo Colombo, anfitrião do 84º Fórum Nacional de Secretários de Estado da Administração, fala da importância da capacitação do servidor de Santa Catarina, e traz exemplos concretos de ações de recursos humanos que impactam de forma positiva na gestão pública do estado.

A qualificação de pessoal tem reflexo nos serviços prestados ao cidadão?

Com certeza. O Governo do Estado de Santa Catarina tem um corpo de servidores públicos qualificado e a capacitação de servidores públicos é considerada um dos fatores de desempenho competitivo do Estado, pois essa qualificação dos servidores ajuda a desenvolver melhores resultados na implementação de políticas públicas.

Quais os principais projetos de qualificação de pessoal em curso em Santa Catarina?

Nós temos a Escola do Governo, que promove cerca de 20 cursos gerais exclusivamente aos servidores estaduais e mais outros cursos específicos para cada área, como da Saúde, da Educação, da Administração e da Cultura. Em 2009, o Governo do Estado também criou a ENA Brasil, através do convênio com a l'École Nationale d'Administration (l'ena), escola de governo francesa reconhecida internacionalmente por sua notória capacitação de funcionários da administração pública. Ela tem contribuído muito para a melhoria da gestão pública catarinense, já que são disseminados princípios, ferramentas e técnicas consagradas pelo modelo de administração

pública francesa. Mesmo assim, houve adaptações à realidade brasileira para obtenção de melhores resultados.

Há em Santa Catarina projetos de remunerar servidores públicos de acordo com sua eficiência e resultado?

Há projetos como, por exemplo, na Secretaria da Fazenda, que são estabelecidas metas de incremento real de arrecadação anual dos tributos estaduais a serem cumpridas pelos Auditores Fiscais da Receita Estadual. Parte da remuneração dos fiscais depende da superação das metas previstas, e da avaliação do desempenho coletivo e individual. Há outros em estudo.

O Governo identificou melhorias nos serviços públicos após esse tipo de modelo de gestão?

O citado, por exemplo, contribuiu para a elevação da arrecadação tributária estadual.

Há resistência por parte dos sindicatos e entidades de classe a esse tipo de projeto? Como o estado enfrenta essas situações?

É um processo de qualificação e reconhecimento de um trabalho, então não há porque ser contra.



DIVULGAÇÃO

Estado aproxima os servidores realizando eventos como os Jogos do Servidor



ALAGOAS

Plano de Ação desenvolve gestão pública no estado

Capacitação do servidor é ação fundamental no desenvolvimento do programa

BETO MACÁRIO ■

Uma nova proposta de reposicionamento estratégico do governo vem dando excelentes resultados à gestão pública de Alagoas. O Plano de Ação - adotado pela Superintendência da Escola de Governo - promove um regime de colaboração, com a descentralização do trabalho em pólos, levando capacitação e aperfeiçoamento a servidores públicos lotados em municípios mais distantes da região metropolitana de Maceió. De acordo com a superintendente da Escola de Governo de Alagoas, Cícera Pinheiro, o trabalho vem sendo baseado em três pilares de sustentação: modernização da gestão pública, programa de valorização do servidor e regime de colaboração com os

municípios. "Acredito que desta forma podemos qualificar as habilidades técnicas dos servidores para atender às demandas de outro servidor e da própria sociedade, de uma forma geral", explica. Para isso, a Secretaria de Estado da Gestão Pública desenvolveu, em parceria com o Instituto Cidadão o projeto Escola de Administração Pública, programa de capacitação voltado para servidores da Administração Direta e Indireta, que oferece os cursos: Gestão de Pessoas; Atualização Ortográfica da Língua Portuguesa e Redação Oficial; Gestão Administrativa no Serviço Público; e Profissionalismo com Qualidade no Serviço Público. A programação vem sendo

executada através de aulas e seminários, com profissionais capacitados – na maioria das vezes psicólogos, ou instrutores com formação pedagógica –, que conseguem diluir valores ao conteúdo programático, como ética, respeito e moral. “Estamos apenas na primeira etapa do projeto. Nosso objetivo é percorrer todas as regiões administrativas do estado até o fim do ano”, assegura Cícera Pinheiro.

Qualificação de Habilidades Técnicas

A aplicação da Escola de Administração Pública é descentralizada e subdividida por áreas de interesse. Assim, é possível reunir em um mesmo grupo servidores com interesses afins, que possam discutir e trocar experiências da forma mais real possível e longe de suposições. “Nós vamos aos municípios, buscar a vivência de cada servidor, onde quer que ele esteja”, adianta a instrutora e psicóloga, Valdélia Marinho. “O grande instrumento facilitador, em toda esta dinâmica, é que o conteúdo vem em formatos baseados nas relações interpessoais de ‘Líder X Liderança’, que proporcionam o desenvolvimento do trabalho em equipe”, completa.

A resposta vem na receptividade que os servidores estão demonstrando com o programa. Em todos os grupos de trabalho, há uma disposição clara, em cada servidor, de aprender e aplicar o conhecimento adquirido no exercício de suas atividades.

A primeira turma em Maceió foi composta por 40 servidores do Sistema Penitenciário. Eles puderam trocar experiências, discutir estratégias de trabalho e melhorias na prestação do serviço à comunidade. “Esta, sem dúvida, foi uma oportunidade única de debater, fora do nosso ambiente de trabalho, questões relacionadas ao nosso dia a dia. Principalmente, por se tratar de uma área tensa por natureza”, explica a servidora Acássia Cantoário.

Descentralização como saída

A reestruturação da Escola de Governo associada a esta parceria está dando novo dinamismo ao processo de capacitação do servidor. O terceiro pilar do Plano de Ação da Escola – Regime de Colaboração com os municípios – está se consolidando com o apoio dos órgãos e entidades que têm postos de atendimento nas cidades do interior do estado.

Este regime tem na descentralização o caminho para efetivar a interação, levando capacitação e aperfeiçoamento a servidores mais distantes da região metropolitana de Maceió. Esta interiorização da gestão pública é uma forma



Projeto Escola de Administração Pública

de conhecer o dia a dia do servidor. Os técnicos da secretaria conseguem detectar, in loco, questões que até então passavam despercebidas, mas que, a partir de agora, terão mais atenção.

De acordo com o secretário da Gestão Pública, Alexandre Lages, o incentivo à capacitação técnica do servidor público está nas diretrizes do programa “Alagoas Tem Pressa”. “O projeto Escola de Administração Pública leva aperfeiçoamento, capacitação e empreendedorismo a servidores espalhados por todo o estado. Respeitando cada particularidade existente, o projeto serve como um instrumento agregador entre a Escola de Governo e o servidor. A capacitação continuada é uma das ações prioritárias desta segunda gestão do governador Teotonio Vilela”, conclui.

Programa de Valorização do Servidor promove e aproxima servidores que mais se destacam

Outra estratégia de ação da Segesp em Alagoas é o Programa de Valorização do Servidor. Lançado em maio de 2008, ele visa a valorização e qualificação dos servidores públicos do Poder Executivo, por meio de estratégias e ações voltadas para o desenvolvimento de pessoas. Em 2011, dois projetos se destacaram e estão superando as expectativas em cada nova edição: os Jogos do Servidor e a Medalha Sílvia Vianna.

Atualmente, estes são os projetos de mais destaques quando o assunto é valorização do servidor. Só este ano, os Jogos quebraram recordes de inscritos e garantiu o engajamento de, pelo menos, 35 órgãos e entidades da administração direta e indireta. Ao todo foram 2,4 mil inscritos, que disputaram oito modalidades esportivas. “A cada ano que passa, nós nos surpreendemos mais com o sucesso dos Jogos. Realmente os Jogos dos Servidores é uma oportunidade anual de integrar. As pessoas se solidarizam, se conhecem e se ajudam mutuamente, além de desenvolver o espírito de equipe. Os

atletas levam a família e torcidas organizadas, todo isso é muito gratificante”, resumiu a diretoria de Políticas e Programas de Desenvolvimento de Pessoas, Sírja Libânia.

Entre as modalidades disputadas estão: futebol de campo, futsal, basquete, handball, gamão, xadrez e dominó. Os números impressionam. Só o futebol de salão teve 84 jogos, com 28 equipes e a participação de 600 servidores-atletas. O futebol de campo não ficou muito atrás e conseguiu a marca de 76 jogos, com 34 equipes inscritas e 680 atletas. Já o handebol e o basquete totalizaram 18 equipes, com 360 atletas.

O crescimento vem sendo medido a passos largos. No primeiro ano dos jogos só houve duas modalidades esportivas: futebol de campo e de salão. No segundo ano, em 2009, o destaque foi para o bom desempenho das equipes femininas, e no terceiro ano, em 2010, mais de dois mil inscritos disputaram os jogos, dobrando o número de participantes em relação às duas edições anteriores. “É uma ocasião de proporcionar interação, lazer e diversão, onde os servidores se aproximam e celebram”, conclui o secretário de Gestão Pública, Alexandre Lages.

Medalha Sílvia Vianna

Um outro projeto que vem alcançando destaque é a Outorga da Medalha Sílvia Vianna. O serviço público necessita da habilidade dos servidores para executarem de forma agregada e harmoniosa as suas atribuições, para que haja um crescimento contínuo e qualitativo nos processos e no atendimento aos cidadãos. A Medalha reconhece esses trabalhos e agracia os dez melhores servidores do Estado, em cada ano. Cada Secretaria pode encaminhar, no máximo, duas indicações e os candidatos têm que atender aos requisitos dispostos no Decreto 3.986 de 11 de março de 2008, que regulamenta o certame.

O Decreto visa disciplinar elementos para o reconhecimento público de servidores que se destacam pelo zelo, dedicação e presteza na sua área de atuação e nas causas de interesse público. Mas, de acordo com a secretária adjunta da Gestão Pública, Ricarda Calheiros, o prêmio vai muito além. “É o reconhecimento do servidor que faz a diferença. Entendemos que todo processo de valorização passa primeiro pela pessoa”, explica.

Como mérito pessoal, o servidor efetivo deve exercer suas atividades e ter como requisitos essenciais: assiduidade, pontualidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade,



A psicóloga Valdéia Marinho instrui a turma do projeto

responsabilidade, eficiência e compromisso com o serviço público. Mas, o fator decisivo será “atitudes e procedimentos na vida pública e pessoal, condizentes com a moral; e o valor de sua contribuição com o engrandecimento do serviço público”, referenda a publicação.

A análise desses quesitos é feita por uma comissão formada pelo secretário de Estado da Gestão Pública, Alexandre Lages; pelo secretário-chefe do Gabinete Civil, Álvaro Machado; dois representantes da Superintendência da Escola de Governo da Gestão Pública; dois representantes dos demais Órgãos e Entidades da administração direta e indireta e um representante de um sindicato representativo dos Servidores Públicos Estaduais.

A comissão deverá apreciar se os candidatos que atendem aos quesitos essenciais e respaldar suas escolhas nas justificativas, enviadas pelos coordenadores setoriais de Gestão de Pessoas, com a anuência do chefe da pasta. Esta apresentação deve contemplar não só o que foi exigido no Decreto, mas, uma descrição embasada da indicação do servidor ao mérito. Para o secretário da Segesp, Alexandre Lages, este é o diferencial.

“Nós queremos identificar servidores que, na prestação de seus relevantes serviços, tenham se destacado em sua área de atuação por uma postura de compromisso com o serviço público e com a sociedade. A justificativa desde compromisso, que transpõe as obrigações do cargo, é o que vai nos oferecer este aporte”, conclui o secretário.



Marcio Rodrigues Diniz, primeiro lugar na premiação Boas Práticas

Bahia estimula a eficiência e o empreendedorismo no serviço público

Premiação mobiliza servidores a inovar em suas práticas de trabalho e contribuir para a qualidade na prestação do serviço público

COMUNICAÇÃO/SAEB ■

Oferecer serviços cada vez mais eficientes e, ao mesmo tempo, elevar a auto-estima e a qualidade de vida do funcionalismo público. Esta equação está sendo posta em prática pelo governo da Bahia, por meio da Secretaria da Administração (Saeb), com os programas implementados na área de Recursos Humanos. O objetivo é alinhar a conduta dos servidores responsáveis pela administração estadual e pela prestação dos serviços públicos, gerando envolvimento e valorização dos servidores nos projetos em curso.

Com o estímulo à inovação, ao empreendedorismo, à melhoria na qualidade de vida, o governo promove uma mudança de dentro pra fora. E o avanço que se vê em cada repartição ou unidade de serviço é resultado dessa mudança. Servidores motivados, capacitados e conscientes da sua função social, oferecem serviços de qualidade e se orgulham disso.

O processo de valorização compreende várias etapas e a transformação só pode ser avaliada ao longo dos anos. Desde a promoção da qualidade de vida, com atividades voltadas à saúde e integração do servidor através do programa Bem Viver e de iniciativas de conagraçamento através do esporte, passando pelas iniciativas de gestão e conscientização do uso dos recursos, com os Ecotimes e o Compromisso Bahia, que estimulam o controle de consumo bem como reaproveitamento, racionamento e reciclagem dos materiais.

Premiações como o Boas Práticas e Servidor Cidadão, direcionados aos servidores públicos dos poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, estimulam o funcionalismo a melhorar o próprio desempenho funcional e a se envolver nas ações de suas comunidades, reforçando a vocação de servidor público, interessado e comprometido com o bem comum.

Estimula ainda o apoio na hora de planejar sua aposentadoria, com cursos e serviços que tornam menos abrupta a interrupção de uma rotina consolidada em décadas de trabalho.

Toda essa experiência é ainda canalizada para garantir que a excelência adquirida ao longo dos anos se perpetue, através dos programas de instrutoria interna, que valorizam o conhecimento acumulado e preparam as novas gerações de servidores interessados em construir uma carreira no serviço público. Essas iniciativas, associadas, fazem bem ao servidor e ao cidadão. Ao primeiro, porque se sente responsável pela qualidade do serviço oferecido, valorizado em suas iniciativas e sua experiência e recompensado diante da satisfação da população, que, por sua vez, agrada-se com um atendimento melhor a cada dia.

Servidor de boas práticas

Dedicar-se a aperfeiçoar o próprio trabalho e contribuir para o crescimento coletivo. Este é o principal propósito do Prêmio Boas Práticas, criado pela Secretaria da Administração da Bahia (Saeb) para estimular o empreendedorismo no funcionalismo estadual, incentivando e premiando iniciativas de servidores que buscam a melhoria do serviço público. Em sua terceira edição, com resultados acima das expectativas, o prêmio vem conquistando adeptos e destacando iniciativas individuais ou coletivas com resultados comprovados para a gestão pública estadual.

Mais que a premiação em dinheiro, a criação de um espaço para manifestar idéias e ações, e contribuir para a inovação da gestão pública, tem mobilizado um grande número de servidores. Nas unidades em que os projetos são desenvolvidos, o comprometimento com a qualidade tem transformado o ambiente de trabalho, motivando os envolvidos e elevando os índices de eficiência e produtividade no serviço público.

O Boas Práticas é realizado anualmente e, em 2011, bateu recorde de inscrições, com 146 projetos. Os 10 melhores trabalhos selecionados foram premiados com valores que variam de R\$ 10 mil para o primeiro colocado a R\$ 1 mil, valor destinado a cada finalista entre o 6º e 10º lugar. Ao todo, são R\$ 32 mil em premiações, que dão visibilidade às iniciativas positivas dos servidores.

Em três edições do prêmio, vários são os exemplos de ações que tiveram resultados expressivos. Um dos mais recentes é do finalista deste ano, Nelson Lima, que desenvolveu na Companhia de Engenharia Ambiental da Bahia (Cerb) um software para o mapeamento dos poços perfurados pela empresa, ligada à Secretaria do Meio Ambiente. Antes, as anotações manuais se perdiam após a entrega dos poços. Desde 1995, 5 mil poços já foram cadastrados de um total de 18 mil perfurados pela Cerb e suas informações técnicas já integram a base de dados do sistema,



Nelson Lima, terceiro lugar no Boas Práticas

DIVULGAÇÃO

pioneiro no país e já exportado para outros estados.

Na própria Secretaria da Administração, um projeto, iniciado em 2007 e finalista em 2011, alia qualificação, controle de gastos e valorização dos servidores. O projeto de instrutoria interna, desenvolvido pela servidora Maria Teresa Ramos, aproveita a experiência acumulada por servidores de diversos setores para disseminar conhecimento, gerando economia expressiva nos investimentos em cursos de formação. O programa eleva ainda a qualidade do serviço prestado e reconhece o valor de servidores veteranos, que replicam seus conhecimentos, recebendo remuneração específica pela atividade. Até o momento, a Saeb já formou cerca de 1 mil instrutores internos.

Na área de segurança, mais inovação, com propostas de quem vive o cotidiano de cada unidade e identifica os gargalos com mais clareza, apontando soluções práticas. No Departamento de Polícia Técnica, o perito Márcio Rodrigues Diniz foi o grande vencedor de 2011 com o Siap, - Sistema Integrado de Administração de Perícias, que criou um banco de dados acessível e ágil, capaz de fornecer comparativos estatísticos e identificar a utilização de veículos e armas em mais de um crime, pela simples identificação dos chassis e números de série periciados.

“Iniciativas como essas desenvolvem junto ao funcionalismo uma consciência da sua importância para a sociedade e para o Estado, bem como promovem a auto-estima daqueles que ao longo dos anos acumularam conhecimento prático, que se sentem estimulados a passar adiante o próprio saber e perpetuar, através das novas gerações, o trabalho desenvolvido, contribuindo para a evolução permanente”, avalia o secretário Manoel Vitório.

Outras iniciativas, premiadas em anos anteriores, também demonstram a capacidade e o interesse do servidor em contribuir com o crescimento do serviço público como um todo. A exemplo do curso das peças



Agnevaldo Cardoso,
quarto colocado na
premiação

teatrais encenadas pelos próprios servidores do hospital Manoel Vitorino, que ajudam na recuperação de pacientes internados. Idéia do servidor Elieonai Oliveira.

A partir da disseminação do prêmio, tem se observado ainda uma maior consciência do funcionalismo com a sua missão perante o público, bem como com a administração dos recursos e a sustentabilidade. Exemplos disso são o TJ Express, que agilizou os serviços extra-judiciais em uma unidade do SAC (Serviço de Atendimento ao Cidadão), ou a coleta seletiva de lixo na Assembléia Legislativa.

“Premiar a iniciativa dos servidores é reconhecer o esforço de fazer do serviço público uma referência para o cidadão. Quando o trabalhador do serviço público percebe que há espaço para sugerir, transformar, que suas idéias são consideradas e aplicadas no dia-a-dia, há uma elevação da auto-estima desse servidor, que se traduz num serviço mais comprometido e, portanto, com maior eficiência”, complementa o secretário Manoel Vitorino.

Servidor Cidadão: servir além do dever

Em paralelo à premiação das iniciativas de melhoria no serviço público, a Secretaria da Administração do Estado da Bahia promove o reconhecimento de ações de cidadania fora do ambiente de trabalho. O prêmio Servidor Cidadão, em sua décima edição, é um estímulo a quem dedica parte do seu tempo a melhorar a vida das comunidades onde vivem. Para isso, os servidores aplicam seus conhecimentos e experiência nas suas respectivas áreas de atuação, multiplicando o alcance de suas ações por meio do voluntariado.

Entre os projetos reconhecidos destacam-se desde programas de iniciação esportiva, a hortas populares e guardas-mirins, todos desenvolvidos por servidores da Secretaria da Segurança Pública. Na área da saúde, cuidado voluntário a diabéticos e obesos.

No bairro de Valéria, periferia de Salvador, o Major PM Hilberto Teixeira criou o projeto “Patrulhando a Cidadania”, que levou dentro do quartel dezenas de crianças em situação de risco. Lá, elas recebem aulas de artes marciais e ficam longe da influência do tráfico de drogas. O êxito da iniciativa é tanto que núcleos semelhantes já foram implantados no sudoeste do Estado, no município de Vitória da Conquista, distante cerca de 800 quilômetros de Salvador.

O esporte também foi a saída encontrada pelo servidor da Secretaria da Segurança Pública (SSP), Edilson dos Reis, que organizou na cidade de Tucano o programa “Ação Esportiva”, oferecendo iniciação em várias modalidades olímpicas para mais de uma centena de jovens, como complemento pedagógico, evitando a presença de crianças ociosas nas ruas.

A nutricionista Edite Barreto Ribeiro criou a Associação de Diabéticos de Alagoinhas (Adia), e, com orientação e mudança nos hábitos alimentares, vem conseguindo bons resultados no controle e tratamento da diabetes. Em Itagimirim, Agnevaldo Cardoso, também da SSP, ajuda os plantadores de mandioca a multiplicar seus ganhos. Com o projeto “Roça do Povo”, a mandioca, que antes só era vendida ‘in natura’, hoje é beneficiada pelos próprios agricultores, em forma de biscoitos, goma e farinha, elevando a renda, gerando emprego e a qualidade de vida no campo.

Ano a ano, iniciativas como estas se multiplicam entre os servidores públicos baianos. Desde que foi criado em 2003, o Prêmio Servidor Cidadão já teve cerca de mil projetos inscritos e mais de 50 premiados. Anualmente, são escolhidos 10 finalistas, todos contemplados com valores que variam de R\$ 10 mil (ao primeiro colocado), a R\$ 1 mil (destinado a cada um dos finalistas do 6º ao 10º lugar), totalizando R\$ 32 mil em prêmios.

Um novo começo na aposentadoria

Além de estimular e premiar os servidores que dedicam seu tempo a melhorar as rotinas de trabalho e estender o conhecimento acumulado às comunidades onde vivem, engajando-se em projetos de promoção da cidadania, o Governo Baiano tem dedicado, nos últimos três anos, atenção especial àqueles que estão próximos de se aposentar.

Criado em 2008, o “Prepare-se”, que também foi finalista do Prêmio Boas Práticas em 2011, é um conjunto de ações integradas entre vários órgãos da Administração Estadual que visa a facilitar a transição para a aposentadoria. O que só é possível graças à centralização da Previdência Estadual, consolidada na atual gestão. Em oito edições, mais de 900 servidores e familiares já passaram pelo programa.

Nas oficinas realizadas durante o último ano de serviço, os servidores em via de se aposentar recebem total orientação sobre seus direitos,

com o passo a passo de como proceder para requerer o benefício. “Além da maior agilidade e clareza na concessão de benefícios, a preocupação é fazer da aposentadoria uma conquista prazerosa, minimizando os traumas da ruptura da rotina de trabalho, envolvendo familiares e demonstrando ao servidor que deixa a ativa que há uma preocupação com o seu bem-estar, para que ele possa gozar do benefício a que fez jus”, explica Daniella Gomes, superintendente da Superintendência de Previdência Estadual, a Suprev.

Os veteranos que conquistaram o direito à aposentadoria têm uma série de benefícios oferecidos em parceria com diversos órgãos, bem como acompanhamento psicológico extensivo aos familiares, para evitar a depressão comum nos primeiros meses após a interrupção da atividade de tantos anos. Até noções de empreendedorismo, para buscar complementar a renda do benefício, são passadas para os servidores, em parceria com o Sebrae.

“É uma iniciativa excelente, pois é muito importante a gente saber como vai enfrentar a nova fase da vida que está começando”, elogia o professor de Língua Portuguesa, Delmiro Correia Silva, 68 anos, prestes a se aposentar. Já aposentada, Maria da Glória Soares Silva vislumbra uma nova vida a partir da aposentadoria: “Para mim, é um recomeço. Pretendo viajar, conhecer outro país. E um programa como este, ajuda a gente a planejar melhor o que vamos fazer daqui pra frente”, diz.



A servidora Maria Tereza Ramos ficou com o quinto lugar na premiação



CEARÁ

Governo prepara Catálogo Eletrônico de Serviços

Projeto que vai reunir em uma única base os serviços oferecidos pelo estado será lançado em março de 2012



O Secretário Eduardo Diogo fala sobre o projeto do Catálogo Eletrônico

ASCOM / SEPLAG ■

Trabalhar pela implantação de ações inovadoras. Essa foi uma das determinações do governador Cid Gomes aos gestores dos 64 órgãos e entidades da Administração Pública Estadual no início do segundo mandato. Com foco no cumprimento da orientação governamental, a Secretaria do Planejamento e Gestão do Ceará (Seplag) iniciou, ainda no primeiro semestre deste ano, a discussão para elaboração do Catálogo Eletrônico de Serviços do Estado do Ceará. Para o secretário da Seplag, Eduardo Diogo, o principal objetivo da iniciativa é levar ao cidadão a informação com clareza para aumentar a satisfação do cliente com a melhoria da qualidade dos serviços.

Em agosto último, durante Seminário de Gestão Pública realizado na Federação das Indústrias do Estado do Ceará, a Seplag apresentou as bases do projeto e os prazos para implantação, incluindo o treinamento dos órgãos e entidades, publicação das cartas de serviços até o lançamento do Catálogo pelo governador Cid Gomes, que acontecerá em março de 2012. Ao fazer a apresentação do projeto, Eduardo Diogo destacou que o Governo do Estado, ao criar um instrumento que tenha numa única base todos os serviços disponibilizados ao cidadão, tem também a preocupação de mostrar a melhor forma de acessá-los, bem como fazer a pactuação do padrão de atendimento na prestação desses serviços. O secretário da Seplag informou ainda que o Catálogo

terá um monitoramento constante para que, a cada seis meses, possam ser feitos as atualizações e aperfeiçoamentos oportunos.

A primeira fase do projeto envolveu inicialmente a preparação do sistema Seplag, com o treinamento de técnicos da própria Secretaria do Planejamento e Gestão e suas vinculadas: Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará (Ipece); Instituto de Saúde dos Servidores do Estado do Ceará (Issec); Empresa de Tecnologia da Informação do Ceará (Etice) e Escola de Gestão Pública (EGP).

Em setembro último, a Seplag reuniu os dirigentes de órgãos e entidades do Governo do Estado para fazer a apresentação da etapa inicial do Catálogo Eletrônico, disponibilizando os serviços do Sistema Seplag, além de divulgar o cronograma de capacitação e preparação das cartas de serviços dos 59 outros órgãos e entidades do Governo. “A ideia é aprontar tudo até março de 2012 para que o governador Cid Gomes possa fazer o lançamento do Catálogo Eletrônico de Serviços referente a todo o Governo”, salientou Eduardo Diogo.

Para realização desta fase, os 59 órgãos e entidades remanescentes foram divididos em dois grupos, com o primeiro sendo iniciado no último dia 3 de outubro e o segundo em 17 de novembro. No início de

março do próximo ano, as Cartas de Serviços deverão estar aprovadas para publicação, a serem disponibilizadas no Catálogo Eletrônico de Serviços. Conforme o cronograma, a primeira atualização será feita no final de agosto do próximo ano, seis meses após o lançamento.

O novo instrumento vai fortalecer a democratização das informações, beneficiando, além do cidadão em si, o próprio servidor, que também utiliza os serviços do Estado. “As pessoas que estão no Estado precisam estar inteiradas de todo o conjunto de serviços que o Estado efetivamente disponibiliza para o próprio servidor”, acrescentou o titular da Seplag. Além de promover a ética, transparência e controle social, o Catálogo deve ser utilizado como instrumento de gestão. “Quando a gente toma decisões com relação a gestão, temos duas maneiras de saber se está chegando realmente a ponta: o feedback da equipe e de quem recebe o serviço”, explicou o secretário. “O catálogo vai assegurar que o gestor possa ter diretamente o feedback de quem recebe o serviço. Vai saber se o que você pactuou está realmente acontecendo”, acrescentou.

Outro ponto importante destacado por Eduardo Diogo é que as Cartas de Serviços precisam estar sintonizadas com todo mundo que está a frente do órgão ou entidade, desde o gestor máximo a todas as pessoas que perpassam as áreas afeitas a prestação do serviço. Esclareceu que os serviços que já estão disponibilizados nos sites ficam onde estão, mas serão centralizados em padrões de atendimento da Seplag.

“Um não anula o outro. Eles se completam dentro de formato padrão. As informações ficarão centralizadas no âmbito da Seplag e nos sites de cada órgão. Será disponibilizado um link para o cidadão acessar e entrar no nosso banco de dados”, explicou o titular da Seplag.

Sílvia Kataoka, gerente do Núcleo Estadual do GesPública no Ceará, responsável pela execução das etapas do projeto, salientou que o Catálogo terá as principais etapas do serviço para que o cidadão possa ter conhecimento do percurso do processo, podendo avaliar o nível de complexidade de cada caso. “Não é para detalhar como é feito, é para justificar, porque as vezes pode ter um prazo muito longo. Muitas vezes o cidadão fica insatisfeito pela falta de informações”, explicou Kataoka. “Quando existe a informação, é possível entender os prazos e a demora, aumentando ainda seu nível de satisfação, porque vai entender que o processo não é tão simples quanto imaginava”, acrescentou a gerente do GesPública.

O reitor da Universidade Estadual do Ceará, professor Francisco de Assis Araripe, avaliou a importância do Catálogo Eletrônico de Serviços, enfatizando que o grande objetivo da iniciativa é dar uma visão uniforme e sistêmica do próprio Estado. “Quero parabenizar o governador Cid Gomes e a Seplag pela iniciativa. O Estado precisa trabalhar de forma sistêmica porque se coloca o cidadão como premissa maior”, disse o reitor da UECe.

Programa de Estágio tem 3.707 vagas para nível superior

A Secretaria do Planejamento e Gestão do Ceará reuniu reitores e diretores de universidades e faculdades, secretários de Estado, e dirigentes dos órgãos e entidades da administração estadual para debater o Programa de Estágio do Governo do Estado. A iniciativa teve como objetivo dar visibilidade ao programa, disseminando sua divulgação para conhecimento da sociedade.

O secretário da Seplag, Eduardo Diogo, revelou que o Governo do Estado dispõe de 3.707 vagas destinadas ao nível superior, das quais apenas 450 estão preenchidas. “Temos 3.257 disponibilizadas para seleção de universitários”, disse Eduardo Diogo.

O secretário da Seplag deu ênfase a importância do tripé que sustenta esse processo, constituído pelo Governo do Estado, as instituições de ensino superior e o próprio universitário. “O Governo, por determinação do governador Cid Gomes, abre oportunidades para termos na área pública a contribuição de jovens comprometidos e dispostos, cada vez mais, ao aprendizado”, disse Eduardo, destacando também o papel das instituições de ensino superior, fazendo a interface com o estudante público, alvo do programa.

Por fim, o titular da Seplag salientou a oportunidade que o universitário tem no Poder Público, afirmando que este “setor da sociedade tem maior capacidade de transformação. É nele onde acontecem as tomadas de decisões com impactos mais abrangentes. O universitário terá a chance de participar do Governo e ser agente pró-ativo na sociedade”.

O Programa de Estágio estabelece as normas para concessão das bolsas nos 64 órgãos e entidades do Governo. Na seleção para o nível superior, o candidato precisa estar regularmente matriculado e ter cursado, no mínimo, 50% dos créditos do curso, além de participar do processo seletivo. A bolsa mensal é de R\$ 503,16 para uma jornada diária de quatro horas.

Após fazer a apresentação do programa, o secretário da Seplag convidou os participantes a debater e propor sugestões voltadas para o aprimoramento. Diversas propostas foram apresentadas no debate, como a criação do estágio voluntário, a ser objeto de estudos pela área técnica da Seplag, conforme determinação do secretário Eduardo Diogo.

Inteligência e comprometimento para resultados na
Modernização da Gestão de Pessoas



Experiência profissional em projetos e soluções, especialização
em Tecnologia da Informação e foco no Setor Público.



DISTRITO
FEDERAL

Distrito Federal traça Planejamento Estratégico

Plano é a base para desenvolvimento da gestão pública no estado

COMUNICAÇÃO/SEAP ■

Um encontro entre as subsecretarias de Relações do Trabalho, Saúde, Segurança, Previdência dos Servidores e Gestão de Pessoas da Secretaria de Administração Pública do Distrito Federal determinou a conclusão do Planejamento Estratégico da Seap/DF. A Escola de Governo, a UAG, a Ouvidoria do Servidor e a Assessoria de Comunicação Social também foram agentes construtivos do diálogo, sempre partindo do princípio de que a presença dos servidores nos debates é fundamental para que haja um diagnóstico completo e bem definido dos temas.

O secretário da Administração Pública Wilmar Lacerda acredita na gestão participativa como garantia de sucesso: “O Planejamento Estratégico tem duas funções. Uma é a integração da equipe e, também, deixar claro a todos que devemos nos comprometer com os projetos do governo. E a outra função é planejar de fato ações de curto, médio e longo prazo – metas que deverão ser totalmente alcançadas. Assim, o trabalho do governo – que é feito com a participação de todos – se torna organizado”, analisa.

Este plano foi entregue ao governador Agnelo Queiroz que, por meio da reunião dos estudos de todas as outras secretarias, definiu o Planejamento Estratégico do Governo do Distrito Federal para os próximos anos: “A luta para alcançar os objetivos estratégicos é intensa:

queremos garantir o equilíbrio e a responsabilidade fiscal, adequar a infraestrutura física às necessidades do governo e seus servidores, propiciar um ambiente de segurança jurídica, implementar uma política democrática de gestão de pessoas que dignifique o servidor e aprimore a qualidade dos serviços prestados ao cidadão. Estes são os objetivos estratégicos definidos pelo nosso governo”, disse Lacerda.

A ideia é fortalecer as relações entre governo e sociedade, qualificando o diálogo para garantir canais de participação e informação. “O GDF trabalha para priorizar o projeto de valorização e elevação da autoestima dos trabalhadores do Distrito Federal. Isso sim é modelo de gestão pública”, enfatiza o secretário.

“O Planejamento Estratégico é factual. Está em constante avaliação. A partir de agora, criaremos grupos de acompanhamento dessas Ações para que o planejamento não seja perdido”, disse o secretário Wilmar. “Conversar sobre nossos objetivos de trabalho é fundamental para a nossa secretaria – recentemente criada. Agora temos uma visão geral do que planejamos sobre gestão pública e, principalmente, em termos de gestão de pessoas – que é a peça-chave da Seap. Além disso, verificamos a importância das ações aqui da Secretaria de Administração para o Governo do Distrito Federal”, finalizou o secretário.

REGIME JURÍDICO ÚNICO

O Distrito Federal contará, pela primeira vez, com um Regime Jurídico dos Servidores Públicos Cíveis (RJSP/DF). Aproveitando o Dia do Servidor, celebrado no fim de outubro, o Governo do Distrito Federal encaminhou à Câmara Legislativa o Projeto de Lei que cria o novo regime. A proposta mantém todos os direitos adquiridos dos funcionários e define como infrações o racismo, a homofobia e outros tipos de discriminação. Com isso, o DF será uma das unidades da Federação com a mais moderna lei sobre o tema. O GDF quer a aprovação do texto ainda neste ano para que o Regime Jurídico entre em vigor já em 2012.

O RJSP organiza as 57 leis que hoje regem o funcionalismo público local. Trata-se de um projeto de acordo com a realidade do Distrito Federal, e não mais segundo as normas federais. Ele aborda ainda temas que entraram, nas últimas décadas, na

rotina do serviço público e que ainda não foram normatizados: discriminações, assédios, roubos de senhas, acessos não autorizados a contracheques e áreas de pagamento e controle de aposentadoria, bem como envio de vírus e de pornografia por meio dos terminais do trabalho, passam a ser investigados pelos gestores públicos.

A criação desse Regime Jurídico é o resultado de uma estratégia de governo, que inclui a organização das questões jurídicas do DF. De acordo com o secretário de Administração Pública, Wilmar Lacerda, “o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Cíveis vem para consolidar leis, manter e ampliar direitos – sem aumentar despesas. A formalização desse regime estabelecerá relações modernas entre o GDF e os servidores, instituindo, assim, uma gestão pública eficaz para o Distrito Federal”.

**MILHÕES DE TORCEDORES
CONHECEM ESTA MARCA.**

**MILHÕES DE CLIENTES
CONFIAM NESTE BANCO.**



O BMG é o principal patrocinador do futebol brasileiro.
E é também o banco líder em Crédito Consignado no Brasil.
Um banco com 80 anos de história e milhões de clientes em
todos os Estados brasileiros.

O negócio do BMG é oferecer crédito rápido, fácil e sem complicação
para quem precisa. E para fazer isso, o que importa é ter experiência
de sobra no assunto. É ter as menores taxas de juros e os maiores
prazos para pagar. É ter também uma ampla rede de correspondentes.
E, sobretudo, atender as pessoas com respeito e transparência, seja
por telefone, pela internet ou pessoalmente.

BMG.
Quem precisa tem.

Para mais informações, ligue 0800 724 3100 ou acesse www.bancobmg.com.br



ESPÍRITO
SANTO

Valorização do Servidor é um dos principais focos da gestão do Espírito Santo

Metas instituídas pelo Governo para os próximos quatro anos incluem fortalecer a administração pública

COMUNICAÇÃO/SEGER ■

O Governo do Espírito Santo trabalha, atualmente, numa nova Política de Gestão de Recursos Humanos. Esta política que faz parte de um dos eixos estratégicos do Estado, “Melhoria da Gestão Pública e Valorização do Servidor”, no qual foram definidos focos prioritários, baseados no Plano Estratégico do Governo, com visão para os próximos quatro anos (2011 – 2014).

Os motivos para a formulação e implantação de uma nova Política de Gestão e Recursos Humanos, são as transformações atuais no setor público que apontam a necessidade de profissionalizar a gestão de pessoas. A meta a ser atingida é o crescimento pessoal e profissional do quadro de servidores e, ao mesmo tempo, sua participação na construção de um novo Estado.

“Hoje, o servidor do Estado é um profissional comprometido, que se interessa e se esforça por um trabalho de qualidade. Ele quer se capacitar quer participar de projetos, se preocupa em inovar. O Governo entende que o servidor é o principal instrumento para que tenhamos um serviço de qualidade para oferecer ao cidadão capixaba”, explica o secretário de Estado de Gestão e Recursos Humanos, Heraclito Amancio Pereira Junior.

O objetivo para a formulação e implantação de uma nova Política de Gestão e Recursos Humanos é fortalecer a administração pública e valorizar o servidor por meio da reestruturação de carreiras, da seleção e capacitação, aumentando a produtividade do trabalho do servidor, desenvolvendo uma cultura empreendedora e criativa no âmbito do serviço público.

“A visão da administração pública não está somente na remuneração. O foco está também no clima organizacional, na capacitação, no horizonte que o servidor pode ter para sua evolução salarial uma vez que o investimento feito nele mesmo será recompensado”, completa o Heraclito.

Atualmente, o Governo do Estado conta com mais de 87 mil servidores, sendo 56,5 mil ativos e 30,6 inativos. Até outubro de 2011, mais de 16.600 servidores foram capacitados pela Escola de Serviço Público do Espírito Santo (Esesp), dentre os programas principais de capacitação como o Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG) e o Empreend-ES (primeiro programa de empreendedorismo criado por uma escola de governo).



O secretário de Gestão e Recursos Humanos, Heraclito Amancio Pereira Junior

Política de Gestão de Pessoas

Buscando uma melhoria organizacional, a Secretaria de Estado de Gestão e Recursos Humanos (Seger) teve a sua estrutura organizacional básica alterada com a inclusão da nova Gerência de Carreiras e Desenvolvimento Humano do Servidor, que está vinculado a subsecretaria de Inovação na Gestão e Desenvolvimento de Pessoas.



Equipe do GECADS reunida

O principal projeto da gerência é a formulação e implantação da Política de Gestão de Pessoas do Governo do Espírito Santo. O projeto, que prevê reformular a Política de Gestão de Pessoas, adequando o Modelo de Gestão por Competências à reestruturação das carreiras e remuneração no Poder Executivo do Governo do Espírito Santo.

A gerência de Carreiras e Desenvolvimento do Servidor está estruturada com três eixos estratégicos de atuação: O eixo de cargos, carreiras e remuneração; o eixo de qualidade de vida no trabalho e saúde ocupacional; e o eixo de gestão do conhecimento.

Como principal produto, o projeto prevê dentro dos três eixos, diretrizes gerais para as funções de planejamento de recursos humanos; seleção e admissão de pessoal; gestão de desempenho; desenvolvimento de pessoas, carreira e reconhecimento e também qualidade de vida no trabalho e saúde ocupacional.

“Na primeira fase do trabalho, estamos com um projeto piloto com a Secretaria de Estado da Saúde e de Gestão e Recursos Humanos, onde está sendo feito um diagnóstico da realidade atual das carreiras, identificando as principais possibilidades de melhoria”, disse o gerente de Carreiras e Desenvolvimento Humano do Servidor, Charles Dias de Almeida.

A primeira fase do projeto estruturante do Governo é realizada pela de Carreiras e Desenvolvimento Humano do Servidor da Seger, com o apoio da Fundação Instituto de Administração (FIA), sob a supervisão do professor, Joel de Souza Dutra, que vem auxiliando no estudo das carreiras do Poder executivo.

“O objetivo principal dessa reformulação da política é reconhecer e valorizar os servidores, para que o Estado possa ter servidores mais comprometidos com a sua atuação, resultando na melhoria da prestação de serviços para a sociedade”, explicou Charles.

Um dos programas dentro da formulação da Política de Gestão de Pessoas é o Qualivida – Programa de Qualidade de Vida no Trabalho. O projeto visa propiciar um ambiente de trabalho saudável, com a implantação de orientações voltadas à qualidade de vida no trabalho dos servidores da Administração Pública Estadual. Dessa forma o Qualivida contribuirá para a melhoria dos serviços ao cidadão, e contemplará também o projeto de preparação para a aposentadoria. O Qualivida está previsto para ser implantado em 2012.

Café reúne Governo do Estado e liderança Sindical

Outro foco destaque desta gestão é o aperfeiçoamento das interlocuções entre o Governo do Estado do Espírito Santo e as representações dos servidores. A Secretaria de Estado de Gestão e Recursos Humanos (Seger) tem realizado reuniões constantes, com o objetivo de abrir ao diálogo permanente com as categorias.

Uma das atividades realizadas para o estreitamento dessas relações foi o primeiro Café Sindical, que reuniu servidores da Seger e representantes do Sindicato dos Servidores Públicos do Estado (Sindipúblicos).

Conforme esclarece o secretário de Estado de Gestão e Recursos Humanos, Heraclito Amancio Pereira Junior, o Café Sindical é um novo canal de comunicação frequente entre os sindicatos e a Seger, independente dos debates do dia a dia. “Essa é uma boa oportunidade para podermos nos conhecer mais e melhor, saber o papel que cada um exerce”, explica o secretário.

“O desafio da Seger é tentar transformar a administração em algo menos burocrático. Trabalhamos com a gestão de pessoas, em que a finalidade é fazer com que o servidor venha de casa satisfeito, com vontade de trabalhar para atingir nosso objetivo final que é servir bem o cidadão”, completou o secretário.

Para o presidente do Sindipúblicos, Gerson de Jesus, “esse é foi um momento marcante, uma nova fórmula de diálogo, onde temos a oportunidade de identificar os nossos colegas de trabalho, que são responsáveis pelas nossas vidas funcionais. Nós sabemos das responsabilidades que possuímos em realizar serviços públicos de qualidade para os cidadãos”.



GOIÁS

Goiás aposta na meritocracia

É o primeiro Estado brasileiro a ter todos os cargos gerenciais da administração direta, autárquica e fundacional ocupados através de processo de seleção por mérito

SMI / SEGPLAN ■

O Governo de Goiás definiu um dos seus eixos estratégicos estabelecidos no Plano de Governo 2011-2014: Estruturação de uma nova administração pública. Para o desenvolvimento de projetos e ações neste sentido, a Secretaria de Gestão e Planejamento (SEGPLAN) concebeu o Novo Modelo de Gestão Pública, constituído por um conjunto de projetos integrados que visam aumentar a eficiência, a eficácia e a efetividade dos serviços prestados pela administração pública, tendo como

fundamento o foco no cidadão e em resultados.

Um dos projetos integrantes do Novo Modelo de Gestão é o Sistema de Meritocracia, que consiste em selecionar para totalidade dos cargos gerenciais do Poder Executivo Estadual, por processo de capacitação e mérito, servidores públicos adequados ao perfil exigido pela nova dinâmica da gestão pública em Goiás.



Trata-se de uma iniciativa que visa a profissionalização do serviço público, com o aumento da produtividade e reflexo na melhoria dos serviços e atendimentos prestados a população, além do reconhecimento e valorização do servidor público, sem ingerência política em funções estratégicas. A seleção por capacitação e mérito no Estado de Goiás foi institucionalizada pelo Decreto nº 7.291, de 11 de abril de 2011.

A implantação da meritocracia aconteceu em três etapas: a primeira considerada piloto, selecionou 16 gerentes e 75 técnicos de projetos estruturantes para a Secretaria de Gestão e Planejamento; a segunda, nomeou 223 gerentes que corresponde a 40% do total de cargos e a terceira, em fase de finalização, completará os 790 cargos gerenciais da administração pública direta, autárquica e fundacional do Estado de Goiás. A expectativa é que os gerentes da terceira etapa estejam nomeados até 30 de novembro.

A Reforma Administrativa realizada segundo as diretrizes da Agenda Estratégica Governamental viabilizou a definição das gerências a serem ocupadas nos primeiros processos de seleção por meio dos respectivos Decretos de estruturação dos órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional.

A seleção por capacitação e mérito objetiva preencher os quadros gerenciais do Poder Executivo Estadual com profissionais orientados para resultados, com iniciativa, proatividade, resiliência e maturidade relacional, vivência na gestão e no desenvolvimento de projetos, contribuindo assim para um maior dinamismo e resultados mais efetivos do setor público em Goiás. O processo seletivo é composto por três fases: análise curricular abrangendo formação acadêmica e experiência profissional, prova objetiva e entrevista profissional com

critérios técnicos e psicológicos.

Todos os gerentes aprovados pela meritocracia passarão por avaliação de desempenho individual durante o exercício das funções.

Os Processos Seletivos

A primeira seleção foi uma experiência-piloto na Segplan realizada em janeiro/11 que contemplaram algumas gerências de cada unidade básica que compõe a estrutura organizacional da Secretaria para ser preenchida com a Meritocracia. O número de inscrição atingiu 2,3 mil servidores efetivos.

O segundo processo de seleção por capacitação e mérito aconteceu em abril/11 e aprovou 223 gerentes que corresponderam a 40% do total de cargos. Na ocasião foram inscritos 2,7 mil servidores.

A terceira seleção contemplará os 60% restantes do quantitativo total de cargos em comissão de gerentes. O certame teve início em setembro e será finalizado em 30 de novembro de 2011. Foram inscritos três mil candidatos que concorreram a 551 vagas em 39 órgãos e entidades. O diferencial neste processo em relação aos outros é a possibilidade de participação dos servidores comissionados.

As oportunidades oferecidas para o servidor, além da gratificação, são de desenvolvimento profissional em áreas estratégicas do serviço público, realização profissional e inserção no contexto de um trabalho planejado com importância histórica no desenvolvimento do Estado. Todos os aprovados nos três processos de meritocracia são avaliados através de sistemática de avaliação de desempenho individual durante o exercício das funções.

Etapas para Implementação da Meritocracia

- Publicação do edital com todas as diretrizes e regras que irão reger o certame, a descrição e requisitos dos cargos e os respectivos perfis necessários para preenchimento dos mesmos;
- Inscrição dos candidatos por meio de formulário on-line, com informações sobre a formação acadêmica e técnica e as experiências profissionais;
- Publicação das inscrições deferidas e divulgação dos locais da prova;
- Realização da prova objetiva com questões de língua portuguesa, noções gerenciais, administração pública e informações sobre o Estado de Goiás;
- Divulgação do resultado com a somatória das notas da

avaliação curricular e da prova, e convocação dos três primeiros colocados para entrevista;

- Realização da entrevista técnica e psicológica, com equipe composta de psicólogas, integrantes da Segplan e dos órgãos e entidades autárquicas e fundacional;
- Análise da documentação entregue pelos candidatos conforme informado na ficha de inscrição e consolidação das notas;
- Divulgação do resultado final e nomeação dos aprovados;
- Realização de avaliação de desempenho dos gerentes no exercício das funções do cargo.

INOVAÇÃO É O DESAFIO DA GESTÃO PÚBLICA

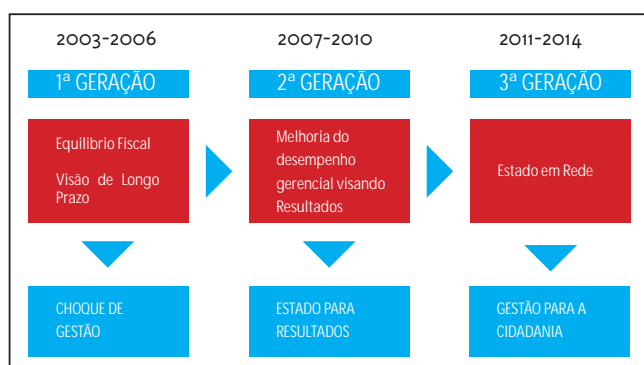
*Renata Vilhena ■

O governo de Minas Gerais (2011-2014) tem como mote a “Gestão para Cidadania”. Ao iniciar a terceira geração do Choque de Gestão no estado instituiu redes transversais e intersetoriais, que estimulam a inovação em gestão pública e a participação da sociedade civil organizada.

A figura abaixo resume as etapas do Choque de Gestão do governo de Minas Gerais desde o início do processo, em 2003, até o início do atual governo, em 2011.

A fim de dar suporte a essa nova forma de gestão, a estrutura do governo foi reformulada dando origem, dentre outras áreas, ao Núcleo Central de Inovação e Modernização

Figura 1 - evolução da Gestão no governo de Minas Gerais



Fonte: SEPLAG [2011]

Institucional – NCIM, vinculado à Subsecretaria de Gestão da Estratégia Governamental - SUGES da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão - SEPLAG, cujo principal desafio é o desenvolvimento do projeto de inovação no estado de Minas Gerais.

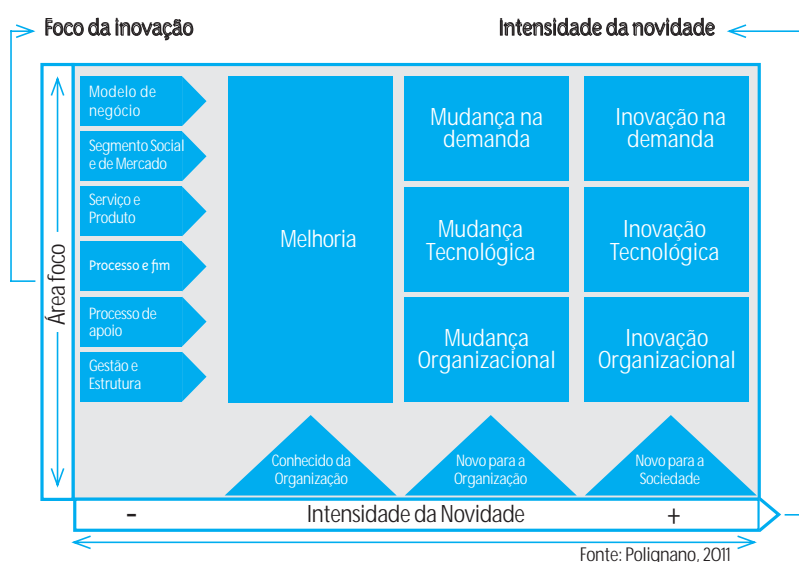
O projeto contempla desde os conceitos e diretrizes da inovação governamental, passando pelo processo de seleção e destinação de projetos inovadores por meio de um roteador da inovação, até implementação dos mesmos nos respectivos habitats inovativos.

O conceito de inovação na gestão pública é aplicável para as organizações que integram a administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais e não contempla a inovação tecnológica com foco no ambiente privado

empresarial, realizada e conduzida pelo Governo de Minas por meio da SECTES. Logo: Inovação na Administração Pública do Estado de Minas Gerais é o desenvolvimento de iniciativas, alinhadas à estratégia governamental, que agregam valor público às atividades de órgãos, autarquias e fundações do Poder Executivo estadual.

No contexto governamental, a inovação constitui ferramenta importante para maximizar o desempenho organizacional do Estado e mantê-lo atualizado com práticas criativas de gestão, otimizando recursos para beneficiar a sociedade. Assim, a definição de uma metodologia clara e abrangente que descreva os parâmetros de inovação e modelo de trabalho com os seus diversos atores possibilita a implantação da inovação governamental. Tal instrumento visa (i) fomentar e concentrar ideias inovadoras ou replicáveis na organização, (ii) estruturar essas ideias na forma de pré-projetos; (iii) validar a consistência dos pré-projetos; (iv) transformar os pré-projetos em propostas de projetos que, à luz dos critérios de inovação, são (v) priorizados e (vi) direcionados, na forma de projetos, para habitats de inovação que deem o devido suporte, desenvolvimento e resposta à sociedade. A Figura 2 ilustra as possibilidades e graus de inovação:

Figura 2 - Eixos de Inovação no Governo do Estado de Minas Gerais



Fonte: Polignano, 2011

O eixo vertical – Área Foco – diz respeito às variáveis que podem ser alteradas e combinadas para gerar a inovação. Assim, a inovação pode enfatizar os modelos de negócios apresentados no Quadro 1:

Quadro 1

Áreas foco da Inovação no Governo de Minas

Modelo de Negócios	Mudança na forma de remunerar a prestação de serviço público
Segmento Social e de Mercado	Foco no destinatário dos serviços prestados
Processo Fim	Alterações com o objetivo de gerar ganhos relativos à produtividade, redução de custos e incremento na qualidade da prestação do serviço à sociedade
Processo de Apoio	Alterações em processos administrativos, recursos humanos e financeiros que resultem em ganhos organizacionais
Gestão e Estrutura	Mudanças nas relações hierárquicas, na legislação, nos sistemas de comunicação, dentre outros

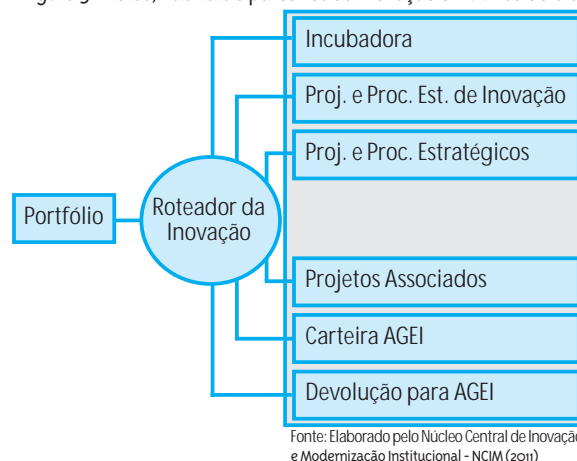
fonte: adaptado de Polignano, 2011

A inovação admite graus diversos de intensidade, ou seja, abrange desde adaptações inspiradas em outras organizações até adoção de práticas, métodos e processos totalmente novos, conforme explicitado no eixo horizontal – Intensidade da Novidade. Dessa forma, a inovação pode ser uma melhoria ou novidade para a organização, obtida por meio de benchmark ou uma prática completamente inovadora para a sociedade.

A metodologia sugere para o caso do governo de Minas Gerais iniciar o processo atuando em três áreas-focos: modelo de negócios, serviços e produtos e processo fim. Essa escolha varia de acordo com a estratégia governamental e as propostas de projetos que estejam em uma dessas três áreas serão destinadas aos habitats de inovação, por meio do roteador da inovação e partir da Avaliação Prévia de Projetos realizada pela Superintendente Central de Coordenação Geral, vinculada a Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Qualidade do Gasto, da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão – SEPLAG.

O principal objetivo do roteador da inovação é selecionar a rota mais apropriada para encaminhar os projetos recebidos, ou seja, escolher o melhor caminho disponível para um determinado destino (habitats de inovação). São considerados habitats de inovação: Projetos e Processos Estratégicos, Incubadora de Projetos Inovadores e Projetos Associados. Para que esses habitats desenvolvam os projetos de inovação são necessários recursos que, por sua vez podem ser garantidos no PPAG ou por meio de fonte de financiamento externas, como Banco Mundial e BNDES, viabilizadas pela Superintendente Central de Coordenação Geral. A figura 3 apresenta o roteador, bem como os habitats e parceiros de forma ilustrativa.

Figura 3 - Rotas, habitats e parceiros da inovação em Minas Gerais



O habitat “Incubadora” foi criado para dar estrutura adequada às propostas de projetos inovadores que necessitam de estudos detalhados e/ou testes antes de seu desenvolvimento. Os demais habitats possuem sua própria metodologia de desenvolvimento e acompanhamento de projetos, realizados pelas AGEI de cada Secretaria e equipe GERAES da SUGES - SEPLAG.

A Incubadora de Projetos Inovadores é o habitat onde propostas de projetos inovadores encontram estrutura adequada para realização de estudos detalhados visando principalmente (i) avaliar a viabilidade técnica e orçamentária de propostas de Projeto Incubável e (ii) minimizar os riscos de implementação e maximizar os resultados dos projetos viáveis. Projeto Incubável é uma proposta de projeto inovador com (i) alta transversalidade, (ii) custo elevado de implantação e (iii) novas competências.

A Incubadora de Projetos contempla em seu processo as fases de seleção, pré-incubação, incubação e pós-incubação. Os resultados esperados incluem desde a correta implementação de uma política de inovação, passando pelo desenvolvimento de projetos inovadores que promovam a redução de custos e melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade, além da formação de uma cultura inovadora tornando Minas Gerais referência como o estado mais inovador em gestão pública na federação brasileira.

A implementação de um sistema de inovação na gestão pública é desafiadora em função da novidade do tema e da necessidade de mudança cultural para o alcance dos resultados. Dessa forma, fica como desafio futuro o posicionamento do estado como agente completo de inovação. Assim, a Inovação na Administração Pública do Estado de Minas Gerais nasce com a missão de gerar valor público, com vistas ao alcance de resultados, legítimos e eficientes, que efetivamente atendam às demandas sociais. Numa perspectiva abrangente e realista, o Estado de Minas aspira a ser reconhecido como o mais inovador do país, com o maior número de projetos inovadores implementados em todas as áreas de atuação.

ⁱ SECTES – SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR - ⁱⁱ PPAG – PLANO PLURIANUAL DE AÇÃO GOVERNAMENTAL - ⁱⁱⁱ BNDES – BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO - ^{iv} AGEI – ASSESSORIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA E INOVAÇÃO - ^v GERAES – NÚCLEO CENTRAL DE GESTÃO ESTRATÉGICA DE PROJETOS E DO DESEMPENHO INSTITUCIONAL

RESPEITOSO
EFICIENTE
INCLUSIVO
DEMOCRÁTICO
TRANSPARENTE
PARTICIPATIVO
RÁPIDO
INSPIRADOR

FAÇA MELHOR COM A SAP

A SAP AJUDA O SETOR PÚBLICO
A ATENDER O CIDADÃO AINDA MELHOR.



Inovação. Conformidade. Eficiência.
Sustentabilidade. A SAP tem apenas
um objetivo: que toda organização
governamental atenda o cidadão
ainda melhor.

Nossas soluções foram desenhadas
para isso. Nossa empresa gira em torno
disso. Então faça mais com menos. Faça
mais inteligente. Faça melhor com a SAP.

Descubra o que a SAP pode fazer pela sua
organização em www.sap.com/governo.





PARÁ

Governo do Pará oferece atendimento integrado de serviços

Programa Estação Cidadania agiliza e melhora atendimento ao cidadão



Estação Cidadania atende a população de Belém

ASCOM / SEAD ■

Com o objetivo de simplificar a vida do cidadão oferecendo diversos serviços num só local com qualidade, rapidez, eficiência e conforto o Governo do Estado do Pará disponibiliza o programa Estação Cidadania, um espaço de atendimento integrado que oferece um conjunto de serviços gratuitos de utilidade pública, como emissões de documentos, realização de cursos, acesso à internet, dentre outros. A Estação Cidadania é gerenciada pela Secretaria de Estado de Administração do Pará (SEAD).

No espaço funcionam postos da Polícia Civil, Delegacia Regional do Trabalho (DRT), Tribunal Regional Eleitoral (TRE), Defensoria Pública, Banco do Estado do Pará (Banpará) e Procon. Dessa forma, o cidadão obtém, em um único lugar, documentos essenciais como carteiras de identidade, carteiras de Trabalho, Título de Eleitor e cadastro no Sistema Nacional de Empregos (Sisne). A Estação abriga ainda capacitação básica em informática, através de cursos e oficinas, por meio da instalação de infocentros.



Rapidez em serviços como a retirada de 2ª via da carteira de identidade

Em média são realizados 12 mil atendimentos por mês nas duas unidades, Jurunas e Guamá, da Estação Cidadania, localizadas estrategicamente, nos bairros mais carentes de Belém. De acordo com o coordenador da Estação Cidadania do Jurunas, Alexandre de Jesus, antes da implantação dos centros de atendimento é feito um levantamento das principais necessidades da população local. “Se faz um estudo do que é necessário levar, observando o que a comunidade necessita e com isso podemos fazer uma formatação adaptada a cada realidade”, explicou Alexandre.

Em menos de meia hora a dona de casa, Cláudia Araújo, 32 anos, saiu da Estação Cidadania do bairro do Jurunas com a segunda via da Carteira de Identidade. Satisfeita com a comodidade, agilidade e qualidade dos serviços prestados, Cláudia elogiou o trabalho da Estação. “Antes era muito complicado o acesso devido à distância, mas com a chegada da estação essa realidade mudou muito. É muito bom poder contar com um programa que atende as nossas necessidades de forma rápida e com qualidade”, garantiu a dona de casa.



População aguarda o atendimento na Estação Cidadania

O programa também conta com o Portal Cidadania através do qual a população tem acesso online aos serviços que se propõem a simplificar a vida do cidadão, com mais conforto e praticidade. Através do site www.estacaocidadania.pa.gov.br, o público também poderá agendar atendimento em todos os serviços oferecidos nas unidades.

“É uma satisfação imensa poder disponibilizar para população os serviços da Estação Cidadania, pois sabemos que este programa é de grande valia para a população que merece e muito esse tipo de serviço, que possibilita efetivamente com que o cidadão obtenha, num único espaço, acesso à cidadania”, concluiu a secretária de Estado de Administração, Alice Viana.



Servidores em assistem aula do curso de informática



PARAÍBA

Projeto itinerante leva cursos para repartições no interior do estado

Escola qualifica servidores e torna o funcionamento da máquina pública mais eficaz

ASCOM / SAD ■

A qualidade do atendimento no serviço público ganha cada vez mais espaço em reuniões para gestão de pessoal. Atender bem, com agilidade e eficiência, passou a ser um pré-requisito para um serviço de qualidade.

Na Paraíba, o empenho por um atendimento de qualidade começou há exatamente 45 anos, com a criação de uma escola preocupada com a qualificação profissional dos servidores públicos estaduais. A Escola de Serviço Público da Paraíba

(Espesp), ligada à Secretaria da Administração, oferece cursos de curta duração para todos os cerca de 110 mil servidores do Estado, sem nenhum custo para o servidor. “Investir na qualificação profissional dos servidores é um retorno garantido no funcionamento da máquina pública e na relação entre Estado e funcionário”, afirmou a secretária da Administração da Paraíba, Livânia Farias.

O calendário dos cursos é definido através de reuniões com



INVESTIR NA QUALIFICAÇÃO
PROFISSIONAL DOS SERVIDORES
É UM RETORNO GARANTIDO NO
FUNCIONAMENTO DA MÁQUINA
PÚBLICA E NA RELAÇÃO ENTRE
ESTADO E FUNCIONÁRIO

LIVÂNIA FARIAS



diretores de Recursos Humanos de todos os órgãos da da Administração direta ou indireta. Os profissionais discutem a demanda e então escolhem os próximos cursos que serão oferecidos pela Espep.

Em 2011, de janeiro a agosto, a Escola, certificada pelo MEC, realizou 205 cursos em diversas áreas de conhecimento, como Educação, Direito, Saúde e Políticas Públicas, além de cursos interdisciplinares. “Estamos preocupados com a melhoria dos serviços prestados à sociedade. A nossa missão é procurar alcançar o máximo de eficiência e de eficácia na excelência do atendimento ao servidor no que se refere à qualificação”, destacou o superintendente da Escola, André Felisberto.

Servidora estadual, há 25 anos, Jesualda afirma que neste período viu mudanças na forma de atender à população. “Surgiram novas ferramentas, a máquina de escrever foi substituída pelo computador. Diante das novas ferramentas de trabalho surge a necessidade de adaptação e de buscar novos conhecimentos. Algumas cobranças típicas do setor privado já são aplicadas no setor público, o que exige mais eficiência e conhecimento”. Jesualda já participou de dois cursos na Espep, nas áreas de informática, financeira e técnico de departamento pessoal. “A participação nesses cursos me provocou um maior interesse na área de RH e me estimulou a voltar a estudar. Hoje estou fazendo faculdade de Gestão de Recursos Humanos”, contou a servidora.

A inclusão de pessoas com deficiência também é outro campo de



A assessora de Gabinete, Jesualda Apolenário

trabalho dentro da qualificação da mão de obra. “Atualmente também estamos preocupados com a inclusão de pessoas com deficiência. A estrutura física da Espep está toda adaptada com equipamentos, como telefones públicos para deficientes audiovisuais. Esta preocupação também está presente no momento de definir o calendário dos cursos, que inclui o curso de braille”, concluiu o superintendente André Felisberto.

Interiorização

A sede da Espep fica em João Pessoa, mas por determinação do governador Ricardo Coutinho (PSB) foi colocado em prática o projeto “Espep Itinerante”. O objetivo é visitar as cidades do interior do Estado que tenham repartições públicas estaduais levando cursos de qualificação para servidores do município-sede e circunvizinhos. O projeto começou em agosto deste ano, no município de Sapé, e já capacitou 519 servidores. A Escola oferece professores, material didático, tecnologia de apoio, equipe técnica, certificação e alimentação.

Outro projeto desenvolvido pela Escola é o “Espep Imersão”, onde um professor oferece treinamento no próprio local de trabalho, repassando conhecimentos práticos e técnicos com o objetivo de aprimorar o funcionamento do setor, seja de um órgão da administração direta ou indireta.

Uma boa qualificação gera qualidade no atendimento, e isto nunca foi tão valorizado como hoje, tempo em que uma pessoa pode repercutir a sua voz com muito mais força e potência através das mídias sociais. Procuramos então que esta voz seja positiva. Um bom atendimento gera satisfação, e é capaz de modernizar a máquina pública gerando eficiência e eficácia no funcionamento.



**Empréstimo Consignado MB.
Transformando desafios
em oportunidades.**

Tenha um parceiro de confiança para
as conquistas e os bons negócios.

Com o Empréstimo Consignado
Mercantil do Brasil você realiza
os seus planos de maneira
prática, fácil e segura.

**Empréstimo Consignado
Mercantil do Brasil
Patrocinador Oficial do CONSAD.**

A gente tem o
Mercantil do Brasil
que você precisa.

**MERCANTIL
DO BRASIL**
Compromisso com você.

0800 704 0286 | mercantildobrasil.com.br



PERNAMBUCO

PERNAMBUCO ADOTA GESTÃO POR DESEMPENHO

Programa de avaliação será implantado em todo o estado a partir de 2012

ASCOM / SAD ■

O Governo de Pernambuco adotará uma ferramenta que auxiliará os gestores estaduais no acompanhamento das atividades realizadas pelos servidores públicos. Trata-se do Programa de Avaliação de Desempenho que trará mobilidade e dinamicidade aos Planos de Cargos Carreiras e Vencimentos (PCCV's) dos servidores pernambucanos, um requisito necessário e suficiente para a realização das progressões horizontal (passagem entre as faixas salariais) e vertical (passagem entre as classes).

A avaliação foi idealizada baseando-se no Modelo Integrado de Gestão e com foco nos principais objetivos do Governo como racionalização dos recursos, ampliação do desempenho geral do Governo e qualidade dos serviços oferecidos. Os primeiros envolvidos serão os servidores da Secretaria de Administração através do projeto-piloto, seguidos dos médicos (regidos pela Lei Complementar nº 175/2011) e dos servidores dos Grupos Ocupacionais Gestão Pública/ Apoio Fazendário/ Autarquia ou Fundacional (regidos pelas LC nº 135/2008 e 136/2008). A partir de janeiro de 2012 será estabelecido o modelo de formulário de avaliação que deverá ser aplicado em todo o Estado.

Fará parte da avaliação de desempenho um plano de metas, que será definido por cada secretaria e respectivas vinculadas. Serão necessários treinamentos e preparação dos líderes de cada órgão, para estabelecerem essas metas junto às suas equipes, assim como acompanhar o resultado de cada uma delas. O servidor terá orientação sobre o seu desempenho e com os pontos de melhoria identificados, passa a trabalhar com o foco de desenvolvê-los e melhorar sua atuação.

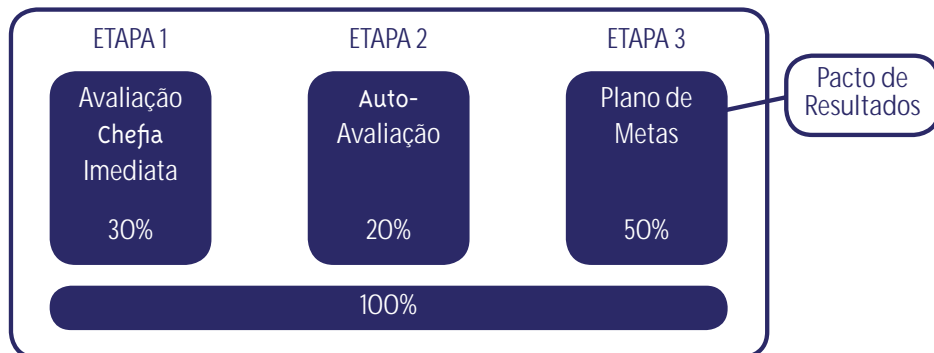
O programa permitirá traçar planos de ação para desenvolver os pontos de melhoria encontrados e mapear os resultados conquistados para a definição de propostas futuras, mas o maior beneficiado com esse programa será o servidor público.

Como será feita a avaliação

Cada servidor participará da avaliação que acontecerá em três etapas: chefia imediata, auto-avaliação e cumprimento de Plano de Metas. Será feita a média ponderada das pontuações obtidas nas três perspectivas de avaliação, considerando pesos diferentes para cada etapa, sendo: 30% pela chefia imediata; 20% para a auto-avaliação do servidor e 50% para alcance de metas. O cálculo e a divulgação da pontuação final serão feitos pelas áreas de Recursos Humanos dos órgãos, junto com as suas respectivas Comissões de Avaliação de Desempenho. A divulgação será publicada no Diário Oficial do Estado informando os conceitos de "apto" ou "inapto".

Serão adotados nos formulários de avaliação 12 critérios direcionados aos servidores que exercem cargo de liderança e aqueles que não exercem serão avaliados por oito critérios. Para os servidores que não ocupam cargos de liderança os itens de avaliação são responsabilidade e compromisso; planejamento e organização; comunicação e articulação; compartilhamento de informações e conhecimentos; trabalho em equipe; capacidade de análise; foco em resultados; pró-atividade e iniciativa.

ETAPAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO



Para o secretário de Administração Ricardo Dantas, o aperfeiçoamento do programa depende da contribuição eficaz, assertiva e do comprometimento verdadeiro dos avaliados e avaliadores. "O empenho e o comprometimento dos envolvidos com o desenvolvimento e a melhoria das atividades são fatores indispensáveis para o sucesso do Programa de Avaliação de Desempenho", finaliza.

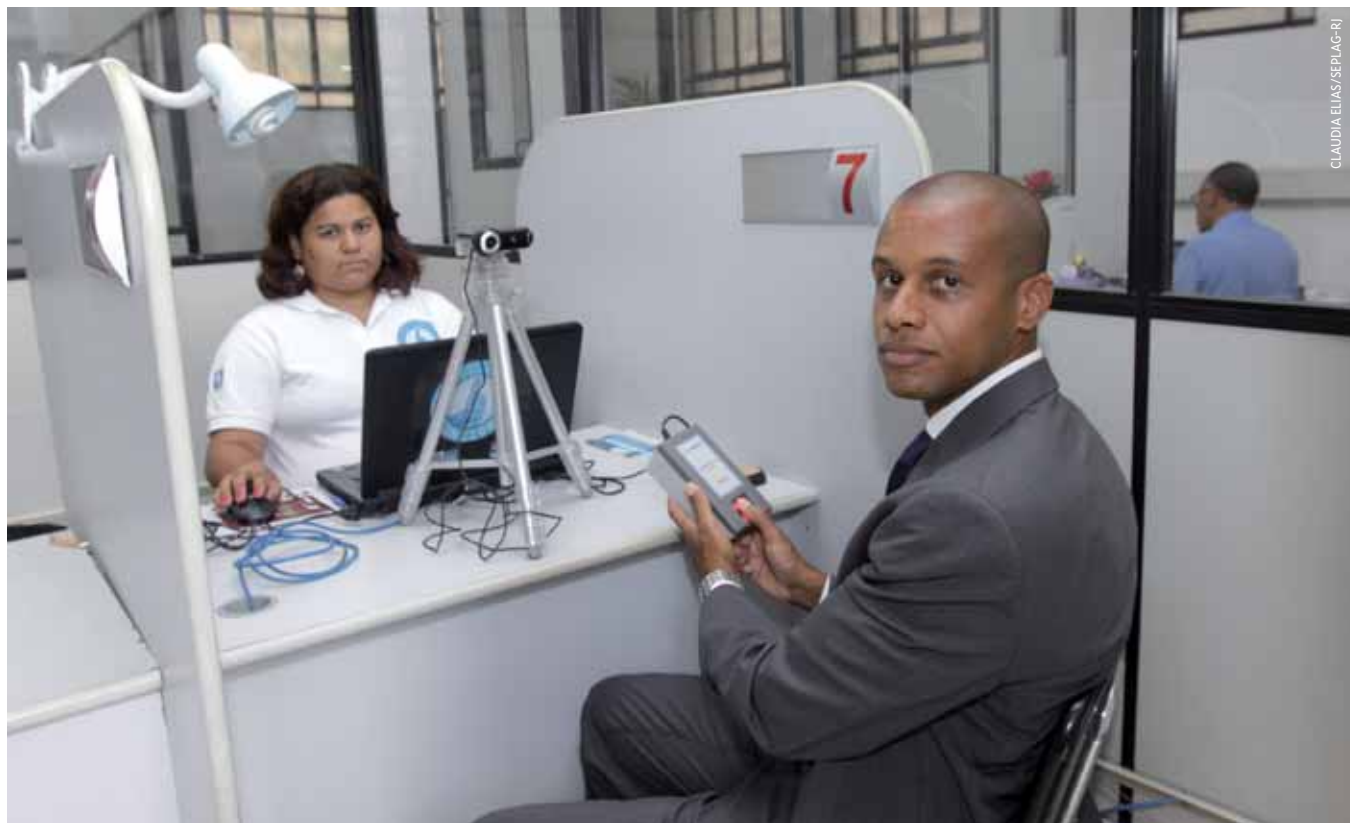


RIO DE
JANEIRO

Estado integra processos de RH para melhoria da gestão

Seplag realiza integração de quatro projetos em vigor: SIGRH-RJ, Identidade Funcional, Mapeamento de Processos e Conformidade de Folha

ROBERTA MACHADO VIEIRA (SEPLAG/RJ) ■



CLAUDIA ELIAS/SEPLAG-RJ

O coordenador do projeto Identidade Funcional, Alexon Fernandes, mostrando como é feita a identificação biométrica

A Secretaria de Planejamento e Gestão do Estado do Rio de Janeiro (Seplag) iniciou a integração da gestão dos projetos de Recursos Humanos. O objetivo é implantar uma metodologia integrada nos quatro projetos de RH que estão em vigor na Seplag: Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos – SIGRH-RJ, Identidade Funcional, Mapeamento de Processos e Conformidade de Folha. A Seplag contratou a consultoria PwC para implantar a metodologia de processo integrado e de gestão de dependência entre projetos.

Atualmente, a consultoria já está preparando a transferência de conhecimento para cerca de 50 servidores da Seplag. O treinamento de funcionários envolvidos nos processos de folha de pagamento sobre os novos padrões que estão sendo estabelecidos pelo Estado teve início no dia 10 de outubro. Inicialmente estão sendo treinados servidores das cinco Secretarias onde já está implantado o SIGRH-RJ: Seplag, Casa Civil, Administração Penitenciária, Saúde e Defesa Civil.



Paulo Roberto Monção, subsecretário adjunto de Modernização da Gestão da Seplag

Segundo o subsecretário adjunto de Modernização da Gestão da Seplag, Paulo Roberto Monção, “o objetivo do Projeto Diagnóstico, Mapeamento e Proposição de Processos Relativos à Área de Gestão de Recursos Humanos do Governo do Estado do Rio de Janeiro é melhorar e padronizar os processos de trabalho dessa área para que todos os servidores do Estado tenham o mesmo tratamento”.

A principal vantagem dessa integração é garantir a utilização das melhores práticas de gestão de Recursos Humanos no Estado, a fim de que os processos fiquem mais automatizados, controlados e proporcionem uma melhor visão gerencial para os gestores. Segundo Edson Teramatsu, o Estado utilizava há anos o Sape, sistema voltado apenas para folha de pagamento. Como o sistema era exclusivo para a folha, o cadastro histórico era deficiente e o sistema ficava sujeito a erros, além de não permitir consultas gerenciais.

A fim de melhorar a base de dados, surgiram dois projetos paralelos ao Sape: Conformidade do Cadastro e da Folha de Pagamento e Identidade Funcional, que é o registro dos servidores estaduais por meio de identificação biométrica. Em maio de 2009, foi assinado o contrato com a empresa Techne para a implantação do SIGRH-RJ. Já operando em cinco órgãos da Administração Direta, o objetivo agora é implantar o sistema nos outros 20 órgãos até março de 2012. De



O secretário de Estado de Planejamento e Gestão, Sérgio Ruy Barbosa, no momento da entrega da carteira de Identidade Funcional

acordo com Teramatsu, o treinamento será iniciado em novembro.

Com relação à Identidade Funcional, o coordenador do projeto, Alexon Fernandes, disse que estão previstas duas integrações: nomeação com cadastramento biométrico e blindagem dos dados. Quando um servidor é nomeado, ele pode existir no sistema ou não e, nesse caso, será realizada a coleta dos dados digitais já no processo de nomeação. Hoje, já é possível saber se o servidor está cadastrado na base de dados.

A Seplag está fazendo um projeto piloto da nomeação biométrica, que será regulamentada até o fim do ano. Já a blindagem dos dados é possível a cada operação do sistema. Por exemplo, se um servidor vai entrar de férias, assim que o funcionário registrar essa informação no SIGRH-RJ ele terá que colocar a sua digital, a fim de não haver dúvidas de quem realizou essa operação. Hoje, a foto de cada pessoa já aparece no sistema.

De acordo com Teramatsu, antes o SIGRH-RJ usava a matrícula para reconhecer o servidor e hoje utiliza a sua identidade funcional. “Isso é fruto da própria integração”, afirmou. A Seplag está realizando o projeto piloto da nomeação de funcionários com cargo em comissão para depois fazer a nomeação dos servidores com cargo efetivo. A previsão é que a nomeação biométrica tenha início em novembro.

Além disso, também haverá a integração com o portal do servidor, que também será criado. A meta é incorporar a rotina de validação dos dados dos servidores, que hoje existe no site www.idfuncional.rj.gov.br, no portal.

Você quer conhecer 100% da sua folha de pagamento?

Ferramenta exclusiva da Ernst & Young Terco colabora na administração e controle da área de Recursos Humanos

As instituições governamentais frequentemente buscam adequar melhor seus procedimentos e aprimorar seus controles. A Ernst & Young Terco quer contribuir com o governo numa solução dirigida aos problemas com folha de pagamento.

Temos uma proposta que associa serviços especializados de consultoria a uma ferramenta única no mercado, capaz de analisar integralmente a folha de pagamentos de qualquer instituição. Essa solução permite analisar a coerência de dados e verificar o cumprimento das obrigações acessórias relativas à folha, além de promover uma varredura detalhada nos números de pessoal, apontando eventuais divergências e reduzindo a possibilidade de riscos trabalhistas e previdenciários.

E o mais importante: a ferramenta da Ernst & Young Terco, **ProaLabor**, é capaz de analisar 100% dos dados da sua folha de pagamento!

Os benefícios da implantação dessa solução são muitos, como a redução de custos e o adequado tratamento dos encargos sociais.

Entre em contato conosco para que possamos conhecer sua demanda e colaborar com a sua instituição:

+ 55 61 2104 0100 | flavia.silveira@br.ey.com | www.ey.com.br

Consultoria | Impostos | Transações Corporativas | Auditoria |
Governo | Serviços Financeiros

 **ERNST & YOUNG TERCO**
Quality In Everything We Do



A secretária Ana Luciola e os servidores no lançamento da Semana do Servidor



RORAIMA

Servidor público ganha semana de comemoração pelo seu dia

Atividades reuniram mais de 5 mil funcionários

ASCOM / SEGAD ■

A Secretaria de Gestão Estratégica e Administração – Segad, realizou a terceira edição da Semana do Servidor em Roraima. O evento que movimentou mais de cinco mil servidores resultou num sucesso de público e de aceitação por parte dos servidores.

A Semana do Servidor surgiu da idéia de que apenas um dia seria pouco para comemorar esta data tão importante para os servidores. “A Semana do Servidor é exemplo de uma gestão humanizada”, disse a titular da secretaria Ana Luciola Franco. “Quando criamos o programa Qualidade de Vida do Servidor iniciamos um processo de sempre pensar em oferecer o melhor ao servidor, e um dia apenas com sorteio de brindes, apesar de ser tradicional no estado, é muito pouco”, ressaltou a titular.

A partir dessa constatação, surgiu a idéia de se fazer uma semana de comemoração para a data, com programação incluindo diversos eventos e iniciando uma semana antes do dia 28 de outubro, dia em que se comemora o dia do Servidor. A Secretária Ana Luciola explicou que para promover um evento com esse tamanho foi necessário uma grande mobilização e recursos. “Todo o dinheiro gasto com as despesas e premiações vieram de patrocínio, uma vez que o Estado passa hoje por uma crise e não teríamos como fazer uma programação como essa sem dinheiro”, explicou.

A programação foi realizada com diversas atividades voltadas para o funcionalismo. Entre elas, diversos torneios, gincanas e



Abertura da Semana do Servidor

passeios, além de festa temática e a grande novidade desta edição da Semana é a realização do 1º Festival de Música do Servidor, que distribuiu R\$ 7 mil em premiação.

Durante o evento, o Centro de Tecnologia da Informação (CTI), órgão vinculado à Segad e responsável por toda política de informatização do Estado lançou o “Mi”, um software livre, no formato de chat, similar ao MSN. Por meio deste sistema será possível enviar mensagens instantâneas e troca de arquivos via intranet. “Todas as secretarias que estiverem ligadas pela intranet poderão se comunicar entre si por meio desse canal de comunicação”, explicou a diretora do CTI, Cleneide de Oliveira.

Para a secretária de Administração, Ana Lucíola Franco, o chat além de simbolizar o avanço da tecnologia na administração estadual vai proporcionar economia aos cofres públicos. “Com essa ferramenta criada por técnicos aqui de Roraima, poderemos reduzir os gastos com telefonia nas repartições públicas”, enfatiza.

Ainda segundo Ana Lucíola, a gestão estadual tem conquistado diversas vitórias para o servidor e os números refletem a melhoria. Conforme dados da Segad, desde 2007, 3.329 servidores efetivos foram convocados para integrar o quadro do Estado; 5.150 concursados conquistaram a estabilidade funcional; foram pagas 6.401 progressões funcionais, injetando na economia local mais de R\$ 50 milhões; a Escola de Governo capacitou mais 2.500 servidores com cursos nas mais variadas áreas; e o programa Habitacional do Servidor já entregou 312 unidades habitacionais e até o final deste ano mais 288 serão entregues.

A secretária da Promoção Humana e Desenvolvimento e primeira-dama, Shéridan de Anchieta, destacou a importância do servidor na administração pública. “Sem o trabalho do servidor, aquilo que nós gestores planejamos não aconteceria. São homens e mulheres que contribuem diariamente para o desenvolvimento de Roraima”, disse a primeira-dama.

Programação diversificada aumenta a participação dos servidores

A programação começou com um culto ecumênico no salão do Palácio Latife Salomão, onde funciona a sede da Segad, com a presença de cerca de 500 servidores e a participação da Orquestra Sinfônica da Polícia Militar, além da apresentação de grupos de dança. No mesmo dia, foi aberta a Gincana Solidária do Servidor.

Além da Gincana também aconteceu o concurso do mais belo servidor e da mais bela servidora; o I Festival de Música do Servidor, Passeio ciclístico pela cidade de Boa Vista, que além de fazer parte da programação ainda se tornou uma prova da gincana.

A Semana ainda teve outros eventos, como a realização dos torneios esportivos como o já tradicional campeonato de futebol society e vôlei de areia, além dos torneios de canastra e dominó.

“Todas essas atividades tem o objetivo de tentar agradar a todos os públicos, chegar mesmo junto aos servidores, já que essa data para o Governo do Estado é tão importante. A semana do servidor é uma forma de oferecer entretenimento e ainda reconhecimento pelo trabalho e a dedicação de milhares de pessoas que exercem com eficiência seu trabalho em cada canto do estado de Roraima”, disse a Secretária Ana Lucíola.

Dando sequência nas atividades da Semana do Servidor, foi realizada a Noite do Brega, uma festa temática com o objetivo arrecadar alimentos que serão doados a instituições de caridade. Foram arrecadados cerca de 1500 quilos de alimentos, doados exclusivamente pelos servidores estaduais.

Festival de Música descobre talentos entre os servidores

A descoberta de tantos talentos entre os servidores, provocou admiração no público presente ao I Festival de Música, que premiou as três melhores produções musicais dos servidores públicos de Roraima. Segundo o organizador, Bebeco Souto Maior, um dos objetivos do festival foi celebrar o Dia do Servidor promovendo uma interação artística e cultural entre eles. “O festival foi idealizado para o servidor. Queremos comemorar a data, promovendo uma interação maior entre eles e descobrindo novos talentos. Um evento lúdico, cultural e artístico”, disse Bebeco.

Segundo Bebeco, foram escolhidas apenas 10 músicas para serem apresentadas no dia do festival. “Diversificamos para não se tornar uma escolha tendenciosa. As categorias foram julgadas

pelos critérios letra, melodia e a harmonia”, explicou.

A Segad disponibilizou uma banda com cinco músicos profissionais locais. Guitarra, baixo, teclado, bateria e percussão auxiliando o servidor no momento dos ensaios e no dia da apresentação final. “O Festival de Música quer descobrir talentos e deixar os servidores mais acolhidos. Sempre realizamos esses tipos de ações e temos um bom retorno, porque vemos o interesse deles”, relatou a secretária Ana Luciola.

A premiação do festival foi em dinheiro. Para o primeiro lugar R\$ 4 mil; para o segundo R\$ 2 mil; e para o terceiro lugar R\$ 1 mil. “Nosso intuito foi mais o entretenimento do que a competição. Queremos descobrir os talentos dos servidores e poder dividir com todos. Não interessa o estilo musical, o que valia era participar”, finalizou Bebeco.

Festa do Servidor: Sorteios de carro, motos e brindes lotou a principal praça de Boa Vista

Na data em que se comemora o Dia do Servidor Público, uma grande festa foi realizada na Praça do Centro Cívico, com shows de artistas locais e sorteios de prêmios para os servidores. O evento realizado todos os anos pelo Governo do Estado, teve sorteio de um Clio zero quilômetro, 7 motos, 68 notebooks/netbooks, além de diversos brindes, entre TV's, geladeiras, bicicletas, micro-ondas e máquina de lavar. O show contou ainda com a Banda Remela de Gato e a participação do músico da terra, o cantor Joemir Guimarães, além da apresentação dos três vencedores do I Festival de Música do Servidor.



Secretária Ana Luciola e o mais belo e mais bela servidores

O papel dos servidores no estado e na sociedade também ganhou destaque na fala do governador José de Anchieta. “Parabenizo esse grupo seleto de pessoas que compõem o quadro de servidores públicos, pois são os responsáveis por essa engrenagem andar tão bem como está andando neste momento”, disse o governador.

Questionado sobre as razões que o funcionalismo estadual tem para comemorar, o governador destacou os ajustes salariais para evitar perda do poder aquisitivo dos servidores e o esforço para manter o pagamento em dia e evitar demissões.

Polícia Militar foi a grande vencedora da gincana do servidor

Com 399 pontos, a Polícia Militar ganhou a Gincana do Servidor, e o torneio de futebol, eventos organizados pela Segad em comemoração a Semana do Servidor. O segundo lugar ficou com a Secretaria de Educação que fez 340 pontos. A terceira equipe na colocação, foi a representante da Sesau que fez 284 pontos.

Além disso, foram arrecadados quase 5 mil livros e mais de 1,5 toneladas de alimentos na festa temática do brega. Os alimentos serão distribuídos para entidades carentes.

Segundo Clotilde Filgueiras, uma das organizadoras do evento, todas as atividades foram consideradas sucesso de participação. “Foi um evento marcante com a participação efetiva de todas as secretarias. Estamos muito satisfeitos com o desenvolvimento da semana que foi considerada um sucesso por todos os servidores”, disse.

Várias secretarias estaduais participaram da semana de eventos. “Trouxemos nossa família, teve alegria, amigos, comida, piscina, brinquedos, música boa. Foi um grande evento e nós servidores públicos merecemos esta comemoração”, disse Paula Silva, servidora da educação.

A secretária da Segad Ana Luciola Franco, afirmou que para ela, ocorreu dentro do esperado. “Nós nos esforçamos muito e trabalhamos com muito afinco, juntamente com todos os servidores envolvidos nas programações para fazermos uma grande festa para nossos servidores, que são afinal de contas, quem leva esse estado para frente. Todos estão de parabéns e vimos o quanto os funcionários públicos se sentiram felizes ao serem prestigiados com esta semana de programações”, afirmou.

CRÉDITO* CONSIGNADO COM VANTAGENS EXCLUSIVAS Para Aposentados e Pensionistas do INSS¹ e Servidores Públicos²

Você quer um banco eficiente, um banco ágil, um banco de confiança ou tudo isso junto?

Serviços que você quer com a segurança que você precisa. Você precisa de uma conta ou de soluções?

★ **Uma das melhores
taxas de juros²**

★ **Prazos² super facilitados**

★ **Sem consulta ao SPC/SERASA**

VANTAGENS EXCLUSIVAS PARA VOCÊ NO CARTÃO DE CRÉDITO³ CONSIGNADO:



**Sem anuidade e sem consulta
ao SPC / SERASA**



Compras do dia-a-dia em mais
de 1,7 milhão de estabelecimentos,
pagando com até 40 dias⁴ sem juros
ou parcelando⁵ de **3 a 12 vezes
sem juros.**



Pagamento de contas⁴: água, luz,
telefone, gás, aluguel e muitos
outros boletos ou faça **recarga de
celular** com até **40 dias⁶** para
pagar **sem juros**



0800 704 7405

ou procure um dos nossos Correspondentes

Banco Cruzeiro do Sul: mais que um Banco. O seu Banco.

★ **CRED**
★ **FÁCIL**
★ **SERVIDOR**
Você com valor.

 **Banco
Cruzeiro
do Sul**

(*) Crédito sujeito a aprovação. (1) Custo Efetivo Total (CET) de 2,34% a.m. 31,50% a.a. Até 60 meses para pagar. Contrato de acordo com o convênio estabelecido entre o Banco Cruzeiro do Sul e o INSS para consignação na renda mensal dos benefícios previdenciários. (2) O Custo Efetivo total (CET) da operação será informado previamente à contratação do empréstimo. (3) Para saber se o seu convênio dispõe deste produto, consulte a Central de Atendimento ao Cliente - 0800 704 7405. (4) Consulte as operadoras e concessionárias autorizadas para esse serviço diretamente na Central de Serviços - Cartão: 4004-5570 (Capitais e Regiões Metropolitanas) ou 0800 726 5570 (Demais localidades). (5) Conforme planos oferecidos pelo lojista. (6) Dependendo da data da transação.

Use o crédito
de forma
consciente



DIVULGAÇÃO

O diretor de Gestão de Materiais, Alexandre Tonini



SANTA
CATARINA

Santa Catarina investe em programas de aquisições de materiais

Portal de Compras e Sistema Integrado de Licitação garantem agilidade e transparência no processo

ASCOM / SEA ■

A Secretaria de Estado da Administração (SEA), através da Diretoria de Gestão de Materiais (DGMS) investe na economia, transparência e agilidade das suas aquisições de materiais, por meio do Portal de Compras e do Sistema Integrado de Licitação (LIC). O Portal de Compras é o ambiente web de compras do Governo de Santa Catarina, onde são disponibilizadas

informações pertinentes aos processos licitatórios, o acesso ao cadastro de fornecedores e a legislação referente às compras.

As requisições são realizadas através do LIC, um sistema informatizado que possibilita a realização das aquisições de materiais de forma integrada com os Sistemas de Cadastro

Central de Materiais, Cadastro Geral de Fornecedores, Gestão de Estoque, Portal de Compras e Tribunal de Contas de Santa Catarina (TCE/SC). No LIC pode-se acompanhar todo o procedimento da licitação: convite, tomada de preço, concorrência, pregão presencial e eletrônico.

Antes da publicação do edital de licitação o Sistema consulta o saldo orçamentário, e caso haja disponibilidade autoriza-se o bloqueio do recurso financeiro, para efetuação da compra. O LIC também controla o recebimento das propostas; acompanha a qualificação dos fornecedores participantes; registra as propostas, preços e homologação do processo; e autoriza o fornecimento do material. Segundo o diretor da DGMS, Alexandre Tonini, o LIC tem como diferencial: a padronização do processo licitatório, consistência de informações desde a requisição de materiais até a autorização de fornecimento e disponibilização de informações estatísticas e gerenciais.

O cadastro dos fornecedores é feito on-line através da página do Portal de Compras e os documentos necessários são enviados para DGMS via correio. “A facilidade do cadastramento dos fornecedores aumenta a competitividade e reduz o preço nas aquisições”, declara o secretário, Milton Martini. Nos últimos 12 meses foram realizados 654 pregões. A modalidade eletrônica movimentou R\$ 3.237.201,86 e a presencial R\$ 138.500.143,10. O aumento da competitividade gerou uma economia de 13% aos cofres públicos. No Portal de Compras existe um painel eletrônico, atualizado diariamente, para o acompanhamento do montante acumulado nos pregões.



Portal de Compras
Governo do Estado de Santa Catarina

Home | Editais | Acumulado | Legislação | Fornecedores | Ajuda

Todos os Órgãos Cadastrados neste Sistema

Segunda-feira, 31 de Outubro de 2011 - 11

PAINEL ECONÔMICO		PROCESSOS EM PUBLICAÇÃO		AVISOS	
Resultado dos últimos 12 meses		Órgão	Descrição do Objeto	Edição	Público
Pregão Presencial	89	11/00001	SJC AQUISIÇÃO DE COMBUSTÍVEL E	31/10/2011 17:00:00	
Pregão Eletrônico	2	11/00001	CSAC CONTRATAÇÃO DE 25.344 FVNT	31/10/2011 15:00:00	
Valor Estimado	160.804.146,79	11/00001	SJC AQUISIÇÃO DE COMBUSTÍVEL E	31/10/2011 15:00:00	
Valor Cotado	122.297.297,40	11/00001	SEA CONTRATAÇÃO DE EMPRESA ESPE	30/11/2011 13:00:00	
Valor Realizado	141.537.344,88	11/00001	APMS CONTRATAÇÃO DE EMPRESA PARA	30/11/2011 09:00:00	
Saldo por lançar	161.898.922,40	11/00001	SEMTRO CONTRATAÇÃO DE PREÇO NOVO: V	30/11/2011 14:00:00	
Economia	38.596.844,39	11/00001	SEMTRO FORNECIMENTO E INSTALAÇÃO D	25/10/2011 14:00:00	
		11/00001	SEA CONTRATAÇÃO DE EMPRESA ESPE	30/11/2011 13:00:00	
		11/00001	SEA	30/10/2011 16:00:00	

MOVIMENTO
Resultado dos últimos 12 meses
Montante acumulado

O Portal de Compras está conectado ao Sistema de Fiscalização Integrada de Gestão (e-Sfinge) do (TCE/SC). O LIC gera informações dos processos licitatórios de forma automática



Para Tonini, o cadastramento dos fornecedores aumenta a competitividade e reduz o preço nas aquisições

para o Sistema de auditorias das contas públicas. Tonini explica que a transparência acontece porque o cidadão acompanha o que o Estado compra e quanto paga por suas aquisições. “A integração de todo o sistema de materiais e financeiro dá uma segurança muito grande ao processo licitatório e uma garantia de pagamento ao fornecedor”, afirma.

O Sistema abrange 66 órgãos vinculados: 36 Secretarias de Desenvolvimento Regional (SDR), sete autarquias, seis fundações, quatro empresas dependentes do Tesouro do Estado e 13 secretarias setoriais.

Em agosto deste ano, o Governo do Estado economizou R\$ 1.471.000,00 em uma única aquisição de papel realizada através do pregão eletrônico. O preço estimado para a resma de papel era de R\$ 10,00 e ao final do pregão o valor ficou em R\$ 6,82. O diretor da DGMS ressalta que o pregão eletrônico amplia o número de fornecedores. “Conseguimos empresas de todo o Brasil, que podem dar o lance à distância e isso facilita muito”, enfatiza. Esse foi o primeiro grande pregão eletrônico do Portal de Compras e gerou uma economia de 31,82% aos cofres públicos.

O endereço do Portal de Compras é: www.portaldecompras.sc.gov.br, para mais informações enviar email para dgms@sea.sc.gov.br ou ligar para (48) 3221-8590/8591.



SERGIPE

Governo de Sergipe cria espaço de discussão interdisciplinar

Observatório contempla tecnologia, gestão pública, infraestrutura de dados e informações

ASCOM / SEPLAG ■

Atualmente a gestão pública em todos os setores da administração está inserida num cenário contemporâneo de desafios, fortemente marcado por fatores como: crescimento dos mecanismos de controle social que exigem maior transparência pública impulsionados pelo controle popular. São os impactos da revolução virtual, com a Web 2.0 e o fenômeno das redes sociais, que exigem o aperfeiçoamento da fiscalização pelos organismos centrais de controle e fiscalização, dentre outros.

Em Sergipe, as diretrizes do planejamento estratégico apontam para um modelo de gestão focado na integração de políticas públicas, pautado na modernização tecnológica e no redesenho da infraestrutura de dados e informações gerais sobre a realidade local. Cabe a Secretaria de Planejamento, Orçamento e Gestão (Seplag) o papel de investir na elaboração de estudos e pesquisas que subsidiem o desenvolvimento social e econômico do estado. Foi necessário apostar no fortalecimento do eixo de estudos e pesquisas, repensando a forma de coleta, armazenamento, análise e disseminação de informações, bem como a plataforma de comunicação com a sociedade e demais órgãos da administração pública.

Dentre as plataformas de comunicação com a sociedade e a estrutura de governo, nota-se um crescimento na instalação de observatórios temáticos dentro da administração pública. O observatório constitui-se numa estrutura que agrega pesquisadores e cientistas de várias áreas do conhecimento reunidos em torno de um objeto de pesquisa que pode ser geral

– a sociedade. O objetivo central do observatório é concentrar esforços e criar um ambiente interdisciplinar para, como o próprio termo denota, observar o comportamento do objeto em destaque.

O Observatório de Sergipe

O Observatório de Sergipe se constitui num espaço interdisciplinar que agrega quatro grandes áreas do conhecimento: Geografia, Economia, Estatística e Cartografia, realizando estudos e pesquisas capazes de subsidiar a elaboração de políticas públicas no estado, atrelado a estruturas de informação integradas, disseminando dados sobre a realidade do espaço geográfico e a sociedade sergipana.

A partir desse levantamento holístico o superintendente de Estudos e Pesquisas da Seplag - Sergipe, Walter Uchôa, enfatiza que “o Observatório passa a ter a responsabilidade de produzir informações qualitativas e quantitativas e disponibilizá-las através de mecanismos de consulta a bases de dados, realização de publicações periódicas, de conjuntura econômica, artigos técnicos, notas e matérias, mapas, cartogramas, e outros documentos e produtos que permitam a tomada de decisões”.

Todo esse esforço converge para a consolidação de uma estrutura integrada e transversal que auxilia o monitoramento e a avaliação dos programas de governo, na qual, os dados são compartilhados e mantidos pela rede estadual de planejamento e contar com o apoio das diversas esferas da administração pública e demais atores sociais como pesquisadores acadêmicos e profissionais do setor privado.

Metodologia do Observatório

Quanto à origem, os dados e informações estatísticas para construção da linha de base estão sendo coletados, em caráter secundário, através de organismos oficiais de estatísticas que disponibilizam sistemas de informações estatísticos e geográficos, como por exemplo (PNAD, DATA-SUS, RAIS-CAGEG, SIDRA, IBGE, etc.) ou coletados junto a Órgãos e Secretarias das esferas públicas de Governo.

Os dados geoespaciais, de referência e temáticos, são oriundos de bases cartográficas e sistemas de informações geográficas, disponíveis no âmbito das esferas públicas de Governo.

Primeiros Resultados – Ciclo 2011

Em fase inicial de implantação, o Observatório já apresenta alguns avanços notáveis por meio de estudos na área social e econômica como o Produto Interno Bruto estadual e municipal - em parceria com o IBGE- boletins mensais de conjuntura econômica, produção de artigos e notas técnicas analisando o comportamento de macroindicadores nas temáticas de emprego, trabalho e renda, produção industrial, uso de geoinformação nas políticas públicas, dentre outros.

A elaboração de produtos sob demanda de instituições parceiras também ganhou destaque, até Setembro foram elaborados 343 produtos.

Esses produtos e outros estudos desenvolvidos estão disponíveis desde o final de Outubro em uma plataforma web, denominada portal do Observatório de Sergipe (www.observatorio.se.gov.br) para consulta e download, não só dos gestores, mas de toda a sociedade.

O usuário do portal pode acompanhar a situação da economia sergipana através de um painel de indicadores mensais; fazer um tour virtual pelas áreas mapeadas no estado, com recursos de tecnologia 3D; consultar dados de economia sobre o produto interno bruto (PIB) estadual e municipal; consultar mapas temáticos e cartogramas sobre demografia, indicadores socioeconômicos, produção agropecuária, planejamento e gestão de políticas públicas, recursos naturais, regionalizações e divisões territoriais, dentre outros temas; consultar e baixar artigos, notas técnicas e outras publicações; consultar o acervo cartográfico estadual; acompanhar a evolução diária dos principais índices e cotações para a economia nacional.

Nos ciclos subsequentes, o portal passará a incorporar a inteligência geográfica, com a implantação de tecnologias de



O superintendente de Estudos e Pesquisas da Seplag, Walter Uchôa Júnior

Sistemas de Informações Geográficas e Estatísticas (SIG) através do qual o usuário poderá interagir com informações especializadas para qualquer ponto do território sergipano.

Compreender a pobreza para combater a desigualdade social

Outro grande avanço do Observatório de Sergipe foi a formulação de um termo de cooperação técnica que envolve diversas Secretarias de Estado para realização de Estudos e Pesquisas que visem a subsidiar o governo de Sergipe quanto ao direcionamento do seu planejamento estratégico e a realização das políticas públicas para o alcance da sua meta mobilizadora: a erradicação da extrema pobreza até 2016.

Através do Observatório de Sergipe será implantado o Núcleo de Avaliação e Proposição de Políticas Públicas – NAPP. Esse Núcleo, de caráter consultivo e propositivo, com composição interdisciplinar e interinstitucional, deverá ter dentre outras prerrogativas a de acompanhar toda produção científica derivada das parcerias entre o Governo estadual, grupos de pesquisa e organismos de fomento; avaliar a qualidade dos trabalhos a serem desenvolvidos; realizar seminários e fóruns para discussão sobre os resultados alcançados e propor ações que contribuam para consolidação de boas práticas na gestão pública em Sergipe.

EXPEDIENTE

PRESIDÊNCIA

Presidente: Sérgio Ruy Barbosa Guerra Martins- Rio de Janeiro

Primeiro Vice-Presidente: Eduardo Diogo - Ceará

Segundo Vice-Presidente: Stela Farias - Rio Grande do Sul

JUNTA FISCAL

Cezar Roberto Zilio - Mato Grosso

Alice Viana Soares - Pará

CONSELHEIROS – MEMBROS DO CONSAD

ACRE - Flora Valladares Coelho

Secretária de Estado de Gestão Administrativa

ALAGOAS - Alexandre Lages Cavalcante

Secretário de Estado da Gestão Pública

AMAPÁ - Maria Luiza Pires Picanço Cearense

Secretária de Estado da Administração

AMAZONAS - Lígia Abraham Fraxe Licatti

Secretária de Estado de Administração e Gestão

BAHIA - Manoel Vítório da Silva Filho

Secretário de Estado da Administração

CEARÁ - Eduardo Diogo

Secretário de Estado de Planejamento e Gestão

DISTRITO FEDERAL - Wilmar Lacerda

Secretário de Estado da Administração Pública

ESPÍRITO SANTO - Heráclito Amâncio Pereira Júnior

Secretário de Estado de Gestão e Recursos Humanos

GOIÁS - Giuseppe Vecchi

Secretário de Estado de Gestão e Planejamento

MARANHÃO - Fabio Godim

Secretário de Estado de Planejamento e Gestão

MATO GROSSO - Cezar Roberto Zilio

Secretário de Estado da Administração

MATO GROSSO DO SUL - Thie Higuchi Viegas dos Santos

Secretária de Estado da Administração

MINAS GERAIS - Renata Maria Paes de Vilhena

Secretária de Estado de Planejamento e Gestão

PARÁ - Alice Viana Soares

Secretária de Estado da Administração

PARAÍBA - Livânia Maria da Silva Farias

Secretária de Estado da Administração

PARANÁ - Luiz Eduardo Sebatiani

Secretário de Estado da Administração e da Previdência

PERNAMBUCO - José Ricardo Wanderley Dantas de Oliveira

Secretário de Estado da Administração

PIAUÍ - Paulo Ivan da Silva Santos

Secretário de Estado da Administração

RIO DE JANEIRO - Sérgio Ruy Barbosa Guerra Martins

Secretário de Estado de Planejamento e Gestão

RIO GRANDE DO NORTE - Suely Nóbrega Pimentel (interina)

Secretária de Estado da Administração e dos Recursos Humanos

RIO GRANDE DO SUL - Stela Farias

Secretária de Estado da Administração e dos Recursos Humanos

RONDÔNIA - Rui Vieira de Sousa

Secretário de Estado da Administração

RORAIMA - Ana Luciola Vieira Franco

Secretária de Estado da Gestão Estratégica e Administração

SANTA CATARINA - Milton Martini

Secretário de Estado da Administração

SÃO PAULO - Cibele Franzese (interina)

Secretária de Estado da Gestão Pública

SERGIPE - José de Oliveira Júnior

Secretário de Estado do Planejamento e Gestão

TOCANTINS - Lucio Mascarenhas Martins

Secretário de Estado da Administração

REVISTA

Edição: FSB Comunicações

Projeto gráfico e diagramação: FSB Comunicações

Matérias: As matérias e fotografias desta revista foram cedidas pelos assessores de comunicação dos estados publicados nesta edição.

Impressão: Gráfica Alpha

Tiragem: 1.500 exemplares

REVISTA GOVERNANÇA E DESENVOLVIMENTO

Conselho Nacional de Secretários de Estado da Administração – Consad

Endereços: SRTVS – quadra 701, lote 4, bloco O, entrada A, salas 128/130

Cep 70 340 000 Brasília/DF

Telefax (61) 3322 5520

E-mail: consad@consad.org.br

Site: www.consad.org.br

Secretária-Executiva: Iracy Gomes Nunes