

ESCOLA DE GESTÃO PÚBLICA
SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO E PATRIMÔNIO
PREFEITURA DE PORTO ALEGRE

19 ANOS

Educação corporativa no setor público municipal



SECRETARIA DE
ADMINISTRAÇÃO E PATRIMÔNIO



SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS.....	3
APRESENTAÇÃO.....	5
HISTÓRICO	6
DEPOIMENTOS.....	8
Heraida Cyreli Raupp	9
Tanise Pazzim Sabino.....	13
Fernanda Jardim.....	15
ARTIGOS TÉCNICOS.....	18
Projeto Político-Pedagógico: ampliando as possibilidades de aprendizagens dos servidores públicos municipais de Porto Alegre	19
A contribuição da Escola de Gestão Pública ao Modelo de Gestão da PMPA	27
Uma Matriz de Lideranças para a Prefeitura de Porto Alegre	35
Cineclube da Escola de Gestão Pública: nas trilhas da aprendizagem	45
Biblioteca da EGP: um registro da história	51
Capacitação em captação de recursos para o setor público na Escola de Gestão de Porto Alegre	59
Programa de Preparação para a Aposentadoria: a experiência da Prefeitura Municipal de Porto Alegre	65
Sistema intermunicipal de Capacitação em Planejamento e Gestão Local Participativa - Urb-AL na Escola de Gestão de Porto Alegre	79
EducaPOA: uma realidade que chegou para ficar	85
CONCLUSÃO.....	90

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca da Escola de Gestão Pública da PMPA

E24 Educação corporativa no setor público municipal / Rita Becco (organizadora). – Porto Alegre : Escola de Gestão Pública/SMAP, 2022.

PDF (91 páginas) : ilustrações, fotografias.

1. Escola de Gestão Pública. 2. Educação corporativa. 3. Gestão pública. 4. Cineclube. 5. Biblioteca da EGP. 6. Programa de preparação para aposentadoria. 7. Educação a distância. I. Escola de Gestão Pública.

CDU 35

Catalogação elaborada pela bibliotecária Gicele Farias Gomes – CRB 10/2195

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a todos os colaboradores que participaram da produção do e-book EGP 19 Anos de Educação Corporativa no Setor Público, contribuindo para o registro de ações relevantes da história da Escola de Gestão Pública da Prefeitura Municipal de Porto Alegre (PMPA).

Às ex-coordenadoras da EGP, Heraida Cyreli Raupp e Tanise Pazzim Sabino, e à atual, Fernanda Jardim, cujos depoimentos permitem ao leitor ter acesso à história da EGP a partir do olhar de quem esteve à frente da instituição em três momentos distintos: criação, em 2003, expansão entre o anos de 2009 e 2015 e os dias atuais.

Aos autores dos artigos, que proporcionam uma visão da importância da EGP para o desenvolvimento e qualificação dos servidores da PMPA:

Ana Cláudia Aguiar Passos e Nelson Barbieux Langaro – Projeto Político-Pedagógico: ampliando as possibilidades de aprendizagens dos servidores públicos municipais de Porto Alegre;

Júlio César Lopes Abrantes – A contribuição da Escola de Gestão Pública ao modelo de gestão da PMPA;

Denise Regina dos Santos Barcellos – Uma Matriz de Lideranças para a Prefeitura de Porto Alegre;

Fernando Telles de Paula – Cineclube da Escola de Gestão Pública: nas trilhas da aprendizagem;

Gicele Farias Gomes e Fernando Telles de Paula – Biblioteca da EGP: um registro da história;

Luciane Gottfried Adami – Capacitação em captação de recursos para o setor público na Escola de Gestão de Porto Alegre;

Tanise Amália Pazzim e Rita Becco – Programa de preparação para aposentadoria: a experiência da Prefeitura Municipal de Porto Alegre;

Luciane Gottfried Adami e Simone Dani – Sistema Intermunicipal de Capacitação em Planejamento e Gestão Local Participativa – Urb-AL na Escola de Gestão de Porto Alegre.

Débora Staub Cano Suarez de Puga e Rita Becco – EducaPOA: uma realidade que chegou para ficar;

Agradecemos também a toda a equipe que trabalhou para a produção deste e-book: Gicele Farias Gomes, Abnel de Souza Lima Filho, Matheus Fuentes e Nereida Ramos Rodrigues e ao editor-chefe do setor de Imagens da PMPA, Cesar Lopes.

APRESENTAÇÃO

A Escola de Gestão Pública da Prefeitura de Porto Alegre chega aos 19 anos de atuação no campo da educação de adultos, em ambiente corporativo, no âmbito do setor público.

A presente publicação apresenta um olhar retrospectivo da jornada, iniciada em 2003, a partir de um entendimento diferenciado sobre o papel da formação e da qualificação profissional dos servidores da prefeitura de Porto Alegre.

Ao realizar este necessário resgate, o e-book lança um convite a todos que fazem parte desta história a pensarem sobre o papel da educação corporativa nas suas vidas profissionais, instigando alunos, educadores, técnicos e demais parceiros a participarem dos preparativos para a celebração dos 20 anos de criação da EGP, em 2023.

Nas próximas páginas o leitor encontrará um breve histórico, orientado pelas ações de destaque de cada ano; os depoimentos da primeira coordenadora da EGP, Heraida Cyreli Raupp,

da coordenadora mais longeva, Tanise Pazzim Sabino, que liderou a instituição por 6 anos e a mensagem de Fernanda Jardim, que está atualmente gerindo a escola; um conjunto de artigos técnicos integra o eixo central da publicação, apresentando uma seleção dos projetos que marcaram os 19 anos de atuação dos técnicos, educadores e colaboradores da EGP.

Os nove artigos selecionados são de autoria dos técnicos que estiveram à frente das iniciativas e representam um olhar diferenciado dos servidores da Prefeitura que aceitaram o desafio de atuar no campo da educação corporativa, compartilhando com os demais colegas os seus conhecimentos e experiências profissionais.

Os temas apresentados são: a criação do Projeto Político-Pedagógico da EGP; a contribuição da EGP para o Modelo de Gestão da PMPA; o desen-

volvimento da Matriz de Lideranças; a experiência do Cineclubes na qualificação dos servidores; a atuação da Biblioteca da EGP; o desenvolvimento da Capacitação em Captação de Recursos; a experiência do Programa de Preparação para a Aposentadoria; as ações de capacitação em financiamento local e orçamento participativo ligadas a Rede Urb-AL e o lançamento da Plataforma de ensino a distância EducaPOA.

A compilação de todo esse conhecimento e experiências acumuladas nos últimos 19 anos integra os preparativos para a celebração do aniversário de 20 anos da EGP. Em adição ao resgate dos principais projetos desenvolvidos pela escola, queremos reunir e dar voz aos servidores que participaram das nossas ações de capacitação. *Nas últimas páginas desta publicação o leitor encontrará um convite para enviar um depoimento sobre como uma iniciativa da EGP impactou no seu desenvolvimento ou influenciou alguma experiência profissional dentro da PMPA. Participe! Afinal, histórias como a sua fazem parte da nossa caminhada e podem nos motivar a seguir por muito mais tempo. EGP rumo aos 20 anos!*

HISTÓRICO

A Escola de Gestão Pública (EGP) foi criada em 2003. Antes deste período os servidores eram capacitados por meio da Coordenação de Desenvolvimento (CDES) da Secretaria Municipal de Administração (SMA), que oferecia também serviços de acompanhamento funcional e assessoria aos demais órgãos da gestão municipal nos mais diversos assuntos, sendo responsável, ainda, pelo controle e acompanhamento do estágio probatório.

A percepção de que a maioria dos problemas acompanhados situava-se na dimensão de gerenciamento, corroborou para a visão de que a qualificação dos gerentes provocaria maior resolutividade nas questões cotidianas das relações e organização do trabalho. Esta necessidade interna, aliada ao contexto geral brasileiro de criação de escolas de governo, alicerçou, em 2002, a elaboração de um projeto de escola que pudesse ultrapassar o modelo anterior, atingindo um maior número de servidores.

Em 2003, a EGP foi inaugurada, tendo como eixos de atuação a qualificação e a pesquisa, buscando situar-se como um centro de produção de conhecimento a respeito do serviço público. No campo conceitual a instituição norteou sua formação seguindo princípios da andragogia (educação de adultos), da heutagogia e da educação corporativa, como por exemplo, a centralidade e a autonomia do aluno e a atuação dos educadores internos como facilitadores do processo de aprendizagem.

Ao longo desses 19 anos muitas iniciativas e projetos foram desenvolvidos com os objetivos de ampliar e qualificar as capacitações oferecidas aos servidores da Prefeitura.

A seguir destacamos alguns principais passos desta caminhada (linha do tempo):



Uma trajetória de muita dedicação que em 2023 completará duas décadas de atuação e uma história que merece desde já ser resgatada e comemorada

DEPOI- MEN- TOS

DEPOIMENTOS

Heraida Cyreli Raupp



Em fevereiro de 2001, ingressei na, então, Secretaria Municipal de Administração (SMA) para assumir como assistente de coordenação da Coordenação de Desenvolvimento (CDES) da SMA. No entanto, fui empossada coordenadora, por desistência, de última hora da pessoa designada para assumir a coordenação.

Logo no início, em abril daquele ano, dada a elaboração do Plano Plurianual de 2002-2005, foi realizado o planejamento estratégico da Secretaria, no qual se definiu como um dos objetivos o aprimoramento da política de desenvolvimento e qualificação dos servidores públicos, que competia, na época, à CDES.

Na sequência, se realizou o planejamento da própria CDES, tendo como base o planejamento da Secretaria e sob a consultoria de Kairósplan, com Luiz Sérgio Gomes da Silva, ao qual a equipe da CDES ficou muito grata pela dedicação e olhar profissional.

Com o lema: “Importante colocar projetos em prática, porque não existem infinitas possibilidades” (Almir Klink) construiu-se a missão e a visão da CDES, que foram:

Missão:

Propor, promover e implementar a Política de Desenvolvimento, visando a construção e melhoria de competências e habilidades necessárias para a qualificação dos serviços públicos, do quadro funcional/gerencial da Administração Centralizada da Prefeitura Municipal de Porto Alegre.

Visão:

Que seja uma Coordenação estratégica, qualificada e propositiva, responsável pela Política de Desenvolvimento da Administração Centralizada da Prefeitura Municipal de Porto Alegre.

Ao mesmo tempo, com a pergunta: O que é planejar? O trabalho se fundamentou no Planejamento Estratégico Situacional (PES)¹ de Carlos Matus.

Fundamentados nesta referência teórica e metodológica, a Equipe se desafiou a liderar a política de recursos humanos (RH) no governo municipal através de três grandes eixos: eventos sistemáticos tais como cursos, oficinas, ciclos de debates, painéis, palestras e seminários; acompanhamento ao processo de estágio probatório e assessoria técnica e política às diversas secretarias que integravam a Administração Centralizada² da PMPA.

A operacionalização do Planejamento contou, ao longo do ano de 2002, com o Ciclo de Debates, que buscou contribuir com a reflexão sobre a gestão pública. Aberto a totalidade dos servidores da PMPA, esta atividade proporcionou diálogo com estudiosos do tema, visando trazer novas concepções e, deste modo, inquietar o quadro funcional quanto a cultura instituída no trato com a coisa pública.

Também houve o investimento no corpo gerencial, através de cursos e oficinas que contribuíram na reflexão e aquisição de conhecimento e habilidades necessárias para o gerenciamento.

¹PES – Planejamento Estratégico Situacional - Idealizado e desenvolvido pelo economista chileno Carlos Matus no início da década de 1970, o Planejamento Estratégico Situacional inicialmente, para os desafios da administração pública. Com o passar dos anos, o PES ganhou força no meio sindical, nas organizações e nas diversas empresas. O planejamento é modular, deve acompanhar as mudanças conjunturais, constrói-se com diversos atores, é estratégico no sentido de definir o que pode ser feito, se faz balanço do Triângulo de Governo, do Plano x Capacidade de Governo x Governabilidade, e o Plano se realiza na ação.

²Administração Centralizada era entendida todo o arcabouço de Secretarias Municipais à exceção dos departamentos - DMAE, DMLU, DEP -, da autarquia - PROCEMPA - e da Fundação de Assistência Social e Cidadania/FASC.

to dos processos de trabalho. Cursos tais como Gestão Pública, Desenvolvimento Gerencial, Comunicação Administrativa, Qualidade no Atendimento ao Público, Técnica de Limpeza e Higienização de Ambientes, Básico de Licitação e Contratos. Oficinas sobre Instrumentos Gerenciais: Planejamento Participativo, Instrumentos Gerenciais: Aspectos Legais do Gerenciamento, Prevenção à DST/HIV/AIDS, gravidez indesejada e drogas, Qualificação de Servidores da Secretaria Municipal de Esportes, de Auxílio e Aperfeiçoamento de Grupos com a Banda Municipal, Atividade Integrada com a Semana da Consciência Negra, com o tema 'conversando sobre as diferenças sócio-raciais'. Foram realizados Seminários internos de Licitação e Contratos, de Prevenção à DST/HIV/AIDS, gravidez indesejada e drogas e Gestão de Documentos.

Houve inúmeras atividades de desenvolvimento específico do quadro funcional/gerencial em parceria com as secretarias, desde planejamento e operacionalização de atividades de qualificação profissional, realização de acompanhamento funcional de servidores que apresentaram algum tipo de dificuldade, no âmbito de sua formação profissional e desenvolvimento

das equipes de trabalho. Todas as atividades estão descritas nos relatórios de gestão dos anos 2001, 2002 e 2003.

O Estágio Probatório se traduziu num leque de ações que foram desde a operacionalização e monitoramento da sistemática até o acompanhamento individualizado de estagiários, que apresentavam em sua inserção, algum tipo de necessidade.

Em termos de propostas de trabalho a Coordenação de Desenvolvimento debruçou-se no ano de 2002 em construção de projetos que ficaram submetidas a avaliação do gabinete, alguns colocados em execução e outros em permanente avaliação, quais sejam: Ensino a Distância, Descentralização do Estágio Probatório, revisão do Decreto do Estágio Probatório, Interface entre a Coordenação de Desenvolvimento e a Coordenação de Seleção e Ingresso - o estágio probatório e o ingresso de servidores, Programa Servidor Cidadão, Escola de Desenvolvimento para os Trabalhadores Públicos Municipais, Concessão de Bolsas de Es-

tudos, Programa de Prevenção e Assistência à Dependência de Substâncias Psicoativas. Este último parceria entre Secretaria de Administração, Secretaria de Governo, Secretaria de Saúde e Secretaria de Obras e Viação.

Houve dedicação de energia também para a concretização do Projeto de Modernização Administrativa da PMPA, especialmente os três projetos relativos à qualificação profissional que coube à Secretaria da Administração: Capacitação em Elaboração e Avaliação Econômica de Projetos, Capacitação em Planejamento e Gestão de Serviços com ênfase na Otimização de Recursos da Tecnologia da Informação e Capacitação de Serviços e Formação de Facilitadores em Desenvolvimento de Recursos Humanos e Elaboração do Programa de Capacitação Continuada.

Paralelamente à operacionalização dos projetos, a Equipe que compunha a CDES se pautou por reflexões críticas, buscando qualificar seu fazer através de constantes questionamentos acerca do alcance de suas ações: Planejamento Estratégico, formação com a Fundação de RH do Estado, Avaliação do Planejamento Estratégico e reuniões sistemáticas.

Desde que assumi a coordenação da CDES me inquietava o fato de cada secretaria, cada autarquia e fundação terem um modus operandi com respeito ao trato com a qualificação e o desenvolvimento dos servidores públicos municipais. Iniciei conversas através das parcerias de trabalho que fomos construindo. Passamos a ter reuniões sistemáticas entre as coordenações e por fim conseguiu-se formar uma Rede de RH da PMPA, com encontros para alinhamento conceitual, metodológico e de parcerias de trabalho. Para mim foi momento muito significativo que alinhavou o pensar a responsabilidade pública com o servidor, com mais respeito, com mais ética, com mais coerência nas ações.

Esse processo desencadeou na equipe e na própria secretaria o pensar sobre a Escola de Desenvolvimento para os Trabalhadores Públicos Municipais.

Por volta de abril de 2003 foi inaugurada a Escola de Gestão Pública no 14º andar da Siqueira Campos 1.300. Havia no local um marco de inauguração, uma placa alusiva, mas por ocasião da mudança de governo subsequente, a arrancaram.

Para a inauguração do Espaço da Escola foi feita uma busca incessante por uma exposição de fotos sobre o trabalho do serviço público municipal de Porto Alegre nas diferentes frentes de trabalho realizada em administração anterior. Recuperada, organizamos uma exposição permanente nas paredes dos corredores do 14º andar.

Importante registrar que o trabalho foi desenvolvido com uma equipe que se distribuía em três: a de Apoio Operacional formada por duas assistentes administrativas, a de Estágio Probatório formada uma técnica de nível superior e três assistentes administrativos, e a de Formação, Qualificação e Pesquisa formada por nove técnicos de nível superior. Mais a coordenadora e uma assessora técnica, ambas de nível superior. Exceto a assessora, todos concursados.

Desde que foi realizado o contato comigo para esse depoimento, senti-me no compromisso de buscar um registro em foto. Não encontrei quase nada.

Os registros eram oficiais, não se tinha registro pessoal, era um compromisso público, de responsabilidade pública.

Até bem pouco tempo atrás mantinha guardado folders dos cursos de cada ano trabalhado, 2001, 2002 e 2003. Foram duras conquistas, de trabalho quase ininterrupto. Foram mais de 12h diárias trabalhadas, bem como no sábado quando dava 100% de atenção aos processos administrativos para análise. Importante registrar que não eram horas compensadas, eram horas efetivamente trabalhadas pelo compromisso com a função gratificada.

A partir desse breve relato de todo um desempenho desenvolvido, sintetizo afirmando que tenho um tremendo orgulho desse trabalho. Assumi a Coordenação de Desenvolvimento descredenciada, desconhecida, em meio a muitos preconceitos, mas fui ciente do tamanho da responsabilidade e da necessidade do registro de um trabalho propositivo, que fizesse uma mínima diferença na vida dos servidores.

Encontrei uma equipe crítica, de gestores, machucados pelas mudanças de governo, mas que acreditava na competência, no compromisso e na coerência profissional. Fui me inserindo na equipe como alguém que detinha

uma responsabilidade, imbuída de cargo, mas que também fazia parte do processo de trabalho.

Fizemos planejamento de ações, dividimos responsabilidades, construímos objetivos e metas, avaliamos no decorrer do caminho, realizamos monitoramento das ações, ajustamos as inadequações, nos situamos no processo político com estratégias, com aliados e avançamos nos investimentos em qualificação dos servidores, tanto na centralizada quanto nas autarquias e fundação.

O conteúdo expresso no planejamento, avaliação e capacitação dessa coordenação estabeleceu como desafio de trabalho o investimento no desenvolvimento e na formação dos servidores públicos, como condição fundamental para o domínio de ferramentas de trabalho atualizadas e com boa capacidade de produção.

De 2000 a 2002 ampliamos significativamente as ofertas de curso, em mais de 600%, e atendimentos aos servidores,

tanto em atendimentos individuais quanto no estágio probatório.

Foi um processo desafiador, estafante, mas valeu a pena todo o esforço. O meu exercício da capacidade de escuta foi fundamental na construção da equipe, que se alterou inúmeras vezes, de acordo com a movimentação de pessoal.

As ações desenvolvidas pela Coordenação objetivaram o desenvolvimento funcional/gerencial contemplando a

complexidade que tal processo significa na mudança da cultura instituída no serviço público e ficou manifestada nas relações e ações cotidianas.

Encerrei minha atividade como coordenadora da EGP em 2004 e em 2021 me aposentei após 40 anos de trabalho.

Tanise Pazzim Sabino



Tive a honra de ser coordenadora da Escola de Gestão Pública (EGP) por seis anos, de 2009 a 2015, período o qual foi muito importante na minha vida pessoal, profissional e política. Me sinto muito alegre com a celebração dos 19 anos da Escola de Gestão Pública da Prefeitura de Porto Alegre.

A EGP é o órgão que tem como função coordenar as práticas relacionadas à aprendizagem no âmbito profissional, dentre elas, treinamento, desenvolvimento, qualificação, atualização, aperfeiçoamento e educação continuada. São realizados cursos, palestras, seminários, workshops de forma presencial e cursos em forma de Ensino a Distância – EAD.

Proporcionar ao cidadão um serviço público de qualidade é o objetivo de todo o gestor municipal, mas alcançar a excelência na prestação de serviços à população pressupõe, entre outras coisas, a capacitação dos seus servidores. Se quisermos melhores resultados, precisamos investir em capacitação. E é exatamente essa a proposta da Escola de Gestão Pública da Prefeitura, que neste ano celebra seus 19 anos. Desde a sua fundação, em 2003, ao longo dos anos a EGP foi se modernizando. São quase duas décadas de investimento em educação continuada aos servidores, que tem como resultado final um melhor atendimento ao povo porto-alegrense.

Ao longo da sua história a escola já ofereceu aos servidores o ensino fundamental e médio, através do Projeto Compartilhar em parceria com outras secretarias.

Na sequência, foi desenvolvido o primeiro curso de pós-graduação em gestão pública voltado exclusivamente aos servidores de carreira do município.

É necessário lembrar do protagonismo que a EGP teve por ocasião da Copa do Mundo de 2014, em que coordenou o Programa de Voluntariado e Capacitação, com ênfase aos cursos de idiomas, visando preparar os nossos servidores para bem receber os turistas.

Destaco também os convênios com instituições de ensino, através de editais de credenciamento, para oferecer cursos de nível superior, pós-graduação e idiomas aos servidores municipais e familiares.

A EGP também já protagonizou a elaboração de uma revista científica chamada “Revista EGP”, com artigos das melhores práticas em gestão pública desenvolvidas pelos nossos servidores da prefeitura.

Saliento também a Biblioteca da EGP, que neste ano, em setembro, irá comemorar seus 10 anos. A Biblioteca era um sonho da ex-secretária de Administração, Sônia Vaz Pinto, que na época em que eu fui coordenadora, nós abraçamos este sonho e virou realidade.

Destaco também a Matriz de Lideranças, que é um programa destinado a todos os gestores da Prefeitura, com cursos técnicos e comportamentais, em que foi implantado no período em que trabalhei como coordenadora da EGP, e que mantém até hoje a realização destes cursos. Se quisermos mudanças efetivas na prefeitura, estas mudanças começam pelos gestores, pois são eles que influenciam os servidores.

Fruto da Matriz de Lideranças, implantamos o Cineclube nas Trilhas de Desenvolvimento, atividade em que eram exibidas cenas de filmes indicados na trilha de cada competência e a realização da mediação de educadores sobre os conceitos a serem trabalhados através de exposições, debates e reflexões.

No período em que fui coordenadora da EGP, iniciamos a implantação da educação à distância, com as servidoras Adriana Bailer e Beatriz Costa. Lembro das dificuldades e resistência em trabalhar essa modalidade, e mesmo assim conseguimos implantar alguns cursos em EAD. Hoje percebo que a educação a distância já faz parte da vida da EGP.

Um dos programas que foi oferecido pela EGP, que mais me move, é o Programa de Preparação para Apresentação, iniciativa esta que visa a preparar os servidores em final de carreira, do ponto de vista psicológico, emocional, familiar e social para essa nova fase da vida. Tive a alegria de implantar no DMAE, quando trabalhei na gestão, de 2005-2009, e quando fui para a EGP, implantamos para toda a Prefeitura.

Também é preciso destacar que a Escola de Gestão Pública, como uma Escola de Governo, pertence à rede da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), que é uma rede em

todo o Brasil, que congrega todas as escolas de governo, sendo a EGP referência nessa rede. Lembro que por diversas vezes, a nossa EGP, recebia visitas de benchmarking do interior do Estado do Rio Grande do Sul e do Brasil, com o objetivo de conhecer as melhores práticas de gestão neste segmento de capacitação.

E por fim, quero referir mais uma vez, que acredito que a capacitação deve ser permanente e é um fator estratégico para uma gestão de resultados.

E encerro com uma frase de Peter Drucker, considerado uma referência em gestão, que diz: “O maior benefício de treinamento não vem de se aprender algo novo, mas de se fazer melhor aquilo que já fazemos bem”. Creio que este é o espírito da EGP – o treinamento e desenvolvimento constantes das habilidades e competências dos servidores.

Fernanda Jardim



Completei em janeiro de 2022 um ano de atuação como coordenadora da Escola de Gestão Pública do Município de Porto Alegre (EGP) e posso afirmar com muita propriedade que trata-se de um grande desafio que tenho a satisfação de somar à minha carreira profissional.

A boa gestão dos recursos voltados às ações em educação continuada para os servidores municipais é fundamental para a garantia da qualidade dos serviços prestados à população de Porto Alegre. E é nesse contexto que a EGP atua, procurando suprir as necessidades de treinamento e desenvolvimento dos mais de 13 mil municipais, a partir de uma programação anual de capacitações, desenvolvida em um processo de consulta aos setores de RH de todos os órgãos da administração direta e indireta, através do Levantamento de Necessidade de Treinamento (LNT).

Estabelecer prioridades e critérios de atendimento das demandas, equilibrando com as expectativas e os recursos disponíveis para execução das atividades, têm sido uma experiência desafiadora. Aqui na EGP aprendemos a celebrar cada conquista, pois o esforço para transformar recursos finitos em cursos, oficinas e palestras que levam qualificação a todos que precisam, faz parte do nosso dia a dia.

A contingência provocada pela pandemia nos fez trabalhar fortemente com a adaptação das nossas capacitações presenciais para a modalidade de ensino a distância, ao mesmo tempo em que a própria equipe aprendia a dominar ferramentas de apoio ao trabalho remoto e seu emprego como recursos para as ações de capacitação. Um esforço iniciado em 2020 e que ao longo de 2021 resultou na capacitação de 3.253 servidores, através de ações desenvolvidas pela própria Escola ou contratadas com recursos do Governo Federal.

No decorrer de 2021 a Escola prestou uma homenagem aos servidores da prefeitura que também são escritores. Através da Biblioteca da EGP, reconhecemos o talento de diversos funcioná-

rios que puderam expor suas obras em ocasiões diferentes. O objetivo desses eventos foi proporcionar que autores, muitas vezes desconhecidos, pudessem exibir seu trabalho, motivar outros colegas a mostrarem suas aptidões e ao mesmo tempo incentivar a utilização da Biblioteca como um espaço cultural que atende todos os servidores.

Dentre os novos desafios enfrentados pela EGP está a consolidação do EducaPoa, plataforma de ensino a distância, cujo lançamento foi precipitado pela pandemia, em 2020, e que agora demanda investimentos para que seu potencial de qualificação e de aprendizagem, possa ser devidamente explorado, ampliando a oferta de capacitações no âmbito de toda a Prefeitura. A plataforma já conta com cerca de 5 mil usuários cadastrados, ampliando acesso aos conteúdos até mesmo para os servidores da Câmara Municipal de Porto Alegre (CMPA), a partir de um Termo de Cooperação firmado com a Escola do Legislativo, em 2021.

Outra novidade relevante ocorrida nesse ano foi a primeira turma do Programa de Residência Técnico-Superior

(PRTS), uma proposta inovadora na PMPA, onde os profissionais têm a oportunidade de conhecer o funcionamento das estruturas e processos de governo, atuando diretamente na administração pública em suas áreas de conhecimento.

Com a coordenação da EGP, os residentes das áreas de administração, arquitetura, engenharia, contabilidade, economia e biologia, que participam da formação técnica desenvolvida pela Escola, recebem capacitações semanais que trazem no seu escopo de construção pedagógica e nos seus conteúdos programáticos, a aplicação de conhecimentos e técnicas de administração voltados para a gestão pública municipal e para as políticas de interesse coletivo.

Para 2022 além da execução da Programação anual de capacitações, formada pela retomada dos cursos e palestras presenciais, cursos online e oficinas de treinamento, a EGP realizará ações importantes como a atualização do cadastro para a inclusão de novos educadores no quadro da Escola, lançamento do edital de credenciamento de instituições de ensino parceiras, que resultará na oferta de descontos e condições especiais de pagamento para servidores e familiares, a retomada do projeto Cineclube - Nas Trilhas do Desenvolvimento e, ainda, a publicação do novo decreto que passará a regulamentar a atuação da escola. Início o segundo ano à frente da EGP com a expectativa de contribuir para o fortalecimento de uma trajetória que começou há quase duas décadas e segue marcada por um grande esforço para consolidar o investimento em qualificação funcional como uma ação prioritária da gestão de pessoas na PMPA. Seguiremos trabalhando

com educação corporativa cientes de que as mudanças são, muitas vezes, tão desafiadoras quanto necessárias, e que os passos que estamos dando em 2022, serão fundamentais para o futuro da Escola e da formação dos servidores da prefeitura.

Que toda a equipe da EGP possa comemorar em breve seus 20 anos de criação com o entusiasmo e a satisfação de quem sabe e gosta de trabalhar com o que faz. Será uma grande honra estar à frente desta celebração.

Projeto Político-Pedagógico: ampliando as possibilidades de aprendizagens dos servidores públicos municipais de Porto Alegre

Resumo



Ana Cláudia Aguiar Passos¹

Nelson Barbieux Langaro²



O objetivo deste artigo é apresentar o trabalho desenvolvido pela Escola de Gestão Pública da Secretaria Municipal de Administração e Patrimônio da Prefeitura de Porto Alegre na elaboração do seu Projeto Político-Pedagógico, abordando principalmente a sua importância para o desenvolvimento das ações de capacitação dos servidores públicos. Será realizado a partir de uma revisão de literatura das principais concepções acerca da educação de adultos abordando a realidade atual, onde as práticas educativas têm sido direcionadas também à educação on-line em função do momento pandêmico em que vivemos. Serão apresentados, ainda, os resultados positivos alcançados pela Escola de Gestão Pública com as mudanças de ações possibilitadas a partir do Projeto Político-Pedagógico.

Palavras-chave: Projeto Político-Pedagógico. Educação de adultos. Andragogia.

Introdução

O presente artigo traz uma reflexão sobre a importância do Projeto Político-Pedagógico (PPP) nas instituições de ensino e como este pode ser um valioso instrumento de melhorias nas propostas pedagógicas. Abordará,

principalmente, o processo de construção deste documento pela Escola de Gestão Pública (EGP) da Secretaria Municipal de Administração (SMA) da Prefeitura Municipal de Porto Alegre (PMPA), atualmente, Secretaria Municipal de Administração e Patrimônio (SMAP) e as melhorias alcançadas a partir da sua implantação.

O Projeto Político-Pedagógico é um documento normatizador e ideológico, fundamental para o funcionamento das instituições de ensino e, ainda, uma exigência segundo a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), que assegura também a participação dos docentes na sua elaboração. É através dele que a escola delimitará, em conjunto com a comunidade escolar, as metas e diretrizes a fim de proporcionar aos educandos uma aprendizagem de qualidade.

A EGP, por ser uma escola de governo, não tem obrigatoriedade legal de elaborar um projeto político-pedagógico. No entanto, entendeu que seria estratégica a sua construção, uma vez que identificou a necessidade de criar diretrizes para seus educadores e de uniformizar o entendimento quanto à educação de adultos em um contexto institucional.

E foi com esse intuito, percebendo a importância de definir as diretrizes orientadoras das atividades de capacitação dos servidores públicos da Prefeitura de Porto Alegre, que a EGP deu início ao trabalho de elaboração do seu Projeto Político-Pedagógico no ano de

¹Graduada em Pedagogia: Educação Infantil e Anos Iniciais pela Ulbra-Canoas (2009); Pós-Graduada em Alfabetização pela Fapa (2015).

²Integra o corpo técnico da EGP. Graduado em Psicologia – PUC/RS (1990) e Pós-Graduado em Psicologia Organizacional – PUC/RS (1992).

2016, cuja implantação trouxe uma melhoria considerável tanto na atuação dos educadores quanto na dos técnicos, conforme será relatado ao longo deste artigo.

A construção de um Projeto Político-Pedagógico para a EGP

O trabalho da EGP possui um caráter político que visa a formação de servidores de forma integral e não só focado na capacitação técnica e/ou de competências. Anualmente é realizado um levantamento de necessidades de treinamento junto aos servidores da PMPA e, após, é feita a programação das atividades de capacitação que serão oferecidas aos mesmos, visando cumprir metas e indicadores estabelecidos no planejamento da secretaria.

O principal objetivo na elaboração do PPP da EGP foi orientar seus educadores e normatizar as ações pedagógicas a fim de que as práticas em sala de aula priorizassem a participação dos alunos, valorizando suas experiências e criando um clima de debates e relatos de vivências onde a aprendizagem fosse construída também a partir dessas trocas.

De acordo com Rossi (2004, p.36):

A gestão da escola, enquanto instrumento mediador do PPP da ação dos sujeitos da comunidade escolar, confere significado à (re)construção social dos modelos organizacionais, favorece a autonomia relativa dos educadores dentro dos limites das políticas públicas sociais que lhes conferem (ou não) significado.

Desta forma, o PPP é muito mais que um documento legal, é uma ferramenta de gestão escolar capaz de mudar as práticas de uma instituição, tornando mais eficaz o trabalho pedagógico.

Partindo da realidade da EGP e dos objetivos traçados para a elaboração deste documento normatizador, o trabalho iniciou com uma ampla revisão bibliográfica sobre a educação de adultos voltada para a educação corporativa, que difere muito da educação escolar chamada de Educação de Jovens e Adultos (EJA). Chegou-se, por fim, na Andragogia, modelo de educação de adultos caracterizada principalmente pelo foco nos educandos e menos no educador e que é muito utilizada na educação corporativa.

Além dos momentos de leituras e pesquisas, foram realizadas também reuniões periódicas onde a equipe técnica debatia sobre os temas estudados e sua relação com as capacitações oferecidas pela EGP e seu público-alvo, os servidores municipais de Porto Alegre.

Concluída a etapa de elaboração do PPP, o mesmo foi divulgado na página da SMA/PMPA e distribuído aos educadores. Inicialmente, houve a preocupação em elaborar um guia norteador de práticas de ensino-aprendizagem e também algumas regras do funcionamento logístico e metodológico das atividades de capacitação, oficinas, seminários, etc. Este documento, lançado em 2017, recebeu o nome de Guia de Informações para Educadores e apresentava os principais tópicos do PPP. Os técnicos da EGP realizaram reuniões com os educadores onde fizeram a entrega do Guia de Informações para Educadores e alinharam as mudanças didáticas conforme previsto no PPP. Foram introduzidos exercícios, práticas e dinâmicas que favoreciam a interação entre professor e aluno, onde as experiências dos últimos serviam para exemplificar os conteúdos desenvolvidos em aula, reduzindo os momentos expositivos e estáticos.

Nos anos de 2017 e 2018 a EGP lançou um programa de formação para os

educadores, realizado a partir da elaboração do PPP, que foi ofertado para parte considerável deles. O programa contava com os seguintes cursos: Andragogia: pressupostos teóricos e metodológicos, Atividades Vivenciais e Jogos para a Educação Corporativa, Planejamento de Aula e Apresentações Eficazes.

Além disso, foi realizado um trabalho de conscientização sobre o significado do papel do educador como um parceiro e representante da escola e, portanto, em consonância com os princípios metodológicos propostos pela mesma.

Desta forma, a implantação do PPP e as ações que se originaram após a sua criação tornaram mais produtivas as reuniões dos técnicos com seus educadores, uma vez que os mesmos estavam embasados teoricamente para orientá-los de forma mais eficaz e, principalmente, houve uma grande melhoria nas práticas em sala de aula, constatada pelas avaliações de reação das atividades, a partir da introdução dos princípios andragógicos.

Processo de ensino-aprendizagem dos adultos

O projeto pedagógico da EGP definiu como referência de trabalho o modelo educacional pautado na Andragogia, que é a ciência que estuda as melhores práticas para orientar adultos a aprender, defendendo a ideia de considerar a experiência como elemento fundamental para a aprendizagem.

O termo Andragogia surgiu em 1833 com Alexandre Kapp³. A palavra tem origem grega, onde “andros” significa homem e “gogos” é educar. No entanto, tal nomenclatura passou a ser conhecida na década de 1970, com o trabalho de Malcolm Shepherd Knowles⁴, educador norte-americano que acreditava que os adultos aprendiam de forma diferente, onde a motivação, o autocohecimento e a troca de experiências eram fatores preponderantes para o sucesso da aprendizagem.

É importante levar em consideração que a aprendizagem de adultos é particularmente diferente da educação de crianças. Para eles o ensino apenas terá relevância se estiver satisfazendo uma necessidade, sanando um problema. O aprendizado precisa ter um objetivo, uma meta e, principalmente, ser aplicável no seu dia a dia, no seu trabalho.

De acordo com Bellan (2005, p. 16-17):

A andragogia mostra em seu modelo de aprendizagem que alunos adultos: querem entender por quê têm de aprender algo; preferem aprender o que os ajudará a solucionar seus problemas; aprendem melhor quando estudam assuntos que sejam de valor imediato; precisam aprender experimentalmente.

Assim, para o público alvo da EGP, ou seja, os servidores públicos municipais, uma capacitação será relevante a partir do momento que seja capaz de qualificar sua prática e, assim, proporcionar uma melhora na sua rotina de trabalho e, conseqüentemente, na entrega dos serviços.

Neste sentido, pautar as práticas educacionais na Andragogia é uma escolha assertiva, uma vez que este modelo

³Alexander Kapp, educador e editor alemão, primeiro a introduzir o termo andragogia no mundo.

⁴Malcolm S. Knowles, um dos principais autores que desenvolveram a teoria andragógica.

educacional caracteriza-se pela participação dos alunos, pela flexibilidade e pelo foco no processo.

Cabe salientar que priorizar o foco no processo não significa desvalorizar o conteúdo ensinado, mas sim dedicar um esforço maior no processo educacional, nas práticas em sala de aula capazes de oportunizar a aprendizagem desses conteúdos. Assim, atividades como trabalhos em grupo, debates, estudos de casos e jogos serão mais produtivos do que uma aula expositiva, onde apenas o educador fala por horas, sem interação com o grupo.

O papel do educando se diferencia na educação de adultos, passando de objeto a sujeito da educação. Já o papel do educador também toma novas proporções. Segundo os conceitos andragógicos, cabe ao professor ser um facilitador da aprendizagem e não mais um transmissor de conhecimentos, como na pedagogia tradicional.

Na ótica de Bellan (2005, p. 46):

“O papel do facilitador é apresentar informações através de técnicas de ensino e criar um ambiente adequado para a aprendizagem.”

Nesta perspectiva, cabe ao educador propor aulas que oportunizem discussões e trocas de experiências entre os alunos, onde cada um aprenderá a partir das vivências do outro e o conhecimento será uma ação dessa troca de saberes. Mas, para que essa troca aconteça, o ambiente deve ser propício para isso, o facilitador precisa ter uma relação de respeito com seus alunos, oportunizando o diálogo e a confiança entre os envolvidos.

Segundo Freire (1996), é fundamental que o educador saiba ouvir seu aluno, dar voz aos seus saberes, pois é a partir dessa escuta, desse espaço de fala, que a construção de novos saberes acontece.

Diversas pesquisas já abordaram a retenção da aprendizagem e, conforme Bellan (2005), adultos conseguem manter a atenção em uma aula expositiva por no máximo sete minutos. O indicado é, então, que se troque a proposta iniciando uma conversa sobre o assunto ou ainda uma atividade mais dinâmica para, assim, manter a atenção dos educandos e de fato tornar a aula produtiva.

De acordo com Knowles (2011), a Andragogia envolve seis princípios essenciais: necessidade/aplicabilidade (a capacitação deve contribuir para a solução de um problema real), autono-

mia/autodiretividade (pois os adultos têm necessidade de decidir quando, como e o que precisam aprender), experiências prévias (adultos gostam de compartilhar suas experiências e esses relatos de fato contribuem na construção de novos saberes), interatividade (necessidade de interação entre os aprendizes onde o facilitador será o mediador das situações de debates), clima de segurança e respeito (clima acolhedor, que respeite os envolvidos, sem permitir momentos de constrangimentos), reflexão/feedback (o aluno precisa refletir sobre sua prática a partir dos conhecimentos adquiridos e nesse contexto o feedback do educador e dos demais colegas é importante).

A andragogia, portanto, envolve diversos aspectos que devem ser levados em consideração no planejamento e execução de uma aula, muito mais complexo que elaborar uma aula expositiva, com certeza, porém com resultados de aprendizagem significativamente mais satisfatórios.

Cabe mencionar outro termo que vem sendo difundido atualmente, a heutagogia⁵, que remete a uma aprendizagem autônoma, independente da idade, com apoio das inovações tecnológicas. Enquanto na andragogia o professor define os conteúdos a serem estudados, na heutagogia o aluno é quem decidirá tanto dos conteúdos

que quer aprender quanto as metodologias a serem utilizadas. Neste modelo de aprendizagem o facilitador continuará existindo, mas apenas se for requisitado.

A heutagogia está diretamente ligada aos avanços tecnológicos, que permitem que os indivíduos acessem conteúdos educacionais de qualquer lugar, com muita facilidade e, muitas vezes, de forma independente, sem o auxílio de um tutor/educador.

Importante destacar, ainda, que nos últimos tempos, em função da pandemia, a educação precisou misturar os momentos de aulas presenciais com as aulas remotas; surge aí o ensino híbrido. Esta metodologia não era utilizada na época da construção do PPP da EGP, mas é fundamental que seja citada já que se tornou a realidade das instituições de ensino e também das escolas de governo.

No ensino híbrido, as aulas remotas acontecem com o apoio das tecnologias, podendo ser aulas síncronas, permitindo a interação em tempo real entre os envolvidos, ou assíncronas, com a disponibilização dos conteúdos

a partir de textos ou vídeos e atividades a serem realizadas.

Tudo indica que o ensino híbrido não é passageiro, que veio para ficar e, desta forma, cabe aos envolvidos na educação possibilitar que se façam presentes, nessa nova realidade, os princípios andragógicos que, como relatado anteriormente, são fundamentais para o processo de aprendizagem dos adultos.

Considerações finais

Diante do exposto, verificou-se que a implantação do Projeto Político-Pedagógico da Escola de Gestão Pública, desenvolvido por sua equipe técnica, qualificou o processo de ensino-aprendizagem. Os estudos realizados durante sua construção enriqueceram todos os envolvidos, que ampliaram seus conhecimentos acerca da educação de adultos e das melhores práticas para uma aprendizagem satisfatória.

O novo modelo educacional, pautado na andragogia, trouxe êxito às capacitações oferecidas pela escola, uma vez que tornou as aulas mais dinâmicas e focadas nas reais necessidades dos educandos. Foi verificado que os docentes passaram a atuar em consonância com os preceitos andragógicos, oportuni-

zando momentos de interações com debates e trocas de conhecimentos em suas aulas. Também a equipe técnica teve a possibilidade de desenvolver habilidades para aperfeiçoar suas intervenções junto aos educadores na construção dos cursos. Após tantas reflexões sobre modelos de ensino, é necessário salientar o importantíssimo papel do educador/facilitador, seja na andragogia ou em qualquer outra forma educacional, pois é dele a missão de criar situações que oportunizem uma educação de qualidade.

Percebe-se, portanto, que mesmo diante de inúmeras transformações na educação, o papel do professor continua existindo. Tanto na linha da andragogia como nas novas teorias como heutagogia e outras que dizem respeito à introdução de novas tecnologias e mudanças de paradigmas educacionais. É o professor que propiciará situações que resultem em construção de novos conhecimentos, e ele, certamente, ainda possui grande relevância no processo de aprendizagem.

⁵Termo utilizado pela primeira vez em 2000 pelos pesquisadores australianos Chris Kenyon e Stewart Hase.

Abstract

The objective of this article is to present the work developed by the School of Public Management of the Municipal Administration and Heritage of the Municipality of Porto Alegre in the elaboration of its Political-Pedagogical Project, mainly addressing its importance for the development of training actions for public servants. It will be carried out from a literature review of the main conceptions about adult education addressing the current reality, where educational practices have also been directed to online education due to the pandemic moment in which we live. The positive results achieved by the School of Public Management with the changes in actions made possible from the Political-Pedagogical Project will also be presented.

Keywords: Political-Pedagogical Project. Adult education. Andragogy.

Referências

BELLAN, Zezina. **Andragogia em ação:** como ensinar adulto sem se tornar maçante. Santa Bárbara d'Oeste, SP: Z3 Editora e Livrarias, 2019, edição Kindle.

BRASIL. Ministério da Educação. Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF, 1996.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia:** saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FUNDAÇÃO INSTITUTO de ADMINISTRAÇÃO. **Andragogia:** o que é, objetivos e técnicas. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/andragogia/>. Acesso em: 26 jul. 2021.

KNOWLES, Malcolm S.; HOLTON III, Elwood F.; SWANSON, Richard A. **Aprendizagem de resultados:** uma abordagem prática para aumentar a efetividade da educação corporativa. Tradução: Sabine Alexandra Holler. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

ROSSI, Vera Lúcia. **Gestão do projeto político pedagógico:** entre corações e mentes. São Paulo: Moderna, 2004.

A contribuição da Escola de Gestão Pública ao modelo de gestão da PMPA



Júlio César Lopes Abrantes¹

Resumo

O presente artigo objetiva apresentar sinteticamente o modelo de gestão implementado na Prefeitura Municipal de Porto Alegre nas duas últimas décadas. Evidenciando a contribuição da Escola de Gestão Pública para a sedimentação do mesmo, a partir da mudança na cultura organizacional promovida pelas capacitações ofertadas aos servidores e gestores públicos. O embasamento metodológico ocorreu pela aproximação da revisão bibliográfica centrada em conteúdos de estratégia e de administração pública, das práticas de governança realizadas no município nesse período. Evidências demonstram que as capacitações oferecidas pela Escola de Gestão Pública ao longo da sua existência promoveram o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais que

contribuíram à eficiência e eficácia do Modelo de Gestão no atendimento das políticas públicas, traduzidas em resultados para a sociedade local.

Palavras-chave: Modelo de Gestão. Administração Pública. Escola de Gestão Pública.

Introdução

O Século XXI já contabiliza mais de duas décadas transcorridas com acontecimentos globais cujos impactos vêm sendo sentidos pela sociedade brasileira como um todo. Período em que, entre outros eventos, se observou a ousadia terrorista, crises econômicas globais e, mais atualmente, uma pandemia que assola praticamente todo o planeta e que repercute significativamente no modo de atuação da Administração Pública.

Da mesma forma, os últimos tempos também se caracterizaram por uma evolução tecnológica sem igual, que permitiu pela popularização da internet, dos computadores e, principalmente dos smartphones, que os acontecimentos e seus registros ocorram de forma simultânea. Uma das consequências desse fenômeno foi a multiplicação de postagens com os mais diversos e antagônicos posicionamentos nas redes sociais.

Nesse cenário, se ampliou drasticamente a necessidade de uma atuação eficiente e eficaz da administração pública do país. Aos gestores públicos

pairam as expectativas da sociedade em ver minimizadas suas necessidades ou atendidos seus interesses, com agilidade.

A gestão municipal precisou se reinventar para cumprir as responsabilidades de planejamento, execução e monitoramento das políticas públicas em nível local. De acordo com o Tribunal de Contas da União – TCU (2020), por políticas públicas se entende o conjunto de intervenções e diretrizes emanadas de atores governamentais, que visam tratar, ou não, problemas públicos e que requerem, utilizam ou afetam recursos públicos.

Nesse contexto, é possível observar que se destacam os municípios com governos onde prevalece a gestão que se baseia em conceitos da ciência da administração. Cidades onde o modelo de gestão está estruturado nos pilares administrativos do planejamento, da direção, da organização e do controle.

Municípios onde se equilibram estratégia, processos e pessoas para sustentação dos projetos de governo demonstram uma consistência maior na transformação desses projetos em resultados para a sociedade. Nesse contexto, a contribuição das escolas de governo se tornou um reconhecido diferencial na transformação da cultura organizacional para resultados. Porto Alegre está entre esses exemplos de gestão.

O modelo de gestão da PMPA

Nessas duas últimas décadas a cidade experimentou experiências de governança alinhadas à boa técnica de gestão. Desde 2005, observadas as particularidades de cada gestão, a Prefeitura

¹Mestre em Administração UNISNOS (2005) Graduado em Administração UFRGS (1991). Extensão Universitária em Competências do Setor Público GEORGE WASHINGTON UNIVERSITY (2008). Administrador na Prefeitura Municipal de Porto Alegre. Professor de Pós-Graduação. Coordenador da Câmara de Gestão Pública do Conselho Regional de Administração – CRA/RS.

Municipal de Porto Alegre – PMPA constituiu seu modelo de gestão baseado em ferramentas e conceitos teóricos consagrados, com destaque para o Balanced Scorecard - BSC e para gerenciamento de projetos, enquanto instrumentos de gestão da estratégia.

Kaplan e Norton (1997) definem o Balanced Scorecard como um modelo de gestão que auxilia as organizações a traduzir a estratégia em objetivos operacionais que direcionam comportamentos e performance. Da mesma forma, o Guia do Conhecimento em Gerenciamento de Projetos (PMI, 2013) define “projeto” como um esforço temporário empreendido para criar um produto, serviço ou resultado exclusivo. Via de regra, na Administração Pública esses em projetos são agrupados em grandes eixos de atuação ou programas de governo para dar cumprimento aos objetivos estratégicos que visam a atender às políticas públicas.

No caso de Porto Alegre, o Modelo de Gestão implementado nos últimos 20 anos buscou organizar sua sistemática de governança adequando-a à realidade de uma capital com mais de um milhão de habitantes e seus desafios. Na gestão atual esse trabalho vem sendo conduzido com excelência pela Diretoria de Planejamento Estratégico e Monitoramento de Resultados - DPEMR da Secretaria Municipal de Planejamento e Assuntos Estratégicos - SMPAE.

Figura 1: Modelo de Gestão PMPA



Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

As experiências em gestão pública têm demonstrado que é pela articulação entre as dimensões da estratégia, dos processos e das pessoas que se tem obtido melhores entregas à sociedade. A Figura 1 apresenta a seguir essas dimensões cuja intersecção sintetiza o Modelo de Gestão.

Na dimensão da estratégia se concentra a inteligência da sistemática de governança. Desde 2005, à exceção da gestão 2017-2020, as estratégias de governo estão traduzidas em objetivos, agrupados por eixos de atuação e alinhados em um mapa estratégico. Para o atingimento desses objetivos, proje-

tos estratégicos e operacionais são executados transversalmente nos órgãos de governo e monitorados de forma colegiada e centralizada em reuniões periódicas de governança.

A dimensão dos processos é aquela que dá sustentação operacional e tecnológica ao modelo de gestão. Com base nessa visão é que se adequam as estruturas organizacionais, se revisam os processos de trabalho e se estruturam os sistemas de informação a fim de suportarem o volume de informações necessárias ao eficaz funcionamento do governo. Via de regra, uma reforma administrativa no início do governo adequa os órgãos administrativos e os postos de confiança às necessidades da gestão.

A dimensão que se refere às pessoas reúne o que se pode chamar de “Rede de Governança”. Aqui o foco prioritá-

rio é a articulação e o desenvolvimento alinhado das competências de gestores e servidores. É por meio das pessoas que ocorre a necessária transformação das iniciativas de gestão em resultados para a sociedade. Em última análise, esta é a dimensão onde se promove a mudança da cultura organizacional por meio da comunicação e da capacitação dos atores envolvidos no processo. É nessa dimensão que a atuação da Escola de Gestão, como uma autêntica escola de governo, se torna fundamental para disseminar junto ao seu público alvo a cultura de resultados para sociedade.

Escola de Gestão da PMPA

Na gestão pública contemporânea, a expressão ‘escolas de governo’, teoricamente, reposiciona a aprendizagem organizacional para o nível estratégico, atentando-se para a importância do capital humano, aqui entendido como sendo o conjunto de servidores e gestores públicos que contribuem com sua atuação para o cumprimento das estratégias e para a execução de projetos com vistas ao atendimento das políticas públicas. (COELHO; LEMOS, 2020)

Nesse sentido, as escolas de governo podem ser definidas como organismos especializados, concebidos com o propósito de promover a capacitação e qualificação de pessoas direta ou indiretamente relacionadas à administração pública, essencialmente na forma de ensino e pesquisa. BERGUE (2020)

Para Coelho e Lemos (2020) a escola de governo deve se posicionar como escola corporativa de gestão do governo – o que se traduz por estreito alinhamento às políticas e diretrizes de governo para a melhoria da gestão pública.

Desde sua fundação, em 2003, como uma estrutura vinculada à antiga Secretaria da Administração, a Escola de Gestão Pública – EGP da Prefeitura Municipal de Porto Alegre tem promovido a capacitação e o desenvolvimento de servidores e gestores públicos, presencialmente ou à distância, no formato virtual.

Por um lado, viabilizando a realização de cursos, palestras, seminários e

workshops internos onde é utilizada a expertise e o conhecimento desses mesmos servidores e gestores da Prefeitura como educadores. Por outro, acolhendo para ministrar as capacitações, autoridades e palestrantes externos oriundos de instituições conveniadas. O objetivo principal deste artigo é focar a Escola de Gestão Pública – EGP como um agente de aculturação do modelo de gestão da PMPA, ao longo dos seus 19 anos de atuação.

Escola de Gestão como agente de aculturação do Modelo de Gestão da PMPA

Existe nas estruturas do município um conhecimento instituído que se expressa pela atuação de gestores e servidores públicos e promove a modulação das relações sociais da cidade. Em regra, viabiliza a sobreposição do interesse comum sobre o particular.

Uma dessas estruturas é a Escola de Gestão Pública, que além de desenvolver competências do público interno da Prefeitura, também objetiva estabelecer parcerias com os órgãos de planejamento do município para levar a cabo a execução das estratégias de governo por meio do cumprimento da sua missão - capacitação e desenvolvimento. Mais do que informar, a atuação da Escola de Gestão PMPA sedimenta e transversaliza conceitos e práticas para potencializar os resultados institucionais.

No que se refere às capacitações relativas ao modelo de gestão da PMPA, a atuação da EGP nesse período de 19 anos possibilitou acesso ao conhecimento dos projetos estratégicos de governo e sua estrutura de governança, capacitando desde os servidores

ingressantes na PMPA até o desenvolvimento de líderes nos diversos níveis, com base em uma Matriz de Desenvolvimento de Lideranças – MDL.

As capacitações oferecidas pela EGP ao longo da sua existência promoveram o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais fundamentais à eficiência e eficácia do Modelo de Gestão. A multiplicação de conhecimentos em metodologia de gestão, em gerenciamento de projetos, em estrutura organizacional e, finalmente, em sistemas eletrônicos utilizados pela Prefeitura para a execução da sua estratégia – Portal de Gestão (2005 – 2016) e Sistema de Monitoramento Estratégico (desde 2020) - são exemplos da contribuição institucional dessa escola de governo à execução da estratégia.

Na PMPA, a Escola de Gestão Pública é uma das estruturas que reúne melhores condições para, em alinhamento com a Diretoria de Planejamento Estratégico e Monitoramento de Resultados – DPEMR da Secretaria Municipal de Planejamento e Assuntos Estratégicos - SMPAE, promover a difusão de conhecimentos vinculados ao Modelo de Gestão, objetivando a concretização

dos resultados do poder público municipal no cumprimento das políticas públicas.

O interesse comum de ambas as estruturas em conjugar esforços para desenvolver pessoas, em apropriar melhores práticas e desempenhos na gestão e, finalmente, na busca de resultados institucionais significativos é razão suficiente para reconhecer a EGP e como uma importante estrutura de fomento aos resultados de governo desde a sua criação e, mantida essa performance, também para as futuras administrações.

Considerações finais

Nesse artigo foi apresentado de forma resumida o modelo de gestão implementado na Prefeitura Municipal de Porto Alegre nos últimos vinte anos. Discorreu-se sobre a organização conceitual utilizada para detalhar essa experiência em gestão pública evidenciando as dimensões da estratégia, dos processos e das pessoas, destacando sua necessária articulação, como um dos fatores para se obter melhores entregas à sociedade local.

Também foi abordada a contribuição da Escola de Gestão Pública no processo de gestão da estratégia, enquanto uma escola de governo que, pelas capacitações ministradas, traduz de forma alinhada políticas e diretrizes institucionais que resultam no atendimento de políticas públicas.

Evidenciou-se a importância das capacitações ofertadas pela Escola de Gestão Pública como promotoras do desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais de servidores e gestores públicos, contribuindo significativamente para a transformação da cultura organizacional do município.

Abstract

This article aims to present a summary of the management model implemented in the Municipality of Porto Alegre in the last two decades. Evidencing the contribution of the School of Public Management to the consolidation of this model, based on the change in organizational culture promoted by the training offered to public servants and managers. The methodological foundation occurred through the approximation of the bibliographical review centered on strategy and public administration contents, of the governance practices carried out in the municipality during this period. Evidence demonstrates that the training offered by the School of Public Management throughout its existence promoted the development of technical and behavioral skills that contributed to the efficiency and effectiveness of the Management Model in meeting public policies translated into results for the local society.

Keywords: Management model. Public Administration. School of Public Management.

Referências

BERGUE Sandro T. **Gestão estratégica de pessoas no Setor Público**. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2020.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Referencial de controle de políticas públicas**. Brasília: TCU, 2020.

COELHO, Fernando de S.; LEMOS, Murilo. Escolas de Governo: conceitos, panorama no Brasil e uma agenda para o nível local. In: Coelho, Fernando de Souza (Org.). **Escolas de governo: formação e capacitação de agentes públicos**. 1. ed. São Paulo: Fundação Konrad Adenauer Brasil, 2020.

KAPLAN, Robert S.; NORTON, David P. **A estratégia em ação: balanced scorecard**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE (PMI). **Um guia do conhecimento em gerenciamento de projetos: (Guia PMBOK®)**. 5. ed. São Paulo: Project Management Institute, 2013.

Uma Matriz de Lideranças para a Prefeitura de Porto Alegre



Denise Regina dos Santos Barcellos¹

Resumo

Este artigo busca descrever como se deu a concepção e o desenvolvimento dos cursos da Matriz de Lideranças por competências na Prefeitura de Porto Alegre entre 2011 e 2012, a vinculação desse trabalho com o Modelo de Gestão adotado pela Prefeitura, as mudanças ao longo dos anos e as possibilidades futuras na continuidade dessa Matriz como processo de Gestão do Conhecimento.

Palavras-chave: Escola de Gestão Pública. Modelo de Gestão. Matriz de Lideranças. Competências.

Introdução

O objetivo do presente artigo é descrever como se deu a concepção e o

desenvolvimento dos cursos da Matriz de Lideranças por competências na Prefeitura Municipal de Porto Alegre (PMPA) entre 2011 e 2012, a vinculação desse trabalho com o Modelo de Gestão adotado pela Prefeitura, entre 2005 e 2008, as mudanças ocorridas ao longo dos anos, a Matriz vigente e as possibilidades futuras visando a sua continuidade como processo de Gestão do Conhecimento.

Paralelamente, busca-se identificar o grau de interação entre o processo de criação do Modelo de Gestão de Porto Alegre com as atividades da Escola de Gestão Pública (EGP) da Secretaria Municipal de Administração e Patrimônio (SMAP), como importante estratégia no reforço da comunicação interna sobre os dados do contexto e o desafio em desenvolver as competências através da realização dos cursos distribuídos em níveis de complexidade de atuação.

Este artigo está segmentado nas etapas:

- Introdução
- Linha do Tempo
- O conceito de competência
- O Fazer Acontecer da EGP
- Conclusão

Linha do tempo

Desde a sua criação, o Modelo de Gestão de Porto Alegre passou por três fases de evolução. A primeira fase, entre 2005 e 2008, consistiu na montagem

do documento denominado Modelo de Gestão - Metodologia do Programa Modernizando a Gestão Pública (PMGP), foi construída com o apoio das parcerias Movimento Brasil Competitivo (MBC), Programa Gaúcho da Qualidade e Produtividade (PGQP) e Kienbaum Consultoria Ltda.

Essa metodologia gerencial, sustentada na identificação de desempenhos, objetivos e metas, permitiria modernizar a gestão, otimizar os recursos, incentivar a cultura da governança e qualificar a prestação de serviços à população. Além disso, promoveu novas formas de relacionamento entre Prefeitura e comunidade, estabelecendo um novo processo de trabalho envolvendo gestores e servidores da PMPA.

As premissas desse Modelo de Gestão foram norteadas pela **Transversalidade** buscando articular a integração de várias secretarias e órgãos da Prefeitura na execução dos Programas Estratégicos; **Territorialidade** tendo em conta a diversidade das dezessete regiões do Orçamento Participativo; **Transparência** para permitir a consulta da população, pela Internet, sobre o andamento desses Programas; e **Liderança** partindo do princípio de que o monitoramento constante dos resultados só é possível com capacitação e informação dos envolvidos.

Foi assim que o MUNICÍPIO estruturou seu Mapa Estratégico contendo diretrizes, Visão Sistêmica (eixos de atuação) e vinte e um Programas Estratégicos que compuseram o Plano Plurianual 2006-2009.

A segunda fase definida como **aprendizado**, entre 2009 e 2012, revisou conteúdos, Programas Estratégicos e a territorialização. Foi a etapa

¹Integra o corpo técnico da EGP; Mestre em Administração (UFRGS); Especialista em Gestão Pública Municipal (UFRGS); Especialista em Administração de Recursos Humanos (PUCRS); Graduada em Letras (PUCRS).

que definiu as competências a serem desenvolvidas em três níveis de liderança: estratégia, intermediária e de execução.

A partir da revisão do Modelo em 2009, doze Programas foram divididos em quatro eixos. Em 2010, com a escolha de Porto Alegre como uma das cidades-sede da Copa de 2014, foi incluído o Programa Nossa Copa, totalizando, assim, treze Programas Estratégicos.

Entre 2011 e 2012 foi criado o Projeto de Desenvolvimento do Perfil de Competências do Servidor Municipal, que mapeou as principais competências necessárias às lideranças da administração municipal nos três níveis citados acima, que originou, mais adiante, a construção de uma Matriz de Lideranças para a Prefeitura.

Após uma década de aplicação do Modelo de Gestão, Porto Alegre entrou na terceira fase, evoluindo para o momento de consolidação e expansão do processo.

Em 2013, com o mandato de um novo prefeito, foram estabelecidas diretrizes da nova gestão, o Mapa Estratégico foi redefinido e o planejamento foi inte-

grado à programação orçamentária por intermédio da criação da Secretaria Municipal de Planejamento Estratégico e Orçamento (SMPEO).

Dentre as ferramentas que apoiaram esse modelo, merece destaque a **Gestão do Conhecimento** tendo como vetor a capacitação continuada para que, de forma complementar ao esforço de comunicação, essas ações pudessem alavancar o desenvolvimento necessário para a mudança.

Assim, na perspectiva “pessoas” o Modelo de Gestão contribuiu no estímulo à participação e ao comprometimento dos gestores nesse processo. Coerente a isso as ações de capacitação dos servidores adotaram a metodologia por Competências como ferramenta de aprendizado contínuo.

Tendo por referência as boas práticas da Escola de Gestão Pública (EGP) no tema desenvolvimento, deu-se início ao Programa da Matriz de Lideranças de forma complementar ao esforço de comunicação, buscando gerar massa crítica necessária na descentralização do modelo por competências.

Em 2017 o portfólio dos cursos da Matriz de Lideranças foi refinado para compor as diretrizes da nova gestão, totalizando 18 cursos distribuídos em 248 h/a.

A Matriz de Lideranças foi uma iniciativa inédita na Prefeitura, na me-

da em que passou a constituir uma referência importante na política de desenvolvimento dos seus gestores, alinhada ao Modelo de Gestão, sendo possível alinhar as competências ao modelo do plano de governo que estiver vigente.

O conceito de competência

A segunda fase do Modelo de Gestão, entendida como aprendizado, teve como um dos pressupostos básicos a implementação eficiente da estratégia corporativa, apontando a necessidade de se fazer a interpretação correta e a disseminação dos valores institucionais por todo MUNICÍPIO, por intermédio dos seus gestores.

Nesse sentido, o próximo passo foi o investimento em capital humano como a principal fonte de geração de valor e de transformação organizacional e é nesse contexto que se insere o Projeto Perfil de Competências do Servidor.

Na literatura há diversos conceitos e possibilidades de classificações do termo competências, a depender do contexto e do objetivo que se busca. Na administração pública, é relevante que os conceitos estejam alinhados ao modelo de gestão de governo, especialmente com relação às prioridades e diretri-

zes da política de desenvolvimento de pessoas. Em vista disso, é importante refletir sobre esses conceitos considerando o contexto a que se referem e as necessidades mais operacionais a que se destinam.

Antes de abordar a implantação da Matriz de Lideranças da Prefeitura, na abordagem por competências, há que se definir o que se entende por competência. Para isso, se utilizará como base o conceito da Organização Internacional do Trabalho (OIT):

Capacidade de articular e mobilizar condições intelectuais e emocionais em termos de conhecimentos, habilidades, atitudes e práticas, necessários para o desempenho de uma determinada função ou atividade, de maneira eficiente, eficaz e criativa, conforme a natureza do trabalho. Traduz a capacidade produtiva de um indivíduo que se define e mede em termos de desempenho real, demonstrado em determinado contexto de trabalho e que resulta não apenas da instrução, mas, em grande medida, da experiência em situações concretas do exercício ocupacional. (ALEXIM; FREIRE, 2002).

Esta definição associa o conceito de competência com três dimensões conhecidas na literatura como **CHA**, ou

seja, são os conhecimentos, as habilidades e as atitudes que podem ser entendidas da seguinte forma:

CHA

Conhecimentos {dimensão do saber}:

Refere ao conjunto de informações estruturadas e armazenadas por uma pessoa, que possuem relevância e causam impacto em seu comportamento e no ambiente. São os saberes adquiridos no decorrer de sua vida.

Habilidades {dimensão do saber-fazer}:

Refere à capacidade de pôr em prática o conhecimento adquirido. É o saber como fazer ou conhecer os meios adequados para alcançar propósitos específicos;

Atitudes {dimensão do querer-fazer}:

Refere à predisposição do indivíduo em relação à ação ou situações com que confronta. Está relacionada à esfera comportamental nos aspectos do julgamento, iniciativa e criatividade. É o querer fazer.

Considerando essas três dimensões, esse foi o conceito de competência escolhido na construção da Matriz de Lideranças da Prefeitura (CHA) pela Kienbaum Consultoria Ltda entre 2011 e 2012.

A necessidade de ter uma visão estruturada das competências indicava a forma mais favorável de desenvolver os gestores, desde o nível mais alto até o operacional.

Para tanto, a concepção do modelo por competências foi concebida de um recorte metodológico do método “competence check” e do processo de “coaching” para, inicialmente, formar facilitadores internos, mapear as competências organizacionais, as dos gestores em três níveis de atuação e identificar como os servidores entendiam o conceito de competências, sua aplicabilidade nas atividades diárias e suas relações com diversos temas.

Esse arranjo oportunizou estruturar as competências da Prefeitura em comuns e específicas. No primeiro caso estão aquelas necessárias a todos os servidores. No segundo caso, as competências específicas foram distribuídas em três níveis de Liderança: Estratégica, Intermediárias e de Execução, conforme demonstrado no quadro a seguir.

Quadro Perfil de Competências da PMPA

COMPETÊNCIAS COMUNS A TODOS OS SERVIDORES			
COMUNICAÇÃO COM TRANSPARÊNCIA	FOCO NO SERVIÇO AO CIDADÃO	GESTÃO COM FOCO EM RESULTADO	COMPROMETIMENTO COM O SERVIÇO PÚBLICO

COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS		
LIDERANÇA ESTRATÉGICA	LIDERANÇA INTERMEDIÁRIA	EQUIPE DE EXECUÇÃO
Atuação Integrada	Excelência nos Processos	Excelência nos Processos
Liderança de Equipe e Pessoas	Capacidade de Transformação	Lidar com Adversidades
Visão Estratégica	Atuação Integrada	Espírito Colaborativo
Articulação e Negociação	Liderança de Equipe e Pessoas	
Capacidade de Transformação		

Foi nessa perspectiva que o Perfil de Competências conduziu à formulação de uma Matriz de Desenvolvimento de Lideranças específica para a Prefeitura, totalizando 464 h/a, distribuídas em cinco módulos:

- Módulo I (Competências PMPA);
- Módulo II (Líder na Gestão Pública);
- Módulo III (Líder na Gestão de Pessoas);
- Módulo IV (Líder na Entrega de Resultados ao Cidadão);
- Módulo V (Líder Transformador).

O quadro a seguir mostra a Matriz de Lideranças da Prefeitura

Quadro Matriz de Desenvolvimento de Lideranças da Prefeitura



O Fazer Acontecer da EGP

No final de 2012, o contrato com a Kienbaum Consultoria Ltda foi finalizado sem prorrogação e a Matriz de Lideranças da PMPA foi entregue à EGP com a missão de implantá-la o mais rápido possível.

Contudo, não havia o propósito de disponibilizar qualquer recurso orçamentário para o desenvolvimento das metodologias. Também nunca foi expertise da EGP desenvolver metodologias de ensino, mas identificar as necessidades expressas em treinamentos através de demandas, prospectar educadores internos para desenvolvimento da(s) metodologia(s) e as providências logísticas para a efetivação do evento de capacitação. Entretanto, foi através de uma rápida reunião de trabalho que a Matriz de Lideranças passou da SMPEO para a EGP.

O desafio era gigante e consistia no desdobramento de uma espécie de cardápio de cursos que totalizavam 464 h/a, exigindo a construção das meto-

dologias ao menos para cada um dos cursos iniciais. Foi um trabalho bastante desafiador que demandou pesquisa, leitura, desenvolver conteúdos, sendo destinado a uma parcela da equipe detentora de experiência, conhecimentos metodológicos, didáticos, das normas ABNT, além do empenho, disponibilidade e administração do tempo desses profissionais.

Não é demais mencionar que a execução de tarefas não previstas no planejamento anual de uma Escola implicará no rearranjo de toda equipe, já que no serviço público o trabalho não pode ser descontinuado.

Embora não haja outro processo nas organizações que seja mais demandante para a cognição humana do que a formulação de estratégias, a participação nesse processo não deve ser privilégio de uma minoria pensante, mas discutida em mais esferas da vida organizacional, especialmente naquelas que desenvolvem conteúdos e massa crítica.

Foi nesse sentido que se identificou a acanhada participação da EGP no processo maior da criação do Modelo de Gestão de Porto Alegre. Não houve efetivo uso do potencial técnico da

EGP como rede de apoio, mas ausência de desafios e interlocuções sobre a matéria e suas perspectivas.

São em momentos estratégicos como esse que as escolas de governo podem ajudar muito, pois interagem com todos os órgãos da administração direta e indireta; conhecem seus pontos críticos; possuem boas práticas expressas em documentos institucionais com reconhecido acúmulo na área de desenvolvimento; e produzem conteúdos de interesse corporativo.

Uma matriz de competências deve comunicar de forma clara o conceito da sua natureza, contexto, finalidade e o público a que se destina, numa perspectiva de curto e longo prazo para ter credibilidade.

Além disso, com a ajuda de exemplos, deverá abordar o desdobramento das capacidades humanas em evidências; os diferentes níveis decisórios; e, acima de tudo, destacar que não se pode prescindir do esforço conjunto e convergente na geração de valor para a sociedade.

No final do primeiro semestre de 2013, após a estreia da primeira metodologia “Apropriação e Disseminação de Competências da Prefeitura”, a força de trabalho da EGP ainda desenvolveu as metodologias do Módulo II da Matriz “Conhecendo a PMPA”, “O Contexto da Administração Pública”.

Nesse mesmo ano a Gestão por Competências passou a ser expressa por meio de um programa de educação corporativa, contando com a capacitação dos gestores de todas as secretarias e órgãos da Prefeitura.

Nos anos seguintes, a EGP incubiu o desenvolvimento das metodologias subsequentes para os educadores internos, ficando apenas com a sua supervisão.

Na operacionalização do primeiro curso da Matriz de Lideranças, cujo tema abordou o histórico da construção da matriz e apresentação do Perfil de Competências da Prefeitura, identificou-se a necessidade de promover um ambiente que oportunizasse a interação dos participantes. Essa interação serviu de base para alinhar as informações e socializar a matriz de competências, sendo possível sondar o nível pontual de satisfação dos participantes.

Para finalizar esse ensaio, após análise de diversas turmas no final do exercício de 2013, identificou-se a baixíssima participação das lideranças estratégicas, ocupantes das funções de secretários titulares e adjuntos das pastas. Esta constatação é preocupante e sinaliza que o baixo engajamento da alta direção pode ter ocorrido por diversos fatores, seja pela circunstância temporal imposta, agendas políticas e de trabalho, entre outras.

Conclusão

As relações dinâmicas entre identificação de estratégia e formação de competências são fundamentais. O conceito de desenvolvimento estratégico dos servidores não deve constituir apenas um rol de capacitações avulsas, descoladas da estratégia do modelo de gestão, mas ser parte integrante dessa estratégia.

Contudo, no decorrer das diferentes gestões não é incomum surgirem demandas impositivas de treinamentos descoladas da estratégia vigente, tais como capacitações para públicos-alvo que não sejam os servidores públicos. Questões dessa natureza indicam a fragilidade de um planejamento consistente a médio e longo prazo.

Nesse sentido, o processo de discussão estratégica deve ser continuamente aprimorado, tendo por base o método previsto, preferencialmente institucionalizado, como forma de evitar a descontinuidade das capacitações planejadas em períodos mais críticos de sucessão das chefias e de troca da gestão.

No caso da EGP, os cursos promovidos atendem o critério da aplicabilidade transversal de conhecimentos replicáveis a todos os órgãos da administração direta e indireta.

Contudo, importa mencionar que se trata de um trabalho em curso, cujos desdobramentos metodológicos preveem a revisão contínua dos conhecimentos que embasam as competências elencadas, as habilidades e atitudes que evidenciam o seu domínio e a constância no propósito da gestão do conhecimento.

Para além do elenco das competências desdobradas em cursos por níveis de complexidade de atuação, será um desafio para a administração municipal pensar um plano de sucessão para as suas chefias intermediárias e de base operacional, considerando que o impacto na saída de um colaborador chave, normalmente, compromete os resultados e o atendimento às metas organizacionais.

Quando as pessoas compreendem claramente o que precisam fazer, quando, como e por que, a importância da sua participação cresce, refletindo positivamente na equipe. Isso implica na resignificação do trabalho e propicia mais prazer às pessoas.

Abstract

This article describes the creation of the City Hall and the development of the courses of the Leadership Matrix for competences in the search for Porto Alegre between 2011 and 2012, the linking of this adoption by the City Hall, as changes over the years and the future possibilities in this matrix as knowledge management process.

Keywords: School of Public Management. Management model. Leadership Matrix. Skills.

Referências

- ALEXIM, João Carlos; BRÍGIDO, Raimundo. **Certificação de competências profissionais: glossário de termos técnicos**. 1. ed. Brasília: OIT, 2002.
- AMARAL, Helena Kerr do. Desenvolvimento de competências de servidores na administração pública brasileira. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 57, n. 4, out./dez. 2006.
- BARCELLOS, Denise Regina dos Santos. **Apropriação e disseminação de competências da PMPA**. Porto Alegre: Escola de Gestão Pública, Secretaria Municipal de Administração, PMPA, 2013.
- BRASIL. Escola Nacional de Administração Pública. **Escolas de governo e gestão por competências: mesa-redonda de pesquisa-ação**. Brasília: ENAP, 2009.
- BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MP). Secretaria de Gestão Pública (Segep). **Guia da gestão da capacitação por competências**. 2012. Disponível em: <https://bibliotecadigital.economia.gov.br/handle/777/594>. Acesso em: 05 out. 2021.
- CAIUBY, Rogério. Evolução do Modelo de Gestão para resultados na Prefeitura de Porto Alegre. In: PORTO ALEGRE. Prefeitura Municipal de Porto Alegre. **Modelo de gestão**: Prefeitura Municipal de Porto Alegre. Porto Alegre: PMPA, dez. 2013. p. 87.
- OCDE. **Competências essenciais para a inovação no Setor Público**. OCDE, 2017. Disponível em: https://wegov.com.br/wp-content/uploads/2018/03/Competencias_Essenciais_Inovacao_Setor_Publico_OECD.pdf. Acesso em: 05 out. 2021
- OBSERVATÓRIO da cidade de Porto Alegre – Observa POA. Porto Alegre: Observa POA, [2020?]. Disponível em: <http://observapoa.com.br/default.php>. Acesso em: 05 out. 2021.

Cineclube da Escola de Gestão Pública: nas trilhas da aprendizagem



Fernando Telles de Paula¹

Resumo

O presente artigo trata da história e do desenvolvimento do Cineclube da Escola de Gestão Pública (EGP) que iniciou em 2011, a utilização de filmes de cinema e trechos editados como recurso de aprendizagem e desenvolvimento de pessoas, o pioneirismo e inovação na Prefeitura Municipal de Porto Alegre (PMPA), sua importância na formação, aprendizado e debate, com as temáticas a partir dos cursos da Matriz de Desenvolvimento de Lideranças, da capacitação dos servidores municipais através da Escola de Gestão Pública. Em cada sessão eram exibidas cenas dos filmes indicados em cada trilha das competências, com

mediações dos educadores acerca dos conceitos a serem trabalhados através de exposições, debates e reflexão com o público.

Palavras-chave: Cineclube. Capacitação. Matriz de desenvolvimento. Educação corporativa. Lideranças. Competência. Formação crítica.

Introdução

Desde que a primeira obra cinematográfica de que se tem notícia veio a público, em 1895, quando os irmãos Louis e Auguste Lumière exibiram 10 curtas-metragens realizados por eles, no Salão Indian do Grand Café, em Paris, causando comoção nos cerca de 40 presentes na platéia, o mundo nunca mais foi o mesmo. A chamada sétima arte cria narrativas, registra momentos históricos, promove reflexões, forma e divide opiniões.

Ao longo de mais de um século, o cinema conquistou cada vez mais fãs e criou uma indústria que movimentou bilhões, além de marcar corações e mentes com suas histórias. Com a popularidade dessa nova forma de arte e comunicação de massas, fãs cinéfilos e entusiastas da arte, resolveram criar espaços alternativos de exibição, criando os primeiros cineclubes que surgiram a partir deste estímulo e desejo de unir grupos com afinidades intelectuais e o gosto pelo cinema, promovendo o debate crítico, no começo do século XX, em meio ao processo de legitimação cultural do cinema, tendo como base

a organização do público em torno da arte cinematográfica, que em seu início foi um movimento restrito, e a partir de 1950 irá se multiplicar e se organizar em instituições representativas de seus interesses. Tendo como principais atividades a divulgação, pesquisa e debate do cinema, os cineclubes contribuíram também para a constituição do espectador crítico frente à imagem fílmica e seus desdobramentos sociais e políticos. Espaço público por excelência, marcado pela discussão político-cultural, os cineclubes em sua trajetória assumiram variados perfis e diferentes práticas conforme os espaços em que se estabelecem.

No Brasil, o cineclube teve sua origem ligada à intelectualidade, passando pelas atividades da Igreja católica, pelo debate político e se espalhou entre diversas comunidades, em especial pelas cidades interioranas. Trata-se de uma entidade que se transformou e se reinventou de acordo com as mudanças políticas e sociais do seu período, mudanças estas que trouxeram consequências diretas para o campo cultural e cinematográfico.

No Brasil o primeiro cineclube nasceu em 1928, na cidade do Rio de Janeiro e chamava-se Chaplin Club e em São Paulo oficialmente só ganhou um cineclube em 1940, nomeado de Clube de Cinema de São Paulo. (SERVANO, 2021)

O Clube de Cinema de Porto Alegre foi fundado em 1948 pelo jornalista e crítico de cinema Paulo Gastal, com a colaboração de Oswaldo Goidanich, inspirados no movimento cineclubista europeu, buscando estabelecer um espaço de discussão sobre o cinema. A trajetória do cineclubismo foi marcada por ações em oposição ao tratamen-

¹Bibliotecário da Escola de Gestão Pública e crítico e pesquisador de cinema.

to dado ao cinema pela nascente indústria cinematográfica, fomentando assim a distribuição e exibição independente. Contudo, em seu desenvolvimento histórico abarcou de forma aberta as questões e debates da sociedade, sejam estéticas, culturais, sociais ou políticas.

Entre os principais objetivos dos cineclubes estão: refletir sobre a linguagem do cinema, possibilitar a experiência fílmica como ferramenta de educação, estimular o desenvolvimento do pensamento crítico e viabilizar ações concretas de intercâmbio entre cineclubistas, realizadores, pesquisadores, críticos e pessoas que enxergam o cinema como uma arte transformadora.

Cineclube de formação continuada:

O Cineclube da Escola de Gestão Pública da Secretaria Municipal de Administração (EGP/SMA) de Formação Continuada teve por objetivo principal contribuir para o debate e a capacitação dos servidores públicos municipais nas suas áreas específicas, como uma ferramenta no sistema integrado

de trabalho, com uma complexa inter-relação de serviços de suas áreas com as demais.

No ano de 2011, a Escola de Gestão Pública, através de seus técnicos e educadores, pensaram e idealizaram o Cineclube de Formação Continuada da EGP com o intuito de oferecer aos alunos dos cursos mais essa ferramenta pedagógica e inovadora, como complemento em Matriz de Desenvolvimento de Lideranças e propondo através da exibição dos filmes a vinculação das competências desejadas com ações de aprendizagem. Também levando em conta as necessidades, características e preferências de aprendizado e abordando temas como Liderança de Pessoas e Equipes, Comunicação com Transparência, Foco no Serviço ao Cidadão, Lidar com Adversidades, Gestão com Foco em Resultados, Atuação Integrada, Capacidade de Transformação, Comprometimento com o Serviço Público, Articulação e Negociação, Excelência nos Processos, Espírito Colaborativo e Visão Estratégica.

A primeira exibição do Cineclube foi o filme Patch Adams: o amor é contagioso no Auditório da Secretaria Municipal de Administração (SMA), no 14º andar, com a proposta de forma

criativa e diferenciada, complementar às temáticas desenvolvidas nos cursos da Matriz de Desenvolvimento da EGP. Na sua primeira edição teve como conteúdo programático: quebra de paradigmas, autoconhecimento, criatividade, atendimento, inovação, influência e persuasão, envolvimento, comprometimento e liderança empreendedora. O curso totalizou 4 horas e contou com dois técnicos e três educadores internos da EGP, tendo entre educadores e organizadores servidores municipais, dois técnicos da EGP e três educadores internos.

As próximas edições do Cineclube foram organizadas por técnicos da EGP, um organizador e apresentador do curso, outro pesquisador de cinema e responsável pela crítica e apresentação da ficha técnica do filme, e os dois educadores para planejar e apresentar as aulas. Dentro do planejamento, eram feitas reuniões para a escolha do filme que serviria de contextualização aos temas abordados. No princípio dos cursos do Cineclube eram exibidos os filmes completos, mas com o tempo, por questão de metodologia e dinâmica das aulas, foi decidida a exibição de partes dos filmes editadas, as cenas incluídas a partir da análise e escolha dos educadores, as mais relevantes para o debate sobre os assuntos.

Como exemplo da dinâmica de planejamento dos filmes e assuntos a serem abordados, o Cronograma Cineclube de 2013:

Tabela 1: Planejamento do cronograma do Cineclube em 2013 e temáticas indicadas para 2014

Data	Tema
21/06	Liderança de pessoas e equipes
17/07	Comunicação com Transparência
21/08	Foco no Serviço ao Cidadão
25/09	Lidar com Adversidades
22/10	Gestão com Foco em Resultados
20/11	Atuação Integrada
2014	Capacidade de Transformação Comprometimento com o Serviço Público Articulação e Negociação Excelência nos Processos Espírito Colaborativo Visão Estratégica

Destaca-se como ilustração entre os vários temas abordados a competência Foco no Serviço ao Cidadão, com a edição de cenas dos filmes:

- Doze trabalhos de Asterix (animação)
- Procura-se um amor que goste de cachorros
- De porta em porta
- Um dia de fúria
- Do que as mulheres gostam
- A Vida é Bela
- Ghost – Do outro lado da vida

A metodologia utilizada pelos educadores foram:

Atividade 1: Observação de Comportamentos

Etapa 1 (individual):

Exemplo: Anotação dos comportamentos/ações identificados na cena do filme Doze Trabalhos de Asterix.

Etapa 2 (divididos em seis grupos); Discussão e síntese, 5 a 6 comportamentos observados.

Etapa 3 (grande grupo): Apresentação e compilação das observações

Cinema e educação:

Pesquisas sobre aprendizagem comprovaram que ver um filme sobre um fato histórico, por exemplo, tende a ser mais eficaz para a retenção do aprendizado do que apenas a leitura de um livro sobre o mesmo tema. Desta forma, os filmes são um recurso didático riquíssimo para estimular reflexões sobre temas atuais e relevantes, de maneira séria, emocionante e leve ao mesmo tempo.

O filme como recurso pedagógico precisa promover ensino. Ver um filme é uma atividade de lazer e um prazer estético. Mas, o filme selecionado para um trabalho com os alunos deve estar relacionado ao conteúdo e contribuir para o ensino da disciplina. Se não fizer isso, não há razão de ser; é apenas uma atividade a mais, entre as muitas que os alunos já precisam cumprir.

Muitas vezes, treinamentos de curta duração acabam sendo mais vantajosos, pois reforçam a informação através de cenas pontuais e curtas de uma obra. Já nos treinamentos que utilizam filmes por completo e de longa duração, o filme deve ser trabalhado de maneira detalhada, discutindo-se a mensagem do filme como um todo,

mas sem deixar de lado o enfoque de cenas específicas para a exemplificação das situações em discussão.

No ambiente corporativo, a Sétima Arte também exerce papel fundamental para a elucidação de conteúdos e reforço de valores de metodologias de treinamento.

De acordo com estudos, as pessoas chegam a se lembrar de 80% do que viram e/ou fizeram, mas lembram-se apenas de 20% daquilo que leram. A comunicação visual no processo de aprendizagem tende a ocorrer 60 mil vezes mais rápido do que outras formas. Especialistas afirmam que ao ouvir e ver histórias, partes do cérebro são ativadas de modo a parecer que aquilo é real e está realmente acontecendo.

De acordo com Castilho (2003, prefácio):

Os filmes são meras ferramentas, recursos didáticos. É a forma como podemos usá-los que dará o enriquecimento ao nosso trabalho. E isto não se fará por formas mecânicas ou exposições de teorias, mas pela reflexão crítica que cada participante venha aprender a desenvolver, ampliando assim suas competências, suas habilidades, sua capacidade de discernimento.

Considerações finais

O Cineclube possui o filme como uma ferramenta didática, é de uma extraordinária valia para se trabalhar com e em grupos. Diferente de outras metodologias de aprendizagem pode-se passar o “replay”, retornando tantas vezes se queira a uma cena, para discuti-la.

A proposta de se ter um ambiente com uma proposição alternativa e diferenciada é dentro de um contexto de capacitação inovador, no sentido de se poder, através de um filme, de sua mensagem, temática, cenários, ambientes e personagens, situar e exemplificar, transpondo esses mesmos ambientes e personagens para nossa realidade, servindo como reflexão, transformação e alternativas de mudança para o nosso cotidiano de trabalho.

Abstract

This article deals with the history and development of the Movie club of School of Public Management of the Municipal Administration and Heritage of the Municipality of Porto Alegre, which started in 2011, the use of cinema films and edited excerpts from films as a resource for learning and personal development, and the pioneering spirit and innovation in the Municipality of Porto Alegre, its importance in training, learning and debate, being the themes from the courses of the Development Matrices, the training of municipal servants through the School of Public Management. In each session, scenes from films indicated in the track of each competence were shown, where educators were mediated on concepts to be worked on through exhibitions, debate and reflection with the public.

Keywords: Movie club. Training. Development matrices. Corporate education. Competence and critical training.

Referências

CASTILHO, Áurea de. et al. **Filmes para ver e aprender**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003. 156 páginas.

LUZ, Marcia. **Outras lições que a vida ensina e a arte encena**: 106 filmes para treinamento & desenvolvimento. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007. 336 páginas.

O USO de filmes para ensino de gestão. **mlearn Blog**, 15.abr. 2019. Disponível em: <https://mlearn.com.br/aprendizagem-movel/o-uso-de-filmes-para-ensino-de-gestao/>. Acesso em: 27 set. 2021.

SERVANO, Marcela. Cineclube: um espaço político, pedagógico e de formação de público. **Instituto de cinema**, s.d. Disponível em: <https://institutodecinema.com.br/mais/conteudo/cineclube-um-espaco-politico-pedagogico-e-de-formacao-de-publico->. Acesso em: 28 set. 2021

Biblioteca da EGP: um registro da história



Gicele Farias Gomes¹

Fernando Telles de Paula²

Resumo

Este artigo tem por objetivo registrar a história da biblioteca da Escola de Gestão Pública, traz um pouco do registro das primeiras bibliotecas, esclarece sobre a atividade de bibliotecário, a função da biblioteca como suporte à Escola de Gestão e seu papel na formação de leitores da PMPA. Apresenta as diversas ações culturais desenvolvidas e sua importância para a divulgação da biblioteca. Trata da adaptação da biblioteca diante da pandemia do Coronavírus.

Palavras-chave: Biblioteca da Escola de Gestão Pública. Biblioteca especializada. Ações culturais.

A biblioteconomia e o profissional bibliotecário

A Biblioteconomia é considerada uma das mais antigas disciplinas que se ocupa do acesso à informação e de sua transmissão e está diretamente ligada ao surgimento das bibliotecas. Conforme Silva e Araújo (2014), a história da biblioteca anda lado a lado com a história do registro da informação e com a própria história da humanidade.

Ortega (2004, p. 1), aborda que a existência comprovada das primeiras coleções organizadas de documentos, ou o que se poderia chamar de primeira biblioteca primitiva, data do terceiro milênio a.C. Na antiguidade, a função básica das bibliotecas era de servir de armazenamento do material que nelas existiam. As primeiras bibliotecas que surgiram não eram acessíveis ao povo, mas a um público restrito que detinha poder e conhecimento. Na Idade Média, predominaram as bibliotecas ligadas a ordens religiosas, onde os mosteiros e conventos eram responsáveis pela preservação e guarda dos escritos, atribuição delegada aos monges copistas, considerados “guardiões” dos livros. Entre os séculos XIII e XV, as mudanças sociais e intelectuais influenciaram no desenvolvimento das bibliotecas, principalmente com crescente número de universidades, estudantes, de materiais prescritos para estudo e com o valor elevado dos livros, a solução encontrada foi a abertura

das bibliotecas existentes. É neste período que surge, de fato, o profissional bibliotecário, mas é no Renascimento que as bibliotecas assumem o papel de disseminadoras da informação e o bibliotecário a posição de agente central da sustentação das bibliotecas. O profissional bibliotecário pode ser visto como

[...] agente mediador entre a informação e o usuário, [sendo que] a biblioteca desempenha o papel de oferecer a seus usuários oportunidades de explorar um universo informacional rico e diversificado, que atenda não apenas às suas necessidades reais, mas também às expectativas futuras, garantindo-lhes a informação precisa, de forma facilitada e no momento real, sem levar em consideração a distância geográfica onde eles (usuários) e elas (informações) se encontram. (SOUZA; LIMA, 2008, p. 2).

A regulamentação da profissão de bibliotecário no Brasil foi institucionalizada através da Lei nº 4.084, de 30 de junho de 1962. Para exercer a função, o profissional deve ser registrado no Conselho de Classe de sua região. Atualmente, a equipe da biblioteca da EGP é composta por dois servidores bibliotecários.

Biblioteca especializada: funções e objetivos

As bibliotecas especializadas são constituídas por acervo que visa suprir as necessidades da organização

¹Bibliotecária da EGP. Graduada em Biblioteconomia pela UFRGS e em Publicidade e Propaganda pela PUCRS.

²Bibliotecário da EGP. Graduado em Biblioteconomia pela UFRGS.

à qual se encontram inseridas, apesar de incluir sempre um certo número de obras sobre áreas afins ou relacionadas. Possuem por objetivo facilitar o processo de recuperação de informações específicas, buscando dessa maneira, encontrar todos os caminhos de direção da informação. Seus objetivos procedem das organizações às quais pertencem; seus usuários geralmente são funcionários, pesquisadores, técnicos, cientistas etc, com o mesmo intuito, instituindo uma clientela especializada e limitada. Para cumprir sua missão, a biblioteca especializada deve identificar as fontes de informação necessárias para responder às demandas, adquirir as informações necessárias e desenvolver sua coleção direcionada para uma área temática específica. De acordo com Figueiredo (1978, p. 158), as bibliotecas especializadas necessitam:

Adquirir as informações solicitadas; organizar o acervo e/ou as informações; analisar as informações quanto à validade e abrangência; sintetizar e disseminar as informações; disponibilizar produtos e serviços informacionais.

Desta forma, a Biblioteca da EGP coloca-se como instrumento capaz de tornar acessível aos servidores da PMPA materiais de acordo com sua especificidade, disseminando informações necessárias que dão suporte

aos cursos da EGP. Com esse objetivo, seu acervo, além de livros de Gestão Pública, contempla obras consagradas na área de Administração, abrangendo Gestão de Pessoas, Comportamento Organizacional, Processos na Gestão, Gestão da Qualidade, Administração por Projetos e Gestão do Conhecimento, entre outras.

A Biblioteca da Escola de Gestão Pública de Porto Alegre (EGP): um pouco da história

A Biblioteca da EGP é uma biblioteca especializada nas áreas de Administração e Administração Pública, porém seu acervo contempla obras das várias áreas do conhecimento. Fundada no dia 28 de setembro de 2012, na então Secretaria Municipal de Administração (SMA), a biblioteca está vinculada à Secretaria Municipal de Administração e Patrimônio (SMAP) da Prefeitura Municipal de Porto Alegre. A biblioteca foi criada através do Decreto Municipal nº 17.997 e tem como objetivo dar suporte técnico aos cursos oferecidos pela Escola de Ges-

tão e suprir as necessidades informacionais dos servidores e estagiários da PMPA, além de atender a comunidade para consulta local e uso do espaço. A biblioteca da EGP fica localizada no 14º andar, no Edifício Intendente José Montauray, na rua Siqueira Campos, 1300. Seu espaço reúne o acervo físico, área de estudo, leitura e pequenas reuniões, computadores para acesso à Internet e consulta ao catálogo on-line do acervo. Os principais serviços oferecidos são: empréstimo de livros, CDs e DVDs; orientação do usuário na busca da informação; ações culturais de incentivo à leitura, além de serviços como revisão das normas de formatação, referências bibliográficas e ficha catalográfica das publicações da EGP.

Com cerca de três mil e quinhentas obras, o acervo abrange as áreas de Administração de Empresas, Gestão Pública, Literatura Brasileira, Estrangeira, Sul-Rio-Grandense e Infante-Juvenil, Psicologia, Filosofia, Sociologia, História e publicações sobre a cidade de Porto Alegre, entre outros. Em 2017, a biblioteca passou a ter o acervo totalmente informatizado, disponibilizado no catálogo eletrônico do Sistema Pergamum para consulta on-line pelos usuários. O Pergamum é um software de gestão de bibliotecas desenvolvido pela PUC Paraná, tem como objetivo a

automação das bibliotecas municipais e sua aplicação padronizada e eficiente.

Os bibliotecários da Biblioteca EGP fazem parte da Comissão Permanente de Catalogação da Rede de Bibliotecas da Prefeitura Municipal de Porto Alegre (CPCRB), criada através do Decreto nº 19.446/2016. A Comissão é constituída pelos bibliotecários servidores da PMPA, da Administração Direta e Indireta, com graduação em Biblioteconomia e registro no Conselho Regional de Biblioteconomia da 10ª Região. Entre as competências da CPCRB estão: padronizar as políticas de catalogação descritiva da Rede de bibliotecas da Prefeitura Municipal de Porto Alegre; disponibilizar os catálogos dos acervos bibliográficos das bibliotecas das secretarias e autarquias participantes; desenvolver metodologias e padrões comuns que possam ser compartilhados com instituições nacionais e internacionais, além de formalizar as políticas e normas a serem utilizadas por todas as bibliotecas integrantes da Rede.

Em março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) definiu o surto epidêmico decorrente de infecção pelo novo coronavírus (Sars-Cov-2) como uma pandemia. A necessidade de conter os contágios por

meio de distanciamento social impuseram o trabalho em home office e a Biblioteca teve que encontrar novas alternativas para manter alguns serviços. Desta forma, desenvolveu atividades voltadas aos usuários de forma virtual, entre elas a sugestão de leituras on-line, divulgações da biblioteca nas redes sociais, ações culturais realizadas através de plataforma de videoconferência e a biblioteca virtual da EGP, na Plataforma EducaPOA, que teve como objetivo, nesse primeiro momento, recomendar e hospedar bibliografias para complementar o aprendizado dos servidores inscritos nos cursos da EGP na Plataforma.

Ações culturais na Biblioteca

A ação cultural em Biblioteca tem papel fundamental para divulgar e proporcionar aos seus usuários momentos de contato com novos conhecimentos e troca de experiências, uma aproximação e integração com o ambiente da Biblioteca, demais serviços, acervo e a oportunidade de se sentir parte do

ambiente. Dentro desta visão, Flusser e Coelho Neto afirmam:

Ação cultural é um termo com muitos significados diferentes, que vai desde posse, domínio ou poder individual sobre determinados objetos, obras ou manufaturas, até conceitos e sentidos representativos de práticas sociais ou visões de mundo. A ação cultural pressupõe a noção de cultura como processo contínuo. (FLUSSER, 1983; COELHO NETO, 1988)

A Biblioteca da Escola de Gestão Pública, com a proposta de seu espaço diferenciado de atividades culturais e de incentivo à leitura, se torna um local ideal para as ações culturais. A primeira atividade cultural na Biblioteca da Escola de Gestão Pública foi o **Sarau Literário**, após a inauguração em 2012, realizada para divulgar e ampliar o acervo através de campanha de doação de livros. O Sarau teve declamação de poesias, recepção dos convidados num cenário organizado com temas de incentivo à leitura, cópias reprográficas de páginas de livros na entrada e no chão do salão da biblioteca, páginas com poesias suspensas presas no teto, em uma intervenção artística, exemplo de interação com o leitor.

Entre as atividades de divulgação e promoção da leitura, destaca-se também o **Bate Papo com o Escritor**, ação de incentivo à produção da escrita, com participação de escritores, entre eles, colegas servidores municipais divulgando suas obras. Em formato de

Foto 1: Sarau literário



entrevista, a ação abordou temas como processo criativo, além de curiosidades sobre as obras divulgadas, com a interação do público, em uma conversa informal.

Foto 2: Bate-papo com o escritor



Na busca de outras linguagens e expressões, a biblioteca criou a ação **Curta! Ao Meio-dia**, com exibição de curtas-metragens no intervalo do almoço para o público, em um cenário que remete à sala de cinema.

Foto 3: Curta! Ao meio dia



Uma das características das ações da Biblioteca da EGP não é só a atividade cultural em si, mas trazer uma experiência diferenciada e atrativa, oferecer ao público um cenário de acordo com o tema. Outra atividade desenvolvida foi o **Sopa de Letras** que abordou a vida e obra do escritor inglês Charles Dickens, com apresentação de uma

escritora e pesquisadora em conversa com o público, recepcionados com chá e bolinhos ingleses, com ambientação de época, onde foi exibido o filme Um Conto de Natal.

Foto 4: Sopa de letras



Na área da expressão artística, foram organizados os encontros musicais **Ensaio: Música ao Meio-dia** com o público interagindo com seus instrumentos musicais e canções de todos os estilos, trazendo novamente a experiência sensorial de situar a platéia dentro do cenário proposto, neste caso, o de um palco musical.

Com relação a ações culturais externas, a Biblioteca participou de várias edições da Feira de Troca de Livros promovida pela Biblioteca Pública Municipal Josué Guimarães, uma ação integrada e aberta à participação da comunidade. Em novembro de 2019, na 65ª Feira do Livro de Porto Alegre, a Biblioteca da EGP divulgou os serviços e uso do espaço, em conjunto com as Bibliotecas pertencentes à Comissão Permanente de Catalogação da

Rede de Bibliotecas da PMPA. Outras práticas de divulgação como exposição de livros com temáticas de datas comemorativas de relevância, o **Autor do Mês** é em homenagem a autores de literatura brasileira e estrangeira que aniversariam no mês, com obras disponíveis na coleção do acervo para empréstimo e consulta. Outras atividades como oficina de desenho, Origami e recuperação e concerto de livros foram oportunizadas aos usuários. Em outro momento aconteceu um encontro informal **Roda de Conversa na Biblioteca: Elas por elas** alusivo ao dia da mulher, conversa informal com uma jornalista e produtora de conteúdos em podcast, em março de 2020.

Foto 5: Roda de conversa: Elas por elas



No aniversário de 8 anos da Biblioteca em 2020, no período da Pandemia, a Biblioteca da EGP realizou o evento **Conversa com Escritores**, um bate papo sobre os processos criativos da escrita, conforme roteiro elaborado pelos bibliotecários da EGP. Consistiu em uma conversa informal online entre os escritores e leitores da Biblioteca,

tendo como abertura a apresentação musical de dois talentos da PMPA, em voz e violão, e, na sequência, após o bate-papo, o encerramento com a apresentação do Coral do DMAE. A atividade se caracterizou como a primeira ação cultural online da biblioteca, em formato diferente e inovador.

A biblioteca desenvolveu também atividade referente ao **Dia Internacional de Doação de Livros**, esta ação foi realizada com o objetivo de incentivar a doação, troca e compartilhamento de livros, e desta forma incentivar o hábito de leitura, promover a sustentabilidade e questionamento sobre o consumismo. Esta atividade foi organizada no salão de entrada do Edifício Intendente José Montauray e teve interação com o público interno e externo da PMPA.

Foto 6: Dia internacional de doação de livros



Considerações finais

As bibliotecas são excelentes aliadas na aprendizagem organizacional e no desenvolvimento e aprimoramento de produtos, serviços e procedimentos. O presente artigo buscou registrar a trajetória da biblioteca da EGP nesses 9 anos de existência e sua importância na atuação junto à Escola de Gestão auxiliando a mesma a cumprir sua missão institucional. Nesse período, a biblioteca realizou diversas campanhas e parcerias para aquisição de acervo já que não possui recursos próprios para compra de livros.

Mesmo tendo o caráter especializado, a biblioteca procura manter em seu acervo obras de literatura e demais áreas do conhecimento. Desenvolve também ações culturais para, dessa forma, aproximar o servidor e usuários ao espaço da biblioteca. Estas atividades culturais são oportunidades para divulgação e integração, onde o leitor se apropria do espaço da biblioteca e ao mesmo tempo participa como platéia ou protagonista da ação.

Abstract

The purpose of this article is to record the history of the library of the School of Public Management. It brings some of the records of the first libraries, clarifies about the librarian activity, the function of the library as a support to the School of Management and its role in the formation of PMPA readers. It shows the several cultural developed actions and their importance for the promotion of the library itself. Basically, it deals with the library's adaptation to the covid-19 pandemic.

Keywords: Public Management School Library. Specialized library. Cultural actions.

Referências

- FIGUEIREDO, N. M. Bibliotecas universitárias e especializadas: paralelos e contrastes. **Revista de Biblioteconomia de Brasília**, v. 7, n. 1, p. 9-25, 1979. Disponível em: <http://www.brapci.inf.br/v/a/2354>. Acesso em: 24 ago. 2021.
- FLUSSER, Victor. A biblioteca como instrumento de ação cultural. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE BIBLIOTECONOMIA E DOCUMENTAÇÃO, 16., 1991, Salvador. **Anais...** Salvador: Associação Profissional dos Bibliotecários do Estado da Bahia, 1991.
- FONSECA, Edson Nery da. **Introdução à biblioteconomia**. São Paulo: Pioneira, 2007.
- MARTINS, Wilson. **A palavra escrita: história do livro, da imprensa e da biblioteca**. São Paulo, Ática, 1998.
- ORTEGA, C. D. Relações históricas entre biblioteconomia, documentação e ciência da informação. **DataGramaZero**, v. 5, n. 5, 2004. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/5664>. Acesso em: 18 ago. 2021.
- SANTOS, Josiel Machado. Ação cultural em bibliotecas públicas: o bibliotecário como agente transformador. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, São Paulo, v.11, n.2. p.1, jun.-dez. 2015. Disponível em: <https://rbbd.febab.org.br/rbbd/article/view/425>. Acesso em: 10 mar. 2022
- SILVA, D. A. da; ARAÚJO, I. A. **Auxiliar de biblioteca: técnicas e práticas para formação profissional**. 7. ed. Brasília: Thesaurus, 2014.
- SOUSA, B. A.; LIMA, I. F. **Uso de tecnologias da informação e comunicação (TICS) nos serviços de referência das bibliotecas dos centros federais de educação tecnológica (CEFETs)**. 2008. Disponível em: <http://www.sbu.unicamp.br/snbu2008/anais/site/pdfs/2766.pdf>. Acesso em: 1 mar. 2021.

Capacitação em Captação de Recursos para o Setor Público na Escola de Gestão de Porto Alegre



Luciane Gottfried Adami¹

Resumo

Ante a escassez de recursos e a elevada demanda por investimentos e serviços públicos, torna-se necessário o conhecimento qualificado dos agentes públicos na busca de alternativas para o financiamento de ações, projetos e obras. A capacitação em captação de recursos tem por objetivo municiar as equipes multidisciplinares da prefeitura a fim de que possam manter uma carteira de projetos, de acordo com as demandas, para aproveitar as oportunidades e obtenção de recursos por meio de financiamentos, editais de chamamento, emendas parlamentares, convênios, contratos de repasse e parcerias.

Palavras-chave: Captação de recursos. Fontes de financiamentos. Recursos reembolsáveis. Não-reembolsáveis. Empréstimos. Agências de fomento. Convênios e contratos.

Introdução

A captação de recursos no setor público tem por objetivo viabilizar projetos relacionados às demandas da sociedade, bem como possibilitar investimentos que envolvam um volume de recursos mais significativos. Nos últimos anos, a crescente descentralização administrativa dos serviços prestados à população, aliada ao pacto federativo e as crises econômicas, que no momento encontram-se aprofundadas em virtude dos efeitos da pandemia da COVID-19, são elementos que contribuirão para um cenário em que os Gestores deverão desde o início de seus mandatos angariar recursos e alternativas para os problemas a serem enfrentados diante de uma crescente escassez de recursos.

A pandemia da COVID 19 vem causando efeitos colaterais danosos na economia global e nas economias locais, tanto relativos à atividade econômica, que impacta diretamente nas receitas tributárias municipais, quanto o efeito na renda de milhares de famílias que necessitam de mais serviços e investimentos públicos.

A necessidade de investimentos públicos ou privados, para custear as intervenções no município, desde obras de infraestrutura, saneamento e mobilidade, ou serviços especializados destinados à educação, saúde e assistência social fazem com que o tema do financiamento público e, especialmente, a busca de alternativas de recursos complementares às receitas do município assumam maior centralidade.

Para dar conta desse conjunto de desafios é fundamental o conhecimento dos processos e ferramentas de captação de recursos, é necessário o profissionalismo a fim de que seja possível lograr maior alcance e efetividade na realização de seus objetivos.

De outro lado, os órgãos de fomento são criteriosos e exigem projetos e documentos qualificados para a celebração de contratos e convênios, especialmente os não reembolsáveis. Logo a pertinência, relevância e qualidade de forma e conteúdo das propostas encaminhadas, são condições fundamentais para que o município consiga a obtenção desses recursos. Significa dizer que, para além de ideias inovadoras, as propostas devem se fundamentar em dados de realidade consistentes e objetivos, demonstrando a viabilidade de implementação e a possibilidade concreta de execução e obtenção de resultados.

Tipos e fontes de financiamentos para municípios

Os tipos de recursos disponíveis para financiamentos de projetos por agentes nacionais e por agentes internacionais são classificados como reembolsáveis/onerosos ou não reembolsáveis/não onerosos. O conhecimento desses critérios é importante para a análise da

¹Graduada em Ciências Econômicas pela UFRGS (1999); Pós-Graduada em Economia e Gestão Empresarial pela UFRGS (2003), atualmente Coordenadora de Captação de Recursos na Prefeitura de Porto Alegre e Instrutora no Curso de Captação de Recursos para Projetos Públicos na EGP.

conveniência (ou não) de determinada fonte de recursos para o financiamento de projetos (tipo de recursos – a fundo perdido ou não, disponibilidade – todo o tempo ou apenas em momentos específicos, regras de acesso – cadastro e perfis).

Os programas de financiamentos que se apresentam como não-reembolsáveis, estão distribuídos, em grande parte, nos diversos Ministérios do Governo Federal e possuem como fonte de recursos o Orçamento Geral da União (OGU), fonte também das Emendas Parlamentares. Para acessar os recursos OGU é importante ter conhecimento qualificado no sistema de convênios do Governo, denominado Plataforma+Brasil.

Outras fontes de recursos para projetos municipais são os Fundos, tais como o Fundo de Direitos Difusos, Fundo de Recuperação de Bens Lesados, Fundo Nacional e Estadual do Meio Ambiente, Fundo Socioambiental da Caixa e do BNDES, dentre outros, tais fundos operam geralmente via editais de chamamento, mas muitas vezes aceitam demandas espontâneas de projetos que poderão ser financiados de acordo com os recursos disponíveis e critérios específicos de cada instituição.

Na área internacional são vários os organismos multilaterais e bilaterais que financiam projetos a fundo perdido. Grande parte dos recursos disponíveis

para financiamento de projetos exige contrapartida física ou financeira, que denominamos subvenção, são os casos do Banco Mundial e da Comissão Europeia, por exemplo.

Quanto aos recursos reembolsáveis, que é o caso das operações de crédito, existem diversas fontes de financiamentos para o setor público, a escolha de determinada linha de crédito varia de acordo com a área de enquadramento do projeto e o montante de recursos envolvidos. Dentre as fontes de recursos nacionais oficiais disponíveis, destacamos o Governo Federal, o BNDES, a CAIXA, o Banco do Brasil, o BRDE e o BADESUL.

Os programas de financiamentos do Governo Federal apresentam grande diversidade de procedimentos. Existem programas desenvolvidos com fonte de recursos da União, do FGTS, do FAT, dentre outros, sendo que grande parte destes recursos estão disponíveis no Ministério de Desenvolvimento Regional em programas e projetos desenvolvidos pelas diversas Secretarias Nacionais (Habitação, Saneamen-

to, Mobilidade Urbana, Programas Urbanos). Para acessar os programas é necessário que se tenha conhecimento da legislação pertinente e dos manuais específicos.

A captação de recursos internacionais é possível por meio de diversos organismos internacionais, multilaterais e agências governamentais de crédito com os quais o Brasil mantém cooperação financeira, tais organismos são governados por políticas próprias que dão orientação em campos de atividades específicos, também possuem uma política de aquisições e de divulgação de informações próprias, bem como diferentes procedimentos de contratação e implementação dos projetos.

Capacitação na Escola de Gestão Pública (EGP)

Os primeiros cursos de Captação de Recursos para Projetos Públicos ocorreram em julho e novembro de 2007 na EGP, para servidores e gestores do município, com uma carga-horária de 40 horas-aula e com o conteúdo programático contendo 8 (oito) módulos: 1) Introdução; 2) Condições Prévias para Captar; 3) Fontes de Financiamento; 4) Leis de Incentivos para Parcerias; 5) Elaboração de Projetos para diferentes

Agentes Financeiros; 6) Regulamentação e Documentos; 7) Noções de PPA, LDO e LOA e 8) Etapas do Processo de Captação.

Novos cursos de capacitação ocorreram em maio e agosto de 2018, dessa vez com carga horária de 16 horas-aula e com conteúdo distribuído em 4 (quatro) módulos: 1) Introdução; 2) Fontes de Financiamentos (recursos não reembolsáveis); 3) Fontes de Financiamentos (empréstimos); 4) Etapas do processo de captação.

Em 2019, foram três turmas capacitadas devido à demanda dos servidores pelo curso de Captação de Recursos para Projetos Públicos, o curso foi atualizado e passou a ter uma carga horária de 12 horas-aula com 3 (três) módulos: 1) Captação de Recursos no Setor Público (Conceitos, Tipos e Con-

dições Prévias); 2) Fontes de Financiamento I (Recursos Não-Onerosos, Recursos Onerosos e Parcerias Público e Privadas); 3) Fontes de Financiamento II (Plataforma+Brasil, Etapas do processo de Captação, Elaboração de Projetos e Cartas Consultas).

Em todas as versões, houve uma grande participação dos servidores e também uma avaliação bastante positiva em relação aos conhecimentos adquiridos para o desenvolvimento de suas atividades laborais.

Considerações Finais

O tema financiamento público e, especialmente, a busca de alternativas de recursos complementares às receitas próprias municipais, seja por meio

de parcerias, convênios, contratos de empréstimos nacionais e internacionais visam à implantação de políticas públicas que estejam alinhadas ao planejamento estratégico do governo municipal e, para dar conta a este desafio é necessário que os processos de captação de recursos sejam pautados na qualidade técnica e, portanto, na qualificação dos servidores municipais, a fim de lograr maior alcance e efetividade na realização de seus objetivos e metas.

Abstract

Given the scarcity of resources and the high demand for investments and public services, it is necessary to have qualified knowledge of public agents in the search for alternatives for the financing of actions, projects and constructions. The objective of training in fund-raising is to equip the multidisciplinary teams of the city hall so that they can maintain a portfolio of projects, according to the demands, to take advantage of opportunities and obtain resources through financing, call notices, parliamentary amendments, agreements, transfer contracts and partnerships.

Keywords: Fundraising, Funding Sources, Repayable and Non-Refundable Resources, Loans, Development Agencies, Agreements and Contracts.

Referências

ADAMI, Luciane. **Curso de captação de recursos para Projetos Públicos**. Porto Alegre: Escola de Gestão Pública/SMPG, 2018. (Apostila do curso).

ADAMI et al. **Manual de convênios**. Porto Alegre: Prefeitura de Porto Alegre, Secretaria de Planejamento Estratégico e Orçamento, 2015.

BRASIL. Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Brasília, DF, 2000.

BRASIL. Ministério de Relações Exteriores. Secretaria de Assuntos Internacionais. Manual de financiamentos externos: organismos internacionais de financiamento. Brasília: MP, 2013. Disponível em: http://www.planejamento.gov.br/assuntos/assuntos-internacionais/publicacoes/manual_financiamento_externo.pdf/view. Acesso em: 03 mar. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.019, de 31 de julho de 2014. Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil. Manual de Capacitação Conveniente/Concedente. Inclusão e Envio de Propostas, versão 7, 2012. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Portal de Convênios – SICONV.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria do Tesouro Nacional. Manual de Instrução de Pleitos – MIP. 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria de Assuntos Internacionais (SAIN). Disponível em: <http://www.fazenda.gov.br/orgaos/sain>. Acesso em: 01 mar. 2021.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Regional. Regras para acesso aos recursos. Avançar Cidades, PAC, Transferências Voluntárias. Transferências de Recursos. Disponível em: <http://www.mi.gov.br/desenvolvimento-regional>. Acesso em: 01 mar. 2021

BRASIL. Portaria Interministerial nº 424, de 30 de dezembro de 2016. Estabelece normas para execução do estabelecido no Decreto nº 6.170, de 25 de julho de 2007, que dispõe sobre as normas relativas às transferências de recursos da União mediante convênios e contratos de repasse, revoga a Portaria Interministerial nº 507/MP/MF/CGU, de 24 de novembro de 2011 e dá outras providências. Brasília, DF, 2016. Regula os convênios, os contratos de repasse e os termos de cooperação firmados com recursos do OGU. Brasília, 2016.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. Agência Brasileira de Cooperação. Diretrizes para o desenvolvimento da cooperação técnica internacional multilateral e bilateral/ Ministério das Relações Exteriores, 5. ed., Brasília, Agência Brasileira de Cooperação, 2020. Disponível em: https://www.gov.br/abc/pt-br/assuntos/cooperacao-tecnica/manuais/Manual_Diretrizes-Multi_e_Bilateralatualizacao2021.pdf/view. Acesso em: 25 mar. 2021.

Programa de Preparação para a Aposentadoria: a experiência da Prefeitura Municipal de Porto Alegre



Tanise Pazzim Sabino¹
Rita Becco (edição)²

Resumo

O presente artigo apresenta um relato sobre a experiência de implantação do Programa de Preparação para a Aposentadoria, no âmbito da prefeitura de Porto Alegre, considerando três períodos distintos transcorridos entre os anos de 1993 a 2014.

Palavras chave: Preparação para aposentadoria. Trabalho. Gestão de pessoas. Serviço público. Envelhecimento.

Introdução

O planejamento para aposentadoria é um assunto de relevância para as organizações de trabalho, uma vez que são conhecidas as diversas dificuldades de ordem biopsicossociais enfrentadas tanto pelos trabalhadores quanto por suas famílias nessa nova fase. Para que a transição trabalho-aposentadoria seja efetivada de maneira mais tranquila, é fundamental que sejam propostos programas de preparação para aposentadoria nas organizações, visando auxiliar o trabalhador a planejar seu futuro, enquanto ele ainda estiver exercendo suas atividades laborais. Diante deste cenário, a Prefeitura Municipal de Porto Alegre implantou o Programa de Preparação da Aposentadoria (PPA) para os servidores públicos municipais com o objetivo de promover um espaço para reflexão sobre a importância do planejamento da aposentadoria, além de contribuir para a redução de ansiedades e inseguranças diante desse processo.

O presente artigo relata a experiência PPA desenvolvido pela Prefeitura Municipal de Porto Alegre (PMPA) no período de 1993 até 2014 a partir de um trabalho de edição e atualização do

capítulo 10 do livro *Preparação para a aposentadoria: Conceitos e Práticas*, publicado em 2016.

As fases do Programa de Preparação para Aposentadoria

A pesquisa documental feita à época da publicação do livro evidenciou que o Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) na Prefeitura teve início no ano de 1993. Diante disto, a autora consultou servidores mais antigos (que trabalharam no ano de 1993 na Prefeitura) e realizou uma busca documental, no entanto foram encontrados poucos documentos e relatórios estruturados quanto ao Programa.

Diante disso, para a melhor compreensão acerca da experiência do trabalho com a preparação para aposentadoria na Prefeitura, optou-se por dividir estes relatos em três diferentes períodos:

Fase 1 (de 1993 a 1996) – Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) desenvolvido pela Coordenação de Desenvolvimento (CDES) da Secretaria Municipal de Administração (SMA).

Fase 2 (de 2006 a 2008) – Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) desenvolvido pela Seção Médica, Odontológica e Social (SCMO) do Departamento Municipal de Água e Esgotos (DMAE).

Fase 3 (de 2008 até 2014) – Programa de Preparação para

¹Vereadora, Psicóloga, Mestre em Psicologia Clínica (UNISINOS), Especialista em Gestão Pública (UFRGS), em Coordenação e Dinâmicas de Grupos (SBDG) e Psicologia Organizacional (IDG).

²Relações Públicas, formada pela Universidade Federal de Rio Grande do Sul (UFRGS), especialista em Gestão Pública pela Universidade Aberta do Brasil e pela Escola de Administração da UFRGS. Integra o quadro técnico da Escola de Gestão Pública da Prefeitura de Porto Alegre.

Aposentadoria (PPA) desenvolvido pela Escola de Gestão Pública (EGP)/ SMA em parceria com o PREVIMPA.

Fase 1 (de 1993 a 1996) – Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) desenvolvido pela Coordenação de Desenvolvimento (CDES)

Neste período a Secretaria Municipal de Administração (SMA) foi o órgão central dos sistemas de recursos humanos, treinamento e desenvolvimento, documentação, transporte, modernização administrativa, qualidade de vida no trabalho e serviços. Até 2003, existiu na Secretaria uma área chamada Coordenação de Desenvolvimento (CDES), que era subordinada à Supervisão de Recursos Humanos (SRH). A CDES era responsável pelas atividades de treinamento e desenvolvimento dos servidores, além dos serviços de acompanhamento funcional e assessoria às Secretarias nos mais diversos assuntos. Era responsável também pelo estágio probatório (controle e acompanhamento) e realizava ações que visavam a qualificação funcional dos servidores no âmbito da Administração Centralizada, bem como era referencial para a Administração Descentralizada.

No entanto, o papel dessa coordenação começou a ser repensado para melhor atender às demandas de qualificação dos servidores públicos municipais. Assim, em 2003, a CDES foi extinta e foram criadas duas novas áreas: a Escola de Gestão Pública (EGP) e a Gerência do Acompanhamento Funcional (GEAF). A EGP ficou, então, com o papel de treinamento e desenvolvimento dos servidores, e a GEAF com as questões relativas ao acompanhamento funcional e gerencial, estágio probatório e readaptação de pessoal.

O relato do PPA desta primeira fase, refere-se ao período em que a atividade foi desenvolvida pela Coordenação de Desenvolvimento (CDES). De acordo com os registros, em 1993 foi implantado o Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) na Prefeitura de Porto Alegre. As publicações “1994 – Programação de cursos e atividades” e o “Relatório SMA 1993”, referem que o Programa de Preparação para Aposentadoria foi formatado para atender aos seguintes objetivos: oportunizar a discussão sobre a condição e expectativas do servidor em relação a aposentado-

ria; conscientizar os servidores sobre a importância na busca de novos papéis; e resgatar com o servidor a importância do seu trabalho. O público alvo eram servidores faltando dois anos para a aposentadoria.

Com base nos dados encontrados, o PPA era estruturado em encontros mensais de quatro horas, com profissionais de diversas áreas, como psicólogos, médicos, psicanalistas, grupos de teatro, sociólogos e assistentes sociais. Os relatos dão conta de que eram debatidos assuntos como, o processo da aposentadoria, experiências e assuntos pertinentes à saúde na terceira idade, estresse e indicadores de qualidade de vida. Ao todo, foram realizados cinco encontros, de quatro horas, totalizando uma carga horária de vinte horas. De acordo com o relatório “SMA – Relatório – Cursos Concluídos em 1993”, nesse ano, foram formadas duas turmas, sendo uma turma em setembro com 20 inscritos; e outra turma em novembro com 33 inscritos.

Um dos documentos encontrados, denominado “Seminário interno 1995” da CDES, que tinha como objetivo discutir a compreensão da equipe sobre o atual momento da SMA e sua inter-relação com o trabalho desenvolvido pela Supervisão de Recursos

Humanos, avaliou que entre as atividades de capacitações desenvolvidas pela Coordenação, o Programa de Preparação para Aposentadoria, era apontado como uma ação que deveria ter continuidade.

Outro documento foi o “Relatório Seminário CDES – Planejamento das atividades para 1996”, onde a proposta da coordenação da CDES também era de manter o programa. O documento apontava ainda, a necessidade de ampliação da equipe de educadores, o envolvimento dos técnicos da CDES junto às Secretarias e RHs, o auxílio dos servidores que já haviam participado do programa na divulgação da proposta e ainda, a indicação de que deveria existir um evento anual de integração entre os todos os servidores que já haviam participado do programa.

Já de acordo com o Relatório do Seminário Interno – Dezembro 1996/ Janeiro 1997” no que se refere ao Programa de Preparação para Aposentadoria, a equipe da CDES tinha posicionamentos divergentes. Uma parte da equipe era favorável à manutenção do Programa e sugeria o investimento na divulgação da atividade junto às Secretarias, com o objetivo de esclarecer e sensibilizar o público alvo. Outra parte, recomendava o fim do PPA, nos moldes como era realizado e defendia a implantação de uma atividade com outra nomenclatura, com palestras destinadas a um público livre. Conforme o relatório, a equipe decidiu pela manutenção do PPA, ressaltando a qualidade e validade do programa, e sugerindo que o critério para participação no programa deveria ser ampliado de dois para três anos de antecedência da aposentadoria.

De acordo com os dados encontrados, o PPA foi realizado de 1993 a 1996. Havia o planejamento de se continuar com a atividade, mas não se

sabe se isso aconteceu, pois não foram encontrados outros documentos que confirmassem a sua continuidade. O tema “preparação para aposentadoria” só voltou a ser novamente trabalhado na Gestão 2005- 2008, quando foi implantado em 2006, no DMAE, conforme relato a seguir:

Fase 2 (de 2006 a 2008) – Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) desenvolvido pela Seção Médica, Odontológica e Social (SCMO) do Departamento Municipal de Água e Esgotos (DMAE)

Em 2006, o DMAE implantou o Programa de Preparação para Aposentadoria, coordenado pela Seção Médica, Odontológica e Social, subordinada aos Recursos Humanos, área mais conhecida entre os servidores como Gabinete Médico, era responsável pelas ações de caráter preventivo, curativo e de promoção de saúde e qualidade de vida, era formada pelos setores: médico, serviço social, enfermagem, farmácia, odontologia, psicologia, ginástica laboral, setor administrativo e o gestor do Gabinete.

O surgimento do Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) decorreu das observações realizadas pelo setor de Psicologia e Serviço Social, ao evidenciarem as dificuldades dos servidores em se aposentar. Além disso, observava-se um paradoxo da organização quanto à questão do pré-aposentado e do aposentado. Ou seja, existia no DMAE um olhar voltado a atenção ao aposentado, através da realização de grupo operativo, realização de eventos anuais específicos, atendimento médico e odontológico, benefício farmacêutico etc. Por outro lado, não havia nenhum trabalho com o pré-aposentado. Foi então que as duas equipes pensaram e estruturaram um programa voltado a essa parcela funcional.

O Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) foi implantado, em 2006, e teve como público alvo somente os servidores do Departamento, com previsão de aposentadoria para os quatro anos subsequentes, a contar da data do início do programa.

A equipe da coordenação do programa era composta por uma psicóloga, uma assistente social, uma assistente administrativa e dois estagiários de nível superior, sendo um de psicologia e um de serviço social. Os educadores eram internos (profissionais que trabalhavam no Departamento) e externos ao DMAE, das áreas da Psicologia, Serviço Social, Medicina, Educação

Física, Recursos Humanos, Nutrição e Administração e abordavam o tema “aposentadoria” a partir de seus referenciais teóricos. Em relação aos educadores externos, foi possível contar com a parceria de profissionais do banco Banrisul, da Universidade da Terceira Idade (UNIT) e da Ethos Consultoria, que abordaram respectivamente os temas, administração financeira, aspectos psicológicos na aposentadoria e planejamento pós-carreira.

Os critérios de ingresso para o programa eram três: estar a quatro anos de antecedência da aposentadoria; desejo de participar do programa e realização de uma entrevista de perfil com a equipe de coordenação. Nessa entrevista, além de avaliar o perfil do servidor (idade, cargo, setor, sexo, escolaridade, hábitos em relação à saúde etc.), era apresentado o programa (objetivos, finalidade, cronograma) e feito um levantamento de expectativas e motivações do servidor em realizar a atividade. Os resultados da entrevista eram encaminhados aos educadores do programa, com vistas à customização dos conteúdos conforme o perfil identificado.

O programa não fazia distinção entre os cargos ou formação escolar, ou seja, em uma mesma turma havia servidores com ensino fundamental, médio e superior. O perfil dos servidores que participaram em 2006 e em 2008, era: 65% masculino e 35% feminino (por ser uma empresa de saneamento, havia uma predominância de homens no próprio quadro funcional e, consequentemente, o PPA teve uma maior participação de homens); a maior parte na faixa etária de 51 a 56 anos (44,83%); e quanto aos setores de trabalho, a maioria integravam a divisão de instalações (13%) e a divisão de manutenção (13%).

A divulgação do programa foi através de carta-convite, mensagens no contracheque somente aos servidores com previsão de aposentadoria nos próximos 4 (quatro) anos, cartazes, folders, e e-mails. Além disso, foi realizada uma palestra inaugural com o tema “Previdência Pública” com o Diretor-geral do Departamento Municipal de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Porto Alegre (PREVIMPA), que é o órgão de previdência do município e, ao final da palestra, foi realizada a divulgação do programa e convite aos servidores para participarem do PPA.

A equipe coordenadora do programa entendia que era necessária uma sensibilização com os gestores do DMAE, em razão das dificuldades que os servidores tinham em participar de atividades e eventos de promoção de qualidade de vida por não liberação dos gestores. Dessa forma, a coordenação realizou reuniões com os gestores e foi apresentado o quantitativo de servidores com previsão de aposentar-se, referente àquela unidade de trabalho.

O programa foi estruturado em 14 encontros semanais, perfazendo um total de 3 meses e 2 semanas. Cada encontro tinha a duração de 1h30min e a carga horária total do programa foi de 21 horas. De acordo com a equipe técnica, essa carga horária do programa era considerada pouco satisfatória, entretanto era o tempo de que dispunham

para a realização do projeto, devido às queixas por parte dos servidores quanto às dificuldades em serem liberados e participarem do programa, pois não podiam ficar “muito tempo” afastados do serviço.

Os temas abordados foram: previdência pública municipal, aspectos psicológicos da aposentadoria, aspectos sociais da aposentadoria, cuidados com a saúde, reeducação de hábitos alimentares, administração financeira, importância da atividade física, apresentação e discussão do filme “As confissões de Schmidt”, planejamento pós-carreira e entrevista com dois aposentados do Departamento.

O último encontro do PPA era dividido em dois momentos: a primeira parte era somente com os participantes e voltada para a avaliação oral e escrita do programa; e após, era realizada uma confraternização, com a participação da coordenação do PPA, Direção de Recursos Humanos, Direção Geral do DMAE, gestores e familiares

dos participantes. O acompanhamento pós-programa era efetuado pela Seção Médica, Odontológica e Social, através de atendimentos individuais da Psicologia e Serviço Social, para aqueles que solicitassem. Outra ação foi a divulgação e convite para os servidores, depois de aposentados, para participarem do grupo de aposentados, que existe desde 2004 no DMAE, com foco nas questões relacionadas à qualidade de vida na terceira idade.

No ano de 2006, ocorreu uma turma com 15 participantes. Em 2007, o PPA não foi aplicado por dificuldades internas do Departamento quanto ao planejamento e organização da atividade e, em 2008, formaram-se duas turmas, cada uma com 30 inscritos.

Fase 3 (de 2008 até 2014) – Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) desenvolvido pela Escola de Gestão Pública (EGP) em parceria com o PREVIMPA

O tema preparação para aposentadoria foi novamente pensado e discutido na Secretaria Municipal de Adminis-

tração (SMA), na área de treinamento e desenvolvimento na gestão 2005-2008, mais especificamente no último ano, em 2008, quando o programa passou a ser coordenado pela Escola de Gestão Pública – EGP. O relato a seguir refere-se ao período de 2008 a 2014.

A Escola de Gestão Pública (EGP) é a área responsável pelas atividades de formação e capacitação profissional, que contemplam todas as práticas relacionadas à aprendizagem no âmbito profissional, dentre elas, treinamento, desenvolvimento, qualificação, atualização, aperfeiçoamento, aprimoramento, educação continuada e educação permanente para os servidores públicos municipais e estagiários. Em casos específicos, são ofertadas as ações de treinamento e desenvolvimento para a sociedade civil, desde que vinculados a projetos estratégicos da Prefeitura, como é o caso da qualificação do Orçamento Participativo (OP) e Conselhos Municipais.

Nesta fase, o Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) tinha como principais objetivos apresentar e facilitar a busca de informações, como aspectos previdenciários, legais, econômicos, sociais e comportamentais da aposentadoria; reduzir a ansiedade e inseguranças frente ao processo da aposentadoria; contribuir para a valorização funcional; e promover uma reflexão sobre o momento da aposentadoria.

No período de 2008, quando a EGP começou a pensar na questão da preparação para a aposentadoria dos servidores, a servidora responsável pelo PPA, na Escola de Gestão Pública, entrou em contato com a autora, que na ocasião trabalhava no DMAE, com o objetivo de conhecer a experiência do departamento com o PPA.

Nessa época, a EGP constatou que existia um grande número de servidores públicos na Prefeitura com previsão de aposentadoria nos cinco anos seguintes a contar da data do início do programa. Da mesma forma, como no DMAE, eram observadas pela equipe técnica da EGP, através dos relatos dos servidores participantes em outros cursos de capacitação, as dificuldades em aposentar-se e a necessidade de haver um programa oferecido pela Prefeitura para discutir essas questões. Assim, a Escola de Gestão Pública elaborou o Programa de Preparação para Aposentadoria no âmbito da PMPA.

O público-alvo do Programa na Prefeitura eram os servidores da administração centralizada e descentralizada com previsão de aposentadoria nos

cinco anos seguintes, a contar da data do início do programa. Entretanto, a maioria dos servidores que optaram em participar da atividade pertenciam ao chamado público mais emergencial, ou seja, aquele para o qual faltavam apenas alguns meses para se aposentar. Conforme dados do PREVIMPA, até 2020 4.997 servidores da administração centralizada estariam habilitados para a aposentadoria, sendo 41,58% da Secretaria Municipal de Educação (SMED) e 29,08% da Secretaria Municipal da Saúde (SMS). Quanto aos cargos, 36,14% eram professores, 7,65% auxiliares de enfermagem e 7,07% assistentes administrativos.

A coordenação do PPA de 2008 a 2010 foi exclusiva da Escola de Gestão Pública/SMA, sendo que, a partir de 2011 a coordenação do programa passou a ser feita em parceria com o PREVIMPA. O motivo da parceria, se justificou, pois o PREVIMPA é o órgão que o servidor passa a se reportar depois de aposentado; e também visando a institucionalização do programa. Da programação anual do PPA, metade das turmas foram realizadas no PREVIMPA, e a outra metade, na EGP. A avaliação das turmas/edições do PPA e o planejamento para o ano seguinte também foi realizado conjuntamente entre os dois órgãos municipais.

A coordenação do programa era formada por dois psicólogos da EGP e duas assistentes sociais do PREVIMPA. A equipe de educadores era interdisciplinar, composta pelas áreas da psicologia, filosofia, serviço social, medicina, nutrição, educação física, administração e jornalismo, em sua maioria servidores da PMPA.

Na sua origem, os educadores internos da Prefeitura pertenciam às seguintes secretarias: Secretaria Municipal de Administração (SMA); Secretaria Municipal de Saúde (SMS); Secretaria Municipal de Esportes, Recreação e Lazer (SME); Secretaria Municipal de Educação (SMED); Departamento Municipal de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Porto Alegre (PREVIMPA); Departamento Municipal de Água e Es-

gotos (DMAE); Secretaria Municipal da Produção, Indústria e Comércio (SMIC) e a Secretaria Municipal de Planejamento Estratégico e Orçamento (SMPEO). Em algumas edições do PPA, foi possível contar com a parceria de profissionais externos, como a Haag Consultoria e a Associação de amigos, familiares e portadores de Transtornos de Ansiedade (APORTA), que abordaram respectivamente os temas: planejamento pós-carreira e aspectos psicológicos e familiares na aposentadoria.

Havia três critérios de ingresso no programa: ter cinco anos de antecedência da aposentadoria, desejo de participar do Programa e liberação do gestor. A técnica de entrevista de perfil, da forma como era realizada no DMAE (antes de iniciar o curso), não foi realizada pela EGP, em virtude do número de servidores inscritos no programa (de 90 a 120, por ano). Entretanto, a EGP utilizou questionário de avaliação do perfil, que identificava questões como idade, cargo, setor, sexo, escolaridade, hábitos em relação

à saúde, etc. no primeiro encontro do programa, em sala de aula, com os alunos-servidores. Após o preenchimento do questionário de perfil de forma individual, os resultados eram encaminhados para os educadores para customização dos conteúdos conforme o perfil identificado.

A Escola de Gestão Pública adotou como filosofia a participação somente dos servidores e de forma opcional, ou seja, nenhum servidor foi obrigado a participar do Programa de Preparação para Aposentadoria. Devido a limitações do número de vagas e à política de treinamento da EGP (que destinava às atividades de treinamento e desenvolvimento somente aos servidores), a participação dos familiares não foi permitida, entretanto, no encontro denominado Aspectos Psicológicos e Familiares da Aposentadoria, os familiares dos servidores são convidados. De um modo em geral, foram poucos os servidores que levaram familiares para esse dia, pois muitas vezes a (o) esposa (o) também trabalha e os filhos estudam e/ou trabalham. Mas os familiares que participaram referenciaram esse momento como muito proveitoso, sendo favorá-

veis à manutenção do encontro neste formato, mesmo que poucos tenham tido condições de participar.

Os temas abordados nesta fase do PPA foram: apresentação do programa, significados do trabalho e da aposentadoria, previdência pública, planejamento pessoal e profissional, cuidados com a saúde, aspectos psicológicos e familiares na aposentadoria, atividade física, reeducação alimentar, planejamento financeiro, entrevista com aposentado, projeto de vida e avaliação do programa. A divulgação do programa foi realizada através de cartazes, folhetos, jornal eletrônico, site da Prefeitura, e-mails, Rádio Web (rádio na internet para os servidores) e palestra inaugural. Em 2010, a palestra inaugural teve como tema “A importância do planejamento para aposentadoria”; em 2011, foi sobre “Previdência pública municipal”; em 2012 e 2013, foi “Afinal, o que é o Programa de Preparação para Aposentadoria?”, e em 2014, foi “A importância do planejamento para a aposentadoria”. A Escola de Gestão Pública também utilizou, como forma de divulgação, as redes sociais, como facebook, twitter e blog. Inclusive, a EGP criou um grupo aberto no facebook chamado “PPA Ativo”, que tinha como objetivo interagir com os servidores e os educadores do programa. Nesse grupo, havia posts de divulgações sobre as próximas turmas do PPA, palestras, notícias que saem na mídia sobre o tema preparação para aposen-

tadoria ou questões relacionadas aos idosos, além de sugestões de leituras e de filmes.

Outra estratégia de divulgação adotada pela EGP, a partir 2010, foi o envio de ofícios no mês de março de cada ano, assinado pelo titular da pasta da Secretaria Municipal de Administração a todos os órgãos da Prefeitura, informando o quantitativo geral de servidores da Prefeitura de Porto Alegre com previsão de aposentadoria e o quantitativo de servidores relativo à sua secretaria. Além disso, era encaminhado, anexo ao ofício, a relação nominal dos servidores com previsão de aposentadoria e solicitado apoio aos gestores na divulgação do programa nos seus locais de trabalho.

O incentivo por parte dos servidores que já realizaram o PPA aos colegas também era uma das formas de divulgação. Tornou-se famosa e muito efetiva a “propaganda boca a boca”. Vários servidores relataram, no primeiro dia de aula, no momento da apresentação de cada um e do levantamento de expectativas, que estavam participando do programa devido à indicação dos

colegas. Estes foram, em linhas gerais, os delineamentos do Programa de Preparação para Aposentadoria realizado pela Escola de Gestão Pública em parceria com o PREVIMPA. A seguir o artigo apresenta o detalhamento do programa em termos de estrutura, avaliação e resultados.

O PPA – De 2008 a 2014 – Detalhamento da estrutura do programa

Os temas abordados no ano de 2008/2009 foram previdência pública, planejamento pessoal e profissional, aspectos médicos e psicológicos, compartilhando experiências e contatos sociais, a dimensão familiar no momento da aposentadoria, discussão sobre filme que abordasse o tema aposentadoria, gestão de recursos financeiros e domésticos e relação com o corpo. O filme utilizado pela Escola de Gestão Pública foi o mesmo utilizado pelo DMAE (As confissões de Schimidt).

A diferença em termos de conteúdo programático do curso de 2008/2009 para o de 2010 foi que, em 2010, foi incluído o encontro “Entrevista com Aposentado” e excluídos os temas Relação com o corpo e compartilhando

experiências e contatos sociais. Para 2011, mantiveram-se os mesmos temas de 2010, alterando somente a carga horária de alguns encontros, passando a carga horária total do curso de 60 para 40 horas. Em 2012 e 2013, foi alterada a carga horária novamente, e excluído o encontro do filme. Em 2014, foi incluído o tema “projeto de vida”, ficando então o PPA com carga horária de 36 horas, pois a ideia era fazer um complemento do encontro “planejamento pessoal e profissional”, sendo o tema “projeto de vida” algo mais prático: o servidor sairia do PPA com o seu projeto de vida construído.

Em todas as turmas do PPA, no primeiro encontro, realizava-se um levantamento de expectativas em relação ao curso no momento da apresentação de cada um. De um modo em geral, os

servidores da Prefeitura apresentavam as seguintes expectativas: curiosidade em relação ao programa, busca de informações sobre aspectos financeiros, orientações sobre a previdência e auxílio na preparação para aposentadoria.

Outro aspecto relacionado à expectativa é a indecisão sobre a possibilidade de aposentar-se ou não. Muitos estavam vivendo um momento permeado de dúvidas, pois tinham adquirido o direito à aposentadoria, porém não se sentiam seguros em efetivá-la. Alguns, inclusive, verbalizaram no final do programa que, após a realização do PPA, decidiram postergar o momento da efetivação da aposentadoria, por não se sentirem preparados. Salienta-se que o encontro do PPA, chamado “Entrevista com aposentado”, que foi incluído no Programa em 2010, foi um dos encontros mais importantes. A coordenação do programa convidava dois aposentados da Prefeitura (em algumas oportunidades foram convidados servidores públicos aposentados do Governo do Estado do Rio Grande

do Sul), geralmente um homem e uma mulher, sendo um com nível superior e outro com nível médio ou operacional. O objetivo deste encontro era que estes aposentados relatassem as suas trajetórias profissionais e suas experiências durante o processo da aposentadoria. O encontro era conduzido por uma educadora interna, com formação em jornalismo e marketing estratégico. No ambiente da entrevista havia três poltronas, uma para cada aposentado e outra para a educadora, que, através de um roteiro de perguntas já combinado com os entrevistados, iniciava a entrevista. Foram entrevistados diversos aposentados com histórias espetaculares, como a professora que, após a aposentadoria, fez um curso de pintura na Europa e passou a viajar por diversos países ministrando cursos, com o apoio de uma empresa de tintas; a auxiliar de serviços gerais, que abriu uma microempresa (uma padaria) na sua comunidade; o coronel da Brigada Militar, que fez formação em psicanálise e passou a atender em consultório como psicanalista; o arquivista da Prefeitura, que virou escritor; a professora de História do Governo do Estado, que após aposentadoria, se filiou em um Partido Político, com a intenção

A partir de 2012, foi destinado um tempo maior para a avaliação e encerramento, reservando-se duas horas da carga horária do programa. Ela era realizada de forma oral e escrita. Cada participante tinha oportunidade de se manifestar, referindo os pontos positivos e negativos do programa, apreciação dos temas, educadores e sugestões de melhoria. Após avaliação oral era entregue o instrumento de avaliação final contendo questões, como carga horária, avaliação dos educadores, grau de interesse, organizações dos encontros, metodologia dos educadores, sugestão de outros temas a serem abordados no programa e se o participante indicaria o programa a um colega. Após essa avaliação por escrito, era feito o encerramento, através de confraternização e coffee break.

Nas avaliações apareceram várias sugestões de melhoria do PPA, tais como: organização de um encontro anual com todos os servidores que realizaram o PPA, maior investimento na divulgação do programa e sensibilização dos gestores, etc. Destaca-se que vários servidores referiram a importância e validade do programa, realizando elogios e manifestando sentimentos de gratidão.

de ser vereadora, entre tantas outras histórias. Esse era um momento bem importante, pois os servidores que realizavam o curso conseguiam se identificar com os colegas e perceber que a aposentadoria é um processo no qual todos vivenciam sentimentos muito parecidos.

A estrutura do programa em 2008/2009 foi de 09 encontros, sendo um encontro mensal de 4 horas, perfazendo uma carga horária de 36 horas e 09 meses de duração. Para 2010, a estrutura do programa foi alterada, sendo 15 encontros, com frequência quinzenal de 4 horas cada encontro, perfazendo uma carga horária de 60 horas, distribuídas em 9 meses de duração. Em 2011, a estrutura foi novamente alterada, para 10 encontros de 4 horas, com frequência quinzenal, perfazendo uma carga horária de 40 horas ao longo de 5 meses de duração. Em 2012, foram realizados 6 encontros de 4 horas cada, sendo 03 encontros por semana, com o total de carga horária do curso de 24 horas, perfazendo um total de 02 semanas de duração do programa. Em 2013, a estrutura foi alterada para 08 encontros de 4 horas cada, sendo 02 encontros por semana, perfazendo um total de 32 horas por turma e 04 semanas de duração. Em 2014, o PPA foi novamente alterado, ficando então com 09 encontros de 4 horas cada, sendo 02 encontros por semana, e com carga horária total de 36 horas e 05 semanas de duração.

A alteração da estrutura do programa buscou ajustá-la às necessidades do público alvo, conforme sugestões dos servidores nas avaliações realizadas. Outro fator foi o perfil da clientela do programa na Prefeitura: como eram poucos os servidores que participavam do PPA faltando bastante tempo para se aposentar, ou seja, a clientela era aquela mais emergencial, faltando meses para efetivar a aposentadoria, muitos servidores tinham férias atrasadas e licenças prêmio e acabavam deixando tudo próximo da aposentadoria. Assim, eles se inscreviam no curso, e como o período era muito longo (9 meses ou, em outras edições, de 5 meses), eles saíam de férias ou de licença prêmio e acabavam faltando ao programa, levando à desistência.

A seguir tabela 01 e 02 que apresentam estrutura e os principais números do PPA de 2008 a 2014:

Tabela 01 – Estrutura do PPA de 2008 a 2014

Estrutura	2008/2009	2010	2011	2012	2013	2014
Nº de edições / turmas ao ano	4	3	7	6	4	5
Carga horária total do PPA	36h	60h	40h	24h	32h	36h
Nº de encontros	9	15	10	6	8	9
Carga horária de cada encontro	4h	4h	4h	4h	4h	4h
Frequência	Mensal		Quinzenal	Semanal, 3 encontros por semana	Semanal, 2 encontros por semana	Semanal, 2 encontros por semana
Duração	9 meses	9 meses	5 meses	2 semanas	4 semanas	5 semanasw

Em 2008/2009, foram realizadas 04 turmas do PPA; em 2010, foram 03 turmas; em 2011, foram 07 turmas; em 2012, foram 6 turmas; em 2013, foram 04 turmas e, em 2014, foram realizadas 05 turmas, sendo 01 turma exclusiva para os servidores da Companhia de Processamento de Dados do Município de Porto Alegre (PROCEMPA). O número de vagas oferecido por turma é de 25 servidores. Ao total, de 2008 a 2014, já foram realizadas 29 turmas/edições do Programa de Preparação para Aposentadoria, atingindo 582 servidores.

Tabela 02: Principais números do PPA

Ano	Turma	Participantes	Sexo feminino	Sexo masculino	Média avaliação de satisfação do ano	Carga Horária por turma	Carga horária do ano
2008/2009	4	119	76,97%	23,02%	9,38	28/32*	124
2010	3	85	76,74%	23,25%	8,27	30	90
2011	7	130	67,64%	32,35%	9,39	40	280
2012	6	85	77,64%	22,35%	8,54	36	216
2013	4	53 Quinzenal	61,90%	38,09%	9,07	32	128
2014	5W	110	64,63%	35,36%	9,16	32/36	172
Total Geral	29	582	71,30%	28,70%	9,02	1.010	1.010

*Em 2008/2009: 03 turmas foram de 32 horas e 01 turma de 28 horas.

Nos anos de 2010 e 2011, a Escola de Gestão Pública realizava, no último encontro do PPA, um encerramento festivo. Juntavam-se todas as turmas daquele ano (2010) ou do semestre (2011) e era realizada uma cerimônia, para a qual eram convidados o Prefeito de Porto Alegre e os gestores dos servidores. Nesse ato, mostrava-se um vídeo produzido pela EGP, com as fotos dos alunos que realizaram o curso e, além disso, havia um momento para depoimentos, em que um dos servidores que realizou o curso como aluno fazia um pronunciamento, após um educador do curso, a coordenação do Programa e autoridades, como a Secretária de Administração, Secretário do PREVIMPA e o Prefeito. Em julho de 2011, o encerramento do PPA teve repercussão na mídia, aparecendo no Jornal O Sul de Porto Alegre.

O indicador de avaliação dos resultados do PPA era através do nível de satisfação, cuja meta era obter resultado igual ou superior a 80% de satisfação. Os resultados de 2008 só foram mensurados no final de 2009, tendo como resultado 9,38; em 2010, o resultado do indicador foi de 8,27; em 2011, o resultado foi de 9,39; em 2012, foi 8,54, em 2013, foi de 9,07 e, em 2014, foi de 9,16, conforme Tabela 02.

Considerações finais

Além do curso de Preparação para aposentadoria, a EGP e o PREVIMPA realizaram neste período um Ciclo de Palestras, destinado prioritariamente aos servidores com previsão de aposentadoria em cinco anos. Os temas desse Ciclo eram voltados à aposentadoria e a ideia original proveio do interesse dos servidores que realizaram o PPA em continuar se capacitando nesses assuntos.

A grande maioria das pessoas não planeja a sua aposentadoria e, em decorrência disso, podem aparecer diversos problemas de ordem biopsicossocial. O trabalho de orientação e preparação na fase pré-aposentadoria constitui-se em um fator fundamental para enfrentar essa nova etapa de vida. O objetivo deste artigo foi apresentar a experiência da Prefeitura Municipal de Porto Alegre ao longo dos anos em relação ao Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA), com destaque para o período no qual a EGP esteve à frente desta importante iniciativa.

Esperamos que o caminho trilhado pela equipe técnica da EGP e seus parceiros impulse a contribuir para a qualificação de iniciativas futuras no âmbito da prefeitura de Porto Alegre para o entendimento de que a aposentadoria pode ser encarada como uma etapa para a realização de novos projetos e atividades.

Abstract

This article presents a report on the experience of implementing the Retirement Planning Program at Porto Alegre's city hall, considering three distinct periods from 1993 to 2014.

Keywords: Retirement planning. Preparation for retirement. Work. People management. Public service. Aging.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Presidência da República. Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social. **Relatório do Seminário CDES: Planejamento das atividades para 1996.** Brasília: Presidência da República, CEDES, 1995.

PAZZIM, Tanise Amália; PUGA, Débora Staub Cano Suarez de (orgs.). **Preparação para a aposentadoria: conceitos e práticas.** Porto Alegre: CRV, 2016.

PORTO ALEGRE. Prefeitura municipal de Porto Alegre. Equipe da Coordenação-Geral de Modernização Administrativa (CGMA). **Legislação organizacional do executivo municipal de Porto Alegre.** 3. edição revisada e atualizada. Porto Alegre: CGMA, fev. 2015.

PORTO ALEGRE. Prefeitura Municipal de Porto Alegre. Secretaria Municipal de Administração. Supervisão de Recursos Humanos. Coordenação de Desenvolvimento. **Relatório do seminário interno: dezembro 1996 / janeiro 1997.** Porto Alegre: PMPA, 1997.

PORTO ALEGRE. Prefeitura Municipal de Porto Alegre, Secretaria Municipal de Administração, Supervisão de Recursos Humanos, Coordenação de Desenvolvimento. **Relatório do seminário interno, 1995.** Porto Alegre: PMPA, 1995.

PROGRAMAÇÃO de cursos e atividades, 1994. Desenvolvimento Funcional. Secretaria Municipal de Administração Relatório SMA. CDES/SRH/SMA. Cursos concluídos. Porto Alegre: CDES/SRH/SMA, 1993.

PUGA, Débora Staub Cano Suarez de (org.). **Censo dos servidores da PMPA: relatório de trabalho.** Porto Alegre: Companhia Riograndense de Artes Gráficas (CORAG), 2013.

Sistema Intermunicipal de Capacitação em Planejamento e Gestão Local Participativa – URB-AL na Escola de Gestão de Porto Alegre

“participativo”. Esta Rede foi concebida para desenvolver um processo permanente de intercâmbio de experiências entre os governos locais latino-americanos e europeus para a socialização, sistematização e implementação das melhores experiências no âmbito do financiamento local e das práticas de orçamento participativo.

O projeto “Sistema intermunicipal de Capacitação em Planejamento e Gestão Local Participativa”, coordenado pela Prefeitura de Porto Alegre, fazia referência direta à Rede 9, Financiamento local e Orçamento Participativo. O projeto foi financiado pela Comissão Europeia e contratado em 16 de novembro de 2006, tinha como objetivo desenvolver as capacidades estruturais dos sócios, por meio da formação de recursos humanos municipais, de entidades, organizações e de pessoas que participavam dos processos do orçamento participativo e democracia participativa. Juntas, as cidades de Barcelona-Espanha, Córdoba-Espanha, Quito-Ecuador, Cuenca-Ecuador, San Salvador-El Salvador, Belo Horizonte-Brasil, Porto Alegre-Brasil e Região Toscana- Itália formaram uma rede voltada à produção e à disseminação do conhecimento em gestão de práticas democráticas participativas.

Desenvolvimento do Sistema

Porto Alegre e, na primeira etapa, as cidades sócias tiveram a missão de identificar a demanda e a oferta de formação em planejamento e gestão participativa para, assim, construir os instrumentos pedagógicos. O tema central dos módulos de ensino foi o desenvolvimento e a gestão de políticas públicas participativas locais. Os

Resumo

Ante a necessidade de aumentar o conhecimento sobre estratégias locais de Capacitação em Planejamento e Gestão Local Participativa, Porto Alegre, coordenou a elaboração de um projeto em conjunto com sócios externos e cidades da América Latina e Europa com vistas à construção de módulos de capacitação de experiências locais que serviram para qualificar servidores e atores externos por meio do intercâmbio entre as cidades sócias do projeto.

Palavras-chave: URB-AL. Capacitação. Financiamento local. Orçamento Participativo. Intercâmbio.

Introdução

O URB-AL foi um Programa de cooperação descentralizada da Comissão Europeia que tinha como objetivo a aproximação das cidades e o intercâmbio de experiências em políticas urbanas entre a América Latina e a Europa. Durante o período de 2003 até 2006, a Prefeitura de Porto Alegre foi responsável pela coordenação da Rede 9, cujo tema central foi o “Financiamento Local e Orçamento Par-



Luciane Gottfried Adami¹

Simone Dani²



¹Graduada em Ciências Econômicas pela UFRGS – 1999; Pós-Graduada em Economia e Gestão Empresarial pela UFRGS (2003). Coordenadora Financeira e Executiva do Projeto URB-AL (2006-2010).

²Graduada em Administração de Empresas pela PUCRS (2008); Pós-Graduada em Gestão Pública pela UFRGS (2010). Assessora Técnica da Escola de Gestão Pública (2008-2010).

conteúdos foram elaborados por cada uma das cidades com base na experiência em democracia participativa praticada por cada um dos municípios-sócios. Foram abordadas distintas dimensões da gestão democrática, tais como: do planejamento, do território, financeiro e fiscal, participativo, institucional e digital.

Construído sob o princípio da co-responsabilidade e elaborado de forma conjunta, o Projeto promoveu o intercâmbio dos módulos de ensino entre as cidades, proporcionando a disseminação e a multiplicação do conhecimento a partir da criação do sistema intermunicipal de capacitação. Para tanto, foram realizados encontros presenciais, seminários e, através de ferramentas de tecnologia da informação, o intercâmbio virtual de conteúdos e vivências. Também foram elaborados, em conjunto, um guia de avaliação dos módulos e dos resultados obtidos e a operacionalização deste sistema aproximou as experiências de democracia participativa realizadas na América Latina e na Europa.

Universidades e centros de ensino e investigação de cada localidade participaram do Projeto como sócios externos, prestando assessoria pedagógica e formando um Conselho Acadêmico. Da mesma forma, foram estabelecidas relações institucionais com organizações internacionais e associações municipalistas, além de atores da sociedade civil e do empresariado local. Como resultado final do trabalho, foi constituído em Porto Alegre, um espaço internacional de capacitação e pesquisa em Planejamento e Gestão Local Participativa, que entrou em operação na finalização do Projeto, em dezembro de 2008, na atual **Escola de Gestão Pública (SMAP)**, criada e mantida pela Prefeitura de Porto Alegre, servindo como um espaço de referência e apoio para a instituição do centro internacional de capacitação.

A Escola de Gestão Pública (EGP) da Secretaria Municipal de Administração e Patrimônio (SMAP), sendo o setor responsável pelas atividades de capacitação e desenvolvimento da PMPA, sempre teve como seu público-

alvo principal os servidores públicos municipais, ao sediar o Sistema Intermunicipal de Capacitação em Planejamento e Gestão Local Participativa, aceitou então o desafio de capacitar não somente os servidores públicos, mas também membros da sociedade civil de Porto Alegre e de outras cidades pelo mundo.

Ao sediar o sistema a EGP adequou um espaço próprio da sua sede na PMPA para a implementação de um centro de capacitação internacional. Este centro contava com uma sala de aula com computadores e um sistema de videoconferência que oportunizaria aulas online e ao vivo com qualquer cidade demandante, além de periodicamente oportunizar a troca de informações entre os coordenadores de todas as cidades sócias simultaneamente, o que para a época era bastante avançado.

Além de sediar e participar da coordenação pedagógica do Sistema Intermunicipal de Capacitação em Planejamento e Gestão Local Participativa, a

EGP seria responsável pela gestão da oferta e realização dos cursos dos Módulos oferecidos pelas cidades sócias e emissão dos certificados enquanto Porto Alegre fosse a cidade coordenadora do Sistema.

Conjuntamente com o conselho acadêmico do sistema de capacitação, foi elaborado o Módulo Básico que serviria pedagogicamente como elemento articulador e de introdução a cada um dos módulos desenvolvidos pelas cidades sócias, com duração de 18 horas-aula e com o objetivo de oportunizar aos futuros participantes dos demais módulos uma visão coerente e de conjunto dos temas ofertados.

Módulos de Capacitação

O resultado do projeto de Capacitação em Planejamento e Gestão Local Participativa foi a elaboração de diversos módulos, desenvolvidos e testados por meio de intercâmbio entre as cidades-sócias, e que tiveram como temáticas as seguintes:

- Porto Alegre – “Orçamento participativo e estratégias de financiamento local”.
- Barcelona – “Montagem de observatórios locais de democracia participativa”.
- Córdoba – “Impactos dos OPs sobre a modernização dos municípios”.

- Quito – “Participação das mulheres na gestão local – políticas de igualdade de gênero”.
- Cuenca – “Orçamento participativo como instrumento de desenvolvimento das zonas rurais”.
- Belo Horizonte – “Sistema de planejamento participativo e instrumentos de medição de impactos”.
- Rosário – “Planejamento estratégico, orçamento participativo e descentralização”.
- Região Toscana – “Leis de urbanismo para inversão de prioridades territoriais”.
- San Salvador – “Participação popular na gestão municipal: da prática ao direito de participar”.

Considerações Finais:

Os processos participativos, embora sejam específicos a uma série de variáveis que interagem entre si, geralmente enfrentam uma série de resistências tanto de origem cultural e ideológica, como também decorrentes das condi-

ções objetivas que conformam a historicidade do seu contexto local e do entorno nacional e internacional. Embora a vontade política dos dirigentes seja uma variável chave, o sucesso da criação de um novo modelo de capacitação em geral é confrontado com uma série de restrições que são inerentes às tensões que emergem dos processos de criação de novas instituições democráticas, seja no plano técnico, político, orçamentário, administrativo, cultural, entre outros.

Para atender as demandas locais, os módulos básicos das cidades e de Porto Alegre foram oferecidos a servidores públicos municipais e atores sociais da rede de participação democrática da cidade, porém o desafio do projeto não era apenas a falta da disponibilidade continuada de recursos financeiros, mas também a da barreira linguística à comunicação, ou seja, as dificuldades de comunicação experimentadas pelas cidades sócias ao capacitar grupos que originalmente falavam idiomas diferentes.

Abstract

Faced with the need to increase knowledge about local strategies for Training in Planning and Local Participatory Management, Porto Alegre coordinated the elaboration of a project together with external partners and cities in Latin America and Europe with a view to building modules for training experiences places that served to qualify servers and external actors through the exchange between the partner cities of the project.

Keywords: URB-AL. Training. Local Financing. Participatory Budget. Exchange.

Referências

FLORENÇA. Região Toscana. **II Seminário Internacional – Apresentações e Publicações**. 2008.

PORTO ALEGRE. Prefeitura Municipal de Porto Alegre. **Documento Base – Sistema de Capacitação em Planejamento e Gestão Local Participativa**. 2007.

PORTO ALEGRE. Prefeitura Municipal de Porto Alegre. Módulo – **Módulo: Orçamento participativo e estratégias de financiamento para o financiamento local**. 2008.

PORTO ALEGRE. Prefeitura Municipal de Porto Alegre. **I Seminário Internacional – Apresentações e Publicações**. 2007.

ROSÁRIO. Argentina. **III Seminário Internacional – Apresentações e Publicações**. 2009.

EducaPOA: uma realidade que chegou para ficar

Pública e acabou sendo adiantada em função da necessidade do desenvolvimento do ensino a distância, que se instaurou a partir da ocorrência da pandemia global Covid-19.

Resumo



Débora Staub Cano Suarez de Puga²

Este artigo descreve a trajetória das práticas de ensino a distância na PMPA, focando na experiência das autoras na implantação da plataforma EducaPOA, lançada em 2020 no contexto da pandemia provocada pelo Covid-19. O texto reflete sobre as implicações na forma de trabalho, nas habilidades e nos conhecimentos necessários para o exercício das atividades laborais neste novo cenário e nos desafios e oportunidades apresentados para a implementação de uma cultura positiva em relação aos ambientes virtuais de aprendizagem na PMPA.

Palavras-chave: Escola de Gestão Pública. Ensino a distância (EAD). Ambiente virtual de aprendizagem (AVA).

Introdução: como a tecnologia fez o serviço público acontecer

A história do ensino a distância na Prefeitura de Porto Alegre, assim como aconteceu em termos de Brasil, não teve uma caminhada linear, mas sim, teve início a partir de iniciativas pontuais, que foram sendo realizadas em alguns órgãos e secretarias. Registram-se assim, diversas ações, construídas ao longo do tempo. No entanto, a implementação de um projeto mais integrado e transversal, centralizando as iniciativas em um mesmo ambiente de aprendizagem, estava sendo planejada para o segundo semestre de 2020 pela Escola de Gestão

Assim, em junho de 2020, foi lançada oficialmente a plataforma EducaPOA, mas a realidade é que em março deste mesmo ano a plataforma já estava sendo utilizada por todos os fiscais do município, que acessavam em tempo real as atualizações decorrentes dos decretos publicados no começo da pandemia, bem como as orientações de como proceder diante dos locais de fiscalização. O período de uma semana foi suficiente para que os mais de seiscentos fiscais estivessem online, com acesso inclusive na versão mobile.

Na sequência, outras capacitações voltadas ao atendimento das necessidades emergentes do momento também foram disponibilizadas, como foi o caso do “Curso Força Tarefa Proteção Social: Covid-19”, dirigida aos integrantes da força-tarefa convocados para atendimento direto à população durante a pandemia. Deste modo, em junho, mais de cento e cinquenta servidores foram treinados e capacitados para auxiliar nas ações que envolviam a liberação do auxílio emergencial, aumentando a capacidade de resposta do Município frente às situações sociais que se apresentavam. Da mesma forma, ocorreu com o “Curso Biossegurança para retorno às aulas: nutrição” que através da plataforma EducaPOA, treinou todos os manipuladores de alimentos de unidades escolares, visando a retomada segura de suas atividades, durante o período de risco de transmissão e contaminação do novo coronavírus (COVID-19). Registram-se mais de quatrocentos

Rita Becco¹



¹Psicóloga, Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), professora de graduação e pós graduação. Responsável pela coordenação do EducaPOA, técnica da Escola de Gestão Pública da Prefeitura de Porto Alegre.

²Relações Públicas, formada pela Universidade Federal de Rio Grande do Sul (UFRGS), especialista em Gestão Pública pela Universidade Aberta do Brasil e pela Escola de Administração da UFRGS. Integra o quadro técnico da Escola de Gestão Pública da Prefeitura de Porto Alegre.

acessos, sendo que cada unidade escolar reproduziu o conteúdo da capacitação, por meio do uso de tutores, para as equipes das cozinhas escolares - disponibilizando assim o conteúdo para aqueles que não trabalham com o uso de computadores. O que significa que a capacitação foi acessada por praticamente um número quatro ou cinco vezes maior, do que os acessos registrados - entrando nas cozinhas escolares, que por sua vez, promoviam e podiam atender a população escolar com maior segurança.

Diante da realidade que se apresentava e a partir destes exemplos selecionados, percebe-se que a plataforma EducaPOA configura-se por ser uma estratégia educacional de apoio a toda Prefeitura de Porto Alegre, no sentido de agregar em um mesmo ambiente as ações de educação, desenvolvimento e atualização dos servidores. Sendo que através dela, se democratiza o acesso, transversalizam-se e integram-se as ações dos órgãos e secretarias em um mesmo local.

Breve histórico de uma trajetória em EAD no Município

As tecnologias de informação e comunicação - TICs vieram ao longo do tempo tornando-se mais presentes na vida das pessoas. Do mesmo modo, a Prefeitura veio fazendo alguns movimentos para acompanhar este proces-

so. Assim, em 2002, registra-se o primeiro curso realizado na modalidade a distância, dirigido na época pela Coordenação de Desenvolvimento, tendo como conteúdo questões de legislação, realizado através de uma tecnologia desenvolvida pela Procempa que, já na época, se utilizava de chats para interação professor, aluno.

No ano de 2006/07 foi realizada uma formação dos técnicos da EGP com a Pontifícia Universidade Católica do RS - PUCRS, visando capacitar a equipe para a utilização da plataforma Moodle. Já entre os anos de 2009/10 foi realizado um curso para os Educadores da Escola, visando ampliar o conhecimento da plataforma. Nos anos 2014, 2015 e 2016 foram realizadas turmas de capacitação em Educação Fiscal, já por meio da plataforma Moodle (a mesma utilizada pelo EducaPOA).

Além das pontuais iniciativas da Escola de Gestão Pública, foram também realizadas ações em outras unidades de trabalho. O Departamento Municipal de Água e Esgoto - DMAE, por iniciativa da Universidade Corporativa do DMAE - UNIDMAE, deu início a

Unidigital - ambiente virtual de aprendizagem para funcionários do DMAE, disponibilizando cursos de ensino a distância para os seus servidores, através da plataforma Moodle, que podem ser acessados pela intranet de qualquer unidade do departamento. Além do DMAE, a Procempa também registra iniciativas de cursos voltados aos seus trabalhadores, bem como a EPTC, possui uma escola online para cursos voltados aos cidadãos. Cabe apontar ainda, que a SMED possui ações específicas de educação a distância, mas voltadas à comunidade escolar e não servidores.

Em continuidade às iniciativas da EGP, em 2015/2017, um Grupo de Trabalho foi instaurado para discutir e aprofundar três aspectos, que envolviam a EAD no município: 1) Legislação, visando adequar o regimento da escola às novas modalidades de ensino, a distância e híbrido; 2) Plataforma Moodle, no sentido de verificar as funcionalidades, deste software livre e adequações necessárias à PMPA; 3) Projeto Político Pedagógico, discussões e realização de ampla pesquisa bibliográfica para sustentar as bases teóricas do projeto e as diretrizes da educação a distância. Todas estas ações visavam desenvolver e dar substrato para a organização de um projeto que pudesse atender e abranger toda a PMPA.

Neste sentido, em 2019, após reestruturação da equipe de trabalho, a EGP promoveu ações de alinhamento e benchmarking com parceiros externos e órgãos internos da PMPA. Foi também criado e aprovado junto ao Gabinete de Comunicação do Prefeito, o logotipo (representado por uma lâmpada adicionada de três linhas que representam o acesso wifi de internet), escolhido e desenvolvido um design de apresentação e de template para o ambiente virtual de aprendizagem. Teve início um extenso trabalho, envolvendo a Procempa, no sentido de ajustar a plataforma Moodle às necessidades da PMPA, como, por exemplo, programar o acesso dos servidores por login e senha de rede institucional - para que o acesso pudesse se dar automaticamente e não apenas através de inscrições manuais, como funcionavam os cursos anteriormente oferecidos.

Neste ano também foi formado um grupo de educadores para que fossem planejados os primeiros cursos (com o intuito de oferecer cursos de ampla oferta, em analogia aos Mooc's, ofertando conteúdos relacionados a competências comuns a todos os servidores - designados na plataforma de Cursos Gerais), bem como começaram a se produzir materiais de apoio - para acesso e familiarização com a tecnologia que seria utilizada, para que se pudesse trabalhar a alfabetização digital dos servidores.

Percebe-se que as iniciativas de EAD na PMPA foram sendo construídas, de maneira não organizada, sem articulação dos diferentes órgãos, sendo que cada um executava o seu processo de trabalho, conforme suas necessidades. Talvez, por isso, possamos dizer que o lançamento deste projeto ocorre tardiamente - se considerarmos toda a sua trajetória. Porém, talvez nunca antes, se tivesse tido um cenário tão propício e necessário ao seu desenvolvimento - como o que se configurou

em decorrência da pandemia e das atividades em home office. Como se a PMPA tivesse que andar quase vinte anos para virar a chave no primeiro semestre de 2020.

Assim, após a realização e efetivação de cursos emergenciais, visando atender as necessidades decorrentes da pandemia, foram disponibilizados três cursos gerais de ampla oferta, que marcaram o lançamento oficial e publicização de acesso da plataforma EducaPOA para toda a PMPA.

Nesse contexto a equipe técnica vem trabalhando de forma simultânea tanto no desenvolvimento de novas capacitações gerais promovidas pela EGP como no assessoramento direto às secretarias e órgãos da administração, incluindo as etapas de planejamento, projeto pedagógico, produção de conteúdo, acompanhamento de educadores e configuração dos ambientes virtuais na plataforma EducaPOA.

Atualmente, a plataforma registra mais de 5400 usuários cadastrados, somando em seu histórico cerca de 60 capacitações, entre cursos gerais, es-

pecíficos, midiateca e palestras. Neste sentido, percebe-se que a aceitação do ensino a distância, bem como a inclusão do trabalho remoto aponta para a necessidade de novas habilidades, como uma maior fluência digital, capacidade de autogestão e gerenciamento entre os servidores. Pois, essas novas modalidades, tanto de ensino como de trabalho, são pautadas pela autonomia e proatividade do indivíduo - que colocam o servidor no centro do seu processo de aprendizagem e do trabalho.

A importância do projeto no contexto da educação corporativa da PMPA

O EducaPOA caracteriza-se como uma das principais políticas de expansão e descentralização das ações desenvolvidas na Escola. Especialmente, por oportunizar um meio de acesso flexível, uma vez que o servidor pode conciliar a capacitação com as suas atividades de trabalho, realizando sua formação nos horários mais convenientes ao seu horário e escala de trabalho.

Além disso, a incrementação das capacitações disponibilizadas na plataforma do EducaPOA, possibilita à Escola consolidar uma prática de modernização e atualização para as no-

vas tecnologias educacionais vigentes, reduzindo custos da administração pública e ampliando o número de servidores capacitados. Soma-se a isso, a possibilidade de ampliação do uso de ferramentas digitais no dia a dia da instituição pública, o que favorece o preparo para novas formas de trabalho instauradas pela própria tecnologia.

Neste sentido, os desafios atuais da EGP em relação à modalidade EAD dizem respeito ao domínio das novas ferramentas e metodologias de ensino, ao investimento em infraestrutura e à contratação de serviços especializados capazes de ampliar a capacidade de atendimento da equipe técnica responsável pelo gerenciamento da plataforma EducaPOA e conferir maior profissionalismo aos materiais desenvolvidos, como por exemplo o processo de captação e edição de videoaulas.

Considerações finais

O ensino a distância na Prefeitura é uma prática que possui em seu histórico algumas iniciativas isoladas que lograram êxito, porém não foram suficientemente fortalecidas a ponto de consolidarem uma cultura e estruturas permanentes voltadas a esta modalidade de aprendizagem, no âmbito da PMPA. Contudo, o conhecimento acumulado a partir destas ações representa uma experiência crucial para a consecução do atual estágio de implementação da Plataforma EducaPOA.

A caminhada é longa, o futuro é desafiador e, por vezes, incerto - como nos mostrou o singular ano de 2020. Com esforço, resiliência e uma dose de otimismo em relação ao futuro da formação dos servidores da Prefeitura de Porto Alegre podemos chegar até aqui e afirmar que o ensino a distância, mais do que uma ferramenta de apoio às práticas da educação corporativa implementadas pela Escola de Gestão Pública, é uma realidade que chegou para ficar.

Parabéns EGP por esta caminhada de 19 anos de atuação e inovação voltada à educação continuada dos servidores da Prefeitura de Porto Alegre!

Abstract

This article describes the trajectory of distance learning practices in PMPA, focusing on the authors' experience in the implementation of the EducaPOA platform, launched in 2020 in the context of the pandemic caused by Covid-19. The text reflects this new context implications for the way of working, the skills and knowledge needed to carry out work activities in this new scenario and the challenges and opportunities for the implementation of a positive culture in relation to virtual learning environments among the city hall servers.

Keywords: School of Public Management. Distance learning. E-learning. Virtual learning environment (VLE).

Referências

EPTC. Educação para o trânsito: conviver para viver melhor. Disponível em: <http://www.eptc.com.br/educacao/?pagina=equipeEducacao>. Acesso em: 01 mar 202

ESCOLA PROCEMPA. O que é a Escola Procempa?. Disponível em: <https://escola.procempa.com.br/>. Acesso em: 01 mar. 2021.

PASSOS, Ana Cláudia Aguiar; LANGARO, Nelson Barbieux. **Projeto Político-Pedagógico**. Porto Alegre: Escola de Gestão Pública / Secretaria Municipal de Administração, 2016.

PORTO ALEGRE. Prefeitura Municipal de Porto Alegre. Decreto nº 14.194, 23 de maio de 2003. Cria, extingue, altera subordinação e denominação de unidades de trabalho, exclui, altera denominação, classificação e lotação de funções gratificadas e de cargos em comissão, na sma, altera o inciso iv do artigo 2º do decreto nº 9.391/89, o item 4 do anexo ao decreto 8.713/86 e dá outras providências. Porto Alegre, 2003. Disponível em: <http://leismunicipa.is/asndk>. Acesso em: 01 mar. 2021.

PORTO ALEGRE. Prefeitura Municipal de Porto Alegre. Decreto nº 16.272, 08 de abril de 2009. Estabelece diretriz e regulamenta as atividades de formação e capacitação profissional, de educação continuada e de educação para a qualidade de vida para servidores no âmbito do poder executivo municipal, e dá outras providências. Porto Alegre, 2009. Disponível em: <http://leismunicipa.is/paucl>. Acesso em 01 mar. 2021.

Conclu- Conclusão são

Histórias que impulsionam o futuro da EGP

A experiência acumulada em 19 anos de trabalho voltado ao treinamento, desenvolvimento e educação dos servidores da Prefeitura de Porto Alegre confere à Escola de Gestão Pública um lugar de destaque entre as instituições que atuam no campo da educação corporativa no setor público.

A reunião dos depoimentos e dos relatos de projetos relevantes feitos pelos próprios técnicos que estiveram à frente dessas iniciativas, ao mesmo tempo que resgata a história da Escola, provoca uma reflexão sobre as perspectivas do setor de educação continuada no serviço público.

Ao concluirmos a edição do e-book *19 Anos de Educação Corporativa no Setor Público*, verificamos com satisfação que esta ação é uma forma de reconhecermos a importância de, ao revisitarmos a trajetória, termos um novo olhar sobre os *cases* de sucesso do passado, nos questionando sobre eventuais lacunas e, nesse breve processo de revisão histórica, identificarmos oportunidades capazes de elevar o patamar de atuação da EGP, no futuro.

Neste sentido, a presente publicação apresenta-se como um oportuno resgate que, às vésperas da escola completar duas décadas de atuação, servirá como um valioso arcabouço àqueles que definirão o rumo a seguir nos próximos anos. Uma importante contribuição ao planejamento da EGP em sintonia com as novas tendências em educação corporativa. Para ampliar o alcance e potencializar o impacto do desafio de projetar o futuro, sem esquecer o passado, nós lançamos um convite aos servidores que ao longo desses 19 anos participaram das ações de capacitação promovidas pela EGP:

Envie para o nosso e-mail uma mensagem contando uma experiência na qual você tenha tido a oportunidade de colocar em prática um conhecimento ou habilidade desenvolvida ou mesmo uma história curiosa que tenha vivido durante uma capacitação que realizou na EGP: pode ser uma nova amizade, uma oportunidade de mudar de lotação, uma reorientação da carreira ou até mesmo ter conhecido aquela pessoa que passou ser uma presença especial na vida. Participe!

Queremos incluir a sua história na celebração dos 20 anos da Escola de Gestão Pública!

contato: escolagestao@portoalegre.rs.gov.br

FICHA TÉCNICA



EGP 19 Anos de Educação Corporativa no Setor Público

Planejamento e organização: Rita Becco

Edição: Nereida Ramos Rodrigues

Revisão e assessoria técnica: Gicele Farias Gomes

Capa: Abnel Lima Filho

Projeto gráfico e diagramação: Matheus Fuentes Dutra

Fotografia: César Lopes

Autores: Heraida Cyreli Raupp, Tanise Pazzim Sabino, Fernanda Jardim, Ana Cláudia Aguiar Passos, Nelson Barbieux Langaro, Júlio César Lopes Abrantes, Denise Regina dos Santos Barcellos, Fernando Telles de Paula, Gicele Farias Gomes, Luciane Gottfried Adami, Simone Dani, Débora Staub Cano Suarez de Puga e Rita Becco

Coordenação da Escola de Gestão Pública: Fernanda Jardim

Secretário Municipal de Administração e Patrimônio: André Barbosa



SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO E PATRIMÔNIO

