



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ

LUIZA IRIS MEIRELES

**POLÍTICA DE EDUCAÇÃO CONTINUADA: O PAPEL DA EGPA
(Escola de Governo do Estado do Pará) NO ESTADO DO PARÁ**

**FORTALEZA – CEARÁ
2010**

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

LUIZA IRIS MEIRELES

POLÍTICA DE EDUCAÇÃO CONTINUADA: O PAPEL DA EGPA NO ESTADO DO
PARÁ

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas do Centro de Estudos Sociais Aplicados da Universidade Estadual do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Planejamento e Políticas Públicas.

Área de concentração: Políticas Públicas.

Orientador (a) Prof. Dr. Hermano Machado Ferreira Lima.

FORTALEZA – CEARÁ
2010

Dados Internacionais de Catalogação na publicação
Biblioteca do Centro de Ciências Sociais e Educação da UEPA

Meireles, Luiza Iris

Política de educação continuada: o papel da EGPA no Estado do Pará / Luiza Iris Meireles. Fortaleza, 2010.

81p.

Dissertação (Mestrado em Planejamento e Políticas Públicas) – Universidade Estadual do Ceará. Fortaleza, 2010.

Orientador: Hermano Machado Ferreira Lima.

1. Pessoal – Treinamento 2. Administração pública – Qualificações profissionais
3. Qualificações profissionais – Servidores públicos. 4. Educação continuada I.
Lima, Hermano Machado Ferreira (Orientador) II. Título.

CDD: 21 ed. 658.3124

LUIZA IRIS MEIRELES

POLÍTICA DE EDUCAÇÃO CONTINUADA: O PAPEL DA EGPA NO
ESTADO DO PARÁ

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas do Centro de Estudos Sociais Aplicados da Universidade Estadual do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Planejamento e Políticas Públicas.

Área de concentração: Políticas Públicas.

Aprovada em: ____ / ____ / ____

BANCA EXAMINADORA

Prof.Dr. Hermano Machado Ferreira Lima
Universidade Estadual do Ceará - UECE

Prof.(a) Dra.Socorro Osterne
Universidade Estadual do Ceará - UECE

Prof.Dr. Horácio Frota
Universidade Estadual do Ceará - UECE

À minha família, em especial à minha irmã:
Márcia Meirelles, pelo carinho e a amizade que me
tem dedicado.

Em particular, ao meu irmão, professor
Heraldo José Meirelles, pelos auspiciosos trabalhos
de co-orientação prestados.

AGRADECIMENTOS

Não se pode deixar de perceber que a força que pulsa em nossos corações e nos move para realização de nossas vontades é proveniente de Deus e nada poderia ser feito se não houvesse a presença e a vontade Dele, por isso, agradeço esta pesquisa a Deus, esteio de minha vida e luz do meu saber.

Agradeço ao professor Esp. Heraldo José Meirelles, pelo carinho, incentivo e co-orientação que me dispensou durante a minha jornada de mestranda.

Agradeço ao professor Dr. Hermano Ferreira Lima, meu orientador, pela paciência, compreensão e conselhos prestados durante a construção da minha dissertação.

Agradeço ao professor Dr. Horácio Frota, Coordenador do Curso de Mestrado, pelo incentivo, carinho e compreensão, durante estes anos.

Agradeço a professora Esp. em Educação Maria de Fátima Pinheiro Serrão, pelo carinho, orientação, cuidado e amor com que secretariou o Curso de Mestrado.

Agradeço a professora Dra. Maria Marize Duarte, que me deu o norte no início da minha pesquisa.

Agradeço ao meu filho, Iran Luis Meireles de Souza, por suportar minha ausência, principalmente nos fins de semana, durante todo o período que estive fazendo Mestrado.

Agradeço ao meu pai, Antônio Hênio Meirelles, que sempre me deu apoio e carinho.

Agradeço a Universidade do Estado do Pará, que me proporcionou a oportunidade de fazer este Mestrado, em convênio com a Universidade Estadual do Ceará.

Agradeço a EGPA - Escola de Governo do Estado do Pará, que disponibilizou seus servidores para me ajudar nas informações através de relatórios e programas por eles desenvolvidos.

A todos os professores do Mestrado em Planejamento e Políticas Públicas, pelo incentivo e carinho que me dispensaram.

A todos os colegas de Mestrado pelas sugestões, críticas, apoio e am demonstrada.

Agradeço a todos os meus colegas de trabalho que, direta ou indiretamente, contribuíram para a construção da minha dissertação.

O único homem que nunca comete erros é aquele que nunca fez coisa alguma. Não tenha medo de errar, pois aprenderá a não cometer duas vezes o mesmo erro.

Theodore Roosevelt.

RESUMO

O objetivo desta pesquisa é analisar a Educação Continuada dos servidores públicos através da Escola de Governo do Estado do Pará. A partir dos processos que viabilizam o ganho considerável para o servidor e a Instituição da qual faça parte, levando-se em conta seu ambiente de trabalho, relacionamentos interpessoais e profissionais, pois, do ponto de vista da intencionalidade desta pesquisa, o homem é o elemento central e precisa estar a par das melhores condições que possibilitem sua relação com o meio e seu mundo, destacando seu potencial e fazendo uso de instrumentos necessários para realizar mudanças organizacionais. Considerando a política de capacitação do Governo do Estado do Pará, adotada para os servidores públicos, desenvolvida através da Escola de Governo do Estado do Pará (EGPA). A pesquisa ressalta a necessidade de averiguar de que maneira se dá a aplicação da política de capacitação no âmbito estadual e quais as vantagens concretas para o funcionalismo e o Estado, do ponto de vista da eficiência dos serviços públicos e das garantias dos direitos trabalhistas, percebendo como o servidor estadual vem se sentindo em face às novas medidas adotadas pelo programa de capacitação da EGPA. A metodologia envolveu a abordagem qualitativa/documental, que se preocupa com um nível da realidade que não pode ser quantificado, análises de documentos e artigos, com base nas informações obtidas do material pesquisado. A pesquisa tem como base a melhoria dos serviços públicos essenciais, que são oferecidos aos cidadãos, baseados na nova política de capacitação para os servidores públicos, nas três esferas de Governo: Federal, Estadual e Municipal considerando a importância da Educação Continuada, esta como instrumento de qualificação pode ser o elemento que desencadeará a qualificação profissional como direito de todos servidores públicos e, assim, promovendo a justiça social, visando alcançar o ideal democrático de uma nação mais igualitária e com mais respeito ao Estado Democrático de Direito.

Palavras-chave: Educação Continuada. Política de Capacitação. Qualificação Profissional.

ABSTRACT

The Continuing Education is the focus of this research, from the processes that enable the considerable gain for the worker and the company which forms part, taking into account their work environment, tools and professional interpersonal relationships and therefore the point of view of the intent of this work, the man is the central element and need to be aware of the best tools that enable its relationship with the environment and their world. The objective of this research to know the policy of empowering the Government of the State of Pará, adopted for public servants deployed through the School of Government of the State of Pará - EGPA. The research highlights the need to examine how it provides policy enforcement training at the state and what tangible benefits for the civil and state, from the standpoint of efficiency of public services and guarantees of labor rights, realizing how the server state has felt in the face of new measures taken by the training program of the EGPA. The methodology relies on qualitative approach / documentary - analysis of documents and articles, based on information obtained from researched material, it will take into account the relevant convergent and divergent points of the proposed training of public servants. The result of research contributes to the improvement of essential public services that are offered to citizens, based on the new training policy for public employees in the three spheres of government, considering the importance of quality in the administrative services and treatments. The politics of empowerment as a tool for classification can be the element that will unleash a new form of care in public hospitals. In 2007, EGPA attended twenty (20) municipalities, qualifying 8746 (eight thousand seven hundred forty-six) civil servants in 2008 and served seven (7), qualifying 8751 (eight thousand seven hundred fifty-one) servants conclude, so that the policy of continuing education is an instrument which shall focus on changes in health care policy and management of public services, focused on quality, not just the insurability of employment and stability in the face of new changes in the labor process, which requires more skills and competencies, a result of technological advancement, population growth and all the methodological paradigms aimed to mitigate the stress from work, for maintaining the quality of life, without opening the hands of good results.

Keywords: Policy Training, Continuing Education, Government Programs, Quality of Public Administration.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Demonstrativo da quantidade de servidores públicos qualificados em 2007 nos municípios do Estado do Pará, através da Regionalização.....	46
Tabela 2- Demonstrativo da quantidade de servidores públicos qualificados em 2008 nos municípios do Estado do Pará, através da Regionalização.....	48
Tabela 3- Cursos e Oficinas Oferecidos Pela EGPA As Servidores Públicos Estaduais e Municipais no Período de 2007 a 2008.....	52
Tabela 4 - Parcerias.....	53
Tabela 5- Qualificação.....	53
Tabela 6- Parceria.....	55
Tabela 7- CVC.....	55
Tabela 8- Qualificação.....	56
Tabela 9- Parceria.....	57
Tabela 10- CVC.....	57
Tabela 11- Qualificação.....	58
Tabela 12- Parceria.....	59
Tabela 13- CVC.....	59
Tabela 14- Parceria.....	60
Tabela 15- CVC.....	60
Tabela 16- Qualificação.....	60
Tabela 17- Parceria.....	61
Tabela 18- CVC.....	62
Tabela 19- Qualificação.....	62
Tabela 20- CVC.....	63
Tabela 21- Qualificação.....	63
Tabela 22- Parceria.....	64
Tabela 23- CVC.....	64
Tabela 24- Qualificação.....	64
Tabela 25- CVC.....	65
Tabela 26- CPPA.....	65
Tabela 27- Qualificação.....	66
Tabela 28- Parceria.....	67
Tabela 29- CVC.....	68
Tabela 30- Geral.....	68
Tabela 31- Especialização.....	69

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPITULO I - PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS NA APROXIMAÇÃO COM O OBJETO DE ESTUDO	17
CAPÍTULO II – ESCOLAS DE GOVERNO: GESTÃO E MUDANÇAS	20
2.1 Uma Visão Histórica da Qualidade na Gestão Pública Brasileira.....	20
2.2 Mudanças na Política Administrativa.....	30
2.3 Princípios Norteadores da Qualidade de Gestão.....	33
2.3.1 O que é Gestão?.....	36
2.3.2 Gestão Estratégica Participativa.....	37
CAPÍTULO III – RESULTADOS DA PESQUISA	39
3.1 Propostas da Nova Gestão da EGPA para a Regionalização.....	41
3.1.1 Missão.....	43
3.1.2 Visão de Futuro.....	43
3.1.3 Objetivos Estratégicos.....	44
3.1.4 Diretrizes de Ação Metodológica.....	44
3.1.5 Critérios Estabelecidos para o Atendimento.....	44
3.1.6 Metas.....	45
CONSIDERAÇÕES FINAIS	71
REFERÊNCIAS	74
ANEXO A - LEI Nº 6.569, de 6 de agosto de 2003	78

INTRODUÇÃO

A Educação Continuada representa o conceito de que "nunca é cedo ou tarde demais para se aprender", uma filosofia que tem sido adaptada por uma vasta gama de organizações diferentes. A educação continuada é uma ação social e tecnológica de atitudes, ou seja, as pessoas podem e devem estar acessíveis a novas idéias, decisões, habilidades ou comportamentos.

A educação continuada é aquela que se realiza ao longo da vida, continuamente, é inerente ao desenvolvimento da pessoa humana e se relaciona com a idéia de construção do ser humano

A essência do ser humano é evolutiva porque a personalidade de cada indivíduo, isto é, o seu ser próprio, é sempre, na duração de sua vida, algo de incompleto e inacabado, uma realidade em contínua transformação (COMPARATO, 2004, p.28).

Todo e qualquer avanço, do ponto de vista social e tecnológico, tem por trás as ações do homem, que se torna o protagonista e interventor responsável de medidas que fortalecem todos os aspectos de progressividade.

A progressividade tem mostrado que o homem, por assim dizer, tem responsabilidades de trabalhar mudanças que fortaleçam e favoreçam medidas positivas da própria ação dele dentro de uma perspectiva de qualidade de vida e trabalho.

Desse modo, o homem se torna um ator social comprometido em encontrar formas de viver e conviver com um mínimo de impacto sobre o meio e, imperativamente, ele precisa envolver-se nos processos de Educação Continuada que discutem melhorias sobre os fatores sócio-biológicos, isto é, aqueles fatores que tem a ver com as questões comportamentais a respeito de etiquetas, delicadezas e relacionamentos interpessoais, ao passo que os fatores biológicos influenciam sobre a qualidade de vida e que diz respeito ao ambiente agradável e salutar, ligados diretamente às suas ações e intervenções no espaço em que vive e convive.

Fatores sócio-biológicos são ações e resultados sobre a ocupação humana e suas necessidades interativas, natural e biológica, implicada na afirmação do indivíduo que se sente bem, quando estimulado pelo meio no qual se encontra inserido. Aliás, o bem-estar favorece tanto o aprendizado, quanto o interesse de participação nos demais processos interpessoais, que se articulam positivamente

num relacionamento amistoso e/ou trabalhista, produzindo resultados positivos para uma construção coletiva.

O homem parece sempre um ser instável que precisa estar se adequando ao meio do qual faz parte e, por conta de sua inquietação, ele é, sobretudo, um indivíduo social que vive melhor coletivamente e, nesse relacionamento, tenta realizar-se enquanto pessoa e membro da sociedade para se fazer entender e dar sentido à sua vida, tentando se afirmar no trabalho e nas realizações profissionais.

À medida que o ser humano tem suas necessidades psíquicas, biológicas e fisiológicas satisfeitas, estímulos positivos que predominantemente aceleram seu desenvolvimento participativo, tornando-se mais apto, a ponto de contribuir para o desenvolvimento social.

As atuais políticas de desenvolvimento sobre gestão com pessoas buscam medidas que resultem em uma melhoria significativa da qualidade de vida, pois, trabalhar, do ponto de vista conceitual de hoje, vai muito além da “mais valia”, da troca e venda de mercadorias, produtos e serviços. O trabalho enobrece o ser humano a ponto de se sentir útil e, nesse sentido, o sentimento de agradabilidade para o servidor que realiza um serviço ou trabalho precisa corresponder ao prazer e bem-estar que contribuem na obtenção de estímulos, relacionamentos que influenciam nos resultados das tarefas desenvolvidas.

A partir do momento em que a pessoa se sente bem, relaciona-se melhor e produz mais. No entanto, esses elementos estão intimamente ligados ao nível de Educação Continuada individual; fator profissional que intermedeia entre o que se está fazendo e para quê deve ser feito.

Portanto, partindo da premissa de que todos são capazes, a educação permite ao indivíduo reconhecer seus limites e buscar novos meios e estratégias menos desgastantes e mais produtivas para a realização de um trabalho. Desse modo, trabalhar os vieses que possibilitam o crescimento humano no campo profissional e social permite traçar diretrizes que facilitem a relação tarefas/resultados, sem abrir mão da qualidade dos serviços, onde o próprio empregado perceba o ganho, através do aumento da qualidade de vida.

A Educação Continuada é, assim, o objeto desta pesquisa, a partir dos processos que viabilizam ganho considerável para o trabalhador e para a Instituição da qual faça parte, levando-se em conta seu ambiente de trabalho, instrumentos e relacionamentos interpessoais e profissionais, pois, do ponto de vista da

intencionalidade deste trabalho, o homem é o elemento central e precisa estar a par dos melhores instrumentos que possibilitem sua relação com o meio e seu mundo. *“Esse mundo é a vontade de potência – e nada, além disso! E também vós próprios sois essa vontade de potência – e nada além disso!”*¹.

Desse modo, o lado humano que conhece seus limites e se dedica a ampliá-lo, produz mais e vive com qualidade, pois para Nietzsche somos força que busca vontade de potência e essa potência está centrada em cada um de nós, movida pela vontade de aprender, aperfeiçoar-se e aprender como pessoa; profissional de nosso ofício e, principalmente, enquanto humano, em constante melhoria e adaptabilidade,

Para o autor (*op. cit*), há dois tipos de pessoas: as que são fortes como aves de rapina e as que são fracas como ovelhas. As aves de rapina também são chamadas de fortes, senhores nobres e as ovelhas são chamadas de fracas, escravas, ressentidas. As aves de rapina têm força para realizarem aquilo que querem e, se tiverem o desejo de capturar ovelhas, elas conseguirão se impor, afinal são mais fortes. Já as ovelhas, para se defenderem, farão com que a força das aves de rapina não se manifeste, darão um “golpe de mestre”² e enganarão as aves de rapina com uma “fábrica de mentiras”³: a impotência passa a ser considerada virtude e bondade, a fraqueza passa a ser considerada mérito. As ovelhas fazem as aves de rapina acreditarem em um reino de Deus, onde seriam punidas caso efetivassem sua força.

Desse modo, trabalhar o ser humano é saber que cada um é diferente e se reitera em seu meio por suas capacidades intelectivas de conviver e se relacionar com os demais, de modo que possa articular e contruir coletivamente, pois, sob todos os pontos, o humano sempre busca aprimorar-se naquilo que realiza para satisfazer suas vontades e sentir-se perfeito, embora isso seja transitório, uma realidade que se desenvolve na esperança de transpor seus limites e superar-se.

Valorizar o ser humano é voltar-se para desenvolver suas capacidades sócio-cognitivas e criativas, através de cursos, oficinas, palestras e demais mecanismos que levem o desenvolvimento das habilidades do homem voltadas para a construção de si mesmo no ramo profissional do qual esteja inserido. Todos, sem exceção, têm

¹ NIETZSCHE, Friedrich. “Fragmento póstumo (1885, 38 [12])” in *Os Pensadores*. Tradução de Rubens Rodrigues Torres Filho, 1º edição, 1974, p. 405.

² NIETZSCHE, Friedrich. *Genealogia da Moral: uma polêmica*. Tradução de Paulo César de Souza, São Paulo: Companhia das Letras, 1998, p.39.

³ Op. Cit., p. 38.

capacidades e habilidades adjacentes que precisam ser estimuladas pela vontade de crescer, aprender e compreender, até tornar-se um empreendedor de suas próprias idéias e desejos para o bem de uma coletividade.

Trabalhar as pessoas, na função de servidor público é inquestionavelmente importante para a busca da realização de um resultado que esteja satisfatoriamente ligado ao cliente e ao próprio executor, enquanto agente responsável pela instituição. A Educação Continuada é o complemento da realização perfeita de um trabalho onde esteja envolvido o homem, a empresa ou órgão e a vontade de oferecer serviços de qualidade aos cliente e/ou cidadãos.

O objetivo geral desta pesquisa é, portanto, analisar a política de Educação Continuada da Escola de Governo do Estado do Pará (EGPA), através do mapeamento de documentos, destacando seu potencial como instrumento para realizar mudanças organizacionais e dar resposta aos crescentes desafios que se colocam à frente a capacitação dos servidores no ambiente da Administração Pública Estadual.

Os objetivos específicos são: perceber como a EGPA, através da Educação Continuada incentiva e valoriza o servidor Público Estadual; e analisar como a EGPA vem trabalhando a capacitação do servidor público, bem como os critérios utilizados em seu desenvolvimento.

Por isso, no interesse de rever toda uma conjuntura de elementos que estão intimamente ligados aos preceitos da qualidade dos serviços e do servidor, esta pesquisa se compromete em abrir novos horizontes, desfraldar conhecimentos, quebrar paradigmas até encontrar elementos que esclareçam pontos que, concomitantemente, são importantes para reconhecer as ferramentas que se declinam no preparo da valorização do servidor público, no que tange às condições de aprendizagem, especializações e determinações empenhadas na força de vontade de querer mudar realidades, oferecendo serviços condizentes com as atuais políticas e intenções das novas regras impostas pela modernidade, pelo avanço oferecido pelas novas tecnologias que são usadas à serviço do ser humano e pelas qualificações infraestruturais que norteiam o novo modelo de serviço que permitem melhores resultados com eficiência e qualidade, exigidos nesse novo milênio que nasceu predestinado a melhorar relacionamentos, aproximar homens e máquinas, para o bem-estar de um progresso voltado à qualidade de vida de todos.

Planos e programas de capacitação e valorização do servidor público precisam estar voltados para atender todas as necessidades das garantias de segurabilidade, considerando-se o ponto de vista holístico, isto é, uma visão do todo, pois não bastaria apenas preparar o recurso humano, sem oferecer o mínimo de sustentabilidade, integridade e respeitabilidade aos direitos garantidos por leis e a eficácia na execução dos serviços oferecidos.

Minimamente, todos estão propensos a melhorar seus serviços, mas em contrapartida, devem ser respeitados os direitos trabalhistas dos seus executores, garantindo a cidadania, independente se o servidor esteja amparado em questões estatutárias ou celetistas, pois é preciso também saber que as capacitações podem legitimar seus empregos pela melhoria de salários, segurança e efetividade na execução dos serviços.

Metodologicamente, este trabalho apóia-se em pesquisa bibliográfica, com abordagem qualitativa/documental - análises de documentos e artigos, a partir do estudo de caso das questões pertinentes à Política de Educação Continuada no Estado do Pará, através das ações do programa da Escola de Governo do Estado do Pará, no fomento à qualidade dos serviços públicos prestados aos cidadãos.

A pesquisa foi norteada pelos seguintes questionamentos:

1- Como a EGPA vem trabalhando seu perfil político-institucional na formação continuada?

2 - Como a Escola de Governo do Estado do Pará (EGPA) vem desenvolvendo a Educação Continuada do servidor público?

3 - De que modo a Educação Continuada tende a valorizar o servidor Público Estadual, mediante as prerrogativas das políticas públicas, no que concerne às leis de progressão funcional?

Esta dissertação se divide em três capítulos além das considerações finais. No Capítulo I são expostos os caminhos metodológicos aplicados ao estudo da pesquisa bibliográfica e documental; no Capítulo II fala-se das Escolas de Governo: gestão e mudanças; os novos modelos de trabalhador capacitado que se busca não está apenas no setor privado das grandes empresas, mas também são aspirações de setor público na melhoria do funcionalismo, com a capacitação dos servidores a médio e a curto prazo; o Capítulo III representa a pesquisa e as Considerações Finais.

O objeto da pesquisa foi Educação Continuada, o lócus foi a EGPA - Escola de Governo do Estado do Pará, no período de 2007 e 2008; nas Considerações Finais verificou-se que a EGPA, apesar de todas suas dificuldades, tenta qualificar o servidor público, através de cursos e oficinas, dando oportunidades a todos, sem distinção de Instituição pública, isto é, qualquer Instituição pode inscrever seus servidores para participarem da Educação Continuada oferecida pela EGPA.

CAPITULO I - PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS NA APROXIMAÇÃO COM O OBJETO DE ESTUDO

Pesquisa é toda atividade voltada para a solução de problemas; como atividade de busca, indagação, investigação, inquirição da realidade; é a atividade que vai nos permitir, no âmbito da ciência elaborar um conhecimento, ou um conjunto de conhecimentos, que nos auxilie na compreensão desta realidade e oriente melhor (PADUA, 2000 p.31).

A necessidade de se pesquisar meios que intercedam na melhoria dos resultados dos serviços públicos leva o pesquisador a atentar sobre o tipo de objeto que pode ser o mais viável.

A arte de pesquisar não deve ser feita de forma aleatória; nem deve se deter a prováveis situações decorrentes de fatores especulativos, sem fundamentos, ou ainda decorrentes de variáveis sobre recursos, equipamento, equipe e outros. A pesquisa é, na verdade, o resultado de uma série de procedimentos adotados pelo pesquisador que mediante as objetividades, metas e estratégias se chegam às prováveis respostas de algo que possa estar ocorrendo, que seja por influências ou determinantes que se pressupõem nas formas de manifestação para os resultados finais.

Pesquisa é um processo sistemático de construção do conhecimento que tem como metas principais gerar novos conhecimentos e/ou corroborar ou refutar algum conhecimento pré-existente.

Para Lakatos e Marconi (2001), o projeto é uma das etapas do processo de elaboração, execução e apresentação da pesquisa. Essa deve ser planejada com extremo rigor, caso contrário o investigador encontrar-se-á perdido num emaranhado de dados colhidos.

Oliveira *et al* (2003) esclarece que fazer um projeto de pesquisa é traçar um caminho eficaz que conduza ao fim desejado. É preocupar-se com fatores como embasamento teórico, situação-problema, hipóteses, cronograma e orçamento. Na elaboração do projeto, não se pode dizer que existam regras preestabelecidas, pois tudo dependerá do tipo de assunto proposto.

Para Silva (2003), o projeto de pesquisa é concebido como uma visão preliminar do trabalho que se vai realizar, sendo um esboço inicial do que se quer fazer os autores acima, de forma geral, concordam que um projeto de pesquisa se

organiza com a intencionalidade de organizar um processo inter-relacionado e integrado do teórico e do prático, na elaboração de uma situação representada no qual fica óbvio a umbilical situação entre problematização e a existência de um projeto de pesquisa.

As opções teórico-metodológicas são constituídas a partir de uma postura crítica frente à realidade, a fim de aproximar-se e compreender o objeto de pesquisa, no caso, a Educação Continuada que se desenvolve na Escola de Governo do Estado do Pará (EGPA), procedimento este que requer estar em contato com o contexto em evidência.

Assim, compreende-se que a pesquisa qualitativa possibilitará aproximar-se ao máximo da perspectiva dos sujeitos. Nesse sentido, Pádua (2000, p. 34) ressalta que as pesquisas qualitativas têm se preocupado com o significado dos fenômenos e processos sociais, levando em consideração as motivações, valores, representações sociais, que permeiam a rede e relações sociais.

Para Neves (2006), a pesquisa qualitativa costuma ser direcionada, ao longo do seu desenvolvimento, à obtenção de dados descritivos, ocorrendo mediante contato direto e interativo do pesquisador com a situação objeto de estudo. Nas pesquisas qualitativas é freqüente que o pesquisador procure entender os fenômenos, segundo as perspectivas dos participantes da situação estudada e, a partir daí, situe sua interpretação dos fenômenos estudados.

Segundo Chizzotti (2005) “para a pesquisa qualitativa, o objeto de estudo não é um dado neutro, está possuído de significados e relações que sujeitos concretos criam em suas ações”. Pesquisas quantitativas prevêm a mensuração de variáveis preestabelecidas, procurando verificar e explicar sua influência sobre outras variáveis mediante a análise da freqüência de incidências e correlações estatísticas.

Esta pesquisa se propôs investigar, como estudo de caso, as ações da Escola de Governo do Estado do Pará, de 2007 e 2008, construindo um mapeamento de suas ações, enquanto entidade promotora de cursos de capacitação as servidores públicos e, desse modo ter um histórico sobre os municípios atendidos e a totalidade de servidores qualificados.

Para Chizotti (2005), o estudo de caso é uma modalidade de estudo que coleta e registra informações sobre um ou vários casos particularizados, elaborando relatórios críticos organizados e avaliados, dando margem a decisões e intervenções

sobre um objeto escolhido para investigação (uma comunidade, uma organização, uma empresa, dentre outros).

O Estado do Pará, o 2º maior dos Estados não podia estar de fora e, por isso mesmo, o governo local criou, com base legal, a Escola de Governo, foco deste estudo, uma instituição que, a princípio, deve se responsabilizar pela elaboração de projetos de capacitação voltados à qualificação dos servidores em geral e, através de uma política de atendimento, levar aos municípios do Estado os cursos e oficinas, cuja responsabilidade dos ônus ficarão sob a tutela do Estado, seu gestor maior, cabendo aos municípios, solicitar os cursos, de acordo com suas necessidades prioritárias, e liberar seus funcionários para que os mesmos possam assistir e assim receber a qualificação específica, o que vai melhorar e muito o setor onde esse funcionário atua.

É bem verdade que as ações se desenrolam a partir de um plano anual, dentro de um determinado orçamento, tendo em vista as necessidades e realidades de cada município. No entanto, visualizar uma planilha dos cursos ofertados e da forma como estão sendo executados podem ser úteis aos pesquisadores, uma vez que há a preocupação pela política da transparência.

Atender a todos os 144 municípios de um Estado com grande extensão territorial (caso de estado do Pará) num único ano é quase impossível. Entretanto, a política deve ser direcionada para o desenvolvimento de um trabalho que envolva um contingente considerável de servidores públicos. Não é que a EGEPA esteja fazendo um trabalho ruim, pelo contrário, a Escola de Governo busca realizar o que está incluído em suas possibilidades orçamentárias e de acordo com o cronograma estabelecido para os quatro anos de governo.

A pesquisa busca, entre outras, perceber as distorções entre os números de atendimento dado aos municípios desde 2003, mas voltada para verificar os dados entre os anos de 2007 e 2008.

É evidente que tais datas dizem respeito aos anos da gestão atual, nos quais a governadora Ana Júlia Carepa, através de seu secretariado, definiu um plano de estratégias que buscasse atender mais e melhor os municípios paraenses.

Procura-se, desse modo, esquadrihar o perfil dessa Secretaria Estadual, a EGPA, de modo que se tenha um detalhamento sobre cursos ofertados, municípios atendidos e servidores qualificados.

CAPÍTULO II – ESCOLAS DE GOVERNO: GESTÃO E MUDANÇAS

2.1 Uma Visão Histórica da Qualidade na Gestão Pública Brasileira

Mudanças na área trabalhista vêm se mostrando mais freqüente a cada ano, pois, são muitas as exigências atribuídas na hora da provável contratação do empregado que, muitas vezes chega a intimidar candidatos. Na verdade, essas exigências na contratação são pertinentes às novas medidas que asseguram a legalidade da empresa, em promover a garantia da qualidade dos serviços oferecidos aos clientes.

O processo seletivo utilizado para a escolha do empregado hoje não se trata apenas de mais um ato da contratação, pelo contrário, isso é reflexo das necessidades emergentes que o país atravessa, principalmente, porque como país-exportador, o Brasil é compelido a cumprir as sanções e medidas internacionais para continuar participando do processo de exportação do mercado globalizado e, nesse caso, as empresas precisam apresentar seus estatutos funcionais, de acordo com as regras pré-estabelecidas no contrato formalizado entre Estados e/ou países, isto é, a empresa precisa provar que os produtos são resultados obtidos através de pesquisas minuciosas, elaborados por pessoas especializadas e qualificadas e que não ferem os princípios dos acordos ambientais.

Para se tornar competitivo, o Brasil precisa cumprir determinadas exigências previstas no processo do mercado de exportação e, entre elas, está a habilitação das empresas favorecidas que precisam apresentar equânimes relatórios sobre produtos, serviços e utilização dos recursos humanos especializados. Desse modo, as mudanças nas contratações de pessoas não seguem apenas uma determinação interna da empresa, mas sim a necessidade de fortalecimento e reconhecimento, tornando-se qualificada para competir no mercado internacional.

Portanto, a temática fundamental é abordar os princípios relevantes que desencadearam a tomada de medidas para a criação da Escola de Governo no Estado do Pará (EGPA), através da Lei nº 6.569, de 6 de agosto de 2003, com natureza jurídica de autarquia técnica, administrativa e financeira, com propósitos específicos, voltados à formação continuada e à capacitação dos servidores, empregados e gestores públicos.

As exigências sobre a capacitação do sujeito aos novos modelos de trabalhador que se busca, não está apenas no setor privado das grandes empresas, pelo contrário, as intenções de melhoria do funcionalismo também são aspirações do setor público que têm um programa de metas com articulações sobre a capacitação dos servidores a médio e curto prazo. É evidente que as novas políticas de melhoria dos serviços públicos estão sendo implantadas desde a última Constituição de 1988 e, nesse caso, decretos e leis já foram sancionados pelo governo para que o programa de capacitação se estenda a todas as Unidades da Federação (UF) e seus municípios.

No Brasil, as primeiras iniciativas oficiais na constituição de uma Escola de Governo deu-se no final dos anos setenta e início da década de oitenta, por meio do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), extinto.

A primeira Escola de Governo foi a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), criada através do Decreto nº 93.277, de 19 de setembro de 1986, como uma tentativa de trazer para o Brasil experiências como a da prestigiosa *École Nationale d'Administration*, que foi responsável pela reorganização do Estado francês no pós-guerra, pois “[...] o modelo francês influenciaria profundamente a ENAP, tanto no que se refere à concepção pedagógica e curricular dos cursos de formação, como à sua organização administrativa” (PETRUCCI, 1995, p. 96).

A Escola de Governo do Estado do Pará (EGPA) foi criada em 06 de agosto de 2003, através da Lei nº 6.569, com natureza jurídica de autarquia e autonomia técnica, administrativa e financeira, com sede e foro na Cidade de Belém, capital do Estado do Pará, vinculada à Secretaria Especial de Estado de Gestão, tendo por finalidade institucional propor diretrizes e políticas para a formação, capacitação, treinamento e desenvolvimento dos servidores, empregados e gestores públicos no Estado do Pará.

Antes da EGPA existia o Programa de Desenvolvimento e Valorização do Servidor (PDVS), um programa simples de treinamento do servidor público vinculado à SEAD, criado no em 1997 pelo Decreto Estadual nº 2.340, sendo o embrião institucional da Escola de Governo. O PDVS foi criado um ano antes da Emenda Constitucional nº 19 (constitucionalização das escolas de governo), que objetivava criar o ambiente legal e o *modus operandi* da denominada reforma gerencial do

Estado, a perspectiva era adaptar o aparelho de estado a uma arquitetura institucional norteada pelo receituário do liberalismo.⁴

A consolidação legal da reforma foi implementada por meio de três instrumentos:

- As Emendas Constitucionais nº 19 e 20;
- A Lei de Responsabilidade Fiscal (solução para a suposta crise fiscal do Estado, pois teria a função de conter o gasto público); e
- O denominado Marco Regulatório.

No caso da Escola de Governo do Estado do Pará, que surgiu também no bojo do empreendedorismo do Estado, a concepção gerencialista não aparecia de forma mais elaborada, enquanto instrumento programático.

Parágrafo único. Poderá a Escola de Governo, mediante celebração de convênios e outros acordos congêneres participar na formação, na capacitação, no treinamento e no desenvolvimento de servidores, empregados e gestores dos entes públicos da Federação e das organizações que compõem o Terceiro Setor.

São funções básicas da Escola de Governo do Estado do Pará (EGPA):

- I – organizar, coordenar e realizar programas de formação e aperfeiçoamento permanente dos servidores, empregados e gestores públicos no âmbito do Estado do Pará;
- II – coordenar o Sistema de Formação e Aperfeiçoamento de Recursos Humanos do Estado – SIFARH;
- III – integrar e otimizar as iniciativas da Administração Pública Estadual que se destinem à formação, à capacitação, ao treinamento e ao desenvolvimento dos servidores públicos;
- IV – difundir o modelo de gestão pública empreendedora, com vista à elevação dos padrões de eficiência e eficácia do setor público;
- V – contribuir para a melhoria da capacidade gerencial dos servidores públicos no Estado, de modo a prepará-los para atuar como agentes de dinamização e mudanças no processo de modernização do Estado;
- VI – implementar programas e ações voltados à melhoria da qualidade de vida do servidor público;
- VII – apoiar o desenvolvimento técnico de organismos e entidades da Administração Pública;
- VIII – apoiar o fortalecimento institucional e a capacidade gerencial dos municípios do Estado do Pará;
- IX – capacitar, gerencial e operacionalmente, as entidades do terceiro setor, a fim de melhor prepará-las para o diálogo com o aparelho do Estado;
- X – contribuir para a ampliação do nível de competência e geração de ciência e tecnologia no Estado, em áreas de conhecimento estratégico para o desenvolvimento sustentável;

⁴ As reformas alteraram e “flexibilizaram” direitos históricos dos trabalhadores públicos. Especificamente no caso da previdência que foi “reformada” pela Emenda Constitucional nº 20, muitas garantias constitucionais dos servidores foram consideradas como privilégios e revogadas sumariamente.

XI – coordenar, no âmbito do Estado, a concessão de bolsa de estudos de pós-graduação, aos servidores estaduais efetivos, destinada à realização de cursos de especialização, mestrado e doutorado.

Mudanças na área trabalhista vêm se mostrando mais freqüentes a cada ano, pois são muitas as exigências atribuídas na hora da provável contratação do empregado que, muitas vezes, chega a intimidar candidatos. Na verdade, essas exigências são medidas que asseguram a legalidade da empresa, promovendo a garantia e a qualidade dos seus serviços.

Os critérios utilizados para a escolha do servidor público hoje não se trata apenas de mais um ato da contratação, pelo contrário, isso é reflexo das necessidades emergentes que o país atravessa, principalmente porque, como país exportador, o Brasil é compelido a cumprir as sanções e medidas internacionais para continuar participando do processo de exportação da globalização e, nesse caso, as Instituições precisam apresentar seus estatutos funcionais, de acordo com as regras pré-estabelecidas no contrato formalizado entre países, isto é, a Instituição precisa provar que os produtos são resultados obtidos através de pesquisas minuciosas, elaborados por pessoas especializadas e qualificadas.

Para se tornar competitivo, o Brasil precisa cumprir determinadas exigências previstas no processo do mercado de exportação e, entre elas, está a habilitação das empresas favorecidas que precisam apresentar equânimes relatórios sobre produtos, serviços e utilização dos recursos humanos especializados. Desse modo, as mudanças nas contratações de pessoas não seguem apenas uma determinação interna da empresa, mas sim a necessidade de fortalecimento e reconhecimento, tornando-se qualificada para competir no mercado internacional.

Enquanto país emergente, o Brasil segue a linha das obrigações internacionais e tem compromissos firmados em convênios e empréstimos que precisam ser cumpridos, pois metas em áreas sociais específicas devem ser apresentadas em relatórios e atestadas pelas mudanças internas, facilmente comprovadas através das alterações suscetíveis nos hábitos e qualidade de vida da população.

Desse modo, analisar as intencionalidades de capacitação dos servidores públicos submeteu-me não apenas em impelir forças para compreender esse processo, mas também buscar informações que comprovassem que tais medidas estão de acordo com as tomadas de decisão de esferas competentes, pois é de

suma importância promover a capacitação de servidores com vistas à melhoria dos serviços públicos.

Portanto, a Educação Continuada buscou abordar os princípios relevantes que desencadearam a tomada de medidas para a criação da Escola de Governo no Estado do Pará (EGPA), criada com natureza jurídica de autarquia técnica, administrativa e financeira, com propósitos específicos, voltados à formação continuada e capacitação dos servidores, empregados e gestores públicos. Tratando-se de um órgão público estatal, a EGPA está vinculada diretamente à Secretaria Estadual de Governo, com sede e foro na cidade de Belém, Capital do Estado do Pará.

As exigências sobre a Educação Continuada do servidor aos novos modelos de serviços, que buscam intenções de melhoria do funcionalismo, são aspirações do setor público que têm um programa de metas com articulações sobre a capacitação dos servidores a médio e curto prazo. É evidente que as novas políticas de melhoria dos serviços públicos estão sendo implantadas desde a última Constituição de 1988 e, nesse caso, decretos e leis já foram sancionados pelo governo para que o programa de capacitação se estenda a todas as Unidades da Federação e seus municípios.

A princípio, os ajustes preliminares se deram em Brasília, Distrito Federal, que ainda se mantém como marco inicial e exemplo de governabilidade. Contudo, a partir do momento em que foi sancionado pelo Presidente Fernando Henrique Cardoso o Decreto nº 2.794/98, instituindo a Política Nacional de Capacitação dos Servidores, o programa se estende aos demais Estados.

Fica instituída a Política Nacional de Capacitação dos Servidores públicos federais, a ser implementada pelos órgãos e pelas entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, com as seguintes finalidades:

- I - melhoria da eficiência do serviço público e da qualidade dos serviços prestados ao cidadão;
- II – valorização do servidor público por meio de sua capacitação permanente;
- III – adequação do quadro de servidores aos novos profissionais requeridos no setor público (ART. 1º, DECRETO nº 2.794/98).

As medidas visam, sobretudo, acompanhar as mudanças, com base nas novas políticas implantadas no País, que deixam claro que todas e quaisquer leis têm um prazo de, no mínimo, dez (10) anos para se adaptar e sofrer possíveis mudanças e, portanto, o Decreto nº 2.794/98 fez jus às exigências constitucionais,

tendo em vista o disposto nos arts. 87 e 95 da Lei nº 8.112/90, que veio alterar o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União.

A partir das tomadas de decisão no Governo Federal, estabelecendo novos paradigmas que proporcionem criar um novo perfil de servidor público com base na melhoria da eficiência do serviço público, os Estados, enquanto Unidades da Federação (UF), trataram de implantar suas políticas de Educação Continuada e valorização dos servidores públicos, visando os mesmos propósitos, criando órgão específico regulamentado por Lei Estadual. Assim, em 6 de agosto de 2003, o Governo do Estado do Pará criou a Escola de Governo do Estado do Pará (EGPA), a fim de promover medidas de preparação e capacitação de seus servidores, com base na nova política nacional pela melhoria dos serviços prestados ao cidadão.

Na verdade, os instrumentos de capacitação do servidor público vêm de encontro à necessidade de se estabelecer diretrizes que garantam a boa gestão, com base nos resultados dos serviços prestados e, diante desse fato, muitas autarquias públicas estão se adaptando às exigências internacionais que pressionam todo o processo da governabilidade com vista ao cumprimento das garantias constitucionais e pela manutenção dos direitos estabelecidos na Carta Magna.

Tais mudanças são notórias quando há uma política de desenvolvimento voltada para a eficiência dos serviços prestados, advindos das ações de capacitação e controle gerencial de gastos.

O Estado Brasileiro, enquanto instituição responsável pelo desenvolvimento social, tem atribuições estabelecidas em leis federais e estaduais que garantem a tomada de medidas plausíveis, com o ato de direcionar as ações para o crescimento coletivo, levando o homem a ter uma nova visão das idéias sobre relacionamentos instituídos na sociedade moderna. Esse fato pode muito bem ser o precursor de mecanismos que incitem mudanças que alteram não só o comportamento, mas a própria cultura de um ser, de modo a se levar em conta que é preciso deixar de perceber as pessoas como meros funcionários remunerados em função do tempo e disponibilidade à organização, mas como parceiros e colaboradores internos, humanos e talentosos, dotados de habilidades, capacidades intelectuais e emocionais, que se configuram como elementos essenciais da Instituição, responsáveis pelo crescimento dela e, conseqüentemente, de si mesmos.

A participação "não é dada, é criada. Não é dádiva, é reivindicação. Não é concessão, é sobrevivência. A participação precisa ser construída, forçada, refeita e recriada" (DEMO, 2004, p. 36).

Todos são propensos a participar de um processo, segundo Demo (2004), no entanto é preciso que estejam motivados e essa motivação deve partir de um processo de melhorias onde esteja estabelecida uma política de capacitação e treinamento, pois as pessoas são o fator mais valioso para o desenvolvimento da eficiência das atividades do setor público.

Portanto, melhorias no serviço público implicam em estabelecer diretrizes que fortaleçam uma nova visão de Gestão Pública, de modo que se possa trabalhar a pessoa humana em sua totalidade, de forma a contribuir significativamente no serviço prestado, pois esses são desafios que precisam ser superados nesse setor, uma vez que o processo de construção da Gestão Pública veio se alicerçando através dos tempos.

De acordo com Chiavenato (2004), antigamente os Recursos Humanos eram chamados de relações industriais (RI) e durante décadas a fio representaram a maneira impositiva e coercitiva pela qual as organizações tratavam seus funcionários. Posteriormente, recebeu a denominação de Recursos Humanos (RH) e teve enorme repercussão no mundo todo, ao trazer uma nova postura, mais aberta e dinâmica em relação aos funcionários, entendidos como o mais importante recurso organizacional. Atualmente, passa a ser chamada de Gestão de Pessoas (GP), termo mais moderno e adequado ao nosso tempo de mudança científica, social e tecnológica, embora haja alguns que tratam pelo nome de Gestão de Talentos, Capital Humano ou Capital Intelectual.

Entende-se que, embora este termo esteja associado a organizações empresariais, a gestão de pessoas também está sendo trabalhada em instituições públicas, como exemplo a Caixa Econômica, principalmente no sentido do trato dispensado pelo gestor aos servidores que acompanham as novas políticas de gestão.

Até porque, na prática, os Recursos Humanos têm implicações diretas no redirecionamento dos setores, abrindo espaço para que os funcionários se sintam integrados com objetividade à filosofia da Instituição em que estão inseridos e deve, sobretudo, acompanhar as mudanças decorrentes pelas novas formas estabelecidas em leis que rezam sobre a qualidade dos serviços prestados ao cidadão.

Portanto, a Educação Continuada visa promover melhorias no atendimento dos servidores, com base na qualificação deles próprios e dos serviços a que estão destinados a executar.

A Educação Continuada vem sendo sinônimo de qualificação e promoção do servidor na esfera pública, constituindo-se em estratégias de melhorias dos trabalhos desenvolvidos em face das diferenças entre as ofertas dos serviços prestados pelo servidor público estadual e as exigências e expectativas dos usuários.

Desse modo, analisar os conceitos de estratégias empregados pela EGPA na questão da Educação Continuada do servidor público estadual, face à nova Gestão de Pessoas estabelecida, pode muito bem criar um impasse se os servidores envolvidos não estiverem conscientes de que qualquer mudança se dá internamente, ou seja, primeiro os indivíduos devem olhar para si e tentarem mudar a si mesmo, depois pensarem em oferecer subsídios para que os demais se modifiquem, acompanhando as novas mudanças pertinentes ao modelo de gerenciamento dos serviços pela política de melhorias necessárias.

Aliás, o princípio de mudar a si mesmo está preconizado na frase de Sócrates *“conhece-te a ti mesmo”*, quando esta frase se encontrava ainda na entrada do templo de Apolo, sendo através dela que o filósofo aconselhava às pessoas que saíssem da caverna, da escuridão que havia em seus espíritos, para alcançarem a luz que, segundo seus ensinamentos, se encontra dentro de si mesmos.

O fragmento de Sócrates *“conhece-te a ti mesmo”* é reforçado mais tarde pelo pensador Nietzsche (1885 p. 38),, quando afirmou que *“esse mundo é a vontade de potência – e nada, além disso! E também vós próprios sois essa vontade de potência – e nada, além disso!”*.

Portanto, a Educação Continuada, assim como a Gestão de Pessoas, nesse sentido, são temas bastante recorrentes que precisam ser mais bem trabalhados nas Instituições públicas, como elemento de ação e não como retórica ou exercício de intelectualismo.

O presente tema deixa subtendido que a política de Educação Continuada do servidor público, através da Escola de Governo do Estado do Pará (EGPA) na Administração Pública Estadual, pode se tornar pertinente à medida que se discute uma nova política de Gestão de Pessoas que viabilize oportunidades aos servidores e superação das dificuldades estabelecidas através da modernização dos serviços

pelo emprego dos recursos tecnológicos, com base nas exigências internas e externas.

Estudo dessa natureza permite investigar, segundo Chiavenato (2004), Kliksberg (1988), Robbins (2005) e outros, que as conseqüências advindas da forma como são trabalhadas as capacitações dos servidores, compreendendo suas contribuições positivas nos serviços públicos prestados, principalmente no que diz respeito à valorização do servidor público, bem como seu reconhecimento e progressividade funcional.

Desse modo, o papel do servidor tende a ser valorizado pelos serviços prestados e, por outro lado, a avaliação da Gestão Total de Qualidade (GTQ) determinada pelas novas estratégias de superação em prol da qualificação dos serviços públicos que podem contribuir para o reconhecimento público, na opinião dos usuários/clientes da Escola de Governo do Estado do Pará (EGPA), em seu papel formacional no meio científico e tecnológico, como órgão de fundamental importância para a construção do desenvolvimento do Estado.

Portanto, pesquisar sobre a nova política de Educação Continuada de Pessoas estabelecida pela EGPA no Governo do Estado do Pará é de suma importância para se perceber essa Relação em contraposição aos interesses de seus servidores; pelo consenso no fortalecimento das relações interpessoais, através das vivências e convivências dentro de um contexto que respira educação e precisa ser de qualidade, sem perder de vista que: “ninguém é autônomo primeiro para depois decidir. A autonomia vai se construindo na experiência de várias, inúmeras decisões que vão sendo tomadas” (FREIRE, 2001, p.54).

A pesquisa, a princípio, torna-se necessária para se entender os vieses dessa nova ordem estabelecida, implementada pelas normas instituídas pela *International Organization for Standardization* (ISO)⁵, através de sua série 9000, que traz um conjunto de normas que formam um modelo de gestão da qualidade para organizações que podem, se desejarem, certificar seus sistemas de gestão através de organismos de certificação - sistemas de qualidade - elaborados, inicialmente, enfocando a necessidade de “manejo de qualidade” e entendida como “todas as características de um produto ou serviço que são exigidos pelo consumidor” e de

⁵ <http://www.iso.org/iso/home.htm>

como é “que a organização necessita assegurar que seu produto está em conformidade com as exigências do consumidor”, fundamentadas pelo ISO-9000.

A modernização de todo o processo administrativo do Estado investe em medidas mais arrojadas que são tomadas no ímpeto de se avaliar o funcionalismo que se tem e o tipo de funcionalismo que se pretende ter e, desse modo, a nova política de recursos humanos prevê a implantação de um programa de capacitação e valorização do servidor, previsto no Programa de Governo do Estado do Pará, investindo em treinamentos capazes de gerar mudanças que possam elevar a qualidade de vida dos funcionários e que reflita significativamente nos serviços prestados ao cidadão.

O processo educacional de curto prazo aplicado de maneira sistemática e organizada, através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades em função de objetivos definidos (CHIAVENATO, 2004, p. 28).

Implementar mudanças no setor público sugere um novo modelo que, a princípio, possa desencadear resultados constituídos a partir da elaboração de projetos de metas e objetivos que atenda aos interesses de todos e possa, sobretudo, perceber o funcionário engajado naquilo que executa, de maneira que ele se sinta bem em fazê-lo e se identifique com todo o processo. Isso é não abrir mão da qualidade, das experiências e capacidades de cada um.

Portanto, as mudanças nas condições trabalhistas, de acordo com as exigências previstas nas leis nacionais, com base na política internacional, as quais compactuam que todo o produto, resultado de qualquer serviço ou trabalho está intimamente ligado à formação profissional e às condições nas quais o trabalhador esteja submetido. Neste último, recaem, imperativamente, questões sobre a valorização dos resultados, diante das expectativas internas do país, no que diz respeito à competitividade do mercado internacional sobre produtos e serviços.

Essa pesquisa, do ponto de vista teórico/documental, visa, entre outros, perceber a satisfação dos servidores Públicos, através das ações da Escola de Governo do Estado do Pará (EGPA), no fomento às exigências da qualidade dos serviços públicos prestados aos cidadãos, a partir da preparação e/ou capacitação dos servidores do Estado.

2.2 Mudanças na Política Administrativa

No plano das mudanças no processo político-administrativo, surgem como pano de fundo as questões pertinentes à reforma administrativa, com base na necessidade emergente de mudar o gerenciamento para atender algumas regras, já que as formas atuais não se enquadram mais no novo cenário político-social em que vivemos.

As mudanças nas funções do Estado e em sua própria organização surgem a partir de sua própria ineficácia, uma vez que o governo, na maioria das vezes, exime-se de cumprir seus mandatos em função da inefetividade das próprias decisões governamentais por conta de algum tipo de deficiência funcional e organizativa.

A reforma do Estado, por outro lado, visa possibilitar a ampliação de sua governabilidade, através da implementação das políticas públicas com eficiência e eficácia. Entretanto, isso somente seria possível se o aproximássemos da lógica da iniciativa privada quanto à forma de gerenciamento, voltada para enfrentar a competitividade e criar fôlego para despontar no mercado em geral.

Na verdade, no setor privado há uma predominante voltada ao investimento e gerenciamento dos recursos, com base na política da garantia de retorno, isto é, do lucro. Não se pode gastar sem ter a noção de que esse gasto seja extremamente necessário, do ponto de vista comercial/lucrativo.

No Estado, o investimento tem seus recursos gerados através de impostos coletados dos cidadãos e os gastos são extremamente necessários para implementar as bases da política pública, sem pensar nas questões de lucro, mas sim, no gerenciamento de qualidade e, em último caso, pensa-se em questões de aplicação com rentabilidade para suprir os custos, ou seja, o Governo pode investir os recursos na construção de algo que possa, a médio e curto prazo, se tornar autogerenciável.

Em alguns Estados, como São Paulo, Minas Gerais, Rio de Janeiro e Paraná, o governo tem tomado algumas medidas para evitar gastos e garantir as ações com investimentos nos setores básicos essenciais, como saúde, educação, segurança, moradia etc. Para isso, está havendo a privatização de alguns setores e até a concessão de alguns serviços, como estradas de rodagens, setor elétrico, água e esgoto, prédios de eventos, etc.

Essa concessão é a transferência de alguns serviços prestados tradicionalmente pelo Estado à iniciativa privada durante um período pré-determinado em contrato. O contrato discrimina que a iniciativa privada tem um determinado período para administrar e explorar um setor, desde que sejam cumpridas algumas determinações dentro de um extenso cronograma rigorosamente voltado ao seu melhoramento.

Ao final da gestão privada, prevista em contrato, a concessão passa novamente ao Poder Público com todos os benefícios realizados e o que é melhor, a custo zero. É evidente que esse tipo de negociação, quando é o caso de malhas viárias, gera a cobrança de pedágios, o que onera ainda mais a participação do contribuinte, ou seja, o cidadão paga pela eficácia do Estado e pela ineficácia dele.

As mudanças no setor político-administrativo surgem por causa da própria crise dos Estados modernos, que têm seus investimentos no setor público comprometidos, principalmente por conta de endividamento ao longo dos anos, como é explicitado por Pereira (1996)⁶, afirmando que a Reforma Administrativa é extremamente necessária na América Latina, uma vez que a crise fiscal é típica e crônica, restringindo os gastos sociais por conta dos próprios números que constituem o déficit público, inviabilizando o crescimento do Estado e a aplicabilidade de projetos e ações, sem antes buscar a captação de recursos adicionais e o setor privado se torna o mais viável.

Por conta disso, a reforma administrativa seria a única saída para evitar a corruptividade e o clientelismo no Estado, inclusive, por conta do esgotamento do modelo produtor/exportador e da própria superação do Estado burocrático ineficaz para a lógica moderna.

Desse modo, um conjunto de medidas que implicariam tanto em mudanças da ordem jurídica e de treinamento específico aos servidores visariam a agilidade na base administrativa, promovendo a superação dos atuais entraves situados, na maioria das vezes, no atendimento ao cliente/cidadão, como também na própria arrecadação dos tributos, pois o fundamental já existe, a tecnologia, no entanto, emperra ainda o recurso humano, muita das vezes inoperante por conta do próprio Estado que não sabe gerenciar ou porque prefere contratar serviços prestados, que são mais seguros, entretanto com mais ônus para os cofres públicos.

⁶ PEREIRA, Carlos Bresser. *Da Administração Pública Burocrática à Gerencial*, Rio de Janeiro, 1996.

Investimento no setor pessoal já não é mais um sonho inatingível, de acordo com o novo modelo de gerenciamento de qualidade adotado pelo Estado, pois o setor público, embora ainda com muita reclamação dos baixos rendimentos, pagos como salário, são disputadíssimos em concursos porque ainda impera o critério da estabilidade, muito embora esse fato não seja verdadeiro. Muitos servidores concursados têm um período de adaptabilidade, onde o Estado, de acordo com a Lei, pode exonerá-lo por falta de assiduidade, pontualidade, responsabilidade e iniciativa para exercer as atribuições do cargo que lhe foi conferido. Esse momento de avaliação do funcionário a ser efetivado corresponde aos três primeiros anos e é chamado de Estágio Probatório.

A estabilidade é um direito constitucional para quem possui cargo público efetivo (art. 41 da CF/88). Cabe a cada entidade federativa (União, Estados, Distrito Federal e Municípios) legislar sobre o estágio probatório de seus respectivos servidores por determinação do art. 18 da Constituição da República, bem como regra, qualquer assunto de matéria administrativa.

Entende-se que a estabilidade no serviço público, com base na Lei do Estágio Probatório, nº 8.112/90, atende às questões de se assegurar que a prestação dos serviços públicos sejam oferecidos aos cidadãos por pessoas qualificadas, pelos princípios da Garantia Total de Qualidade (GTQ).

A GTQ ou GQT (Gestão da Qualidade Total) foi um dos modelos mais procurados pelo setor público nas últimas décadas para formar a base dos sistemas de gestão, por se tratar de um modelo que proporciona a introdução de uma cultura de medição na organização. A moralidade no serviço público, a escassez dos recursos e a necessidade de apresentar ações concretas e visíveis são também alguns dos aspectos que levaram o setor público a implementar essa forma de Gestão.

Essa nova gerência pública preocupa-se não apenas com a mensuração da eficiência, mas também com a efetividade dos serviços públicos prestados, que também serve para o aprendizado contínuo e elaboração das estratégias futuras, conforme o princípio de aprendizagem organizacional, pois a compreensão é de que o maior desafio do setor público brasileiro é o de natureza gerencial e sua qualidade.

2.3 Princípios Norteadores da Qualidade de Gestão

A qualidade de gestão está ligada ao eixo administrativo baseado na tomada de decisões compartilhadas, pela implementação de vários mecanismos participativos que possibilitem o aperfeiçoamento dos processos de provimento aos cargos diretores para a criação e consolidação de órgãos e departamentos setoriais a fim de se garantir crescimento e desenvolvimento estruturais da própria máquina administrativa.

Pelos princípios de gestão não é bom gestor quem apenas administra, mas quem sabe fazer dessa administração uma ferramenta capaz de gerar um campo motriz que envolva todos num único núcleo: o de progredir.

A qualidade da gestão está, portanto, em fazer com que elementos e pessoas interajam entre si, de forma com que os resultados sejam uma constante dessa junção.

A gestão, do ponto de vista moderno, é aquela que permite que a sociedade exerça seu direito à informação e à participação dos mandos do Poder Público, através de assembléias, pois as questões emergentes devem ser discutidas com líderes comunitários, objetivando com que o governo seja comprometido com a solidificação da democracia em prol da democratização da gestão pública participativa.

Os princípios que norteiam esse novo modelo de administração surgem da necessidade emergente de promover mudanças na aplicabilidade dos recursos públicos previstos em orçamentos, atentando para os anseios da população, no que concerne às obrigações do Estado em suas políticas públicas.

As mudanças, do ponto de vista estrutural, se voltam para implantar um novo modelo de gestão pública compromissada nos ditames das Leis e que rezam sobre a aplicabilidade dos recursos com responsabilidade e não estão apenas direcionadas às questões dos gastos públicos, mas também se voltam para o cumprimento do exercício voltado a atender o público com qualidade e executabilidade, sem permitir o entrave burocrático e isso se volta para a observação da melhoria dos recursos humanos, principalmente nos países tidos como emergentes.

A gestão de pessoas é um compromisso assumido ainda nos debates constituintes, que levou o país a reformular sua Constituição em 1988 e se torna,

atualmente, um ponto-chave que permitirá uma gestão pública eficiente e compromissada com os avanços tecnológicos e os serviços ofertados ao público.

A Gestão de Processos é a capacidade de selecionar, analisar, racionalizar, aprimorar e monitorar os processos críticos considerados essenciais ao cumprimento da visão estratégica da organização, expressa em sua missão e objetivos estratégicos. Implica em compreender / especificar as partes constituintes dos processos: os insumos, transformações, resultados, agentes envolvidos, fatores intervenientes e seus impactos, monitorando-as por meio de indicadores de eficiência, eficácia e efetividade (PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO, CASA CIVIL DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, 2007).

No ditame institucional, os órgãos públicos precisam oferecer serviços que realmente atendam às necessidades e expectativas da população, haja vista que são das falhas ou da má administração no setor público que surgem as oportunidades para a exploração da iniciativa privada e os princípios da corruptividade.

Não deve ser esquecido que, segundo a Constituição Federal de 1988, art. 205, que a educação é direito de todos:

A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (CF/1988, p.5).

Muito embora ainda seja direito do Estado, a educação particularizada vem oferecendo qualidades inquestionáveis e isso tem levado, cada vez mais, a população remediada a buscar essa alternativa, deixando de lado a educação pública, mesmo porque esta ainda deixa a desejar. Portanto, a iniciativa privada explora justamente a falha do Estado, oferecendo os mesmos serviços, contudo, com qualidade.

Isso põe em cheque as questões sobre a responsabilidade do Estado e o descaso com os serviços essenciais. Tem sido assim na educação, na saúde e até nos transportes.

A qualidade, do ponto de vista geral, não se discute. Ela é algo importante para a população e não pode ser barganhada em palestras, falácias e/ou comprada no voto. O Estado é pai e tem responsabilidades com seus filhos, nesse caso, a população. O povo não deve ficar refém de um grupo, bandeira ou partido e sofrer com a má administração.

As leis ainda são as últimas medidas para se recorrer e pouco se tem feito para buscar a qualidade dos serviços públicos. A exigência, na maioria das vezes, chega ao extremo impetrado pelas categorias quando vêm declarar o estado de greve, reivindicando melhorias salariais e a qualidade do trabalho e serviços destinados a atender a população.

O próprio Estado tem falhas devido à extensão de sua governabilidade e o princípio do caos começa a se instaurar pelo desmando e pela própria natureza gerada pelas questões geográficas e demográficas. É notório de que toda a população de um Estado, no que concerne às questões da implantação de políticas públicas que atendem, minimamente, infraestrutura e saneamento básico, como: pavimentação, eletricidade, água e esgoto etc., é humanamente impossível, uma vez que a própria política habitacional da União não atende a demanda.

O déficit habitacional no país é de quase 8 milhões de moradias, de acordo com o Ministério das Cidades. Os últimos dados sobre o tema são de 2006 e têm como base a Pnad (pesquisa nacional por amostra de domicílios) realizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) com números daquele mesmo ano.

A pesquisa da Fundação João Pinheiro, que serve como base para o Ministério das Cidades, aponta a falta de um total de 7.934.719 moradias, número correspondente a 14,5% dos domicílios do país (total é de 54.610.413, segundo o instituto). Separadas as áreas urbana e rural, o déficit é um pouco mais elevado nesta última, correspondendo a 16,1% do total de domicílios. Na área urbana, corresponde a 14,1%⁷.

A realidade constata que as ocupações têm aumentado vertiginosamente nos últimos dez anos e a culpa disso está centrada na própria falta de políticas públicas do Poder Público. O que houve?

A resposta é bem simples, os Estados tiveram um aumento no endividamento proporcionado, na maioria das vezes, pela falta de punição, causado pelo descumprimento das leis pelos governantes em exercício e pelos desvios de recursos que, mesmo apurados e comprovados, não levam os responsáveis a júri popular, sob o crime de irresponsabilidade administrativa, prevaricação, o que não dá prisão, no mínimo um processo que não leva a nada.

O Brasil, por conta dessa falta de punição tem gerado certo descontentamento às políticas internacionais e ao descrédito no processo do desenvolvimento.

⁷ Relatório da Pnad e IBGE, 2009. Brasília, DF.

2.3.1 O que é Gestão?

Para se falar em gestão e conceituá-la é preciso entender que a gestão parte da premissa de que o simples fato de dirigir ou administrar um setor tem a ver com a gestão, portanto, é necessário perceber, primeiramente, que gestão é uma ciência fundamentada em um conjunto de normas e funções elaboradas para disciplinar elementos de produção, segundo Drucker (1998).

A gestão tem como objetivo alcançar um resultado eficaz e retorno financeiro de forma sustentável e com responsabilidade social. Gerir envolve a elaboração de planos, pareceres, relatórios, projetos, arbitragens e laudos, em que é exigida a aplicação de conhecimentos inerentes às técnicas de Administração.

O próprio êxito na administração direta do setor público leva a entender que a gestão está sendo satisfatória, mas pode estar fadada ao fracasso se não existirem diretrizes sobre a preocupação da aplicabilidade dos recursos. Isso requer a criação de comissão e conselhos direcionados à fiscalização. Isso sim, torna a gestão eficaz

Segundo Riegel (1994, p.36):

O êxito do desenvolvimento de executivos em uma empresa é resultado, em grande parte, da atuação e da capacidade dos seus gerentes no seu papel de educadores. Cada superior assume este papel quando ele procura orientar e facilitar os esforços dos seus subordinados para se desenvolverem.

A administração, a percussora da gestão, surge numa época onde a necessidade de gerenciamento está voltada à própria experimentação do fracasso e como não se podia ter esse luxo, diante da própria crise de exploração da matéria-prima, o homem de negócios não abria mão de toda a preocupação aos detalhes do investimento.

Em conformidade com a própria mudança de cenário, da gestão empresarial para a gestão pública, as formas de dirigir um negócio ou empreendimento se voltam para a qualificação do profissional, experiência, conhecimento e contatos.

O Poder Público, foco desta pesquisa, cria através de Decreto nº 5.378, de 23 de fevereiro de 2005, a Gestão Pública, com a finalidade de contribuir para a melhoria da qualidade dos serviços públicos prestados aos cidadãos e para o aumento da competitividade do País. Para isso, fórmula e implementa medidas integradas em agenda de transformações da gestão, necessárias à promoção dos resultados preconizados no plano plurianual, à consolidação da administração

pública profissional voltada ao interesse do cidadão e à aplicação de instrumentos e abordagens gerenciais.

2.3.2 Gestão Estratégica Participativa

No setor público, uma estratégia precisa levar em conta as diretrizes do governo e as políticas que dizem respeito à missão da organização, assim como os fatores de influência do ambiente externo. Deve ser considerada, também, a prática de “renegociação” das estratégias e planos, quando o sistema de controle determinar uma ação corretiva ou de melhoria, ou mesmo quando ocorrerem situações não previstas como contingenciamentos, mudanças de prioridades de Governo ou cortes de recurso, por exemplo.

As decisões estratégicas estão relacionadas às grandes mudanças e formam a base do projeto global de gestão da organização; causam impacto no futuro das organizações que ameaçam sua identidade ou exigem transformações profundas na tecnologia, nos comportamentos ou na estrutura da empresa.

O Planejamento Estratégico é um processo deliberado do pensamento estratégico, que está relacionado à avaliação do ambiente interno da organização, mediante análise de suas forças e fraquezas, do ambiente externo e de suas oportunidades e ameaças.

Para o sucesso dessas decisões estratégicas, recomenda-se o envolvimento consciente e participativo de todos os níveis da organização e o conhecimento da metodologia adotada como recurso essencial para o desenvolvimento organizacional e, principalmente, o desenvolvimento humano.

Na gestão estratégica deve-se planejar um projeto que vise à implementação de técnicas para a definição e concepção de indicadores de desempenho e o estabelecimento de valores referenciais para avaliar os resultados alcançados, sem deixar de perceber cada partição como elemento referencial de um todo e, nesse caso, é preciso estabelecer um cronograma sistematizado para acompanhar os resultados; e a elaboração e validação de um *portfólio* inicial de indicadores que possam subsidiar a implementação e acompanhamento das estratégias gerenciais:

A utilização de indicadores de desempenho para aferir os resultados alcançados pelos administradores é uma metodologia que está relacionada ao conceito de gerenciamento voltado para resultados. Este conceito tem sido adotado nas administrações públicas de diversos países, especialmente nos de cultura anglo-saxônica (EUA, Austrália, Reino Unido) (TCU, 2000c, p.9).

Independente da especificidade, da diversidade e do vasto âmbito de atuação dos serviços públicos, sua avaliação de caráter periódico e sistemático é possível, desejável e necessária, constituindo-se em uma importante contribuição para a melhoria contínua da qualidade dos processos e produtos existentes.

A definição de indicadores de desempenho é etapa fundamental no processo de gestão organizacional, pois possibilita a identificação de problemas em produtos e processos de trabalho da Instituição; otimiza o processo de tomada de decisão gerencial; permite a alocação de recursos em áreas de maior relevância e contribui para o monitoramento do desempenho da organização.

É importante ressaltar que apenas a definição de indicadores não é suficiente para subsidiar a tomada de decisão, pois informações sobre desempenho são essencialmente comparativas. Um conjunto de dados isolados, mostrando os resultados atingidos por uma instituição, não diz nada a respeito de seu desempenho, a menos que seja confrontado com metas ou padrões pré-estabelecidos; ou realizada uma comparação com os resultados atingidos em períodos anteriores, obtendo-se, assim, uma séria histórica para análise.

CAPÍTULO III – RESULTADOS DA PESQUISA

A Escola de Governo do Estado do Pará (EGPA) foi criada através da Lei nº 6.569, de 06 de agosto de 2003, com natureza jurídica de autarquia e autonomia técnica, administrativa e financeira, com sede e foro na Cidade de Belém, capital do Estado do Pará, vinculada à Secretaria de Estado de Governo, tendo por finalidade institucional propor diretrizes e políticas para a formação, capacitação, treinamento e desenvolvimento dos servidores, empregados e gestores públicos no Estado do Pará.

São funções dentre outras da Escola de Governo do Estado do Pará, que assim dispõe textualmente: “Art. 2 *omissis*...

VIII – apoiar o fortalecimento institucional e a capacidade gerencial dos municípios do Estado do Pará.

A Municipalização é um projeto de capacitação dos servidores estaduais e municipais, lotados nos municípios, compreendendo cursos de 20 horas, nos seguintes eixos temáticos: Técnico, Gerencial e Comportamental.

A EGPA ofertava cursos de capacitação aos municípios através de relação encaminhada por ofício, que respondiam conforme suas necessidades, visando à qualificação de seus servidores. De posse dessa solicitação, a gerência da municipalização agendava os cursos a serem atendidos, por ordem de chegada.

Essa gerência, em parceria com as prefeituras, disponibilizava um calendário para a realização dos cursos, estabelecendo competências específicas para ambas: a prefeitura se responsabilizava pela hospedagem e alimentação de toda a equipe da EGPA; infra-estrutura física para a realização dos cursos e oficinas; divulgação dos cursos junto às instituições presentes no município; inscrição dos participantes e liberação dos servidores na semana de realização dos cursos.

A EGPA se responsabilizava pela parte pedagógica e pagamento de hora-aula para os instrutores; diária para os servidores da Escola; deslocamento dos instrutores e equipe até o município; agenda de eventos da EGPA; disponibilização de suprimento de fundos para qualquer eventualidade e certificação.

REGIONALIZAÇÕES REALIZADAS

Ano 2003

Municípios	Capacitados
Marabá	154
Paragominas	208
Total	362

Ano 2004

Municípios	Capacitados
Santarém	370
Castanhal	325
Total	695

Ano 2005

Municípios	Capacitados
Igarapé-Miri	468
Itaituba	297
Cametá	532
Breves	378
Marituba	473
Bragança	519
Tucuruí	518
Pacajá	406
Óbidos	585
Brejo Grande do Araguaia	629
Barcarena	589
Total	5.394

2006

Municípios	Capacitados
Eldorado dos Carajás	879
Vigia de Nazaré	606
Jacundá	662
Parauapebas	509
Marapanim	589
Acará	581
Redenção	1100
Benevides	637
Conceição do Araguaia	505
Goianésia do Pará	500
Altamira	660
Abel Figueiredo	241
Vitória do Xingu	327
Novo Progresso	340
Bagre	529
Rondon do Pará	585
Itupiranga	517
Novo Repartimento	649
Total	10.416

Entre os anos de 2003 a 2006, a EGPA atendeu 32 municípios do Estado do Pará, capacitando 16.867 servidores ligados à administração direta e indireta.

Esse número ainda está longe dos objetivos propostos pela EGPA nas questões de capacitação. No entanto, foi o possível a ser feito, uma vez que, para cada capacitação realizada, a EGPA depende dos parceiros e de todo um arcabouço logístico.

3.1 Propostas da Nova Gestão da EGPA para a Regionalização

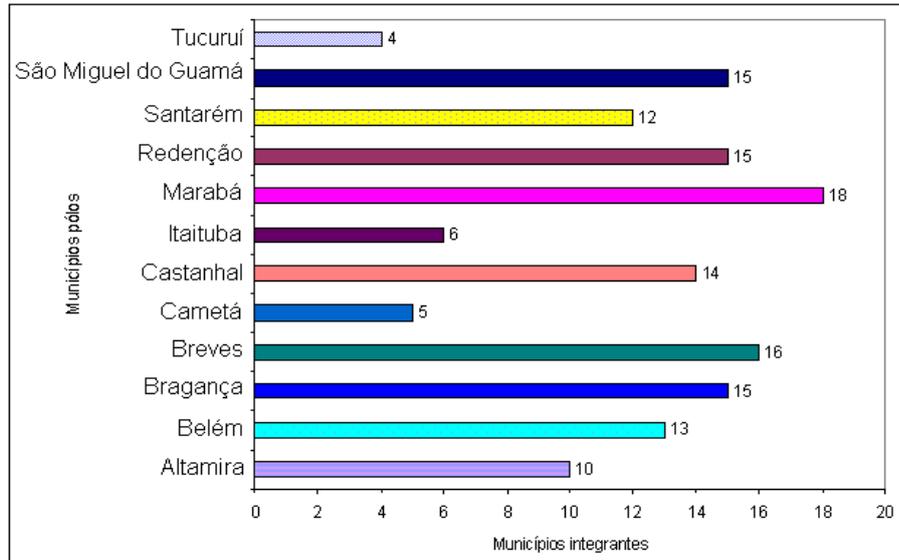
Atendendo à nova orientação do governo em descentralizar as ações para os municípios e, em consonância com o planejamento feito pela Secretaria de Integração Regional, que dividiu o Estado em 12 pólos para efeito do planejamento participativo, a EGPA realizou 12 seminários regionais em municípios pólos com os seguintes objetivos:

Geral: Fundar o espaço de construção da política de qualificação do servidor público do estado do Pará e o espaço de construção de parceria com o terceiro setor.

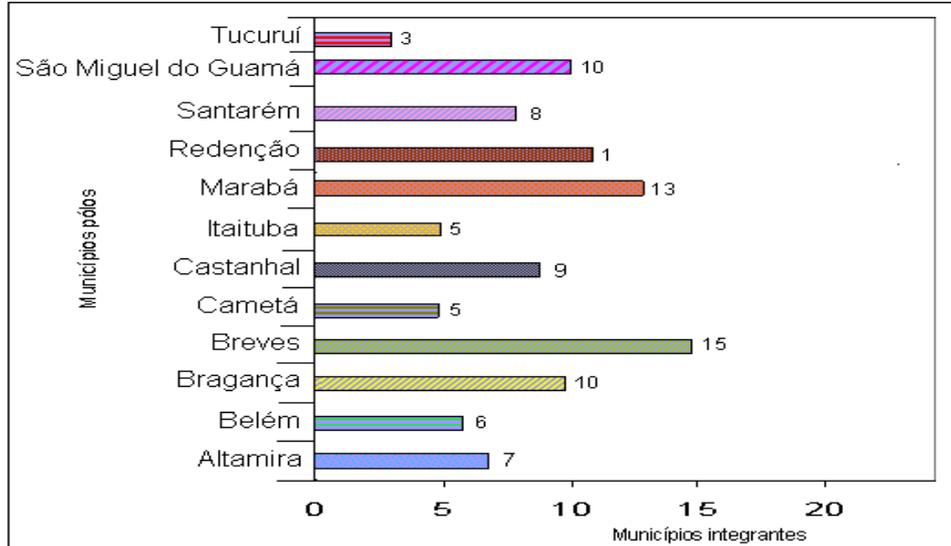
Específicos:

- Apresentar a EGPA com sua atual direção às instituições que são possíveis parceiras;
- Estabelecer um canal de comunicação com os municípios e demais parceiros;
- Instituir parâmetro para uma nova estratégia de captação e acolhimento de demanda de treinamento condizente não só com o princípio de *eficiência* (fazer certo), mas também com o de *eficácia* (fazer o certo);
- Assentar as bases para o processo de construção de demandas de necessidade de treinamento e de definição dos acordos, parcerias e convênios;
- Reunir dados para o planejamento da programação de Municipalização do ano de 2007.

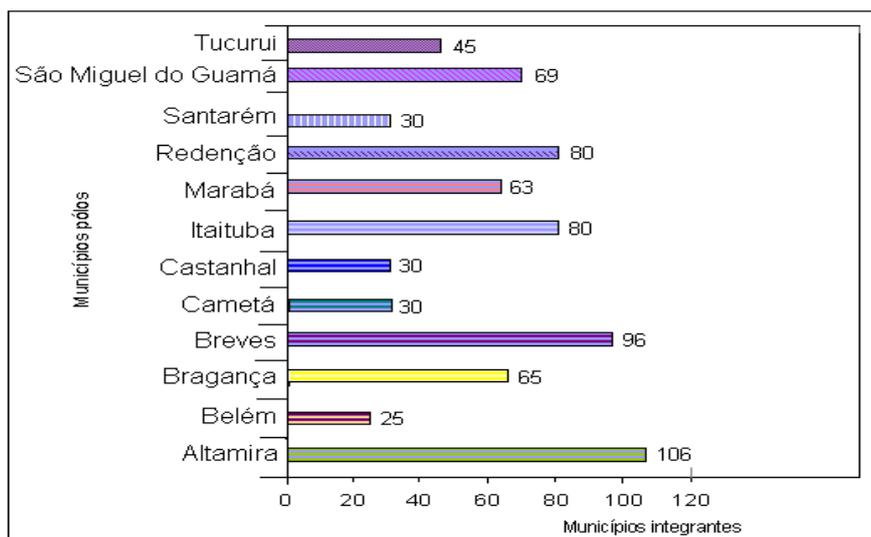
Esses seminários tiveram início no dia 09/03/07 e final em 20/04/2007, abrangendo os pólos de Cametá, Marabá, Itaituba, Santarém, São Miguel do Guamá, Breves, Altamira, Bragança, Tucuruí, Redenção, Belém (Marajó), Belém (Metropolitana) e Castanhal, contando com uma expressiva participação de representantes desses pólos e dos municípios, de acordo com os Gráficos 1 a 3 abaixo:

Gráfico 01 – Municípios Integrantes dos Pólos

Fonte: Secretaria da Regionalização da EGPA, ANO.
****** Total de municípios integrantes nos pólos: 144.

Gráfico 02 – Municípios participantes dos pólos

Fonte: Secretaria da Regionalização da EGPA
**** **** Total de municípios que participaram dos seminários: 102.

Gráfico 03 – Público Participante

Fonte: Secretaria da Regionalização da EGPA
 ** Total de público participante nos seminários: 719.

A receptividade dos Servidores Estaduais e Municipais com a proposta da EGPA em inverter o fluxo da oferta de cursos para os municípios, ou seja, as demandas passaram a vir dos municípios até a EGPA, onde são atendidas no pólo no qual o município está localizado.

Dentro dessa proposta, foi disponibilizado um roteiro em forma de questionário para o levantamento das necessidades de treinamento, de forma que os servidores pudessem identificar, de acordo com sua realidade, quais as necessidades de cursos. Essa ferramenta permite que se tenha um diagnóstico das demandas dos municípios e suas respectivas prioridades, com prazo para que essas demandas fossem enviadas até a EGPA.

3.1.2 Missão

Desenvolver competências de servidores públicos estaduais e municipais para aumentar a capacidade de governo na gestão das políticas públicas.

3.1.2 Visão de Futuro

Consolidar seu papel institucional e ampliar suas ações de capacitação para os municípios, conduzindo-os a padrões mais elevados de qualidade e eficiência para a gestão pública.

3.1.6 Objetivos Estratégicos

- Construir a gestão participativa dos planos de formação com os municípios parceiros;
- Articular permanentemente com as Universidades e Centros de pesquisa que mantêm campus no interior do estado;
- Estabelecer calendários regionais, bem como programas de formação com conteúdos específicos, respeitando as demandas dos municípios;
- Fortalecer parcerias junto à Associação dos Municípios;
- Implementar sistema de avaliação aluno-professor-curso;
- Oferecer ao município no mínimo quatro (04) e no máximo sete (07) cursos e uma (01) oficina nos dois períodos.

3.1.7 Diretrizes de Ação Metodológica

- Formatar a grade de cursos com base nas demandas expressas dos municípios;
- Fazer levantamento junto às instituições localizadas no município, de instrutores que possam atuar nos eixos temáticos, enviando currículo para análise e aprovação;
- Reunir com instrutores para discutir as ementas, objetivos e conteúdos programáticos.

3.1.8 Critérios Estabelecidos para o Atendimento

- Priorizar os municípios que ainda não foram atendidos pelo programa;
- Municípios que se fizeram presentes no seminário regional;
- Municípios que manifestaram interesse concreto no envio das propostas, dentro do prazo estabelecido;
- Interesse e apoio da prefeitura na logística de realização dos cursos, com espaço adequado, alimentação e hospedagem para a equipe da EGPA;
- Divulgação, por parte da prefeitura, do evento nos meios de comunicação;
- Garantir a liberação dos servidores, por parte da prefeitura, na semana do evento;
- Inscrição dos servidores, por parte da prefeitura;

- Encaminhar relação de inscritos para EGPA com uma semana de antecedência;
- Entrega no município para a equipe da EGPA das fichas de inscrição com o contracheque anexo.

3.1.6 Metas

- Atingir no período de 2007-2010 um quantitativo de vinte (20) municipalizações/ano.

A EGPA, através setor de regionalização, dentre suas atribuições, poderá realizar também parcerias com órgãos Estaduais e Municipais na área de Educação, Saúde, Segurança e Meio Ambiente, com ações diferenciadas, em demandas pontuais que denotam investimento, desencadeando um salto qualitativo na atuação do público alvo envolvido. Nessa perspectiva, cabe ressaltar que a EGPA encontra-se receptiva no sentido de realizar parcerias com outras entidades como, por exemplo, o Curro Velho, na realização de oficinas e de ações comunitárias desenvolvidas pelo Governo do Pará.

A proposta da atual direção da EGPA de regionalizar suas ações quanto à valorização do servidor público estadual e municipal, tem por objetivo torná-lo mais eficaz na gestão da qualidade, com aumento significativo do quantitativo de servidores qualificados, elevando o número de cursos e de municípios atendidos por pólos e não apenas os municípios de forma isolada.

A regionalização da EGPA é um projeto de capacitação destinado aos servidores estaduais e municipais, lotados nos municípios do Estado do Pará, oferecendo cursos e oficinas, com carga horária de 20h, compreendendo os seguintes eixos temáticos: Técnico, Gerencial e Comportamental.

A EGPA oferta cursos de capacitação através de grade curricular aos municípios por meio de ofício, conforme suas necessidades, visando à qualificação dos servidores. Os municípios mandam seus pedidos e a gerência da Regionalização agenda os cursos a serem atendidos, por ordem de chegada.

A gerência da Regionalização, em parceria com as prefeituras, disponibiliza calendário para realização dos cursos, estabelecendo competências específicas, de forma que a prefeitura se responsabilize pela hospedagem e alimentação de toda a equipe da EGPA; infraestrutura física para a realização dos cursos e oficinas;

divulgação dos cursos junto às instituições presentes no município; inscrição dos participantes; liberação dos servidores na semana de realização dos cursos.

A EGPA, por outro lado, assume a parte pedagógica e o pagamento de hora-aula para os instrutores; diária para os servidores da EGPA; deslocamento dos instrutores e equipe até o município; agenda dos eventos; suprimento de fundos para qualquer eventualidade e certificação.

A Gerência de Regionalização tem por finalidade descentralizar as ações da EGPA, levando cursos de qualificação para servidores públicos municipais e estaduais presentes nos municípios do Estado do Pará, numa perspectiva de gestão democrática e descentralizada, respeitando as especificidades das regiões, as necessidades das prefeituras quanto às demandas, bem como as diretrizes do Projeto Político Pedagógico da EGPA e considerando a Lei de Diretrizes e Bases da Educação, nº 9.394/96 (LDB) e o Decreto Presidencial nº 5154/2004.

Regionalização é a parceria com as prefeituras dos municípios do Estado do Pará através de projeto de capacitação voltado aos servidores públicos estaduais e municipais.

Os cursos e oficinas são especificados em categorias temáticas e levados às prefeituras que analisam e solicitam os que estão necessitando.

Durante os anos de 2007 e 2008 os municípios atendidos pela EGPA foram dispostos por região, como se pode observar no quadro a seguir.

Tabela 1 - Demonstrativo da quantidade de servidores públicos qualificados em 2007, nos municípios do Estado do Pará, através da Regionalização

<p>Região de integração: Marajó São Sebastião da Boa Vista Municípios integrantes: Breves, Bagre, Melgaço, Portel, Curalinho, Gurupá, Muaná Municípios participantes: Portel, Curalinho e Muaná Total de servidores qualificados: 439</p>
<p>Região de integração: Rio Caeté Capanema Municípios integrantes: Primavera, Quatipuru, Nova Timboteua e Peixe-Boi Municípios participantes: Nova Timboteua e Peixe-Boi Total de servidores qualificados: 767</p>
<p>Região de integração: Rio Tapajós Santarém Municípios integrantes: Belterra, Almerim, Alenquer e Prainha Municípios participantes: Belterra Total de servidores qualificados: 944</p>

<p align="center">Região de integração: Tucuruí Novo Repartimento</p> <p>Municípios integrantes: Tucuruí, Breu Branco e Jacundá Municípios participantes: Nenhum Total de servidores qualificados: 753</p>
<p align="center">Região de integração: Carajás Rondon do Pará</p> <p>Municípios integrantes: Marabá, Abel Figueiredo, Dom Eliseu e Bom Jesus do Tocantins Municípios participantes: Nenhum Total de servidores qualificados: 465</p>
<p align="center">Região de integração: Araguaia Conceição do Araguaia</p> <p>Municípios integrantes: Bannach, Floresta do Araguaia, Pau D'arco, Santana do Araguaia e Santa Maria das Barreiras Municípios participantes: Pau D'arco, Santa Maria das Barreiras, Santana do Araguaia, Floresta do Araguaia e Rio Maria. Total de servidores qualificados: 567</p>
<p align="center">Região de Integração: Rio Xingu Itaituba</p> <p>Municípios integrantes: Aveiro, Jacareacanga e Rurópolis Municípios participantes: nenhum Total de servidores qualificados: 624</p>
<p align="center">Região de integração: Tapajós Oriximiná</p> <p>Municípios integrantes: Óbidos, Alenquer, Juruti, Terra Santa e Faro Municípios participantes: Nenhum Total de servidores qualificados: 899</p>
<p align="center">Região de Integração: Caetés Bragança</p> <p>Municípios integrantes: Tracuateua e Augusto Corrêa Municípios participantes: Tracuateua e Augusto Corrêa Total de servidores qualificados: 801</p>
<p align="center">Região de Integração: Araguaia Redenção</p> <p>Municípios integrantes: Bannach, Floresta do Araguaia, Pau D'arco, Conceição do Araguaia, Sanat Maria das Barreiras e Santana do Araguaia Municípios participantes: Pau D'arco Total de servidores qualificados: 1067</p>
<p align="center">Região de Integração: Xingu Altamira</p> <p>Municípios integrantes: Vitória do Xingu, Sen. José Porfírio, Porto de Moz, Anapu e Pacajá Municípios participantes: Nenhum Total de servidores qualificados: 532</p>
<p align="center">Região de Integração: Araguaia Xinguara</p> <p>Municípios integrantes: Rio Maria, Sapucaia e Água Azul do Norte Municípios participantes: Rio Maria, Sapucaia e Água Azul do Norte Total de servidores qualificados: 430</p>
<p align="center">Região de Integração: Guamá Vigia</p> <p>Municípios integrantes: Colares, Stº Antônio do Tauá, São Caetano de Odivelas, Stª Izabel do Pará Total de servidores qualificados: 458</p>

Fonte: Secretaria da Regionalização da EGPA

A EGPA tem se desdobrado para atender à demanda, em face aos 144 municípios do Pará, procurando oferecer o que está dentro de suas competências, e possibilidades.

No exercício de 2007, foram 8.746 (oito mil setecentos e quarenta e seis) servidores qualificados em todo o Estado, segundo a diretoria executiva da EGPA, com a participação de 20 (vinte) Municípios. Esse número ainda é pequeno, diante do montante que se pretende assistir.

No entanto, a própria EGPA considera que todos os cursos solicitados pelas prefeituras no ano exercício de 2007 foram atendidos e os funcionários qualificados foram aqueles que as próprias prefeituras disponibilizaram, tendo, desse modo, a EGPA cumprido sua parte.

No quadro a seguir, podem-se analisar quais foram os municípios atendidos pela EGPA e o quantitativo de servidores que participaram dos cursos ofertados.

Tabela 2– Demonstrativo da quantidade de servidores públicos qualificados em 2008, nos municípios do Estado do Pará, através da Regionalização

Região de integração: Araguaia	
Município Pólo: Tucumã (03 a 07/03/08)	
Municípios participantes: Ourilândia do Norte; Água Azul do Norte e Tucumã	
Servidor estadual	48
Servidor municipal	651
Total de servidores qualificados: 699	
Região de integração: Xingu	
Município Pólo: Medicilândia (24 a 28/03/08)	
Municípios participantes: Nenhum	
Servidor estadual	16
Servidor municipal	668
Total de servidores qualificados: 684	
Região de integração: Baixo Amazonas	
Município Pólo: Monte Alegre (07 a 11/04/08)	
Municípios participantes: Nenhum	
Servidor estadual	124
Servidor municipal	366
Total de servidores qualificados: 490	
Região de integração: Carajás	
Município Pólo: Parauapebas (22 a 26/04/08)	
Municípios participantes: Curionópolis	
Servidor estadual	20
Servidor municipal	563
Total de servidores qualificados: 583	
Região de integração: Capim	
Município Pólo: Dom Eliseu (13 a 17/04/08)	
Municípios participantes: Nenhum	
Servidor estadual	202
Servidor municipal	879
Total de servidores qualificados: 1081	
Região de integração: Baixo Amazonas	

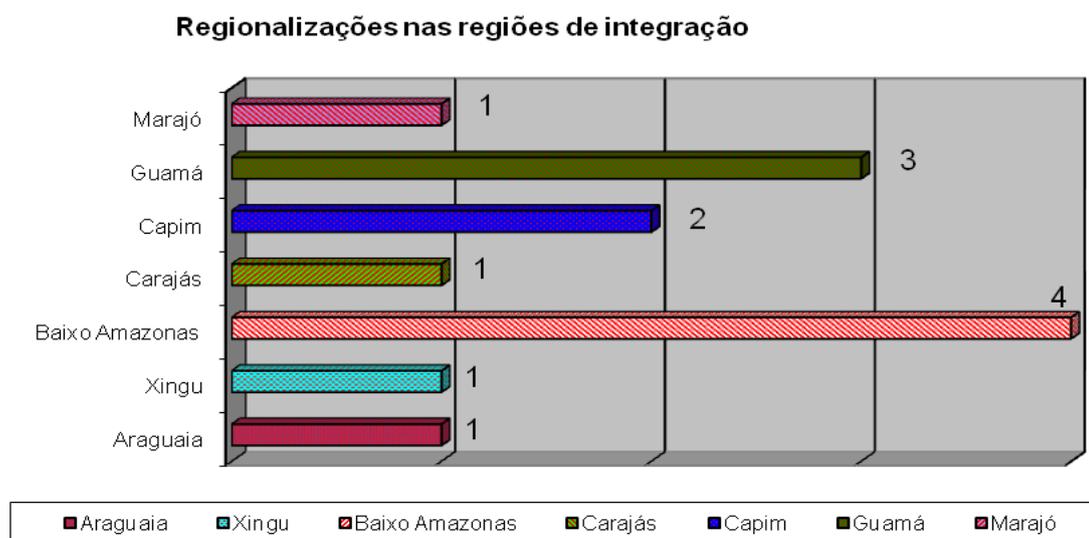
Município Pólo: Óbidos (26 a 30/05/08)	
Municípios participantes: Nenhum	
Servidor estadual	6
Servidor municipal	656
Total de servidores qualificados: 662	
Região de integração: Guamá	
Município Pólo: Santo Antônio do Tauá (23 a 27/06/08)	
Municípios participantes: Santa Izabel do Pará	
Servidor estadual	32
Servidor municipal	696
Total de servidores qualificados: 728	
Stª Izabel do Pará: 12 servidores	
Região de integração: Baixo Amazonas	
Município Pólo: Santarém (07 a 11/07/08)	
Municípios participantes: Nenhum	
Servidor estadual	113
Servidor municipal	468
Total de servidores qualificados: 581	
Região de integração: Capim	
Município Pólo: Capitão Poço (04 a 08/08/08)	
Municípios participantes: Garrafão do Norte	
Servidor estadual	179
Servidor municipal	684
Total de servidores qualificados: 863	
Garrafão do Norte: 08 servidores	
Região de integração: Guamá	
Município Pólo: São Miguel do Guamá (11 a 15/08/08)	
Municípios participantes: Irituia	
Servidor estadual	17
Servidor municipal	582
Total de servidores qualificados: 599	
Irituia: 05 servidores	
Região de integração: Marajó	
Município Pólo: Breves (13 a 17/10)	
Municípios participantes: Nenhum	
Servidor estadual	28
Servidor municipal	450
Total de servidores qualificados: 478	
Região de integração: Guamá	
Município Pólo: Goianésia (17 a 21/11)	
Municípios participantes: Nenhum	
Servidor estadual	33
Servidor municipal	609
Total de servidores qualificados: 642	
Região de integração: Baixo Amazonas	
Município Pólo: Juruti (24 a 28/11)	
Municípios participantes: Nenhum	
Servidor estadual	21
Servidor municipal	640
Total de servidores qualificados: 661	
Fonte: Secretaria da Regionalização da EGPA	

O Pará ocupa uma área de 1.247.689,515 km² e, com seus 144 municípios, foram qualificados 8.751 (oito mil setecentos e cinqüenta e um) servidores públicos e atendidos 14 (catorze) municípios. Fica um tanto difícil atender em pouco tempo a todos, mesmo que haja uma força-tarefa, ainda se esbarra em dificuldades ligadas

ao orçamento, distância de alguns municípios e acessibilidade, mas são desafios que a equipe da EGPA precisa enfrentar.

Devido à extensão territorial do Estado do Pará, considerado o 2º maior do Brasil, foi dividido em regiões, o que tornou mais fácil para ser entendido e interpretado.

Gráfico 1- Regionalização EGPA das sete Regiões do Estado do Pará onde foram realizados os Cursos de Qualificação em 2008

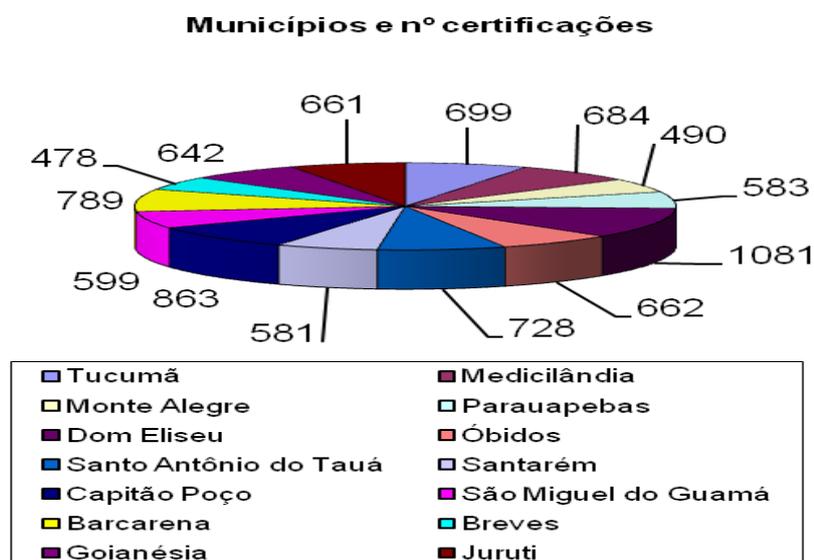


Das sete regiões assistidas pela EGPA, catorze municípios participaram e receberam, no ano de 2008, cursos de qualificação de seus servidores, através da Regionalização. No total de 839 servidores estaduais e 7.932 servidores municipais.

Os municípios contemplados foram aqueles que solicitaram junto a EGPA a implantação de cursos, de acordo com as necessidades e, de antemão, propuseram-se em dar a sua contrapartida, como alojamento aos técnicos e liberação de seus funcionários, entre outros.

No Gráfico 2 fica claro quais foram os municípios assistidos e o quantitativo de funcionários do Estado e do Município que participaram dos cursos de qualificação, com certificação.

GRÁFICO 2 – Demonstrativo dos Quantitativos de Funcionários do Estado e do Município do Estado do Pará



Fonte: EGPA.

A proposta da EGPA é a mesma implantada pelo Governo Federal, salvaguardando as tipicidades regionais, entretanto, busca-se, a todo custo, qualificar a mão de obra dos servidores, para que este possa se qualificar e o Estado busque, num período curto, ofertar um serviço público de qualidade aos usuários que, a bem da verdade, é o povo paraense.

Na verdade, servidor qualificado é a certeza de oferecer serviços públicos de qualidade à população, elevando, assim, a confiança do povo nas ações do governo.

A meta, segundo a proposta do Governo Federal, é o de se alcançar, até 2015, um nível de qualidade na oferta dos serviços públicos e, desse modo, os Estados e Municípios possam participar do processo de qualificação das ISO's, uma certificação em nível internacional que pode possibilitar ao Brasil o ingresso no rank dos países que têm elevado a qualidade de vida e de seus serviços.

Os cursos, por outro lado, são ofertados de acordo com as necessidades e prioridades dos municípios, levando-se em conta uma pesquisa prévia que estabelecem quais são as dificuldades dos servidores no trato aos trabalhos desenvolvidos, no que diz respeito às novas tecnologias e à falta de habilidades e competências.

Em geral, todos os cursos são importantes, uma vez que oportuniza aos servidores se qualificarem para o enfrentamento do mercado de trabalho e suas

novas tecnologias, no entanto, há sempre aqueles que se destacam, por causa da exigência local.

A EGPA, no exercício de 2007, realizou alguns cursos específicos nos municípios e atendeu a um público extremamente importante, os servidores do Estado, como se pode perceber através do Quadro 3:

Tabela 3 - Cursos e Oficinas oferecidos pela EGPA aos Servidores Públicos Estaduais e Municipais - Período 2007 a 2008

Ano: 2007		
Mês – Março		
Período	Cursos/Oficina	Certificados
26 a 30	Segurança no Trabalho e Primeiros Socorros	19
19 a 30	Informática Básica	54
19 a 23	Noções de Direito Tributário	31
12 a 16	Lei de Responsabilidade Fiscal	35
12 a 16	Técnicas de Elaboração de Relatórios	39
10 a 14	Informática Avançada – WORD	28
05 a 16	Informática Básica	16
05 a 09	SIAFEM Operacional	-
05 a 09	Gestão de Material e Patrimônio	-
05 a 09	Noções de Direito Administrativo	-
Total dos Certificados		222
Total de Cursos		10

A Tabela 3 representa os Cursos de Qualificação oferecidos pela EGPA aos 222 servidores públicos estaduais e municipais, no mês de março/2007.

Na Tabela 4, há as parcerias com as instituições oferecidas pela EGPA, conforme solicitação e necessidade das mesmas. Foram 22 servidores públicos qualificados com 05 cursos em março/07. A parceria é uma turma fechada para instituição.

TABELA 4 – Parcerias com as Instituições

Período	Cursos/Oficina	Certificados
26 a 27	Formação de Multiplicadores do Modelo de Excelência da Gestão – MEG	22
01 a 14	Oficina de Câmara e Iluminação	-
01 a 14	Oficina de Câmara e Iluminação	-
05 a 07	Preparação para Auto Avaliação – PQG	-
13 a 15	Preparação para Auto Avaliação – PQG	-
Total de Certificados Parceria		22
Total de Cursos		5

Fonte: Secretaria da EGPA

Muitas ações somente são possíveis através de parcerias feitas entre o Estado e municípios, de forma a promover melhor visibilidade aos trabalhos e a garantia da sua aplicabilidade.

A Escola de Governo procura realizar ações que intercedam sobre as necessidades regionais de cada município e com ele realize um trabalho voltado ao empoderamento de todos na área profissional, ou seja, o servidor qualificado tem muito mais chance de desenvolver suas funções, expressando tanto a qualidade do atendimento, considerando-se o cidadão contribuinte que recebe esse “novo” indivíduo e percebe sua função e qualificação sobre os serviços prestados.

Com os cursos de capacitação da EGEPA, ganha a prefeitura e, principalmente, o servidor que se sente mais apto na execução de seu trabalho e prestação de seus serviços.

TABELA 5: Qualificações obtidas - Ano 2007

Ano:	2007		
Mês:	Abril		
Setor	Período	Cursos/Oficina	Certificados
Qualificação	23 a 28	Noções de Direito Administrativo	40
	23 a 27	Matemática financeira Aplicada ao Serviço Público	31
	23 a 27	Licitações e Contratos na Administração Pública	39
	23 a 27	Cerimonial em Eventos Institucionais	35

23 a 27	SIAFEM Operacional	12
23 a 27	Legislação para o Setor Cultural	15
23 a 27	Técnicas de Arquivo e Controle de Documentos	32
23 a 27	Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar	38
23 a 27	O SUS e o Direito a Saúde	30
16 a 20	Auditoria Publica Básica	39
16 a 20	Segurança no Trabalho e Primeiros Socorros	28
16 a 20	Cultura e Patrimônio	11
16 a 20	Relações Interpessoais no Trabalho	21
16 a 20	Estresse: Conhecer para Superar	24
16 a 20	Gestão Estratégica de Recursos Humanos	35
16 a 20	Legislação e Administração de Pessoal no Serviço Público	24
09 a 20	Informática Básica	43
09 a 13	Noções de Direito Previdenciário	35
09 a 13	SIAFEM Operacional	15
09 a 13	Planejamento com Participação Popular	12
09 a 13	Qualidade no Atendimento às Pessoas com Necessidades Especiais	19
09 a 13	Direitos Humanos e Cidadania	14
09 a 13	Violência Sexual e Políticas Públicas	30
09 a 13	Direção Defensiva e Primeiros Socorros	31
Total de Certificados / Qualificação		653
Total de Cursos / Qualificação		24

Fonte: Secretaria da EGPA

A Tabela 5 demonstra que, no mês de abril/07, foram qualificados 653 servidores públicos em 24 cursos oferecidos pela EGPA.

Tabela 6 – Parcerias

Setor	Período	Cursos/Oficina	Certificados
Parceria	24 a 25	4º Workshop da – AGE	378
	24/04/07	Elaboração do Plano de Melhoria da Gestão PMG – SEAD	32
	16 a 20	Redação Oficial e Gramática Aplicada	34
	16 a 20	Básico de Libras em Contexto	24
	16 a 20	Formação de Pregoeiros para o Terceiro Setor	18
	09 a 13	Gestão da Comunicação no Terceiro Setor	15
	02 a 04	Programa de Qualidade em Gestão Pública do Estado do Pará - PQG (SEAD)	26
		Total de Certificados / Parceria	527
		Total de Cursos / Parceria	7

Fonte: Secretaria da EGPA

De acordo com a Tabela 6 foram qualificados através de Parceria, que é a turma fechada pelas instituições, 527 servidores públicos em 7 cursos, conforme necessidades dos mesmos, no mês de abril/07.

TABELA 7 - CVC

Setor	Período	Cursos/Oficina	Certificados
CVC	14 a 18	Marketing Cultural	9
	Total de Certificados / CVC		9
	Total de Cursos e Oficinas / CVC		1

Fonte: Secretaria da EGPA

Conforme Tabela 7 foram qualificados através da Coordenadoria de Valorização e Cidadania (CVC) da EGPA, 9 servidores públicos em um curso em abril/07.

A partir de uma perspectiva humanizadora, a Coordenadoria de Valorização e Cidadania (CVC/EGPA) trabalha na execução de um projeto piloto capaz de atender e apoiar esses servidores, preparando-os para as mudanças decorrentes do processo de aposentadoria, incentivando os cuidados com a saúde física e mental, além de estimular a consciência sobre a realidade da aposentadoria, enfocando direitos e deveres a serem conquistados.

O público alvo desse projeto são servidores públicos estaduais inativos e ativos a partir de 55 anos. Estão programadas atividades artístico-culturais como teatro, dança e arte-jardinagem e exercícios físicos, com a prática de ginástica, ioga, caminhadas e passeios, e ainda atividades formativas sobre temas como o Estatuto do Idoso, Sexualidade e Previdência.

Tabela 8 – Qualificação

Ano:	2007		
Mês:	Maio		
Setor	Período	Cursos/Oficinas	Certificados
Qualificação			
	28 a 01/06	Noções de Direito Constitucional	35
	28 a 01/06	Conhecendo o Sistema Único de Saúde	41
	21 a 01/06	Informática Básica	20
	28 a 01/06	Técnica de Interrogatório na Sindicância e no Processo Administrativo Disciplinar	36
	28 a 01/06	SIAFEM Operacional	14
	28 a 01/06	Serviços Gerais	12
	28 a 01/06	Construção Social da Mulher e sua Relação com o Universo do Trabalho	13
	21 a 01/06	Informática Básica	22
	21 a 29	Ferramentas e Estratégias de Endomarketing nos Órgãos Públicos	15
	21 a 25	Humanização na Gestão de Saúde	22
	21 a 25	Oratória: A arte de falar em público	36
	21 a 25	Planejamento Estratégico	23
	21 a 25	Qualidade no Atendimento ao Público	27
	21 a 25	Noções de Legislação Educacional	24
	21 a 25	Saúde Mental e Trabalho	33
	14 a 18	Planejamento, Orçamento e Finanças Públicas - Enfoque sobre a lei de responsabilidade fiscal	35
	14 a 18	Amazônia: Ambientalismo internacional e história ambiental nas políticas ambientais	16
	14 a 18	Gramática Aplicada a Revisão de Textos	34
	14 a 18	Técnicas e Elaboraões de Relatórios	31
14 a 18	Segurança no Trabalho e Primeiros Socorros	17	
14 a 18	Básico de Secretariado na Administração Pública	39	
14 a 18	Formação de Pregoeiros	27	
14 a 18	Relação Interpessoal no Trabalho	16	
Qualificação	07 a 18	Informática Básica	13
	07 a 18	Informática Básica	21
	07 a 18	Informática Básica	12
	07 a 18	Informática Básica	12
	07 a 11	Direção Defensiva e Primeiros Socorros	32
	07 a 11	Elaboração e Gerenciamento de Projetos	32
	07 a 11	Oratória: A arte de falar em público	35
	07 a 11	Redação Oficial e Gramática Aplicada	35
	07 a 11	Noções de Direito Administrativo	32
	07 a 11	Convênios na Administração Pública	29

	07 a 11	SIAFEM Operacional	14
	07 a 11	Redação Oficial e Gramática Aplicada	35
	07 a 11	Educação Ambiental	18
Total de Certificados / Qualificação			908
Total de Cursos / Qualificação			36

Fonte: Secretaria da EGPA.

Na Tabela 8, no mês de maio de 2007, foram 908 servidores qualificados em 36 cursos oferecidos pela EGPA. “[...] sem a curiosidade que me move, que me inquieta, que me insere na busca nada aprendo nem ensino!” (FREIRE, 1997, p. ...).

Tabela 9 – PARCERIA

Setor	Período	Cursos	Certificados
Parceria	29 a 30	Preparação para a banca examinadora do PEQ - PA - Ciclo 2007	19
	21 a 25	Elaboração de Projetos	15
	21 a 25	Planejamento Participativo Popular	8
	21 a 22	(SECTAM) Formação de Agentes de Sustentabilidade - Eixos 1 e 2 - Estruturas e Funcionamento de SISNAMA	25
	14 a 18	Excelência no Atendimento ao Público	
	14 a 18	(JUCEPA) Ética no Serviço Público	19
	14 a 16	(SEAD) Programa de Qualidade em Gestão Pública do Estado do Pará – PQG	34
Total de Certificados / Parceria =			120
Total de Cursos / Parceria =			7

Fonte: Secretaria da EGPA.

Na Tabela 9, com a parceria EGPA foram 120 servidores qualificados com 7 cursos solicitados pelas diversas instituições, conforme suas necessidades, no mês de maio/07.

Tabela 10 – CVC

Setor	Período	Cursos/Oficina	Certificados
CVC	28 a 01/06	Imagem e Objetos em Processo de Iniciação Artística	4
	28 a 01/06	Práticas Coreográficas em Danças Folclóricas Paraense	16
	21 a 25	Conservação de Papel	27
	14 a 18	Marketing Cultural	9
	11 a 15	Fotografia Módulo I	8
Total de Certificados			64
Total de Cursos e Oficinas			5

Fonte: Secretaria da EGPA.

Na Tabela 10, a Coordenadoria de Valorização e Cidadania (CVC/EGPA) qualificou 64 servidores públicos com cinco cursos durante o mês de maio/07.

Tabela 11 – QUALIFICAÇÃO

Ano 2007				
Mês: Junho				
Setor	Período	Cursos	Certificados	
Qualificação	25 a 29	Dependência Química, Prevenção e Manejo	34	
	25 a 29	Compras e Serviços	12	
	25 a 29	Estatística Aplicada ao Serviço Público	18	
	25 a 29	Noções de Direito Tributário	32	
	25 a 29	Redação Oficial e Gramática Aplicada	50	
	25 a 29	Cerimonial em Eventos Institucionais	34	
	25 a 28	SAFEM Operacional	18	
	22 a 29	A Metodologia de Pesquisa Aplicada à Educação	26	
	22 a 29	Curso Básico de Libras em Contexto	21	
	21 a 01/07	Informática Básica	19	
	21 a 01/07	Informática Básica	16	
	18 a 29	A Palavra Falada - Voz e Dicção	17	
	18 a 26	Elaboração, Análise e Avaliação de Projetos Ambientais	33	
	18 a 22	Gestão de Frota de Veículos Oficiais	23	
	18 a 22	Relação Interpessoal no Trabalho	23	
	18 a 22	O Projeto Pedagógico no Contexto da Gestão Demográfica da Educação	24	
	18 a 22	Contabilidade Pública Básica	38	
	18 a 22	Elaboração de Indicadores de Desempenho Institucional	16	
	18 a 22	Boas Práticas de Higiene e Saúde para a Manipuladores de Alimentos	33	
	14 a 18	Regime Jurídico do Servidor Público Estadual	35	
	11 a 22	Laboratório de Redação	29	
	11 a 15	Oratória: Técnicas para se Comunicar em Público	39	
	11 a 15	Gestão de Material e Patrimônio	44	
	11 a 15	Básico de Protocolo	25	
	11 a 15	Logística Aplicada ao Serviço Público	18	
	11 a 15	Licitação e Contratos na Administração Pública	35	
	11 a 15	Marketing Institucional e Profissional	32	
	Total de Certificados			744
	Total de Cursos			27

Fonte: Secretaria da EGPA.

Na Tabela 11, observa-se que a EGPA qualificou 744 servidores públicos com 27 cursos no mês de junho/2007.

Tabela 12 – PARCERIA

Setor		Cursos/ Oficinas	Certificados
Parceria	28 a 30	Formação de Agentes de Sustentabilidade - EIXOS 1 - Estrutura e Funcionamento do SISNAMA	
	25 a 29	Atualização em Estudo, Perícia, Produção de Relatórios e Laudos Técnicos na Área Social	31
	25 a 28	Formação de Agentes de Sustentabilidade - EIXOS 2 e 3 - Controle e Participação Social e Instrumento de Gestão Ambiental	-
	25 a 27	Formação de Agentes de Sustentabilidade - EIXOS 4 - Sustentabilidade Financeira	-
	23 a 25	Formação de Agentes de Sustentabilidade - EIXOS 2 e 3 - Controle e Participação Social e Instrumento de Gestão Ambiental	27
	18 a 22	(SEDUC) Construção do Planejamento Estratégico	24
	18 a 22	Movimentos Sociais e Cidadania na Amazônia	24
	18 a 22	(UEPA) Capacitação para Auxiliares de Serviços Gerais	33
	18 a 22	Construção do Planejamento Estratégico	24
	18 a 19	Formação de Agentes de Sustentabilidade - EIXOS 1 - Estrutura e Funcionamento do SISNAMA	-
	04 a 06	PQG - Preparação para Auto Avaliação	27
	02 a 04	Formação de Agentes de Sustentabilidade - EIXOS 4 - Sustentabilidade Financeira	-
Total de Certificados / Parceria			190
Total de Cursos / Parceria			12

Fonte: Secretaria da EGPA.

Demonstra-se na Tabela 12 que a EGPA qualificou através da Parceria, ou seja, turmas fechadas por instituições, 190 servidores públicos com 12 cursos, conforme suas necessidades, no mês de junho/2007.

Tabela 13 – CVC

Setor	Período	Cursos/Oficina	Certificados
CVC	25 a 29	Terapia Indiana	21
	25 a 29	Introdução à Direção Cinematográfica	15
	25 a 29	A Importância e os Benefícios da Atividade Física na Saúde	04
	18 a 22	Introdução à Linguagem Áudio Visual	06
	11 a 15	Fotografia, Módulo II	10
	11 a 15	Dança de Salão	38
Total de Certificados			94
Total de Cursos e Oficinas			06

Fonte: Secretaria da EGPA.

Cidadania qualificou 94 servidores públicos com 6 cursos no mês de junho/2007.

Tabela 14 – PARCERIA

Ano: 2007			
Mês: Julho			
Setor	Período	Cursos / Oficinas	Certificado
Parceria	06 a 10	SIAFEM Operacional (IASEP/IGEPREV)	19
	02 a 06	Relações Interpessoais no Trabalho	28
	02 a 04	Formação de Agentes de Sustentabilidade - Eixos IV - Sustentabilidade Financeira (SECTAM)	22
Total de Certificados / Parceria			69
Total de Cursos / Parceria			03

Fonte: Secretaria da EGPA.

Na Tabela 14, demonstra-se a parceria, que são cursos com turmas fechadas pelas instituições e de sua responsabilidade, sendo qualificados 69 servidores públicos, conforme suas necessidades, com 3 cursos no mês de julho/2007.

Tabela15 – CVC

Setor	Período	Cursos/Oficina	Certificados
CVC	16 a 20	Canto Popular	21
	16 a 20	Percussão e Construção de Instrumentos	12
	16 a 20	Orquestra e Violões	15
Total de Certificados			48
Total de Cursos e Oficinas			3

Na Tabela 15 foram capacitados através da Coordenadoria de Valorização e Cidadania (CVC/EGPA) 48 servidores públicos com 3 cursos no mês de julho/2007.

Tabela 16 – QUALIFICAÇÃO

Ano: 2007		Mês: Agosto	
Setor		Cursos	Certificados
Qualificação	26 a 30	Licitações e Contratos na Administração Pública	33
	26 a 30	Qualidade no Atendimento às Pessoas com Necessidades Especiais/Deficiência	12
	26 a 30	Oratória: Técnicas para se comunicar em Público	33
	25 a 30	Básico de Libras em Contexto	31
	19 a 30	Informática Básica	28
	19 a 30	Informática Básica	28
	19 a 23	Legislação Educacional: Um Enfoque Sobre o Estatuto DP Min. Púb PA	32
	19 a 23	Noções de Direito Administrativo	44

	19 a 23	Controle Interno na Administração Pública	32
	19 a 23	Lei de Responsabilidade Fiscal	14
	19 a 23	Gestão Estratégica de Recursos Humanos	22
	19 a 23	Relações Interpessoais no Trabalho	15
	19 a 23	Informática Avançada Excel	30
	17 a 23	Matemática Financeira aplicada à Administração Pública	25
	19 a 23	Informática Avançada Excel	30
	17 a 23	Matemática Financeira aplicada à Administração Pública	25
	05 a 09	Contabilidade Pública Básica	32
Total de Certificados			1813
Total de Cursos			15

Fonte: Secretaria da EGPA.

Na Tabela 16, a EGPA qualificou 1.813 servidores públicos com 15 cursos no mês de agosto/07

Tabela 17 – PARCERIA

Ano: 2007	Mês:		
Setor	Período	Cursos	Certificados
PARCERIA	27 a 30	SETER Bolsa Trabalho - Políticas Públicas de Direitos Básicos de Inclusão Social	23
	20/08/07	SETER Bolsa Trabalho - Políticas Públicas de Direitos Básicos de Inclusão Social	20
	27 a 31	(DETRAN) Educação para a Melhoria da Qualidade de Vida no Transito - Módulo I: Aspectos Filosóficos e Sociológicos da Educação para o Transito	33
	27 a 31	(DETRAN) Educação para a Melhoria da Qualidade de Vida no Transito - Módulo IV: Transito, Meio Ambiente e Cidadania	32
	20 a 24	(DETRAN) Educação para a Melhoria da Qualidade de Vida no Transito - Módulo III: Psicologia do Transito	33
	20/08/07	(SETER) Formação de Agentes de Desenvolvimento Social	31
	13 a 17	(SETER) Programa de Formação do ADS's do Bolsa Trabalho - Direitos Humanos e Cidadania	14
	13 a 17	(DETRAN) Educação para a Melhoria da Qualidade de Vida no Transito - Módulo III	33
	13 a 17	(SEAD) Preparação para Auto Avaliação – PQG	24
	13 a 17	(SEAD) Rotinas Administrativas	9
	06 a 10	(SETER) Técnicas de Arquivo e Controle de Documentos	11
	Total de Certificados / Parceria		
Total de Cursos / Parceria			11

Fonte: Secretaria da EGPA.

Na Tabela 17, a EGPA qualificou 263 servidores públicos através da Parceria com as instituições conforme suas necessidades no mês de agosto/07:

Tabela 4 – CVC

Setor	Período	Cursos/Oficina	Certificados
CVC	27 a 31	Elaboração de Projetos Culturais	31
	20 a 24	Produção de Eventos Culturais	41
		Total de Certificados / CVC =	72
		Total de Cursos e Oficinas / CVC =	2

Fonte: Secretaria da EGPA

Na Tabela 18, a EGPA qualificou 72 servidores públicos através da CVC com 2 cursos no mês de agosto/07.

Tabela 19 – QUALIFICAÇÃO

Ano:	2007		
Mês:	Setembro		
Qualificação		Cursos	Certificados
	17 a 21	Formação de Pregoeiros	45
	10 a 21	Básico de Linux	23
	24 a 28	Crimes Contra a Administração Pública	33
	24 a 28	Segurança no Trabalho e Primeiros Socorros	38
	24 a 28	Oratória: Técnicas para se Comunicar em Público	31
	24 a 28	Educação Inclusiva de Pessoas com Necessidades Especiais	34
	24 a 28	Técnicas de Arquivo e Controle de Documentos	42
	24 a 28	Gestão de Pessoas: Uma abordagem no campo da saúde	22
	24 a 28	Informática Avançada – EXCEL	27
	24 a 28	Informática Avançada – WORD	27
	24 a 28	Informática Avançada – WORD	24
	17 a 21	Desenvolvimento Econômico e Social e Políticas Públicas na Amazônia	33
	17 a 21	Planejamento e Orçamento: Enfoque sobre a lei de responsabilidade fiscal	31
	17 a 21	Interpretação de Textos Literários e Não Literários	22
	17 a 21	Melhoria de Processos Organizacionais na Pública	32
	17 a 21	Técnicas de Elaboração de Relatórios	40
	17 a 21	COREL DRAW	30
	10 a 14	Redação Oficial e Gramática Aplicada	25
	10 a 14	Direção Defensiva e Primeiros Socorros	36
	10 a 14	Gestão de Pessoas: Estratégias para obter resultados	38
	10 a 14	Relações Interpessoais no Trabalho	15
	10 a 14	Oratória: Técnicas para se Comunicar em Público	33
	10 a 14	Etiqueta Institucional	30
10 a 14	Informática Básica – WORD	25	
		Total de Certificados	736
		Total de Cursos	24

Fonte: Secretaria da EGPA.

Na Tabela 19, a EGPA qualificou 736 servidores públicos com 24 cursos no mês de setembro/07.

Tabela 20 – CVC

Setor	Período	Cursos/Oficina	Certificados
CVC	24 a 28	Dança de Salão	16
	24 a 28	Ginástica Laboral Oriental	32
	17 a 21	Qualidade e Saúde da Voz	13
	17 a 21	Elaboração de Projetos Culturais	36
Total de Certificados			97
Total de Cursos e Oficinas			4

Fonte: Secretaria da EGPA.

Na Tabela 20, a EGPA qualificou, através do CVC, 97 servidores públicos com 4 cursos no mês de setembro/07.

Tabela 21 – QUALIFICAÇÃO

Ano:	2007		
Mês:	Outubro		
Setor	Período	Cursos	Certificados
Qualificação	22 a 27	A Metodologia de Pesquisa Aplicada à Educação	33
	22 a 26	Políticas Públicas e Sistema Penitenciário Brasileiro	27
	22 a 26	Direitos Humanos e Cidadania	17
	22 a 26	Oratória: Técnicas para se comunicar em Público	35
	22 a 26	Ética no Serviço Público	44
	22 a 26	SIAFEM Operacional	21
	22 a 26	Técnicas de Arquivo e Controle de Documentos	44
	22 a 26	Organização da Administração Pública - Direito e Deveres do Servidor	41
	08 a 11	Informática Básica	27
	16 A 19	Informática Básica	27
	08 a 11	Princípios Tributários	21
	08 a 11	Informática Avançada - POWER POINT	18
	01 a 05	Licitações e Contratos na Administração Pública	36
	01 a 05	COREL DRAW	30
01 a 05	Direção Defensiva e Primeiros Socorros	28	
01 a 05	Oratória: Técnicas para se comunicar em Público	20	
01 a 05	Elaboração de Projetos Sociais e Capacitação de Recursos	32	
08 a 11	Básico de Linux	28	
01 a 05	Informática Básica	30	
01 a 05	Formação de Pregoeiros	31	
01 a 05	Informática Avançada – EXCEL	27	
Total de Certificados / Qualificação			617
Total de Cursos / Qualificação			21

Fonte: Secretaria da EGPA.

Na Tabela 21, a EGPA qualificou 617 servidores públicos com 21 cursos no mês de outubro/07.

Tabela 22 – PARCERIA

Setor	Período	Cursos	Certificados
Parceria	23 a 25	Preparação para Auto Avaliação - PQG (SEAD)	14
	01 a 05	Construção do Planejamento Estratégico (SEDUC)	15
Total de Certificados			29
Total de Cursos			2

Fonte: Secretaria da EGPA.

Na Tabela 22, a EGPA qualificou 29 servidores públicos através de Parceria conforme necessidades das instituições com 2 cursos no mês de outubro/07.

Tabela 23 – CVC

Setor	Período	Cursos	Certificados
CVC	23 a 26	Saúde Mental do Trabalho	26
Total de Certificados			26
Total de Cursos			1

Na Tabela 23, a EGPA qualificou 26 servidores públicos através da CVC com 1 curso no mês de outubro/07.

Tabela 5 – QUALIFICAÇÃO

Ano: 2007			
Mês: Novembro	Período	Curso/Oficina	Certificados
	26 a 31	Corel Draw	27
Setor	26 a 30	Elaboração de Pré Projetos de Pesquisa: Elementos Constitutivos	34
Qualificação	26 a 30	Licitações e Contratos na Administração Pública	33
	26 a 30	Qualidade no Atendimento às Pessoas com Necessidades Especiais/Deficiência	12
	26 a 30	Oratória: Técnicas para se comunicar em Público	33
	26 a 30	Básico de Libras em Contexto	31
	26 a 30	Informática Básica	28
	25 a 30	Informática Básica	28
	19 a 30	Legislação Educacional: Um Enfoque Sobre o Estatuto DP Min. Púb PA	32
	19 a 30	Noções de Direito Administrativo	44

	19 a 23	Controle Interno na Administração Pública	32
	19 a 23	Lei de Responsabilidade Fiscal	14
	19 a 23	Gestão Estratégica de Recursos Humanos	22
	19 a 23	Relações Interpessoais no Trabalho	15
	19 a 23	Informática Avançada Excel	30
	19 a 23	Matemática Financeira Aplicada a Administração Pública	25
	19 a 23	Contabilidade Pública Básica	32
	17 a 23	Informática Avançada WORD	25
	05 a 09	Técnicas de Arquivo e Controle de Documentos	21
	05 a 09	Direção Defensiva e Primeiros Socorros	32
	05 a 09	Regime Jurídico do Servidor Público	50
	05 a 09	Oratória: Técnicas para se comunicar em Público	35
	05 a 09	COREL DRAW	26
Total de Certificados			730
Total de Cursos			25

Fonte: Secretaria da EGPA.

Na Tabela 24, a EGPA qualificou 730 servidores públicos, com 25 cursos no mês de novembro/07.

Tabela 25 – CVC

Setor	Período	Cursos/Oficina	Certificados
CVC	26 a 30	Ornamentação Natalina – Guirlandas	12
	26 a 30	Ornamentação Natalina - Arvore de Natal	11
	26 a 30	Ornamentação Natalina c/ Técnicas Scrapbooking	19
	19 a 23	Ornamentação Natalina - Arvore de Natal	17
	19 a 23	Ornamentação Natalina – Guirlandas	21
	19 a 23	Ornamentação Natalina c/ Técnicas Scrapbooking	8
Total de Certificados			88
Total de Cursos e Oficinas			6

Fonte: Secretaria da EGPA.

Na Tabela 25, a EGPA qualificou 88 servidores públicos com 6 cursos através da CVC no mês de outubro/07.

Tabela 26 – CPPA

Setor	Período	Cursos/Oficina	Certificados
CPPA	30	Programa de Qualificação de Dirigentes	
	Total de Certificados		
Total de Cursos e Oficinas			1

Fonte: Secretaria da EGPA.

Na Tabela 26, a EGPA qualificou 33 servidores públicos com um curso através da Coordenação de Pesquisa, Planejamento e Avaliação (CPPA), no mês de novembro/07.

A EGPA mantém-se fiel ao seu Regimento Interno, buscando realizar aquilo para que se fôra proposto, levando aos servidores do Estado do Pará a qualificação necessária, de acordo com o que estabelece a Lei Federal.

No Regimento Interno, Capítulo IV, *Das Competências das Unidades Administrativas, Subseção II*, está definido:

Da Coordenação de Pesquisa, Planejamento e Avaliação

Art. 11. À Coordenação de Pesquisa, Planejamento e Avaliação - CPPA, diretamente subordinada à Diretoria de Desenvolvimento e Valorização de Pessoas, compete:

I - Propor e executar programas que visem ao debate de questões referentes ao gerenciamento do Estado, ao desenvolvimento do serviço público e ao relacionamento do aparelho estatal com a sociedade civil;

II - efetuar levantamentos e promover pesquisas objetivando instruir a formulação de políticas de desenvolvimento de recursos humanos no Estado;

III - Auxiliar na formulação de programas, projetos e atividades de competência das Coordenações de que trata esta Seção, com as quais deverá manter sistema integrado de informações;

IV - pesquisar e propor novas metodologias para a formação, a capacitação, o treinamento e o desenvolvimento de recursos humanos, de forma a auxiliar a implementação e a continuidade dos programas e projetos da EGPA;

X - Organizar um sistema de acompanhamento, avaliação e diagnóstico de repercussões em nível de aplicabilidade de conhecimentos dentro das organizações.

Desse modo, auxiliar a formulação de programas, projetos e atividades para a qualificação do servidor público tem sido a meta que a EGPA busca desenvolver, o que tem feito ao longo de sua implantação.

Trabalhar a qualificação das atividades profissionais dos indivíduos torna-se prioridade na administração pública, haja vista que o cliente, usuário e/ou cidadão merece ser atendido dentro das normas justificáveis, uma vez que são contribuintes e pagam seus impostos

Tabela 27 – QUALIFICAÇÃO

Ano:	2008		
Mês:	Dezembro		
Setor	Período	Cursos	Certificados
Qualificação	01 a 12/12/2008	Básico de Linux	49
	01 a 12/12/2008	Informática Básica	30

	01 05/12/2008	a	Oratória: Técnicas para se comunicar em público	28
	01 05/12/2008	a	Licitações e Contratos na Administração Pública	42
	01 05/12/2008	a	Informática Avançada – EXCEL	40
	08 12/12/2008	a	Informática Avançada - WORD	28
	08 12/12/2008	a	Gramática aplicada à revisão de textos	15
	08 12/12/2008	a	Gestão de Pessoas: Concepção e Atribuições (PF: Gestão de Pessoas)	35
	09 19/12/2008	a	SUS e a Política Nacional de Assistência Social	40
	09 15/12/2008	a	Planejamento, Elab. e Aval.de Projetos Sócio-ambientais	20
	09 12/12/2008	a	Planejamento Estratégico Institucional (PF: Gestão Pública)	29
	15 19/12/2008	a	Fundamentos da Licitação na Administração Pública	28
	15 19/12/2008	a	Memória e Patrimônio Histórico	16
Total de Certificados				400
Total de Cursos				13

Fonte: Secretaria da EGPA.

Na Tabela 27, a EGPA qualificou 400 servidores públicos com 13 cursos no mês de dezembro/08.

Tabela 28 – PARCERIA

Setor	Período	Cursos	Certificados
Parce Ria	01 a 05/12/2008	O Planejamento como ferramenta de Gestão (SEPOF)	25
	01 a 03/12/2008	Preparação para autoavaliação	19
	02 a 05/12/2008	Técnicas de arquivo e controle de documentos (UEPA)	29
	02 a 05/12/2008	Qualidade no Atendimento ao Público (UEPA)	10
	15 a 19/12/2008	O Planejamento como ferramenta de Gestão	16
	15 a 19/12/2008	Gestão Pública e Contemporânea (SEPOF)	35
	15 a 19/12/2008	Redação Oficial e Gramática Aplicada (UEPA)	14
			Total de Certificados
		Total de Cursos	7

Fonte: Secretaria da EGPA.

Na Tabela 28, a EGPA qualificou 148 servidores públicos com 7 cursos, através da parceria e conforme necessidades das instituições no mês de dezembro/08.

Tabela 29 – CVC

Setor	Período	Cursos/Oficina	Certificados
CVC	01 a 05/12/2008	Embalagens Natalinas	10
	01 a 05/12/2008	Educação Ambiental nas Organizações Públicas	10
		Total de Certificados	20
		Total de Cursos e Oficinas	2

Fonte: Secretaria da EGPA.

Na Tabela 29, a EGPA qualificou 29 servidores públicos com 2 cursos através da CVC no mês de dezembro/08.

Tabela 30 – GERAL

Ano: 2008	Trabalhado	Quantidade	Total/Cursos
Período			
Fevereiro a Dezembro	<i>Qualificação</i>	4.410	736
	<i>Parceria</i>	3.921	168
	<i>CVC</i>	259	21
	TOTAL GERAL	8.590	925

Fonte Secretaria da EGPA.

Eventos e Instrutores	Total/Certificações
<i>Seminários</i>	546
<i>Eventos</i>	
<i>Instrutores</i>	375
TOTAL GERAL	921
Total Geral de Certificações	8.590
Total Geral de Cursos e Oficinas	925

Setor	Total/Certificações	Total/Cursos
<i>Qualificação</i>	4.410	736
<i>Parceria</i>	3.921	168
<i>CVC</i>	259	21
<i>Seminários</i>	546	3
<i>Eventos</i>		
<i>Instrutores</i>	375	
TOTAL GERAL	9.511	

Fonte Secretaria da EGPA.

A Tabela 30 apresenta um total geral dos trabalhos realizados pela EGPA no território paraense, no período de fevereiro a dezembro de 2008, qualificando 9.511 servidores públicos através de Qualificação, Parcerias, Seminários e outros durante o ano de 2008.

Tabela 31 – ESPECIALIZAÇÃO - SERVIDORES ATENDIDOS

AUNOS					
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO	Instituição	Inscritos	Desistentes	Não Concluintes	Concluintes
DEFESA SOCIAL	FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO-FJP/MG	44	10	04	30
DESENV. DE ALIANÇAS INTERSETORIAIS	FUND. INST. DE ADMINISTRAÇÃO-FIA/USP	44	02	01	41
DIREITO DO ESTADO I	FAULDADE DO PARÁ-FAP	44	02	02	40
DIREITO DO ESTADO II	FAULDADE DO PARÁ-FAP	40	-	09	31
GESTÃO COM PESSOAS	CESUPA-CENTRO UNIV. DO PARÁ	48	01	06	41
GESTÃO ESCLAR	FUND.GETÚLIO VARGAS/FGV/RJ	38	01	05	32
GESTÃO GOV. III	FUND.GETÚLIO VARGAS/FGV/SP	44	01	-	43
OBRAS PÚBLICAS	FUND.GETÚLIO VARGAS/FGV/RJ	45	01	05	39
PLANEJAMENTO URBANO INTEGRADO	FUND.GETÚLIO VARGAS/FGV/RJ	41	03	07	31
TOTAL GERAL		391	21	24	328

Fonte: Secretaria da EGPA.

Na 31ª Tabela são 10 (dez) cursos de Especializações oferecidos pela EGPA a 391 servidores públicos e somente 328 concluíram.

A Educação Profissional é um direito dos trabalhadores, e este reconhecimento não é um favor, não é uma dádiva, é um direito que consiste na Lei de Diretrizes e Bases da Educação 9.394/96, portanto, é obrigação do estado assegurar um processo de qualificação para os trabalhadores que os valorize, que os qualifique e que os promova. Tanto a Educação Profissional, quanto a sua articulação com o ensino regular são direitos adquiridos pelos movimentos sociais (PPP - PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO/EGPA. 2007, p. 6).

O Decreto da Presidência da República nº 5.154/2004, que regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 e 41 da Lei nº 9.394/96, notadamente o art.1º, que trata das estratégias formativas da educação profissional.

Art. 1º A educação profissional, prevista no art. 39 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), observava os direitos curriculares nacionais definidas pelo Conselho Nacional de Educação, será desenvolvida por meio de cursos e programas de:

- I- formação inicial e continuada de trabalhadores;
- II- educação profissional técnica de nível médio; e
- III- educação profissional tecnológica de graduação e de pós-graduação.

No Planejamento Estratégico, construído no primeiro semestre de 2007, a EGPA- Escola de Governo do Estado do Pará assumiu como missão:

Promover a qualificação dos servidores públicos do estado e atores sociais co-participes dos municípios e sociedade civil, visando a sua valorização e o aprimoramento da gestão pública comprometida com o desenvolvimento sustentável da Amazônia (EGPA, 2007, p. 2).

Assumiu também, como perspectiva de futuro:

Ser reconhecida como instituição de excelência na formação dos agentes da gestão pública e na produção e difusão de conhecimentos, numa perspectiva de humanização, valorização profissional e efetividade, contribuindo para o desenvolvimento sócio-ecomômico-cultural do Estado do Pará (EGPA, 2007, p.2).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os governos federal, estadual e municipal direcionaram, desde a década de 1960, a política para a exploração de reservas de capacitação junto às instituições de ensino superior, que contribuem para qualificação de um número cada vez maior de jovens, voltadas para o mercado de trabalho. As políticas públicas são construídas a partir de uma leitura das necessidades existentes, desiguais e contraditórias. Política de qualificação deveria ser uma política pública de plano de governo, baseada nas reais necessidades dos servidores públicos e a Escola de Governo seria o elo entre órgãos públicos, visando à qualificação ou a Educação Continuada dos servidores, dando a esses servidores uma formação complementar e oferecendo a titulação adequada a seu cargo.

O avanço tecnológico, nos últimos anos, vem sendo empregado na melhoria dos serviços públicos em geral, no entanto, de forma alguma tais tecnologias podem ser vistas de forma isolada, pois são necessárias pessoas habilitadas para lidar com essas novas máquinas, técnicas e metodologias, sendo o fator humano imprescindível.

Na verdade, o fator humano deve ser o ponto central de toda nova tecnologia e, por isso mesmo, precisa ser treinado, habilitado e capacitado, a fim de que possa adquirir as competências necessárias para lidar com novos produtos, a fim de se garantir a qualidade dos atendimentos e serviços ofertados pelos departamentos públicos.

Melhorias no atendimento e serviços públicos implicam em investimentos e isso puxa o debate sobre o aumento nos orçamentos e a aplicabilidade das leis. A população de certas cidades chega a duplicar num espaço de 5 a 10 anos e os serviços públicos ainda parecem os mesmos, com as mesmas técnicas de atendimentos, os mesmos procedimentos e os mesmos orçamentos. Isso demonstra a falta de uma política que possa construir um novo olhar sobre os serviços públicos e as formas como estão sendo prestados.

Está nitidamente expressa a necessidade de planejamento orçamentário anual dos serviços públicos, inclusive em serviços tidos como essenciais do Estado, podendo-se citar o caso da educação, saúde e segurança, áreas de maior necessidade e de críticas da população, esta insatisfeita com a qualidade desses serviços.

Entende-se, no entanto, que o governo busca soluções mais modernas para lidar com problemas antigos e um deles está voltado para a capacitação dos servidores, a fim de que possam atender aos usuários de seus serviços, o povo, de forma digna e respeitosa.

No entanto, ainda se percebe uma política salarial defasada, gerando descontentamento e, com isso, um péssimo atendimento no setor público.

Está comprovada a eficiência na melhoria educacional estadual através das tabelas e quadros obtidos no presente trabalho, havendo, porém, a necessidade de dar continuidade ao projeto de Educação Continuada.

Entre 2003 a 2006, a EGPA atendeu apenas 32 dos 144 municípios, demonstrando que a proposta de capacitação do servidor público estadual estava mais voltada à capital do Estado.

Segundo dados publicados, desde a criação da EGPA, em 2003, o Estado já atendeu, através do projeto de regionalização, em parceria com as próprias sedes municipais, 99 dos 144 municípios que compõem o Estado do Pará, com maioria atendida nos três primeiros anos do governo da Ana Júlia Carepa, resultando no atendimento de oito municípios por ano.

Em 2007, a EGPA atendeu 20 (vinte) municípios, qualificando 8.746 (oito mil setecentos e quarenta e seis) servidores públicos e em 2008 atendeu 14 (catorze), qualificando 8.751 (oito mil setecentos e cinqüenta e um) servidores públicos.

A Escola de Governo do Estado do Pará (EGPA) vem tentando desenvolver seu perfil Político Institucional na formação continuada do servidor público, conforme proposto desde sua criação, em contribuição à melhoria da Qualidade de Vida para todos e todas, oportunizando acesso às políticas de educação, saúde, segurança entre outras, avançando na concretização de uma sociedade mais justa e igualitária e assegurando que o Estado do Pará se torne um estado moderno, democrático, produtivo e capaz de se desenvolver, proporcionando igualdade de oportunidades e, com isso, implantando uma nova forma de gestão a partir da valorização do servidor público, dos trabalhadores, dos movimentos sociais e da sociedade paraense como um todo, com eficiência e qualidade da gestão pública, ressaltando-se, no entanto, que ainda falta maior empenho no que respeita à valorização do servidor público e incentivo para que o mesmo busque a Educação Continuada na EGPA, oportunizando melhorias, qualidade de vida no trabalho e, conseqüentemente, a melhoria do atendimento da população.

Observa-se, também, que a Escola de Governo é ferramenta essencial na política de recursos humanos dos servidores públicos, tendo em vista sua característica de formação, capacitação e treinamento a partir de cursos de curta duração, que visam o aperfeiçoamento e a reciclagem dos quadros de qualquer nível, pelo que direciona cursos específicos aos níveis de pré-qualificação dos servidores. Dessa forma, os gestores e a própria administração governamental como um todo podem se beneficiar na medida em que a profissionalização e a valorização do servidor têm apresentado como resultado maior eficiência na prestação dos serviços direcionados ao cidadão, objetivo primeiro das instituições governamentais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Laurinda Ramalho de. Wallon e a educação. *IN* Henri Wallon, **Psicologia e educação**. São Paulo: Loyola, 2000.

ANTUNES, Celso. **As Inteligências múltiplas e seus estímulos**. Coleção Papirus Educação, 10ª ed. Campinas, São Paulo. Papirus Editora, 2003.

_____. **Relações interpessoais e auto-estima**: a sala de aula como um espaço do crescimento integral. Petrópolis: Vozes, 2003.

BRASIL, DF. **Decreto nº 2.794/98**, art. 1º.

COMPARATO, Fabio Konder. **A afirmação histórica dos Direitos Humanos**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa em ciência humanas e sociais**. São Paulo: Cortez, 1991; e 2ª ed., 2005.

DANTAS, H.; OLIVEIRA, M. K.; TAILLE, Y. L. Piaget, Vygotsky, Wallon. **Teorias psicogenéticas em discussão**. 16ª ed. São Paulo: Summus, 1992.

DEMO, Pedro. **Participação é conquista**: noções de política social participativa, São Paulo: Cortez, 2004.

DRUCKER, Ferdinand P. **A Profissão de Administrador**. São Paulo: Pioneira/Thompson Learning, 1998.

FERREIRA, Aurélio B. de Holanda. **Novo dicionário da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1995.

FREIRE, Paulo. **Educação como prática da liberdade**. 25ª ed. Rio de Janeiro/São Paulo: Paz e Terra, 2001.

_____. Paulo. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. 22ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2002.

KLIKSBERG, Bernardo. A gerência na década de 80. *IN* **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, 22 (1): 59-85 jan. /mar. p.59 1988.

_____. **Repensando o Estado para o desenvolvimento social**: superando dogmas e convencionalismos. 2ª ed. São Paulo: Cortez, 2002.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos da metodologia científica**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LUCKESI, Carlos C. **Filosofia da educação**. São Paulo: Cortez, 1992.

MORIN, Edgar. **Os sete saberes necessários à educação do futuro**. Trad. Catarina Eleonora F. da Silva e Jeanne Sawaya. São Paulo: Cortez, 2000.

NIETZSCHE, Friedrich. *Fragmento póstumo (1885, 38 [12])* IN **Os pensadores**. Tradução de Rubens Rodrigues Torres Filho, 1974.

_____. **Genealogia da moral**: uma polêmica. Tradução de Paulo César de Souza, São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

_____. **Além do bem e do mal**: prelúdio a uma filosofia do futuro. Tradução de Paulo César de Souza. 2ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

_____. **Os pensadores**. Tradução de Rubens Rodrigues Torres Filho. São Paulo: Abril Cultural, 1974.

NEVES, J. L. **Pesquisa Qualitativa**: características, usos e possibilidades de pesquisas em administração. São Paulo, v.1, nº 3, 2º sem./1996.

OLIVEIRA, Luís Martins *et al.* **Controladoria Estratégica**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

PARÁ, Escola de Governo do Estado do Pará. **Revista Saber**. Ano 1, nº 1, junho/2006.

_____. **PPP - Projeto Político Pedagógico**. Belém: EGPA, 2007.

PÁDUA, Elizabete M. M. **Metodologia da pesquisa**: abordagem teórica prática. São Paulo: Papyrus, 2000.

PETRUCCI, Vera Lúcia; SANTOS, Maria Helena de; BRITO, Marcelo. **Escolas de Governo e profissionalização do Funcionalismo**. ENAP-MARE, 1995.

PIAGET, Jean. **Seis estudos de psicologia**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1996.

PLATÃO. **Diálogos**. Tradução de Jorge Paleikat. Rio de Janeiro: Edições de Ouro, s/d.

_____. **A República**. Tradução de Leonel Vallandro, Porto Alegre: Globo, 1964.

RIEGEL, John W. **Wage Determination**. *An Arbor University of Michigan Press*, 1994.

ROBBINS, Stephen Paul. **Administração**: mudanças e perspectivas. São Paulo: Saraiva, 2005.

SAINT-EXUPÉRY, Antoine. **O pequeno príncipe**. Trad. Dom Marcos Barbosa. 48ª ed. Rio de Janeiro: Agir, 2003.

SILVA, E. T. da. **Os (dês) caminhos da escola**: traumatismos educacionais. 7ª ed. São Paulo: Cortez. *Questões de Nossa Época*, 2002.

SILVA, Vasco Pereida da, **Em busca do acto administrativo perdido**, Coimbra, 1998.

VYGOTSKY, L. S; Luria, A. R e Leontiev, A. N. **Linguagem, desenvolvimento e aprendizagem**. São Paulo: EPU, 1980.

WALLON, Henri. **Psicologia e educação da infância**. Lisboa: Estampa, 1175.

WOLFF, Francis. **Sócrates**: o sorriso da razão. Tradução de Franklin Leopoldo e Silva, São Paulo: Brasiliense, 1982.

ANEXOS

ANEXO A - LEI Nº 6.569, DE 6 DE AGOSTO DE 2003

Dispõe sobre a criação da Escola de Governo do Estado do Pará – EGPA e dá outras providências.

A Assembléia Legislativa do Estado do Pará estatui e eu sanciono a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I
DA NATUREZA E FINALIDADE**

Art. 1º Fica criada a Escola de Governo do Estado do Pará – EGPA, com natureza jurídica de autarquia e autonomia técnica, administrativa e financeira, com sede e foro na Cidade de Belém, capital do Estado do Pará, vinculada à Secretaria Especial de Estado de Gestão, tendo por finalidade institucional propor diretrizes e políticas para a formação, a capacitação, o treinamento e o desenvolvimento dos servidores, empregados e gestores públicos no Estado do Pará. (NR).

Parágrafo único. Poderá a Escola de Governo, mediante celebração de convênios e outros acordos congêneres, participar na formação, na capacitação, no treinamento e no desenvolvimento de servidores, empregados e gestores dos entes públicos da Federação e das organizações que compõem o Terceiro Setor. (NR)

**CAPÍTULO II
DAS FUNÇÕES BÁSICAS**

Art. 2º São funções básicas da Escola de Governo do Estado do Pará – EGPA:

I – organizar, coordenar e realizar programas de formação e aperfeiçoamento permanente dos servidores, empregados e gestores públicos no âmbito do Estado do Pará; (NR)

II – coordenar o Sistema de Formação e Aperfeiçoamento de Recursos Humanos do Estado – SIFARH;

III – integrar e otimizar as iniciativas da Administração Pública Estadual que se destinem à formação, à capacitação, ao treinamento e ao desenvolvimento dos servidores públicos;

IV – difundir o modelo de gestão pública empreendedora, com vista à elevação dos padrões de eficiência e eficácia do setor público;

V – contribuir para a melhoria da capacidade gerencial dos servidores públicos no Estado, de modo a prepará-los para atuar como agentes de dinamização e mudanças no processo de modernização do Estado;

VI – implementar programas e ações voltados à melhoria da qualidade de vida do servidor público;

VII – apoiar o desenvolvimento técnico de organismos e entidades da Administração Pública;

VIII – apoiar o fortalecimento institucional e a capacidade gerencial dos municípios do Estado do Pará;

IX – capacitar, gerencial e operacionalmente, as entidades do terceiro setor, a fim de melhor prepará-las para o diálogo com o aparelho do Estado;

X – contribuir para a ampliação do nível de competência e geração de ciência e tecnologia no Estado, em áreas de conhecimento estratégico para o desenvolvimento sustentável;

XI – coordenar, no âmbito do Estado, a concessão de bolsa de estudos de pós-graduação, aos servidores estaduais efetivos, destinada à realização de cursos de especialização, mestrado e doutorado.

§ 1º A concessão de bolsa de estudos, de que trata o inciso XI, será regulamentada por decreto do Chefe do Poder Executivo Estadual, devendo nessa regulamentação constar os critérios e as condições para a concessão, o valor da bolsa, o tempo de duração, as áreas de especialização, a quantidade de servidores a serem contemplados, entre outros.

§ 2º Os recursos destinados a subsidiar a concessão de bolsas de estudos aos servidores estaduais serão provenientes de fundos estaduais de amparo e de apoio à pesquisa e de verbas orçamentárias do Tesouro Estadual.

§ 3º A percepção de bolsa de estudo não poderá ser acumulada com a remuneração de cargo de provimento em comissão. (NR)

CAPÍTULO III DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Art. 3º Para desempenhar eficientemente sua missão institucional, realizando os processos de trabalho dela decorrentes, a Escola de Governo do Estado do Pará – EGPA terá sua estrutura organizacional constituída das seguintes unidades básicas:

- I – Conselho Gestor;
- II – Direção-Geral; (NR)
- III – Gabinete do Diretor-Geral;
- IV – Assessorias;
- V – Diretorias de Áreas;
- VI – Coordenações.

Seção I Do Conselho Gestor

Art. 4º O Conselho Gestor da Escola de Governo do Estado do Pará – EGPA, órgão de deliberação colegiada, tem por finalidade deliberar sobre as normas, ações, diretrizes e formulação das políticas públicas voltadas para a formação, o aperfeiçoamento, o treinamento e o desenvolvimento dos servidores e gestores estaduais.

§ 1º O Conselho Gestor será composto de seis membros, constituído da seguinte forma: (NR) I – um representante da Secretaria Especial de Estado de Gestão, que será o Presidente;

II – um representante da Secretaria Executiva de Estado de Planejamento, Orçamento e Finanças; (NR)

III – um representante da Secretaria Executiva de Estado de Administração; (NR)

IV – o Diretor-Geral da Escola de Governo do Estado do Pará; (NR)

V – dois representantes dos servidores públicos estaduais indicados pelo respectivo sindicato de classe.

§ 2º As normas sobre o funcionamento e atribuições do Conselho Gestor serão previstas em regimento interno.

Seção II Da Direção-Geral

Art. 5º A Escola de Governo do Estado do Pará – EGPA, será dirigida por um Diretor-Geral nomeado pelo Governador do Estado, auxiliado por diretores de áreas nomeados pelo Governador por sugestão daquele e indicação do titular da Secretaria Especial de Estado de Gestão.

§ 1º O Diretor-Geral representará legalmente a Escola de Governo do Estado do Pará – EGPA ativa e passivamente, e as demais atribuições e responsabilidades serão definidas em regimento interno.

§ 2º REVOGADO

CAPÍTULO IV DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 6º O Quadro de Pessoal da Escola de Governo do Estado do Pará – EGPA, constituído de cargos de provimento efetivo e de provimento em comissão, é regido pela Lei 5.810, de 24 de janeiro de 1994.

§ 1º Os cargos de provimento efetivo serão preenchidos mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, nos termos da Constituição Estadual.

§ 2º A investidura nos cargos de provimento efetivo e em comissão far-se-á por ato do Diretor-Geral da EGPA.

Parágrafo único. Os cargos de provimento efetivo serão preenchidos mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, nos termos da Constituição Estadual.

Art. 7º REVOGADO

Art. 7-A Ficam criados na estrutura da Escola de Governo do Estado do Pará, os cargos de provimento efetivo e de provimento em comissão cuja denominação, quantidade, codificação e remuneração estão contidas nos anexos I e II.

Art. 7-B Os cargos de provimento efetivo do quadro de lotação da Escola de governo do Estado do Pará ficam desvinculados, para todos os efeitos legais, da Lei nº 4.621, de 18 de maio de 1976.

Art. 7-C As atribuições e os requisitos dos cargos de provimento efetivo constam dos Anexos III desta Lei.

Art. 7-D O provimento dos cargos efetivos e comissionados será condicionado aos limites da Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF e à capacidade orçamentária e financeira da Autarquia.

CAPÍTULO V DO PATRIMÔNIO E DOS RECURSOS

Art. 8º Constituem patrimônio e recursos da Escola de Governo do Estado do Pará – EGPA:

I – os bens e direitos que lhe forem destinados pelo Governo do Estado;

II – os recursos que lhe forem destinados pela União, Estado, Municípios e demais pessoas jurídicas de direito público ou privado, nacionais e internacionais;

III – receitas de convênio e contratos, dotações e aquelas inerentes às suas atividades, incluindo a venda de ingressos e produtos advindos das ações desenvolvidas pela Escola; (NR)

IV – dotações orçamentárias dos órgãos e entidades da Administração Pública Estadual cujas demandas possam vir a ser atendidas pela Escola;

V – recursos oriundos de fundos estaduais de amparo e de apoio à pesquisa;

VI – recursos oriundos de convênios, projetos e doações de organismos nacionais e internacionais interessados em patrocinar ações de capacitação de quadros gerenciais e de pesquisa aplicada ao setor público;

VII – auxílio financeiro, doação, legado, contribuição ou subvenção que lhe forem concedidos.

Parágrafo único. Os bens patrimoniais da EGPA serão aplicados exclusivamente na consecução de seus objetivos institucionais, revertendo, em caso de extinção, ao patrimônio do Estado do Pará.

CAPÍTULO VI DO SISTEMA DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Art. 9º Fica instituído, no âmbito do Poder Executivo, o Sistema de Formação e Aperfeiçoamento de Recursos Humanos – SIFARH, tendo como finalidade coordenar, integrar e articular as ações inerentes ao desenvolvimento e profissionalização dos servidores e gestores do Estado, sob a coordenação geral da Escola de Governo do Estado do Pará –EGPA.

Art. 10 O SIFARH será desenvolvido de maneira articulada com as seguintes entidades:

I – órgão central;

II – órgãos setoriais.

§ 1º A Escola de Governo do Estado do Pará – EGPA, desenvolverá as atividades inerentes ao órgão central, que terá como função prioritária a coordenação e/ou execução do SIFARH.

§ 2º Constituem órgãos setoriais do SIFARH aqueles legalmente instituídos nas estruturas organizacionais da administração direta e indireta do Estado, destinados à formação e ao aperfeiçoamento específico dos seus servidores, e aqueles que realizam, como uma função, as atividades voltadas para o Sistema.

§ 3º As funções, o funcionamento e as atribuições do Sistema de Formação e Aperfeiçoamento de Recursos Humanos – SIFARH serão previstas em regulamento próprio.

CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 11 A jornada de trabalho dos servidores da Escola de Governo do Estado do Pará – EGPA será de 40 (quarenta horas) semanais, com intervalo diário, disciplinado por ato do Diretor-Geral. (NR)

§ 1º Os servidores que vierem a ingressar na Escola durante essa fase de transição da jornada de trabalho poderão optar pela jornada de 40 (quarenta) horas semanais, com remuneração correspondente a essa jornada. (NR)

§ 2º No caso de permanência na jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais, o servidor perceberá a remuneração correspondente a essa jornada de trabalho. (NR)

§ 3º Aos servidores da Escola de Governo com jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, não poderão ser atribuídas a Gratificação de Escolaridade e a Gratificação por Regime Especial de Trabalho, previstas, respectivamente, nos arts. 140 e 137 da Lei nº 5.810, de 24 de janeiro de 1994. (NR).

Art. 12 Ficam extintos os cargos de provimento efetivo, de provimento em comissão e as funções gratificadas constantes da Lei nº 5.854, de 15 de agosto de 1994.

Art. 13 Os bens móveis e equipamentos pertencentes à Secretaria Executiva de Estado de Administração e que estão sendo utilizados pelo Programa de Desenvolvimento e Valorização do Servidor – PDVS integrarão o patrimônio da Escola de Governo do Estado do Pará – EGPA.

Art. 13-A. Poderá a EGPA premiar, por meio de medalhas, certificados, vantagens pecuniárias ou bens tangíveis adquiridos para tal finalidade, os servidores e empregados públicos classificados em eventos promovidos no âmbito de sua competência. (NR)

Parágrafo único. A premiação de que trata o “caput” será regulamentada por ato do Diretor Geral, que disporá, dentre outros, sobre os tipos de eventos, a forma de classificação e os valores da premiação, de acordo com a importância e a natureza do evento. (NR)

Art. 14 Para o início de seu funcionamento e enquanto não se realizar concurso público para preenchimento dos cargos públicos de provimento efetivo, poderá a Escola de Governo do Estado do Pará – EGPA utilizar-se de mecanismos legais que lhe possibilitem contratar pessoal para execução de atividades de natureza determinada.

Art. 15 Fica o Poder Executivo autorizado a abrir, no Orçamento Fiscal e de Seguridade Social vigente, em favor da Escola de Governo do Estado do Pará –

EGPA, crédito especial até o limite de R\$ 2.570.000,00 (dois milhões, quinhentos e setenta mil reais), destinado a atender as despesas necessárias ao fiel cumprimento desta Lei, conforme estabelecido no art. 43, § 1º, incisos I, II, III e IV, da Lei Federal nº 4.320, de 17 de março de 1964.

Parágrafo único. Os saldos orçamentários apurados na data da vigência desta Lei, das atividades do Programa de Desenvolvimento e Valorização do Servidor – PDVS, consignados no orçamento da Secretaria Executiva de Estado de Administração, constituirão a fonte de financiamento do crédito especial referido no “caput” deste artigo.

Art. 16 O Diretor-Geral da Escola de Governo do Estado do Pará – EGPA deverá encaminhar ao Conselho Gestor para deliberação, no prazo de noventa dias, a contar da data de publicação desta Lei, o regimento da EGPA.

Art. 17 Fica o Poder Executivo autorizado a emitir os atos que se fizerem necessários à regulamentação e implantação da Escola de Governo do Estado do Pará – EGPA.

Art. 18 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 19 Revogam-se as disposições em contrário e expressamente a Lei nº 5.854, de 15 de agosto de 1994, que criou a Escola de Serviço Público do Estado do Pará – ESPA, ora extinta.

PALÁCIO DO GOVERNO, 06 de agosto de 2003.

SIMÃO JATENE
Governador do Estado

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)