

Política de Educação Continuada: O Papel da Egpa (Escola de Governo do Estado do Pará) no Estado do Pará

Autores:

Luiza Iris Meireles -
Mestre em
Planejamento em
Políticas Públicas

**Hermano Machado
Ferreira Lima** – Doutor
em Educação –
Universidade Federal
do Rio Grande do
Norte - UFRN

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 objective of this research is to analyze the Continuing Education of public servants through the School of Government of the State of Pará From the processes that make the considerable gain for the server and the institution from which part, taking into account your desktop , interpersonal and professional relationships, therefore, from the point of view of intentionality of this research, the man is the central element and needs to be aware of conditions that best enable their relationship with the environment and their world, highlighting their potential and making use of instruments needed to carry out organizational changes. Considering the training policy of the Government of the State of Pará, adopted for public servants, developed by the School of Government of the State of Pará (PAGE). The research highlights the need to examine how it provides policy enforcement training at the state and what the advantages to the civil and the State, from the point of view of efficiency of public services and guarantees of labor rights, realizing how the server state has felt in the face of new measures adopted by the PAGE technique training program. The methodology involved a qualitative approach / documentary, which is concerned with a level of reality that can not be quantified, analysis of documents and articles based on information obtained from researched material. The research is based on the improvement of public services, which are offered to citizens, based on the new training policy for civil servants, the three levels of government: Federal, State and Municipal considering the importance of Continuing Education, as this instrument qualification can be the element that will trigger the qualification as a right of all pubic servers and thus promoting social justice in order to achieve the ideal of a democratic and egalitarian nation with more respect to the Rule of Law.

Keywords: Continuing Education. Training Policy. Professional Qualification.

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.

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, enquanto 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 seu aprendizado, quanto o seu interesse de participação nos demais processos interpessoais que se articulam positivamente num relacionamento amistoso e/ou trabalhista, produzindo resultados positivos para uma construção coletiva.

A Educação Continuada é o foco desta pesquisa, a partir dos processos que viabilizam o ganho considerável para o trabalhador e a empresa da qual faça parte, levando-se em conta seu ambiente de trabalho, ferramentas 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 das melhores ferramentas 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 e, 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, uma vez que para 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 impuser, 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.

Trabalhar as pessoas, na função de servidor público é inquestionavelmente importante para a busca da realização de um resultante 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.

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

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 tanje suas 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.

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 viabilidade de se pesquisar não deve ser feita de forma aleatória; nem deve se detiver 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 à objetividades, metas e estratégias se chega 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.

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.

Para Fachin (2002), o projeto de pesquisa é uma seqüência de etapas estabelecida pelo pesquisador, no qual se direciona a metodologia a ser aplicada no desenvolvimento da pesquisa.

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.

A preocupação com a educação continuada foram advindas das pressões do mundo do trabalho que requer um servidor qualificado para o exercício de determinados cargos, exigindo a apresentação de prova de títulos. A educação ajuda a melhorar a economia, pela qualificação das pessoas para a sociedade do conhecimento e do consumo.

O Estado do Pará, o 2º maior dos Estados não podia estar de fora e, por isso mesmo, o governo local criou, com base na lei, a Escola de Governo, 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, cujas

responsabilidades 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.

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

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 num único ano é quase impossível, no entanto, se a política fosse voltada para o desenvolvimento de um trabalho que envolvesse um contingente considerável, talvez desse para se fazer um trabalho bem melhor. Não é que a EGEPA esteja fazendo trabalho ruim, pelo contrário, a Escola de Governo busca fazer aquilo que está dentro de suas possibilidades orçamentárias e dentro de um cronograma estabelecido para os quatro anos de governo.

A pesquisa busca, entre outras, perceber distorções entre os números de atendimentos dados aos municípios desde 2003, no entanto, está voltada para verificar os dados entre os anos de 2007 e 2008.

É evidente que tais datas dizem respeito aos anos da gestão atual, onde a governadora Ana Júlia Carepa, através de seus secretariados definiram um plano de estratégias que buscasse atender mais e melhor os municípios paraenses.

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

Escolas de Governo: Gestão e Mudanças

Mudanças na área trabalhista vêm se mostrando mais frequente 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.

A discussão das competências a serem propiciadas por currículos escolares passa por muitas vertentes, umas enfatizando o cognitivo, outras incorporando aspectos relacionais humanos e afetivos, com posições colocadas contra a abordagem que quer tornar excessivamente operacionais aspectos do desenvolvimento e formação humanos que não são tão operacionais assim.

A partir de meados da última década do século passado é que a expansão da oferta de programas ou cursos de educação continuada se deu exponencialmente.

A vida contemporânea nos coloca a possibilidade da reflexão sobre a necessidade de se adotar novas posturas e comportamentos que são influenciados pelo modo de pensar; dito de outra forma, os pensamentos determinam as práticas que se estabelecem e se desenvolvem nas sociedades

Antes era o PDVS- Programa de Desenvolvimento e Valorização do Servidor, um programa simples de treinamento do servidor público vinculado a SEAD, criado no em 1997 pelo Decreto estadual nr. 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 aparelho de estado à uma arquitetura institucional norteada pelo receituário do liberalismo.⁴

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

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);
- O denominado Marco Regulatório.

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

Mudanças na área trabalhista vêm se mostrando mais frequentes 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 entrave aplicado pela Instituição no 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, neste 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.

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, neste caso, decretos e leis já foram sancionados pelo governo para que o programa de capacitação se estenda por 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 pelos 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 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 em vistas aos mesmos propósitos, criando

órgão específicos 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.

Mudanças na Política Administrativa

No plano das mudanças no processo político-administrativos, surge 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 para o novo cenário político-social em que vivemos.

As mudanças nas funções do Estado e na própria organização dele surge a partir de sua própria ineficácia, uma vez que o governo, na maioria das vezes, eximi-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 aproximássemos da lógica da iniciativa privada, quanto à sua forma de gerenciamento, voltada para enfrentar a competitividade e criar fôlego para despontar no mercado em geral.

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.

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 seu indvidamento ao longo dos anos, como é explicitado por Pereira⁵, aonde afirma 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 se evitar a corruptividade e o clientelismo no Estado, inclusive, por conta do seu 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 seus 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 os serviços prestados, que são mais seguros, no entanto, traz mais ônus para os cofres públicos.

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 haja muita reclamação dos baixos rendimentos, pagos como salário, são disputadíssimos em concursos porque ainda impera o preceito da estabilidade, muito embora esse fato não é bem verdade. Muitos servidores concursados têm um período de adaptabilidade onde o Estado, de acordo com a Lei, pode exonerar esse funcionário, pela falta de assiduidade, pontualidade, responsabilidade e iniciativa para exercer as atribuições do cargo que lhe foi

⁵PEREIRA, Carlos Bresser. *Da Administração Pública Burocrática à Gerencial*, Rio de Janeiro, 1996.

conferido. Este 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 dos 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).

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 permiti 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 que 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 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 se ter 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 2007 DA CASA CIVIL DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA).

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

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.

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, ainda deixa a desejar. Portanto, a iniciativa privada explora justamente a falha do Estado, oferecendo os mesmos serviços, contudo, com qualidade.

Pesquisa

A Escola de Governo do Estado do Pará – EGPA foi criada através da Lei nº 6.569 de 06 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, a capacitação, o treinamento e o 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 através de uma grade aos municípios por meio de ofício, que respondiam conforme suas necessidades, visando à qualificação de seus servidores. De posse desta solicitação, a gerência da municipalização agendava os cursos a serem atendidos por ordem de chegada.

Esta gerência, em parceria com as prefeituras disponibilizava um calendário para realização dos cursos estabelecendo competências específicas para ambas: A prefeitura responsabilizava-se 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; 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; levar agenda de eventos da EGPA; disponibilizar 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

ANO 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 assistiu 32 municípios do Estado do Pará, capacitando 16.867 servidores ligados à administração direta e indireta.

No exercício de 2007, foram 8746 (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, ficando, desse modo, a EGPA cumprido a sua parte.

Foram 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 (oitocentos e trinta e nove) servidores estaduais e 7.932 (sete mil novecentos e trinta e dois) 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.

Considerações Finais

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 suas formas como estão sendo feitos.

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.

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 10 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.fascículo 16.

BARROS, C.S.G. Pontos da teoria do desenvolvimento. São Paulo: Ática, 1991.

BRASIL, DF. DECRETO nº 2.794/98 Art. 1º

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

CHIZZOTTI, Antonio. Pesquisa em ciência humanas e sociais. São Paulo: Cortez, 1991.

DANTAS, H. OLIVEIRA, M.K. de.TAILLE, Y.de L. Piaget, Vygotsky, Wallon.Teorias psicogenéticas em discussão 16 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.

FACHIN, Odília. Fundamentos de Metodologia. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

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

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

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

IACZINSKI SOBRINHO, Antônio. *Elaboração e execução de projetos*. Florianópolis: UFSC/ 2003.

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.

_____, Bernardo. Repensando o Estado para o desenvolvimento Social: superando dogmas e convencionalismos, 2 ed. São Paulo: Cortez, 2002.

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

MARCONI, M.A; LAKATOS, E.M. Pesquisa bibliográfica. In: ____ Metodologia do trabalho científico. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

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

_____, Edgar. A cabeça bem-feita: repensar a reforma, reformar o pensamento. 8 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

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

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

PARÁ, Revista Saber da escola de Governo do Estado do Pará, ano 1/n 1, junho/2006.

PÁDUA, Elizabete M. M. Metodologia da pesquisa: Abordagem teórica prática. São Paulo: Papyrus, 1996.

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.

PPP- Projeto Político Pedagógico/ Escola de Governo do Estado do Pará – Belém:EGPA, 2007.

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

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

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

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