

REVISTA

FONAC

Fórum Nacional de Secretarias Municipais de Administração das Capitais



DEPOIMENTO

A OPINIÃO DOS
PREFEITOS DAS
CAPITAIS SOBRE
A ATUAÇÃO DO
FONAC

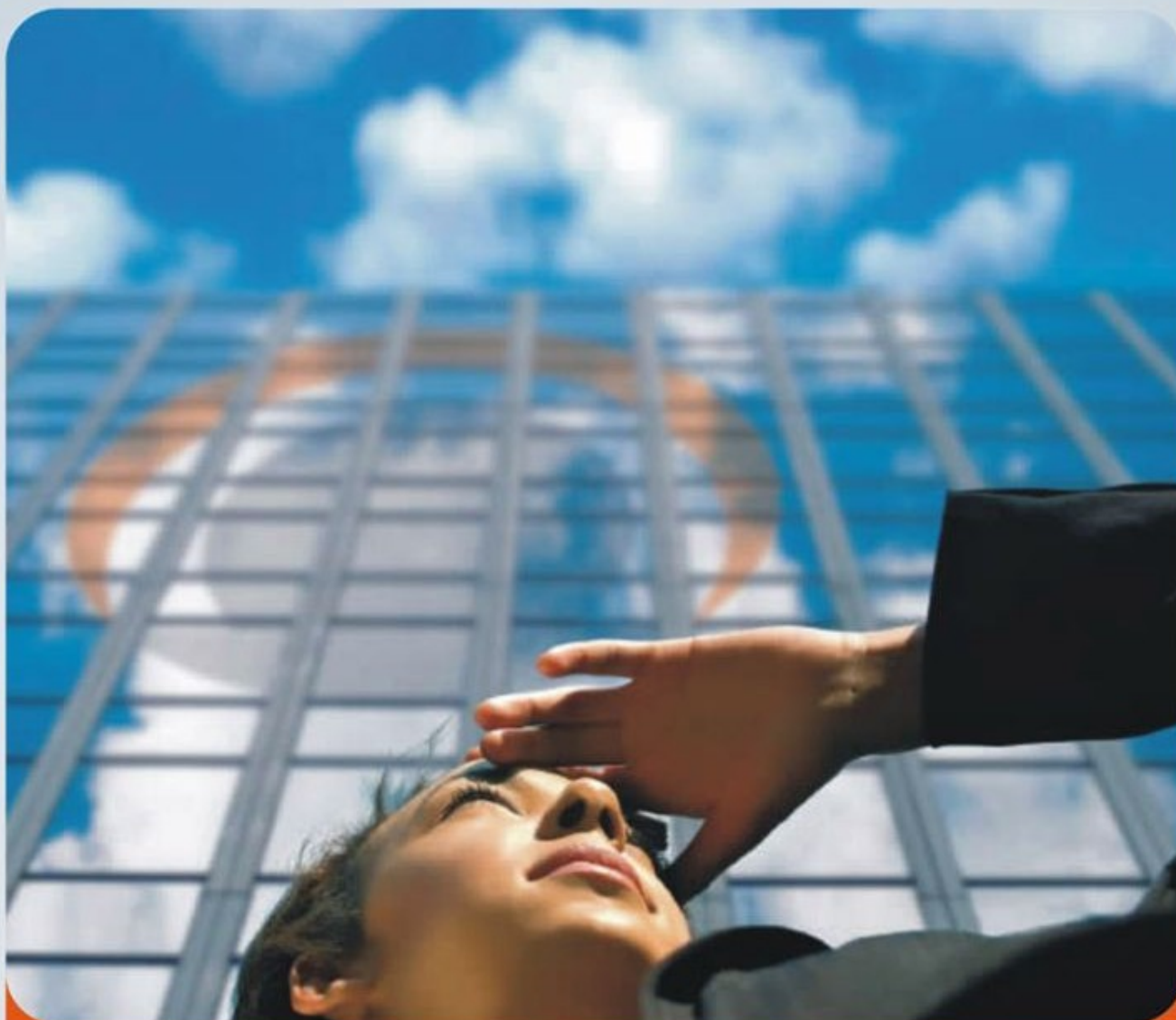
O FÓRUM

PREVIDÊNCIA,
INDICADORES DE GESTÃO
E TECNOLOGIA
EM DEBATE NA 47ª
EDIÇÃO DO FONAC

**ESPECIAL:
A CARTA DA CIDADE
DO NATAL**



A Seguradora de todos,



porque o futuro é para todos!

- ✓ Praticidade
- ✓ Agilidade
- ✓ Modernidade



CAPEMISA
VIDA E PREVIDÊNCIA

www.capemisa.com.br

PRESIDENTE DO FONAC:

Sonia Mauriza Vaz Pinto

1º VICE-PRESIDENTE:

José Richa Filho

2º VICE-PRESIDENTE:

Maria Filomena Saads Costa

COORDENADORIAS REGIONAIS**Coordenador da Região Sul**

Constância Alberto Salles Maciel

Coordenador da Região Nordeste

João Felipe da Trindade

Coordenador da Região Norte

Sandro Breval Santiago

CONSELHO FISCAL

Suelma de Fátima Bruns

Wagner Huckleberry Siqueira

Valdir Massucatti

Secretário Executivo do FONAC

Álvaro Dion Teixeira

Jornalista Responsável

João Luiz Guedes - RP 7438

Assessor Executivo do FONAC

Antônio Jesus Souza Junior

Colaboradores

Rafael Missio Neto

Nedson Destefani

REVISTA FONAC: Uma publicação da

STARTER Comércio e Representações.

Rua Miguel Tostes, 823/1

CEP: 90430-061 / Porto Alegre-RS

Fone: (51) 3327.3700

CNPJ: 00.418.371/0001-98

www.fonac.org.br**Prezados Leitores**

O 47º encontro do FONAC, realizado na cidade do Natal (RN), me inspirou uma mensagem mais instrospectiva, positiva pessoal e profissionalmente, principalmente pelo que significa o espírito natalino entre os humanos nesse período do ano.

Hoje em dia, num mundo cada vez mais interligado e ligado em tudo que acontece, as pessoas, ou boa parte delas, dispõem das mesmas informações, mesmos espaços e, também, muitos conceitos iguais. Então como se diferenciar dos outros? Como se destacar? Como não ser apenas mais um no meio da multidão? Ai que eu quero chegar! Para mim é o que eu chamo aqui de DIFERENCIAL HUMANO - O SER GENTE.

SER GENTE não é simplesmente acompanhar a moda, fazer o que os outros fazem, compartilhar de atitudes e pensamentos (que muitas vezes não são nem um pouco nobres) que apenas se tornaram comuns pelo uso indevido ou pela própria divulgação, muitas vezes equivocada, dos canais de comunicação. Para algumas pessoas, ser líder é mandar, dar ordens, sobrepôr a sua idéia sobre a dos outros. É usar dos "galões" para impor seus pensamentos, é "sapatear" em cima de seus subordinados. Muitos, infelizmente, não sabem que há diversas maneiras de ser um líder. Seja através de seus conhecimentos ou através de suas atitudes. O verdadeiro líder é aquele que está ao lado de seus subordinados. É aquele que sabe o que cada um faz e por consequência sabe as dificuldades vivenciadas por estes. E aquele que compreende, chama a atenção na hora que tem que chamar e, principalmente, elogia quando este deve ser elogiado.

Outrora se pensava que um líder era aquele que gritava mais, falava mais alto e impunha a sua "realidade/verdade" sobre a dos outros. Não, não é assim! Esse líder está com os dias contados. Esse é aquele colega que todos querem ver pelas costas, somente ele que não sabe disso.

SER GENTE é englobar conceitos há muito esquecidos pela maior parte da população. É ser educado, correto, justo e disponível. É tratar bem para ser bem tratado. Não esperando algo em troca, mas sim por convicção e a certeza de que está fazendo o certo. Ressalto, mais uma vez, que o mundo e as informações estão aí para todos. Todo mundo espera que a gente faça o melhor, o combinado. Mais o quão melhor seria este mundo se todos nós fizéssemos a mais do que esperam da gente. Fôssemos diferentes de modo positivo. Dêsemos bom dia para todos, independente de seu cargo ou do carro que essa pessoa tem. Usássemos as palavras com licença e muito obrigado. Ajudássemos quem precisa de uma mãozinha na rua. Estamos esquecendo que antes de usar o verbo TER, temos que usar o SER e isso, infelizmente, é pouco colocado em prática hoje.

Para finalizar, gostaria de deixar aqui registrado algumas palavras que mudaram a minha vida: desprendimento, iniciativa, colaboração, honestidade, realidade, paciência, tolerância, amizade, entre outras.

SEJA GENTE e tenha um DIFERENCIAL HUMANO. Feliz Natal e um próspero 2009, repleto de boas realizações.

Boa leitura.

Sonia Vaz Pinto

Secretária de Administração de Porto Alegre/RS
Presidente FONAC

ÍNDICE

por seções

04

47º Fórum - Natal / RN

06

Carta da Cidade do Natal

08

Depoimento / Prefeitos

12

Artigos / Secretaria Executiva,
UFRJ, Informsys,

15

Artigo / Servidores

16

Destaques / Cases Capitais

47º FONAC - NATAL/RN PREVIDÊNCIA, INDICADORES DE GESTÃO E TECNOLOGIA EM DEBATE



Foto oficial do 47º FONAC

A redação da Carta de Natal, documento que visa repassar os princípios do FONAC aos futuros gestores das Secretarias de Administração das Capitais, e o debate acerca de temas como a Conjuntura Previdenciária Atual, Indicadores de Gestão e as Tecnologias para Gestão de Processos e Documentos, foram os destaques da 47ª Reunião do Fórum Nacional de Secretarias Municipais de Administração das Capitais – FONAC, realizada na cidade de Natal - RN, de 19 a 22 de Novembro de 2008.

A Solenidade de Abertura contou com a presença do Secretário Estadual de Administração do RN e Presidente do Conselho Nacional de Secretários de Estado de Administração (CONSAD), Paulo César Medeiros. Ele destacou em seu discurso a importância de potencializar a parceria entre as entidades e convidou os Secretários a participarem da próxima reunião do CONSAD. Por sua vez, a Presidente do FONAC, Secretária Municipal de Administração de Porto Alegre, Sonia Vaz Pinto, manifestou sua satisfação com a calorosa acolhida do Fórum pela Prefeitura de Natal e agradeceu a expressiva presença dos Secretários Membros. Sobre o Programa de Trabalho de 2007/2008, destacou a permanente atualização do site do FONAC como memória virtual do Fórum e fonte de informações, assim como a publicação da Revista FONAC, que chega à sua 5ª Edição. Comemorou, ainda a distribuição dos cinco mil exemplares da 4ª Edição da revista para os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário das esferas Federal, Estadual e Municipal, e o Vídeo Institucional do FONAC, como instrumentos que promovem o resgate e a memória do Fórum, potencializando o intercâmbio de experiências e informações entre as Capitais.

Representando o Prefeito de Natal, Carlos Alberto Nunes Alves, o Secretário Anfitrião, João Felipe da Trindade, ressaltou em seu pronunciamento de boas vindas, o progresso do Fórum, de estado superficial para consistente, através do site, da revista e dos encontros itinerantes.

Conferências

A primeira conferência, na manhã do dia 20, foi ministrada pela Diretora Adjunta de Macroeconomia do IPEA, Doutora Denise Lobato Gentil, que versou sobre o tema: "Conjuntura Previdenciária Atual". Segundo ela, com a mudança do cenário econômico iniciada em 2004, deixou de ser justificável o crescimento da carga tributária via contribuições que financiam a Seguridade Social. Até aquele período, os constantes aumentos estavam vinculados ao crescimento dos juros e do estoque da dívida pública produzidos pelas crises cambiais da economia brasileira, como as de 1999 e de 2002. No entanto, apesar de atualmente a dívida pública ter sido reduzida, a carga tributária continua a crescer.

A segunda conferencista foi a Diretora de Desenvolvimento Institucional do IMAP, Márcia Schlichting, que discorreu sobre o tema: "Indicadores de Gestão". Ela enfatizou, em sua abordagem, a gestão estratégica do governo da Prefeitura de Curitiba e o Índice de Desenvolvimento de Gestão Pública - IDGP. O índice avalia vinte e dois indicadores baseados no modelo de excelência em gestão pública, que são divididos em sete critérios: liderança, estratégia e planos, cidadão e sociedade, informação e conhecimento, pessoas, processos e resultados.



Evento contou com ampla participação dos Secretários membros do Fórum



Sobre o tema: "Tecnologias para Gestão de Processos e Documentos – Agregando Valor na Gestão Pública", falou o Consultor Carlos Alberto Bassi, Diretor da Informsys. Ele destacou que os órgãos públicos municipais possuem necessidades relacionadas à preservação, armazenamento e gerenciamento dos seus documentos e processos que podem ser sanadas por ferramentas baseadas nas tecnologias GED – Gerenciamento Eletrônico de Documentos, ECM – Enterprise Content Management e BPM – Business

Processo Management. Segundo ele, isso resulta no aumento de produtividade dos servidores; redução nos custos na geração, armazenamento, passando pelo processamento até a distribuição e no melhor atendimento às requisições tanto de servidores como de cidadãos.

Por fim, o Prefeito de Natal, Carlos Alberto Nunes Alves, explanou sobre as "Experiências Administrativas de Natal", relatando as ações realizadas na sua Gestão. Entre outras obras, destacou a importância da criação do Parque da Cidade do ponto de vista da preservação ambiental, da contenção da cobiça imobiliária na área e da inclusão social. Projetado por Oscar Niemayer, o complexo predial que ornamenta o parque possui um memorial, espaço educacional e biblioteca.

Troca de Experiências e Melhores Práticas

No espaço destinado à Troca de Experiências e Melhores Práticas, a primeira palestra versou sobre o tema: "Regime Próprio de Previdência – Experiência de Natal - RN", proferida pela Secretária Adjunta de Previdência do Natal, Roberta Cabral Medeiros, que discorreu sobre a experiência do município e os regimes próprios de previdência no contexto nacional, estabelecendo comparativos entre os municípios e seus principais desafios.

O Sub-Secretário Adjunto de Recursos Humanos de Belo Horizonte, Márcio de Almeida Dutra, discorreu sobre o "Modelo de Gestão - Experiência de Belo Horizonte – ES". Segundo ele, a Prefeitura de Belo Horizonte vem construindo seu modelo de gestão baseado na profissionalização do serviço público e na valorização do servidor municipal. Através da elaboração do Estatuto do Servidor foi estruturada a base para a edição dos planos de carreira, inaugurado também naquele, para as áreas de educação e saúde, bem como, posteriormente, foram sendo elaborados os planos das demais áreas de atividades como tributação, administração geral, engenharia e arquitetura, fiscalização, vigilância sanitária e jurídica.

Deliberações

No espaço reservado aos Assuntos Institucionais do FONAC, os trabalhos iniciaram com apresentação do Secretário Executivo do FONAC, Administrador Álvaro Dion Teixeira, sobre o resgate das edições e ações realizadas pelo Fórum desde 2006. Logo após, discorreu sobre as funcionalidades e potencialidades do site do FONAC como instrumento de informação e divulgação das ações e eventos do Fórum e apresentou à Assembléia Geral dos Associados, uma análise da evolução da situação econômica e financeira do FONAC no período de 2005 a 2008 com base nas Demonstrações Contábeis. Finalizou sua participação com a prestação das contas do FONAC, até o mês de outubro do exercício de 2008, que foi aprovada pela Assembléia dos Associados por unanimidade, com parecer favorável à aprovação do Conselho Fiscal.

48º FONAC

Ficou definido que Curitiba – PR irá sediar a 48ª Edição do FONAC de 15 a 18 de abril de 2009. A definição dos temas das Conferências e Trocas de Experiências e Melhores Práticas, serão definidas oportunamente e divulgadas no site e na próxima edição da Revista FONAC. Também já foi indicada a Cidade de Teresina - PI para sediar o 49º FONAC, em data a definir. Para obter informações sobre as edições anteriores do evento, visite o site: www.fonac.org.br.



A Presidente do FONAC, Sonia Vaz Pinto, e o Secretário Anfitrião, João Felipe da Trindade entregam Distinção ao Prefeito Carlos Alves

Carta do Natal

Atendendo à determinação do Estatuto Social, foi elaborada a "Carta da Cidade do Natal", que foi aprovada por unanimidade pela Assembléia dos Associados do FONAC e assinada pelos Secretários presentes. O documento (publicado na íntegra na página 6) tem por objetivo servir como referência para os Planos de Trabalhos futuros do Fórum e expressa os votos de êxito aos novos mandatários dos Executivos Municipais das capitais e respectivas equipes. Traz ao conhecimento desses a reflexão coletiva da importância e da relevância dos trabalhos desenvolvidos pela entidade e, por consequência, a necessidade da sua continuidade.

Reportagem e fotos: João Guedes



CARTA DA CIDADE DO NATAL

Documento elaborado pelos Secretários integrantes do Fórum Nacional de Secretarias Municipais de Administração das Capitais - FONAC, por ocasião da 47ª Reunião da entidade, na cidade do NATAL - RN, na data de 22 de novembro de 2008.

Os membros do Fórum Nacional de Secretarias Municipais de Administração das Capitais - FONAC, reunidos na cidade do NATAL, capital do Estado do Rio Grande do Norte, ao concluírem, nesta data, a 47ª Reunião Ordinária, de acordo com alínea "m" do Art. 15 do Estatuto Social, ao tempo em que expressam seu voto, unânime, de profícuo êxito aos novos mandatários dos Executivos Municipais das capitais e respectivas equipes, sentem-se no dever de trazer ao conhecimento desses à reflexão coletiva da importância e da relevância dos trabalhos desenvolvidos pela entidade e por consequência a necessidade de sua continuidade.

O FONAC é colegiado da mais alta representatividade, sendo seus membros titulares de órgãos estratégicos dos municípios capitais, segmento governamental responsável, hoje, pelo atendimento a uma população de mais de 40 milhões de pessoas, ao qual se vincula parcela significativa da administração pública brasileira, expressivo contingente de servidores e empregados públicos.

Foram tais dimensões, complexidade e natureza específica de suas atividades, que impuseram aos municípios capitais o desenvolvimento de canais próprios, como é o caso do FONAC, para discussão, disseminação e encaminhamento dos assuntos do seu interesse, ordinariamente incluídos no rol das maiores e mais atuais questões da administração pública do país.

Atuando há mais de 20 anos e, formalmente constituído, como entidade civil, através de registro público em cartório, o FONAC tem sido um espaço suprapartidário fundamental para o aprendizado coletivo e para a geração e socialização de informações, detecção e análise de tendências, acompanhamento e discussão preventivos dos problemas da conjuntura, além da formulação pró-ativa de ações e a articulação dos interesses comuns das áreas administrativas dos municípios capitais, junto aos níveis de governo estadual e federal, outros poderes governamentais e sociedade civil de um modo geral.

Em outro flanco, o FONAC vem se constituindo em fonte relevante de informações atualizadas para as áreas administrativas e de gestão, quer através do eficaz e, natural, intercâmbio que proporcionam suas reuniões sistemáticas, quer pelo esforço na criação de canais institucionalizados de troca de informações e conhecimentos, como são exemplos a REVISTA FONAC, o site www.fonac.org.br e o e-mail institucional fonac@fonac.org.br.

A Revista FONAC, já na Edição 05 – Ano II - Dezembro de 2008, traz, como nas edições anteriores, artigos, entrevistas, depoimentos, cases e outros, plenamente pertinentes ao objetivo do Fórum, pois estes, sempre visando à troca de experiências e melhores práticas, auxiliam e informam, de forma dinâmica e sistemática os mandatários, de maneira a contemplar a missão existencial do FONAC: "contribuir para o permanente aprimoramento e atualização da gestão pública".

Assim como a Revista FONAC, o novo site www.fonac.org.br, memória virtual do Fórum, no ar desde agosto de 2007, tem os mesmos objetivos. Porém, além de compartilhar boas experiências, também visa resgatar o passado histórico do Fórum, auxiliando no resgate de temas já trabalhados e na troca de informações e contatos entre os secretários. Busca, portanto, dinamizar a comunicação e a sincronia entre seus membros. Estes Instrumentos, além de resgatarem, registram a memória do nosso Fórum, potencializam o intercâmbio de informações e experiências entre as Capitais, e a divulgam as ações do FONAC.

O compartilhamento de experiências bem sucedidas, por outro lado, tem suscitado a criação de importante rede de relacionamentos e benchmarking entre os órgãos e entidades representados no Fórum, que buscam, através desta ajuda mútua, reduzir custos e riscos no desenvolvimento de inovações. Nesse

sentido, é auspicioso constatar a crescente prática de visitas técnicas, feitas pelos órgãos e entidades dos municípios capitais aos seus congêneres, obtendo aí, com grande frequência, informações e apoios dos mais valiosos.

Dada a importância dos avanços do FONAC na divulgação das suas ações, através de tais estratégias e ferramentas, se faz imprescindível a institucionalização definitiva da Revista FONAC, de maneira que ela se perpetue, para as futuras gestões, contribuindo para que esta conquista permaneça inteiramente viva e atuante, e sirva como exemplo para as demais atividades públicas existentes.

De acordo com o Parágrafo Quarto do Artigo 12 do Estatuto Social "Extinto o mandato, os ocupantes dos cargos continuarão no exercício de suas funções até a posse de seus sucessores", cabendo aos Membros da Diretoria e da Secretaria Executiva, mais do que uma previsão estatutária, um compromisso com os desafios e avanços conquistados até então, comprometendo-se a realizar a transição, para os futuros mandatários, membros do FONAC, para a próxima legislatura, de maneira a introduzir a filosofia e comprometimento histórico-existencial para os próximos representantes do Fórum.

Ao finalizar mais um período de legislatura do FONAC, cumpre aos seus atuais membros manifestar a mais sincera e entusiástica crença na importância fundamental e imprescindível deste colegiado, cujos resultados e benefícios foram aqui, brevemente, lembrados.

São muitos os desafios dos municípios capitais nas áreas administrativas e de gestão, mas também muitas as oportunidades de dar continuidade e aprofundar as melhorias e avanços já conseguidos.

À guisa de contribuição e no propósito de compartilhar a experiência coletiva do Fórum no diagnóstico e formulação de propostas para as áreas administrativas dos municípios capitais, a seguir são apresentados temas eleitos na 47ª Reunião, ocorrida na cidade do Natal, capital do Estado do Rio Grande do Norte, para consideração das próximas gestões do FONAC:

- Ampliar a presença de representantes do FONAC em eventos / reuniões de caráter Político-Institucional, visando contribuir no processo de fortalecimento da Gestão Local;

- Acompanhar, participar, ajudar e contribuir com os trabalhos desenvolvidos no âmbito da Frente Nacional de Prefeitos;

- Dar continuidade aos Grupos de Trabalhos Temáticos no FONAC, com o objetivo de estreitar o

intercâmbio das melhores práticas de gestão administrativa municipal;

- Buscar a parceria de consultoria técnica para o desenvolvimento de temas de interesse comum das Secretarias das Capitais;

- Buscar, através das representações parlamentares das capitais, influenciar a agenda de debates do Congresso Nacional no que se refere aos temas que são merecedores de avanços legais;

- Garantir a representatividade do FONAC junto aos Ministérios, como força geradora de soluções para questões polêmicas;

- Manter os instrumentos de divulgação das práticas administrativas adotadas nas capitais, de forma ampla e democrática, a fim de permitir que os demais municípios brasileiros, mesmo não possuindo o status de capitais dos seus estados, possam incorporar aos seus processos de trabalho as soluções adotadas e reconhecidamente exitosas;

- Promover parcerias com as instituições acadêmicas, nacionais ou estrangeiras, que tenham a gestão administrativa local como tema de foco de pesquisa;

- Estabelecer estratégias de resgate da imagem do servidor público, que elevem a sua auto-estima profissional, e promovam o reconhecimento de sua atuação pela sociedade;

- Atuar junto às instituições de ensino para incorporação do tema Administração Pública Brasileira nas discussões junto ao corpo discente, promovendo a melhor compreensão do desafio técnico inerente às carreiras públicas, como atraente opção profissional;

- Incentivar as Secretarias a desenvolver mecanismos de permanente capacitação dos servidores públicos a fim de mantê-los preparados para o desafio da constante inovação de processos e maior demanda de serviços públicos que a sociedade requer e o poder público necessita atender;

- Proceder com estudos que visem à definição de modelos de processos fortemente influenciados pela Tecnologia da Informação, como fator diferencial de eficiência;

- Focar o Governo Eletrônico como um desafio a ser rapidamente superado, estreitando e revolucionando os processos de relacionamento entre os entes federativos e a sociedade.

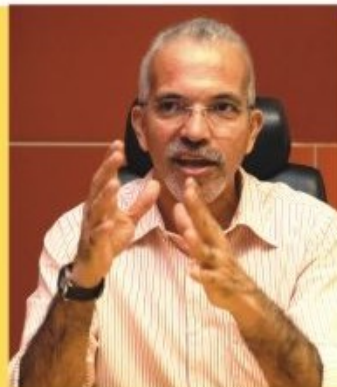
Natal, 22 de novembro de 2008.

FONAC DEPOIMENTOS DOS PREFEITOS DAS CAPITALS



Com satisfação, parablenizo os membros do Fórum Nacional de Secretarias Municipais de Administração das Capitais (FONAC) que, ao longo de duas décadas e de forma especial, vem contribuindo para que o País vença os desafios e alcance a excelência na Gestão Pública.

Fernando Pimentel
Belo Horizonte / MG



Reconheço como relevante e merecedor de apoio e incentivo o FONAC, cujo foco principal é o de contribuir para a melhoria da gestão pública, oferecendo aos seus membros a oportunidade de aperfeiçoamento das suas funções administrativas e permitindo que suas ações se voltem para o atendimento do cidadão, prestando-lhe melhores serviços, respeitando e otimizando os recursos públicos.

Edvaldo Nogueira
Aracaju / SE



As discussões e a troca de experiências são salutares porque, através delas, podemos buscar mecanismos que nos façam balizar nossas ações e crescer. É um modelo de gestão moderno que estamos buscando, e a participação dos secretários das capitais que estão mais desenvolvidas em relação a Campo Grande é muito importante para enriquecer nossas experiências. Os ensinamentos técnicos e o conhecimento de práticas administrativas são úteis para reavaliar modelos de gestão e operacionalizar soluções para uma gestão pública mais eficiente”.

Nelson Trad Filho
Campo Grande / MS

O FONAC tem papel fundamental em fomentar as discussões dos problemas comuns às capitais e na busca de solução e boas práticas de gestão pública.

Wilson Santos
Cuiabá / MT





Acredito que o intercâmbio de idéias é fundamental para o êxito da administração pública, na medida em que fortalece a capacitação dos gestores, enriquecendo seu acervo de experiências. Nesse sentido, o FONAC se reveste da maior importância, abrindo nova oportunidade para a divulgação de programas e projetos que podem se reproduzir pelo País, respeitadas as características de cada cidade.

Beto Richa
Curitiba /PR



A realização de encontros como o FONAC, além de democratizar o conhecimento, contribui para o aperfeiçoamento da administração pública, na busca permanente por eficiência e transparência dos serviços prestados. É essencial ferramenta de gestão.

Ricardo Coutinho
João Pessoa / PB



Nós, trabalhadores do serviço público municipal, somos apresentados todos os dias a um grande desafio: o de promover, incansavelmente, a melhoria dos serviços prestados ao cidadão. E, nesse sentido, o FONAC tem sido um importante parceiro na busca da excelência em gestão, principalmente na troca de experiências e aprendizado, oportunizado nas reuniões periódicas do Fórum e, agora, nesta prestigiada Revista.

Dário Berger
Florianópolis /SC



Administrar é se reinventar. Muitos são os desafios, mas para enfrentá-los, só há um caminho: planejamento, transparência, criatividade e uma enorme disposição para o trabalho. É com esse espírito de otimismo, que a cidade de Goiânia cumprimenta a todos os participantes da 47ª edição do FONAC. Saibam que a troca de experiências e informações pertinentes ao serviço público proporciona maior segurança no momento da tomada de decisão. Jamais se esqueçam de que administrar é a arte de se reinventar a cada momento - uma constatação de quem completou, em outubro, 50 anos de vida pública.

Iris Rezende Machado
Goiânia /GO

A troca de experiências na área de administração municipal entre as principais cidades é uma forma de contribuir para o aprimoramento da gestão pública e tornar mais efetivas as políticas voltadas para a melhoria dos serviços prestados à população. É nesse sentido que o Fonac se constituiu num espaço muito importante, já que proporciona aos municípios o acesso a novas estratégias para aperfeiçoar seu modelo de gestão.

Cícero Almeida
Maceió /AL





Como gestor público, louvo toda iniciativa que venha aprimorar a máquina administrativa. Em nossa gestão, que teve como uma de suas bandeiras o planejamento, foi essencial a valorização da Secretaria Municipal de Administração, Recursos Humanos e Previdência através da reciclagem de nossos servidores em encontros e seminários, cujo exemplo maior é o FONAC.

Carlos Eduardo Alves
Natal / RN



Porto Velho é uma cidade em desenvolvimento que exige atitudes desafiadoras, além de práticas criativas e dinâmicas que visam à prestação de um serviço público de qualidade. Graças à participação no FONAC, adotamos várias alternativas que atenderam aos anseios de nossa administração.

Nossas saudações a toda família FONAC pelo trabalho, empenho e grande sucesso alcançado em todos os encontros promovidos.

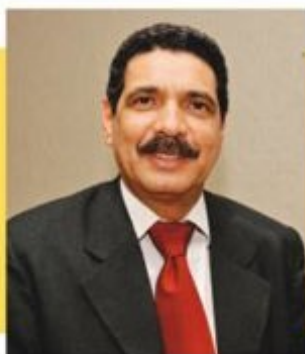
Roberto Eduardo Sobrinho
Porto Velho / RR



Implantamos um modelo de gestão que contabiliza inúmeros avanços em setores essenciais para a sociedade. Órgãos públicos e entidades locais se uniram em torno de um projeto de desenvolvimento capaz de melhorar as condições de vida da população. Revertemos o déficit nas contas públicas a partir de 2005, o que foi fundamental para que pudéssemos novamente ter acesso a créditos externos e realizar investimentos que estão sendo aplicados em benefício da comunidade.

Nosso modelo de gestão é baseado na eficiência. Estamos gerenciando processos para que se sejamos mais produtivos com menos gente e recursos. O Fonac nos possibilita uma saudável troca de experiências sobre as melhores práticas de gestão nas capitais. Contamos com esta indispensável parceria para continuarmos consolidando em Porto Alegre, o modelo de cidade empreendedora e socialmente responsável.

José Fogaça
Porto Alegre / RS



Por acreditar e investir nos mais diversos espaços de exercício da democracia e troca de saberes, a Prefeitura do Recife se sente honrada em fazer parte do FONAC, ambiente propício à troca de experiências e inovações no âmbito da gestão pública. Como presidente da Frente Nacional de Prefeitos (FNP), ressalto a grande contribuição da entidade no avanço e aperfeiçoamento das políticas públicas nas capitais brasileiras.

João Paulo Lima e Silva
Recife / PE

Administrar cidades de grande porte é tarefa de grande complexidade. Por essa razão, não pode ser cumprida isoladamente, sob o impulso da vontade de um prefeito que ignore as iniciativas, experiências e realizações dos demais. É, portanto, de fundamental importância o trabalho desenvolvido pelo Fonac, que promove encontros periódicos para a troca de experiências e a discussão de temas de relevância nacional. São ocasiões em que os Secretários de Administração têm oportunidade de expor idéias e projetos que refletem a busca constante de novos modos de gestão, sempre tendo como objetivo maior a excelência dos serviços prestados à população.

Cesar Maia
Rio de Janeiro / RJ





A busca da excelência na administração pública é o objetivo máximo de todo gestor. Por isso, é de fundamental importância e merece todo o nosso apoio iniciativas que visem promover o intercâmbio de experiências e informações que levem à realização deste objetivo, como o promovido pelo Fonac.

João Henrique Carneiro
Salvador / BA



O mérito do trabalho realizado pelo FONAC está na capacidade de unificar as estratégias administrativas de todo o Brasil. A troca de experiência proporcionada pelas reuniões e a grande participação dos secretários são fundamentais para o sucesso desta organização.

Silvio Mendes
Teresina / PI

Desde a sua criação, o FONAC tem desenvolvido um importante papel para a melhoria e aprimoramento da gestão pública. É por meio desse fórum que os gestores públicos têm acesso a iniciativas bem-sucedidas, desenvolvidas em todo o país, além da identificação de soluções comuns para questões complexas que envolvem a administração pública. Trata-se de um fórum democrático, incentivador e inovador, em que todos os seus integrantes possuem um objetivo comum: a melhoria e aprimoramento da qualidade dos serviços prestados à população.

Gilberto Kassab
São Paulo / SP



O Fonac é uma associação de fundamental importância na busca pela excelência da gestão pública. O intercâmbio de informações entre as capitais têm ajudado a melhorar práticas administrativas, garantindo um serviço de qualidade à população. Realizamos mudanças em nossa administração após conhecermos ações de sucesso implantadas e desenvolvidas em outras cidades. Dentre outras coisas, implantamos o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos e o Estatuto do Servidor e criamos o sistema de consignação na folha de pagamento. Esse ganho só foi possível com a integração das políticas na área da administração pública, promovida pelo Fonac. Espero que o Fórum continue a promover essa integração e a apontar caminhos que melhorem cada vez mais o desempenho administrativo das nossas prefeituras. A população é quem mais tem a ganhar.

Tadeu Palácio
São Luís / MA

Sediar um encontro do Fonac é uma oportunidade única. Em março deste ano, tivemos a satisfação de receber o 46º Fonac que reuniu temas relevantes em torno do planejamento, modernização e controle público. A troca de experiências tornou-se o ponto alto do evento, com foco no desempenho dos papéis e funções das secretarias de administração no processo de modernização no Estado brasileiro. A participação dos gestores encontra resultado em ações construtivas, tais como o presente fórum, para gestão pública em um tema cujo sucesso está proporcionalmente ligado ao empenho de cada administração. Desejo aos membros do FONAC o pleno alcance de seus objetivos com melhores práticas e a discussão de temas de interesses municipais no contexto nacional para a construção da excelência na administração pública.

João Coser
Vitória / ES



PRESTAÇÃO DE CONTAS E TRANSPARÊNCIA DAS ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR

Adm. Álvaro Dion Teixeira - Gerente de Cidades
Secretário Executivo do FONAC

A prestação de contas e a transparência das Organizações não Governamentais – ONGs - que integram o Terceiro Setor é uma preocupação mundial. Fundamental para a gestão e sustentabilidade das Organizações da Sociedade Civil, é imprescindível para garantir e ampliar investimentos vindos do setor privado.

Para tanto, se faz necessário o desenvolvimento de metodologias e Princípios de Prestação de Contas e Transparência (PCT) em Organizações da Sociedade Civil (OSC) para que, através de sua implementação e incorporação, venham a contribuir para a melhoria dos processos das OSC, o cumprimento efetivo de suas missões e posicionamento perante a comunidade.

Profissionalizar e aumentar a credibilidade e visibilidade do Terceiro Setor é uma das metas do BID (Banco Interamericano de Desenvolvimento Social) para os próximos anos, através da implantação em diversos países de um programa inédito - Desenvolvimento de Princípios de Prestação de Contas e Transparência (PCT) em Organizações da Sociedade Civil.

Boa notícia: para a implantação no Brasil, o Banco – por meio do FUMIN/BID (Fundo Multilateral de Investimento) – contratou a ONG Parceiros Voluntários para desenvolver, testar e sistematizar o projeto piloto da iniciativa durante um período de três anos.

Para custear a ação, o FUMIN/BID aportou o montante de US\$ 400 mil e a outra parcela para custear o Programa ficou a cargo da Parceiros Voluntários por meio de agentes apoiadores. A implementação do projeto, conta, além do apoio de um Comitê Técnico composto pelo Conselho Regional de Contabilidade, Ministério Público Estadual, Receita Federal, IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa), com instituições do Terceiro Setor.

Enquete - 13 entidade entrevistadas



Dividido em quatro módulos de atuação, o projeto piloto terá início com a elaboração de princípios de PCT por meio de análise da situação das organizações do Estado, embasados em três elementos: responsabilidade de cumprir com seus compromissos, responsabilidade de prover informações confiáveis e transparentes e responsabilidade por suas ações e decisões.

A metodologia será aplicada inicialmente em 25 organizações do Rio Grande do Sul para primeira análise de resultados. Depois de recolher, avaliar e reformular os dados mensurados, o projeto será reaplicado em outras 25 instituições para novos testes de funcionamento.

A partir da aplicação prática da metodologia nas organizações, será montado um banco de dados da implementação do projeto, que darão origem a uma Certificação em Princípios de PCT para o Terceiro Setor. Ao final, o objetivo é que metodologia estruturada e certificada passe a ser disseminada e adotada em entidades de todo o Brasil.

Atuando há mais de 20 anos e formalmente constituído como entidade civil sem fins lucrativos, o Fórum Nacional das Secretarias Municipais de Administração das Capitais (FONAC) — cujo objetivo é a troca de experiência e melhores práticas e a discussão dos temas relevantes de interesse municipal no contexto nacional — se insere nesta iniciativa.

O crescimento da participação da sociedade civil no mundo atual requer que as organizações assumam uma maior responsabilidade sobre a qualidade de suas ações. A implantação de metodologia de prestação de contas e transparência vai garantir maior visibilidade ao Terceiro Setor. O êxito dos projetos sociais depende da profissionalização na gestão e administração da instituição.



REFORMA TRIBUTÁRIA E O FUTURO DA PREVIDÊNCIA

Denise Lobato Gentil
Professora do Instituto de Economia da UFRJ e
Diretora-Adjunta de Macroeconomia do IPEA

Encontra-se em tramitação na Câmara dos Deputados a Proposta de Emenda Constitucional 233/2008 – a proposta de reforma tributária. Seus objetivos são bastante limitados. Resume-se a simplificar o sistema tributário, combater a guerra fiscal entre Estados e desonerar os investimentos produtivos e a folha de salários. Não há preocupação em tratar os graves problemas de regressividade e iniquidade do sistema tributário. Entretanto, sob a alegação de buscar a simplificação do sistema, a proposta de reforma tributária propõe uma desestruturação completa da base de financiamento do sistema de proteção social do país.

A PEC cria um Imposto sobre o Valor Adicionado Federal (IVA-F) que resultará da extinção de 4 tributos federais: Cofins, PIS, CIDE e Salário-Educação. A Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) será extinta e incorporada ao IRPJ. Haverá também uma redução gradativa da contribuição previdenciária dos empregadores sobre a folha de salários. Com a eliminação da Cofins, PIS, CSLL e da CPMF (extinta em 2007), a Seguridade Social seria financiada pela aplicação da percentual de 38,8% da arrecadação dos IR, IPI e IVA-F, na suposição de que essa fatia proporcionará receita equivalente ao obtido anteriormente pelas contribuições sociais.

A transformação fundamental da PEC 233/2008 é a extinção de fontes exclusivas da Seguridade Social e sua substituição por fontes do orçamento fiscal. Isso faz uma grande diferença. Hoje, as contribuições sociais são recursos "carimbados" (vinculados) para a Seguridade Social, logo, o governo é obrigado a gastar com proteção social o que arrecada com essas fontes. Com a extinção das contribuições sociais, se houver escassez de recursos para cobrir as despesas do governo no orçamento fiscal, será natural que o governo opte

por diminuir o índice que vincula os recursos para a Seguridade e faça o ajuste fiscal sobre os gastos que são o alvo das políticas conservadoras: o gasto social. As consequências são inimagináveis. Se a luta pela ampliação das ações de saúde, previdência e assistência social já é acirrada no contexto de "dinheiro carimbado" e num orçamento superavitário da Seguridade Social, pode-se imaginar os embates que virão quando essa disputa se der num ambiente de orçamento deficitário.

A previsão é de que o déficit virá a ocorrer, porque a PEC 233 não elimina a DRU e não repõe as perdas com a desoneração da folha de salários nem com a perda da CPMF. Também não diz como será coberto o déficit de caixa do Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos, hoje coberto com receitas da Seguridade Social. Os recursos que faltarão, põem sob sério risco a garantia de atendimento dos direitos sociais. Diante de um orçamento comprimido e sujeito à disputa, é fácil visualizar que os grupos com maior capacidade de fazer prevalecer suas demandas vencerão a batalha na partilha dos recursos públicos. Além disso, os interesses da poderosa elite, que sempre pressiona pela redução dos gastos públicos, se justificarão, e os interesses do mercado financeiro encontrarão, finalmente, terreno fértil para fazer valer suas demandas por privatização de um sistema que, com as mudanças, de fato será deficitário.

Há ameaça, um grande constrangimento aos direitos sociais com desdobramentos incalculáveis para os segmentos sociais mais frágeis e dependentes de transferências do orçamento público. Quando um sistema tributário é reformulado e afeta de maneira radical o sistema de proteção social, o mínimo que se espera é um amplo debate com a sociedade. Faz-se urgente questionar a legitimidade desta reforma.



TECNOLOGIAS PARA GESTÃO DE DOCUMENTOS E PROCESSOS - AGREGANDO VALOR NA GESTÃO PÚBLICA

Por Carlos Alberto Bassi
Dir. Técnico da INFORMSYS

Os órgãos municipais apresentam necessidades específicas no gerenciamento de seus documentos e processos que precisam ser equacionadas para permitir uma gestão mais efetiva, dentre as quais podemos citar:

- O volume de documentos e dados que tem crescido significativamente nos últimos tempos;
- Um acesso de forma ágil e flexível às informações;
- Garantir a preservação de sua documentação por longos períodos;
- Adequação às normas e legislações cada vez mais rígidas;
- Processos vêm se tornando cada vez mais complexos, interdependentes e de maior abrangência pelo envolvimento de diferentes participantes de diferentes esferas;
- Redução de custos para adequação aos seus orçamentos enxutos;

A adoção de tecnologias de gerenciamento eletrônico da informação dentre elas, o gerenciamento de conteúdos corporativos - ECM (Enterprise Content Management) e, o gerenciamento de processos de negócios - BPM (Business Process Management), tem-se mostrado eficiente no atendimento parcial ou total a estas necessidades.

Muitos dos recursos oferecidos auxiliam diretamente a gestão. Como por exemplo:

- O maior controle no acesso à documentação;
- A liberação de uma versão única e atualizada

da documentação para todos os servidores envolvidos;

- Um maior acompanhamento e controle na realização das tarefas designadas para cada um dos servidores;

- A possibilidade de acesso aos documentos e tarefas a qualquer momento e em qualquer local;

A integração entre as tecnologias ECM e BPM bem como, a integração com as demais tecnologias que gravitam em torno destas - captura de documentos (Capture), processamento de formulários (Forms Processing) e gerenciamento de registros (Records Management), potencializam os benefícios oferecidos individualmente.

Estas tecnologias agregam uma série de benefícios visando a gestão dos órgãos públicos municipais:

- Aumento de produtividade dos servidores;
- Maior eficiência de seus processos;
- Redução nos custos na geração, armazenamento, passando pelo processamento até a distribuição de informações;
- Maior agilidade e segurança na recuperação de informações;
- Melhor atendimento às requisições tanto de servidores como dos cidadãos.

A movimentação das prefeituras objetivando a implementação destas tecnologias permitirá superar os desafios inerentes a projetos deste tipo além, de beneficiar os administradores públicos na gestão de suas cidades.



MOTIVAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

Maria da Graça Brunelli
Administradora e Especialista em Gestão Pública
Funcionária Pública Municipal da Secretaria
de Administração da Prefeitura de Porto Alegre

Sabemos que a motivação humana para o trabalho permanece ainda como um dos grandes desafios dentro da realidade das organizações. Apesar das inúmeras e complexas teorias, na prática, a motivação continua sendo vista com simplicidade, porém com maior atenção se identifica que as pessoas estão desmotivadas em seu trabalho. Fala-se até que as motivações estão “em crise” e isto tem levado teóricos, pesquisadores e gestores à busca de “receitas”, “fórmulas” e “técnicas”, que, muitas vezes, acabam transformando-se em modismos.

Outra questão sobre motivação, que é imprescindível deixar claro que a tarefa da administração não é a de motivar as pessoas que trabalham numa organização. Até porque isto é impossível, levando-se em consideração que a motivação é um processo intrínseco; íntimo para cada pessoa. No entanto, a organização pode e deve criar um ambiente motivador, onde as pessoas devem buscar satisfazer suas necessidades próprias.

Observamos que recentemente a preocupação em relação ao fenômeno da motivação tem mudado de sentido. Passamos a entender que cada pessoa já trás dentro de si suas próprias motivações. Aquilo que mais interessa, então, é encontrar e adotar recursos organizacionais capazes de não sufocar as forças motivacionais inerentes às próprias pessoas. O importante é agir de tal forma que as pessoas não percam a sua sinergia motivacional.

Atualmente, uma das teorias motivacionais que mais tem sido explorada está diretamente ligada ao contexto trabalho, que identifica os fatores que quando estão presentes proporcionam alto nível de satisfação, mas a insatisfação determinada pela ausência deles não chega a ser significativamente proporcional – são os fatores que Herzberg chamou de motivacionais. Por outro lado, alguns fatores quando estão ausentes proporcionam grande insatisfação, mas a sua presença não traz o mesmo

nível percentual de satisfação – são os fatores chamados de higiênicos/manutenção.

Neste trabalho, o objetivo central foi analisar quais os fatores que influenciam na satisfação e motivação no trabalho dos servidores públicos da Secretaria Municipal de Administração – SMA para o Trabalho de Conclusão de Pós-Graduação em MBA em Gestão Pública oferecido pela Prefeitura Municipal de Porto Alegre, sendo uma pesquisa quantitativa para uma amostra de 288 servidores, composto por estatutários/efetivos (33% cargo operacional, 37% médio e 30% técnico) e cargos em comissão, os questionários foram aplicados a 130 servidores, entre os dias 28 a 30 maio do corrente ano, nas diversas Coordenações, que compõem a estrutura organizacional da SMA. Destes 130, retornaram 110 questionários respondidos.

Os resultados obtidos na pesquisa apontam que os fatores motivadores “responsabilidade 93%, autonomia 76%, participar nas decisões do setor 67%, realização pessoal e profissional 67%, reconhecimento pelo trabalho 66% e desenvolvimento profissional 62%” e os fatores higiênicos “relacionamento com a chefia 90%, relacionamento interpessoal 80%, estabilidade 71% e comunicação 59%” são os que mais influenciam positivamente na satisfação e motivação dos servidores.

Já a insatisfação no trabalho, para os servidores entrevistados, é mais influenciada pelos fatores higiênicos “remuneração 30%, decisões organizacionais 37% e status no trabalho 31%”, e pelos fatores motivadores “idéias de inovação são ouvidas 41%”.

Considerando que a administração pública vem mudando muito, buscando a satisfação do cidadão e usuário dos serviços públicos, voltada para resultados e eficácia organizacional, é fundamental que os servidores que dão sustentação à administração pública estejam comprometidos e motivados.



Secretária de Administração de Aracaju - SE
Maria Valdinete Silva

DESENVOLVER E VALORIZAR O SERVIDOR MUNICIPAL: UMA PROPOSTA DE EXCELENTE RESULTADOS NA PREFEITURA DE ARACAJU

Considerado um dos pilares da gestão de pessoas, o Programa de Desenvolvimento e Valorização do Servidor, como é denominado na Prefeitura de Aracaju, tem o compromisso de realizar ações de capacitação e/ou aperfeiçoamento profissional e de criar formas para que o servidor se sinta bem, estimulado e valorizado no desempenho de suas funções. São ações diversas onde se incluem palestras educativas, orientações de saúde e beleza, práticas esportivas e a implementação de projetos que visam transformar o local de trabalho em ambiente saudável, prazeroso, aconchegante e oportuno para o enriquecimento cultural. O Cinema no Centro, o Espaço Gourmet e a Sala de Convivência são mostras de quanto se vem avançando neste campo.

Aproveitando as datas comemorativas, o programa tem promovido grandes encontros de servidores. Dia das Mães, Dia dos Pais, da Mulher, da Secretária, são alguns dos exemplos. Neles reforça-se o objetivo de enaltecer e reconhecer o papel que cada um desempenha na construção da capital de melhor qualidade de vida.

Recentemente quase 3.000 servidores se reuniram para comemorar o Dia do Servidor Público. Nesta atividade duas grandes ações

foram promovidas: o campeonato esportivo e a premiação de dez servidores municipais, escolhidos pelos próprios colegas como destaques da administração pública do município. Patrocinaram a premiação empresas parceiras locais que aderiram ao projeto por acreditarem que valorizar as pessoas no trabalho é sempre um grande negócio.

Ainda no que se refere à valorização do servidor, destacam-se algumas ações da atual gestão: o descongelamento da tabela salarial da administração geral, com reajustes que variaram de 6% até 48%; a retomada do plano de saúde para os servidores; a ampliação da licença maternidade para seis meses; a realização de concursos nas áreas de saúde, educação, procuradoria jurídica e mais recentemente para agentes de saúde e endemias (300 vagas); e a efetivação de 509 agentes que estavam em situação precária há mais de 10 anos.

O resultado de todo este empenho tem sido o sentimento de orgulho cultivado por todos os que fazem a Prefeitura de Aracaju o que, para a Secretaria Municipal de Administração é, sem sombra de dúvidas, uma valiosa recompensa.



BELÉM PREPARA-SE PARA RECEBER FÓRUM SOCIAL MUNDIAL EM 2009

Secretária de Administração de Belém - PA
Maria da Glória Brito Mesquita Albuquerque

Em outubro de 2007, na reunião do Conselho Internacional, realizada em Belém, uma representação de entidades de 33 países membros do referido Conselho, visitou vários pontos da capital paraense e escolheu o corredor da Universidade Federal do Pará (UFPA) e Universidade Federal Rural da Amazônia (UFRA), e, possivelmente, o Núcleo Pedagógico Integrado – NPI, para realização do evento, o que foi ratificado agora em março, no Encontro do CI, na Nigéria (África).

A reunião em referência traçou algumas estratégias para que a jornada de mobilização internacional potencialize as ações locais, integrando-as na rede de resistência e construção de alternativas ao Fórum Econômico de Davos - a reunião das potências capitalistas que acontece na mesma data na Suíça. A comunicação desempenhará papel fundamental na articulação das atividades que acontecerão durante o Dia de Ação Global.

A concentração do território distribuído entre instituições localizadas na Avenida Perimetral, que já está sendo chamada de "Corredor do FSM

Amazônia 2009", facilita o reordenamento urbano-ambiental da área e a instalação de uma rede de proteção social fundamental para o êxito do evento.

Considerando que a realização do aludido evento está prevista para o período de 27 de janeiro a 1º de fevereiro de 2009, o credenciamento dos participantes será a partir do dia 25/01/2009, cuja programação do FSM em Belém conta com a seguinte pauta: 27/01 – Abertura com a Marcha; 28/01 – Dia dedicado à Pan-Amazônia; 29 a 31/01 – Atividades auto-gestionadas, inclusive o FSPAN e o processo de alianças e convergências; 1/02 – Encerramento do FSM, 2 e 3/02 – Reunião de avaliação do CI/FSM.

A expectativa é de que, aproximadamente, 120 mil pessoas de 150 países, dentre os quais, 7 mil jornalistas de 70 países participem do evento. O desafio está posto! Portanto, compete à Prefeitura de Belém envidar todos os esforços, no sentido de ser mostrado que o povo de Belém também acredita que um outro mundo é possível e que vivemos numa grande cidade, linda, limpa, livre e generosa com todos os povos do mundo.



Muito mais que
benefícios,
Facilidades.



BRILCARD
Facilitando sua vida... Sempre

0800-7077227
www.brilcard.com





A REDE DO ACOMPANHAMENTO SÓCIO-FUNCIONAL

Secretário Adjunto de Recursos Humanos de Belo Horizonte,
Márcio Almeida Dutra, em reunião gerencial da pasta

As relações do mundo do trabalho no funcionamento da administração municipal e suas interfaces nas políticas públicas desenvolvidas pela Prefeitura de Belo Horizonte – PBH, tanto no atendimento das necessidades da população quanto no funcionamento interno da máquina administrativa tem merecido a atenção da Secretaria Municipal Adjunta de Recursos Humanos – SMARH no planejamento de suas ações.

A área de acompanhamento sócio-funcional vem se reestruturando para atender e compreender os fatores que influenciam positiva e negativamente o desempenho do servidor no ambiente de trabalho. A equipe técnica, constituída por assistentes sociais, psicólogos, pedagogos e sociólogos está realizando o acolhimento e a escuta do servidor que demanda acompanhamento sócio-funcional, seja por orientação da chefia imediata ou pela procura espontânea.

Isso significa que estamos reconstruindo os fluxos e procedimentos dos serviços de acompanhamento sócio-funcional do servidor, de forma articulada em uma verdadeira rede de apoio ao servidor, considerando as questões apontadas pela chefia imediata para seu encaminhamento à gerência e também aquelas indicadas pelo servidor, procurando construir possibilidades e soluções adequadas para cada caso.

A estrutura de carreiras nas diversas áreas de atividades da Prefeitura requer um acompanhamento da trajetória da vida funcional no trabalho para buscar entender, acompanhar e

encaminhar soluções diante do conflito, do absenteísmo, do alcoolismo, dos transtornos mentais, do stress, da falta de motivação e de estímulo no exercício da atividade profissional. Nesse contexto é desenvolvida uma mediação pela gerência, que envolve diferentes instâncias da PBH, desde a gerência imediata do servidor, até outras gerências como a gerência de saúde do servidor e perícia médica, a gerência de organização escolar, a gerência de gestão do trabalho e educação em saúde, a Corregedoria Geral do Município, dentre outras.

Diante dessa realidade a secretaria vem desenvolvendo o projeto - Observatório da Saúde do Servidor - um trabalho intersetorial que envolve a participação de agentes públicos e pesquisadores e que está desenvolvendo a pesquisa "estudo comparativo sobre adoecimento mental de professores(as) na rede municipal de ensino- 1997 e 2007", uma parceria da Secretaria Municipal de Recursos Humanos e Educação com a Universidade Federal de Minas Gerais.

A pesquisa pretende comparar os dados quantitativos fornecidos pela gerência de saúde do servidor e perícia médica, no que tange à readaptação funcional e adoecimento mental de professores(as) da rede municipal de ensino entre 1997 e 2007. Além da comparação quantitativa, a pesquisa aborda aspectos qualitativos, a partir da constituição de um grupo de conversação de professores(as) em readaptação funcional no âmbito da secretaria através de entrevistas semi-estruturadas. A pesquisa teve início em agosto de 2008 e a etapa que contempla a educação tinha a previsão para se encerrar em dezembro de 2008.

PREFEITURA DE CAMPO GRANDE PREMIA SERVIDORES

Secretária de Administração de Campo Grande - MS
Aurenice Rodrigues Pinheiro Pilatti



Tendo como objetivo reconhecer, valorizar e premiar o servidor público municipal pela produção de idéias passíveis de implementação, que visem à melhoria da gestão, da produtividade e da qualidade dos serviços prestados pela Administração Municipal foi instituído pela Secretaria Municipal de Administração o concurso "Melhores Idéias de Gestão para a Qualidade na Prefeitura Municipal de Campo Grande". As inscrições foram realizadas no período de 23/09 a 7/10/2008. Os servidores puderam inscrever os trabalhos, individualmente ou em grupo versando sobre um dos seguintes temas: Modernização da Gestão; Tecnologia e Gestão da Informação; Planejamento e Gestão Orçamentária e Financeira; Gestão de Pessoas; Gestão de Materiais e Serviços, Logística e Patrimônio.

O concurso foi organizado e coordenado por uma comissão formada por membros do Comitê Gestor do Programa de Gestão para a Qualidade, designados pela Secretária Municipal de Administração. A comissão julgadora foi composta por seis membros representando os órgãos municipais e algumas das instituições que atuam no campo da administração pública, que prestam serviços para a Prefeitura de Campo Grande. Os trabalhos foram avaliados através de critérios como viabilidade operacional da idéia, criatividade e originalidade, relação custo-benefício e outros.

No dia 28 de outubro, Dia do Servidor Público, às 8 horas, com a presença do prefeito municipal Nelson Trad Filho, de vários secretários

municipais e servidores, foi realizada, na Central de Atendimento ao Cidadão a cerimônia de premiação dos vencedores. A solenidade foi abrilhantada pela Banda Municipal Maestro Ulisses da Conceição e pelo Coral dos Servidores Municipais.

A servidora Ana Cristina Budib Victorio, lotada na Secretaria Municipal de Controle Urbanístico, apresentou o trabalho: Sistema de Coleta de Informações Cadastrais/SCIC e foi classificada em primeiro lugar, recebendo como prêmio um notebook. Em segundo lugar, Inês de Castro Pavon Barros, lotada na Agência de Regulação e Serviços Delegados de Campo Grande, que apresentou o trabalho: Redução do Absenteísmo, recebeu R\$ 1.000,00 e em terceiro lugar, Michella Fiorentino e Fabiana Costa Carvalho, lotadas na Secretaria Municipal de Assistência Social, que apresentaram o trabalho: Gestão de Unidades de Alimentação e Nutrição da Secretaria Municipal de Assistência Social de Campo Grande, receberam R\$ 600,00. Os prêmios foram doados por instituições parceiras da Prefeitura de Campo Grande. Todos os inscritos receberam certificados pela participação no concurso.

A Secretária de Administração, Aurenice Rodrigues Pinheiro Pilatti, parabenizou os participantes e anunciou para o próximo ano a publicação de uma coletânea contendo as melhores idéias e a criação de um Banco de Idéias da PMCG.



PREFEITURA DE CUIABÁ INVESTE EM T.I. PARA MODERNIZAR A GESTÃO

Por Silvana Maria dos Anjos - Superintendente
de Modernização Institucional de Cuiabá - MT

Secretário Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão
de Cuiabá - MT, Guilherme F. de Moura Muller e sua equipe

A Prefeitura de Cuiabá (MT) cumpre mais um objetivo de modernização tecnológica. Com a implantação do Sistema de Gerenciamento de Conteúdos Corporativo (ECM), que permitirá gestão documental eficaz, serão otimizadas as tramitações processuais e (melhorado) o processo de comunicação entre as diversas unidades organizacionais.

O novo modelo — que está em funcionamento, em caráter experimental, na Secretaria de Planejamento, Orçamento e Gestão (SMPOG) — proporcionará o gerenciamento de documentos e informações através de unidades protocolizadoras que serão instaladas em diversas unidades gerenciais. Isto vai possibilitar a tramitação eletrônica dos documentos que circulam na administração municipal, proporcionando rapidez, controle e transparência. O projeto — que permite a captura, digitalização e indexação de documentos — é aderente às Políticas Governamentais do Município, referentes à Modernização do Poder Executivo, tendo sido concebido na necessidade de ofertar ao Cidadão melhores serviços públicos e informações de seu interesse.

O sistema é baseado em uma solução de Gestão de Conteúdo Corporativo (ECM) — aderente aos padrões e normas do Conselho Nacional de Arquivos (CONARQ) — e em tecnologias de gerenciamento eletrônico de documentos, fluxo de trabalho (workflow), e de informações, organização, preservação, armazenamento e custódia de acervo documental,

gestão de arquivística, gestão de inventário de acervo documental e gerenciamento de ciclo de vida de processos, contemplando licenciamento de software e contratação de serviços.

A implantação do Projeto permitirá uma inovação na Administração Pública, pois o sistema com a previsão de digitalização de todo acervo de documentos de pessoal da área de Recursos Humanos, “vai liberar espaço e pessoas, além de otimizar os processos”, afirma Guilherme Müller, Secretário da Pasta.

Além disso, são objetivos do Projeto: aumentar o nível de satisfação do cidadão; otimizar o tempo de atendimento; reduzir o manuseio e armazenamento de papel; reduzir a perda de documentos; viabilizar um acesso mais rápido (on-line) às informações, via portal, pelo cidadão; promover uma melhoria substancial no controle de documentos; aprimorar a segurança no acesso ao documento e informações; permitir uma auditoria confiável e, principalmente, melhorar o acompanhamento e monitoração do fluxo de processos.

O escopo do projeto é amplo e têm previsão para término em 2011. Segundo o Prefeito de Cuiabá / MT, Wilson Santos: “Até lá, todas as unidades gerenciais serão providas pelo sistema e deixarão de gerenciar papéis, atividades puramente operacionais, podendo dedicar um maior esforço no oferecimento ao cidadão de informações e serviços públicos de qualidade”, afirma.

ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO DA GESTÃO PÚBLICA EM CURITIBA

Presidente do Instituto Municipal de Administração Pública de Curitiba-PR, Carlos Homero Giacomini



O Índice de Desenvolvimento da Gestão Pública (IDGP) é um instrumento de política de governança desenvolvido em 2007, pelo Instituto Municipal de Administração Pública – IMAP. Sua finalidade é avaliar e estimular o desenvolvimento de práticas de gestão, com vistas a obter padrões elevados de resultados.

Baseado nos critérios de excelência do Programa Nacional da Gestão Pública (PQGF) — Liderança; Estratégias e Planos; Cidadãos e Sociedade; Informação e Conhecimento; Pessoas; Processos e Resultados — o IDGP avalia 22 práticas de gestão utilizadas em Curitiba, de modo a mobilizar os gestores no aperfeiçoamento dos seus processos de trabalho, com vistas à obtenção dos resultados de excelência na administração pública no município.

Para a realização do cálculo do Índice, foi utilizado o método distancial. Os resultados de alguns indicadores foram baseados nas informações existentes em sistemas de informação e outros por meio de questionário com a equipe de gestores, no último encontro do Desenvolvimento Gerencial de 2006. O IDGP foi aplicado em todas as Secretarias e Órgãos da Prefeitura Municipal de Curitiba e, depois de tabulados os resultados, cada gestor recebeu o comparativo da sua pontuação com a média da Prefeitura.

A divulgação destes resultados promoveu a formatação e o desenvolvimento de um Programa de Desenvolvimento Gerencial específico e focado em melhorias, com a previsão dos valores para o IDGP de 2009, bem como num Plano de

Ação para que seja atingida esta previsão. O objetivo da iniciativa é comprometer o quadro de dirigentes na realização do desdobramento do Plano de Melhorias junto às suas respectivas equipes. Os indicadores do IDGP são:

1. Eficiência do sistema de reuniões;
2. O papel da liderança na estruturação da estratégia;
3. Aproveitamento no desenvolvimento gerencial;
4. Eficácia do desdobramento do planejamento;
5. Utilização gerencial do Sistema de Acompanhamento das Ações do Plano de Governo;
6. Execução orçamentária;
7. Levantamento das necessidades;
8. Qualidade do atendimento;
9. Práticas de avaliação da satisfação;
10. Compartilhamento das informações;
11. Uso de informações comparativas;
12. Registro de melhores práticas;
13. Registro de idéias;
14. Reconhecimento e valorização dos servidores;
15. Utilização do SemEADor;
16. Cobertura em educação permanente;
17. Clima organizacional;
18. Gestão de processos;
19. Qualidade dos produtos e serviços prestados pelos fornecedores;
20. Redução de custos no E-Compras;
21. Práticas de avaliação de resultados;
22. Apresentação dos resultados;

Os próximos passos do IDGP irão viabilizar a sua utilização como método de avaliação do componente de Desenvolvimento Institucional do Programa de Infra-estrutura financiado pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID e como indicador principal do Programa Bom Governo desta Prefeitura de Curitiba, para a próxima gestão (2009-2012) do Prefeito reeleito Beto Richa.



E-COMPRAS DE CURITIBA SERÁ MAIS ÁGIL E MAIS MODERNO

Por Rubens Bittencourt Souto*
e Paulo Celso P. Vianna Jr**

Secretário de Administração de Curitiba - PR
José Richa Filho - 1º Vice-Presidente do FONAC

O sistema eletrônico de compras da Prefeitura Municipal de Curitiba – o e-compras - vai ganhar nova versão em 2009. Com sua completa reestruturação, terá novas funcionalidades para torná-lo mais ágil e moderno e a sua operacionalização mais fácil para os pregoeiros, os fornecedores e os cidadãos.

O e-compras foi desenvolvido para o controle e realização de licitações na modalidade pregão (faz a condução de pregões eletrônicos e presenciais) e processos por dispensa eletrônica de licitação (Art 24, II e § único da Lei Federal nº 8.666/93) utilizando recursos da tecnologia da informação. Através do sistema a Prefeitura de Curitiba faz 90% das aquisições de bens e serviços necessários ao seu funcionamento, com redução de quase 30% do valor de contratação, em comparação com o preço estimado.

É constituído de 03 (três) Portais: Portal Público, Portal de Fornecedores e Portal Administrativo (do pregoeiro). A vantagem de se possuir um sistema próprio justifica-se pela integração com sistemas existentes, no caso de Curitiba, o SGP – Sistema de Gestão Pública. O SGP é um sistema corporativo utilizado por todos os órgãos da Prefeitura para o controle do Cadastro de Itens; controle do Cadastro de Fornecedores; flexibilidade para alterações (melhorias) para atendimento aos pregoeiros e fornecedores; adaptações para atender as peculiaridades da administração direta e indireta, fundações e

empresas de economia mista; e a emissão de relatórios gerenciais específicos para atendimento à Gestão de Compras.

Em 2005, por determinação do Secretário Municipal de Administração, José Richa Filho, a condução de processos licitatórios, através da modalidade pregão na sua forma eletrônica, foi incrementada, com nova versão, que no ano seguinte teve o seu lay-out totalmente reformulado. Investiu-se no treinamento e na capacitação de 195 servidores de carreira para atuarem como pregoeiros e as compras foram descentralizadas.

O e-compras Curitiba, recebeu em 2005 o Prêmio "Inovação em Governo Eletrônico", concedido pela empresa Plano Editorial, que publica os jornais Informática Hoje e Telecom e a newsletter Ti & Governo. O prêmio é entregue aos projetos de tecnologia de informática na área pública, considerados mais inovadores e avançados. Segundo o comunicado enviado à Secretaria Municipal da Administração, responsável pela gestão do sistema, a escolha premiou o "caráter inovador, a relevância social e o envolvimento de recursos humanos no projeto".

*Administrador do e-compras Curitiba –
Secretaria Municipal de Administração Site:
www.e-compras.curitiba.pr.gov.br

**Assessor Técnico de Informações –
Secretaria Municipal de Administração

CURITIBA APRESENTA RESULTADOS DE PROGRAMAS E PROJETOS PARA A GESTÃO DE PESSOAS

Silvana E. Recka de Almeida
Secretária Municipal de Recursos Humanos de Curitiba-PR

A Gestão de Pessoas apresenta resultados que contribuem para a promoção do agente público que está cada vez mais consciente de seu papel social e de sua capacidade como articulador de soluções às demandas da cidade. O Plano de Ação para a Gestão de Pessoas — compartilhado com todos os órgãos — propõe a construção de um modelo de gerenciamento com inovações conceituais e estruturais que facilitem a efetividade de políticas que promovam o diálogo constitucional e a valorização do agente público.

No que se refere ao Desenvolvimento Institucional e da Informação, consolidou-se a nova base para o sistema de informações, com renovação de aplicativos e equipamentos. Com isso, viabilizamos o acesso fácil e rápido às informações que foram descentralizadas e democratizadas, o incremento no Sistema de Gestão da Qualidade e a certificação ISO 9000-2001, visando a padronização de procedimentos, qualidade do serviço e satisfação do cidadão.

O desenvolvimento de Políticas de Pessoas favoreceu o crescimento na carreira, contemplando todos os cargos, revisões salariais e enriquecimento da carreira. O incentivo à produtividade, por remuneração variável, foi viabilizado com a expansão do programa da produtividade e qualidade. Isto favorece a discussão e a compreensão de resultados efetivos, com a valorização de idéias, da criatividade e de soluções, num processo de



aprendizagem em equipe. Na abordagem de competências, o modelo de análise favorece a avaliação e a negociação do resultado entre servidor e chefia, promovendo a discussão sobre competências técnicas, organizacionais, éticas, sociais, humanas e a necessidade de desenvolvimento.

No Plano de Atenção Integral à Saúde, Segurança e Qualidade de Vida, os programas objetivam a prevenção de doenças e a promoção da saúde. O aumento no número de programas e participação de chefias e funcionários, favorece as melhorias no ambiente de trabalho e na segurança. A iniciativa incentivou a adoção de hábitos e estilo de vida saudáveis, que propiciam a qualidade de vida, tanto no trabalho como fora dele.

O propósito das ações foi aproveitar o pleno conhecimento dos agentes públicos, valorizando o diálogo, a competência e o talento das pessoas, de modo a viabilizar o bom funcionamento da máquina, atender com qualidade os cidadãos e avaliar permanentemente a gestão.

As ações realizadas pela Secretaria Municipal de Recursos Humanos foram um compromisso do Secretário Arnaldo Agenor Bertone, falecido no último dia 03 de novembro que, com alegria, empenhou-se na concretização do Plano de Governo da Gestão Beto Richa: Respeito e valorização do agente público!

IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARREIRAS: UMA NOVA METODOLOGIA

Secretário de Administração de Florianópolis - SC
Constâncio Alberto Salles Maciel
Coordenador da Região Sul



Um plano de cargos, carreiras e salários equilibrado é essencial ao serviço público. Seu funcionamento depende diretamente do desempenho dos seus servidores, e, esses por sua vez, dependem dos sentimentos com relação à justiça salarial e à segurança financeira, presente e futura.

Por essa necessidade de equilíbrio, quando em certas conjunturas, os planos de cargos deixam de responder às necessidades do serviço público, eles precisam ser modificados. Na Prefeitura de Florianópolis, como em muitas outras desse País, o plano de cargos em vigor já não vem correspondendo de há muito às exigências e às expectativas básicas.

Em geral, esses planos que eram reconhecidamente bons quando elaborados há 20 anos, foram sendo amesquinhados pela criação consecutiva de vantagens e gratificações especiais, destinadas a setores específicos de funcionalismo, resultando, como hoje, o de Florianópolis, em mais de dois terços da folha de pagamento, dos famosos penduricalhos.

Essa situação anormal cria o maior problema, do ponto de vista da eficácia e da eficiência, a grave distorção salarial. E, essa não está na relação entre as remunerações pagas pela municipalidade com os valores praticados no mercado, até porque os vencimentos médios não são baixos, mas está nas múltiplas e gritantes distorções remuneratórias entre cargos, setores e áreas de atuação.

Inevitavelmente, por isso, o sentimento de injustiça salarial não radica nas comparações com os preços de mercado, mas nas diferenças dentro do próprio serviço público, quando se rompe a relação entre os desempenhos, responsabilidades e capacidades, de um lado, e as remunerações, de outro.

Entretanto, a elaboração de um novo plano sempre enfrenta duas ordens de pressões, contrárias e contraditórias: as referentes ao respeito devido a preceitos jurídicos dos direitos adquiridos e do não-rebaixamento de salários; e as referentes aos impactos financeiros previstos na implantação das correções.

Por via de consequência, geralmente os novos planos impõem prazos razoavelmente longos para a sua concretização. No caso de Florianópolis, a dimensão das distorções é tão grande que seria absolutamente temerário qualquer estabelecimento de prazo definitivo, ao menos para um bom plano, em vista de não se poder antecipar com segurança o comportamento futuro da receita e do orçamento de pessoal.

Por esta justa razão, muitas tentativas anteriores fracassaram. Agora, sob a égide da Secretaria Municipal da Administração, e com o concurso dos servidores, por sua representação sindical, uma nova iniciativa surgiu, com a tese inovadora de que, em vez de se absolutizar os prazos, com o risco de não se conseguir cumpri-los, deve-se estabelecer a primazia das metas, com a certeza de cumpri-las.

O desenho do plano e suas tabelas salariais é a expressão dessas metas, a serem cumpridas seguindo uma metodologia pela qual os incrementos orçamentários futuros sejam distribuídos em três partes: uma para os reajustes gerais de salários, outra para as novas contratações, e outra para a implantação efetiva do plano. Acreditamos plenamente que o plano que estamos elaborando será efetivamente implantado, muito embora não possamos determinar em quanto tempo. Nossa esperança é a de que, finalmente, tenhamos conseguido colocar o ovo em pé.

PRÊMIO FUNCIONÁRIO PADRÃO: RECONHECIMENTO E VALORIZAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL

Secretário de Administração e Recursos Humanos
de Goiânia - GO, Jorge dos Reis Pinheiro



Com o objetivo de reconhecer a dedicação e a qualificação do funcionário público, a Prefeitura de Goiânia instituiu, em outubro de 2006, o “Prêmio Funcionário Padrão”, sob a coordenação da Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos (SMARH). A valorização dos servidores que, dia a dia, contribuem para elevar o padrão dos serviços prestados, propicia um ambiente de inovação, comprometimento e eficiência, conseqüentemente modernizando a gestão pública.

Os critérios para a escolha avaliaram o servidor que, no desempenho de suas funções, tenha contribuído com a melhoria da produtividade e da qualidade dos serviços prestados, apresentando soluções criativas, exercendo seu papel como agente transformador da gestão pública no exercício de sua cidadania e ainda sua dedicação ao serviço público, convivência no ambiente de trabalho, comportamento ético, capacidade profissional e cumprimento de normas.

Os candidatos selecionados em cada secretaria foram avaliados por uma Comissão Julgadora formada pelo Secretário de Administração e Recursos Humanos, Secretário de Governo, os Diretores do Departamento de Recursos Humanos e do Departamento Geral Pessoal e o Presidente do

Sindigoiânia (Sindicato dos Trabalhadores do Município de Goiânia).

Assim como na edição realizada no ano passado como premiação o primeiro, segundo e terceiro colocados receberam um aumento de 20%, 15% e 10% respectivamente, incorporados ao salário, que se estenderá até a aposentadoria. Além disso, todos os vencedores de cada órgão receberam um Diploma de Mérito Funcional e uma premiação concedida pela Secretaria de Administração e Recursos Humanos.

O Prêmio Funcionário Padrão é uma iniciativa bem sucedida do Prefeito de Goiânia, Iris Rezende, que consolida na administração municipal a importância de reconhecer, recompensar e incentivar os servidores pela dedicação e comprometimento em fazer uma administração que contribua para o desenvolvimento da cidade e melhor qualidade de vida dos cidadãos.

Valorizar e estimular o servidor que se destaca em seu trabalho é uma meta desta gestão, por isso queremos buscar novas ações que estimulem os servidores a desenvolver projetos e exercitar a criatividade. Reconhecemos que a recompensa é um mecanismo eficiente no impulso à qualificação profissional.



ADMINISTRAÇÃO VOLTADA AO CIDADÃO

Secretária de Administração de João Pessoa - PB
Suelma de Fátima Bruns
Conselheira Fiscal do FONAC

Hoje, dentro de um de um mundo globalizado, as organizações, sejam elas públicas ou privadas, para sobreviver e oferecer serviços com qualidade e satisfazer as necessidades e anseios dos cidadãos, precisam estar cada vez mais conectadas às mudanças locais, nacionais e mundiais.

Quando a Administração Pública passa a desenvolver com eficiência o seu papel na sociedade, ela deixa de ser mera coadjuvante no pensamento do cidadão, que por muitas vezes desistiu de acreditar na importância de tal papel e, portanto, não mais contava com ele. Dessa forma, o serviço público antes desacreditado pelos cidadãos, passa a ser importante e, como consequência, surgem as cobranças e a sociedade torna-se mais exigente.

Para atender as novas demandas de uma sociedade mais exigente, integrada ao poder público, o foco do serviço público deve ser pautado na "Administração Voltada ao Cidadão", tema que abordei no último Congresso Brasileiro de Administração, realizado em Recife – PE, em 2008.

Dentro dessa perspectiva, a Prefeitura de João Pessoa tem apostado na Gestão Democrática e Participativa, através do Orçamento Democrático onde o cidadão participa de plenárias em seu bairro e/ou comunidade, a Prefeitura ainda aposta na Influência no Comportamento do Cidadão, a exemplo da Campanha em Respeito à Faixa de Pedestre, a Coleta Seletiva, a execução de obras como Terminal de Integração, e da Estação Ciência, Cultura e Artes (Estação Cabo Branco), criação do Programa Municipal de Apoio aos Pequenos Negócios (Empreender-JP), que auxilia na geração de empregos e possui um fundo permanente, já tendo capitalizado desde sua criação mais de 8 milhões, e no desenvolvimento de programas assistenciais e educacionais voltados para famílias carentes do Município, atendendo crianças, jovens, adultos e

idosos, com o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil – PETI, Programa de Assistência Integral à Família, Pró-Jovem, Projeto 2º Tempo e Bolsa Família.

O prefeito Ricardo Coutinho tem defendido que as áreas de educação, saúde, social, segurança e de infra-estrutura devem ser priorizadas. A principal missão da administração pública é melhorar a vida das pessoas e estamos evoluindo nesse sentido. O Prefeito tem investido mais do que determina a lei em educação e saúde porque tem consciência que são áreas essenciais, bem como tem feito grande investimento na formação das pessoas com qualificação profissional e em infra-estrutura, para preparar nossa cidade para o futuro. Ressaltamos a importância das ações deste Governo no processo de valorização dos servidores.

A internet também foi usada como ferramenta para interagir com o servidor e com o cidadão e incrementar a política de recursos humanos. Links que o portal da prefeitura (www.joaopessoa.pb.gov.br) oferece como a Ouvidoria On Line, que gerencia demandas internas e está aberta aos cidadãos que, de alguma forma, desejam contribuir para a melhoria do serviço público e, conseqüentemente, da cidade. Estão disponíveis, ainda, o Portal do Contribuinte, o Portal do Fornecedor e o ISS On Line.

Atualmente está em curso na cidade de João Pessoa não apenas mudanças estruturais, culturais e sociais que tem realmente transformado a cidade, mas principalmente a construção de uma nova sociedade consciente do seu papel numa relação democrática, participativa e co-responsável pelo planejamento, definição de prioridades para aplicação das verbas, acompanhamento e controle dos gastos públicos, pois só assim se constrói uma sociedade cidadã.



CÍCERO ALMEIDA REVOLUCIONA MACEIÓ COM CHOQUE DE GESTÃO

Secretário de Administração de Maceió/AL
Sérgio Vilela

Quatro anos que mudaram o destino de Maceió. É assim que está sendo reconhecida à administração do prefeito Cícero Almeida, que garantiu a ele a maior votação proporcional do País com mais de 81% dos votos válidos na última eleição. Uma clara demonstração de quanto à população quer a continuidade de um projeto que trouxe benefícios em todas as áreas, especialmente, saúde, educação, infra-estrutura e turismo.

Através de uma revolução na administração pública, em que a ética e o trabalho pesado foram os focos principais, Cícero Almeida conseguiu realizar uma série de projetos que melhoraram, significativamente, a qualidade de vida da população. O sucesso da administração em Maceió tem como base referencial um choque de modernidade, onde todas as áreas da gestão passaram por grandes transformações e garantiram ao Prefeito, já em seu primeiro ano de mandato, uma aprovação popular de 74,5%, na pesquisa Databrain.

Logo que assumiu, Almeida priorizou o papel da fiscalização tributária e modernizou o sistema de atendimento ao contribuinte, com o objetivo de qualificar o processo de arrecadação. Com as finanças equilibradas, o funcionalismo público municipal passou a receber seu salário dentro do mês trabalhado, feito que até hoje vem sendo cumprido rigorosamente.

A educação vem sendo uma das prioridades. Novas escolas foram construídas – nove funcionando em tempo integral – e mais de 2.300 novos professores foram nomeados para a rede municipal de ensino. O projeto Maceió Tira de Letra, realizado em parceria com o programa "Brasil Alfabetizado", é responsável pela alfabetização de cerca de nove mil jovens e adultos. Soma-se a isso a implantação de creches para o atendimento a clientela da educação infantil na periferia. Mais ainda: a Prefeitura implantou centros de inclusão

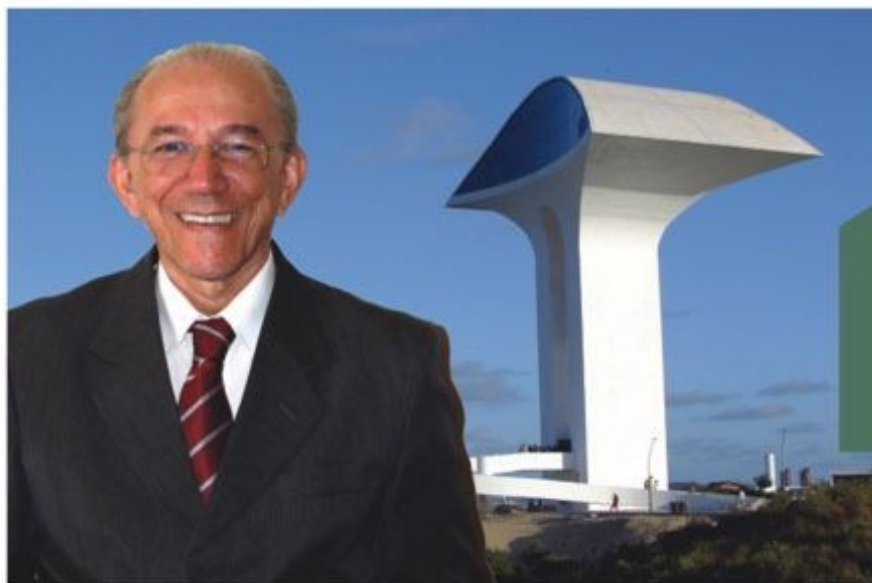
digital nas escolas, para atender ao alunado e à comunidade.

Na área de saúde foram realizados investimentos que entregaram à população novos postos e um moderno laboratório de análises clínicas. Além da recuperação da rede de atendimento aos pacientes do SUS, foi implantado um programa especial de atendimento às gestantes que é considerado modelo em todo o País.

A infra-estrutura da cidade recebeu um volume de obras que mudou, para melhor, a vida na cidade. Foram construídos três novos viadutos – nos bairros do Farol e na Mangabeiras – e 15 corredores de transportes, que vieram para desafogar o tráfego em Maceió. Bairros inteiros foram pavimentados, e a limpeza urbana vem sendo alvo de elogios por quem visita Maceió, que atualmente tem agentes de limpeza trabalhando por toda a Capital. Além disso, Maceió hoje é uma das cidades mais bem iluminadas no País, tanto na área nobre, que compreende a orla marítima – atualmente toda reurbanizada, incluindo o histórico bairro de Jaraguá – como na periferia.

Também ganhou destaque na atual administração a revitalização do centro comercial da cidade. O projeto em parceria com o governo federal, resultou em investimentos na ordem R\$ 50 milhões e deu uma nova dinâmica ao setor. Ainda com o apoio do governo Lula a Prefeitura construiu 5 mil casas populares, dois ginásios de esportes, quinze quadras poli esportivas e está construindo uma moderna Vila Olímpica. Além disso, implantou no centro comercial o primeiro Restaurante Popular de Maceió.

O volume de realizações do governo Cícero Almeida além de transformar a cidade, resgatou a auto-estima do maceioense. A expectativa do Prefeito reeleito é dar um dinamismo ainda maior na segunda gestão que se inicia em primeiro de janeiro, exatamente para beneficiar a população que mais precisa.



AS NOVAS ADMINISTRAÇÕES MUNICIPAIS

Secretário de Administração, Recursos Humanos e Previdência de Natal - RN
João Felipe da Trindade
Coordenador da Região Nordeste

Passadas as eleições municipais, os eleitos se organizam para assumir o poder municipal a partir de janeiro de 2009. Quem foi reeleito sabe os problemas que vai enfrentar. Entretanto, os que vão assumir pela primeira vez, mesmo que tenham sido apoiados pelos Prefeitos atuais, não fazem idéia daquilo que têm pela frente. Muitos não são capazes de entender que uma cidade é um organismo bem vivo e que se modifica a cada instante. As crises financeiras e os movimentos imprevisíveis da natureza não deixam em paz os gestores. Além disso, há um passado de erros, de descaminhos e de leis e decretos contraditórios que imobilizam a administração.

O embalo da campanha anestesia o candidato e não deixa que ele perceba toda a complexidade que é administrar uma cidade. Do lado de cá de quem está dentro da Prefeitura a realidade é outra. A administração pública tem suas regras, seus caminhos, seus obstáculos e suas especificidades que são capazes de destruir qualquer discurso ou "vontade política".

Assim, é preciso que quem vá administrar uma cidade seja capaz de sentir toda a sua

complexidade, bem como todo labirinto interno da administração pública da Prefeitura. Tem que percorrer esse labirinto a fim de compreender como ele funciona e possa a partir daí escolher o melhor caminho a ser tomado.

Cada Secretário deveria ser escolhido a partir dessa interiorização, caso contrário haverá contratempos. Nenhuma competência se concretiza sem o conhecimento daquilo onde se vai operar. A questão do "político" e do "técnico" não pode ser o problema a ser resolvido, mas a capacidade de atuar dentro de um meio complexo.

Se não houver uma valorização da Administração Pública, com certeza, os resultados serão pífios e sem muita durabilidade.

A qualidade dos serviços públicos é que vai determinar a qualidade da cidade que se administra. Os modelos de gestão como muitos modismos têm vida curta. É preciso valorização, atitude e conscientização para mudar a forma de governar. E tudo isso tem que partir do gestor maior.



PORTO ALEGRE: MODERNIZAÇÃO CONTÍNUA DOS SERVIÇOS MUNICIPAIS

Secretária de Administração de Porto Alegre / RS
Sonia Vaz Pinto
Presidente do FONAC

A Secretaria Municipal de Administração (SMA) vem atuando fortemente no fomento de ações para a modernização da gestão da Prefeitura Municipal de Porto Alegre (PMPA). Visando a melhoria do desempenho geral da Prefeitura, a SMA está coordenando o Projeto de Modernização Administrativa (PMA). A iniciativa, que se caracteriza por sua execução transversal, envolve a atuação integrada de vários órgãos municipais.

A qualificação dos serviços municipais exigiu alteração na dinâmica de funcionamento das unidades organizacionais, redução de desperdícios nos processos internos e a utilização de indicadores para avaliação de desempenho. A busca por melhorias priorizou pontos de alavancagem organizacional e melhorias sequenciais. E se materializou sob a forma de vários projetos articulados e interdependentes. Estes se complementaram e deram unicidade ao objetivo geral, tendo sido agrupados em quatro eixos técnicos: **a) Modelo de Recursos Humanos (Pessoal); b) Modelo Tecnológico; c) Modelo Operacional; e d) Modelo de Gestão.**

As mudanças na gestão de RH passaram pela reestruturação das funções de Desenvolvimento de Pessoal e pela revisão de métodos & sistemas de suporte ao gerenciamento de informações. Além disso, foi prevista infra-estrutura para o atendimento das demandas por capacitação de pessoal de toda a organização.

A necessidade de reduzir os trâmites burocráticos e agilizar a comunicação interna, bem como de

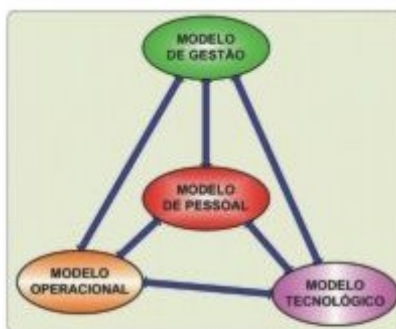
descentralizar o conhecimento — a desconcentração de competências — foi sustentada por investimentos e esforços na melhoria significativa da arquitetura de software, hardware, redes lógicas e telecomunicação disponíveis na Prefeitura de Porto Alegre.

A melhoria da sistemática operacional se traduziu pela revisão de procedimentos defasados, redução de tempos de tramitação/espera, simplificação de atividades, maior transparência no processamento de informações e extinção de centenas de atividades "com pouco ou sem valor agregado". Esta mudança pressupôs um novo perfil de pessoal, menos operativo, mais criativo e capaz de lidar com instrumentos de análise, planejamento, monitoramento e controle de qualidade.

A qualificação do Modelo de Gestão passou pela adoção de indicadores setoriais para a qualificação do processo decisório e de planejamento estratégico. A partir da correta avaliação dos principais produtos e serviços municipais, aumentou-se o nível de "retorno" e "replanejamento" das ações posteriores.

Nossa visão de modernização da gestão pública municipal se assentou sobre o tripé: Pessoas, Processos de Trabalho e Tecnologia.

Maiores informações na Unidade Coordenadora Local (UCL) e/ou Coordenação-Geral de Modernização Administrativa (CGMA) da SMA/PMPA e-mail: cgma@sma.prefpoa.com.br.



Iniciativa caracteriza-se pela execução transversal e por envolver a atuação integrada de vários órgãos municipais



PREFEITURA DE PORTO VELHO IMPLANTA LICITAÇÃO EXCLUSIVA PARA MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

Secretário de Administração de Porto Velho - RO
Joelcimar Sampaio da Silva

No início da atual gestão do Município de Porto Velho, comandada pelo Prefeito Roberto Sobrinho, a Administração Municipal efetuava suas compras através das tradicionais modalidades de licitação: Convite, Tomada de Preços e Concorrência.

Logo no primeiro ano, o Secretário Municipal de Administração, Joelcimar Sampaio da Silva, implementou a modalidade Pregão Presencial e instituiu nova forma de aquisição de bens e serviços bem mais ágil, o Registro de Preços, que na ocasião foi uma grande novidade, tanto para o empresariado local, quanto para os servidores municipais, permitindo um grande número de participantes nos certames licitatórios, os quais conseguiram vender os seus produtos e serviços para a municipalidade.

Com as inovações promovidas, houve economia aproximada de 30% (trinta por cento) dos recursos orçamentários destinados às compras e, com as novas modalidades de licitação, inclusive o Pregão Eletrônico em 2007, foi possível investir muito em equipamentos, veículos, melhor ambiente de trabalho

e principalmente treinamento e aperfeiçoamento profissional dos servidores. O Secretário acredita que as inovações são capazes de promover o desenvolvimento da organização e das pessoas, promovendo agilidade e redução nos custos operacionais, como se pode observar no caso do Registro de Preços, que possibilita um controle de aquisições "just in time". Seu desejo é implantar a Pré-Qualificação, uma forma de superar a fase mais complexa do certame licitatório, que é a habilitação. A primeira experiência está sendo utilizada na licitação dos Serviços de Limpeza Urbana e a pretensão é que se torne rotina para as licitações de grande porte. Enfatizou ainda, que se torna realidade em Porto Velho as licitações exclusivas para Micro e Pequenas Empresas, implantadas pela Lei n.º 123/06, regulamentada pelo Decreto Municipal n.º 11.003/08, motivando os fornecedores locais a participarem dos certames licitatórios. Finalizando, o seu compromisso é continuar economizando, garantindo mais recursos para o investimento na valorização e conhecimento profissional dos servidores, para que continuem prestando os serviços de qualidade à comunidade.



Fone: (51) 3327.3700
www.starteronline.com.br



ESTÁGIO: UM EFICIENTE ATALHO PARA APROXIMAÇÃO DA ESCOLA COM O AMBIENTE DE TRABALHO

Secretário de Administração e Gestão de Pessoas - Recife/PE
Fernando Nunes de Souza

É senso comum que o estágio curricular tem se constituído numa importante ferramenta de aproximação do educando — tanto do ensino médio, quanto do ensino superior — com o ambiente profissional que lhe abrigará após a conclusão de seu curso.

Desde a sua institucionalização, há várias décadas, o mecanismo de estágio tem servido como indicativo das escolhas profissionais do aluno e para a fixação de conhecimentos de como se fundam as relações entre o empregador e o trabalhador. Já para a empresa, é uma eficiente maneira de identificar talentos e de preparar profissionais estratégicos para o futuro. É evidente que, por mais que se diga e se propale que o estágio tem como objetivo fundamental promover a integração do aluno com o ambiente de trabalho, muitas empresas o enxergam como uma opção de dispor de uma mão-de-obra potencialmente qualificada e barata. Essa percepção equivocada não invalida nem diminui a importância dessa relação, empresa, escola e aluno.

Recentemente, em 25 de setembro de 2008, o Congresso Nacional aprovou e o Presidente da República promulgou, a Lei nº 11.788 que estabelece claramente as responsabilidades das Instituições de Ensino, das Empresas concedentes e dos educandos. Além disso, definiu o significado do estágio, inibindo, por esse novo regramento, a idéia de que o estagiário pode ser usado como uma mão-de-obra qualificada e barata.

Já em seu artigo 1º, a Lei 11.788 define o estágio como: “é o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa a preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, ou educação profissional, de ensino médio, ou educação especial e dos anos finais do ensino

fundamental, nas modalidades da educação de jovens e adultos”.

Essa mesma Lei estabeleceu mudanças importantes nas regras de concessão de estágios, a saber: 1. A carga horária é limitada a 6 horas diárias, ou 30 horas semanais para o nível superior. Para os alunos da Educação Especial e dos anos finais do Ensino Fundamental, o limite é de 4 horas diárias / 20 horas semanais. 2. O tempo máximo de duração do estágio, numa mesma empresa, é de dois anos. 3. A remuneração é obrigatória e a concessão de auxílio transporte também. 4. O estagiário terá direito a período de recesso de 30 dias, preferencialmente coincidindo com suas férias escolares. 5. Outra mudança significativa é que os profissionais liberais, com registros nos seus Órgãos de Classe podem contratar estagiários.

Especula-se que a nova legislação, por impor maiores custos para os concedentes de estágios, (período de recesso de 30 dias e auxílio transporte) pode vir a reduzir a oferta de vagas. Caso se confirme, isso não será bom.

Na implementação da nova legislação, será importante observar com rigor todos os seus preceitos. Qualquer desconformidade com as referidas regras, implicará em que o estagiário contratado passe a ter todos os direitos trabalhistas instituídos pela CLT.

A despeito do papel dos Agentes de Intermediação ter sido minimizado pela Lei nº 11.788, ainda assim essas entidades — sobretudo aquelas sem fins lucrativos — têm condições de dar uma produtiva contribuição. Com a longa experiência que acumulam, podem colaborar em relação ao trabalho de mobilização, seleção e na capacitação preliminar para ajustar o estagiário ao perfil das vagas ofertadas pelos concedentes.



ADMINISTRAÇÃO COMPARTILHADA NA AMAZÔNIA OCIDENTAL

Por Ana Paula Ribeiro
Assessora de Comunicação / Prefeitura de Rio Branco-AC

Secretária Municipal de Administração de Rio Branco-AC,
Nara Regina Sandri Schafer

Em Rio Branco, a capital do Acre, a porção mais ocidental da Amazônia, o Prefeito Raimundo Angelim inaugurou um modelo inédito de gestão pública no Brasil, pelo qual a população é quem decide quais obras serão construídas na cidade. A chamada Gestão Compartilhada só foi possível depois que foram implantados os conselhos regionais, que são integrados por 26 pessoas — eleitas pelos próprios moradores dos bairros onde eles vão atuar — que têm poder de decisão política.

Rio Branco é dividida em sete regionais urbanas e quatro rurais, e a postura adotada foi a de que a população, por meio dos conselhos, tem absoluta autonomia de apresentar ao Município o que ela considera como prioridade, seja na área de serviços urbanos, seja na de inclusão social ou em qualquer outra.

Os conselheiros e seus suplentes são de segmentos da saúde, da educação, da cultura, do esporte, da juventude, das mulheres e das lideranças formais e informais. Também fazem parte os religiosos e os comerciantes.

A equipe da Prefeitura teve cuidado para que a população tivesse total liberdade de escolha de seus conselheiros. Desse modo, a eleição de cada um é feita, quando é estabelecido um dia específico para que cada segmento, isoladamente, possa votar ou aclamar os seus representantes. Em nenhum momento, a administração municipal interfere no processo de escolha, mas um representante da Prefeitura faz o papel de mediador, durante o procedimento.

“Acreditamos que é importante a participação popular nas deliberações políticas e na destinação

dos recursos. Costumo dizer que a maturidade política das lideranças comunitárias faz a diferença, porque permite que os investimentos cheguem a todos os bairros, com um enfoque para os lugares que a comunidade escolhe”, ressalta o Prefeito Raimundo Angelim.

O Conselho é um espaço de discussão dos assuntos e problemas coletivos das comunidades, já as Regionais constituem o espaço de encontro da Prefeitura com as comunidades para compartilhamento das decisões. Elas não configuram um espaço simplesmente geográfico, são fundamentalmente, o lugar da participação popular. No centro de Referência Regional são oferecidos os mais diversos serviços: bibliotecas, videotecas, telecentros, serviços bancários, atividades culturais, esportivas e de lazer.

Melhorias no saneamento básico e o aperfeiçoamento dos corredores de ônibus, além das obras de urbanização em todos os 180 bairros de Rio Branco são alguns frutos obtidos com este modelo, que tem como pilar principal o equilíbrio entre a demanda da comunidade e o que a Prefeitura pode ofertar.

“Algumas ações foram fundamentais para o êxito. Arrumamos a casa, sanamos débitos e resgatamos a auto-estima dos servidores. Hoje a cidade é uma das mais limpas da Amazônia, graças a um modelo que adotamos para melhorar as condições de trabalho dos garis. Uma delas é a alfabetização dos que não tiveram oportunidade de estudar. Costumo dizer que não poderemos fazer tudo, mas o que realizarmos terá o toque indispensável da nossa população”, concluiu o Prefeito que acaba de ser reeleito para administrar Rio Branco por mais quatro anos.



CONCURSOS PÚBLICOS NA PREFEITURA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO: UMA GESTÃO DE SUCESSO

Secretário de Administração do Rio de Janeiro / RJ
Wagner Siqueira - Conselheiro Fiscal do FONAC

A efetiva implantação do regime de concursos na Administração Pública é condicionada por inúmeros fatores, dentre os quais, certamente, se sobressaem: - A clara compreensão — por parte da classe política, dos gestores públicos e da sociedade em geral — do papel crítico exercido pelo poder público no desenvolvimento da cidadania, na construção do estudo democrático de direito e na implementação dos ideais consubstanciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem.

- O papel singular do servidor público estável ao consagrar o princípio de que "todos os cidadãos, sendo iguais perante à lei, seriam igualmente admissíveis a todas as dignidades, cargos e empregos públicos segundo sua competência e sem outra distinção que aquela de suas virtudes e de seus talentos", pois só assim são abolidos privilégios e substituídos o poder da idade, do nascimento, do dinheiro e da filiação político-partidária, pelo poder da competência, do saber, vale dizer, do mérito.

- O princípio constitucional da acessibilidade aos cargos públicos exclusivamente mediante concurso consagra, portanto, a ideologia meritocrática, que é única que traduz fielmente

a idéia e o conceito de democracia, sendo assim a pedra fundamental do sistema do mérito no serviço público.

- O sistema do mérito, que a Constituição de 1988 restaurou e revigorou amplamente, rejeita o sistema de espólio ou do patronato político, tão bem descrito por Raymundo Faoro em "Os Donos do Poder".

- O servidor público não é empregado do governo. É empregado do Estado. O governo é transitório, circunstancial e episódico. O Estado é definitivo e permanente. O governo passa. O Estado fica. O concurso público é assim o caminho à estabilidade, posto seguro do servidor para não soçobrar às tormentas das transitoriedades dos governos. É a estabilidade, conquistada através dos concursos públicos, que garante ao servidor a linha reta do comportamento imparcial, eqüidistante das lutas e interesses do cotidiano. E, em última análise, só desse modo se garante a eficiência dos que permanecem, acumulando experiência e profissionalização, e não dos eventuais que passam ao sabor das circunstâncias políticas e do influxo momentâneo da opinião pública produzido por uma eleição ou outra.

PREFEITURA DE SALVADOR LANÇA SITE PARA SERVIDOR INTERAGIR COM ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL

Por Assessoria de Comunicação
Secretaria de Administração de Salvador / BA



Um sucesso absoluto de acesso tem sido o Portal do Servidor, lançado pela Prefeitura de Salvador, por meio da Secretaria Municipal da Administração (SEAD), no dia 5 setembro deste ano. A novidade agradou aos servidores. Em dois meses no ar o site www.servidor.salvador.ba.gov.br teve 25 mil páginas acessadas por 14.164 visitantes.

A iniciativa faz parte do Programa de Valorização do Servidor (PVS), com o objetivo de proporcionar maior interatividade do poder público com o seu funcionalismo, ao tempo em que contribui na formação cidadã, a partir das informações sobre benefícios e compromissos do funcionário público.

Ao apresentar o portal, num café da manhã, no auditório do Centro de Educação Corporativa da Sead, o secretário Oscimar Torres enfatizou a importância da ferramenta para que a comunicação entre servidor e Prefeitura mantenha-se atualizada. Além disso, permitir o seu acesso a todas as informações para que possa esclarecer as dúvidas.

O portal foi concebido pelo funcionário da Sead, Luciano Oliveira, para aproximar o servidor das ações executivas em seu benefício pessoal e profissional, dentre outras decisões no âmbito do poder municipal em prol do servidor e como se tornar beneficiário dos programas que visam a sua valorização, sobretudo na área de cursos nos níveis de primeiro ao terceiro grau, inclusive pós-graduação, extensivo a dependentes, por meio de link com o Portal da Universidade, e cursos de requalificação, de acordo com as exigências do momento, a exemplo da inclusão digital.

Outros links específicos podem ser acessados, a partir do portal do servidor, referentes a resoluções oficiais, site da Sead, que informa sobre a tramitação de protocolos dos órgãos da PMS, editais e ações da

administração e sites de outras esferas do poder - Governo do Estado, Diário Oficial, Imprensa Nacional, Caixa Econômica, Banco Central e INSS, dentre outros.

O servidor pode ainda obter informações e fazer contato direto sobre seus processos administrativos, andamento de protocolo, verificar legislações, decretos, e instruções normativas, referentes à gestão de pessoas, consignação para empréstimos bancários, acesso ao contracheque on line, informações sobre os encaminhamentos e ações da junta médica do município, serviço de orientação jurídica e educação corporativa.

A auditora fiscal da Secretaria da Fazenda, Isabel Gomes Chastinet, disse que o portal "representa um grande avanço por colocar à disposição do servidor tantas informações de interesse, num só canal. A Gestão de Pessoas da secretaria está de parabéns ao valorizar o servidor nessa época de globalização".

Segundo a coordenadora de Gestão de Pessoal, Virgínia Maia Baptista, o site do servidor chegou para criar intimidade entre ele e o poder público, além de propiciar espaço para promoções em tempo real, como a de dar destaque aquele que se empenha na boa prestação do serviço público. E também será um incentivo para que o servidor tenha acesso a internet, fazendo com que se crie núcleos de informática para que o servidor tenha acesso quando precisar.

Para Jefferson Melo, do Núcleo de Gestão da Informação (NGI), e construtor do portal, foi gratificante participar do projeto juntamente com os demais coordenadores da Sead. "O portal é uma grande contribuição, pois reúne num só lugar diversas informações e serviços relacionados ao servidor municipal, tornando-se assim mais uma ferramenta em seu benefício".

SÃO LUÍS PUBLICA COLETÂNEA E EMENTÁRIO DAS LEIS DO MUNICÍPIO

Secretária de Administração de São Luís - MA
Maria Filomena Saads Costa -
2ª Vice-Presidente do FONAC



Com a intenção de promover e divulgar a Legislação da cidade de São Luís e facilitar o trabalho dos profissionais da prefeitura, a Secretaria Municipal de Administração lançou, no último dia 17 de outubro, a Coletânea e o Ementário das Leis do Município. Ao mesmo tempo, todo esse material foi disponibilizado na internet através do site da Prefeitura Municipal: www.saoluis.ma.gov.br/administracao.

O lançamento fez parte da programação da 2ª Feira do Livro de São Luís, grande evento literário da capital maranhense, que tem proporcionado a divulgação de material científico e técnico de interesse público em geral, como é o caso da Coletânea e do Ementário.

Nosso projeto, uma empreitada que de início nos pareceu menos árdua do que se mostrou ao longo do caminho, objetivou envolver a sociedade na gestão municipal, proporcionando a todos os cidadãos exercerem mais facilmente os seus direitos e cumprirem os seus deveres.

Desenvolvemos esse trabalho nestes últimos meses de mandato do prefeito Tadeu Palácio, e sua conclusão resultou no Ementário das leis do município de São Luís do ano de 2000 a 2007, em um índice cumulativo e uma coletânea das leis municipais, para o mesmo período, composta de 8 volumes, sendo um volume por ano, contendo todas as leis ordinárias e promulgadas.

As Leis Orçamentárias (LOA, LDO e o PPA) e as Leis que as alteraram, além das publicações referentes ao ano de 2008, ainda não foram contempladas em impresso, mas já se encontram à disposição no site da Semad.

As Leis são um reflexo das relações entre a população e seus gestores, razão pela qual são verdadeiras radiografias da comunidade por elas abrangidas. Eis a importância da compilação das leis municipais publicada pela Prefeitura Municipal de São Luís na atual administração, do período de 2000 a 2007, verdadeiro repositório de fontes primárias, importante instrumental para os pesquisadores da área humanística e da comunidade como um todo.

Elementos contidos nas obras darão luz a questões sociológicas, por transparecerem as relações sociais vividas e resolvidas através da regulamentação; ao historiador, por proporcionar o acompanhamento de toda a evolução histórica da sociedade na esfera política, econômica, social, cultural e religiosa do município; ao antropólogo, o tratamento dado ao homem ludovicence; ao filósofo, toda concepção de vida dos legisladores, baseada na maneira de ser da população; e ao geógrafo, por esclarecer questões como a ocupação do espaço físico e a distribuição populacional, dentre outros aspectos da geografia. Isto sem contar com os elementos fornecidos aos técnicos que estudam a urbanização, os problemas e todas as soluções da expansão da grande São Luís.

Por fim, essas obras não suprem apenas a lacuna de que se ressente a cidadania, mas propiciam, particularmente, às autoridades públicas e administradores a observância das normas municipais, e aos profissionais do direito, advogados, promotores de justiça e magistrados, a defesa dos direitos dos munícipes, além de um acesso mais célere e seguro à legislação de São Luís.



INVESTIMENTOS EM NOVAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO GARANTEM EXCELÊNCIA NO ATENDIMENTO AOS MUNICÍPIOS

Secretaria de Gestão de São Paulo - SP
Malde Maria Vilas Bôas

O teleatendimento aos cidadãos é um dos serviços mais procurados pela população e também o que desperta o maior número de críticas tanto na esfera privada como na pública. A conscientização dos consumidores e dos municípios pela lei de defesa do consumidor têm contribuído para que as pessoas, em geral, saiam da posição de inércia e lutem pelos seus direitos, o que significa sem dúvida alguma um grande progresso para a sociedade brasileira.

Numa cidade como São Paulo, uma das maiores do mundo e que tem população semelhante a alguns países europeus, as demandas são gigantescas e os cidadãos anseiam constantemente por informações e por respostas rápidas e eficazes, fato que tem despertado os gestores públicos a buscarem padrões cada vez mais elevados de atendimento das solicitações.

O grande desafio da Secretaria Municipal de Gestão da Cidade de São Paulo foi estabelecer um modelo de atendimento que garanta o padrão e a qualidade das informações prestadas ao cidadão, com a integração dos canais de atendimento - Sistema SAC internet, 156, Portal da Prefeitura e Praças de Atendimento.

A Central de Atendimento 156 e o SAC – Serviço de Atendimento ao Cidadão – têm recebido constantes investimentos em novas tecnologias de informação, que visam alcançar a excelência dos serviços prestados. Para dar uma idéia, a Central 156 recebe em média 1,2 milhão de ligações/mês para os mais variados tipos de assuntos: trânsito, reformas em vias públicas, sinalizações, segurança, poluição sonora e tantos outros.

Outra inovação dessa Gestão foi a gratuidade

das ligações para os paulistanos que contatam a Central 156. Até 2007, as ligações tanto de telefone fixo como de celular eram cobradas e havia necessidade de cartão telefônico para entrar em contato com o teleatendimento a partir de telefones públicos. Hoje, qualquer solicitação pode ser feita sem nenhum custo para o cidadão.

A melhoria do atendimento traz consigo um dado bastante curioso: o aumento constante das solicitações dos cidadãos. No ano em que foi implantado, em 1998, foram registradas no Sistema SAC 45 mil solicitações. Em 2008, no período de apenas dez meses esse sistema - responsável pela informatização do processo de atendimento às demandas - já registrou 590 mil solicitações.

Com a abertura de novos canais de atendimento, gratuidade no acesso à Central Telefônica e melhoria da gestão destes canais, foi possível ampliar o acesso dos serviços públicos prestados, promovendo a melhoria da relação município-município. Uma satisfação para ambos os lados – os cidadãos e a Gestão Pública.

Os desafios, entretanto, não param por aí. As demandas de uma megalópole como São Paulo crescem a cada dia e por mais que novos investimentos sejam feitos, haverá sempre muito mais a fazer. Entendo que ao optar pelo serviço público, mais que uma escolha profissional, fazemos uma opção de vida, de auxílio aos cidadãos. E a excelência do atendimento ao município é nosso dever e direito do cidadão. Os canais de comunicação são importantes instrumentos de apoio à gestão, na medida em que auxiliam na identificação e priorização das ações governamentais.

ECONOMIA COM PREGÃO PASSA DOS 12 MILHÕES

Secretário de Administração de Teresina - PI
Luciano Nunes Santos Filho



Foi quase 13 milhões a economia feita pela comissão de licitação da Prefeitura de Teresina, no período de janeiro a novembro, através das modalidades pregão presencial e pregão eletrônico, um saldo bastante positivo na análise do Secretário de Administração e Recursos Humanos, Luciano Nunes Filho.

"Nosso trabalho é voltado para a economia. Cada Real economizado é sinônimo de mais obras e serviços para a população. Nós já iniciamos o ano de 2008 muito bem. No mês de janeiro, tivemos uma economia de cerca de R\$ 2 milhões e 431 mil. Em março, mais R\$ 2 milhões e 367 mil. De janeiro a novembro, nós estimamos um gasto de aproximadamente R\$ 50 milhões com compras, mas o valor contratado foi de cerca R\$ 37 milhões, um saldo de quase 13 milhões", exemplifica Luciano.

Além da economia em dinheiro, outra vantagem da modalidade é a rapidez. Os processos em Pregão são mais rápidos que a média dos processos licitatórios. Para uma Tomada de Preços é necessário 30 dias; para Concorrências 60 dias e Cartas Convite 21 dias. Já para realização de ancoragem do pregão presencial são necessários apenas 8 dias.

O Secretário de Administração destaca mais uma vantagem na utilização do Pregão, que é a área de abrangência das licitações que aumenta consideravelmente. "Com o Pregão, o raio de abrangência se ampliou e empresas de todo Brasil podem competir. E o resultado disso é que a gente pode comprar produtos bem mais em conta", explica.

Outra vantagem, de acordo com Luciano é a transparência do processo permitida pela modalidade. "As licitações podem ser acompanhadas pela população através do portal da prefeitura. Além da economia de recursos, a prefeitura tem a preocupação de contratar empresas que possam realmente atender as exigências das

obras. Sempre com muita responsabilidade. Por isso é que a primeira fase de uma licitação é sempre a de Habilitação. Nela a comissão observa se as empresas se enquadram às exigências do edital; se elas têm estrutura e equipamentos para atender o serviço e se realmente têm condições de cumprir os prazos estimados", completa Luciano.

MODERNIZAÇÃO - Um sistema próprio de compras eletrônicas pela Internet está sendo implantado na Prefeitura de Teresina. Trata-se do 'e-compras Teresina', que está em processo de implantação. O portal vai facilitar os processos licitatórios e, através dele, será possível realizar a maioria das compras, dispensar burocracia inerente ao processo de licitação e proporcionar mais economia para os cofres públicos.

Outra vantagem da utilização do serviço é a transparência, já que através dele a população vai poder acompanhar os processos de compra e fiscalizar o uso dos recursos públicos. A possibilidade de fiscalização, segundo o Secretário de Administração e Recursos Humanos, Luciano Nunes Filho, foi a característica que mais incentivou a Prefeitura de Teresina a adquirir o serviço.

"Além da economia, a possibilidade de fiscalização dos recursos públicos por parte da população, das empresas ou pessoas físicas que são ou desejam se tornar fornecedores da Prefeitura de Teresina foi o que mais nos estimulou a implantar o sistema aqui", disse.

Além das licitações, o serviço será utilizado também para compras com Dispensa de Licitação, cujos valores não ultrapassem R\$ 8 mil nos órgãos de administração direta. "Isso, além de agilizar o processo que por suas características necessitam ser efetuadas de forma rápida, também abre o mercado para que todos os fornecedores cadastrados no e-compras Teresina participem do processo", completa Luciano.

VITÓRIA DESENVOLVE AÇÕES VISANDO PROMOVER QUALIDADE DE VIDA DO SERVIDOR

Secretário de Administração de Vitória/ES
Valdir Massucati - Conselheiro Fiscal do FONAC



Diversos programas desenvolvidos pela Secretaria de Administração vêm transformando a vida de muitos servidores públicos municipais da Prefeitura Municipal de Vitória. A preocupação com o bem-estar dos servidores está criando uma nova cultura no tratamento com as pessoas que produzem para a municipalidade.

O trabalho realizado gera satisfação e traz maior motivação para os profissionais, através do atendimento aos servidores em diversos Programas desenvolvidos:

.Programa de atendimento Social que proporciona atendimento de ordem familiar, pessoal e saúde, onde os servidores são acompanhados pelo serviço social da secretaria para identificação dos problemas e intermediação de conflitos, sendo realizado inclusive visitas domiciliares e hospitalares;

.Programa de Preparação para Aposentadoria desenvolvido com a participação dos servidores em fase de pré-aposentadoria onde os temas são discutidos pelo próprio grupo, sendo os principais destaques a manutenção de exercícios físicos, geração de rendas, palestras sobre saúde (hipertensão, diabetes e outras doenças) e legislação previdenciária;

.Programa de Tratamento de Dependentes Químicos, neste caso os servidores são identificados por meio dos atendimentos realizados pelo serviço social, indicação dos superiores ou ainda de forma espontânea, sendo um aspecto que tem proporcionado envolvimento e maior participação dos servidores o fato deles próprios discutirem, em grupo, a forma de condução do tratamento. Quando necessário, o servidor é encaminhado a centros de tratamento e/ou a outros serviços disponibilizados na rede municipal;

.O Programa de Atendimento Psicossocial disponibiliza psicólogo e assistente social para atender os servidores que dependem dos serviços, quando os casos são identificados pela chefia imediata ou serviço social da secretaria o servidor é chamado para realizar o tratamento.

Além destes programas, está em fase de implantação o Programa VIDA COM SAÚDE, que propõe a incorporação dos programas destacados anteriormente e a inclusão de vários outros Projetos que venham contemplar ações voltadas a promoção de saúde e melhoria da qualidade de vida dos servidores públicos municipais, considerando os aspectos profissionais e pessoais, valorizando a transdisciplinaridade e a visão holística, com vista à satisfação do servidor em seu caráter multidimensional, enquanto ser humano biológico, cultural, afetivo e espiritual.

Objetivo do Programa é Fomentar o desenvolvimento de práticas e hábitos de vida que favoreçam a melhoria da promoção de saúde do servidor público municipal enquanto pessoa, cidadão, trabalhador e agente público.

*Além dos programas já destacados e que estão em andamento, também compõem o programa **VIDA COM SAÚDE**: Projeto de Ginástica Laboral; Projeto Acolhimento Psicossocial; Projeto de Atividades Físicas Esporte e de Lazer; Projeto de Saúde Integral (Roda de Conversa e Jardim Terapêutico); Projeto Alimentação Saudável; Projeto Trabalhar sim Adoecer não.*

As ações de promoção de saúde do Programa, visam o reconhecimento do servidor enquanto ser humano e sujeito de direito, objetiva também o desenvolvimento profissional e institucional e melhoria na prestação de serviços ao cidadão.

48º FÓRUM NACIONAL DE SECRETARIAS MUNICIPAIS DE ADMINISTRAÇÃO DAS CAPITAIS



Fórum Nacional
de Secretarias Municipais
de Administração das Capitais



CURITIBA
PREFEITURA DA CIDADE

Curitiba/PR - 15 a 18 de abril de 2009

Acidade de Curitiba – PR vai sediar o 48º Fórum Nacional de Secretarias Municipais de Administração das Capitais, de 15 a 18 de abril de 2009, no Salão de Atos do Parque Barigüi.

A Presidente do FONAC, Sonia Vaz Pinto, Secretária de Administração de Porto Alegre, e o Primeiro Vice-Presidente do FONAC, José Richa Filho, Secretário de Administração de Curitiba e anfitrião do encontro, afirmam que a programação de Conferências, Palestras e “Cases” que está sendo desenvolvida, leva em consideração os desafios que aguardam os gestores públicos em 2009. Além da troca de experiências e melhores práticas entre as Capitais, o evento vai promover a discussão de temas de relevante interesse municipal no contexto nacional.



Fórum Nacional
de Secretarias Municipais
de Administração das Capitais

Feliz Natal e Próspero 2009

Nossas diferenças somadas
são capazes de formar uma Nação
e transformar o mundo.

Que nossa união em 2009,
seja ainda mais forte na construção
do país solidário que todos sonhamos.

Sonia Vaz Pinto
Presidente FONAC

Secretária Municipal de Administração de Porto Alegre
www.fonac.org.br



**O seu produto, a sua marca,
a sua administração ou o
seu negócio precisa estar
aqui.**



Fone: (51) 3327.3700
www.starteronline.com.br