

## **Ata de Reunião – CONSEGOV – 26 de janeiro de 2023.**

Em 26 de janeiro de 2023, às 10h30, deu-se o início da reunião do Conselho Municipal das Escolas de Governo (CONSEGOV), com a continuidade do debate realizado na reunião anterior, e referente ao item 1 da pauta, apresentado pela Sra. Rita de Cássia da Cruz Silva, Analista de Políticas Públicas - Gestão Governamental, cujo assunto era:

### **1 – QUAL O SENTIDO DA CAPACITAÇÃO NO SETOR PÚBLICO?**

A senhora Rita apresentou aos participantes o Institute for Lifelong learning (UIL), instituto de Estudo de Educação Continuada da UNESCO.

Apresentou também a reflexão a respeito de como incentivar o servidor precisa se capacitar continuamente com o intuito de oferecer o melhor serviço à cidade e aos munícipes. Ela comentou sobre o sentido de lifelong learning, cujo escopo abrange conteúdos de aprendizados formais e informais em todas as áreas da vida (trabalho, família, política, comunicação, lazer e outros).

Compartilhou com os demais a publicação da UNESCO de 2020, contendo dez ações-chave para o aprendizado ao longo da vida em contexto de trabalho, graduação, pós-graduação, e que essas dez ações podem também balizar o governo e a sociedade civil até o ano de dois mil e cinquenta no incentivo das pessoas a aprenderem ao longo da vida. Aprender a aprender sempre.

Procedeu a leitura das dez ações-chave:

1. Reconhecer o caráter holístico da aprendizagem ao longo da vida como um direito humano.
2. Reconhecer a aprendizagem ao longo da vida como um direito humano.
3. Promover uma investigação transdisciplinar e uma colaboração intersetorial.
4. Colocar os grupos vulneráveis no centro da agenda política.
5. Estabelecer a educação ao longo da vida como um bem comum.
6. Garantir as tecnologias novas de aprendizagem.
7. Transformar as escolas, as universidades em centros de aprendizagem e instituições que realmente se comprometam com a aprendizagem ao longo da vida.
8. Reconhecer e promover a dimensão cognitiva da aprendizagem.
9. Fomentar e apoiar as iniciativas locais de aprendizagem.
10. Transformar as cidades em cidades globais de aprendizagem.

O link do informe será compartilhado juntamente com esta ata com as demais Escolas de Governo para que seus representantes comecem a analisar seu estudo e possíveis aplicações.

A Sra. Regina Silvia Viotto Monteiro Pacheco, Secretária Adjunta de Gestão e responsável pela Escola Municipal de Administração Pública de São Paulo – EMASP, aproximou a reflexão para o nosso contexto educacional e questionou como oferecer incentivo para que as pessoas sejam eternos aprendizes, motivando também a responsabilidade pessoal nelas: “Estamos oferecendo os melhores incentivos? Como atrair as pessoas para a capacitação?”

Discussão sobre os cursos obrigatórios para as carreiras e sobre a questão de contar pontos para progressão da carreira:

#### **Centro de Formação em Controle Interno – CFCI**

Controladoria Geral do Município – Sra. Beatriz Chaves Dias

Relatou sobre experiência no ano de dois mil e vinte e dois. A escola possui cursos validados em sua maioria, mas, realizou dois cursos não validados sobre orçamento municipal, que não era obrigatórios para carreiras. As pessoas não observaram com atenção a informação de que o evento não era validado no momento da inscrição e foram desistindo ao longo da formação, quando obtiveram tal informação.

A proposta tinha o intuito de avaliar se haveria a mesma procura dos cursos que são validados e, ao final, concluiu-se que as pessoas buscam prioritariamente cursos para a progressão de suas carreiras.

Posteriormente, abriram mais inscrições para cursos que não eram validados e o resultado permaneceu o mesmo: a frequência estava aquém dos demais.

A escola busca propostas de incentivos à realização de cursos prioritariamente pelo incentivo pedagógico e aquisição de conhecimentos e que não sejam somente para a progressão de carreiras.

Nesta escola, há também cursos pontuais para formações de Conselheiros Municipais – horário noturno e aos sábados pela manhã. Os demais cursos são ofertados dentro do horário de trabalho.

### **Centro de Estudos Jurídicos – CEJUR**

Procuradoria Geral do Município - PGM - Sr. Roberto Angotti Junior

Pontuou que realmente a atratividade da realização dos cursos e eventos, por vezes, acaba sendo a questão da pontuação na carreira e que essa falta de engajamento é uma questão de alta complexidade que vem das raízes do sistema educacional, e passa pela questão da má remuneração do servidor em geral causada pelos anos de não aplicação do reajuste inflacionário. Entende que seu público de estudantes é constituído tanto por aqueles que só estão atrás da pontuação quanto pelos que são atraídos pelo desenvolvimento do conhecimento e que o importante é seguirmos oferecendo a formação para quem deseje de fato adquirir conhecimento. Entende ser uma questão de postura pessoal.

Ponderou que existem cursos e eventos (palestras, seminários etc) que possuem foco no servidor e não na Administração e que contribuindo para melhorar a cultura geral do servidor, acabam por melhorar a qualidade dos serviços prestados. Questionou a respeito das objeções quanto às validações de alguns eventos por supostamente não estarem em conformidade com o exercício da função do servidor, sendo que, na sua visão acima colocada, essa limitação não deveria existir. E que, em alguns casos, mesmo não parecendo à primeira vista, há relação com a função desempenhada Ex. Evento "A religião como fenômeno social" e o professorado (que deve abordar o tema de forma laica em classe). "

### **Escola de Gestão e Contas Públicas**

Tribunal de Contas do Município de São Paulo – TCM – Sra. Rosane Segantin Keppke

Concordou com as questões colocadas pelo Sr. Roberto Angotti Junior, representante do Centro de Estudos Jurídicos – CEJUR, e acrescentou mais algumas considerações, tais como:

A questão da pontuação perdeu muita relevância para as carreiras de nível superior com as mudanças das estruturas das carreiras e com o advento do regime de subsídios, e acrescentou que precisamos de cursos de aperfeiçoamento de pós-graduação para migrar de um nível para o outro dentro das carreiras e que com isso os cursos avulsos perderam total sentido.

Os modelos de competências continuam válidos e a retirada da cultura da inércia presente no setor público continua sendo um grande problema a ser superado por uma cultura por resultados. Essa última atingida através da formação continuada para a transformação de pessoas e pensamentos.

Para ela, ainda não conseguimos atender as demandas de capacitações para os burocratas de nível de rua e deve-se aumentar a oferta de cursos tanto por meio de flexibilidade, liberdade de escolha, quanto por meio de convocações.

Estudos de estratégias para oferecimento de cursos também é uma premissa para trazer o interesse do conhecimento ao público.

As capacitações são realizadas dentro e fora do horário de trabalho do servidor. Os cursos síncronos são ofertados para o turno da noite,

## **Escola Municipal de Administração Pública – EMASP**

Sra. Patrícia Vieira Santos

Exemplificou sobre as abstenções em relação um evento não validado ofertado pela EMASP. Um curso prioritariamente ofertado aos residentes com abertura para pessoas com formação de nível superior, com 400 inscritos obteve participação em torno de picos de 252, 248, 239 pessoas. A escola recebeu observações questionando a validação do curso e que, por não lerem as informações no momento das inscrições, os inscritos não perceberam que o curso não era validado e acabaram desistindo, mas ainda assim teve um público considerável

Deixou uma sugestão vinda dos trabalhadores da ponta: pesquisa contendo assuntos significativos para o desenvolvimento dos servidores, bem como mostrar o quantitativo de interessados nas formações.

Tal ação visa à formação de uma corresponsabilidade na formação de conhecimentos mais diretos aos funcionários da ponta.

A Sra. Regina Silvia Viotto Monteiro Pacheco, Secretária Adjunta de Gestão e responsável pela Escola Municipal de Administração Pública de São Paulo – EMASP, mencionou que as capacitações da EMASP são todas dentro do horário de trabalho.

## **Escola Municipal da Saúde - EMS**

Secretaria Municipal da Saúde - SMS - Sra. Paula Pavan Antonio

Relatou sobre a questão da motivação do servidor a se engajar na realização de um curso: a formação deve ter fazer sentido para o servidor.

Tem acompanhado o Plano de Educação Permanente e tem observado que muitas vezes os cursos que são oferecidos estão muito voltados para a questão dos conhecimentos, habilidades, porém não muito para o campo das atitudes, o que faz toda a diferença. Há, nos cursos oferecidos pela Escola, a questão do próprio sentido do trabalho, análise da questão da organização das aplicabilidades das ações faz muita diferença no interesse do aluno pelo curso, evitando evasões. Exemplificou com a questão das salas de vacinas (não somente a técnica, mas sim, a organização, a otimização de tempo, formulários, filas etc). Entende que, quanto mais pudermos trazer os processos do trabalho como um eixo do curso, mais fará sentido sua oferta, trabalhando a teoria e a prática concomitantemente.

Outro exemplo foi o curso "Quesito Raça Cor" , com total autonomia dos participantes, onde eles se inscreveram e fizeram o curso de acordo com sua vontade e disponibilidade e, após a conclusão, emitiam seus próprios certificados. Esse curso obteve altíssima taxa de conclusão, em torno de 90%, e não houve nenhuma necessidade de mensagens da monitoria para sua conclusão. Concluiu que o curso ofereceu um tema que vinha ao encontro das necessidades de um determinado público que se identificou com o tema.

## **Centro de Formação de Professores – CEFOR**

Sra. Adriana Carvalho da Silva

Compartilhou da mesma situação das demais escolas relatadas anteriormente.

Informou que a escola trabalha com o plano de carreira do profissional, portanto os profissionais procuram os cursos pelas certificações. Foi realizada uma pesquisa com as treze diretorias regionais de educação e foi constatada em unanimidade a questão da procura de cursos para pontuações, com algumas exceções de servidores que procuram desenvolver-se profissionalmente.

Relatou que há servidores procurando cursos em outras escolas em busca da validação, e mencionou sobre a questão das desistências mediante a ciência do servidor de que um determinado curso que não pontua, pois há critérios de pontuação a serem seguidos.

Há também as convocações dos professores dentro do horário de trabalho (1/3 de sua jornada é dedicada aos estudos para execução de uma tarefa, atividade, que são obrigatórios).

Os cursos validados devem estar alinhados com a temática anual em Edital publicada em Diário Oficial.

As formações do grupo administrativo também acontecem fora do horário de trabalho.

## **Escola Municipal de Administração Pública de São Paulo – EMASP**

A Sra. Rita de Cassia da Cruz Silva mencionou a necessidade de observar o grande desafio que as Escolas de Governo enfrentam em cumprir os quesitos da necessidade de fomentar o aprendizado, porém devendo observar as questões de carreiras, principalmente daqueles servidores que não possuem recursos para investir em cursos de aprendizado e aperfeiçoamento. É necessário trazer para a nossa responsabilidade a oferta de cursos relevantes, que verdadeiramente qualificam os servidores e que também possam ser validados, contribuindo para o desenvolvimento do exercício com excelência e também valorizando a progressão da carreira.

A Sra. Regina Silvia Viotto Monteiro Pacheco, Secretária Adjunta de Gestão e responsável pela Escola Municipal de Administração Pública de São Paulo – EMASP ponderou que os servidores tiveram um aumento salarial e que foi feita a migração para subsídio na grande parte das carreiras, faltando as carreiras pertinentes a Secretaria Municipal da Educação.

Houve mudanças nos valores dos CDA's. Servidores que exercem CDA's obtiveram um aumento do valor de 30% para 50% do valor do CDA's já majorados, portanto já foram revistas as remunerações.

Por esses fatores, não faz sentido eles priorizarem a procura de pontuações em cursos.

Deve-se refletir se mesmo com a implantação do subsídio se continuarão a contar com a regra de contagem de pontos para a carreira.

Deve-se refletir ainda sobre a pontuação dos servidores da Carreira da Educação.

Entende-se que a oferta para capacitações para a linha de frente já vem sendo feita pela EMASP, mas que a preocupação maior deve ser a capacitação no nível gerencial, pois este é o principal nicho transformador de pessoas. Promover o engajamento e tirar o melhor da equipe são ações do nível gerencial, que precisa ser bem capacitado. Atingir as pessoas que têm responsabilidades perante outras pessoas e que devem estar aptas a orquestrar o engajamento da equipe, e incentivar a auto-busca pelo conhecimento entre os seus liderados.

Não achou grave a questão das abstenções de 1/3 no curso relatado pela Sra. Patrícia Vieira Santos. Também não achou adequada a proposta de passar a lista de cursos de interesses para os funcionários das pontas, pois esta é uma visão e uma prática muito tradicionais e que poderiam vir as mais variadas necessidades que até podem servir para o desenvolvimento pessoal, mas que não serviriam para o trabalho, e que esse é o ponto principal no momento. Acha mais interessante o método da publicação em Diário Oficial do alinhamento das temáticas anuais em Edital feito pela Secretaria Municipal da Educação.

Quanto ao informado pela Sra. Paula Pavan Antonio, da Escola Municipal de Saúde, em relação à necessidade de um curso ter relação direta com o sentido profissional, isso faz muita diferença.

Em relação às validações de cursos relatados pelo Sr. Roberto Angotti Junior do Centro de Estudos Jurídico - CEJUR, informou que tem orientado à Escola Municipal de Administração Pública – EMASP a não validar cursos, tendo em vista toda essa temática desenvolvida nas reuniões do CONSEGOV, em que se prioriza o conhecimento e não a pontuação para carreiras.

## **2 - REMUNERAÇÃO DE COLABORADORES EXTERNOS E SERVIDORES**

O segundo tema começou com a pergunta geral realizada pela Sra. Regina Silvia Viotto Pacheco: Qual Escola tem orçamento próprio ou personalidade jurídica própria ligada à secretaria? A esta pergunta, ela obteve como resposta que nenhuma das escolas presentes possui tais características.

### **Centro de Estudos Jurídicos – CEJUR**

Procuradoria Geral do Município - PGM - Sr. Roberto Angotti Junior

Informou que este tema já havia sido discutido em reuniões anteriores, e que já havia sido estudado a realização da personalidade jurídica, a possibilidade de instituir fundos...

No entanto, informou que a preocupação maior em relação à ideia da monetização deve ser não dissociar a questão de uma possível remuneração com a sustentabilidade das escolas, tendo em vista que os orçamentos são reduzidos, como o próprio do CEJUR. Ele não vê como sustentar um programa de remuneração sem o ingresso de recursos para as escolas.

Para a aquisição de recursos, existem dois meios: recursos orçamentários da Administração ou captação por conta própria.

Como autarquia, as escolas teriam a vantagem da autonomia da forma de custeio, o que apresenta dificuldade na permissão de uma lei. Outro ponto negativo seria o fato de as escolas deixarem de ser Administração Direta. Outra forma seria a instituição de um fundo, o que precisaria de regulamentação, sendo essa – para ele – a melhor estratégia.

E por última alternativa, seria a implantação do repasse orçamentário.

A escola intenciona montar curso de pós-graduação, porém é muito difícil a contratação de professores sem remuneração.

-----

A Sra. Regina Silvia Viotto Monteiro Pacheco ponderou sobre a necessidade de viabilizar a remuneração de pessoas de fora do município e não mudar a regra de não-remuneração de servidores (vide Decreto regulamentador).

Informou que a Fundação Paulistana já remunera professores externos.

Foi feito estudos e levantamentos de editais para análise da proposta a ser feita por esta municipalidade.

Também há uma decisão do TCU referente às remunerações por singularidade desses colaboradores externos, inclusive dispensando qualquer procedimento que tem alguma semelhança com processo licitatório.

Entende que a criação de uma autarquia não teria êxito e não teria melhor efetividade da ação.

Quanto à questão de obtenção de fundos, pode se discutir à amiúde.

A Sra. Rosane Segantin Keppke da Escola de Gestão e Contas Públicas relatou a respeito de alguns desafios sobre o tema da remuneração.

Há dificuldades em solicitar os préstimos educacionais de professores e intrutores externos, bem como o público interno constituído de bons profissionais que não se engajam em oferecer cursos internamente. São remunerados quando ministram cursos em lugares externos, fora do seu horário de expediente.

Mencionou que a Escola do Parlamento já remunera seus colaboradores (chamada pública).

O Sr. Roberto Angotti Junior do Centro de Estudos Jurídicos – CEJUR solicitou seja compartilhado o processo de remuneração e também informou que pesquisou e mencionou somente para nível de conhecimento e que não existe vedação de remuneração de servidores/colaboradores fora do seu horário de expediente, porém se a administração decidir que não sejam remunerados, permanece a decisão.

Exemplificou dois casos em que há remuneração extra: Assistentes Técnicos que atuam junto aos peritos e da Operação Delegada desde 2009, onde policiais militares são delegados dentro do município para exercer a função de fiscalização do comércio ambulante.

A Sra. Regina Silvia Viotto Monteiro Pacheco ponderou que não somente na sua visão, mas também na da equipe jurídica da Gestão, entendeu que o Decreto veda a remuneração dos colaboradores internos, mas não é um parecer abrangente a todas as escolas, que são livres para exercerem suas interpretações juntamente com sua área jurídica.

Há orientações de publicar um cadastramento de pessoas nos eixos temáticos que se quer desenvolver, depois executar o chamamento dos cadastrados conforme as demandas. Essa é uma proposta para a Escola Municipal de Administração Pública – EMASP, ficando livres as demais para executá-las.

A Sra. Beatriz Chaves Dias do Centro de Formação em Controle Interno – CFCI relatou a mesma dificuldade vivida pela Escola de Gestão e Contas Públicas, informada pela Sra. Rosane Segantin Keppke, no que se refere à participação de colaboradores internos que procuram escolas que remuneram.

No caso específico desta escola, os Auditores de Controle Interno não entendem que faz parte de suas carreiras a docência, o compartilhamento de conhecimentos. Talvez a Escola encontre a resolução na publicação de um novo edital para futuros concursos, constando a premissa do perfil em ser também um instrutor educacional interno.

O Sr. Maurício Linhares Barreto Neto do Centro de Formação em Controle Interno constatou pelas falas aqui presentes a necessidade de análise de dados para tomada de decisões. Para tanto solicitou os seguintes encaminhamentos:

Que todos tragam informações, indicadores-chaves, e pontos fortes e fracos de cada Escola, bem como ameaças e oportunidades. Há angústias compartilhadas, por exemplo: remuneração de servidores-professores, engajamento de alunos e proteção de dados.

Sugere que a partir disso, estabeleçam pautas mais bem definidas e soluções através de planos de ações e grupos de trabalhos. Ressalta que certas discussões passam por atribuições das secretarias e da alta gestão.

O Sr. Roberto Angotti Junior do Centro de Estudos Jurídicos – CEJUR sugeriu que compartilhasse o diagnóstico geral feito pelas Escolas, no passado.

Também informou que considera as decisões da Secretaria de Gestão fundamentais e decisivas para nortear as demais.

Para tanto, solicitou o compartilhamento, caso exista, de algum parecer informativo sobre a negação de remuneração aos Educadores Institucionais Internos.

A Sra. Regina Silvia Viotto Monteiro Pacheco da Escola Municipal de Administração Pública – EMASP solicitou que sejam enviadas por email as pautas para a próxima reunião, e propôs sejam compartilhadas as informações dos indicadores trabalhados pelas Escolas de Governo.

A reunião encerrou-se às doze horas e quinze minutos.

PRESENTES NA REUNIÃO:

Regina Silvia Viotto Monteiro Pacheco – R.F. 847.430.0

**Secretária Adjunta de Gestão e responsável pela direção da Escola Municipal de Administração Pública – EMASP**

Jaqueline Primiani Mol – R.F.: 822.636.9  
Lidiane Diego Souza Nunes – R.F. 911.834.9  
Solange Guedes de Oliveira – R.F. 835.947.4  
Patrícia Vieira Santos – R.F. 787.588.6  
Rita de Cassia da Cruz Silva Minvielle – R.F. 835.946.6

**Escola Municipal de Administração Pública de São Paulo – EMASP**  
Secretaria Municipal de Gestão – SG

Alan Souza Santos – R.F. 836.065.1  
**Escola Espaço Público do Aprender Social – ESPASO**  
Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social – SMADS

Paula Pavan Antonio – R.F. 819.276.6  
**Escola Municipal da Saúde**  
Secretaria Municipal da Saúde – SMS

Roberto Angotti Junior – R.F. 753.843.0  
**Centro de Estudos Jurídicos – CEJUR**  
Procuradoria Geral do Município - PGM

Beatriz Chaves Dias – R.F. 886.949.9  
José Maurício Linhares Barreto Neto – R.F. 910.928.5  
**Centro de Formação em Controle Interno – CFCI**  
Controladoria Geral do Município

Adriana Carvalho da Silva – R.F. 692.675.4  
**Centro de Formação de Professores – CEFOR**  
Secretaria Municipal da Educação – SME

Rosane Segantin Keppke – R.F. 627.194.4  
**Escola de Gestão e Contas Públicas**  
Tribunal de Contas do Município de São Paulo - TCM

Ligia Ansaldi da Silva – Registro Funcional: 602.502.1  
**Secretariado do Conselho Municipal das Escolas de Governo - CONSEGOV**