



08, 09 e 10 de junho de 2016.
Brasília/DF – Centro de Convenções Ulisses

AGENDA DO SERVIDOR: Um fórum democrático de
discussão e de formulação de Políticas Públicas.

Maria Goreth da Silva e Sousa

AGENDA DO SERVIDOR: Fórum democrático de discussão e de formulação de Políticas Públicas.¹

RESUMO

As pessoas são a principal riqueza de uma nação. Precisam de atenção e cuidados diferenciados para garantir pleno desenvolvimento, crescimento harmonioso e manutenção de características e qualidades naturais e inerentes, necessárias a alavancar seu progresso. O Governo do Amapá conhece as dificuldades que o Estado enfrenta para impulsionar seu desenvolvimento com justiça, equidade e assegurar a qualidade de vida de seu povo, ante a séria crise social e econômica que o país enfrenta, uma vez que percentual significativo da economia circulante advém do contracheque de servidores de diferentes esferas da administração pública. Este artigo apresenta a ferramenta estratégica – Agenda do Servidor -, criada pelo Governo Estadual. Seu objetivo é promover discussão constante com o servidor público sobre prestação de serviços, condições de trabalho, qualificação e valorização profissional. Da Agenda participam servidores de todas as categorias funcionais. São reuniões, agendadas previamente, com os representantes elencados envolvidos na relação Servidor e Governo. As Leis, Decretos e Portarias expedidas, auxiliam na resolução de questões demandadas e contribuem para a gestão do Estado.

Palavras-chave: Capital Humano; Amapá; Administração Pública; Servidores; Gestão.

¹ Artigo preparado para o IX Congresso Consad de Gestão Pública em Brasília de 8 a 10 de junho de 2016.

1 INTRODUÇÃO

Durante seu processo de evolução, a sociedade vem passando por grandes transformações e vem aumentando suas exigências para com os seus governantes e colaboradores. Atender as necessidades da população é a razão primeira da existência de um governo e, em retribuição, esse governo deve envidar todos os esforços para atender aos anseios do povo que legitimou este poder.

A marca do Brasil é a diversidade. Nesses anos todos, desde o descobrimento, formou-se uma nação constituída de vários povos, com cultura variada, distribuída em um vasto território e dividida em 26 estados, um Distrito Federal e 5.563 municípios. Sendo uma democracia, o exercício do Poder é atribuído a órgãos distintos e independentes, cada qual com uma função, prevendo-se ainda um sistema de controle entre eles, de modo que nenhum possa agir em desacordo com a Constituição e as leis.

É certo que existe uma legislação regulando toda a ação do Estado, que convivemos com falta de recursos e que, em decorrência, com sérios problemas a resolver. Mas é sempre possível melhorar e muito. No livro “Reinventando o Governo” – como o espírito empreendedor está transformando o setor público, David Osborne e Ted Gaebler nos dão algumas sugestões como: Reduzir a burocracia, descentralizar a autoridade, reduzir a hierarquia, privilegiar a qualidade, aproximar-se dos clientes, competir com o mercado, ter flexibilidade, inovar, empreender, buscar resultados, avaliar desempenhos, gerar receitas ao invés de despesas, planejamento para governar com previsibilidade, governo orientado para o mercado, administração participativa, mais profissionalismo e menos influência política, investir nos funcionários, dar poder e responsabilidade aos cidadãos em lugar de simplesmente servi-los e estar voltado às reestruturações exigidas pelo mercado, novos modelos e alternativas.

A discussão sobre o papel que o setor público amapaense desempenha, através de seus órgãos distintos e independentes e com função específica, não é sem motivo. Já que atende a um poder legitimamente constituído, tem todas as possibilidades de direcionar esforços no sentido de dar força aos serviços prestados

à população e que atendem diretamente às comunidades, atenuando os impactos da era da informação.

Com uma extensão territorial de 142.827.897 Km² e uma população de 766.679 habitantes (em 01/07/2015, segundo informação veiculada em mídia oficial), o Estado do Amapá concentra na capital, Macapá, 60% dessa população, o equivalente a 456.171 habitantes e tem cerca de 8% dessa população como servidores públicos integrantes das três esferas de governo (federal, estadual e municipal), desses aproximadamente 32.000 pertencem ao Poder Executivo Estadual.

Desde sua transformação em Unidade Federativa do País, poucas foram as ações voltadas aos servidores públicos estaduais. Historicamente, os registros apontam a existência da política efetiva e sistemática voltada apenas para ações de capacitação, formação e aperfeiçoamento, através da Escola de Administração Pública (EAP).

Diante disso, sentiu-se a necessidade de reestruturar a Administração Estadual, torná-la mais ágil, mais dinâmica e eficiente, com renovação de conceitos e de utilização de outras metodologias no desenvolvimento de ações no serviço público. Agilizar os procedimentos e aumentar a eficácia dos serviços oferecidos com adoção de medidas mais empreendedoras, dando espaço na administração pública para execução de projetos mais inovadores, mas que valorizassem substancialmente o servidor público, com compartilhamento de responsabilidades e que abrisse espaço para um diálogo mais amplo entre as diferentes categorias funcionais do serviço público estadual e as diversas camadas sociais em que essas categorias estão inseridas, cujas atividades em alguns momentos se entrelaçam e impactam diretamente na população.

Afinal, o servidor público é, essencialmente, o mesmo cidadão que presta e recebe serviços públicos. Daí a necessidade de desenvolver políticas públicas mais efetivas e direcionadas para o fortalecimento da Administração Estadual respeitando as diferenças; integrando; mobilizando; estimulando o conhecimento; a experiência, tanto individual como coletiva; destacando e valorizando as diferentes vertentes da cultura e do saber, de forma a possibilitar o crescimento e o desenvolvimento do

Estado. O diálogo se insurge, assim, como a principal estratégia para favorecer essa interação e restabelecer o entendimento entre Governo/Servidores.

Nessa perspectiva de alinhar os interesses de ambas as partes, a Secretaria de Estado da Administração (SEAD), em 2015, construiu seu planejamento estratégico para cinco anos (2015 a 2020), um trabalho coletivo, democrático e participativo, realizado em várias etapas, com a participação dos servidores da própria Secretaria. A partir de então, foi possível resgatar o papel estratégico da SEAD para o Governo do Estado do Amapá (GEA), sendo definida como missão “Formular, implementar e gerir a Política de Gestão de Pessoas, Patrimônio e Serviços Corporativos do GEA, em benefício da Comunidade amapaense”. Assim como sua visão - Ser referência em Gestão Pública, até 2020-. Assim como a definição de seus valores institucionais: Inovação, Humanização, Excelência, Ética e Comprometimento.

Assim então, a SEAD começa trabalhar as estratégias de sua missão voltadas às políticas públicas para gestão de pessoas de forma ampla e igualitária, com objetivos estratégicos que envolvam a sociedade e clientes; processos internos aprendizagem e crescimento; orçamento e finança em benefícios do servidor público. Com isso buscando melhorar a comunicação interna e externa, dando um direcionamento para todos os envolvidos, estimulando a delegação de responsabilidades, refinando a percepção da Instituição em relação a seu ambiente global, promovendo a conscientização coletiva e agilizando a tomada de decisão.

Neste cenário, o governo do estado cria a “Agenda do Servidor” um ambiente de comunicação com os servidores públicos, buscando ampliar o relacionamento com as instituições a eles vinculados, e ainda, para idealizar novos serviços; normatizar processos de controle, correções e pagamentos; fomentar a formação e capacitação continuada dos servidores; efetivar a gestão estratégica; *Empowerment* e motivação; captar investimentos e aumentar a efetividade no uso de recursos.

Destaca-se assim o valor dado a gestão de pessoas na administração pública, tornando-se com uma mola propulsora que impulsiona as ações organizacionais, muito mais do que o capital financeiro, que guarda sua importância

relativa, mas é totalmente dependente da ação humana para aplicá-lo e rentabilizá-lo adequadamente. **Tal perspectiva pode ser afirmada em:**

[...] as organizações bem sucedidas são aquelas que sabem conquistar e motivar as pessoas para que elas aprendam e apliquem seus conhecimentos na solução de problemas e na busca de excelência. A organização baseada no conhecimento depende, portanto da gestão do conhecimento. [...] um processo integrado destinado a criar, organizar, disseminar e intensificar o conhecimento para melhorar o desempenho global da organização. (CHIAVENATO 2012, p. 193).

O capital humano, pela sua essência, é o fortalecedor do desenvolvimento das organizações permitindo soluções para as adversidades e eventualidades do cotidiano, através do seu talento, habilidade e atitudes capazes de fazer as mudanças gerarem resultados favoráveis.

2 OBJETIVO

Instituído como instância democrática de discussão e de formulação de políticas públicas para o servidor, por meio do Decreto nº 1467, de 25 de março de 2015, o Projeto Agenda do Servidor tem como finalidade maior garantir legitimidade aos processos de discussão e de construção de alternativas para encaminhamento e solução das problemáticas inerentes à gestão do Estado, com participação ativa dos atores envolvidos nas respectivas áreas de intervenção. Para isso, torna-se importante proporcionar as necessárias condições de trabalho, a fim de garantir a imprescindível e esperada qualidade do serviço público.

O projeto instaura, efetivamente, um canal institucional com o servidor. Ele garante a continuidade e institucionalidade do diálogo que deve existir na busca do consenso nas decisões, tanto individuais, mas especialmente aquelas de interesse coletivo e que respondem às demandas do cidadão. Isso significa que todo servidor público, no exercício de suas atividades, seja em nível de gestão ou não, precisa conhecer a realidade econômica e social, suas dificuldades, suas incertezas, mas também seu grande potencial de desenvolvimento que indique e possa projetar uma consequente visão de futuro que beneficie todo o Estado. Na realidade, o projeto quer estimular na Administração Pública Estadual o compartilhamento, a parceria, o compromisso e a responsabilidade de gerir o Estado lado a lado com o governo. É assim que deve ser entendida!

3 METODOLOGIA

A Agenda do Servidor é um canal de discussão permanente e de formulação de políticas públicas voltadas diretamente para o servidor público e conseqüentemente para toda a população do Estado do Amapá, no qual devem convergir ideias isoladas, coletivas e outros assuntos específicos, pertinentes às mais diversas categorias funcionais que constituem a administração pública estadual, devem ser colocadas em pauta, apresentadas e debatidas neste fórum de discussão.

A Agenda do Servidor traz em sua operacionalização uma proposta que envolve todo o serviço público, destacando e reconhecendo a importância estratégica dos servidores públicos que por suas características e por sua inserção social, representam uma força de mobilização, o servidor público-cidadão, em si mesmo, em sua diversidade e em suas múltiplas vivências, suas oportunidades em todos os segmentos sociais e o trato específico que deve ser dispensado em cada uma delas.

A abrangência; a garantia de legitimidade a todo o processo de discussão e debate; o atendimento, quando possível, às demandas comuns e de importância para as diferentes categorias funcionais; o encaminhamento das necessidades mais prementes nos diferentes órgãos; a promoção de efetiva interação entre segmentos sociais e os poderes constituídos; construção de alternativas para solução de problemas encontrados no processo de gestão; identificam a Agenda do Servidor como uma instância política forte, segura e de visível assessoramento técnico ao Governador do Estado.

Sua concepção está referendada no pensamento defendido pelo Governador Waldez Góes, de que precisamos cuidar do servidor, capacitá-lo para que tenha o melhor relacionamento com o usuário do serviço público, que merece um atendimento de excelência, garantindo qualidade de vida e melhores condições de trabalho. Por isso, durante todo o ano de 2015, foram discutidos assuntos relevantes

com as entidades sindicais. O Vice-Governador do Estado do Amapá, Dr. Papaléo Paes (2015), também enfatiza que:

Precisamos olhar o servidor com respeito e com a devida atenção para que ele sinta o que de fato é, parte do processo de administração. Nós queremos mostrar que o servidor é extremamente importante para o Estado do Amapá e precisamos resgatar aquele servidor que está com a autoestima baixa. Isso não se faz só por intermédio de cifras. Existe uma gama bem considerável de ações que podem ser desenvolvidas pela Agenda do Servidor ao longo desses quatro anos. É esse nosso objetivo. Desenvolver uma gestão que não só valorize os servidores, mas que os represente. Um servidor bem representado sente-se valorizado; podemos ter certeza de que com esse sentimento positivo, a entrega que os servidores vão dar ao Estado e aos usuários dos serviços públicos, valerá o esforço que estamos fazendo para garantir o êxito desse projeto.

Cada uma das diretrizes que orientam o funcionamento da Agenda do Servidor, ratificam sua democratização, seu caráter permanente em todos os órgãos e entidades da Administração Pública Estadual, sua responsabilidade e compromisso com a solução e cumprimento das decisões adotadas após análise e discussão das demandas. Todos participam em igualdade de condições, representantes do poder público e dos servidores, em todo o processo de debate e de construção coletiva para a tomada de decisão, sempre respeitando e com observância ao interesse público. A Agenda deve gerar benefícios diretos para toda a sociedade e se desvirtuar ou se restringir a satisfazer interesses corporativos.

O conhecimento e domínio de informações estratégicas por todos os participantes do Projeto, sobre o funcionamento do Estado e suas principais questões são essenciais para complementar o direcionamento nesse viés, principalmente porque a Agenda do Servidor contempla mais enfaticamente alguns princípios inerentes à Administração Pública, tais como: Legitimidade, Transparência e Responsabilidade Fiscal. A observância desses atributos por todos os participantes revestem de importância ainda maior às discussões e decisões emanadas das reuniões realizadas, porque podem auxiliar, se necessário, na prevenção de riscos e desvios que porventura possam surgir e afetar o equilíbrio das contas públicas.

Ressalte-se, ainda, que todas as deliberações da Agenda devem ser construídas e resultar consenso entre os participantes. É necessária a reciprocidade para que as propostas aprovadas adquiram a sustentabilidade exigida na Agenda do

Servidor e garantir que não irão comprometer o funcionamento dos programas finalísticos, nem a capacidade de investimentos do Governo Estadual.

Participam do fórum em caráter permanente: pelo Governo Estadual, sob a presidência do titular da Secretaria de Estado da Administração, os Gestores da Secretaria de Estado de Planejamento, Secretaria de Estado da Fazenda, Amapá Previdência, Escola de Administração Pública e Centro de Gestão da Tecnologia da Informação; pelos servidores, as entidades representativas, tais como sindicatos, associações e conselhos de classe. Eventualmente, os titulares de outras instituições são envolvidos nos diálogos à medida que questões específicas que integram suas pastas estejam sendo discutidas.

As questões que integram a pauta das reuniões da Agenda do Servidor são: direitos e deveres do servidor; políticas de desenvolvimento e valorização do servidor (vantagens, promoções, progressões); concursos públicos; política salarial; movimentação de servidores; condições de trabalho; qualidade de vida dos servidores; qualidade na prestação de serviços públicos; relações interpessoais de servidores com os usuários dos serviços públicos e outras questões que visem o bem comum e sejam de interesse da gestão, submetidas à aprovação do Governador do Estado.

A dinâmica da Agenda é ouvir as categorias, por meio de seus representantes e trazer as demandas para o interior da administração governamental e montar subcomissões que as estudem e discutam. Entendemos que este um caminho mais trabalhoso, mas é uma maneira mais justa de serem tratados os anseios das categorias corrigindo as distorções existentes.

Para auxiliar nesse Projeto, foi pensada como ferramenta estratégica a utilização do Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos e Folha de Pagamento (SIGRH), que permite a integração de informações pessoais, funcionais, financeiras e gerenciamento da folha de pagamento dos servidores do governo. O software possibilita a implementação de novos mecanismos de gestão, controle e monitoramento de dados dos servidores. Com ele é possível estabelecer uma sistemática de planejamento, com simulações e projeções de resultados, permitindo ao gestor público uma atuação mais eficaz no gerenciamento de ações, de modo

contínuo, direcionadas à gestão de pessoas, possibilitando o alinhamento com o planejamento governamental.

Identificar melhor o potencial dos servidores por grupo de atuação e fazer um diagnóstico da carência de pessoas nos setores estratégicos de governo, são ações que permitem suprir demandas, realizando a redistribuição dos recursos humanos, priorizando os segmentos de saúde, educação e segurança pública. Como melhor aproveitamento da mão de obra especializada, otimizando o uso do capital humano existente, para que haja um planejamento de novos concursos públicos para áreas que apresentem carências.

Foi necessário também eleger um instrumento que permita ao Governo conhecer objetivamente o potencial dos recursos humanos, mapeando e detectando as deficiências de formação para o bom desempenho e, em função disso, definir planos de capacitações e adequações funcionais dos servidores. Para isso, utilizou-se o Banco de Competências e Habilidades (BCH), que está em fase de atualização de sua base de dados. A partir dele será possível filtrar suas potencialidades, identificar e disseminar conhecimentos e competências adquiridas pelos servidores públicos, no qual o Governo poderá investir assertivamente na qualificação, aperfeiçoamento e capacitação de seus recursos humanos.

Nesse sentido, adotou-se como fundamento a Gestão por Competência, pois se entende que na “Era da Informação” é necessário investir em pessoas para que estejam continuamente aumentando seu conhecimento e seu capital intelectual, que pode ser definido como um ativo não-financeiro e intangível, constituindo informações suplementar e não subjugada às informações financeiras, representado pela diferença entre valor de mercado e valor contábil da organização. (BATOCCHIO; BIAGIO, 1999, *apud* PIMENTA, 2010, p. 109). A habilidade é a capacidade de aplicar o conhecimento, no entanto, precisa encontrar um ambiente favorável, no qual o diálogo possa ser fortalecido. Para ser colocada em prática é necessária a atitude para que esta seja transformada em resultado. As competências surgem na medida em que estes três fatores são atendidos.

3.1 OPERACIONALIZAÇÃO DO PROJETO

O propósito inicial do Governo do Estado, ao instituir a Agenda do Servidor foi de provocar, no universo da Administração Estadual, a busca de um conhecimento mais aprofundado sobre a realidade política, econômica e social do Estado e dos mecanismos necessários para alavancar seu desenvolvimento. Para tanto e tendo a Agenda do Servidor como ferramenta, instituiu também a gestão compartilhada com estabelecimento de parceria entre governo e servidores, enfatizando o diálogo e a construção de consenso no desenvolvimento e execução das ações planejadas e na busca de soluções para os problemas enfrentados na governança do Estado.

Ao garantir legitimidade ao processo de discussão e de construção de alternativas para encaminhamento e solução das demandas apresentadas, a Agenda do Servidor pressupõe que os participantes de cada reunião possuam o necessário conhecimento sobre as questões legítimas da categoria, incluídas naquela pauta e também das questões fundamentais que preocupam a gestão do Estado. A partir das reuniões, podem surgir informações para embasar e prestar assessoramento ao Governador do Estado na tomada de decisão, para que assumam a abrangência final na solução dos problemas não mais de caráter específico, mas coletivos.

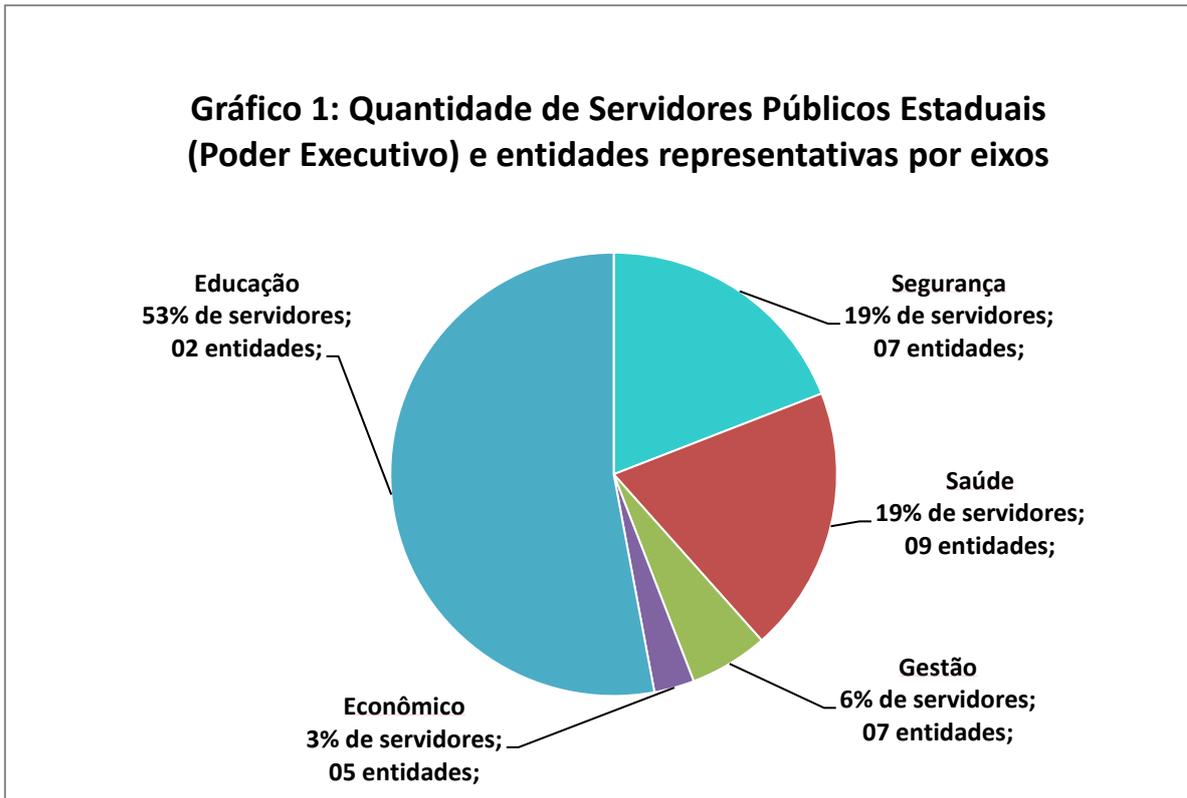
Estas reuniões tiveram importância primordial no desenvolvimento das ações desse projeto, pois fizeram com que a Administração Pública se tornasse proativa nas discussões com as classes representativas das diferentes categorias dos servidores; abrindo outras linhas de discussão sobre as necessidades do servidor-cidadão, que vão além dos aspectos financeiros, mas envolve também e especialmente, a humanidade do servidor, suas relações sociais e interpessoais, sua vida em comunidade, sua interação, seus sonhos, seus projetos de vida. Provocar essa transformação e visualizar a real necessidade do servidor tornou-se o grande objetivo do Projeto: valorizar o servidor em sua essência.

A dinâmica adotada nas reuniões da Agenda para tratamento das demandas apresentadas pelas categorias inscritas em cada pauta, basicamente seguiram dois

parâmetros; um geral envolvendo questões de interesse comum a todos os segmentos do Serviço Público; e outro específico: inerente a questões exclusivas de uma categoria de servidores, em particular. Nessas reuniões, as decisões que foram tomadas relativas às demandas (específicas ou gerais) foram isentas de unilateralidade. Foram compartilhadas e resultaram muitas vezes em proposição para elaboração de Projetos de Leis, Decretos e outros do gênero, cujos termos foram submetidos à apreciação da Procuradoria Geral do Estado (PGE). Ao representarem impacto aos cofres públicos, exigiram estudos específicos de adequação orçamentária sob a supervisão e acompanhamento técnico das Secretarias de Estado do Planejamento e da Fazenda para, em última instância, receber a aprovação do Governador do Estado.

A Agenda possibilitou a coleta de informações sobre o servidor público do Estado, que ensejou sua participação efetiva, compromissada e responsável na gestão do Estado e também o estreitamento das relações com as entidades de classe e as representações sindicais das diversas categorias funcionais. Aproximadamente, 27 mil servidores públicos do Amapá, são representados por 30 Entidades Sindicais, que foram distribuídos em cinco eixos para organizar as discussões.

O eixo Educação possui apenas 02 entidades representativas, mas abrange 53% do total de servidores. O eixo Segurança possui 07 entidades representativas, abrangendo 19% dos servidores. O eixo Saúde é composto por 09 entidades que representam 19% dos servidores. O eixo Gestão possui 07 entidades representativas, com 6% dos servidores. O eixo Econômico possui 05 entidades que representam 3% dos servidores, conforme **gráfico 1**.



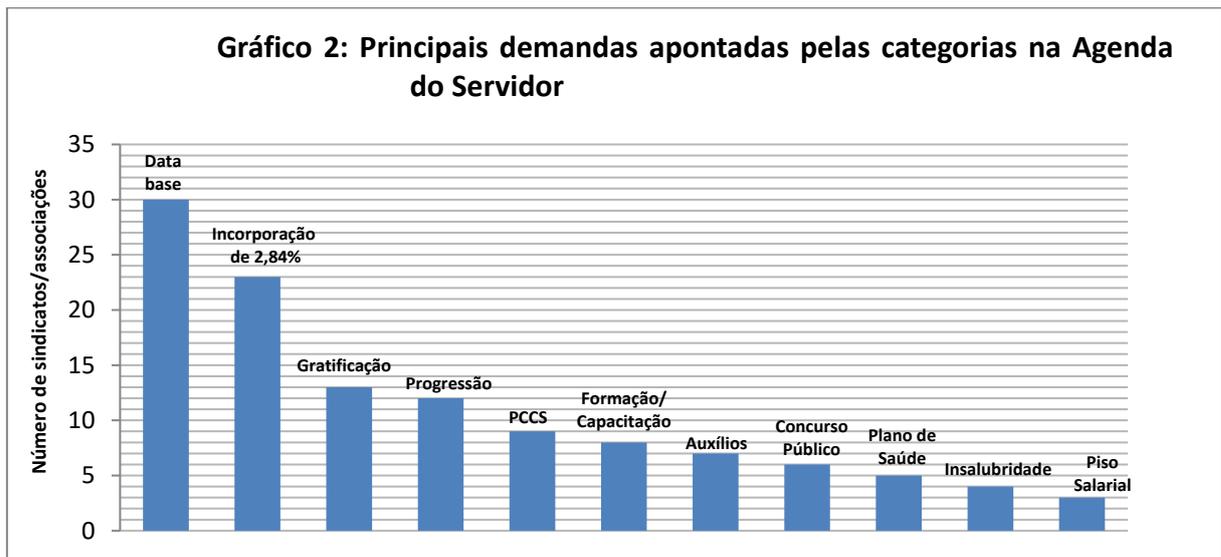
Fonte: SEAD-GEA, Novembro/2015.

Com estas entidades representativas, foram realizadas 80 (oitenta) reuniões;3 (três) a 5 (cinco) reuniões, no mínimo, com cada categoria, resultando em relatórios com informações para subsidiar os diálogos em busca do consenso entre os entes Governamentais, Sindicatos e Associações. Em todas as reuniões são geradas atas e relatórios pontuais, sendo agrupados dados sobre as categorias, como por exemplo: Quadro de pessoal; custo total da folha de pagamento destes profissionais por categoria; bem como a legislação que rege a vida funcional de cada setor público representado.

As demandas mais frequentes e que se destacaram nas reuniões, ainda dizem respeito a questões salariais;100% dos sindicatos e associações solicitaram o pagamento de Data Base;56% do total das entidades participantes solicitaram a criação ou o aumento do percentual de cálculo das Gratificações de Desempenho e/ou de Titulação;52% pediram o pagamento retroativo ou a atualização da Progressão Funcional; 39% solicitaram a criação, revisão ou implementação do Plano de Cargos, Carreira e Salários (PCCS);34% requereram a oferta de Qualificação Profissional; 30% solicitaram a regulamentação ou atualização do valor

de Auxílios variados (ajuda de custo, auxílio moradia, alimentação, fardamento, creche, equipamentos de proteção individual – EPI).

Ainda, 26% reivindicaram a prorrogação ou nova convocação de aprovados nos Concursos Públicos vigentes ou a criação de novas vagas; 21% requereram Plano de Saúde para os servidores; 17% solicitaram o pagamento de Adicional de Insalubridade e 13% reivindicaram o pagamento do Piso salarial, conforme **gráfico 2**.



Fonte: SEAD-GEA, Novembro/2015.

Por meio das ações deste Projeto, os direitos, vantagens e obrigações dos servidores, passaram a ser criteriosamente analisadas, ratificando a preocupação do Governo do Estado com seu servidor público. Em resposta às demandas apresentadas pelas representações sindicais dos servidores, foram criadas 12 (doze) Leis; assinados 2 (dois) decretos; e emitidas 142 (cento e quarenta e duas) portarias. Assim, a Agenda inaugura, com sua metodologia de trabalho, uma nova etapa na relação Governo e Servidor, especialmente no trato de suas necessidades mais urgentes, encontrando no fórum de discussão, de forma compartilhada, com bom senso e responsabilidade, as respostas, se não totais, mas pelo menos parciais às suas demandas, que irão aperfeiçoar o seu “fazer”, favorecer o seu bem estar e melhorar sua qualidade de vida.

A partir de reuniões e discussões encetadas, o Programa trouxe avanços para várias categorias: Educação, Saúde, Grupo Gestão e Segurança Pública. “A Agenda

do Servidor é uma ferramenta indispensável para a gestão dos servidores públicos, e enquanto projeto, precisa de ajustes. A expectativa é que possamos seguir com o diálogo para conseguirmos alcançar maiores benefícios”, explicou o engenheiro civil da Secretaria de Transportes do Estado, Fernando Van Erven.

4 CONCLUSÕES

Ao acompanhar a execução do Projeto “Agenda do Servidor”, as discussões sobre as demandas apresentadas nas reuniões; o compartilhamento de informações e conhecimentos; o envolvimento de todos os participantes nos debates buscando consenso nas decisões devem surgir seguras e fundamentadas, aptas à assessorar o Governador nas decisões, assim depreendemos que:

- A Agenda do Servidor proporciona um diálogo permanente entre Governo e servidores públicos, expressa a importância estratégica que assume ao estreitar o vínculo entre os participantes em cada reunião, observando os anseios das diversas categorias, nas tomadas de decisão do Governo;
- A partir de decisões tomadas na Agenda do Servidor é possível recorrer a medidas diferenciadas que visem à qualidade de vida, organização do sistema de trabalho e gestão de pessoas; dessa forma, possibilita a valorização do servidor para possa oferecer serviços de excelência e potencializar o desenvolvimento do Estado;
- Rever a Lei nº 066/93, que trata do regime jurídico único do servidor público do Estado, foi objeto de críticas durante as reuniões da Agenda, pois no decorrer de seus 23 anos existência, não foi implementada nenhuma atualização significativa, não atendendo as necessidades dos servidores e da gestão pública. Por esse motivo, montou-se uma comissão para realizar estudos sobre a adequação ao ordenamento jurídico em vigor;
- Um grande desafio deste projeto é provocar mudança de estruturas organizacionais, a adoção de valores e de comportamentos, alinhados a novos modelos de gestão de pessoas, revelando a capacidade de elevar a qualidade e a eficiência dos serviços oferecidos à população. Mesmo com os avanços e resultados

da Agenda, há ainda quem a compreenda como “mesa de negociação”, em torno da qual devem ser discutidos apenas assuntos como demandas salariais.

- A Agenda é composta por um Comitê interinstitucional, mas nem todos os membros participam ativamente das reuniões, apenas tomam conhecimento das decisões tomadas. Vale enfatizar que as ausências e trocas de integrantes do comitê gestor da Agenda quebra a linha de raciocínio das discussões, sendo necessária a retomada dos temas em debate, a cada novo membro integrante;

- Uma questão a ser superada está na implementação de uma estratégia para a integração dos 63 (sessenta e três) gestores de Governo nas reuniões da Agenda, nas discussões relacionadas às suas respectivas pastas, visto que a ausência nas discussões com os sindicatos ocasiona o desdobramento das pautas, em encontros além do necessário, postergando as tomadas de decisões;

- Apesar de sua ampla divulgação, a Agenda ainda não foi internalizada na sua essência por todos, tornando-se um fator crítico de sucesso para consolidar suas ações, apresentar resultados de curto prazo e firmar seu propósito. Para preencher essa lacuna, a estratégia adotada foi criar um módulo de capacitação para os responsáveis pelos Recursos Humanos do Estado, com a finalidade de prepará-los para atuarem na mobilização internas de suas instituições, apoiando os gestores de Governo na participação efetiva nas questões relacionadas aos seus segmentos de atuação;

A partir do segundo ano de existência da Agenda do Servidor, foram acrescentados outros assuntos relacionados à gestão, melhoria do serviço público, lotação e produtividade, estando focada na pró-atividade, estruturando um portfólio de ações, por meio da atuação do Comitê da Agenda. O propósito de sua reestruturação é fortalecer o vínculo entre gestores das instituições governamentais e os sindicatos, conselhos de classe e associações que representam os servidores. A nova dinâmica propõe ações planejadas:

- Como um dos projetos a ser implantado propõe-se a Certificação ocupacional, que irá preparar o servidor público para melhor desenvolver seu trabalho, com maior eficiência e proporcionalmente melhor qualidade na prestação de serviços. Esta certificação será determinante para estabelecer um perfil profissional desejado para assumir papéis de Gestores;

- A Avaliação de Desempenho precisa ensejar uma nova dinâmica no serviço público, por isso serão discutidos critérios mais efetivos, que atendam as expectativas e resultados que a gestão pública pretende alcançar;

- Pensou-se também na construção de um plano de preparação dos servidores para o momento de sua Aposentadoria, em parceria com a instituição de previdência do Estado (Amapá Previdência), com enfoque na saúde, assistência social, educação em consonância com políticas públicas, viabilizando o planejamento da abordagem temática por meio da construção coletiva, identificando o perfil, os interesses, angústias e perspectivas no processo de aposentadoria;

- Inserir no contexto das discussões da Agenda encontros, reuniões e palestras para informar e esclarecer as dúvidas sobre as vantagens e desvantagens sobre o processo de transposição dos servidores do extinto Território Federal do Amapá para o quadro da União, pois essa estratégia trará benefícios tanto para os servidores, quanto para a desoneração da Folha de Pagamento do Estado;

- Diante do diagnóstico, de que no Amapá existem mais de 25 mil servidores com empréstimos consignados, segundo cálculos das instituições que operam no ramo financeiro, está sendo desenvolvido um plano, com um pacote de ações, priorizando a saúde financeira dos servidores com as instituições de créditos, bem como promover capacitações para auxiliá-los nas estratégias para empreender os recursos provenientes destes empréstimos;

Seguindo esta linha, a Agenda do Servidor foca em compor uma base de informações do Estado, alinhada com o cenário nacional, quanto as Políticas Públicas voltadas para relação entre o governo e o servidor, apresentando parâmetros para as discussões com as categorias, bem como subsidiando as discussões e tomadas de decisões entre as partes. Estudos estão sendo realizados para que a Agenda seja transformada em Política Pública, para que não haja solução de continuidade, com a mudança de gestores ou ideologia política.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1998.

BRESSER - PEREIRA, Luiz Carlos. **Administração pública gerencial: estratégia e estrutura para um novo estado**. Brasília: ENAP, 1996.

CARNEGIE, Dale. **Como fazer amigos e influenciar pessoas**. São Paulo: Educador, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 7. ed. revista e atualizada. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

_____. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

COTRIM, Gilberto. **História e consciência do Mundo**. São Paulo: Saraiva, 1994.

DALLARI, D. A. **Direitos humanos e cidadania**. São Paulo: Moderna, 1998.

GEORGE, Pierre. **Geografia da população**. Tradução de Miguel Urbano Rodrigues, 4.ed. São Paulo: Difel, 1975.

GUARESCHI, Pedrinho A. **Sociologia crítica: alternativas de mudança** Porto Alegre: Mundo Jovem, 1998.

JAMESON, Samuel H. **Que é Administração Pública?** Rio de Janeiro: FGV, 1962.

JUND, Sergio. **As novas doutrinas de Administração Pública e os seus reflexos nos controles e na Auditoria de Desempenho dos Programas Governamentais**. Dissertação de Mestrado, EBAPE/FGV, 2002.

LACOMBE, Francisco José Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz. **Administração: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2006.

LÁZARE, Natalino. **Servidor Público: uma luz no fim do túnel**. 2.ed. Santa Catarina: Perfil Brasileiro, 1995.

MATUS, Carlos. **Política, planejamento e governo**. Brasília: IPEA, 1993.

NEVES, Amajari Grangeiro. **Poder X Autoridade**: Parte I. folha de Boa vista. 23-04-2008.

OSBORN, David e GAEBLER, TED. **Reinventando o Governo: como o espírito empreendedor está transformando o setor público**. Trad. De Sérgio Fernando Guarischi Bath e Ewandro Magalhães Jr. 2 ed. Brasília: MH Comunicação, 1994.

PRATES, Ceres Alves. Secretária de Gestão do Ministério do Planejamento, Orçamento. **Qual reforma deve ser feita e de que maneira deve ocorrer a transição do Estado que se tem para o Estado e Gestão** – 2000.

SANTOS, Clézio Saldanha dos. **Introdução à Gestão Pública**. São Paulo: Saraiva, 2006.

Seminário Balanço da Reforma do Estado no Brasil (2002: Brasília, DF).

SILVA, Pedro Gabriel Kennedy. **O papel do controle interno na administração pública**. Disponível no site <www.ufrgs.br/necon/pciap.pdf>. Acessado em: 05 abr. 2016.

WILLIAMS, Raymond. **Cultura e sociedade: 1780-1950**. São Paulo: Nacional, 1969.

AUTORIA

Maria Goreth da Silva e Sousa – Secretária de Estado da Administração – SEAD. Mestre em Planejamento e Políticas Públicas pela Universidade Estadual do Ceará; Pedagoga pela Ficom-Pa; Especialista em HumanPerformance; Master Coach pelo Behavioral Coaching Institute EUA; Profissional e Business Coach pela Sociedade Brasileira de Coaching São Paulo; MBA em Gestão de Pessoas FGV Belém; Especialista em Educação pela FGV-RJ; e com certificação Internacional em Teoria Disc e Valores pela Sucess Tools- São Paulo

Endereço eletrônico: gabinete@sead.ap.gov.br

Telefone: (96) 3084-8000 / 3084-8001