



GESTÃO PÚBLICA

Organizado por
Rosi Munaretti de Camargo
Jaqueline Fonseca Rodrigues

Editora  **ZHU**

CORPO EDITORIAL

Editora-chefe: Dra. Zélia Halicki

Conselho Editorial:

Dr. Adriano Stadler – Instituto Federal do Paraná

Dr. Adriano Marcos Fuzaro – Instituto Federal do Paraná

Dr. Adilson Carlos da Rocha – Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Me. Álvaro Argemiro da Silva – Universidade do Centro Oeste do Paraná

Dr. Cesar Eduardo Abud Limas – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Dra. Elaine Cristina Arantes - Instituto Federal do Paraná

Dra. Eliane Fernandes Pietrovski – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Dra. Gislaine Martinelli Baniski – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Dr. Marcos Roberto Kühn – Universidade Estadual do Centro-Oeste

Dr. Jakson Renner Rodrigues Soares – Universidade da Corunha – Espanha

Ma. Jaqueline Fonseca Rodrigues – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Dr. Rodrigo Luiz Morais da Silva – Instituto Federal do Paraná

Dr. Rodrigo de Souza – Universidade de Brasília

Dr. Rodrigo Cortopassi Goron Lobo – The City University of New York

Dra. Rubia Carla Mayer Biscaia – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Dr. Roberto Ari Guindani - Instituto Federal do Paraná

FICHA CATALOGRÁFICA

G393	Gestão pública [Livro eletrônico] / Rosi Munaretti de Camargo; Jaqueline Fonseca Rodrigues (Org.). Ponta Grossa: ZH4, 2021. 187p.; <i>E-book</i> PDF ISBN: 978-65-993397-7-6 DOI: 10.51360/zh4.20214-5 1. Gestão pública. 2. Administração pública. 3. Desenvolvimento socioeconômico. 4. Políticas públicas. I. Camargo, Rosi Munaretti de (Org.). II. Rodrigues, Jaqueline Fonseca (Org.). III. T. CDD: 657.61
------	---

Ficha catalográfica elaborada por Maria Luzia F. B. dos Santos - CRB 9/986.

Esta é uma obra de acesso gratuito que tem objetivo de disseminar o conhecimento.

A responsabilidade pelo conteúdo e autenticidade de cada artigo é atribuída a seus autores.

Diagramação: Maiara Souza

Editora ZH4 – CNPJ 39.857.442/001-94

Rua Anita Garibaldi, 1400 – Sala 104

Bairro Órfãs – Ponta Grossa – Paraná

Sumário

Capítulo 1	A importância da fiscalização tributária em âmbito municipal: um estudo na Prefeitura de Itaberá no estado de São Paulo	07
	<i>Jaqueline dos Santos Alves</i> DOI 10.51360/zh4.20214-5-p07-19	
Capítulo 2	Poder legislativo municipal: a relevância do grau de instrução na indicação de projetos de lei	20
	<i>Amanda Cesar</i> DOI 10.51360/zh4.20214-5-p20-31	
Capítulo 3	Eficiência da gestão pública e sua relação com o desenvolvimento socioeconômico: uma análise ao longo dos Municípios Paranaenses	32
	<i>Rita de Cássia Kampa Pelinski Ostrowski</i> DOI 10.51360/zh4.20214-5-p32-50	
Capítulo 4	O estudo sobre as leis municipais para tutelar o assédio moral na administração pública no Estado do Paraná	51
	<i>Alessandra Barbosa Tivanello</i> DOI 10.51360/zh4.20214-5-p51-63	
Capítulo 5	Análise dos gastos com manutenção e compras de equipamentos em uma secretaria de saúde de um município do Estado do Paraná nos anos de 2011 e 2012	64
	<i>Alessandra Vieira de Mello Bueno Machado</i> DOI 10.51360/zh4.20214-5-p64-81	
Capítulo 6	Desafios e possibilidades à participação política dos alunos do ensino médio do Colégio Estadual Novo Horizonte - Toledo / PR	82
	<i>Anna Carolina Alessandra Catarina Alves de Oliveira; Elvis Contini</i> DOI 10.51360/zh4.20214-5-p82-91	
Capítulo 7	As contribuições das TDIC para a valorização dos idiomas falados no Brasil: um olhar a partir de uma comunidade ucraniana	92
	<i>Julia Regina Bordun Bertoldi; Luciana dos Santos Rosenau</i> DOI 10.51360/zh4.20214-5-p92-112	
Capítulo 8	O plano de carreira dos cargos de técnicos administrativos em educação – PCCTAE como motivador no desenvolvimento de competências no núcleo de acompanhamento acadêmico da Universidade Federal do Paraná – NAA/UFPR	113
	<i>Laysla Fernanda Silva Viveiros; Maria Beatriz Sandoval Filártiga Ale</i> DOI 10.51360/zh4.20214-5-p113-124	

Capítulo 9	Avaliação da política pública de assistência social na área da criança e do adolescente com deficiência no Município de Araucária – PR	125
	<i>Otávia Cavalcante de Souza; Alessandra Andréa da Silva Tetzlaff</i> DOI 10.51360/zh4.20214-5-p125-137	
Capítulo 10	Gestão Pública no Sistema Penitenciário Paranaense: Período de 2010-2014.....	138
	<i>João Miguel Borro Costa</i> DOI 10.51360/zh4.20214-5-p138-149	
Capítulo 11	A ubiquidade no ensino: um estudo sobre a Universidade Corporativa do Banco do Brasil	150
	<i>Angelo Rodrigo Pereira; Bruno Leonardo Eiglmeier; Luciana dos Santos Rosenau</i> DOI 10.51360/zh4.20214-5-p150-165	
Capítulo 12	Desafios e oportunidades da gestão escolar na oferta de cursos técnicos: um estudo no Colégio Estadual São Mateus	166
	<i>Josiane Micaliski de Oliveira; Zélia Halicki</i> DOI 10.51360/zh4.20214-5-p166-176	
Capítulo 13	A importância do papel do gestor escolar para a Instituição de ensino: uma análise do Projeto Político Pedagógico da Escola Municipal Prefeito Durval Wolff do Amaral	177
	<i>Joel Franco Nizer; Zélia Halicki</i> DOI 10.51360/zh4.20214-5-p177-186	



Apresentação

O desenvolvimento urbano e econômico de uma cidade, são de responsabilidade da Gestão Pública, porém, para que haja eficiência na gestão de um município, há que se estabelecer a organização na gestão, bem como, criar incumbências correspondentes ao que se almeja alcançar para que a gestão seja realizada de forma eficiente, eficaz e efetiva.

Em uma gestão pública faz-se necessário se atentar e permanecer no posicionamento do objetivo planejado, a fim de que as metas estabelecidas sejam alcançadas. Uma gestão pública eficaz está relacionada à uma alta capacidade de gestão, que por sua vez, relaciona-se com a melhor relação entre recurso, ação e resultado.

Sob tal ótica, o presente livro aborda temas relevante na área de gestão pública como no capítulo 1 onde a autora retrata a importância do setor de fiscalização nos municípios e a demanda por manter a legislação atualizada e, a equipe responsável em continuo aperfeiçoamento, qualificando-se para exercer suas atribuições com mais eficiência.

Já no capítulo 2, a autora traz um estudo em que demonstra a importância da educação, retratando o quadro político. Sua pesquisa traz dados relativos à legislação vigente no âmbito do legislativo, compreendendo que para elaborar leis, fiscalizar e indicar projetos, atributos do poder legislativo, demandam de conhecimento, aprendizagem e capacidade cognitiva capazes compreender toda uma legislação vigente em nosso país, mesmo assim para concorrer um cargo eletivo em nosso país não é exigido um nível de escolaridade.

Um olhar na correlação entre o desenvolvimento socioeconômico com relação à Gestão Pública dos municípios paranaense, baseados no ano 2016, é o destaque do capítulo 3, tendo o foco em retratar a importância que o desempenho da gestão pública exerce sobre o dinamismo de uma região. O estudo analisou a correlação entre a gestão fiscal municipal e o desenvolvimento socioeconômico dos municípios integrantes do estado do Paraná, em 2016.

Um estudo sobre as leis Municipais para tutelar o assédio moral na administração pública no estado do Paraná, no capítulo 4, destaca temas necessários para gerir as relações no ambiente de trabalho. O Assédio Moral, considerado como uma violência muitas vezes silenciosa no ambiente de trabalho acarreta inúmeros prejuízos de ordem psíquica, física e patrimonial. A autora apresenta o tema voltado a Administração Pública, apresenta a criação de Leis Municipais no Estado do Paraná que veda esta prática.

Correlacionando a questão da eficiência na gestão pública, o estudo apresentado no capítulo 5 traz à tona um aspecto importante voltado a saúde pública, analisando os valores com as compras de equipamentos permanentes e gastos com os contratos de manutenção de equipamentos permanentes do Almoxarifado da Secretaria Municipal de Saúde.

Na sequência, o capítulo 6 trata da participação política dos estudantes do Ensino Médio do Colégio Estadual Novo Horizonte, localizado em Toledo / PR, resgatando conceitos e buscando compreender o que estudantes vivenciam na escola junto aos educadores do colégio.

Uma temática a ser destacada nesta obra está enfatizada no capítulo 7, onde, com vistas à manutenção e à valorização do idioma ucraniano, as autoras abordam o idioma, uma das 30 línguas da população de imigrantes no Brasil. As autoras realizaram o estudo em Curitiba, apontando as contribuições das TDIC para a valorização dos idiomas falados no Brasil.

Outro tema relevante em relação à gestão pública e, principalmente para o desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores públicos, é apresentado no capítulo 8 que trata do plano de carreira dos cargos de técnicos administrativos em Educação. O estudo aborda a gestão de competências, tendo como objetivo verificar se o Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativo em Educação vem cumprindo o seu papel como ferramenta motivacional.

No âmbito da Assistência Social voltada a crianças e adolescentes com deficiências, no capítulo 9, as autoras retratam a realidade de 120 famílias do município estudado. Através do levantamento do perfil das famílias atendidas, foi possível indicar propostas de ações visando à eficácia e eficiência do serviço público ofertado a esta clientela.

O capítulo 10 versa sobre a Gestão Pública no Sistema Penitenciário Paranaense com foco no período de 2010-2014, crise no sistema, com motins e rebeliões, problemas enfrentados no interior das penitenciárias paranaenses e o impacto no trabalho dos agentes penitenciários, administrativos e do público carcerário.

Já no capítulo 11, o estudo acerca da ubiquidade no ensino, realizado sobre a Universidade Corporativa do Banco do Brasil, retrata a importância da aprendizagem utilizando os meios digitais, que impactam nas relações e se fortalecem /consagram frente ao período de pandemia da COVID 19, na necessidade da continuidade da vida pessoal e profissional, a forma para a manutenção dos objetivos no que tange a continuidade dos estudos, inclusive no mundo corporativo.

Em seguida, o capítulo 12 discorre sobre a gestão escolar entre desafios e oportunidades e o papel desenvolvido na oferta de cursos técnicos com nível integrado e subsequente em um colégio público. Os autores destacam o envolvimento e comprometimento da comunidade escolar e os principais projetos já desenvolvidos pelos alunos e professores do referido colégio, o qual beneficia todos os envolvidos no processo educacional e ensino de qualidade, aliados com a responsabilidade e inovação frente ao sistema de educação pública.

Para finalizar a presente obra, o capítulo 13 trata da questão da gestão escolar e, retrata a importância do papel do gestor escolar para a instituição de ensino, a partir da realização de uma análise do Projeto Político Pedagógico da Escola Municipal Prefeito Durval Wolff do Amaral. O estudo traz uma reflexão acerca da descaracterização do modelo de gestão focada no autoritarismo, onde através da efetivação da Gestão Democrática a escola passa a ser percebida como uma escola ativa, ou seja, fazendo parte da sociedade e a sociedade da escola, onde o coletivo busca o desenvolvimento da comunidade escolar, professores e alunos caminham todos na mesma direção.

Com esta breve apresentação busca-se estimular você a leitura de cada capítulo, considerando a importância dos temas estudados e apresentados para seu conhecimento.

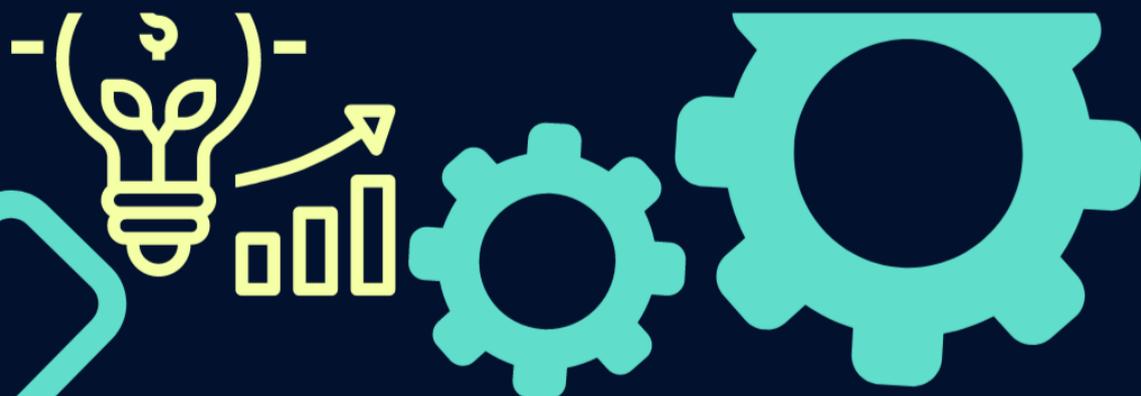
As organizadoras dessa obra desejam a você, uma excelente leitura!



CAPÍTULO 1

**A IMPORTÂNCIA DA FISCALIZAÇÃO
TRIBUTÁRIA EM ÂMBITO MUNICIPAL:
UM ESTUDO NA PREFEITURA DE ITABERÁ
NO ESTADO DE SÃO PAULO**

Jaqueline dos Santos Alves



A IMPORTÂNCIA DA FISCALIZAÇÃO TRIBUTÁRIA EM ÂMBITO MUNICIPAL: UM ESTUDO NA PREFEITURA DE ITABERÁ NO ESTADO DE SÃO PAULO

Jaqueline dos Santos Alves ¹

RESUMO

A arrecadação dos tributos, receitas municipais, é realizada pela administração, cujas receitas são aplicadas em obras, educação, saúde, segurança, saneamento, dentre outras necessidades do município, de forma que sejam revertidas em benefício coletivo. No entanto, alguns municípios depararam-se com falta de um setor de fiscalização de tributos, bem como de agentes qualificados para realização da tarefa de fiscalizar e arrecadar os tributos públicos. Para entender a situação do caso apontado neste estudo, objetivou-se analisar como se apresentam as deficiências da Fiscalização de Tributos do Município de Itaberá pela falta de agente competente de fiscalização e o impacto que isso ocasiona na arrecadação desses tributos. O estudo caracteriza-se como de natureza qualitativo, orientado pela interpretação e atributos definidos descritivamente. Os dados foram obtidos através de questionários aplicados aos servidores municipais e entrevista com o Secretário Municipal e Diretor Municipal de Transportes. A partir dos dados coletados, realizou-se um comparativo entre a situação encontrada e a almejada para constatar a situação da arrecadação do município. Como resultados verificou-se que a atual legislação municipal se encontra desatualizada, necessitando de adequações, constatou-se também que os servidores precisam de cursos de especialização para qualificação para exercer suas atribuições de maneira eficiente.

Palavras-chave: Fiscalização Tributária. Arrecadação de Tributos. Legislação Municipal.

1 INTRODUÇÃO

Os tributos municipais são de extrema importância para os municípios, pois com o valor de sua arrecadação pode se investir na melhoria da cidade beneficiando todos os cidadãos.

A Constituição Federal de 1988 estabelece aos Municípios a competência para constituir tributos para a arrecadação de receita pública, assim como para os Estados, Distrito Federal e União, objetivando a autonomia financeira. Seus impostos estão previstos no artigo 156 sendo competência de os municípios instituir impostos sobre a propriedade predial e territorial urbana; transmissão "*inter vivos*", a qualquer título, por ato oneroso, de bens imóveis, por natureza ou acessão física, e de direitos reais sobre imóveis, exceto os de garantia, bem como cessão de direitos a sua aquisição; e serviços de qualquer natureza.

Com o advento da Lei Complementar nº 101/2000, denominada de Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF estabelece-se normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal, previsão e efetiva arrecadação de todos os tributos da competência constitucional de cada ente da Federação, os municípios são obrigados a cobrar todos os tributos de sua competência, bem como fiscalizar a arrecadação de forma efetiva.

¹ Pós-graduada em Gestão Pública pela UEPG. e-mail: jaquealves0@gmail.com

Conforme Silva (1991, p. 153), “a arrecadação de receitas é realizada pela administração e seu produto é aplicado nas mais variadas despesas – obras, educação, saúde, segurança, saneamento -, de modo que as receitas obtidas de cada cidadão revertam em benefício coletivo”.

A partir de tais premissas, o presente estudo analisou como se apresentam as deficiências da Fiscalização de Tributos do Município de Itaberá pela falta de agente competente de fiscalização e o impacto que isso ocasiona na arrecadação desses tributos.

Dada à falta de um setor de fiscalização de tributos, bem como de agentes qualificados para realização da tarefa de fiscalizar e arrecadar os tributos públicos, pretende-se com o presente estudo, levantar a problemática para entender de que forma e quais são as deficiências no sistema de arrecadação do município de Itaberá, São Paulo?

Considerando-se que cada município possui suas potencialidades, características e deficiências, pretende-se com esse estudo demonstrar a importância de ações eficazes para aprimoramento da Fiscalização Tributária, visando o aumento da arrecadação de tributos em âmbito municipal. Reconhecendo essa realidade de dificuldades, este estudo busca analisar e identificar os principais desafios que o município enfrenta, bem como sugerir possibilidades para estabelecer uma fiscalização efetiva e eficaz.

No município não existem agentes para a fiscalização de tributos, apenas um fiscal de postura que está em desvio de função trabalhando como fiscal da vigilância sanitária, o setor de Fiscalização conta com três escriturários e um agente de combate a endemias que os são responsáveis pela cobrança de taxas de ambulantes e fiscalização das notas dos produtores rurais - Declaração para o Índice de Participação dos Municípios (DIPAM).

Os servidores do setor de Lançadoria são responsáveis pelo Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza (ISSQN), um oficial administrativo é responsável apenas pela liberação dos cadastros de contribuintes e orientação quanto à utilização do sistema de emissão de nota fiscal eletrônica, o Diretor Municipal de Trânsito é responsável pelo lançamento do Imposto Predial e Territorial Urbano (IPTU) e Imposto Sobre a Transmissão de Bens Imóveis (ITBI). De tal modo a fiscalização de tributos no município é praticamente inexistente.

Entende-se que a arrecadação de tributos no município pode ter sua melhoria e ampliação e essa poderá ser revertida em benefícios à população.

Nesse sentido, o presente estudo teve como objetivo, analisar as ações desenvolvidas na Prefeitura Municipal de Itaberá quanto a Fiscalização e a Arrecadação de Tributos Municipais.

Foi escolhida para realização da pesquisa a Prefeitura Municipal de Itaberá, localizada no interior do Estado São Paulo. A cidade possui aproximadamente 17.879 habitantes.

O trabalho está estruturado em 5 capítulos, sendo no capítulo 1, apresentado abordado o tema a ser investigado que é a fiscalização tributária no município de Itaberá, bem como, o problema, os objetivos, as justificativas para investigação e a metodologia. No capítulo 2, é apresentado o embasamento para a construção e compreensão do tema por meio da base teórica através de livros, manuais e documentos disponíveis na prefeitura em estudo. Os materiais e métodos utilizados para coleta de dados e realização da pesquisa estão apresentados no capítulo 3. Já no capítulo 4 é desenvolvida uma reflexão, comparação e análise sobre os dados obtidos na pesquisa e seus resultados. E por fim, no capítulo 5, é apresentada a conclusão, onde estão os resultados encontrados na pesquisa, bem como as sugestões para estudos futuros, seguida das referências, apêndices e anexos.

2 ADMINISTRAÇÃO TRIBUTÁRIA

A Administração tributária constitui um conjunto de ações e atividades integradas que pretende garantir o cumprimento da legislação tributária, tanto na simplificação da execução das obrigações tributárias quanto na arrecadação dos tributos. Engloba também, a legislação de cobrança de tributos no sentido de fiscalizar e atender a essa legislação através da arrecadação que envolve as regras como forma de manter ativamente as atividades do governo para a população (SABBAG, 2014).

De acordo com o art. 37, XXII da Constituição Federal a administração tributária dos entes federativos são atividades essenciais ao funcionamento do Estado, sendo assim devem ser exercidas por servidores de carreiras específicas, impedindo que cargos comissionados exerçam tais atividades, com o objetivo de manter a segurança, probidade, eficácia e celeridade, pois os funcionários de carreira estão menos suscetíveis a pressões para realizar fiscalização de forma ilegal.

Para Silva (2011) a fiscalização tem por objetivo a aplicação adequada da legislação tributária, devendo o fisco exigir do sujeito passivo da obrigação tributária o cumprimento das normas pertinentes, podendo para tanto, examinar mercadorias, documentos, livros, arquivos, papéis e tudo mais que se fizer necessário para a efetiva fiscalização.

Sendo assim a fiscalização de tributos tem como objetivo a aplicação da lei tributária de forma correta em função do interesse público, devendo fiscalizar se os tributos estão sendo pagos corretamente e se a arrecadação estabelece a legislação.

2.1 TRIBUTOS

O Conceito de tributo, a partir da definição do artigo 3º do Código Tributário Nacional (CNT) é entendido como sendo, “toda prestação pecuniária compulsória, em moeda ou cujo valor nela se possa exprimir, que não constitua sanção de ato ilícito, instituída em lei e cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada”.

No que tange à instituição de tributos pelos órgãos, o artigo 145 da Constituição Federal, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios poderão instituir os seguintes tributos:

- a) impostos;
- b) taxas, em razão do exercício do poder de polícia ou pela utilização, efetiva ou potencial, de serviços públicos específicos e divisíveis, prestados ao contribuinte ou postos a sua disposição;
- c) contribuição de melhoria, decorrente de obras públicas.

Os municípios possuem competência tributária, assim como os outros membros da federação cuja autonomia para estabelecimento de cobrança está prevista no artigo 156 da Constituição Federal:

- I - Propriedade predial e territorial urbana;
 - II - "Inter vivos", a qualquer título, por ato oneroso, de bens imóveis, por natureza ou acessão física, e de direitos reais sobre imóveis, exceto os de garantia, bem como cessão de direitos a sua aquisição;
 - III - Serviços de qualquer natureza, não compreendidos no art. 155, II, definidos em lei complementar.
- § 1º Sem prejuízo da progressividade no tempo a que se refere o art. 182, § 4º, inciso II, o imposto previsto no inciso I poderá:
- I - Ser progressivo em razão do valor do imóvel;

II - Ter alíquotas diferentes de acordo com a localização e o uso do imóvel.

§ 2º O imposto previsto no inciso II:

I - Não incide sobre a transmissão de bens ou direitos incorporados ao patrimônio de pessoa jurídica em realização de capital, nem sobre a transmissão de bens ou direitos decorrentes de fusão, incorporação, cisão ou extinção de pessoa jurídica, salvo se, nesses casos, a atividade preponderante do adquirente for a compra e venda desses bens ou direitos, locação de bens imóveis ou arrendamento mercantil;

II - Compete ao Município da situação do bem.

§ 3º Em relação ao imposto previsto no inciso III do *caput* deste artigo, cabe à lei complementar

I - Fixar as suas alíquotas máximas e mínimas.

II - Excluir da sua incidência exportações de serviços para o exterior.

III - Regular a forma e as condições como isenções, incentivos e benefícios fiscais serão concedidos e revogados.

A competência tributária municipal poderá instituir as Taxas e Contribuições para Melhorias assim como os outros entes federativos.

Seguindo os preceitos estabelecidos na CF de 1988, o Sistema Tributário do Município de Itaberá é regido pelo artigo 2º da lei nº1.497 (Código Tributário Municipal) conforme itens:

I - Os Impostos:

a) Sobre a propriedade territorial e predial urbana - IPTU.

b) Sobre serviços de qualquer natureza - ISSQN.

c) Sobre a transmissão de bens imóveis - ITBI.

d) Sobre vendas a varejo de combustíveis líquidos e gasosos - IVVC.

II - As taxas:

a) Decorrente do exercício do poder de Polícia Administrativa.

b) Decorrente da utilização efetiva de serviços públicos, específicos e divisíveis, ou simples disponibilidade desses serviços pelo contribuinte.

III - Contribuição de Melhoria.

Os tributos municipais não poderão ser criados, majorados ou concedida à isenção sem aprovação do legislativo. O Código Tributário Municipal fundamental para que o município melhore o desempenho na arrecadação, e essa legislação estar atualizada.

2.2 FISCALIZAÇÃO

A Fiscalização tem como objetivo verificar o cumprimento das obrigações tributárias principais e acessórias. Conforme o Código Tributário Nacional- CNT - no artigo 194 a competência para a fiscalização está estipulada pela legislação tributária.

Art. 194. A legislação tributária, observado o disposto nesta Lei, regulará, em caráter geral, ou especificamente em função da natureza do tributo de que se tratar, a competência e os poderes das autoridades administrativas em matéria de fiscalização da sua aplicação.

Parágrafo único. A legislação a que se refere este artigo aplica-se às pessoas naturais ou jurídicas, contribuintes ou não, inclusive às que gozem de imunidade tributária ou de isenção de caráter pessoal.

Ainda no CTN, os artigos 195 a 197 dispõem sobre legitimidade da fiscalização tributária.

Art. 195. Para os efeitos da legislação tributária, não têm aplicação quaisquer disposições legais excludentes ou limitativas do direito de examinar mercadorias, livros, arquivos, documentos, papéis e efeitos comerciais ou fiscais, dos comerciantes industriais ou produtores, ou da obrigação destes de exibi-los.

Parágrafo único. Os livros obrigatórios de escrituração comercial e fiscal e os comprovantes dos lançamentos neles efetuados serão conservados até que ocorra a prescrição dos créditos tributários decorrentes das operações a que se refiram.

Art. 196. A autoridade administrativa que proceder ou presidir a quaisquer diligências de fiscalização lavrará os termos necessários para que se documente o início do procedimento, na forma da legislação aplicável, que fixará prazo máximo para a conclusão daquelas.

Parágrafo único. Os termos a que se refere este artigo serão lavrados, sempre que possível, em um dos livros fiscais exibidos; quando lavrados em separado deles se entregará, à pessoa sujeita à fiscalização, cópia autenticada pela autoridade a que se refere este artigo.

Art. 197. Mediante intimação escrita, são obrigados a prestar à autoridade administrativa todas as informações de que disponham com relação aos bens, negócios ou atividades de terceiros:

I - Os tabeliães, escrivães e demais serventuários de ofício;

II - Os bancos, casas bancárias, Caixas Econômicas e demais instituições financeiras;

III - As empresas de administração de bens;

IV - Os corretores, leiloeiros e despachantes oficiais;

V - Os inventariantes;

VI - Os síndicos, comissários e liquidatários;

VII - Quaisquer outras entidades ou pessoas que a lei designe, em razão de seu cargo, ofício, função, ministério, atividade ou profissão.

Parágrafo único. A obrigação prevista neste artigo não abrange a prestação de informações quanto a fatos sobre os quais o informante esteja legalmente obrigado a observar segredo em razão de cargo, ofício, função, ministério, atividade ou profissão.

O procedimento de fiscalização tributária consiste na verificação e existência de débitos tributários por parte do contribuinte, sendo feito esse levantamento, visando à arrecadação correta a fim de impedir a sonegação fiscal.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para o alcance dos objetivos foi realizado um estudo exploratório descritivo, sendo feita a coleta e levantamento das informações através da observação direta, além de questionário realizado aos servidores e entrevista com o Diretor Municipal de Trânsito (responsável pela arrecadação de ISS, ITBI e IPTU). Segundo Lakatos e Marconi (1992, p. 82) “estudo exploratório descritivo é toda pesquisa que busca constatar algo num organismo ou num fenômeno”.

A pesquisa pode ser classificada como essencialmente qualitativa, ela foi orientada pela interpretação, é caracterizada pelos atributos definidos descritivamente. Na pesquisa qualitativa não existe preocupação em produzir dados numéricos. Ela é utilizada para descrever fenômenos humanos e nas áreas sociais. Foi realizado o levantamento através de estudo de caso na Prefeitura Municipal de Itaberá. Para Marconi e Lakatos (1996) estudo de caso “refere-se ao levantamento com mais profundidade de determinado caso ou grupo humano sob todos os seus aspectos”.

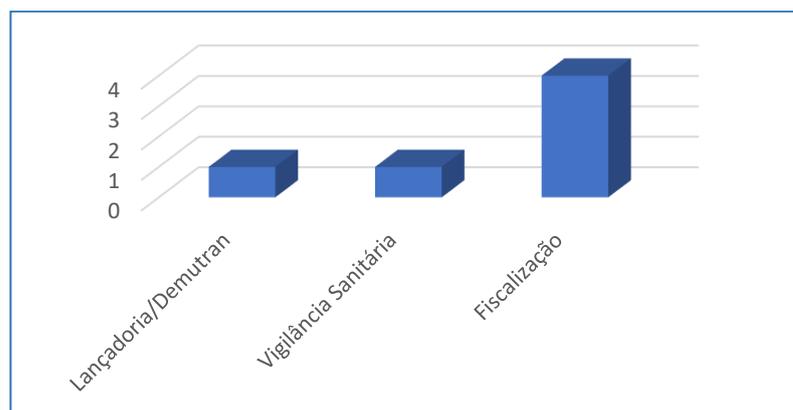
Segundo Marconi e Lakatos (1996) entrevista é o encontro entre duas pessoas, para que uma delas obtenha informações a respeito de algum assunto. É utilizado na investigação social, para a coleta de dados. De acordo com Fachin (2003) no questionário a informação coletada limita-se somente às respostas preenchidas pelos pesquisado. É um instrumento de pesquisa muito utilizado.

Os questionários contêm várias questões que foram submetidas aos respondentes com o objetivo de obter respostas para a coleta de informações. O questionário e a entrevista foram às ferramentas utilizadas no presente estudo.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

No que se relaciona aos setores ao responderem as questões observa-se que um servidor está lotado na Lançadoria/Demutran, quatro trabalham no setor de Fiscalização e um também faz parte desse setor, porém está prestando serviços temporariamente na Vigilância Sanitária. Atualmente somente cinco servidores exercem atividades relacionadas a Fiscalização de Tributos.

GRÁFICO 01 – Setor



Fonte: A autora (2018).

No que se refere às atividades de arrecadação de tributos percebe-se que três dos servidores responderam que fiscalizam as notas dos talões dos produtores rurais (DIPAM), um taxa de comércio de ambulantes, um afirmou que faz o monitoramento a correta geração e recolhimento das guias de notas fiscais eletrônicas do município, e dois afirmaram que não exercem nenhuma função relacionada a arrecadação de tributos, no entanto, todos os servidores participantes da pesquisa exercem atividades de arrecadação, talvez alguns deles nem se dão conta por falta de conhecimento que exercem essa função.

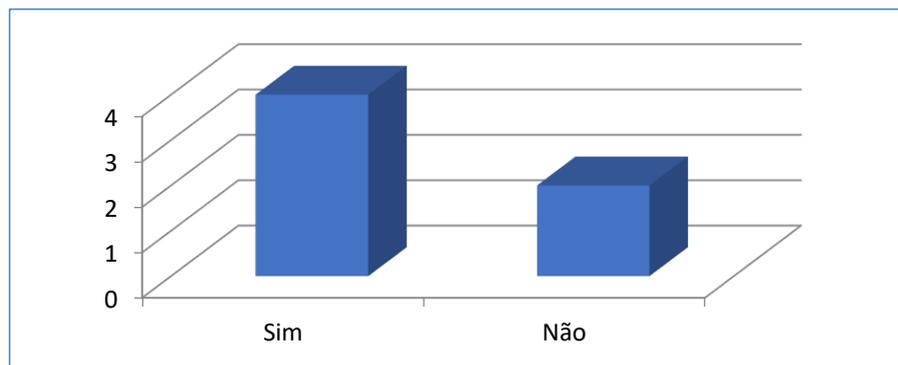
QUADRO 01 – Atividades de arrecadação de tributos

Entrevistado 1	Arrecadação de notas dos talões dos produtores rurais (Dipam)
Entrevistado 2	Arrecadação de notas dos talões dos produtores rurais (Dipam)
Entrevistado 3	Auxiliando na fiscalização (Dipam) e taxas de comércio de ambulantes
Entrevistado 4	Monitoramento a correta geração e recolhimento das guias de notas fiscais eletrônicas do município
Entrevistado 5	Nenhuma
Entrevistado 6	Nenhuma

Fonte: A autora (2018).

Verificadas as respostas obtidas, conclui-se que quatro servidores responderam sim e dois que não é realizada fiscalização de tributos em seu setor, porém nos setores onde foi realizada pesquisa existe a Fiscalização de Tributos, novamente os servidores demonstraram que não possuem conhecimento da atividade exercida.

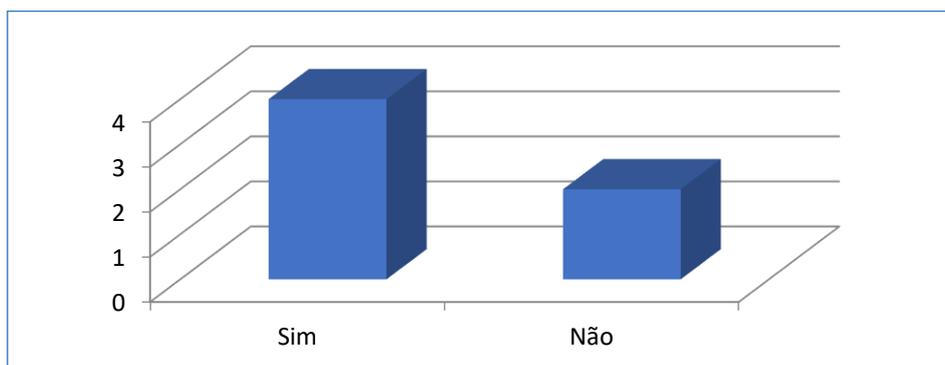
GRÁFICO 02 – Fiscalização de Tributos no Setor



Fonte: A autora (2018).

Na verificação das respostas obtidas na pergunta do questionário, conclui-se que 4 funcionários participaram de cursos de especialização e 2 não, sendo que dois relataram que o curso foi de fiscalização de postura, e um servidor cursos relacionados a operação e manutenção do sistema e um de fiscalização de tributos há mais de 10 anos. Conclui-se que os servidores não estão sendo qualificados para exercer suas funções.

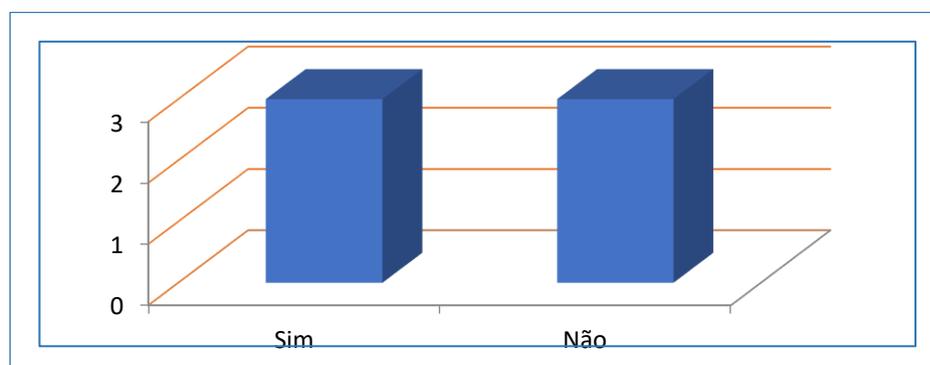
GRÁFICO 03 – Participação de Curso de Especialização



Fonte: A autora (2018).

Com relação às respostas analisa-se que metade dos entrevistados responderam que não faz uso dos Códigos e a outra metade respondeu que sim, porém nenhum deles citou quais os artigos mais utilizados. Percebe-se que os servidores não utilizam a legislação municipal para realização de suas atividades.

GRÁFICO 04 - Utilização do Código Tributário e o Código Municipal

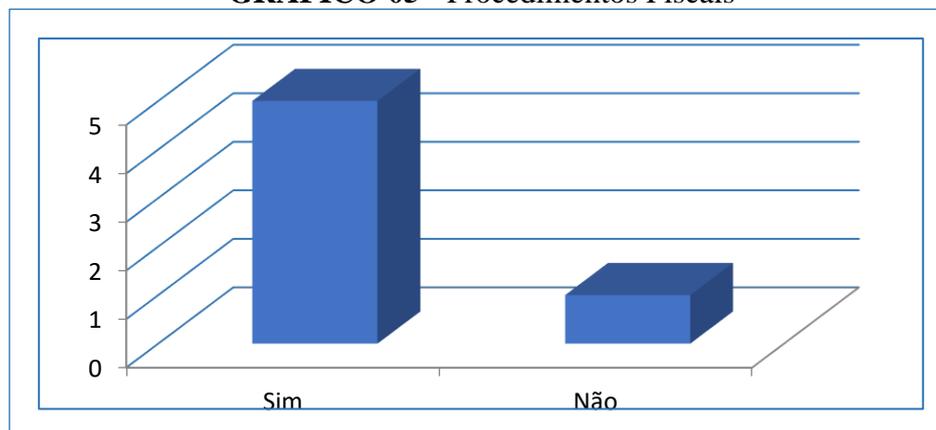


Fonte: A autora (2018).

Analisando as respostas da questão conclui-se que um funcionário respondeu que não e cinco responderam que utilizam notificação e auto de infração, mas apenas dois anexaram o modelo como foi solicitado. (Anexos A, B, C e D).

Apenas um dos modelos anexados possui descrição de legislação (Anexo C), no entanto, utiliza o CTN e a lei é a nº 1.102/92, Código Tributário do Município de Itapeva/SP, conclui-se que o modelo utilizado é de outro município, sendo que não foi sequer alterado a legislação para a do município de Itaberá/SP.

GRÁFICO 05 - Procedimentos Fiscais



Fonte: A autora (2018).

Verifica-se no quadro 2 que a maioria, 5 dos participantes, utiliza a *internet* como meio de busca de informações sobre os tributos municipais e um usa a Lei nº 2231 de 14 de abril de 2008. Observa-se que nenhum dos servidores utiliza o Código de Tributos do Município de Itaberá e de Postura Municipal.

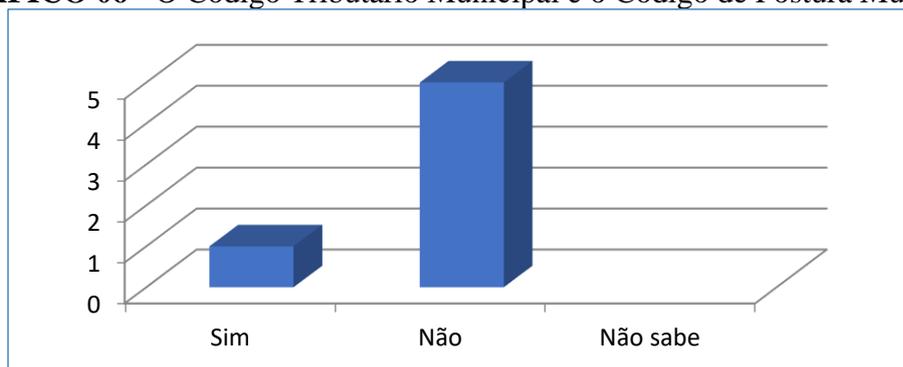
QUADRO 02 - Meios de informações

Entrevistado 1	Internet
Entrevistado 2	Internet
Entrevistado 3	Internet
Entrevistado 4	Lei nº 2231 de 14 de abril de 2008
Entrevistado 5	Internet
Entrevistado 6	Internet

Fonte: A autora (2018).

Observando-se os resultados apresentados no gráfico 06, percebe-se apenas um dos entrevistados afirma que os códigos estão atualizados e para cinco não estão, os servidores estão cientes que a lei está desatualizada.

GRÁFICO 06 - O Código Tributário Municipal e o Código de Postura Municipal



Fonte: A autora (2018).

Analisando-se a pergunta observa-se que todos os servidores entrevistados possuem interesse em relação à participação de cursos de especialização na área em que atuam, demonstrando que os servidores estão dispostos a se qualificar para exercer suas funções.

QUADRO 03 - Interesse em participação de cursos de especialização

Entrevistado 1	Sim
Entrevistado 2	Sim
Entrevistado 3	Se tivesse no município plano de carreira gostaria sim
Entrevistado 4	Sempre que se fizer necessário e estiver disponível
Entrevistado 5	Sim
Entrevistado 6	Sim

Fonte: A autora (2018).

Observando o quadro referente sugestão para melhorias, percebe-se quatro dos participantes responderam que não tem sugestões e que apenas dois servidores possuem, sendo Atualização das leis e incentivos aos funcionários e uma melhor preparação para exercer a função na qual estão encarregados.

QUADRO 04 - Sugestões para melhoria

Entrevistado 1	-
Entrevistado 2	-
Entrevistado 3	No momento não
Entrevistado 4	Atualização das leis e incentivos aos funcionários
Entrevistado 5	Uma melhor preparação para exercer a função no qual estou encarregado
Entrevistado 6	Não

Fonte: A autora (2018).

Foi realizada entrevista com o Secretário Municipal de Administração (Apêndice B), segundo Secretário o Código Tributário do Município de Itaberá (Lei nº. 1479/1993) e o Código de Postura (Leis nº. 691 a 703 de 1972) tiveram poucas atualizações em seus artigos, porém informou que o Código de Postura está sendo analisado e o objetivo é que as atualizações entrarão em vigor no início de 2019.

Também foi realizada entrevista com o Diretor Municipal de Transportes (Apêndice B) que é o responsável pelos lançamentos de IPTU, ISS e ITBI também informou que os códigos não estão atualizados, mas que o Código de Postura, que é o mais antigo já está sendo corrigido e entrará em vigor em 2019.

Os dois entrevistados informaram que os valores da arrecadação dos Tributos Municipais poderiam ser encontrados com o Contador, entrando em contato com esse servidor ele informou que os dados são encontrados no *site* da Prefeitura Municipal no *link* da transparência (Anexo A), informou ainda que a previsão inicial dos tributos é realizada através da média dos 3 últimos anos de arrecadação, exceto o IPTU que é feita através dos valores lançados pelo setor de Lançadoria.

Está sendo realizado concurso para Auditor Fiscal Tributário Municipal e os dois entrevistados acreditam que a arrecadação irá aumentar porque atualmente não existe nenhum servidor com qualificações para trabalhar com a arrecadação de tributos municipais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da pesquisa realizada, conclui-se que o Código Tributário do Município de Itaberá/SP e a Lei de Posturas Municipais estão desatualizados e necessitam de adequações.

A lei de Postura Municipal (Anexo G) está defasada e necessita de uma revisão total, porque foi elaborada em 1972 e não recebeu nenhuma atualização, principalmente relacionada à de licença para colocação de mesas e cadeiras, alvará para construção, reconstrução, reforma ou demolição, segundo o Secretário Municipal de Administração, esta adequação, já está sendo realizada.

No que se refere ao Código Tributário, existem diversas atualizações necessárias como:

No artigo 2, inciso I, alínea D, faz referência ao imposto de vendas a varejo de combustíveis líquidos e gasosos (IVVC), porém esse imposto foi extinto pela Emenda Constitucional nº 3, de 1993, portanto essa alínea D precisará ser revogada.

Todos os valores referentes a Infrações possuem multa com a referência Unidade Fiscal do Município (UFM), nenhum servidor sabe informar qual é referência utilizada atualmente, pois não é lavrado auto de infração no município por falta de agente competente para tal lançamento, no entanto, a unidade necessitará ser substituída por uma em vigência.

O imposto sobre propriedade territorial e predial urbana (IPTU), tem como fato gerador o dia 01 de janeiro de cada ano, é atualizado anualmente através do Índice de Preços ao Consumidor (IPCA), para uma adequação do mesmo terá que ser realizado um estudo aprofundado sobre a Planta Genérica de Valores do Município.

O imposto sobre serviços de qualquer natureza (ISSQN) sofreu uma alteração recente através da Lei nº 2.787, de 29 de setembro de 2017, a qual contempla todas alterações necessárias.

O imposto sobre a transmissão de bens imóveis (ITBI) está com alíquota de 4%, mas a alíquota utilizada é a de 2%, conforme a lei nº1763/2000, portanto, o artigo 1º deverá ser atualizado com a alíquota correta. A base de cálculo utilizada para a cobrança de do ITBI é o valor venal, porém conforme o art. 78 preceitua que a “base de cálculo do imposto é o valor real pactuado no negócio jurídico ou direitos adquiridos, constante do documento de transmissão ou cessão, não podendo, contudo, este ser inferior ao valor venal do imóvel”.

As taxas que são cobradas são as de licença e fiscalização do comércio ambulante, o procedimento utilizado é o servidor responsável pela fiscalização aborda o ambulante que está fazendo comércio na rua e recebe a taxa referente a licença, não é exigido que o contribuinte vá até a prefeitura e solicite através do protocolo essa licença para exercer sua atividade, não existe nenhum controle onde possa identificar quem são esses contribuintes.

Sobre a Fiscalização das notas dos produtores rurais para a Declaração para o Índice de Participação dos Municípios, DIPAM-A: vendas para pessoas físicas e de empresas de outro Estado e DIPAM-B: vendas para empresas, é necessário que os produtores rurais sejam notificados para entregar a declaração, no entanto, não existe legislação específica.

Através dos questionários realizados com os servidores municipais responsáveis pela arrecadação de tributos municipais, pode-se verificar a falta de conhecimentos sobre as leis, falta de treinamento e cursos de especialização. No entanto, percebe-se também que estão dispostos e querem uma maior qualificação, necessitando uma conscientização dos gestores municipais para oferecer esses cursos de especialização e treinamentos para esses servidores. Está em andamento o concurso para Auditor Fiscal Tributário Municipal, cargo que exige nível superior, sendo suas principais atribuições: constituir o crédito tributário; planejar, coordenar, supervisionar controlar as atividades de fiscalização; coordenar, participar e implantar projetos, planos ou programas de interesse da administração tributária; desenvolver estudos objetivando o acompanhamento, o controle e a avaliação da receita tributária.

Espera-se que, o presente estudo possa contribuir como fonte de esclarecimento, a quem tiver interesse no assunto e como método para convencer os gestores municipais a buscar a atualização e implementação dos códigos municipais e especialização dos servidores, refletindo em uma fiscalização efetiva e consequente aumento da arrecadação, já que atualmente essa atividade não é realizada, pois os valores recolhidos com os tributos são apenas os lançados de ofícios e os recolhidos espontaneamente pelos contribuintes.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 09 de jun.2018.

BRASIL. **Código Tributário Nacional**. Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15172.htm>. Acesso em: 08 jul. 2018.

BRASIL. **Emenda constitucional nº 3, de 17 de março de 1993**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc03.htm>. Acesso em: 27 ago. 2018.

BRASIL. **Lei Complementar nº 101 de 04 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências**. Presidência da República. Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília, 4 de maio de 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm>. Acesso em: 10 jun. 2018.

ITABERA. **Código Tributário Municipal**. Lei nº 1497/1993. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a2/sp/i/itabera/lei-ordinaria/1993/150/1497/lei-ordinaria-n-1497-1993-institui-o-novo-codigotributario-do-municipio-de-itabera?q=1497>>. Acesso em: 08 jul. 2018.

LEIS MUNICIPAIS ITABERÁ/SP. **Lei nº 2.787, de 29 de setembro de 2017**. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/issqn-iss-itabera-sp>>. Acesso em: 25 ago. 2018.

SABBAG, Eduardo. **Manual do Direito Tributário**. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2012. 127 p.

SILVA, Carla Caroline de Oliveira. **Breve análise acerca da Administração Tributária Brasileira**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 06 dez. 2011. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/? Artigos&ver=2.35222&seo=1>>. Acesso em: 02 de jul. de 2018.

SILVA, Lino Martins da. **Contabilidade governamental: um enfoque administrativo**. São Paulo: Atlas, 1991.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**. São Paulo: Saraiva, 2003.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1992.

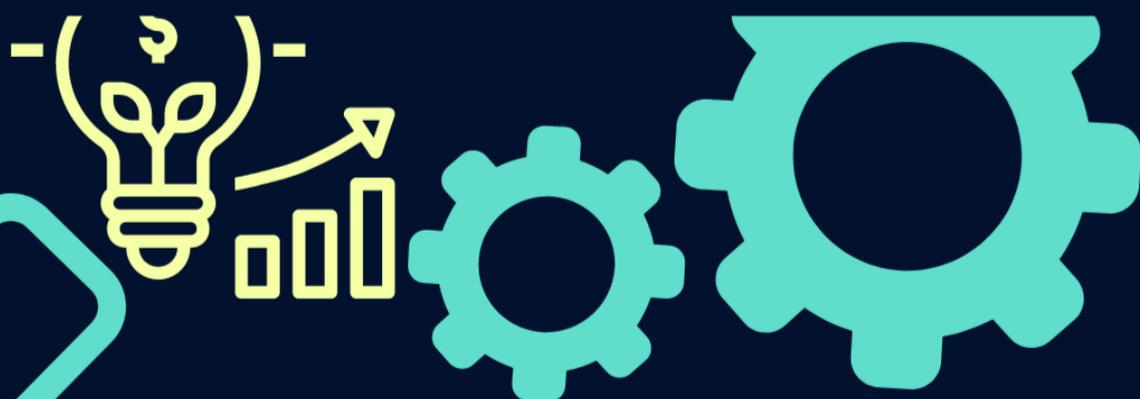
MARCONI, Marina de Andrade. LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1996.



CAPÍTULO 2

**PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL: A
RELEVÂNCIA DO GRAU DE INSTRUÇÃO
NA INDICAÇÃO DE PROJETOS DE LEI**

Amanda César



PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL: A RELEVÂNCIA DO GRAU DE INSTRUÇÃO NA INDICAÇÃO DE PROJETOS DE LEI

Amanda César ¹

RESUMO

Este artigo apresenta uma pesquisa proposta para analisar a relevância do grau de instrução dos vereadores na indicação dos projetos de lei, realizada na câmara municipal de Arapongas na legislatura atual. Sabe-se que a educação em nosso país é tema de debates constantes, principalmente porque a nossa população ainda é muito carente de nível de instrução, no artigo é descrito alguns dados importantes com relação a isso. Sendo assim, verifica-se que para elaborar leis, fiscalizar e indicar projetos, que são atributos do poder legislativo, demandam de conhecimento, aprendizagem e capacidade cognitiva capazes compreender toda uma legislação vigente em nosso país, mesmo assim para concorrer um cargo eletivo em nosso país não é exigido um nível de escolaridade. Foi realizada uma pesquisa documental, observando os projetos de leis de autoria do poder legislativo que foram indicados e verificando o grau de instrução dos autores dos projetos e observou-se que a maioria dos projetos foram indicados por agentes políticos que possuem formação acadêmica.

Palavras-chave: Projetos. Instrução. Câmaras. Leis.

1 INTRODUÇÃO

As câmaras municipais tiveram sua origem no Brasil colônia em meados de 1532, onde somente as localidades que tinham o estatuto de vila poderiam concentrar tal poder. As câmaras dessa época concentravam os três poderes, executivo, legislativo e judiciário e foram de fundamental importância sobre o poder exercido por Portugal. Nesse contexto histórico o poder de voto era direito apenas dos homens influentes da época os chamados “homens bons”, que se reuniam em uma assembleia entre si para votarem, a população em geral não tinha esse acesso e estavam submetidos às decisões dos “senhores” dessa época.

Com a independência do Brasil e a Constituição de 1824, o poder e a autonomia das câmaras foram diminuídos, a legislatura foi fixada em quatro anos e o vereador mais votado seria o presidente. O voto nessa época era censitário, ou seja, limitado a homens que possuíssem uma determinada renda. Com a proclamação da República em 1889 as câmaras são dissolvidas e só em 1930 passa a ter o papel de casa legislativa. Em 1937 o poder legislativo foi extinto e em 1945 retomaram suas atividades e começaram a tomar a forma que possuem hoje.

Durante o regime militar as câmaras continuaram com suas atividades, porém com bem menos atribuições, que passaram a ter após a promulgação da constituição de 1988, desde então, o poder legislativo tem um papel de fundamental importância, a democracia trouxe independência entre os poderes. O voto direto passou a ser secreto, um direito e uma obrigatoriedade para todos os cidadãos, facultativos apenas para menores de 18 anos e maiores de 16 anos, analfabetos e maiores de 70 anos.

O voto é o exercício de cidadania que os eleitores têm de serem representados por políticos, com mandatos eletivos, que consigam corresponder os anseios e as necessidades da população, no caso

¹ Especialista em Gestão Pública – UEPG. e-mail: amandaci_87@hotmail.com

do vereador de representar uma comunidade, uma classe, levando os problemas ao executivo para que sejam resolvidos, criando projetos de lei que beneficiem os munícipes, e fiscalizando o poder executivo quanto aos investimentos e gastos públicos.

Em um mundo globalizado, e com tantas informações processadas em todo momento e de fácil acesso através dos meios de comunicação e de redes sociais, o aprimoramento profissional, o grau de escolaridade são pré-requisitos cada vez mais exigidos para atuação no mercado de trabalho, e no setor público não é diferente, trata-se de uma exigência cada vez maior. Quando se fala em concursos públicos, a maioria dos cargos administrativos pede no mínimo ensino médio completo, e quando o cargo é de maior responsabilidade é exigido nível superior.

Segundo a pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua (PNAD) 2016, a taxa de analfabetismo das pessoas de 15 anos ou mais de idade foi estimada em 7,2% no Brasil. O nível de instrução foi estimado para as pessoas de 25 anos ou mais de idade, onde 51% da população tem o ensino fundamental completo, 26,3% ensino médio completo e 15,3% ensino superior completo (IBGE, PNAD 2016). Através desses dados pode-se observar que a formação em nosso país ainda é um desafio a ser superado, é necessário investimentos na educação, pois só assim será possível fortalecer a democracia e traçar novos rumos para a sociedade.

Neste contexto da evolução histórica das câmaras municipais, que hoje tem uma gama de atribuições tão relevantes para a sociedade, observa-se que ainda não é exigido um grau mínimo de escolaridade para ser um agente político, e isso tem sido tema de debate na sociedade contemporânea brasileira. Com todas as atribuições de um vereador, além dos conhecimentos no regimento interno, lei orgânica do município e demais projetos que tramitam tanto no âmbito Estadual e Municipal é relevante a discussão relacionada ao grau de instrução dos agentes públicos, ou os políticos que representam e decidem os rumos da nação.

O poder legislativo que cria leis que devem beneficiar a população não está condicionado a uma exigência mínima de grau de escolaridade. Diante disto, este artigo busca analisar a relevância do grau de instrução dos vereadores na indicação dos projetos de lei por eles propostos. Esta pesquisa justifica-se pelo fato da exigência cada vez maior de cursos e conhecimentos na área pública pelos servidores públicos em qualquer esfera de governo, inclusive para o ingresso na carreira pública e para ocupar um cargo eletivo de agente público a única exigência é a de ser alfabetizado, diante de tantas atribuições que esses cargos exigem de conhecimento técnico, para que possam atender as demandas da sociedade.

Através de uma análise do grau de instrução dos vereadores será possível observar se há influência para a proposição de projetos de lei que beneficiem os munícipes e se isso é ou não relevante. Esta pesquisa pode fazer a comunidade em geral observar que o grau de instrução é importante para criação, elaboração e indicação de projetos de lei, e como está o nível de instrução dos agentes políticos do município e como eles têm legislado.

O objetivo desta pesquisa é analisar o poder legislativo municipal do município de Arapongas da legislatura 2017/2020, analisando se há relevância do grau de instrução dos vereadores na indicação de projetos de leis, que tem impacto direto na vida dos munícipes para melhorar a qualidade da prestação de serviços feito à população.

2 ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO PÚBLICA EFICIENTE

Em um sistema democrático, diante de tantas questões no nosso mundo contemporâneo faz-se necessário que a administração pública foque cada vez mais no planejamento, na execução e no controle de suas ações. Com esse intuito o autor descreve que:

A implantação da qualidade na administração pública foi destacada como importante instrumento para a eficiência do aparelho estatal, aliada imprescindível para a melhoria da qualidade dos bens e serviços produzidos no País e, principalmente, para a melhoria da qualidade de vida do cidadão (BRASIL, 1997, p. 12 *apud* OLIVEIRA, 2012, p. 54).

Sendo assim administrar o bem público, significa cuidar dos interesses da população em geral, e para isso ela se divide nos três poderes do Estado, o executivo, o legislativo e o judiciário. Independentemente entre si, porém em concordância, sempre controlando as atividades correspondentes e atribuídas as esferas de cada poder.

O objetivo do controle da Administração Pública é garantir que ela atue em conformidade com a legislação vigente e, assim, cumpra a sua missão de realizar o objetivo maior do Estado: promover o bem comum da coletividade. Portanto, o principal controle exercido sobre a Administração Pública é o controle de legalidade – a atividade administrativa deve sempre estar em conformidade com a lei (PALUDO, 2013, p. 328).

A legislação vigente é primordial quando se trata do controle e fiscalização, porque a partir destes é que se criam argumentos que possam viabilizar e programar ações do governo. Segundo Oliveira (2012) a administração pública nasce, enquanto ciência, com o surgimento das cidades, ou do meio urbano. A administração pública tem a responsabilidade de planejar, organizar, dirigir e controlar os recursos a gestão pública tem o papel de implementar e efetivar as políticas públicas desenvolvidas para a sociedade de maneira a melhorar a prestação de serviços públicos.

É responsabilidade dos agentes públicos fazerem as leis e votarem os planos orçamentários que contemple a distribuição adequada dos recursos públicos para se chegar a uma gestão pública eficiente e que contemple os anseios da população e para isso é necessário o aprimoramento e qualificação dos agentes públicos do poder legislativo para que eles possam acompanhar, entender e elaborar leis que favoreçam a implementação das políticas públicas a começar pelos municípios. Assim:

A capacidade dos dispositivos legais da política para estruturar favoravelmente o processo de implementação: isso é feito pela definição dos objetivos, pela seleção das instituições implementadoras, pela previsão de recursos financeiros, pelo direcionamento das orientações políticas dos agentes públicos, e pela regulação dos critérios, das oportunidades, dos mecanismos e canais de participação dos atores não públicos (RUA, 2009, p. 97).

A participação dos cidadãos nos conselhos, nas associações e reuniões realizadas pelos agentes públicos locais são mecanismos utilizados para elaborar leis que atendam às necessidades da população de maneira a regular e aprimorar constantemente as políticas públicas municipais planejando e efetivando ações sociais, educativas, culturais e de saúde e desta maneira o poder legislativo municipal, estadual e federal são de suma importância.

O poder legislativo no Brasil é exercido no âmbito federal desde 1891 pelo Congresso Nacional que compõem a Câmara de Deputado e o Senado Federal. O poder legislativo possui funções legislativas, administrativas e fiscalizadoras. As atribuições e competências do poder legislativo estão descritas na Constituição Federal de 1988, no título IV, no capítulo 1 que trata do poder legislativo, dentre os quais no artigo 59 compreende:

O processo legislativo compreende a elaboração de:

- I – Emendas à Constituição;
 - II – Leis complementares;
 - III – leis ordinárias;
 - IV – Leis delegadas;
 - V – Medidas provisórias;
 - VI – Decretos legislativos;
 - VII – Resoluções.
- Parágrafo único. Lei complementar disporá sobre a elaboração, redação, alteração e consolidação das leis.

Diante deste artigo nota-se que a elaboração de leis, e todo o processo legislativo acarretam uma demanda de conhecimento aprofundado, tanto da constituição como as demais leis para indicar projetos que beneficiem a população, ou até mesmo criar emendas que atendam às necessidades sem agravar a constituição em vigor no nosso país que é carta magna da democracia. “Na democracia direta, o poder é do povo. No regime moderno, a representação e os direitos vêm antes da democracia”. (RIBEIRO, 2013, p. 27). Embora o poder emane do povo, ou da vontade e necessidade da população, os representantes devem observar a necessidade da maioria respeitando a legalidade do processo.

É com a noção de Estado de Direito, contudo, que liberalismo e democracia se interpenetram, permitindo a aparente redução das antíteses econômicas e sociais à unidade formal do sistema legal, principalmente através de uma Constituição, onde deve prevalecer o interesse da maioria. Assim, a Constituição é colocada no ápice de uma pirâmide escalonada, fundamentando a legislação que, como tal, é aceita como poder legítimo (STRECK e MORAIS, 2014, p. 77).

O poder legislativo municipal constituído pela Câmara Municipal é sem dúvida de fundamental importância para o cotidiano do munícipe. É a forma mais próxima que o cidadão tem com um representante do legislativo e pode expor os anseios da população e assim ser desenvolvidos projetos de lei que melhorem as ações do executivo. Além da responsabilidade de elaboração e aprovação de projetos de leis, o legislativo municipal tem como atribuição fiscalizar o poder Executivo municipal com relação aos gastos públicos e ao orçamento do município.

De acordo Ribeiro (2012) existe uma barreira quanto ao ato de fiscalizar quando o poder executivo local tem a maioria dos vereadores na sua base de apoio, por se tratar da busca de possíveis irregularidades, porém isto, não implica somente nesse aspecto e sim na verificação e análise minuciosa dos atos e projetos, pois quando aprovado pelo legislativo torna-se também responsabilidade do mesmo.

O projeto de lei é uma proposta enviada a uma casa legislativa com a intenção que se torne uma lei ou modifique uma lei em vigor. Esse projeto pode ser proposto de iniciativa poder executivo, do poder legislativo e de iniciativa popular. Todos os projetos devem passar pelas comissões da câmara que devem dar o parecer favorável ou não para ir para a votação do plenário, tudo em conformidade com o regimento interno da câmara e a lei orgânica municipal. Por isso para que o projeto de lei tenha êxito e se torne lei de fato, é necessário sempre consultar a constituição e observar todas as regras e o processo legal para então encaminhar para votação.

2.1 A EDUCAÇÃO, A FORMAÇÃO ACADÊMICA, A CAPACIDADE COGNITIVA E SUA INFLUÊNCIA NOS SERVIÇOS PÚBLICOS

A formação acadêmica é um aspecto fundamental para a construção de um país desenvolvido e igualitário. É claro que apenas a formação acadêmica não tem esse poder de fazer algo, mas é o princípio do desenvolvimento de uma nação que junto com vontade e valores cívicos de um cidadão

podem construir uma sociedade mais justa e atuante. A capacidade cognitiva está relacionada ao ser humano em conseguir ter uma atenção, uma percepção maior e desta forma conseguir planejar com foco, ter estratégias e tomada de decisões eficazes. Nesse aspecto é fundamental um bom planejamento e estratégia para tomada de decisões essenciais na gestão pública.

A capacidade cognitiva de um servidor público ou agente público pode influenciar nas estratégias adotadas, para um planejamento adequado dos recursos que são captados através dos impostos (VARELA; BARBOSA e FARIA, 2015). Por meio das habilidades e competências desenvolvidas ao longo da carreira profissional, e o conhecimento adquirido dos demais diversos assuntos é possível elaborar planos de ações e políticas públicas eficazes e que atendam a demanda social do nosso país. Observa-se então a necessidade de desenvolver planos educacionais que estimulem e motivem essa capacidade cognitiva e investimentos em capacitação profissional por meio de conhecimento das mais diversas áreas.

A aprendizagem organizacional é um processo de conhecimento e aprimoramento contínuo dentro das organizações, sejam elas públicas ou privadas. Nas instituições públicas esse processo começou a ganhar formato e importância em meados de 1990, com a criação de escolas para capacitação de agentes públicos, esse investimento é muito importante quando se trata de gestão pública principalmente partindo do princípio da eficiência.

A formação de agentes públicos é relevante e pertinente, pois para exercer a função pública é necessária uma constante aprendizagem, para planejar e executar ações que correspondam os anseios da sociedade atual de forma eficaz e para realizar tais mudanças além da experiência é necessário capacidade cognitiva que só é possível através de um processo de aprendizagem. Assim, a aprendizagem organizacional é caracterizada como um processo relevante quando associada a alguma mudança dentro da organização, seja esta mudança provocada ou não pela organização (SILVA, 2015, p. 4).

As mudanças nos setores públicos são constantes, apesar de ser considerado um sistema burocrático e moroso, nos últimos anos temos visto um avanço no sistema. Para se adequar as mudanças feitas na gestão pública se faz necessário, capacitar os agentes públicos sejam servidores efetivos, comissionados ou os agentes políticos para atuarem com eficiência e responsabilidade.

2.2 NÍVEL DE ESCOLARIDADE NO BRASIL E OS AGENTES POLÍTICOS

O nível de escolaridade no Brasil é uma questão de extrema importância e infelizmente uma realidade desfavorável para uma nação com tantos recursos e potencial de desenvolvimento. De acordo com o PNAD (pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua), a taxa de nível de escolaridade em nosso país levando em consideração a idade de 25 anos, em média que já fizeram até o ensino básico, ou seja, o ensino médio foi de 46,1% em 2017. Porém, os que concluíram o ensino médio foi de 26,8%, a evasão escolar ainda é muito grande devido a situação social em nosso país.

Com relação aos agentes políticos, em nosso país, de acordo com a lei eleitoral é exigido que o candidato possua, obrigatoriamente uma declaração de próprio punho que é alfabetizado, saibam ler e escrever, sem exigências de diplomas que comprovem o nível de escolaridade. Deve-se observar o fato que os vereadores, e demais agentes do legislativo são representantes eleitos por uma determinada população que tem suas particularidades e anseios que diferem uns dos outros e até pelo nível de instrução da população, exista essa concordância pela justiça eleitoral, por entender como uma justiça social, onde qualquer cidadão independente do grau de instrução possa ser candidato.

A questão em si, não se trata de desigualdade, com relação ao nível de escolaridade, nem tampouco com relação à representação que é feita pelo agente político, as eleições por si só já definem se os eleitores estão ou não satisfeitos com a representação dos mesmos. Trata-se do interesse em desenvolver e priorizar a educação, somente os que são interessados nos assuntos podem se engajar a fim de que isso seja cada vez mais discutido e colocado em prática.

Os agentes políticos e a sociedade precisam rever questões relevantes como essa, do aprimoramento, conhecimento, aprendizagem constante para se chegar a gestão pública com eficácia é necessário sim um conhecimento cognitivo por parte dos agentes públicos e políticos, para melhorar as ações e os investimentos nas áreas sociais, educacionais, culturais, econômicas e demais, e assim poder ter uma sociedade mais justa e igualitária.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Com o objetivo de analisar a relevância na indicação de projetos de lei, pelos vereadores da Câmara Municipal de Arapongas com o grau de instrução dos mesmos. Para realizar esta pesquisa qualitativa e exploratória e fazer o levantamento de dados foi protocolado na secretaria da Câmara Municipal de Arapongas no dia cinco de junho de 2018, um pedido de autorização para realizar o levantamento das informações necessárias com o objetivo de coletar os dados através da pesquisa documental e posteriormente realizar os indicadores para análise dos resultados.

Nesta pesquisa os dados coletados serviram para fazer uma análise e cruzar as informações provenientes dos projetos de lei com a os dados do grau de escolaridade dos vereadores. “A pesquisa documental procura restringir seu processo de coleta de dados à utilização de documentos” (BIROCHI, 2015, p. 61).

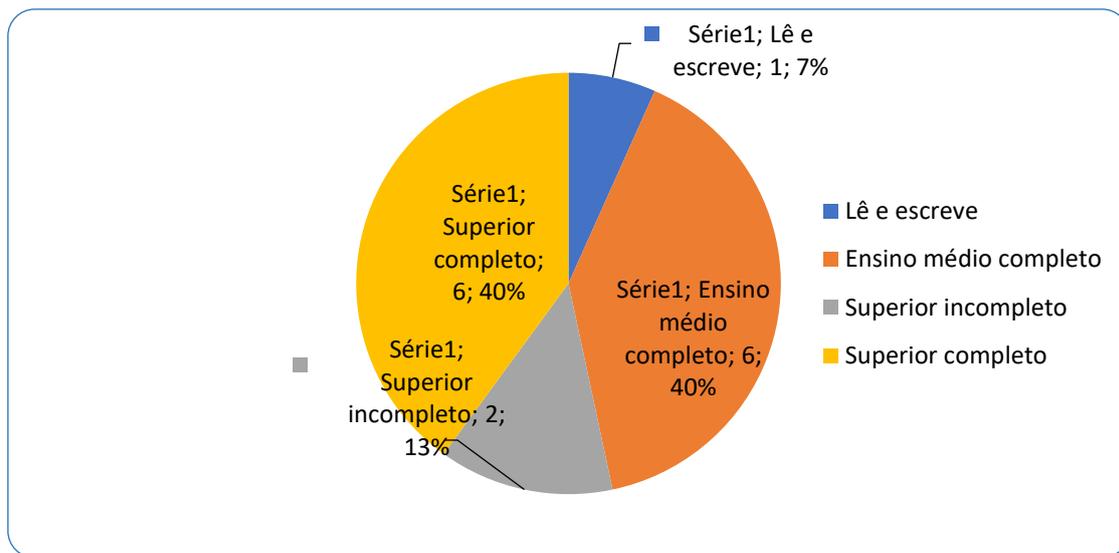
A pesquisa foi realizada a campo entre os dias 20/06/2018 à 22/06/2018 na câmara municipal onde os dados estão disponibilizados em um sistema digital chamado SAPL (sistema de apoio ao processo legislativo). Foram coletados os dados desejados e lançado na planilha em anexo para realizar a análise dos resultados.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A Câmara Municipal de Arapongas iniciou sua primeira legislatura no dia nove de dezembro de 1947 representada então na época por 1 presidente, 1º e 2º secretários e 12 vereadores. A 17ª legislatura (2017 – 2020) contou com 15 vereadores. Presidente, vice-presidente 1º e 2º secretários, que compõem a mesa diretora e mais 11 vereadores, que deliberam em sessões ordinárias semanais que acontecem toda segunda feira a partir das 16:00 horas, as sessões são transmitidas pelo site da câmara e aberta aos munícipes que desejam acompanhar as votações.

O poder legislativo municipal conta com 32 cargos efetivos, 44 cargos em comissão e mais 10 funcionários terceirizados, que contribuem para a manutenção e atendimento a demanda de serviço público da casa de leis do município.

GRÁFICO 1 - Grau de instrução dos vereadores da Câmara municipal de Arapongas



Fonte: Pesquisa de campo (2018).

A câmara municipal de Arapongas tem na atual legislatura o total de 15 vereadores, desses como pode-se observar no gráfico, 6 vereadores possuem o ensino médio completo e mais 6 vereadores possuem o ensino superior completo, um número positivo. Se observarmos a educação em nosso país que nos últimos dados levantados pelo IBGE, em 2017 em relação ao grau de instrução da população brasileira teve um indicador de 46,1% da população possuindo o ensino médio completo e 15,7% superior completo. Sendo assim constata-se que os agentes públicos políticos da Câmara Municipal de Arapongas encontram-se dentro do índice educacional onde 12 vereadores possuem no mínimo o ensino médio completo.

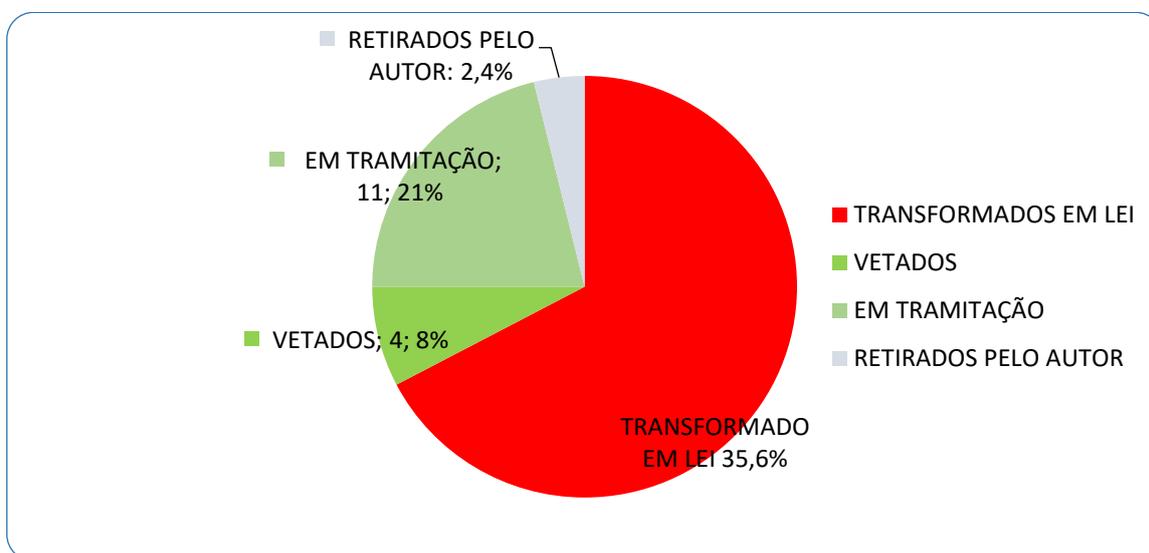
Os projetos de lei, de iniciativa do poder legislativo, são fundamentais para uma boa política municipal e representação. Não é somente pelo projeto indicado que um vereador representa os anseios e necessidades da população, mas é por meio do projeto de lei que se tem força para cobrar providências e responsabilizar a não aplicação da lei. Para a elaboração de um projeto de lei os agentes políticos do legislativo demandam de um conhecimento técnico, pois o mesmo não pode ser inconstitucional, ou seja, em desacordo com a Constituição Federal.

Observou-se que, dos 52 projetos de lei apresentados, 29 foram indicados pelos vereadores que possuem formação acadêmica, 55,7% do total. E nenhum projeto foi indicado pelo vereador que, apenas lê e escreve. Ainda pode-se destacar que mais 5 projetos foram apresentados pelos vereadores que possuem superior incompleto, isso se somado ao quantitativo de vereadores com o nível médio, corresponde a 44,3% dos projetos apresentados. Pode-se concluir então, que a maioria dos projetos foram apresentados pelos vereadores que possuem nível superior completo.

Constatou-se que 50% dos vereadores são formados em Educação Física. Dos três vereadores que tem essa formação, 1 é professor na rede estadual, e funcionário público municipal, 1 é comerciante e 1 atua como instrutor, além da representação legislativa. Os outros 3 como já define a própria formação são: advogado, enfermeira e dentista. Observa-se que a formação dos mesmos representa às áreas que mais se destacam nacionalmente, saúde, educação e até mesmo o direito pois, são através das leis que se definem inclusive a destinação de verbas para as demais áreas. É importante ter pessoas com essas formações para discutir e elaborar projetos nessas áreas que são de extrema importância e tão deficientes em nosso país.

Outro resultado relevante é que os vereadores que possuem formação acadêmica, são os que mais apresentaram projetos de lei, de forma que a maior parte dos projetos foram apresentados pelo vereador que tem a formação em Direito, representado um total de 69 % dos projetos.

GRÁFICO 2 - Situação dos projetos indicados



Fonte: Pesquisa de campo (2018).

Os projetos de lei podem ser sancionados, transformados em lei ou vetados, por algum problema na matéria, por exemplo, um projeto que onera o executivo, ele tem matéria prejudicada, pois somente o executivo pode aumentar ou diminuir receita.

Um projeto que é inconstitucional, que está em desacordo com a constituição também pode e deve ser vetado. Diante do gráfico observa-se que dos projetos de lei indicados pelo legislativo, 35 foram sancionados, transformados em lei, isso representa 67% dos projetos, um número expressivo diante da complexidade da elaboração dos projetos.

A maior parte de projetos apresentados se refere a datas instituídas no calendário oficial do município sendo um total de 12 projetos. Porém apenas 3 projetos sancionados foram na área da saúde e 4 na área da educação, temas tão abordados na nossa sociedade e com tantos gargalos. E ainda foi constatado que nenhum projeto foi apresentado na área de segurança pública.

Ao realizar comparativo entre o grau de instrução dos vereadores da câmara de Arapongas e os demais vereadores do Estado do Paraná e a nível nacional, pode-se considerar na média. Observa-se que 71% em nível de Estado tem o ensino médio completo, quando somados e a nível nacional um total de 69%. Mesmo assim na Câmara pesquisada tem 93% com o ensino médio completo, somados.

Isso é relevante, a capacidade de conhecimento e aprendizagem e discussão das leis são melhores, na medida que se tem mais instrução torna-se mais influenciado a pesquisar e discutir o que está sendo apresentado. É interessante este dado, à medida que os vereadores podem e devem discutir temas relacionados a nível estadual e federal, pois o que é bom pode ser replicado no município e o que não traz benefício pode ser contestado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após fazer a pesquisa e analisar os resultados conclui-se que o grau de instrução possui influência e relevância na indicação de projetos de lei de iniciativa dos agentes políticos do poder legislativo de Araçatuba PR.

Observou-se que a maioria dos projetos de lei foram indicados por vereadores que possuem formação acadêmica, e principalmente pelo que tem a formação em direito, o conhecimento técnico e específico nessa área contribui para a iniciativa de elaborar e indicar os projetos, pois sua capacidade cognitiva de apreciar e analisar as leis e as necessidades do município é um diferencial, assim como foi mencionado no desenvolvimento da pesquisa.

É notável também na pesquisa, que um dos vereadores que possui nível superior, não apresentou nenhum projeto, e isso pode estar relacionado com o engajamento e dedicação que cada agente político tem com o seu eleitorado ao qual representa ou até mesmo pelo conhecimento em leis que exigem uma aprendizagem constante. É relevante destacar também, que o agente político, além dos projetos de lei de sua autoria, estes indicam necessidades da comunidade em geral. Porém essas indicações dependem do planejamento do executivo e da disponibilidade de recursos do executivo para a execução das indicações, já nos projetos de lei se exerce pela força da lei. Porém, a indicação é o meio mais amigável de ouvir e tentar solucionar os problemas dos munícipes.

Ainda é relevante destacar que a própria democracia, regime no qual, o Brasil está inserido, garante o direito de qualquer cidadão que goze de seus direitos políticos sejam eleitos, se tornem agentes políticos. No entanto, nota-se que a questão do conhecimento cognitivo, nível de escolaridade, são fatores que influenciam em qualquer setor seja, público ou privado, e isso é fator determinante quando se trata de planejamento, execução, controle e eficiência.

No Brasil o nível de escolaridade da população ainda é um desafio. Dados do IBGE, como descrito na pesquisa, nos remete a repensarmos essa questão que é tão importante e principalmente a começar pelos nossos governantes. Somente quando tivermos agentes públicos políticos engajados e comprometidos com a educação é que conseguiremos mudar a nossa realidade, a educação tem o poder de transformar uma nação, desenvolver projetos e mudar o comportamento da sociedade, o conhecimento e a aprendizagem nos capacita para debatermos ideias e ter um senso crítico para avaliar as causas e consequências de projetos elaborados pelo legislativo do nosso país.

Nesta pesquisa observou-se que o nível de escolaridade é um diferencial, e através dele é possível criar e elaborar leis que contribuam com a melhoria dos serviços prestados e possam se adequar às necessidades atuais. Além disso, é preciso investir cada vez mais em cursos e no aprimoramento de agentes públicos para que eles sejam capazes de aprimorar os serviços públicos e tenham conhecimento na legislação vigente para uma gestão pública eficaz, capaz de gerir recursos públicos da melhor maneira, cabendo ao legislativo fiscalizar diminuindo o desperdício de dinheiro público e melhorando a qualidade dos serviços.

E a questão da representação não pode desqualificar alguém que não possua um nível superior, pois em um estado democrático onde lutamos por igualdades e contra o preconceito seja qual for, temos que pensar nesta representação. Porém pode ser assessorado por pessoas que tenha uma qualificação, um nível de instrução que assessoro de maneira eficaz e levar em conta que o agente público que não tem essa formação busque a mesma, se qualifique, pois o aprendizado é constante em nosso cotidiano e o conhecimento nos torna seres capazes de argumentar por si, e criar leis que contribuam com o desenvolvimento da sociedade.

REFERÊNCIAS

BIROCHI, Renê. **Metodologia de estudo e de pesquisa em administração**. Florianópolis: Departamento de ciências da administração da UFSC, 2015.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/94, pelas Emendas Constitucionais nos 1/92 a 91/2016 e pelo Decreto Legislativo no 186/2008. – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016.

DAGNINO, Renato Peixoto. **Planejamento estratégico governamental**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração. UFSC, 2009.

DENTZ, Marta Von, SILVA, Roberto Rafael Dias da. Estratégias de intervenção do serviço social nas políticas de escolarização: uma análise contemporânea. São Paulo: **Revista Educação e Pesquisa**. v. 43, n. 3, p. 695-710, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ep/v43n3/1517-9702-ep-S1517-9702201702152155.pdf>. Acesso em 17/08/2018.

DIAS, André Luiz Vieira, KERBAUY, Maria Teresa Miceli. Engajamento cívico e escolaridade superior: as eleições de 2014 e o comportamento político dos brasileiros. Curitiba: **Revista de Sociologia e Política**. vol.23 n.56, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rsocp/v23n56/0104-4478-rsocp-23-56-0149.pdf>. Acesso em 17/08/2018.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

CÂMARA MUNICIPAL (BRASIL). Disponível em: [https://pt.wikipedia.org/wiki/C%C3%A2mara_municipal_\(Brasil\)](https://pt.wikipedia.org/wiki/C%C3%A2mara_municipal_(Brasil)). Acesso em 24/04/2018.

HISTÓRIA DO VOTO NO BRASIL: DA COLÔNIA À REPÚBLICA. Disponível em: <https://www.sul21.com.br/postsrascunho/2014/06/eleicoes-2014-historia-do-voto-no-brasil/>. Acesso em 28/04/2018

CONHEÇA O BRASIL. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18317-educacao.html>. Acesso em 29/04/2018

APRESENTAÇÃO INSTITUCIONAL DO MEC. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/institucional/historia>. Acesso em 06/05/2018

OLIVEIRA, Tatiana Souto Maior de. **Gestão Pública de Excelência**. Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2012.

O PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL NO BRASIL: PAPEL INSTITUCIONAL, DESAFIOS E PERSPECTIVAS. Brasília: Senado Federal, 77 p. (Publicações Interlegis), 2016. Disponível em: www.interlegis.leg.br. Acesso em 10/05/2018.

PACHECO, Luciana Botelho. **Como se fazem as leis**. 3. ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 81 p. (Série conhecendo o legislativo; n. 9), 2013. Disponível em www.senado.leg.br acesso em 22/05/2018.

PALUDO, Augustinho. **Administração pública**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

PAULA, Maria de Fátima de. A formação universitária no Brasil: concepções e influências. Sorocaba: **Revista da avaliação da educação superior**. Vol.14, n 1, 2009. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-40772009000100005&lang=pt. Acesso em 30/07/2018.

RANZINI, M. S.; BRYAN, N. A. P. Capacitação e Formação para o Setor Público e os Modelos de Escola de Governo no Brasil. **Revista do Serviço Público**, v. 68, n. 2, p. 417-438, 2017. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/45779/capacitacao-e-formacao-para-o-setor-publico-e-os-modelos-de-escola-de-governo-no-brasil>. Acesso em 13/08/2018.

RIBEIRO, Renato Janine. **A democracia**. 3. ed. São Paulo: Publifolha, 2013.

RIBEIRO, Guilherme Wagner. **Funcionamento do poder legislativo municipal**. Brasília: Senado Federal, Secretaria Especial de Editoração e Publicações, 2012.

ROTHBARD, Murray N. **Educação Livre e Obrigatória**. Tradução; Filipe Rangel Celeti. São Paulo: instituto Ludwig Von Mises Brasil, 2013.

RUA, Maria das Graças, **Políticas Públicas**. Florianópolis: Departamento de Ciências da administração, 2009.

STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, Jose Luis Bolzan de. **Ciência política e teoria do estado**. Porto alegre: 8. ed. rev. e atual. Livraria do Advogado Editora, 2014.

SILVA, Liliane de S. Vieira. Capacidade de aprendizagem organizacional: estudo realizado em uma indústria têxtil. São Paulo: **Anais do IV SINGEP**, 2015 Disponível em: <https://singep.org.br/4singep/resultado/103.pdf>. Acesso em 13/08/2018.

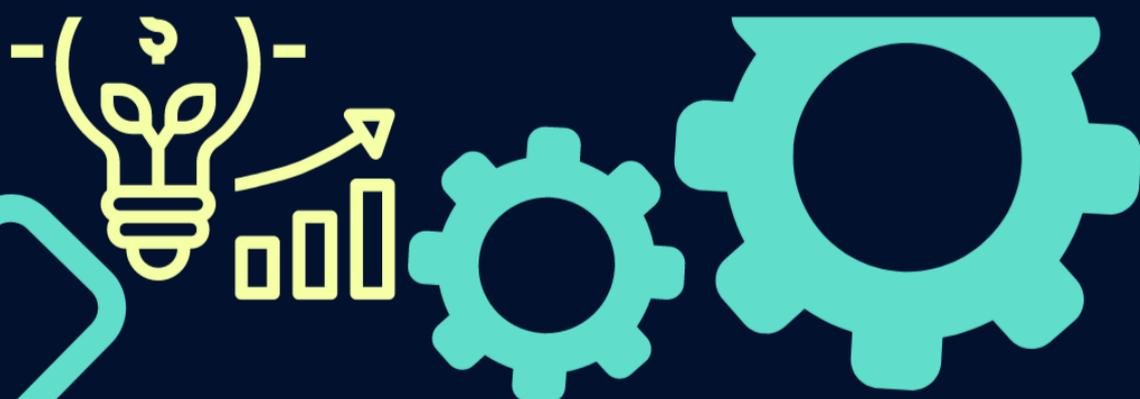
VARELA, Aida Varela, BARBOSA, Marilene Lobo Abreu e FARIAS, Maria Giovanna Guedes. **Abordagem cognitiva para gestão do planejamento estratégico nas organizações**. João Pessoa: v. 5, n. 2, p. 49-68, 2015. Disponível em <http://www.spell.org.br/documentos/ver/39268/abordagem-cognitiva-para-gestao-do-planejamento-estrategico-nas-organizacoes>. Acesso em 30/07/2018.



CAPÍTULO 3

**EFICIÊNCIA DA GESTÃO PÚBLICA E SUA
RELAÇÃO COM O DESENVOLVIMENTO
SOCIOECONÔMICO: UMA ANÁLISE AO
LONGO DOS MUNICÍPIOS PARANAENSES**

Rita de Cássia Kampa Pelinski Ostrovski



EFICIÊNCIA DA GESTÃO PÚBLICA E SUA RELAÇÃO COM O DESENVOLVIMENTO SOCIOECONÔMICO: UMA ANÁLISE AO LONGO DOS MUNICÍPIOS PARANAENSES

Rita de Cássia Kampa Pelinski Ostrovski ¹

RESUMO

Dada a importância que o desempenho da gestão pública exerce sobre o dinamismo de uma região, tem-se como objetivo desta pesquisa, analisar a correlação entre a gestão fiscal municipal e o desenvolvimento socioeconômico dos municípios integrantes do estado do Paraná, em 2016. Será que municípios que tiveram as melhores gestões fiscais apresentaram melhores resultados para a sociedade; existe uma relação entre a gestão fiscal dos municípios com o desenvolvimento socioeconômico. Para isso, utilizou-se o Índice de Gestão Fiscal Firjan e correlacionou-o com o Índice Firjan de Desenvolvimento dos municípios paranaenses, utilizando a metodologia quantitativa, com análise estatística descritiva. Os resultados se consolidaram com a literatura especializada, indicando que a eficiência da gestão pública em áreas essenciais é capaz de dinamizar e induzir o desenvolvimento econômico e social de um município.

Palavras-chave: Desenvolvimento socioeconômico. Gestão Fiscal. Gestão Pública.

1 INTRODUÇÃO

As políticas públicas podem ser definidas como canais utilizados pela administração pública, que através de ações e decisões possibilitam resultados em várias áreas, pois são responsáveis por proporcionar o investimento estratégico, por meio do qual se pode avançar no desenvolvimento socioeconômico promovendo o bem-estar da sociedade.

O documento mais antigo que reconhece a arrecadação de impostos na antiguidade é uma placa de 2.350 a. C., na qual está descrita as reformas na cidade-estado de Lagash, localizada na antiga Suméria (FALKENSTEIN, 1971). Teoricamente observa-se que o tributo tem origem remota e possivelmente acompanhou a evolução do homem e a criação das primeiras sociedades.

No Brasil a arrecadação tributária se iniciou mesmo antes do período pré-colonial, em que, com a exploração do Pau Brasil a Coroa portuguesa recebia anualmente 4.000 cruzados pela cessão de direitos a exploração a Fernão de Noronha (AMED, 2000). Ferreira (2015) destaca que somente após o decreto do Ato Adicional de 12 de agosto de 1834 o qual trouxe os limites e os fundamentos do Direito Tributário Nacional com o objetivo de criar, alterar e suprir as diretrizes das arrecadações, modificando as competências tributárias.

A partir destas considerações é possível constatar mudanças e adequações nas arrecadações tributárias ao longo do tempo. A constituição de 1891 apresentou o regime federativo, e para isso, era necessário dotar os estados e municípios de receitas que viabilizassem a autonomia financeira. Desse

¹ Bacharela em Administração Pública – UEPG. e-mail: rita.k.pelinski@gmail.com

modo, se teve a separação de fontes tributárias, sendo discriminados os impostos de competência exclusiva da União e dos Estados.

Quanto aos municípios, ficaram os Estados encarregados de fixar os impostos municipais de forma a assegurar-lhes a autonomia, e a partir da Constituição de 1934, os municípios, passaram a ter competência privativa para decretar alguns tributos¹ (VARSAÑO, 1996).

Ferreira (2015) destaca que com a evolução das concepções de Estado e o surgimento das novas cartas constitucionais, as arrecadações tributárias passaram a ser definidas com intuito de promover o bem-estar social e, cada vez mais, foram e estão sendo elaboradas leis objetivando a aplicação social dos recursos tributários.

Neste sentido, medidas visando a mensuração do desenvolvimento socioeconômico, especialmente com vistas a se ter parâmetro de eficiência, são necessárias. Uma das mais importantes métricas do desenvolvimento refere-se ao Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), que foi o lançamento, na década de 1990, pela Organização das Nações Unidas – ONU.

Neste índice, se propõe verificar o desenvolvimento de um país através de alguns indicadores de desempenho, tornando-se a mais conhecida medida de desenvolvimento humano (TORRES, FERREIRA; DINI, 2003). Passou-se a discutir quais aspectos e como estes seriam verdadeiramente importantes para a composição deste índice, pois a vida não está baseada apenas em experiências econômicas mais em vários outros indicadores que compreendem o desenvolvimento humano de uma região ou de um país.

Teoricamente, tem-se que no último século, houve um avanço nas condições de vida e saúde de forma contínua e equilibrada em grande parte dos países, e isso se atribui a fatores relacionados aos progressos políticos, socioeconômicos e ambientais (WORLD, 1998). Minayo *et al.*, (2000) relacionam a qualidade de vida e a saúde a alguns fatores subjetivos como, por exemplo: a felicidade; o amor; a realização pessoal e; fatores objetivos como as necessidades básicas e as necessidades criadas pela disponibilidade econômica do indivíduo ou de uma certa sociedade.

Neste sentido, a qualidade de vida de uma população pode estar diretamente atrelada a fatores como as políticas públicas, a união entre os poderes, as movimentações populares e a própria gestão pública eficaz em área como a da saúde, dentre outras (BUSS, 2000). Portanto, a política pública e sua eficiência estão ligadas, direta e indiretamente, no processo de geração de bem-estar para a população.

Assim, a arrecadação de impostos municipais e sua eficaz aplicação se apresentam como um dos instrumentos importantes no processo de desenvolvimento humano. Ela pode trazer benefícios à sociedade, via o fornecimento de bens e serviços públicos, que melhorem as condições de saúde, educação, cultura, segurança, etc., além da própria indução da geração de empregos (de forma direta – servidores públicos – e indiretamente – via a indução da atividade produtiva).

Dentre os principais tributos arrecadados por um município, tem-se: Imposto sobre Serviços (ISS); Imposto Predial e Territorial Urbano (IPTU); Imposto sobre Transmissão de Bens Imóveis (ITBI) e a Taxa de Coleta de Lixo. Além dessas arrecadações, existem outros repasses aos municípios efetuados pelo Estado e pela União, um percentual de tudo o que foi arrecadado. Dentre os repasses oriundos do Estado tem-se: Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) e o Imposto sobre Propriedade de Veículos (IPVA) e os realizados pela União: Imposto de Renda (IRRF e IRRFJ);

¹ Imposto de licenças, imposto predial e territorial urbanos, imposto sobre diversões públicas e imposto cedular sobre a renda de imóveis rurais, além de taxas sobre serviços municipais (VARSAÑO, 1996).

Imposto sobre Operações Financeiras (IOF) e Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) (PREFEITURA MUNICIPAL DE CURITIBA, 2020).

Diante desse contexto, partindo da hipótese de que a gestão fiscal municipal eficiente é um dos principais elementos do desenvolvimento econômico e social, contribuindo para um avanço na qualidade de vida dos indivíduos, é que se justifica essa pesquisa, a qual tem como foco analisar a gestão fiscal dos municípios no estado do Paraná *versus* o seu desenvolvimento socioeconômico, focando no ano de 2016¹.

Assim, questiona-se: Os municípios que tiveram as melhores gestões fiscais de seus recursos detêm melhores resultados para a sociedade, ou seja, existe uma correlação entre a gestão fiscal dos municípios de Pequeno, Médio e Grande Porte *versus* o desenvolvimento socioeconômico obtido?

Partindo da hipótese de que a gestão fiscal municipal eficiente é um dos fatores essenciais para o desenvolvimento socioeconômico, contribuindo para um avanço na qualidade de vida dos indivíduos, é que se justifica essa pesquisa. Tem-se assim como foco principal a análise acerca da eficiência na gestão fiscal dos municípios paranaenses, ou seja, na eficiência quanto à utilização dos recursos públicos *versus* o bem-estar gerado.

O presente artigo tem como objetivo analisar a correlação existente entre o nível da gestão fiscal e o desenvolvimento socioeconômico dos municípios paranaenses, em 2016. Especificamente, busca-se ainda: Classificar os municípios em Pequeno, Médio e Grande Porte, através do número de habitantes, correlacionando gestão fiscal com o desenvolvimento socioeconômico, analisando por grupo de municípios (por porte) e; evidenciar a correlação existente entre o nível da gestão fiscal e o desenvolvimento socioeconômico dos municípios paranaenses em 2016.

2 DESENVOLVIMENTO HUMANO E A SUA RELAÇÃO COM OS FATORES ECONÔMICO E ORÇAMENTÁRIO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O desenvolvimento é um termo com uma multiplicidade de sentidos e amplamente discutido na literatura especializada. Embora possuam ciências distintas, em que, algumas denotam o contexto social, outras os aspectos econômicos. Na sua concepção, pode estar associado à novas descobertas e modificações, como a difusão e o avanço tecnológico, ou seja, atrelados a fatores que contribuem para o crescimento socioeconômico.

Para que haja desenvolvimento, fatores que privam os indivíduos, como a pobreza (saneamento, fome, moradia digna); a tirania (liberdade de expressão, regimes autoritários); e a carência de oportunidades (emprego, ensino de qualidade), devem ser minimizados e até mesmo excluídos (SEN, 2018). Desse modo, o desenvolvimento humano pode estar atrelado ao contexto social, como ponto central na evolução das capacidades humanas - saúde, educação, emprego e renda, dentre outros.

O desenvolvimento humano, segundo Sen (2018), não está atribuído somente a fatores econômicos, como o Produto Interno Bruto (PIB), a renda, o avanço tecnológico e social; mas esses devem estar atrelados à melhoria de vida dos indivíduos. Assim, a qualidade de vida pode não estar apenas atrelada à saúde como um bem-estar físico, emocional ou mental, mas também a fatores

¹ O ano de 2016 foi escolhido por ser o mais recente, em termos de dados disponíveis.

relevantes na vida das pessoas, como família, trabalho, amigos, entre outras particularidades do dia-a-dia.

Para a Organização Mundial de Saúde (OMS), a qualidade de vida se define como “a percepção que um indivíduo tem sobre a sua posição na vida, dentro do contexto dos sistemas de cultura e valores nos quais está inserido e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”.

Já Adriano *et al*, (2000), atrela a qualidade de vida a fatores como emprego e renda, educação básica, alimentação adequada, atendimento básico de saúde, saneamento básico, transporte, habitação e que estes fatores podem influenciar no índice de qualidade de vida. Sendo assim, tem-se que o bem-estar não pode ser medido apenas em um índice e em apenas uma pessoa, mas com uma composição de fatores e numa amostra maior da população.

Segundo Carvalho (2013), o nível socioeconômico de uma região pode influenciar na qualidade de vida dos indivíduos, uma vez que, quando se tem uma renda *per capita* baixa, se observa também, condições precárias no bem-estar dos indivíduos. Neste sentido, em regiões onde o desenvolvimento econômico não satisfaz as necessidades dos indivíduos, seja por carências reais (alimentação, vestuário, moradia, saúde), econômicas (rendas, riquezas) ou sociais (educação, informação), cabe ao Estado oferecer serviços básicos para manutenção da integridade dos cidadãos.

Tendo como base uma justa distribuição de renda, onde cada indivíduo é atendido em suas necessidades de forma pontual:

Em sociedades nas quais existem tantas e tão variadas desigualdades (sociais, econômicas, culturais, étnicas e de gênero, dentre outras), a equidade, entendida enquanto igualdade de direito de cada um, conforme julgamentos coletivos do que se considera justo, deveria ser o critério orientador mais valorizado para as ações públicas (BELLO, 2005, p. 206).

A Constituição de 1988 delegou aos municípios relevante autonomia sobre a administração local. Ações que visam atendimentos a serviços básicos como educação, saúde, transportes e outros de interesse social, passam a ser resolvidos de forma mais eficiente, tanto na distribuição de recursos quanto na elaboração de programas. Quanto aos recursos advindos dos tributos, a Constituição permite a criação dos mesmos, pois cada município tem suas particularidades e necessidades diferentes, dando à administração pública maior autonomia para legislar suas finanças.

Neste sentido, o maior desafio da administração pública pode estar na alocação eficiente dos recursos destinados às áreas primordiais para o desenvolvimento humano. E isso pode ser observado por Silvia *et al*, (2012, p. 2), os autores retratam de forma sucinta esta realidade.

Em síntese, a existência de desigualdades em relação ao setor educacional, de saúde e habitacional, sobretudo nos componentes da oferta desses serviços e na ineficiência da aplicação dos recursos públicos, reflete nas disparidades e desenvolvimento socioeconômico das regiões e, conseqüentemente, na qualidade de vida da população (SILVIA *et al*. 2012, p. 2).

Neste contexto, a Constituição Federal em seu Art. 37 descreve os princípios da administração pública como a legalidade, a impessoalidade, a moralidade, a publicidade e a eficiência; este último muito cobrado dos gestores públicos, pois uma gestão financeira eficiente pode gerar melhor qualidade de vida para a população.

Desta forma, a eficiência na gestão pública do Estado pode estar relacionada a uma gestão financeira de qualidade, com uma melhoria na aplicação dos recursos de forma a ampliar os serviços e a qualidade destes serviços prestados à população.

2.1 POLÍTICAS PÚBLICAS E O DESENVOLVIMENTO SOCIAL

As políticas públicas são ações e programas elaborados, pela União, Distrito Federal (DF), Estados e Municípios, com objetivo em assegurar que a população tenha acesso aos direitos garantidos pela lei, assistência ou prestação de serviços à população.

Em conjunto, o Poder Legislativo e o Poder Executivo propõem as leis inerentes a uma política pública específica, cabendo ao primeiro a responsabilidade em criá-las e ao segundo em planejá-las e aplicá-las, seguindo o ciclo: i) da avaliação; ii) da identificação do problema público; iii) da inclusão na agenda pública; iv) da solução alternativa; v) da decisão; vi) do planejamento da execução e; vii) da Implementação.

Macedo (2020) destaca ainda, que as políticas públicas atingem a toda a população, independentemente de suas características físicas, econômicas, sociais e o bem-estar da sociedade está atrelado a ações bem estruturadas e executadas em áreas como saúde, educação, habitação, assistência social, transporte, lazer, meio ambiente e segurança. E partindo desse princípio é possível obter bons resultados em diversas áreas.

De acordo com Castro (2012), as políticas públicas através de sua diversidade e complexidade têm um papel importante na composição do processo de desenvolvimento de uma nação. Dentre elas, a política social, é uma fonte indutora no processo de desenvolvimento, uma vez que está atrelada a questões como a ampliação da justiça e da equidade social e diretamente envolvida na economia, pois em seu estágio mais avançado, atua na distribuição de renda, na distribuição de ativos patrimoniais – Produto Interno Bruto (PIB), no processo produtivo de bens e serviços e age como reguladora nos mais diversos setores do mercado e na empregabilidade de uma parcela expressiva da força de trabalho, tornando-se um componente essencial para o processo de desenvolvimento de um país.

Santos (1987) descreve que o termo “política social” foi constituído no século XIX pela Alemanha, no entanto, somente com Marshall (1967a, 1967b) que obteve maior relevância quando se atrelou a ideia de direitos sociais e cidadania através de uma política governamental intervindo na economia de mercado e priorizando o bem-estar. Destacando ainda, que o núcleo central da política social compunha algumas diretrizes como, o seguro social, serviços assistenciais médicos e sociais, habitação, assistência pública e educação.

Para Reis (1989) muitos autores da literatura brasileira no final do século XX, partiram de Marshall ao atrelar cidadania e direitos à política social. No entanto, essa política foi marcada de forma preconceituosa e condenatória pelo tema do corporativismo, o Estado eleito como autoritário.

A atuação da administração pública no que norteia a receita e a despesa pública, segundo Manhani (2004), tem como objetivo em atender as necessidades coletivas. Entende-se que administração pública tem por objetivo o controle da gestão do Estado no que diz respeito a forma de legislar, tributar, fiscalizar e regulamentar seus órgãos e instituições, tendo em vista um serviço público de qualidade.

Assim, têm-se que o destaque dado aos indicadores de desenvolvimento social na gestão pública se tem mais recentemente - década de 1990 - pois algumas décadas atrás eram adotados apenas os aspectos econômicos, como o PIB *per capita* na análise do bem-estar populacional (REZENDE *et al*, 2005).

No entanto, observou-se que avaliar o desenvolvimento social e humano somente pela esfera econômica não era suficiente, sendo indispensável inserir outras variáveis que capturassem diversos aspectos sociais. Um deles foi o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), criado na década de 1990

pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), foi um dos primeiros índices com a composição da longevidade, educação e renda. Outro índice importante é o Índice Firjan de Desenvolvimento Municipal, originado pela Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro, é um índice voltado às áreas de Emprego, Renda, Educação e Saúde, elaborado com base em estatísticas públicas oficiais e cedido pelos ministérios do Trabalho, Educação e Saúde.

Deste modo, partindo-se do pressuposto de que a arrecadação tributária está fortemente atrelada às políticas sociais e essa sendo aplicada de forma eficaz pela administração pública se conseguem promover uma melhor qualidade de vida a população e considerando que um aumento nos investimentos decorrentes das receitas tributárias e orçamentárias em áreas como educação, saúde, emprego e renda, geram o crescimento socioeconômico é o foco desta pesquisa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O objetivo desse estudo consiste na análise acerca da correlação entre a gestão fiscal municipal e o desenvolvimento socioeconômico de cada município do Paraná, no ano de 2016. Esse estudo é uma pesquisa básica de natureza quantitativa, exploratória e descritiva (VIEIRA, 2002). Utilizou-se nesta pesquisa os 399 municípios do estado do Paraná com a pesquisa do populacional, ou seja, se um conjunto de dados consiste em todas as observações possíveis então são chamados de uma população, se um conjunto de dados consiste apenas de uma parte dessas observações e chamada de uma amostra (FREUND e SIMON, 2000).

A pesquisa utilizou dados secundários, extraídos da base de dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para o número de habitantes por municípios paranaenses e para desenvolvimento municipal e gestão fiscal utilizou-se da base de dados FIRJAN.

Para a análise desta pesquisa, os dados foram obtidos de fontes secundárias, conforme explicado na sequência:

- i) Índice Firjan de Gestão Fiscal. Este índice é composto por quatro indicadores, que assumem o mesmo peso para o cálculo do índice geral: **Autonomia**, que é a capacidade de financiar a estrutura administrativa; **Gastos com Pessoal**, que significa o grau de rigidez do orçamento; **Liquidez**, que trata do cumprimento das obrigações financeiras das prefeituras; e **Investimentos**, que é a capacidade de gerar bem-estar e competitividade. A sua pontuação varia entre 0 e 1, sendo que quanto mais próximo de 1 melhor a gestão fiscal do município;
- ii) Índice Firjan de Desenvolvimento Municipal, o qual é composto por três dimensões (Conforme Quadro 1) e sua pontuação varia entre 0 e 1, sendo que quanto mais próximo de 1 melhor é o bem-estar do município.

QUADRO 1 – Componentes do Índice Firjan de Desenvolvimento Municipal (IFDM)

Renda e emprego	Os indicadores considerados são: <ul style="list-style-type: none"> • Geração de emprego formal; • Taxa de formalização do mercado do trabalho; • Geração de renda; • Massa salarial real no mercado de trabalho formal; • Índice de Gini¹ de desigualdade de renda no trabalho formal.
Educação	Utiliza-se das informações sobre: <ul style="list-style-type: none"> • Atendimento à educação infantil; • Abandono no ensino fundamental; • Distorção idade-série no ensino fundamental; • Docentes com ensino superior no ensino fundamental; • Média de horas aula no ensino fundamental; • Resultado do IDEB no ensino fundamental.
Saúde	Compõem as fontes de dados: <ul style="list-style-type: none"> • Proporção de atendimento adequado ao pré-natal; • Óbitos por causas mal definidas; • Óbitos infantis por causas evitáveis; • Internação sensível à atenção básica (ISAB).

Fonte: Ministério do trabalho; Ministério da Educação e Ministério da Saúde.

Na sequência, classificou os municípios em cinco escalas de acordo com o tamanho da população (com informações acerca da população retirada do IBGE – Instituto Brasileiro de Estatística e Geografia). Essa classificação, foi adotada com base na metodologia aplicada pelo governo do estado de São Paulo, secretaria de desenvolvimento social, conforme o Quadro 2:

QUADRO 2 – Classificação dos municípios pelo número de habitantes

Pequeno Porte I – PPI	Municípios com até 20.000 habitantes;
Pequeno Porte II – PPII	Municípios que detém entre 20.001 a 50.000 habitantes;
Médio Porte – MP	Municípios que detém entre 50.001 a 100.000 habitantes;
Grande Porte – GP	Municípios que detém entre 100.001 a 900.000 habitantes;
Metrópole – M	Municípios acima de 900.001 habitantes.

Fonte: Desenvolvimento Social do Estado de São Paulo.

Finalizando, para cada escala de município foi correlacionado o Índice Firjan de Desenvolvimento Municipal com o Índice Firjan de Gestão Fiscal de cada município do Estado do Paraná para o ano de 2016, por meio do coeficiente de correlação de Pearson². Essa correlação foi efetuada para todos os municípios do Paraná, e para cada porte municipal, destacando que na base de dados se tinha informações completas para 393 municípios (98%).

¹ É uma medida de desigualdade que identifica o grau de concentração de renda de um determinado grupo da população.

² Este coeficiente expressa o grau de relação entre duas variáveis quantitativas e exprime o grau de correlação através de valores situados entre -1 e 1. Quando o coeficiente de correlação se aproxima de 1, indica que o valor de uma variável tende a se elevar dada a elevação da outra (e vice-versa), havendo uma relação linear positiva. Quando o coeficiente se aproxima de -1, também é possível dizer que as variáveis são correlacionadas, mas nesse caso, a correlação é negativa, de maneira que um aumento de uma variável tende a diminuir a outra (e vice-versa). Um coeficiente de correlação próximo de zero indica que não há relação entre as duas variáveis, e quanto mais eles se aproximam de 1 ou - 1, mais forte é a relação.

3.1 ÍNDICE FIRJAN DE DESENVOLVIMENTO MUNICIPAL (IFDM)

Surgiu em 2008 com intuito de auxiliar no acompanhamento anual do desenvolvimento socioeconômico de uma região, levando em conta as distintas realidades de sua menor divisão federativa: o município (FIRJAN, 2018). Esse índice é capaz de avaliar ponderando de forma igualitária os pilares das áreas de desenvolvimento, renda, emprego, educação e saúde.

Importante destacar que a ideia inicial era de usar o IDH como *proxy* para o desenvolvimento, entretanto, o último ano disponível a nível municipal correspondeu a 2010 e, por isso, optou-se pelo IFDM, por dois motivos: por apresentar uma proximidade com a composição do IDH, representando o desenvolvimento socioeconômico, e; por ter para anos mais recentes. O índice varia de 0 (zero) a 1 (um), tendo que, mais próximo de um, maior é o nível de desenvolvimento daquele município e vice-versa. Quadro 3 apresenta a escala deste índice que identifica o grau de desenvolvimento do município (FIRJAN, 2018).

QUADRO 3 – Classificação do IFDM

0 a 0,4	Municípios com baixo desenvolvimento;
Acima de 0,4 a 0,6	Municípios com desenvolvimento regular;
Acima de 0,6 a 0,8	Municípios com desenvolvimento moderado;
Acima de 0,8 a 1	Municípios com alto desenvolvimento.

Fonte: IFDM.

O IFDM de um município é estabelecido por um único número, que identifica o nível de desenvolvimento socioeconômico local, o qual é calculado com base na média simples dos resultados obtidos em cada uma dessas três áreas de desenvolvimento, emprego e renda; educação e saúde.

3.2 ÍNDICE FIRJAN DE GESTÃO FISCAL (IFGF)

Desde sua primeira divulgação em 2012, tem como objetivo auxiliar no debate sobre a eficiência da gestão fiscal para os municípios paranaenses, e como estes administram seus recursos. Com dimensão nacional e comparação anual o IFGF apresenta o mapa das principais dificuldades em torno do Pacto Federativo sendo um mecanismo de apoio para gestores públicos controlarem suas contas de forma eficiente. Composto por declarações oficiais dos próprios municípios; consolida informações contábeis, financeiras, fiscais e estatísticas dos municípios paranaenses a fim de orientá-los para uma gestão de qualidade.

O índice varia de 0 (zero) a 1 (um), tendo que, mais próximo de um, maior é o nível de desenvolvimento daquele município e vice-versa. Quadro 4 apresenta a escala deste índice que identifica o grau de desenvolvimento do município (FIRJAN, 2018).

QUADRO 4 – Classificação do IFGF

0 a 0,4	Municípios com baixo desenvolvimento;
Acima de 0,4 a 0,6	Municípios com desenvolvimento regular;
Acima de 0,6 a 0,8	Municípios com desenvolvimento moderado;
Acima de 0,8 a 1	Municípios com alto desenvolvimento.

Fonte: IFDM.

4 RELAÇÃO ENTRE A GESTÃO FISCAL E O DESENVOLVIMENTO SOCIOECONÔMICO DOS MUNICÍPIOS DO PARANÁ

Entender a dinâmica na eficiência da gestão pública na aplicação dos recursos arrecadados é imprescindível, sendo um dos principais elementos do desenvolvimento econômico e social, podendo contribuir para um avanço na qualidade de vida dos indivíduos.

Por isso, analisou-se essa dinâmica de distribuição ao longo dos municípios paranaense. A Tabela 1 apresenta a distribuição do Índice Firjan Gestão Fiscal, conforme o porte dos municípios. Em termos gerais, dos 393 municípios paranaenses analisados, apenas 24 foram classificados como excelentes. Importante destacar que a maioria dos municípios tinha uma gestão fiscal considerada “boa” e “em dificuldade”, 154 e 158, respectivamente, tendo 57 municípios classificados em estado crítico.

TABELA 1 - Número de municípios considerando a classificação no Índice FIRJAN de Gestão Fiscal - por porte do município - municípios do Paraná – 2016

Municípios	Excelente (maior que 0,80)	Boa (0,6 - 0,8)	Em dificuldade (0,60 a 0,40)	Crítica (menor que 0,40)	Total
Pequeno Porte I	19	101	131	51	302
Pequeno Porte II	2	34	19	2	57
Médio Porte	1	10	2	2	15
Grande Porte	2	9	6	2	19
Todos municípios	24	154	158	57	393

Fonte: Firjan, com dados organizados pela pesquisa.

Em termos de porte, observa-se (Tabela 1) que a grande maioria dos municípios paranaenses estão classificados no nível populacional de Pequeno Porte I, totalizando 302 municípios, ressaltando que essa classificação também detém o maior número de municípios com o melhor Índice de Gestão Fiscal, 19 municípios. A classificação de Pequeno Porte II detém o segundo maior número de municípios, 57. Ficando o Grande Porte com a terceira colocação, 19 municípios, e com a última colocação, com apenas 15 municípios, os classificados de Médio Porte. Observa-se assim, que o Estado do Paraná é composto na grande maioria por municípios com menos de 20.000 habitantes, ou seja, Pequeno Porte I.

Em termos percentuais, a Tabela 2 apresenta o Índice de Gestão Fiscal com desenho similar ao da Tabela 1. Do total de municípios paranaenses 6,11% apresentaram o melhor índice, 39,19% e 40,20% com os índices intermediários, “boa” e “em dificuldade”, respectivamente, e 14,50% dos municípios detiveram o menor índice.

Em termos de porte, a classificação “Grande Porte” apresentou o maior percentual de municípios com gestão fiscal excelente. Na contramão, a classificação “Pequeno Porte I” foi a que deteve o maior percentual de municípios com gestão fiscal crítica (16,89%) e em dificuldade (43%). Portanto, mais de 50% dos municípios de Pequeno Porte I – os quais são a maioria dos municípios do Paraná (76,8%) - estão com dificuldades em termos de eficiência na sua gestão fiscal.

TABELA 2 - Percentual de municípios considerando a classificação no Índice de Gestão Fiscal - por porte do município - municípios do Paraná – 2016

Municípios	Excelente (maior que 0,80)	Boa (0,6 - 0,8)	Em dificuldade (0,60 a 0,40)	Crítica (menor que 0,40)	Total
Pequeno Porte I	6,29%	33,44%	43,38%	16,89%	76,84%
Pequeno Porte II	3,51%	59,65%	33,33%	3,51%	14,50%
Médio Porte	6,67%	66,67%	13,33%	13,33%	3,82%
Grande Porte	10,53%	47,37%	31,58%	10,53%	4,83%
Todos municípios	6,11%	39,19%	40,20%	14,50%	100,00%

Fonte: Firjan, com dados organizados pela pesquisa.

Partindo-se da hipótese de que a arrecadação tributária está fortemente atrelada as políticas sociais, e quando aplicada de forma eficaz pela administração pública se consegue promover uma melhor qualidade de vida a população, analisou-se o Índice Firjan de Desenvolvimento Municipal, conforme Tabela 3.

Do total de municípios paranaenses, tem-se que o maior número destes detinha a classificação Moderado Desenvolvimento (336 municípios), 52 municípios estavam classificados como tendo Alto Desenvolvimento e apenas 5 detiveram a classificação Regular.

TABELA 3 - Número de municípios considerando a classificação do Índice Firjan de Desenvolvimento Municipal - por porte do município - municípios do Paraná – 2016

Municípios	Alto Desenvolvimento (acima de 0,80)	Moderado Desenvolvimento (0,80 até 0,60)	Regular Desenvolvimento (0,60 até 0,40)	Total
Pequeno Porte I	23	274	5	302
Pequeno Porte II	8	49	0	57
Médio Porte	8	7	0	15
Grande Porte	13	6	0	19
Todos os municípios	52	336	5	393

Fonte: Firjan, com dados organizados pela pesquisa.

Em termos percentuais (Tabela 4), 13,23% dos municípios apresentaram o melhor índice, “Alto Desenvolvimento”, 85,50% com Moderado Desenvolvimento e apenas 1,27% apresentaram Regular Desenvolvimento, cujo percentual se deu exclusivamente nos municípios com população inferior a 20.000 habitantes – Pequeno Porte I.

De forma geral, os resultados apontam que os municípios paranaenses, de modo geral possuem uma boa aplicação dos recursos arrecadados, evidenciando que a grande maioria pertence ao nível Moderado. Ademais, O grupo de municípios de “Pequeno Porte I” foi o que apresentou as maiores dificuldades em termos de gestão fiscal (Tabela 2), também apresentou um percentual de municípios com a pior classificação de desenvolvimento.

TABELA 4 - Percentual de municípios considerando a classificação do Índice Firjan de Desenvolvimento Municipal - por porte do município - municípios do Paraná - 2016

Municípios	Alto Desenvolvimento (acima de 0,80)	Moderado Desenvolvimento (0,80 até 0,60)	Regular Desenvolvimento (0,60 até 0,40)	Total
Pequeno Porte I	7,62%	90,73%	1,66%	76,84%
Pequeno Porte II	14,04%	85,96%	0%	14,50%
Médio Porte	53,33%	46,67%	0%	3,82%
Grande Porte	68,42%	31,58%	0%	4,83%
Todos os municípios	13,23%	85,50%	1,27%	100,00%

Fonte: Firjan, com dados organizados pela pesquisa.

Isto posto, apresentam-se as estatísticas descritivas dos Índices de Gestão Fiscal e de Desenvolvimento na Tabela 5. Referindo-se primeiramente ao de Gestão Fiscal, existe uma distribuição desigual desses valores, com um hiato entre o valor de mínimo e o valor de máximo (0,09 e 0,98) ao longo dos municípios paranaenses. Essa discrepância pode ser ratificada pelo resultado do coeficiente de variação, com uma dispersão em torno da média de aproximadamente 23%.

Em termos de porte dos municípios, a melhor média de gestão fiscal ficou para os de Médio Porte (0,65), seguido dos de Pequeno Porte II. Os municípios de Pequeno Porte I não apenas apresentaram, na média, a pior gestão fiscal como também detiveram uma discrepância maior dos valores entre seus municípios (coeficiente de variação de 24%). Com efeito, essa discrepância pode ser visualizada por meio dos valores máximo e mínimo desse grupo, o qual apresentou a maior amplitude (valor máximo igual a 0,98 e mínimo igual a 0,09).

De outra forma, o Índice Firjan de Desenvolvimento deteve menor lacuna, conforme pode ser verificado pelo valor de mínimo e valor de máximo (0,56 e 0,88, respectivamente). Essa maior proximidade entre os Índices de Desenvolvimento é ratificada quando se analisa o coeficiente de variação (6%). Similarmente, a média desse índice se deu com proximidade entre os grupos, além de mais elevada, quando comparada com o Índice Fiscal.

Portanto, é notável a heterogeneidade existente quanto à eficiência fiscal dos municípios paranaenses, especialmente os de Pequeno Porte, ao mesmo tempo em que apresentam certa condição de similaridade, no que se refere ao desenvolvimento. Este é um dos indícios iniciais que a gestão fiscal pode estar relacionada com o desenvolvimento, entretanto, não necessariamente seria a única explicação.

TABELA 5 - Estatística descritiva do Índice de Gestão Fiscal e do Índice de Desenvolvimento - por porte do município - Paraná - 2016

Municípios	Índice de Gestão Fiscal					Índice de Desenvolvimento				
	Média	Máximo	Mínimo	Desvio Padrão	CV*	Média	Máximo	Mínimo	Desvio Padrão	CV*
Pequeno Porte I	0,56	0,98	0,09	0,13	0,24	0,72	0,84	0,56	0,04	0,06
Pequeno Porte II	0,63	0,82	0,38	0,10	0,16	0,75	0,86	0,64	0,04	0,05
Médio Porte	0,65	0,88	0,29	0,12	0,18	0,81	0,87	0,74	0,04	0,05

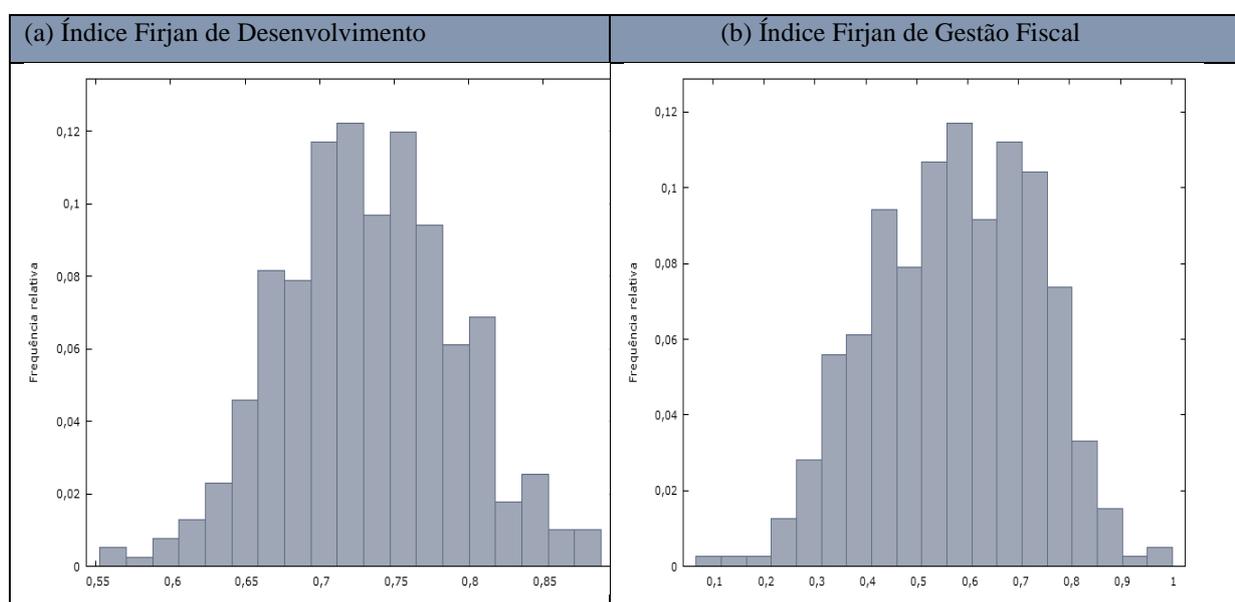
Grande Porte	0,60	0,82	0,37	0,10	0,16	0,80	0,88	0,64	0,04	0,05
Todos Munic.	0,58	0,98	0,09	0,13	0,23	0,73	0,88	0,56	0,05	0,06

Fonte: Firjan, com dados organizados pela pesquisa.

Nota: (*) CV refere-se ao coeficiente de variação (calculado da seguinte forma: desvio padrão/media). Ele analisa a dispersão em termos relativos a seu valor médio.

A partir dos resultados da Tabela 5, tem-se uma representação gráfica (Figura 1), a qual ratifica os valores das médias e dos desvios padrões encontrados *a priori*. Ademais é possível observar que a Figura 1a apresenta maior concentração central das médias, enquanto a Figura 1b denota maior dispersão. Ou seja, tem-se maior homogeneidade no desenvolvimento, detendo uma maior dispersão no que se refere à gestão fiscal dos municípios.

FIGURA 1 – Frequência Relativa Índice Firjan de Desenvolvimento e Índice de Gestão Fiscal



Fonte: Firjan, com dados organizados pela pesquisa.

No Quadro 5 tem-se uma visualização mais explícita acerca dos municípios que foram responsáveis pelos menores e pelos maiores valores tanto do Índice Firjan de Desenvolvimento como para o Índice de Gestão Fiscal. Com efeito, o município de Imbaú (0,561) e Nova Laranjeiras (0,570) apresentaram os piores resultados em termos de desenvolvimento socioeconômico ambos municípios que compõem o grupo de Pequeno Porte I. E, os municípios de Apucarana (0,881), e Toledo (0,879) detiveram os melhores resultados nesse índice, compondo o grupo de Grande Porte.

E para o Índice de Gestão Fiscal, tanto os piores resultados, quanto os melhores se concentraram nos municípios que compõe o grupo Pequeno Porte I (os piores resultados foram dos municípios de Reserva do Iguazu (0,091) e Santa Maria do Oeste (0,162) e os melhores foram de Saudade do Iguazu (0,978) e Quatro Pontes (0,954)). Assim, isso justifica a maior heterogeneidade encontrada no grupo de Porte I, detendo, concomitantemente, dado que detém, simultaneamente, as melhores e piores gestões fiscais.

TABELA 6 - Municípios com os piores e melhores índices – Paraná - 2016

Índice Firjan de Desenvolvimento		Índice de Gestão Fiscal	
Menor índice	Maior índice	Menor índice	Maior índice
Imbaú	Apucarana	Reserva do Iguaçu	Saudade do Iguaçu
Nova Laranjeiras	Toledo	Santa Maria do Oeste	Quatro Pontes

Fonte: Firjan, com dados organizados pela pesquisa.

Por fim, evidencia-se (Tabela 6) a correlação existente entre o Índice Firjan de Desenvolvimento e o Índice Firjan de Gestão Fiscal entre os municípios paranaenses, subdividindo-os por seus portes. De maneira geral, existe uma relação positiva entre o desenvolvimento e a gestão fiscal eficiente dos municípios do Paraná, de modo que quanto melhor é o Índice de Gestão Fiscal, maior tende a ser o Índice de Desenvolvimento (e vice-versa). Importante frisar que a correlação não se apresentou forte, entretanto ela existe e é uma associação positiva.

Ressalta-se que no caso dos municípios de Pequeno Porte I, os quais apresentaram as piores médias de gestão fiscal, a correlação entre este último e o desenvolvimento foi a maior, indicando ser esse um dos caminhos para que os municípios alcancem um maior nível de bem-estar para sua população. Importante destacar que existe uma maior dependência do setor público nesses municípios menores, sendo responsável por parte expressiva da dinâmica econômica local.

Com efeito, os dados do IPARDES (2020) demonstram que, na média, 32% dos empregos dos municípios de Pequeno Porte I decorrem da administração pública, enquanto que, para os demais municípios (com população acima de 20 mil) esse percentual é de apenas 14%. Portanto, a atuação eficiente do setor público é sinônimo de melhoria no bem-estar da população, especialmente por ter uma participação expressiva na dinâmica econômica local.

Apenas para os municípios de Médio Porte foi identificada uma relação negativa entre o desenvolvimento e a eficiência na gestão fiscal. Destarte, até a década de 1990, a dinâmica do emprego e renda estava concentrada nas grandes cidades, havendo uma mudança a partir de 1990, com uma atração da atividade produtiva para as cidades médias.

Serra (1998) infere que essa mudança na localização das atividades se deu pelas “deseconomias” de aglomeração (custos dos terrenos, de vida, etc.) dos grandes centros, somada a infraestrutura e o mercado consumidor potencial existente nas cidades médias. Portanto, isso explica, em parte, a correlação negativa e fraca existente entre o Índice de Gestão Fiscal e o desenvolvimento dos municípios de Porte Médio, existindo outros fatores determinantes desse processo de geração de bem-estar que não à presença de um estado ativo e eficiente.

TABELA 6 - Correlação entre o Índice Firjan de Gestão Fiscal e o Índice Firjan de Desenvolvimento - por porte dos municípios - Paraná - 2016

Municípios	Correlação Índice Gestão Fiscal x Índice de Desenvolvimento
Pequeno Porte I	0,2510
Pequeno Porte II	0,1027
Médio Porte	-0,1204
Grande Porte	0,2121
Todos Municípios	0,2612

Fonte: Resultados da Pesquisa.

Classificando os municípios conforme sua condição em termos de gestão fiscal e correlacionando novamente o Índice de Desenvolvimento e o Índice de Gestão Fiscal, verifica que, para aqueles municípios de Pequeno Porte I com excelência na administração pública, existe uma correlação positiva e expressiva, indicando que nesses municípios a gestão fiscal faz a diferença no processo de desenvolvimento. Ademais, apenas para esse grupo se tem correlações positivas (com magnitude diferenciada) para todas as categorias de gestão fiscal.

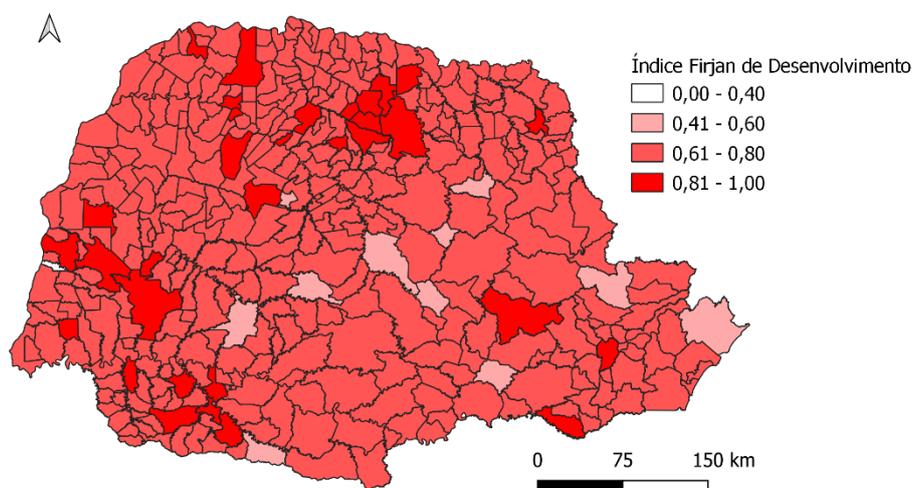
TABELA 7 - Correlação entre o Índice Firjan de Gestão Fiscal e o Índice Firjan de Desenvolvimento considerando a classificação do Índice Firjan de Gestão fiscal e por porte dos municípios - PR - 2016

Municípios	Excelente (mais de 0,80)	Boa (0,6 - 0,8)	Em Dificuldade ou Crítica (menor que 0,60)
Pequeno Porte I	0,40	0,12	0,04
Pequeno Porte II	-	-0,29	0,04
Médio Porte	-	-0,05	-0,10
Grande Porte	-	0,63	0,17

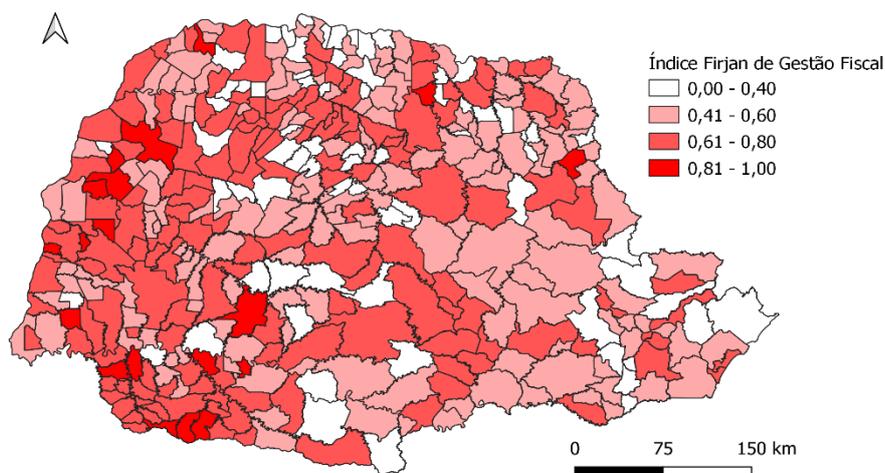
Fonte: Resultados da Pesquisa.

FIGURA 2 – Mapas Índice Firjan de Desenvolvimento, Índice de Gestão Fiscal e Distribuição Populacional de acordo com porte dos municípios - 2016

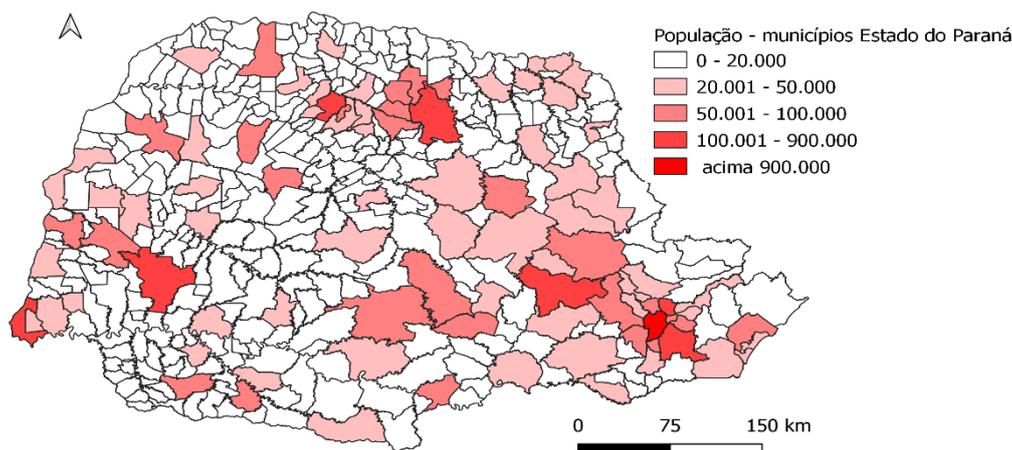
(a) Índice Firjan de Desenvolvimento



(b) Índice Firjan de Gestão Fiscal



(c) População dos municípios do Estado do Paraná



Fonte: Firjan, IBGE, com dados organizados pela pesquisa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Teoricamente, supõem-se que a administração pública é um dos canais responsáveis pela promoção de investimento estratégico, por meio do qual se pode auferir o desenvolvimento socioeconômico, contribuindo para um avanço na qualidade de vida dos indivíduos.

Nesse sentido, o objetivo deste artigo consistiu na análise acerca da correlação entre a eficiência na gestão fiscal e o desenvolvimento socioeconômico nos municípios paranaenses em 2016, ou seja, buscou evidenciar a associação da eficiência quanto a utilização dos recursos públicos *versus* o bem-estar gerado. Ademais, segundo Silva *et al.* (2012) na administração pública, é papel de todo gestor promover investimentos com propósito de dinamizar o desenvolvimento socioeconômico, cujo esse, tende a ser mais intenso quando se tem maior eficiência.

É necessário entender cada município, com suas particularidades, e adequar as políticas para que se consiga avançar, melhorando a qualidade de vida e dinamizando o crescimento municipal. Neste sentido, os resultados mostraram uma fragilidade maior dos municípios de menor porte no que se refere à gestão fiscal eficiente, e são exatamente esses que apresentaram a maior associação dessa administração pública com o desenvolvimento.

Portanto, se esses municípios conseguirem melhorar sua eficiência da gestão fiscal provavelmente se terá efeitos positivos no bem-estar da sua população. Ressalta-se que não está negando a importância de se ter uma gestão eficiente para os demais portes municipais, mas, sim, que para os de Pequeno Porte I essa gestão é crucial para o processo de desenvolvimento socioeconômico.

Por fim, destaca que a proposta desta pesquisa foi uma análise geral e em outros estudos, sugere-se inserir outras ferramentas e variáveis. Ademais, aqui focou-se na associação, e, em trabalhos futuros, se sugere análises de causalidade.

REFERÊNCIAS

- ADRIANO, Jaime Rabelo *et al.* A construção de cidades saudáveis: uma estratégia viável para a melhoria da qualidade de vida? **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, p. 53-62, 2000.
- AMED, Fernando José; DE CAMPOS NEGREIROS, Plínio José Labriola. **História dos tributos no Brasil**. 2000.
- BELLO, Carlos Alberto. Orçamento participativo: equidade e formação de interesses públicos. **Indicadores Econômicos FEE**, v. 33, n. 2, p. 205-218, 2005.
- BOCCATO, Vera Regina Casari. Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação. **Rev. Odontol. Univ. Cidade São Paulo**, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 265-274, 2006.
- BUSS, Paulo Marchiori. Promoção da saúde e qualidade de vida. **Ciência & saúde coletiva**, v. 5, p. 163-177, 2000.
- CARVALHO, Antônio Ivo; FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. Determinantes sociais, econômicos e ambientais da saúde. **Fundação Oswaldo Cruz**. A saúde no Brasil em, v. 2030, p. 19-38, 2013.
- CASTRO, Jorge Abrahão de. Política social e desenvolvimento no Brasil. **Economia e Sociedade**, v. 21, n. SPE, p. 1011-1042, 2012.
- DALFOVO, Michael Samir; LANA, Rogério Adilson; SILVEIRA, Amélia. Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. **Revista interdisciplinar científica aplicada**, v. 2, n. 3, p. 1-13, 2008.
- DE OLIVEIRA, Maxwell Ferreira. **Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração**. Universidade Federal de Goiás. Catalão-GO, 2011.
- Desenvolvimento Social de São Paulo. Disponível em:<
<https://www.desenvolvimentosocial.sp.gov.br/a2sitebox/arquivos/documentos/1600.pdf>>. Acesso em setembro 2019.
- FALKENSTEIN, Adam. **The sumerians: their history, culture, and character**. Chicago: University of Chicago Press. 1971.
- FREUND, J. E.; SIMON, G. A. **Estatística Aplicada**, 9ª edição. 2000.

- FERREIRA, R. Tributos: origem e evolução. **Jus Brasil**. 2015. Disponível em: <<https://rfersantos.jusbrasil.com.br/artigos/222353175/tributos-origem-e-evolucao>>. Acesso em: ago/2020.
- FIRJAN. **Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro**: IFDM 2018. Disponível em: <<https://www.firjan.com.br/data/files/46/21/E2/BD/DF834610C4FC8246F8A809C2/Metodologia%20IFDM%20-%20Final.pdf>>. Acesso em: set/2020.
- IPARDES. **Base de dados**. Disponível em: <<http://www.ipardes.gov.br/imp/index.php>>. Acesso em out. 2020.
- MACEDO, Stephanie. **Gestão de Políticas Públicas**: Capacitação de Servidores Públicos – Educação à Distância. Rede Alese – **ENAP**, 2020. Disponível em: <<https://receitas.tce.mg.gov.br/?p=1997>>. Acesso em: set/2020.
- MANHANI, Danilo Antônio. Despesa pública na lei de responsabilidade fiscal. **Jus Navigandi**, 2004.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza; HARTZ, Zulmira Maria de Araújo; BUSS, Paulo Marchiori. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência & saúde coletiva**, v. 5, p. 7-18, 2000.
- Prefeitura Municipal de Curitiba. **Por dentro da Cidade**. Instituto das Cidades Inteligentes-ICI. 2020. Disponível em: <https://www.curitiba.pr.gov.br/noticiasespeciais/guia-de-tributos-municipais/5>>. Acesso em: ago/2020.
- PROGRAMA das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD. **O que é o IDH**. 2020. Disponível em: Acesso em: 21 jul. 2015. Disponível em: <<https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/search.html?q=idh>>. Acesso em: set/2020.
- REIS, Fábio Wanderley. Cidadania democrática, corporativismo e política social no Brasil. **Mercado e Utopia: Teoria Política e Sociedade Brasileira**, 1989.
- REZENDE, Amaury José; SLOMSKI, Valmor; CORRAR, Luiz João. A gestão pública municipal e a eficiência dos gastos públicos: uma investigação empírica entre as políticas públicas e o índice de desenvolvimento humano (IDH) dos municípios do Estado de São Paulo. **Revista Universo Contábil**, v. 1, n. 1, p. 24-40, 2005.
- RÉVILLION, Anya Sartori Piatnicki. A utilização de pesquisas exploratórias na área de marketing. **Revista Interdisciplinar de Marketing**, v. 2, n. 2, p. 21-37, 2003.
- SANTOS, Tania Steren dos. Do artesanato intelectual ao contexto virtual: ferramentas metodológicas para a pesquisa social. **Sociologias**, n. 22, p. 120-156, 2009.
- SANTOS, Wanderley Guilherme dos. Cidadania e justiça: a política social na ordem brasileira. In: **Cidadania e justiça: a política social na ordem brasileira**. 1987. p. 89-89.
- SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Editora Companhia das letras, 2018.
- SERRA, R. V. **Cidades médias brasileiras**: um recente retrato econômico e populacional. 1998. (Dissertação de Mestrado em Planejamento Urbano e Regional) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano e Regional, Rio de Janeiro, 1998.
- SILVA, Ambrozina de Abreu Pereira *et al.* **Eficiência na alocação de recursos públicos destinados à educação, saúde e habitação em municípios mineiros**. 2012.

TORRES, Haroldo da Gama; FERREIRA, Maria Paula; DINI, Nádía Pinheiro. Indicadores sociais: por que construir novos indicadores como o IPRS. **São Paulo em Perspectiva**, v. 17, n. 3-4, p. 80-90, 2003.

VARSAÑO, Ricardo. **A evolução do sistema tributário brasileiro ao longo do século**: anotações e reflexões para futuras reformas. 1996.

VIEIRA, Valter Afonso. As tipologias, variações e características da pesquisa de marketing. **Revista da FAE**, v. 5, n. 1, 2002.

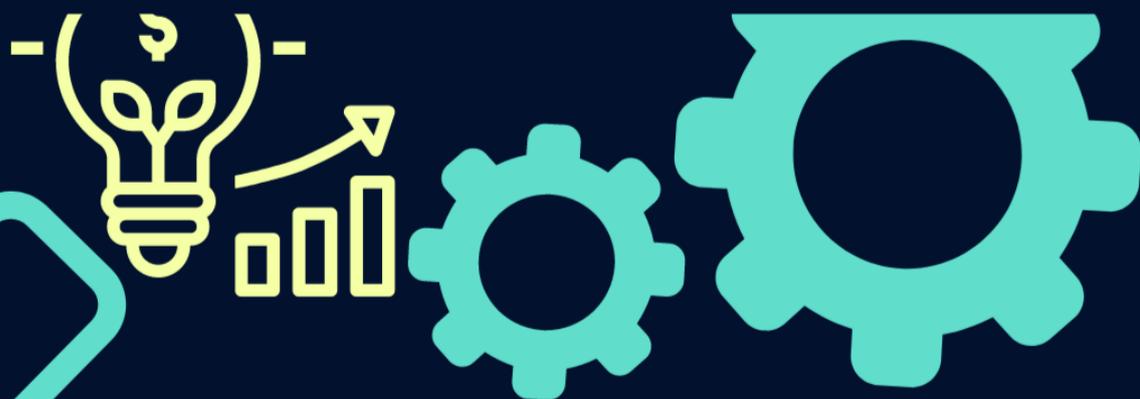
WORLD HEALTH ORGANIZATION *et al.* **The World health report**: 1998: Life in the 21st century: a vision for all: executive summary. World Health Organization, 1998.



CAPÍTULO 4

**O ESTUDO SOBRE AS LEIS MUNICIPAIS
PARA TUTELAR O ASSÉDIO MORAL NA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NO ESTADO
DO PARANÁ**

Alessandra Barbosa Tivanello



O ESTUDO SOBRE AS LEIS MUNICIPAIS PARA TUTELAR O ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NO ESTADO DO PARANÁ

Alessandra Barbosa Tivanello ¹

RESUMO

O Assédio Moral, considerado como uma violência muitas vezes silenciosa no ambiente de trabalho acarreta inúmeros prejuízos de ordem psíquica, física e patrimonial. Com isso, visando combater a ocorrência do Assédio Moral no âmbito da Administração Pública, o presente estudo apresenta a criação de Leis Municipais no Estado do Paraná que veda esta prática. Deste modo, serão identificadas as modalidades do tema com base legal e jurisprudencial. A pesquisa identificará os Municípios que contemplam a norma legal, com aplicação de penalidades à prática do Assédio Moral nas dependências da Administração Pública, bem como irá abordar a importância do tema na criação da Lei para o Município de Araongas.

Palavras-chave: Assédio Moral. Administração Pública. Legislação Municipal.

1 INTRODUÇÃO

O tema a ser tratado contempla a prática do Assédio Moral por parte de agentes da Administração Pública, sendo esta uma praxe àquele que ocupa uma função transitória, haja vista que o agressor muitas vezes possui status por mera indicação política conferida ao Poder Executivo. É notório que o setor público no Brasil possui a tradição em contemplar seus correligionários na ocupação de função pública, desprezando a importância da capacidade técnica e gerencial tão necessária na Gestão Pública.

Com isso, faz-se necessário colacionar a fundamentação legal do Assédio Moral ocorrida na Administração Pública, seu conceito e sua aplicabilidade, a fim de identificar a conduta do agente público contra o funcionário concursado.

Em tempo, insta ressaltar que a Administração Pública está sob a égide de princípios constitucionais, aos quais devem pautar respeito e obediência à Carta Magna. O que de fato não ocorre no dia a dia do serviço público, pois a Administração Pública estabelece normas próprias quanto aos procedimentos internos, exigindo do funcionário público conhecer o que é permitido e o que é proibido na Gestão Pública. Conhecimento este que não existe àquele que ocupa função pública, pois muitas vezes atua em interesse próprio e com isso assedia de forma reiterada o funcionário concursado, causando um grande desconforto no ambiente laboral, violando a dignidade daquele que honra seu trabalho e zela pelo interesse público.

A ausência de norma legal do Assédio Moral regulada de modo pormenorizado no serviço público denota a frequência desta prática, haja vista que o desconhecimento por parte de uma grande maioria dos agentes públicos incide na ocorrência da infração funcional. Com isso, serão abordadas legislações criadas no âmbito Municipal, estatuindo sobre possível ocorrência de Assédio Moral no serviço público municipal e suas consequências.

¹ Especialista em Gestão Pública – UEPG. e-mail: aletivanello@hotmail.com

Neste diapasão, também será abordado às implicações da prática de Assédio Moral no serviço público consubstanciando em ato de improbidade administrativa, como forma punitiva do agente em decorrência da conduta cometida. De igual forma, este trabalho apresentará as medidas repressivas e preventivas contra o Assédio Moral, propondo uma reflexão do dano psicológico causado, desencadeando profundas marcas ao ofendido.

Em razão da pertinência do tema, este trabalho tem respaldo na legislação vigente no âmbito Federal, Estadual e Municipal, bem como nos princípios tutelados pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. E buscará investigar quais os Municípios no Estado do Paraná possuem legislação própria para o combate ao Assédio Moral na Administração Pública?

O presente artigo pretende descrever as situações que envolvem o Assédio Moral na relação de trabalho, em especial no âmbito da Administração Pública, no trato entre os agentes públicos nomeados e servidores públicos concursados. Trazendo à baila as consequências de ordem psicológica a qual envolve o funcionário público em decorrência de práticas reiteradas de Assédio Moral sofrido no cotidiano do ambiente de trabalho.

Insta ressaltar que o cenário político brasileiro possui uma forte tendência em favorecer pessoas nomeadas por mera indicação política, as quais não possuem capacidade técnica para ocupar o cargo, de modo que assumem uma pasta da Administração Pública a qual desconhecem de fato todos os procedimentos pertinentes à Gestão Pública. Neste sentido, além do despreparo técnico do agente nomeado, o funcionário público muitas vezes suporta situações extrema de violência de ordem psicológica no trabalho.

Por oportuno, a questão do Assédio Moral no serviço público nos permite promover uma ampla reflexão sobre a sua ocorrência, trazendo a fundamentação legal no ordenamento jurídico sobre a sua aplicabilidade para a manutenção da justiça e desta forma, propor a criação de Leis Municipais regulamentando o combate do Assédio Moral na Administração Pública.

Possui como objetivo geral assimilar a problemática do Assédio Moral ocorrido no serviço público, em especial àqueles praticados de modo reiterado e premeditado pelos agentes públicos nomeados contra os servidores públicos concursados, atingindo a integridade psicológica e ferindo a dignidade da pessoa humana por meio de comportamentos hostis ao ofendido. Além disso, especificamente busca apontar a tipificação do Assédio Moral como ato de improbidade administrativa e sugerir a criação de Lei Municipal contra o Assédio Moral na Administração Pública Direta e Indireta no Município de Arapongas - PR.

2 ASSÉDIO MORAL

O dicionário Aurélio apresenta-se a definição da palavra “assédio” como sendo: “Insistência inconveniente, persistente e duradoura em relação a alguém, perseguindo, abordando ou cercando essa pessoa.” O assédio moral é definido como uma conduta abusiva no ordenamento jurídico brasileiro, com isso, o tema deve ser tratado pela sua relevância, haja vista que a integridade física e mental do vitimado está em evidência, perfazendo um rol de exemplos das mais diversas condutas praticadas do assédio moral, em especial no âmbito do serviço público.

Com isso, Ferreira (2004) contextualizou sobre a importância do tema, afirmando:

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do

lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida (FERREIRA, 2004, p. 37).

Neste sentido, para que seja configurado o Assédio Moral, é preciso que a prática seja realizada de forma repetida e prolongada durante o pacto laboral, trazendo situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, com o intuito precípua de ofender a personalidade, a dignidade e a integridade psíquica (NASCIMENTO, 2015, p. 30).

No que tange ao direito à dignidade do trabalhador, Calvo (2009) esclarece que a proteção ao trabalhador suplantou patamares pecuniários e que a sociedade está preocupada com o meio ambiente do trabalho e com um dos direitos mais importantes da personalidade da humanidade, que é o direito à dignidade da pessoa do trabalhador. Sobre o lapso temporal Warth (2000) *apud* Nascimento (2015 p. 76) esclarece: que “não é fácil reconhecer o momento exato em que um trabalhador passa a ser vítima de assédio moral.”

O Poder Judiciário deve adotar medidas que sejam reparadoras, bem como aplicação de medidas pedagógicas que coíbam àquele a prática ofensiva. Por outro lado, imperioso se faz elucidar que determinadas condutas e situações induz a prejuízos na esfera judicial e na prática administrativa, por utilizar de modo errôneo e inadequado do termo àquele que desconhece a configuração do Assédio Moral.

Neste sentido, fundamental esclarecer que, algumas profissões ou atividades estressantes não se confundem e não guardam relação com a prática do Assédio Moral, por se tratar de condições específicas da organização do trabalho, como por exemplo: serviços médicos, serviços de segurança, etc. (NASCIMENTO, 2015). O Assédio Moral não é caracterizado em situações conforme:

Finalmente uma observação a respeito de trabalhos realizados em condições sub-humanas, extremamente adversas e inadequadas. São odiosas, podem ser imorais e ilegais, contudo, não constituem assédio moral, porque não preenchem as condições estabelecidas nos conceitos apresentados. Se um empregado ou grupo de empregados for submetido a esse tipo de situação, diferenciando-se dos demais, com o intuito de prejudica-lo(s) ficará caracterizado o assédio moral; se a situação atinge a todos, o assédio moral não constitui a figura legal para lidar com a questão, que deve ser observada à luz de diversos dispositivos legais existentes, específicos para essas situações (FIORELLI; FIORELLI e MALHADAS JÚNIOR, 2015, p. 26).

Da mesma forma, o autor em comento afirma que a humilhação, mesmo que agravada publicamente, se rapidamente for esquecida, não configura Assédio Moral, pois:

Há humilhações que, rapidamente, caem no esquecimento e ocorrem em âmbito privado (por exemplo, o fracasso em uma tentativa amorosa, dependendo da maneira como se dá o repúdio). Outras há que acontecerem publicamente e ocasionam dano indelével à imagem da pessoa; por exemplo, ser injustamente apontado como autor de um crime (ainda mais se há intensa divulgação dos acontecimentos e cumprimento de pena, ainda que de curtíssima duração). Por maior que seja a dor psíquica provocada por tais tipos de acontecimentos na pessoa prejudicada, não se trata de assédio moral (FIORELLI; FIORELLI e MALHADAS JÚNIOR, 2015, p. 22).

Com isso, faz-se necessário conhecer de fato a situação para que não incorra em tipificar equivocadamente pela prática de assédio moral. Outra ocorrência a ser esclarecida, trata-se sobre o conflito no ambiente de trabalho entre os colegas e/ou chefes o qual também não configura, por si só o Assédio Moral, mesmo que estas situações sejam desagradáveis, desgastantes e inoportunas, pois se consideram fundamentais para determinar mudanças no sistema de trabalho.

Sobre as condutas praticadas no ambiente laboral, Guedes (2003, p. 32), esclarece:

Nessa linha, observe-se que violações ao direito à intimidade do empregado, tais como revistas íntimas, controle de tempo de utilização do sanitário, vigilância de e-mails pessoais sem a ciência do empregado – todas essas condutas praticadas de forma discriminatória – investigação da saúde ou da vida privada do empregado, etc., ainda que passíveis de indenização por danos morais, se praticadas isoladamente, não configuram assédio moral no trabalho.

Nascimento (2015) afirma que há vários critérios pelos quais se pode classificar o assédio moral nas relações de trabalho. Um dos mais úteis é o que permite visualizar três modalidades de assédio moral: o vertical, o horizontal e o misto. Nas relações de trabalho, classifica-se como assédio moral vertical aquele em que existe subordinação e diferença de posição hierárquica, podendo ser praticado pelo superior hierárquico contra o subordinado, neste ato denominado como assédio moral vertical decrescente, bem como também podendo ser praticado pelo subordinado contra o superior hierárquico, neste ato denominado como assédio moral vertical ascendente.

Entre as motivações, destacam-se razões políticas, ameaças à imagem social, diferença de idade, inveja, protecionismo, antipatia, enfim, são muitas as causas que levam um superior hierárquico a cometer esse fenômeno, no entanto, em todas elas, o chefe teme perder o seu poder diante da ameaça real ou potencial que o subordinado representa (NASCIMENTO, 2015 p. 32).

O assédio vertical se caracteriza com o intuito de mostrar autoritarismo, condutas desumanas e antiéticas, com predomínio de desmandos, manipulação e competitividade, configurando em um Assédio Moral clássico de superior para o subordinado. A configuração do Assédio Moral horizontal ocorre quando praticado entre os agentes que estejam ocupando o mesmo nível hierárquico, não havendo neste caso, uma relação de subordinação. Lembrando que podem ser exercidos por uma ou mais pessoas contra um trabalhador com a finalidade de atingi-lo de forma hostil.

Este tipo de assédio moral se realiza quando a ação é feita pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. As causas responsáveis por essa perversão nada mais são do que a competição, a preferência pessoal, a inveja, o racismo, os motivos políticos, até mesmo a xenofobia (SANTUCCI, 2006).

Sobre o Assédio Moral praticado por agentes públicos no seio da Administração Pública Direta e Indireta, destaca-se:

Existe uma impressão, quando menos difusa, fluida, mas nem por isso menos efetiva, de que o Direito Administrativo é um Direito concebido em favor do Poder a fim de que ele possa vergar os administrados. Conquanto profundamente equivocada e antiética à razão de existir do Direito Administrativo, esta é a suposição que de algum modo repousa a mente das pessoas. Entre nós, infelizmente, é reforçada, mesmo sem este intento, por algumas formulações doutrinárias que arrolam “poderes da Administração”, quais, “poder regulamentar”, “poder normativo”, “poder discricionário”, “poder hierárquico” ou quejandos, contribuindo, destarte, para que o Direito Administrativo seja visto como um ramo do direito aglutinador de “poderes” desfrutáveis pelo Estado em sua feição administrativa, ao invés de ser considerado efetivamente é, ou seja, como um conjunto de deveres da Administração em face dos administrados (FERRAZ, 2014 p. 79).

De acordo com a OMS – Organização Mundial de Saúde, nas próximas eras será possível elencar novas doenças ocupacionais, da mesma forma, a OIT – Organização Internacional do Trabalho e a OMS – Organização Mundial de Saúde atesta que as patologias decorrentes da relação de trabalho terão predomínio como a depressão, angústias e outros danos psíquicos relacionados às políticas de gestão organizacional (SANTUCCI, 2006).

Com isso, neste capítulo vislumbrou contemplar o Assédio Moral sob a ótica doutrinária, buscando o entendimento de renomados autores, de modo que o tema será analisado a seguir com base legal e jurisprudencial.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo compete abordar questões relacionadas da prática de Assédio Moral ao ambiente de trabalho, em especial no âmbito da Administração Pública, em decorrência às práticas abusivas daquele que exerce cargo ou função pública. A matéria está amplamente tutelada no ordenamento jurídico brasileiro, porém, alguns Municípios disciplinam a matéria em legislação própria devido a sua importância.

O trabalho se trata de uma pesquisa qualitativa, básica, estratégica e descritiva buscando apresentar conhecimentos sobre o Assédio Moral no ambiente laboral no contexto da administração pública. A pesquisa foi realizada com base nas informações contidas nos endereços eletrônicos de cada Prefeitura das 399 cidades do Estado do Paraná. Com isso, a população envolvida trata-se dos funcionários públicos (concursados ou exercendo cargo de confiança) das Prefeituras dos Municípios no Estado do Paraná, seja na Administração Pública Direta ou Indireta.

Com pesquisa voltada a Legislação aplicada a cada Município do Estado, obteve-se o resultado surpreendente de que o Poder Executivo Municipal não tutela sobre o Assédio Moral na Administração Pública, existindo poucos Municípios estatuindo sobre o assunto.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Antes de apreciar os dados coletados no Estado do Paraná, importante destacar que o primeiro Município brasileiro a tutelar sobre o Assédio Moral no âmbito municipal foi Iracemápolis - Estado de São Paulo (SANTUCCI, 2006). Constata-se que a Lei Municipal de Iracemápolis - SP prevê penalidades apenas para a Administração Direta, de modo que a Administração Indireta, Autárquica e Fundacional não contempla a norma legal. Nesta seara, o decreto que regulamentou a Lei foi aprovado em 30 de abril de 2001, sendo inspirado no primeiro projeto de autoria de Arselino Tatto, assim como todos os demais (FREITAS; HELOANI e BARRETO, 2011).

Em pesquisa realizada junto a Divisão de Estatística e Análise de Dados do Tribunal Regional do Trabalho do Estado do Paraná, no ano de 2017 houve 14.509 processos ajuizados envolvendo Assédio Moral no ambiente de trabalho (Sistema e-Gestão – Tribunal Regional do Trabalho – 9º Região).

FIGURA 1 – Processos envolvendo Assédio Moral

DIVISÃO DE ESTATÍSTICA E ANÁLISE DE DADOS estatistica@trt9.jus.br	
Referência: Tarefa 6707526 .	
Data de extração dos dados: 31/08/2018.	
ANO 2017	
Referência	Nº de Processos
Janeiro	1.064
Fevereiro	1.201
Março	1.496
Abril	1.182
Maio	1.405
Junho	1.188
Julho	1.169
Agosto	1.158
Setembro	1.077
Outubro	1.357
Novembro	2.093
Dezembro	119
TOTAL:	14.509

Fonte: Sistema e-Gestão

O Estado do Paraná é composto por 399 Municípios, dentre os quais apenas 7 possuem Legislação Municipal própria estabelecendo normas de combate ao Assédio Moral no âmbito da Administração Pública e 2 Municípios estabelecem projetos de Lei a ser apreciado pelo Poder Executivo local.

QUADRO 1 – Relação de municípios com normas de combate ao assédio moral

MUNICÍPIOS DO PARANÁ COM LEI MUNICIPAL QUE PREVÊ NORMAS NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL	
LEGISLAÇÃO	Nº DE MUNICÍPIOS
Não possui legislação própria	390 Municípios
Possui legislação própria	7 Municípios
Projeto de Lei a ser aprovado	2 Municípios

Fonte: Pesquisa de campo.

É possível observar que a maioria dos Municípios no Estado do Paraná não dispõe de Lei própria para tutelar o Assédio Moral na Administração Pública, situação que desfavorece os servidores públicos na eventual conduta ilegal. No Paraná, o Município de Cascavel foi pioneiro ao tutelar sobre o Assédio Moral no âmbito municipal, criando a Lei nº 3.243 de 05 de maio de 2001. A referida Lei do Município de Cascavel abrange a norma para os servidores da Administração Pública Direta, indireta, autárquica e fundacional, sendo concursados ou ocupantes de cargos de confiança, ampliando a responsabilidade daquele que ocupa cargo ou função Pública, na prática de Assédio Moral.

Além do Município de Cascavel, outras cidades do Estado do Paraná instituem Legislação Municipal no combate ao Assédio Moral na Administração Pública, dentre eles: Campina Grande do Sul, Foz do Iguaçu, Fazenda Rio Grande, Londrina, Maringá e Pinhais. Os Municípios de Curitiba e Francisco Beltrão encontram-se com Projeto de Lei para análise, dependendo ainda de aprovação ou veto do Poder Executivo dos respectivos Municípios.

Todas essas leis preveem a figura do assédio moral no âmbito da Administração Pública. Elas traçam o conceito do fenômeno baseando-se nas definições psicológicas já comentadas. Vislumbram, também, para os agentes assediadores, sanções que vão desde curso de aprimoramento profissional, advertência e multa, até suspensão e demissão. As penalidades variam, de acordo com a gravidade e a reincidência na prática do assédio moral (FERREIRA, 2010, p. 111).

Embora o Brasil ainda não tenha uma legislação específica sobre esse tema em nível Federal, sete projetos de lei que dispõem sobre assédio e/ou coação moral tramitam na Câmara Federal (Congresso Nacional). A implantação de leis que institui normas gerais sobre o Assédio Moral ainda sofre resistência por parte de alguns setores da sociedade, porém os casos que configuram o crime em comento poderão criar jurisprudência para que o ofendido possa buscar o Poder Judiciário a fim de tutelar seus direitos (FREITAS; HELOANI e BARRETO, 2011).

Insta salientar que tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 121/2009 de autoria do Senador Sr. Inácio Arruda, o qual prevê a demissão do funcionário público que praticar o Assédio Moral, sugerindo as alterações no Artigo 117 da Lei nº 8.112/1990 – Lei que dispõe sobre o Regime jurídico dos servidores públicos e também no Artigo 11, inciso VIII da Lei nº 8.429/1992 – Lei que dispõe sobre a Improbidade Administrativa.

Ferreira (2010) entende que criar uma lei penal frente a violência configurada pelo assédio moral, seria sobretudo a *última ratio* desde que o Direito não vislumbre alternativa de solução. Porém sugere que este empasse poderá ser resolvido por via administrativa, face aplicação de multas indenizatórias, permitindo com que a tutela jurídica do assédio moral tenha sua eficácia chancelada, afirmando que antes de se sobrecarregar outro sistema jurídico-legal, no caso o Penal, é preciso potencializar a aplicabilidade das normas trabalhistas garantindo o efetivo cumprimento de seus princípios e garantias protecionistas (FERREIRA, 2000).

Em 2016 foi promulgada a Lei Federal nº 13.303, denominada como “Lei das Estatais”, estabelecendo requisitos específicos para ocupação do cargo público. A Lei das Estatais em vigor não permite a nomeação de pessoas para cargos de confiança com indicação meramente política, estabelecendo que os cargos devem ser ocupados pela indicação técnica pertinente a pasta que irá ocupar na Administração Pública Indireta.

Um ambiente de trabalho mentalmente saudável, produz resultados interpessoais respeitosos e éticos, sendo este o melhor investimento para as organizações. Com isso, Ferreira (2010) entende que a criação de um Código de Ética ou até mesmo um Regulamento Interno possa estabelecer regras e princípios que norteiam os relacionamentos interpessoais, com intolerância a prática do Assédio Moral.

A prática de ofensa contumaz no ambiente de trabalho gera desconforto entre as partes, além de criar graves consequências à saúde do trabalhador. Por isso, faz-se necessário a aplicabilidade de punições, na confiança de que o assunto em tela será tratado pela sua importância e sem omissões. Constatado que o Assédio Moral, gera graves implicações impostas à saúde do agente público, o Direito já consagra esta situação na forma de jurisprudência pelo Tribunal Regional do Trabalho do Estado do Paraná. Por outro lado, caso o Município não possua uma legislação própria regulamentadora sobre o Assédio Moral, o servidor público que se sentir ameaçado, deve registrar as condutas que ensejaram na prática do ato discriminatório e reclamar junto ao Sindicato dos Servidores Municipais ou Ministério Público.

Diante do exposto, restou demonstrado a prática do Assédio Moral no ambiente de trabalho com tipificações que retratam condutas ocorridas no âmbito da Administração Pública, com

entendimento jurisprudencial pacificado pelo Tribunal Regional do Trabalho do Estado do Paraná, aos quais norteiam as decisões sobre o tema.

4.1 ANÁLISE DAS LEGISLAÇÕES MUNICIPAIS VIGENTES NO ESTADO DO PARANÁ

A Lei Municipal de Cascavel, pioneira no Estado do Paraná estatui o combate do Assédio Moral no âmbito da Administração Pública Direta, Indireta, Autárquica e Fundacional, prevendo a tipificação da conduta, as penalidades, a instauração de processo administração com direito a ampla defesa e do contraditório, estatuidando também os casos de reincidência com penalidade severa.

O Município de Campina Grande do Sul promulgou a Lei vedando o Assédio Moral na Administração Pública Direta e das Pessoas Jurídicas da Administração Indireta, tipificando a conduta, aplicando a penalidade ao infrator mediante sindicância ou processo administração, bem como oportunizando a ampla defesa e o contraditório. Esta Lei ainda prevê mecanismos de prevenção com medidas necessárias para evitar o Assédio Moral.

A Lei que tutela o Assédio Moral em Foz do Iguaçu abrange a Administração Pública Direta, Indireta, as Autarquias e as Fundações Públicas caracterizando a prática da conduta, prevendo as penalidades com faltas leves e graves, além de ressarcimento de prejuízos. A norma legal estabelece proteção ao servidor denunciante ou aquele que testemunhar sobre a ocorrência do ato, mediante a instauração de sindicância ou processo administrativo. Nesta seara, a Lei Municipal também institui mecanismos como forma de prevenir o Assédio Moral.

No Município de Fazenda Rio Grande a Lei de combate ao Assédio Moral estatui no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta, não contemplando as Autarquias e as Fundações, definindo a tipificação do ato ilícito, normatizando as penas pela prática da conduta e assegurando ao servidor o direito à ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas. A Lei estabelece ainda que o Poder Executivo investirá em cursos de aprimoramento profissional nas unidades com maior incidência de casos de Assédio Moral.

Em Londrina a Lei Municipal instituiu a criação de uma Comissão Permanente contra o Assédio Moral, sendo responsável pelas apurações das denúncias sendo constituída por 5 membros, definindo as suas atribuições e estabelecendo prazos para abertura de processos administrativos para apuração dos fatos ocorridos. Esta norma legal prevê o direito à ampla defesa e o contraditório a qual abarca as esferas da Administração Pública Direta, Indireta e Fundacional.

A Lei Municipal de Maringá contra o Assédio Moral define seu conceito e contempla as penalidades administrativas estabelecendo multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) ou valor equivalente à metade dos rendimentos do servidor, de modo que a arrecadação proveniente destas multas será revertida para o aprimoramento profissional do próprio servidor.

No Município de Pinhais, a lei de combate à prática do Assédio Moral fundamenta seu conceito, bem como estabelece as penalidades administrativas e multa na importância de 40% do Salário Mínimo Nacional, sendo este valor revertido a programa de aprimoramento profissional ao servidor público.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Assédio Moral no ambiente de trabalho reflete a intolerância nas relações interpessoais, atingindo a dignidade da pessoa humana, trazendo graves consequências de ordem emocional e física. A Administração Pública está exposta a situações que decorrem da prática reiterada do Assédio Moral e por este motivo faz-se necessário o apoio a iniciativas no âmbito Municipal para a criação de Leis ao combate do Assédio Moral na Administração Pública Direta e Indireta, com o intuito de garantir a dignidade aos servidores públicos e tutelar seus direitos.

A pesquisa restou demonstrada a importância do dever ético-jurídico, sendo o Poder Judiciário o guardião na tutela dos direitos e deveres, bem como o responsável para punir as pessoas envolvidas pela conduta ilícita, de modo que esta prática seja banida do ambiente de trabalho, em especial na esfera da Administração Pública. Assim, o Poder Judiciário estabelece como mecanismo de punição, a aplicação de indenização por danos morais como meio eficaz ao combate sobre a prática do Assédio Moral.

Neste diapasão, a criação de Lei Municipal ao combate ao Assédio Moral vem ao encontro para proteger os servidores públicos da Administração Pública Direta e Indireta, configurando diretrizes que norteiam os princípios do trabalho digno, a fim de estabelecer a ordem e possibilitar um ambiente harmônico e saudável, sem receio de retaliações ou desqualificações.

O compromisso da Administração Pública além de seguir os princípios dispostos no Artigo 37 da Constituição Federal, deve-se também velar pelo patrimônio humano, dando voz ao silêncio e punindo com rigor a prática delituosa pela ofensa do ato e abuso de direito.

Diante do exposto, sob a análise criteriosa das Legislações Municipais vigentes no Estado do Paraná, notadamente observa-se o cuidado ao regulamentar a normal legal, com a finalidade precípua de resguardar seus servidores públicos na Administração Pública Direta e Indireta.

Com isso, a proposta do presente estudo sugere ao Poder Executivo do Município de Arapongas, a criação e regulamentação de Lei Municipal ao combate ao Assédio Moral na Administração Pública Direta e Indireta, em prol da dignidade no serviço público, haja vista que a prática delituosa atinge a saúde física e mental dos servidores, bem como altera as relações interpessoais no ambiente de trabalho.

5.1 SUGESTÃO PARA CRIAÇÃO DE LEI NO COMBATE DO ASSÉDIO MORAL NO MUNICÍPIO DE ARAPONGAS

Na oportunidade, constatando a ausência de norma legal no Município de Arapongas tutelando sobre a ocorrência de Assédio Moral no serviço público, nos permite promover e sugerir para sua aplicabilidade um Projeto de Lei com o escopo de proteger seus servidores e possibilitando um ambiente de trabalho profícuo.

Projeto de lei que dispõe sobre aplicação de penalidades à prática de Assédio Moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta, Indireta, Autárquica e Fundacional, por servidores ou funcionários públicos municipais efetivos ou nomeados para cargos de confiança.

Art. 1º Ficam os servidores ou funcionários públicos municipais de Arapongas, de qualquer dos Poderes constituídos, efetivos ou nomeados para cargos de confiança, sujeitos às seguintes

penalidades administrativas, pela prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho, e no desenvolvimento das atividades profissionais:

I - Advertência escrita;

II - Suspensão, cumulativamente com:

- a) obrigatoriedade de participação em curso de comportamento profissional;
- b) multa;

III - Exoneração ou Demissão.

Art. 2º Para os efeitos desta lei caracteriza-se como prática de assédio moral as seguintes ações:

Determinação de cumprimento de atribuições estranhas às funções do cargo ocupado pelo servidor, ou em condições e prazos inexecutáveis;

Designação de servidor que ocupa cargo com funções técnicas especializadas ou que exijam treinamento e conhecimentos específicos, para o exercício de atribuições triviais ou irrelevantes;

Sonegar ou sobrecarregá-lo de trabalho;

Induzir servidor a ausentar-se do setor para prática de serviços particulares;

Exposição de servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional;

Criticar com persistência causa justificável;

Subestimar esforços no desenvolvimento de suas atividades;

Apropriação de crédito de ideias, propostas, projetos ou qualquer trabalho de outrem;

Restringir o exercício do direito de livre opinião e manifestação de ideias;

Desprezar, ignorar ou humilhar servidor isolando-o de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores;

Divulgação de rumores e comentários maliciosos uso de apelidos pejorativos ou a prática de críticas que atinjam a dignidade do servidor.

Art. 3º Por provocação da parte ofendida ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral será promovida a imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo.

Parágrafo único - Nenhum servidor poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado em sindicância ou processo administrativo que apure práticas de assédio moral ou por tê-las relatado.

Art. 4º - Fica assegurado ao servidor acusado da prática de assédio moral o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão da administração pública direta e das pessoas jurídicas da administração pública indireta.

Art. 5º - Os órgãos da administração pública direta e das pessoas jurídicas da administração pública indireta, por meio de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente lei.

Parágrafo único - Para os fins que trata este artigo serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

I - O planejamento e organização do trabalho:

Levará em consideração a autodeterminação de cada servidor e possibilitará o exercício de sua responsabilidade funcional e profissional;

Dará a ele possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;

Assegurará ao servidor oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos e outros servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo a ele informações sobre exigências do serviço e resultado;

Garantirá a dignidade do servidor.

II - As condições de trabalho garantirão ao servidor oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional no serviço.

Art. 6º As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, consideradas a reincidência e a gravidade da ação.

§ 1º - A pena suspensão, sob as formas de obrigatoriedade de participação em curso de comportamento profissional ou multa, será objeto de notificação, por escrito, ao servidor ou funcionário infrator.

§ 2º - A pena de suspensão, sob a forma de participação em curso de comportamento profissional, poderá, quando houver conveniência para o serviço público, ser convertida em multa, sendo o funcionário, neste caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

Art. 7º As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei, correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Art. 8º Esta Lei deverá ser regulamentada pelo Executivo Municipal, no prazo de 60 (sessenta) dias.

Art. 9º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Desta forma, o Projeto de Lei a ser apreciado pelo Poder Executivo, estabelece normas para as relações de trabalho no âmbito da Administração Pública Direta, Indireta, Autárquica e Fundacional, contemplando as características ensejadoras da prática do Assédio Moral e suas penalidades, assegurando o direito à ampla defesa e o contraditório das acusações que lhe forem imputadas. A norma legal ainda prevê medidas de proteção da testemunha, com instauração de sindicância ou processo administrativo e medidas necessárias de prevenção ao Assédio Moral.

Por fim, conclui-se que na ocorrência da promulgação da Lei Municipal em Arapongas tornará um mecanismo de combate à prática do Assédio Moral na Administração Pública, originando relevante contribuição para as relações de trabalho no setor público.

REFERÊNCIAS

ANGHER, Anne Joyce. **Vade Mecum Acadêmico de Direito**, 24. ed. São Paulo: Rideel, 2017.

CALVO, Adriana. O Conflito entre o poder do empregador e a privacidade do empregado no ambiente de trabalho. **Revista LTr**, vol. 73, n, 01, 2009.

FERRAZ, Renato. **Assédio moral no serviço público**, Rio de Janeiro: 2014.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário da língua portuguesa**. 5. ed. Curitiba: Positivo, 2010.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas Relações de Trabalho**. 2 ed. Campinas: Russel Editores: 2000.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**, Campinas: Russel, 2004.

IORELLI, J. O; IORELLI M.R.; MALHADAS JÚNIOR. M.J.O. **Assédio moral: uma visão multidisciplinar**. São Paulo: Atlas, 2015.

FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**, São Paulo: LTr. 2003.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr. 2015.

SANTUCCI, Luciana. **Assédio moral no Trabalho**, Belo Horizonte: Leiditathi Editora Jurídica, 2006.

Câmara Municipal de Iracemápolis – Estado de São Paulo. Disponível em: <http://consulta.siscam.com.br/camarairacemapolis/arquivo?Id=5455> – Acesso em 19/08/2018.

Wikipédia. Paraná. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Paran%C3%A1> – Acesso em 19/08/2018.

Legislação Municipal de Cascavel. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a1/pr/c/cascavel/lei-ordinaria/2001/325/3243/lei-ordinaria-n-3243-2001-dispoe-sobre-a-aplicacao-de-penalidades-a-pratica-de-assedio-moral-nas-dependencias-da-administracao-publica-municipal-direta-indireta-autarquica-e-fundacional-por-servidores-ou-funcionarios-publicos-municipais-efetivos-ou-nomeados-para-cargos-de-confianca?q=ass%C3%A9dio+moral> – Acesso em 19/08/2018.

Câmara Federal. **Projeto de Lei nº 8.178-A de 2014**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/1521656.pdf> – Acesso em 19/08/2018.

Assédio Moral no trabalho. **Lei contra o Assédio Moral de Campina Grande do Sul - PR**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article470> - Acesso em 19/08/2018.

Assédio Moral no trabalho. **Lei contra o Assédio Moral de Foz do Iguaçu – PR**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article489> - Acesso em 19/08/2018.

Assédio Moral no trabalho. **Lei contra o Assédio Moral de Fazenda Rio Grande – PR**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article474> - Acesso em 19/08/2018.

Assédio Moral no trabalho. **Lei contra o Assédio Moral de Londrina – PR**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article486> - Acesso em 19/08/2018.

Assédio Moral no trabalho. **Lei contra o Assédio Moral de Maringá – PR**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article477> - Acesso em 19/08/2018.

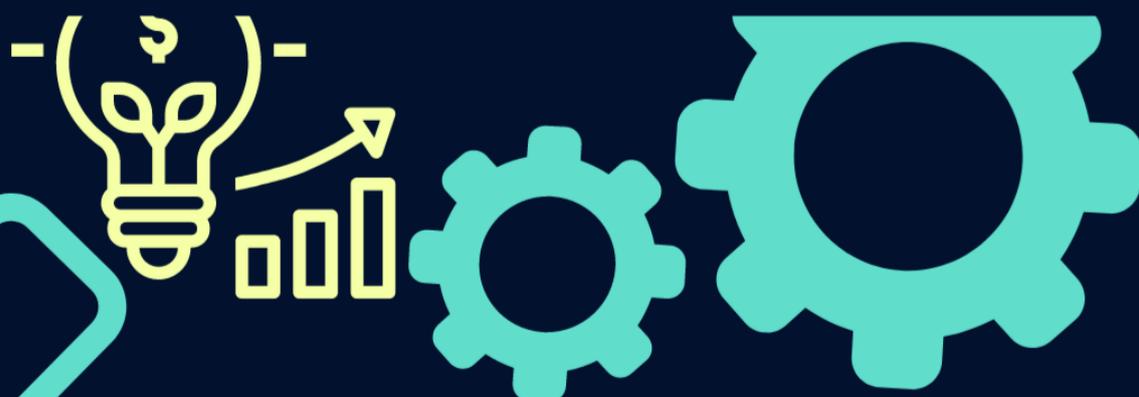
Assédio Moral no trabalho. **Lei contra o Assédio Moral de Pinhais – PR**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article501> - Acesso em 19/08/2018.



CAPÍTULO 5

**ANÁLISE DOS GASTOS COM
MANUTENÇÃO E COMPRAS DE
EQUIPAMENTOS EM UMA SECRETARIA
DE SAÚDE DE UM MUNICÍPIO DO ESTADO
DO PARANÁ NOS ANOS DE 2011 E 2012**

Alessandra Vieira de Mello Bueno Machado



ANÁLISE DOS GASTOS COM MANUTENÇÃO E COMPRAS DE EQUIPAMENTOS EM UMA SECRETARIA DE SAÚDE DE UM MUNICÍPIO DO ESTADO DO PARANÁ NOS ANOS DE 2011 E 2012

Alessandra Vieira de Mello Bueno Machado ¹

RESUMO

O tema referente ao gasto com compras e manutenção de equipamentos é pouco discutido cientificamente e possui insuficientes exemplos na literatura sobre o sucesso do controle dos processos de compra e manutenção de equipamentos para a área da saúde. É necessária a existência de dotação orçamentária municipal reservada para aquisição de novos equipamentos para serem utilizados nas Unidades de Saúde, bem como reserva de recursos para manutenção nos aparelhos já existentes. O objetivo desse estudo foi analisar os valores com as compras de equipamentos permanentes e gastos com os contratos de manutenção de equipamentos permanentes do Almoxarifado da Secretaria Municipal de Saúde. Para tal, realizou-se uma pesquisa de campo, social, descritiva, exploratória, com a utilização de métodos quantitativo e qualitativo. Os resultados auferidos foram positivos dos quais podem surgir novas estratégias e ações efetivas para o auxílio na gestão municipal. Foi possível registrar que o planejamento orçamentário municipal é o principal recurso que o município possui para priorizar seu gerenciamento de custos, sendo apontadas as inúmeras vantagens da gestão eficiente, eficaz e efetiva de equipamentos médico-hospitalares, por meio de aquisição ou manutenção adequada, desde que haja instrumentos que facilitem a transparência nas informações, no planejamento e na gestão municipal.

Palavras-chave: Manutenção de equipamentos. Gerenciamento de custos. Planejamento. Orçamento.

1 INTRODUÇÃO

O tema referente ao gasto com compras e manutenção de equipamentos é ainda hoje um assunto pouco discutido cientificamente, estando a sua relevância centrada no fato de que são insuficientes os exemplos encontrados na literatura sobre o sucesso do controle dos processos de compra e manutenção de equipamentos para a área da saúde. Por outro lado, há certa quantidade de pesquisas referindo sobre a condição dos equipamentos utilizados na área da saúde influenciando sobremaneira a qualidade do atendimento dado ao usuário dos serviços de saúde. Acreditamos que a discussão acerca dos aspectos de melhor gestão dos recursos financeiros, especificamente no caso de materiais e equipamentos, mereça uma análise mais cuidadosa de todo o processo.

Com as experiências vividas cotidianamente na prática nota-se que o quantitativo diário de equipamentos danificados provenientes das unidades de saúde (US) é uma constante, bem como a frequência que um determinado equipamento retorna para reconserto durante o ano e até mesmo estando em garantia pela empresa terceirizada responsável pela manutenção realizada. Isso se deve principalmente ao fato de que o equipamento, além de ter uma longa data de utilização, de ser utilizado em diversos procedimentos sem pausa e por múltiplos profissionais, ou ainda não possuir boa qualidade, não possui peças originais no mercado, dificultando, portanto, a aquisição de novos itens

¹ Enfermeira formada pela UFPR em 2008, Estatutária da Prefeitura Municipal de Curitiba. e-mail: alevmbm@gmail.com

para reposição e conserto, prejudicando desta maneira o bom andamento do trabalho executado na porta de entrada do serviço pela equipe de saúde ao usuário do Sistema Único de Saúde (SUS).

Os profissionais das unidades de saúde recebem diariamente uma grande quantidade de usuários que necessitam de atendimento, valendo-se dos meios e equipamentos necessários para assegurar, além do bom acolhimento, a solução ou minimização dos problemas de saúde demandados pelos utentes do SUS.

Para isso, é relevante enfatizar a importância da qualidade dos equipamentos utilizados no atendimento dos clientes do SUS como um pressuposto básico da Política Nacional de Humanização¹ (PNH), pois dessa maneira humaniza-se, tanto o ambiente de trabalho dos servidores municipais, como reflete nos atendimentos dados por estes àqueles.

Diante do apresentado, nos questionamos se com relação ao orçamento anual disponibilizado pela prefeitura do município em estudo à sua respectiva Secretaria Municipal de Saúde (SMS), há dotação orçamentária reservada para aquisição de novos equipamentos para serem utilizados nas US ou somente há reserva de recursos para manutenção nos aparelhos já existentes?

Traça-se como objetivo geral do presente trabalho a análise anual das compras de equipamentos permanentes e dos gastos com os contratos de manutenção de equipamentos permanentes do Setor de Materiais Permanentes² e Patrimônio do Almoxarifado da SMS. Como objetivos específicos têm-se: Reconhecer a bibliografia acerca do tema contratação de serviços de manutenção de equipamentos e compras de materiais permanentes na administração pública; definir os tipos de manutenções que os equipamentos sofrem; Levantar dados no setor de contratos de manutenção da SMS da prefeitura pesquisada que permitam viabilizar esta pesquisa; Analisar os custos com manutenção nos últimos dois anos na SMS; Identificar periodicidade da aquisição de equipamentos novos.

2 PERSPECTIVAS E REALIDADE DA GESTÃO PÚBLICA NO CUSTO DE COMPRAS E MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS NO BRASIL

A gestão pública em consonância com o direito administrativo reúne as normas e princípios destinados à regulamentação e solução dos problemas patrimoniais derivados das contratações de bens e serviços adquiridos pela administração pública, além de estabelecer normas para o uso das finanças públicas.

As primeiras informações sobre a gestão pública brasileira surgem no final da década de 1980, mais precisamente no ano 1988 nos artigos 37 a 43 da Carta Magna Brasileira, onde encontramos informações acerca das atribuições da administração pública, sendo afirmado que esta obedecerá aos princípios constitucionais da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência.

¹ A PNH também conhecida como “HumanizaSUS”, foi criada em 2003 a fim de efetivar os princípios do SUS no cotidiano dos serviços de saúde, produzindo mudanças nos modos de gerir e cuidar, qualificando a saúde pública brasileira. Ela estimula a comunicação entre gestores, trabalhadores e usuários para construir processos coletivos de enfrentamento de relações de poder, trabalho e afeto que muitas vezes produzem atitudes e práticas desumanizadoras que inibem a autonomia e a corresponsabilidade dos profissionais de saúde em seu trabalho e dos usuários no cuidado de si (BRASIL, 2013).

² Material permanente é aqui definido como aquele cuja duração é superior a dois anos, sendo inconsumível pelo simples uso e que constituem o patrimônio da instituição, como por exemplo, equipamentos, mobiliários, instrumentais e outros (CASTILHO e LEITE, 1991).

Ademais, com o advento da promulgação da Constituição Federal de 1988, em seu artigo 37, inciso XXI que cita as regras aplicáveis para a contratação, bem como aquisição de bens e serviços, além da Lei 8.666/93 que institui normas para proceder os processos licitatórios e contratuais, merecem destaque também as relevantes questões de qualidade das manutenções efetuadas nos equipamentos de saúde, assim como o tempo de vida útil e qualidade dos equipamentos em uso, bem como a observação dos custos elevados que a administração pública tem anualmente com manutenções.

2.1 ANÁLISE DOS GASTOS DE COMPRAS E MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS NO SETOR DE SAÚDE NO BRASIL

A fim de normalizar os procedimentos de aquisição de bens e serviços, em junho de 1993, foi promulgada a Lei 8.666 cujo objeto é instituir a normalização para licitações e contratos firmados pelo ente público, regulamentando, portanto, o artigo 37, constitucional.

Na legislação brasileira desconhece-se uma regulamentação acerca do tempo de vida dos equipamentos utilizados em saúde, assim como nosso país não conta com uma legislação específica para regulamentar a assistência técnica e manutenção de produtos e equipamentos para a saúde (NURSING, 2012). Contudo, no ano de 1998 iniciou-se esse questionamento com a publicação dos manuais para o projeto “Saúde & Cidadania da Faculdade de Saúde Pública” (CALIL e TEIXEIRA, 1998) da Universidade de São Paulo em parceria com Instituto Para o Desenvolvimento da Saúde e o Banco Itaú S.A., sendo o 11º manual responsável por trazer orientações em como gerenciar as atividades de manutenção e sensibilizar os gestores da sua importância.

Nas entidades públicas de saúde, rotineiramente, naquelas onde não há uma equipe de prontidão para realizar os serviços de manutenção necessários nos equipamentos, seja por insuficiência de insumos ou de pessoal técnico para realizar tal empreendimento, estes são terceirizados a empresas contratadas via processos licitatórios. A licitação é, portanto, o “procedimento administrativo pelo qual, a administração pública, obediente aos princípios constitucionais que a norteiam, escolhe a proposta de fornecimento do bem, obra ou serviço mais vantajoso para o erário” (MOTTA, 2005, p. 2).

Contudo, nos orçamentos anuais apresentados pelos municípios geralmente não há uma separação de verbas destinadas aos serviços de manutenção ou aquisição de equipamentos novos, sendo feito na maioria das vezes compras emergenciais para atender determinadas demandas e setores em específico, não havendo uma reposição temporal sistemática dos equipamentos tanto com tecnologias obsoletas ou eu apresente problemas recorrentes. Em concordância, Castilho e Gonçalves (2005) enfatizam que a administração de recursos materiais tem sido motivo de preocupação nas organizações de saúde do setor público, devido aos seus orçamentos restritos, necessitando de um maior controle do consumo e dos custos para que não privem funcionários e pacientes do item necessário.

Para tal, faz-se necessário que conste no planejamento orçamentário anual municipal as verbas que deverão ser destinadas futuramente para aquisições de novos equipamentos, mobiliários e demais insumos necessários para o atendimento das demandas apresentadas pelas US. Zucchi, Nero e Mallik (2000) corroboram afirmando que ao pensarmos na alocação dos recursos para o setor de saúde, percebemos que é uma atividade onde a determinação dos meios e avaliação das consequências são sempre complexas, por envolverem custos, despesas, rendimentos, e a qualidade dos serviços oferecidos.

Para gestão eficiente de qualquer instituição, é indispensável que se possua um orçamento planejado (pois este é a ferramenta de controle mais eficaz), a fim de que ele dê subsídios para calcular e estimar custos, visando uma melhor aplicação dos recursos disponíveis, uma vez que a aquisição e manutenção de equipamentos estão entre os elementos mais custosos de qualquer sistema de saúde. Leite, Lima e Vasconcelos (2012), por sua vez, questionam se os recursos de custeio e investimento dos recursos em saúde estão coerentes com o que determina a resolução do Conselho Nacional de Saúde, se o dirigente tem autonomia na definição da despesa, e se ainda o Conselho de Saúde participa da definição orçamentária e na fiscalização da utilização dos recursos.

Guindani e Bartkiw (2012) relembram que o orçamento é um dos recursos mais importantes para a construção do planejamento estratégico, sendo fundamental para a gestão governamental, porquanto nele estão contidas as informações, os dados que têm o objetivo de direcionar o caminho de atuação da organização e notificar as prioridades no desenvolvimento das políticas públicas. Os estudiosos destacam ainda que dentro do planejamento é necessário descrever os valores de serviços, aquisições, contratações, demais despesas e investimentos que serão realizados e necessários para executar o planejamento orçamentário e estratégico.

Finalmente, concordamos com Cardoso *et al.*, (2010) ao afirmar que o planejamento orçamentário é uma ferramenta administrativa que pode ser aplicada à gestão, auxiliando na racionalização dos gastos, custos, despesas e desperdícios existentes.

2.2 ANÁLISE DOS GASTOS DE COMPRAS E MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS NO MUNICÍPIO

Especificamente na SMS do município estudado existe um setor (o Almoxarifado) responsável pelo controle do patrimônio móvel e gestão dos contratos e convênios firmados entre o ente público e empresas terceirizadas para manutenção dos equipamentos utilizados em todas as US pertencente à cidade, uma vez que o setor Almoxarifado não possui técnicos suficientes (são em número de 2, um dedicado à área odontológica e outro à área médico hospitalar) e nem recursos materiais e insumos necessários para garantir a correção dos diversos problemas encontrados nos numerosos equipamentos de diferentes marcas e modelos da SMS, sendo a alternativa encontrada a terceirização das manutenção por meio de processo licitatório e contratos de manutenção, conforme regulamentado pela legislação nacional vigente.

Cabe ressaltar que pelo Almoxarifado passa todas as solicitações de manutenção e de substituição de equipamentos, sejam eles novos ou não da SMS, desde equipamentos médico hospitalares, odontológicos, mobiliário em geral (cadeiras, eletrodomésticos, eletroeletrônicos, móveis de uso hospitalar e odontológico etc., que sejam utilizados direta ou indiretamente na assistência à saúde).

Existe também um setor destinado à previsão e aquisição de nossos equipamentos e materiais utilizados para a promoção e conservação da saúde (a Coordenação de Recursos Materiais - CRM, ligado ao setor de licitações), ao qual o Almoxarifado é subordinado.

As compras são realizadas pelo setor de licitação em conjunto com a CRM para atender as necessidades das US do município, e geralmente passam pelo Almoxarifado, o qual recebe o equipamento, compara-o com o descritivo que consta em edital e com a amostra apresentada pela empresa ganhadora do pregão eletrônico, e caso o material esteja em conformidade, ele é dado entrada

no sistema SGP (Sistema de Gestão Pública) – Almoxarifado e fica aguardando a autorização da CRM para entrega na US de destino, não tendo portanto, estoque de materiais e/ou equipamentos.

Neste município, a legislação regulamentadora dos contratos e convênios da administração municipal é o Decreto 1644 de 2009 e o Decreto 1077 de 2004 que fiscaliza as ações de controle de bens móveis patrimoniais da cidade, e para aquisição de bens novos, a regulamentadora é a Lei Federal 8.666/93.

Contudo não são pormenorizados os efeitos dos custos dos contratos de prestação de serviços corretivos nos equipamentos da SMS, que é de grande interesse, seja pela novidade do tema, seja porque é inerentemente transdisciplinar, pois está alicerçado nos fundamentos de políticas públicas, humanização e direito administrativo.

Portanto, é imprescindível entender a dinâmica de compras e dos gastos tidos com a aquisição de equipamentos e manutenção dos mesmos na SMS, pois em nossa prática desconhecemos a existência de um processo sistematizado para aquisição de bens, uma vez que a demanda por recursos materiais é uma constante crescente.

2.3 CONCEITO E TIPOS DE MANUTENÇÃO

Manutenção é caracterizada como um processo que deve iniciar antes da aquisição do bem e que tem como principal função o prolongamento da vida útil do equipamento ou sistema, podendo ser classificada em Corretiva e Preventiva.

É definida como o conjunto de atividades e recursos aplicados aos sistemas e equipamentos, visando garantir a continuidade de sua função dentro de parâmetros de disponibilidade, de qualidade, de prazo, de custos e de vida útil, adequados (DOSAFIELD, 2012).

Manutenção corretiva: Segundo a Norma NBR 5462/1994, é a manutenção efetuada após a ocorrência de uma pane, destinada a recolocar um item em condições de executar uma função requerida. Ou seja, é toda manutenção com a intenção de corrigir falhas em equipamentos, componentes, módulos ou sistemas, visando restabelecer sua função. Este tipo de manutenção, normalmente implica em custos altos, pois a falha inesperada pode acarretar perdas de produção e queda de qualidade do produto. As paralisações são quase sempre mais demoradas e a insegurança exige estoques elevados de peças de reposição, com acréscimos nos custos de manutenção (DOSAFIELD, 2012).

Manutenção preventiva: Por definição, é aquela manutenção efetuada em intervalos predeterminados, ou de acordo com critérios prescritivos, destinada a reduzir a probabilidade de falha ou a degradação do funcionamento de um item (NBR 5462/1994). Possui como objetivo a substituição de peças ou componentes antes que estes atinjam a idade em que passam a ter risco de quebra e que venham a causar a avaria no equipamento, levando o mesmo a ficar parado enquanto procede-se seu conserto, ou seja, ela visa evitar e prevenir antes que a falha efetivamente ocorra (DOSAFIELD, 2012).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo será realizado através de uma pesquisa de campo, social, descritiva, exploratória, com a utilização de métodos quantitativo e qualitativo. Uma pesquisa social é definida

por Gil (1999) como um processo que utiliza metodologia científica para obter novos conhecimentos no campo da realidade social. Para este mesmo autor, a pesquisa descritiva tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população, grupo ou fenômeno, podendo ainda vir a estabelecer relações entre variáveis. Ele ainda afirma que de todas as pesquisas, as exploratórias são as que apresentam menor rigidez no planejamento, pois são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar uma visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato.

Os dados foram analisados através das metodologias qualitativa e quantitativa. Polit e Hungler (2004) informam que as investigações qualitativas realçam a compreensão da experiência humana como é vivida, coletando e analisando materiais narrativos e subjetivos. Conforme apresentado por Tobar e Yalour (2001), através da análise qualitativa, é possível traduzir fatos sociais, baseando-se na literatura consultada, de tal modo que adquiram significação para a teoria, e com a metodologia quantitativa analisa-se tudo que pode ser mensurado em números, classificados e analisados. Dalfovo, Lana e Silveira (2008), afirmam que na metodologia quantitativa, utiliza-se de técnicas estatísticas, sendo os dados passíveis de serem medidos em escala numérica enquanto a qualitativa não.

Os locais de estudos foram compostos pelo Setor de Materiais Permanentes e Patrimônio do Almoxarifado, o NAF (Núcleo de Assessoramento Financeiro), e pela CRM, ambos da SMS do município em questão.

Para a coleta das informações foi pesquisado em bases de dados *online*, buscando artigos sobre manutenção em equipamentos de uso em saúde. Foram utilizadas, da mesma forma, informações de endereços eletrônicos das esferas municipal, estadual e federal brasileiros que permitiram o acesso e a seleção das legislações aprovadas relacionadas às aquisições de bens e serviços hospitalares, bem como dos dados referentes ao planejamento anual orçamentário do município objeto do nosso estudo. As informações coletadas foram arquivadas em fichas e em material eletrônico com a autora, e usadas para fins acadêmicos.

O caminho metodológico adotado ocorreu primeiramente por uma revisão bibliográfica para levantarmos o marco teórico e a contribuição de autores relacionados à contextualização do presente projeto, e dessa maneira constituirmos suporte teórico conceitual relevante ao estudo realizado. Num segundo momento realizamos uma pesquisa documental com o levantamento dos dados referentes aos gastos (compras e manutenções dos equipamentos), utilizando informações coletadas no *site* da prefeitura do estudo e as notas fiscais armazenadas no Almoxarifado.

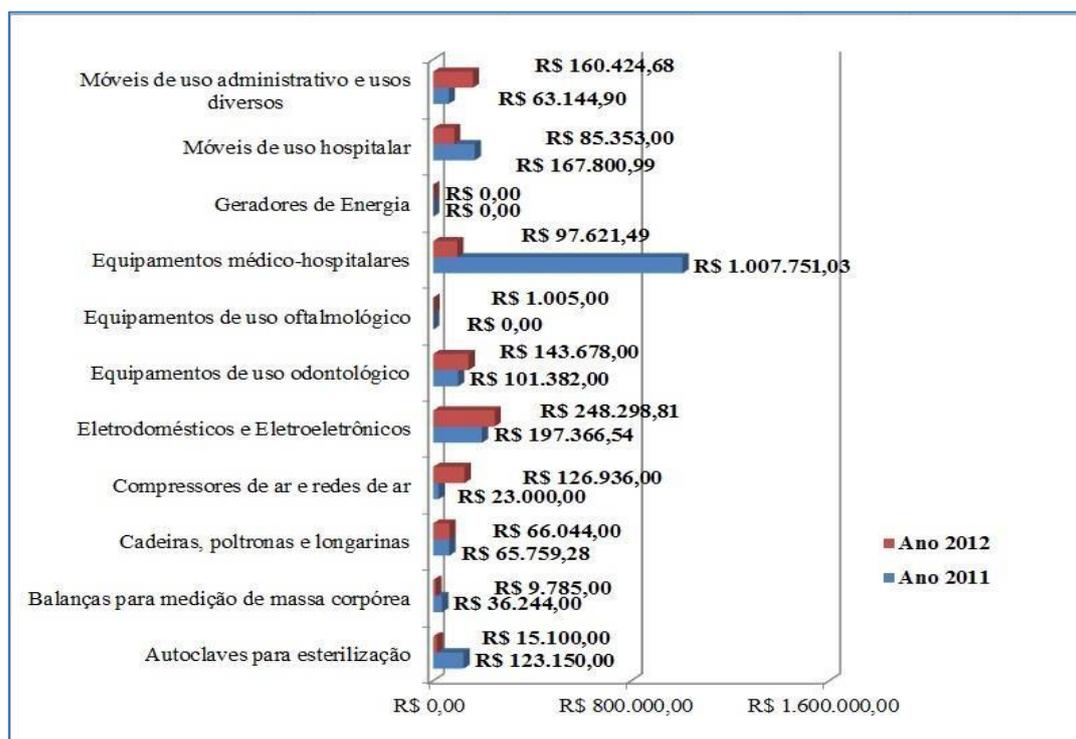
Também houve a distribuição de um instrumento de coleta de dados para as pessoas responsáveis pela gestão de manutenção e patrimônio no Almoxarifado, para o requisitante de compra de equipamentos na CRM, e pelo gestor dos recursos financeiros no NAF, com questionário elaborado com perguntas fechadas e uma aberta acerca do processo de compras, visando facilitar, posteriormente, a tabulação dos dados. Finalmente, a última etapa consistiu no tratamento das informações e compilação dos dados de forma estatística e dos resultados obtidos.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A primeira etapa da coleta de dados constou do levantamento de todas as notas fiscais de compras de equipamentos que passaram pelo Almoxarifado nos anos de 2011 e 2012, sendo analisadas 371 notas fiscais, destas, 91 foram eliminadas, por se tratarem de compras específicas (destinadas aos hospitais públicos com os quais o município possui convênio, ou para usuários do SUS que entraram com processo e cuja decisão judicial o município foi forçado a realizar a entrega do bem, ou ainda

compras de outra ordem, como por exemplo, materiais e equipamentos utilizados por outras secretarias, como camisetas, mesas de *pingpong*, etc., que embora tenham sido recebidas pelo Almojarifado e tenham sido compradas com verba da SMS, possuem como destino a Secretaria de Esporte e Lazer), restando 280 notas fiscais que foram separadas primeiramente por ano de aquisição, e após, categorizamos em 11 grupos para facilitar a tabulação dos dados, chegando-se à ilustração abaixo.

FIGURA 1 - Levantamento das compras realizadas pela SMS que foram recebidas pelo almojarifado



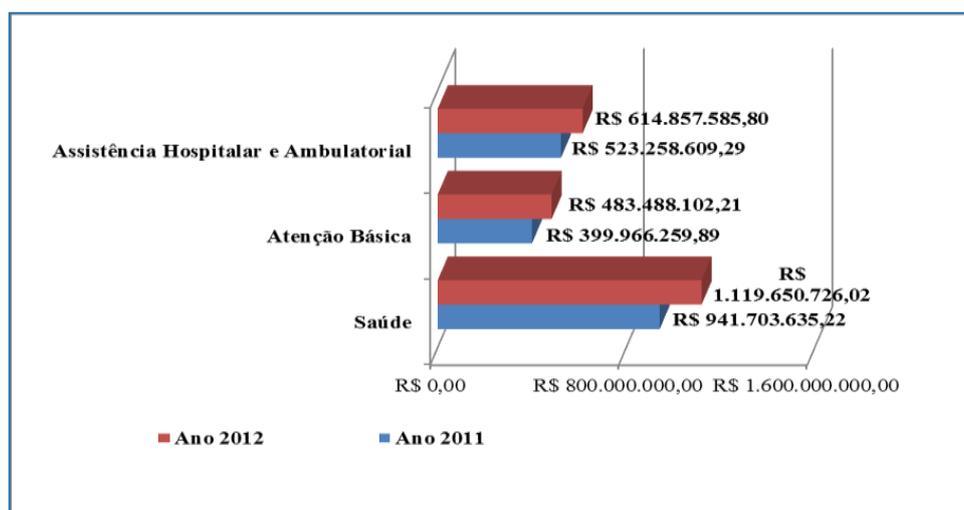
Fonte: Elaborado pelo autor.

A fim de cumprir a Lei Complementar Federal nº 101, de 04/05/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF), em seu artigo 48, o qual reza: "São instrumentos de transparência da gestão fiscal, aos quais será dada ampla divulgação, inclusive em meios eletrônicos de acesso público: os planos, orçamentos e leis de diretrizes orçamentárias; (...)", o município possui o "Portal de Transparência", meio eletrônico onde são encontradas as informações referentes ao orçamento anual, receitas e despesas, balanços, prestação de contas da LRF, contratos de gestão e compras e licitações. Para proceder à busca de informações, o cidadão vai clicando nos itens a serem pesquisados de acordo com seu interesse e os dados são apresentados.

Em atendimento às exigências legais, sobretudo, ao princípio da transparência e discussão democrática, o município, através da Secretaria Municipal de Finanças (SMF), disponibiliza as informações e outros dados referentes ao Plano Plurianual, Lei de Diretrizes Orçamentárias e Orçamento Anual, para consulta e apreciação pelos cidadãos e entidades da sociedade civil. Os registros de classificação da despesa são efetuados por meio de rotinas específicas e de forma geral são dispostos da seguinte maneira: a) Valor Orçado Anual, ou Dotação Orçamentária (dependem de autorização legislativa e correspondem ao valor a ser utilizado para a manutenção da Administração Pública); b) Valor Pago (consiste na entrega do numerário ao credor e só pode ser efetuado após regular liquidação da despesa); c) Valor Empenhado (consiste na reserva da dotação orçamentária para um fim

específico, devendo registrar o nome/razão social do credor, valor e descrição do que será pago); e d) Valor Liquidado (registra efetivamente a despesa executada). Para fins acadêmicos, buscaram-se os dados referentes às compras e manutenções realizadas no período do estudo no *site* “Portal da Transparência”, oficial da prefeitura do município, sendo que nos atemos apenas aos dois primeiros registros de despesa: Valor Orçado Anual e Valor Pago, e com eles encontramos as seguintes informações: a verba destinada para a área da saúde no ano de 2011 foi de R\$ 941.703.635,22 (distribuída em R\$ 399.966.259,89 para a Atenção Básica¹ e R\$ 523.258.609,29 para a Assistência Hospitalar e Ambulatorial²). No ano de 2012, a verba destinada para a área da saúde foi de R\$ 1.119.650.726,02 (distribuída em R\$ 483.488.102,21 para a Atenção Básica e R\$ 614.857.585,80 para a Assistência Hospitalar e Ambulatorial, conforme abaixo:

FIGURA 2 - Levantamento do orçamento anual destinado à área de saúde na atenção básica e assistência hospitalar e ambulatorial



Fonte: Elaborado pelo autor.

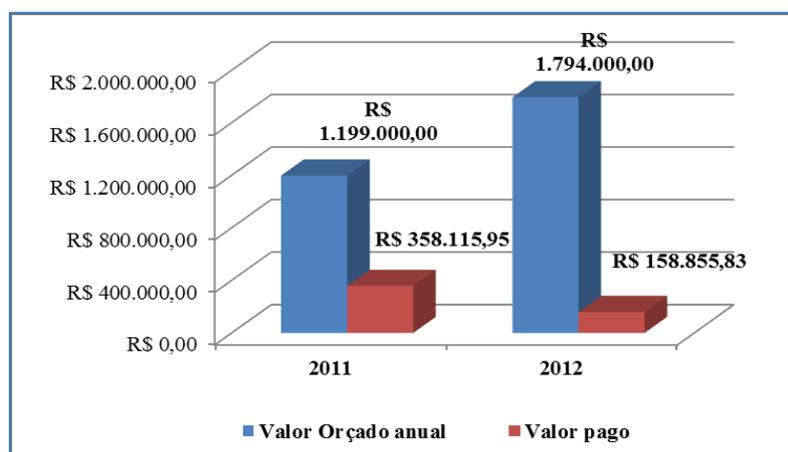
Referente aos valores absolutos destinados à Aquisição e Reposição de Equipamentos e Material Permanente, também os encontramos divididos em “Atenção Básica” e “Assistência Hospitalar e Ambulatorial”, porém, como as US estão compreendidas na Atenção Básica, analisaremos apenas estes dados, excluindo os demais.

Relativo ao ano de 2011 na Atenção Básica, o Valor Orçado Anual foi de R\$ 1.199.000,00 e o Valor Pago foi de R\$ 358.115,95; já para o ano de 2012, o Valor Orçado Anual foi de R\$ 1.794.000,00 e o Valor Pago foi de R\$ 158.855,83, conforme ilustração seguinte.

¹ A Atenção Básica é definida como um conjunto de ações, de caráter individual e coletivo, situadas no primeiro nível de atenção dos sistemas de saúde, voltadas para a promoção da saúde, a prevenção de agravos, tratamento e a reabilitação (BRASIL, 2006).

² A Assistência Hospitalar e Ambulatorial representa o conjunto de ações e serviços de promoção, prevenção e restabelecimento da saúde, realizado em ambiente hospitalar e/ou ambulatorial (BRASIL, 2009).

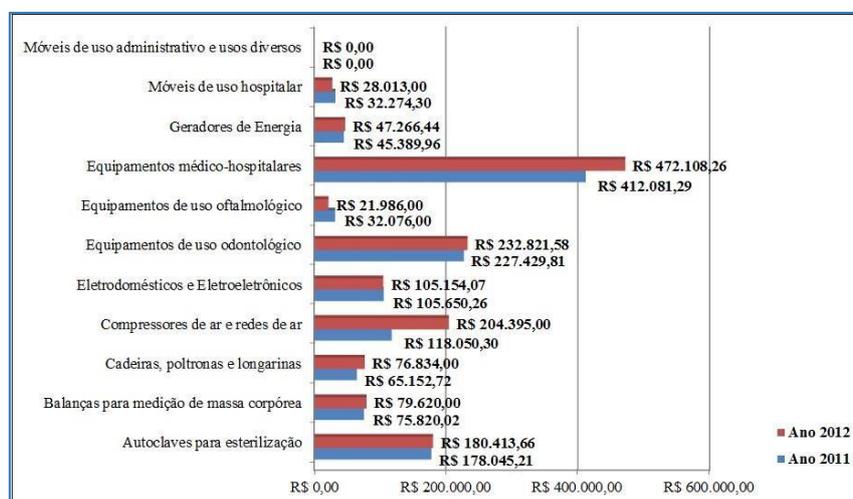
FIGURA 3 - Valores referentes aos gastos para aquisição e reposição de equipamentos e material permanente na atenção básica



Fonte: Elaborado pelo autor.

Quanto aos dados sobre os gastos com os contratos de manutenções, foram levantadas as informações no sistema SGP¹ – Compras, no qual estão descritos os gastos referentes aos contratos de manutenção existentes. Para isso, foram levantados os gastos anuais dos 45 contratos existentes no período de 2011 e dos 51 contratos do ano de 2012. De posse dos valores anuais de cada contrato, optou-se pela categorização nos mesmos 11 grupos anteriormente apresentados para as compras de equipamentos e materiais realizadas, a fim de facilitar a tabulação dos dados, chegando-se à figura abaixo:

FIGURA 4 - Levantamento dos gastos com os contratos de manutenção dos equipamentos e material permanente



Fonte: Elaborado pelo autor.

Também distribuimos por meio eletrônico (*e-mail*), cinco (5) questionários para servidores que atuam nos setores envolvidos nos processos de compra e pagamento, os quais foram todos entregues respondidos no máximo três (3) dias após a solicitação de participação na presente pesquisa. Os locais onde os questionários foram entregues foram: CRM, Almoxarifado e NAF (responsável pelo

¹ SGP (Sistema de Gestão Pública): Instrumento eletrônico de informação implantado pela prefeitura em 2008 e que interliga os sistemas orçamento/financeiro/contábil /administração de materiais, conforme Lei 8.666/93.

pagamento de notas fiscais, serviços etc.). Esta seleção de locais foi devida tanto por suas características distintas de atividade quanto pelo perfil dos profissionais abrangidos, sendo que todos participam direta ou indiretamente do processo de compras e aquisição de equipamentos/materiais/serviços.

O formulário foi elaborado com questões divididas em três dimensões. A primeira (Dimensão de recursos humanos) procura situar à perspectiva das relações das pessoas com os processos e com a tecnologia da informação¹ (TI). A segunda (Dimensão estratégica) visa estabelecer a ligação dos processos com o planejamento estratégico institucional e levantar quais são as ferramentas e os recursos utilizados na tomada de decisão e quais os entraves encontrados. A terceira (Dimensão técnica), compreende questionamentos da utilização da tecnologia da informação a fim de determinar seu grau de satisfação e o ciclo de vida em relação aos processos a que se destinam.

As questões do formulário foram compostas por perguntas do tipo fechadas, que normalmente requerem respostas do tipo “sim/não/não sei/indiferente”. Nas questões relacionadas ao grau de satisfação, foram utilizadas respostas tais como “Muito/Pouco”, “Excelente/Bom”, “Suficiente/Insuficiente”, todas primando pela impessoalidade e pelo anonimato dos envolvidos. Também foi elaborada uma questão aberta de livre resposta do entrevistado, cujo objetivo era levantar as dificuldades encontradas ao requerer seus materiais e/ou serviços.

Os dados encontrados sobre o tempo que trabalha na SMS foi de: 3, 4, 14, 15 e 25 anos. Quanto ao setor em que atua, tivemos 2 colaboradores que trabalham no NAF, 2 no Almoxarifado e 1 na CRM. As funções dos servidores pesquisados foram: Chefe Geral do NAF, Chefe de Divisão de Despesas, Comprador de materiais odontológicos e administrativos, Coordenação do Almoxarifado Materiais Permanentes e Patrimônio, e Gestor dos Contratos de Manutenção da SMS. As respostas encontradas em cada dimensão foram as seguintes:

Dimensão de recursos humanos: Referente às requisições de compras na SMS perguntamos se elas são solicitadas de acordo com o especificado no planejamento estratégico anual, 4 pessoas responderam que “sim” e 1 “não”. Ao serem questionados sobre grau de dificuldade encontrado ao tentar consultar a situação em que se encontra um pedido de compras, houve 1 resposta para “muito”, 2 para “razoável”, 1 para “pouca” e 1 para “nenhuma”.

Sobre considerar como ferramenta importante a utilização da TI nas aquisições de materiais da Instituição, todos responderam “muito”. A resposta também foi igual para todos ao serem interrogados qual sobre seu grau de aceitação inicialmente ao se deparar com um novo tipo de TI de processos de administrativos (todos responderam “bom”). Sobre a capacitação técnica dos compradores da Instituição ser suficiente para desempenhar as atividades de compras, houve 4 respostas para “regular” e 1 para “satisfatório”.

Os meios mais utilizados para obter informações referentes às suas solicitações de compras foram: “Telefone” (2), “Sistema de Informação” (2) e “E-mail” (1). Com relação ao auxílio prestado pela equipe de compras à especificação de materiais de suas requisições, 3 respostas foram “regular” e 2 “satisfatório”.

Dimensão estratégica: Todos consideram a atividade de compras e licitações estratégica para Instituição, também afirmam que as compras de produtos e materiais são consideradas estratégicas para realização de suas atividades e que consideram a interligação de suas requisições de compras com o Planejamento importante. Sobre sua avaliação acerca da qualidade dos produtos e materiais

¹ Definida como “todo e qualquer dispositivo que tenha capacidade para tratar e/ou processar dados e/ou informações, tanto de forma sistêmica como esporádica, quer esteja aplicada no produto, quer esteja aplicada no processo” (CARVALHO, 2009, p. 40).

adquiridos através das compras e licitações pela Instituição, houve 3 respostas “regular” e 1 “ótima” e 1 “boa”. Todos informaram contar com informações gerenciais para a tomada de suas decisões, sendo os meios mais utilizados para obter as informações: “Sistema de Informação” (2), “Controle Pessoal” (2) e “Setor de Compras” (1).

Dimensão técnica: Sobre considerar a burocracia imposta pela Lei um empecilho para aquisições de materiais de qualidade para a Instituição, 2 responderam “sim” e 3 “não”. Sobre ser os melhores preços de uma aquisição de material mais importantes que a qualidade dos produtos e/ou serviços adquiridos, 3 responderam “não”, enquanto 2 responderam “ambos”. Ao questionarmos a utilização dos recursos de TI disponibilizados pelo município nas suas aquisições, 3 respostas foram para “sempre”, 1 para “às vezes” e 1 para “desconheço”. Todos responderam utilizar algum Sistema de Informação para a realização das suas aquisições, bem como todos consideram a utilização de recursos de TI importante para agilizar os processos de compras.

Questão aberta de livre resposta do entrevistado foi: “Atualmente, quais as maiores dificuldades você encontra ao requerer seus materiais e/ou serviços?”. As respostas obtidas foram: “Disponibilidade financeira e orçamentária”, “Liberação da dotação orçamentária e aprovação da compra pela Secretaria de Finanças”, “Falta de recursos financeiros para aquisição de equipamentos/materiais/insumos necessários para o bom atendimento das demandas apresentadas pela SMS”, “Acredito que a falta de planejamento estratégico atrapalha muito a execução de compras e serviços que aliado a indisponibilidade de recursos faz com que gastemos mal os recursos, vindo a faltar para ações e situações emergenciais”, e “Desconhecimento do gestor que planeja as compras a serem realizadas com a realidade enfrentada pelos profissionais de saúde e cidadãos usuários do SUS”.

Ao analisar os valores brutos referentes ao orçamento destinado à área da saúde nos anos do estudo (figura 2), verificou-se que existe uma verba anual disponível para ser utilizada na aquisição de novos equipamentos para reposição nas US, assim como houve um aumento na casa de 15% do ano de 2011 para o ano de 2012, permanecendo o maior quantitativo destinado à Assistência Hospitalar e Ambulatorial, que demanda maiores gastos com tecnologias de maior complexidade.

De acordo com Guindani e Bartkiw (2012), o orçamento é um dos recursos mais importantes para a construção do planejamento estratégico, e fundamental para a gestão do governo, uma vez que ele contém as informações, os dados que direcionam o caminho de atuação da organização e notificam as prioridades no desenvolvimento das políticas públicas. Para os autores, no planejamento devem estar descritos os valores de serviços, aquisições, contratações, demais despesas e investimentos que serão realizados e necessários para executar o planejamento orçamentário e estratégico.

Conforme afirma o Banco Interamericano de Desenvolvimento (2007), a gestão de materiais proporciona maior eficiência na utilização dos recursos orçados, assim como serve de retroalimentação para a elaboração do orçamento e planejamento de melhor manutenção, utilização e compra de equipamentos.

Notou-se uma divergência entre os valores Orçado Anual e Valor Pago para Aquisição e Reposição de Equipamentos e Material Permanente na Atenção Básica, uma vez que o primeiro, em ambos os anos foi superior ao segundo e ao se comparar com os dados apresentados (figura 3). Comprovou-se que há dotação orçamentária reservada para aquisição de novos equipamentos para serem utilizados nas US, assim como há reserva de recursos para manutenção nos aparelhos já existentes com relação ao orçamento anual disponibilizado pela prefeitura do município à sua respectiva SMS, conforme apresentado naquela figura, embora os valores dispensados pela dotação orçamentária sejam superiores ao real utilizado.

A razão da ocorrência dessa divergência é desconhecida, porém, sabe-se que cabe à SMS a responsabilidade de autorizar a compra de materiais, contratação de serviços e compra de equipamentos, contudo, quem aprova e libera que as compras ou as contratações efetivamente ocorram, é a Secretaria de Finanças. É interessante notar que, mesmo representando uma economia significativa para a instituição de saúde, ao se comparar com a aquisição de novos equipamentos, a manutenção seja ainda encarada pelos administradores como mais uma fonte de despesas. Também foi verificado que não existe uma periodicidade de aquisição de equipamentos ou uma rotina de substituição dos mesmos, ou seja, os equipamentos são comprados de acordo com as demandas que surgem, já que não há estoque de materiais e equipamentos.

Observamos que o gasto da SMS com a aquisição de equipamentos recebidos pelo Almoxarifado nos anos de 2011 e 2012, respectivamente foram R\$ 1.785.598,74 e R\$ 954.245,98, ficando distribuídos conforme apresentado na figura 1. Verificou-se que o maior gasto foi no ano de 2011 com equipamentos médico-hospitalares (R\$ 1.007.751,03), o qual coincide com o início de alguns protocolos de saúde sugeridos pelo Ministério da Saúde (como o Protocolo de Manchester¹), aberturas de novas tecnologias de diagnóstico e terapia recém-incluídos nos Centros Municipais de Urgência e Emergência, inauguração do Hospital do Idoso Zilda Arns, os quais, necessitam de implantação de novas tecnologias e aparelhos para diagnose e cuidado, a fim de manter a qualidade adequada de cuidado.

Ao comparar os dados dos gastos com os contratos de manutenção dos equipamentos e material permanente (figura 4), constatamos que os valores consumidos com as manutenções nos anos examinados foram de R\$ 1.291.969,87 (2011) e R\$ 1.448.612,01 (2012). Vale ser ressaltado que não foram encontradas informações acerca dos custos respectivos com cada tipo de manutenção que os equipamentos passaram (preventiva e/ou corretiva), sendo que para isso, seria necessário outro estudo, no qual se levantasse todas as notas fiscais, ordens de serviço de manutenção e as descrições dos serviços nelas apresentados. De acordo com os achados de Guimarães (2006), as unidades assistenciais de saúde, em geral, não elaboram um plano anual de manutenção com a previsão dos serviços de manutenção a serem realizados. Na sua grande maioria, a manutenção só é feita quando solicitada pela pessoa diretamente envolvida pelos problemas de correção de defeitos, e isso, em longo prazo, acaba por reduzir a vida útil do equipamento.

Dados comprovam que o bom estado de um equipamento é garantido por um programa sistemático de manutenção preventiva e corretiva, no entanto, em situações de contenção de gastos e especialmente cortes e contingenciamentos, o item manutenção é normalmente dos primeiros a ter sua alocação reduzida ou cortada, porque o serviço é julgado não prioritário a curto prazo (BANCO INTERAMERICANO DE DESENVOLVIMENTO, 2007).

De base dos dados apresentados na figura 4, observamos o alto valor despendido com os contratos de manutenção, nos levando a ponderar que os equipamentos utilizados nas US estão defasados e obsoletos, e por este motivo necessitam de consertos periódicos, uma vez que ao se comparar os valores de aquisições de equipamentos no ano de 2012 (R\$ 954.245,98), por exemplo, com os valores gastos com contratos de manutenção do mesmo ano (R\$ 1.448.612,01), constatamos que o segundo é 66% superior ao primeiro. Este fato é importante de ser ressaltado, pois como dissemos os serviços de manutenção são terceirizados para empresas que não possuem nenhum vínculo institucional com a SMS, exceto pelo fato de possuir um contrato de manutenção que lhe rege seus direitos e deveres, bem como prazos, contudo, quando um equipamento é avariado, tem todo um fluxo

¹ Trata-se da estratificação de risco dos usuários que procuram atendimento nos serviços de saúde. Ao dar entrada em uma US o paciente é classificado, recebendo uma prioridade que determina o tempo para o atendimento médico, essa prioridade é baseada na situação clínica apresentada e não na ordem de chegada.

para seu conserto, fazendo com que durante este período, o profissional que utiliza deste equipamento para seu trabalho diário, fique sem o mesmo, já que não existe um equipamento reserva para ser emprestado enquanto o outro está no conserto, prejudicando com a ausência e repetições de conserto nos equipamentos, tanto os profissionais de saúde que atuam nesse município, como os usuários do SUS.

Esta constatação vai ao encontro do que o Banco Interamericano de Desenvolvimento (2007) assegura, que a alta frequência de quebra dos equipamentos resulta na interrupção dos serviços, além de gerar implicações óbvias da qualidade deles, acarretando, portanto, custos mais altos, porque o equipamento precisa ser substituído num período de tempo mais curto, nos mostrando que é eficaz, eficiente e efetiva na substituição periódica de equipamentos de uso em saúde.

Outro fator importante de nota, foi que ao se levantar os dados referentes aos custos com as manutenções, observou-se que determinados equipamentos, no biênio estudado, passaram por manutenções corretivas por mais de seis vezes, nos levando a questionar a qualidade das manutenções, bem como a qualidade dos equipamentos, contudo, este não foi o objetivo de nosso estudo, ficando a resposta à estas questões para um estudo futuro.

Em consonância com os dados apresentados nas figuras de 1 à 4, Castilho e Leite (1991) ressaltam que os recursos materiais representam cerca de 75% do capital das organizações e um custo da ordem de 30 a 45% das despesas das instituições de saúde; portanto, a forma de administrá-los reflete-se nos custos e na produtividade das empresas.

Referente aos dados encontrados nos questionários distribuídos acreditamos que eles poderiam ser mais bem explorados num estudo futuro, mas como breves considerações, ficou evidenciado que o tempo de trabalho na SMS variou de 3 a 25 anos, sendo a média de 12,2 anos e que todos os pesquisados possuem relação direta com a aquisição ou manutenção de equipamentos.

Em suma, podemos afirmar que na Dimensão de Recursos Humanos, a maioria das pessoas analisadas informou que as compras são solicitadas de acordo com o especificado no planejamento estratégico anual, e que possuem algum grau de dificuldade para consultar a situação em que se encontra um pedido de compras, sendo considerada a utilização da TI como ferramenta importante.

Na Dimensão Estratégica houve totalidade nas afirmações de que a atividade de compras e licitações é estratégica para Instituição, também afirmam que as compras de produtos e materiais são consideradas estratégicas para realização de suas atividades e que consideram a interligação de suas requisições de compras com o Planejamento importante, assim como todos informaram contar com informações gerenciais para a tomada de suas decisões.

Carvalho (2009) em seu trabalho constatou resultados semelhantes, para ele, a integração entre os sistemas de informação existentes com outras áreas de atuação interna (como orçamento, planejamento e gestão) está relacionada diretamente à abrangência dos recursos eletrônicos quanto à disponibilização de informações a um nível mais detalhado e específico para os gestores de cada órgão.

Na Dimensão técnica, as respostas foram unânimes ao afirmar se utilizar de algum Sistema de Informação para a realização das suas aquisições, bem como todos consideram a utilização de recursos de TI importante para agilizar os processos de compras, contudo, informações do Banco Interamericano de Desenvolvimento (2007) ratificam que não há subsídios para os governos em tempo hábil sobre a situação de estoques ou a necessidade de materiais e equipamentos, sendo que essas informações auxiliariam no planejamento e contribuiria para tornar a compra de bens e serviços mais eficiente.

Em anuência, foi identificado, nas respostas obtidas na questão aberta que as maiores dificuldades encontradas ao requerer materiais e/ou serviços inegavelmente estão ligadas ao orçamento e planejamento, devido à indisponibilidade de dados sobre a execução orçamentária para aquisição e manutenção destes materiais e/ou serviços.

Guimarães (2006) relembra que embora seja consensual a importância dos equipamentos enquanto recursos para apoio às ações da saúde, estes são incorporados fora de uma lógica racional, pois as deficiências no planejamento da aquisição e incorporação de tecnologias sofrem forte influência das racionalidades políticas e econômicas em oposição às demandas sociais e técnicas, sendo que além de não melhorar a atenção e o cuidado ao paciente ainda resulta em má aplicação de dinheiro público, desviando recursos de outras intervenções que poderiam trazer benefícios, caso fossem implantadas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O planejamento orçamentário municipal é o principal recurso que o município possui para priorizar seu gerenciamento de custos, quando bem explicitado e claro para todos os envolvidos, todavia, é imprescindível que as informações fidedignas estejam disponíveis à toda população e que seja adotado um sistema de administração verdadeiramente participativo, em que as decisões não sejam tomadas de forma hierarquizada, de cima para baixo, sem consultar todos envolvidos, inclusive às bases, pois nesse caso, permanece uma lacuna do que é planejado do que é efetivamente implementado, conforme constatou-se neste estudo.

Percebeu-se que os documentos oficiais disponíveis obtidos no *site* da prefeitura não explicitavam claramente quais os gastos efetivos com compras e manutenções, e ao se comparar com as notas fiscais *in loco* houve incongruência.

O tema apresentado possui grande valia na gestão pública de excelência, tornando imprescindível uma ampla e merecida discussão mais profunda, porque trata de um assunto que envolve o uso do dinheiro público e percebemos que se reflete diretamente na qualidade do serviço prestado pelos funcionários municipais aos usuários do SUS.

O diagnóstico desses fatos nos remeteu a uma interessante abordagem e facilitou o entendimento do tema na gestão pública. Sendo assim, nos mostrou de forma esclarecedora a importância do contínuo estudo da questão para o aprimoramento das políticas públicas.

Ao final da pesquisa, embasados nos dados coletados, acreditamos ter subsídios suficientes para propor a reserva de uma parcela dos recursos destinados à SMS para aquisição e substituição dos equipamentos defasados e obsoletos, refletindo tanto nos gastos que a secretaria em questão tem anualmente com as manutenções corriqueiras, quanto na satisfação dos servidores municipais, culminando no atendimento mais humanitário ao usuário do SUS. Almejamos ainda fomentar o interesse para um trabalho futuro em estabelecer um procedimento eficiente e eficaz de compra por meio da elaboração de um instrumento que possibilite formar uma base de dados, acompanhar e racionalizar o trabalho, e que, a partir dessa experiência, possa servir de parâmetro para a gestão administrativa na área de compras, a fim de propor a implantação de um programa de reposição sistemática de equipamentos utilizados na SMS para o setor de manutenção de materiais permanentes.

Diante das informações analisadas, acreditamos que entre as inúmeras vantagens da gestão eficiente, eficaz e efetiva de equipamentos médico-hospitalares, por meio de aquisição ou manutenção adequada, podemos citar: redução dos gastos com manutenção; redução do tempo de parada do equipamento; melhoria de qualidade dos serviços; melhoria na qualidade técnica dos equipamentos;

melhoria nos processos de compras; melhoria na elaboração dos contratos de manutenção; conhecimento dos gastos reais com manutenção, incluindo serviços e reposição de peças e acessórios; controle da vida útil dos equipamentos; controle dos contratos de manutenção; além de que ela ainda fornece subsídios para qualificação dos fornecedores dos serviços prestados e materiais adquiridos; formulação de relatórios para tomada de decisões; é uma importante ferramenta gerencial para o gestor; e auxilia na terceirização do serviço com gerenciamento.

Em virtude da singularidade do estudo, a discussão mais minuciosa dos dados ficou prejudicada, pois desconhecemos trabalhos que utilizam o planejamento orçamentário especificamente na área de compras e manutenção de equipamentos de saúde. Portanto, não encontramos critérios para compará-lo com outros estudos do gênero. A bibliografia existente acerca do tema contratação de serviços de manutenção de equipamentos na Administração Pública também é escassa, fato este que dificultou alguns pontos de nosso trabalho, por não possuímos parâmetros a fim de confrontá-los com os dados por nós encontrados.

De qualquer modo, acreditamos que este trabalho contribui para a compreensão maior, baseado no método de confrontamento das informações oficiais, obtidas por meio do *Portal da transparência*, com aquelas verificadas nas notas fiscais específicas relacionadas ao setor analisado. Esta metodologia pode somar nas estratégias de estudo de departamentos e setores nos quais seja necessário confrontar informações financeiras, acreditando ser esta uma contribuição valiosa para a academia.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. ABNT. **NBR 5462 Confiabilidade e Manutenibilidade**. Rio de Janeiro, 1994.

BANCO INTERAMERICANO DE DESENVOLVIMENTO. Brasil: Governança no **Sistema Único de Saúde (SUS) do Brasil**: melhorando a qualidade do gasto público e gestão de recursos - Relatório N° 36607-BR. Brasília: BID; 2007.

BRASIL, 2013. **O que é o HumanizaSUS**. Disponível em http://portal.saude.gov.br/portal/saude/cidadao/visualizar_texto.cfm?idtxt=28288>. Acesso em: 21 out. 2013.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/1027008/constituicao-da-republica-federativado-brasil-1988>>. Acesso em: 9 nov. 2012.

BRASIL. **Lei complementar nº. 101 de 04 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal)**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/leicom/2000/leicomplementar101-4-maio-2000-351480-normaatualizada-pl.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2013.

BRASIL. Lei n. 8.666 de 21 de junho de 1993. **Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666cons.htm>. Acesso em: 9 nov. 2012.

BRASIL. Ministério da Saúde. **O SUS de A a Z: garantindo saúde nos municípios**. 3. ed. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2009.

Brasil. Ministério da Saúde. **Política nacional de atenção básica**. Brasília: Ministério da Saúde, 2006.

CALIL, S.J.; TEIXEIRA, M.S. **Gerenciamento de Manutenção de Equipamentos Hospitalares**. Volume 11. São Paulo: Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, 1998. (Série Saúde & Cidadania).

CARDOSO, C.R. (Coord.). Contribuição do planejamento orçamentário no gerenciamento do laboratório de hemodinâmica: simulação aplicada à gestão dos serviços de hemodinâmica. **Revista Brasileira de Cardiologia Invasiva**, São Paulo, v. 18, n. 1, 2010.

CARVALHO, A.L. **COMPRAS GOVERNAMENTAIS**: uma proposta de dinamização do fluxo de compras em instituições públicas em saúde. 173 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Ciência, Tecnologia e Inovação em Saúde) - Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz. Rio de Janeiro, 2009.

CASTILHO, V.; GONÇALVES, V.L.M. Gerenciamento de Recursos Materiais. *In*: KURCGANT, P. (Coord.). **Gerenciamento em Enfermagem**. Rio de Janeiro: Editora Guanabara Koogan, 2005. Cap. 12. p. 157-170.

CASTILHO, V.; LEITE, M.M.J. A administração de recursos materiais na enfermagem. *In*: KURCGANT, Paulina. (Org.). **Administração em Enfermagem**. São Paulo: EPU, 1991. Cap. 6. p. 73-88.

CURITIBA. **Decreto n. 1077 de 22 de novembro de 2004**. Regulamenta as ações de controle de bens móveis patrimoniais do Município de Curitiba. Disponível em <<http://www.agmuc.com.br/wp-content/uploads/2009/11/Decreto-1077-2004-BensPatrimoniais.htm>>. Acesso em: 9 nov. 2012.

CURITIBA. **Decreto n. 1644 de 17 de dezembro de 2009**. Aprova o regulamento de contratos, convênios, acordos e outros ajustes, no âmbito da administração municipal. Disponível em <<http://www.leismunicipais.com.br/legislacao-de-curitiba/848365/decreto1644-2009-curitiba-pr.html>>. Acesso em: 9 nov. 2012.

DALFOVO, M.S.; LANA, R.A.; SILVEIRA, A. **Métodos quantitativos e qualitativos**: um resgate teórico. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, Blumenau, v.2, n.4, p.01-13, Sem II. 2008.

DOSAFIELD, 2013. **Conceitos de Manutenção**. Disponível em: <http://www.dosafield.com.br/conceitos_manutencao.pdf> Acesso em: 21 out. 2013.

GIL, A.C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5ª ed. São Paulo: Atlas S.A., 1999. 206p.

GUIMARÃES, J.M.C. **Proposta para criação de unidades de manutenção no âmbito da SMS** – Secretaria Municipal de Saúde da PCRJ – Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro. 87 p. Trabalho de Conclusão de Curso (MBA Gestão em Saúde) - Fundação João Goulart. Rio de Janeiro, 2006.

GUINDANI, R.A.; BARTKIW, P.I.N. **Planejamento estratégico público**. Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2012.

LEITE, V.R.; LIMA, K.C.; VASCONCELOS, C.M. Financiamento, gasto público e gestão dos recursos em saúde: o cenário de um estado brasileiro. **Ciência e saúde coletiva**. Rio de Janeiro, v. 17, n. 7, julho, 2012.

MOTTA, C. **Eficácia nas licitações e contratos**: Estrutura da contratação, concessões e permissões, responsabilidade fiscal, pregão-parcerias público privadas. 10ª ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2005.

NURSING, 2012. **Debate para a manutenção de equipamentos médico-hospitalares**. Disponível em <<http://www.nursing.com.br/article.php?a=1600>>. Acesso em: 9 nov. 2012.

POLIT, D.; HUNGLER, B.P. **Fundamentos de pesquisa em enfermagem**: métodos, avaliação e utilização. 5ª ed. Porto Alegre (RS): Artmed; 2004.

TOBAR, F.; YALOUR, M.R. **Como fazer teses em saúde pública:** conselhos e ideias para formular projetos e redigir teses e informes de pesquisas. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2001.

ZUCCHI, P.; DEL NERO, C.; MALIK, A.M. Gastos em saúde: os fatores que agem na demanda e na oferta dos serviços de saúde. **Saúde e sociedade**, São Paulo, v. 9, n. 1-2, dez. 2000.



CAPÍTULO 6

**DESAFIOS E POSSIBILIDADES À
PARTICIPAÇÃO POLÍTICA DOS ALUNOS
DO ENSINO MÉDIO DO COLÉGIO
ESTADUAL NOVO HORIZONTE - TOLEDO /
PR**

Anna Carolina Alessandra Catarina Alves de Oliveira

Elvis Contini



DESAFIOS E POSSIBILIDADES À PARTICIPAÇÃO POLÍTICA DOS ALUNOS DO ENSINO MÉDIO DO COLÉGIO ESTADUAL NOVO HORIZONTE - TOLEDO / PR

Anna Carolina Alessandra Catarina Alves de Oliveira ¹

Elvis Contini ²

RESUMO

O presente artigo reflete sobre a participação política dos estudantes do Ensino Médio do Colégio Estadual Novo Horizonte, localizado em Toledo / PR. Para entender os desafios e possibilidades encontrados por estes alunos para a participação política, buscou-se conceitua-la, e ainda destacar as transformações na participação estudantil ao longo do tempo, citando a importância do movimento estudantil na história da democracia brasileira e comentando as novas formas de participação da juventude, através do ativismo digital, demonstrado nas manifestações de junho de 2013. Longe de pretender aprofundar ou esgotar este tema, analisou-se os dados da pesquisa obtidos junto aos alunos à luz destas informações, e a relação entre a participação ou a não participação destes, com o trabalho desempenhado pelos educadores no Colégio.

Palavras-chave: Sociologia política. Participação política. Participação estudantil. Ensino Médio.

1 INTRODUÇÃO

Há um ditado popular que diz que “Religião, futebol e política não se discutem”. Embora, os filósofos gregos afirmassem que “o viver político e a politicidade não eram apenas aspectos da vida, mas o seu todo e a sua essência” (ROSA, 2013), o brasileiro parece ir contra sua essência e seguir essa crença popular, pois o que vemos em geral é uma falta de interesse pela política, ou ainda, uma descrença na política institucionalizada através dos partidos políticos e representantes eleitos.

Essa falta de interesse pode se refletir também entre os jovens, pois estes não são sujeitos isolados do restante da sociedade. Neste contexto, pretende-se refletir sobre a participação política de jovens estudantes do Ensino Médio, de um Colégio Estadual em Toledo, no interior do Paraná, destacando alguns desafios e possibilidades encontrados por eles neste trajeto. Ao mesmo tempo, discutir os resultados desta pesquisa em relação a outras pesquisas realizadas com a juventude a nível nacional, procurando entender se os jovens de fato não se interessam pela política, ou se lhes falta algo que desperte esse interesse.

Permeando essa discussão, destacam-se ainda as transformações nas relações sociais e na participação política, com as novas tecnologias de informação e comunicação, que hoje são parte do cotidiano da juventude, e o papel dos professores e da escola, como possível palco das primeiras atuações relacionadas à política representativa.

1 Bacharel em Comunicação Social com Habilitação em Publicidade e Propaganda – Faculdade Sul Brasil (FASUL). Pós-graduanda em Gestão Pública com Habilitação em Políticas Públicas – Instituto Federal do Paraná (IFPR).

2 Advogado, Especialista em Gestão Pública pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR.

2 PARTICIPAÇÃO POLÍTICA

De modo geral, a palavra participação significa o ato ou efeito de participar, ou seja, ter ou tomar parte de algo. Nas Ciências Sociais, participação é um conceito amplo, mas que tem forte relação com a política. De acordo com o Dicionário do Pensamento Social do Século XX, o princípio de participação é algo tão antigo quanto a própria democracia e tem se tornado cada vez mais difícil em consequência do aumento em escala e abrangência do governo moderno.

Já a participação política "significa o número e a intensidade de indivíduos e grupos envolvidos na tomada de decisões. Desde o tempo dos antigos gregos, constituiu idealmente no encontro de cidadãos livres debatendo publicamente e votando sobre as decisões do governo." (OUTHWAITE, 1993, p. 559). Em nossa sociedade, a participação política se dá comumente pela participação em organizações partidárias, agremiações, movimentos sociais, ou ainda movimentos organizados para influenciar uma determinada pauta. Desta forma, através da participação política é possível influenciar os processos decisórios e a formulação de políticas públicas nos diversos níveis - federal, estadual e municipal.

É interessante colocar que participação política tem extensa relação com cidadania, e conforme (PINSKY, 2005):

(...) cidadania implica um sentimento comunitário, processos de inclusão de uma população, um conjunto de direitos civis, políticos e econômicos [...]. Todo cidadão é membro de uma comunidade, como quer que esta se organize, e esse pertencimento, que é fonte de obrigações, permite-lhe também reivindicar direitos, buscar alterar relações no interior da comunidade, tentar redefinir seus princípios, sua identidade simbólica, redistribuir os bens comunitários.

No Brasil, a participação política é garantida na Constituição Federal de 1988, que traz em seu artigo 1º, parágrafo único - "Todo poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.", e ainda em seu artigo 14:

A soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos, e, nos termos da lei, mediante:

- I - Plebiscito;
- II - Referendo;
- III - Iniciativa popular;

No que se refere aos estudantes, a participação política, no sentido de escolher seus representantes ou representar seus pares, começa na escola, com o Grêmios Estudantil. Essa entidade representativa dos alunos do Ensino Fundamental e Médio compõe-se de uma diretoria eleita diretamente pelos alunos. "Os grêmios foram criados para organizar e canalizar as reivindicações dos alunos, ocupando-se também de atividades culturais e festividades" (FERREIRA, 1993, p. 188).

Os movimentos estudantis de base tiveram um papel fundamental na história da democracia brasileira. Durante o Regime Militar, essas entidades foram proibidas de funcionar, mas mantiveram-se clandestinamente como um dos focos de resistência. Segundo Napolitano (1998, p. 24):

No dia 22 de setembro de 1966, o movimento estudantil convocou o Dia Nacional de Luta contra a Ditadura, ocasionando vários conflitos com a polícia nas principais cidades do país. Daí, até o final de 1968, o movimento estudantil se tornaria o grande ator político da oposição, atuando como protagonista em vários protestos de rua, além de fornecer o maior número de voluntários para os movimentos guerrilheiros que então se organizavam para combater o regime.

Após a redemocratização do país, o movimento estudantil ganhou destaque novamente em 1992, quando estudantes de todo o Brasil, foram às ruas na campanha pelo *impeachment* do presidente Fernando Collor de Melo, no movimento conhecido como Caras Pintadas.

Embora não esteja desempenhando o mesmo papel no cenário político, hoje a atuação do Grêmio Estudantil nas escolas vai muito além da organização de eventos culturais. O Grêmio é uma das instâncias colegiadas, organizações compostas por representantes da comunidade escolar e local, que participam da gestão democrática das escolas públicas. As demais instâncias são: o Conselho Escolar e a Associação de Pais, Mestres e Funcionários (APMF). Na gestão democrática, a comunidade participa dos processos decisórios da escola, ou seja, da organização, construção e avaliação dos projetos pedagógicos, bem como da administração dos recursos financeiros.

Atualmente há um consenso de que os jovens não tem interesse em participar da política. Entretanto, pesquisas revelam o contrário. Os resultados da pesquisa Agenda Juventude 2013, realizada de abril a maio de 2013, em todo o Brasil, com jovens de 16 a 29 anos, e publicada no *site* Participatório, mostraram que 54% dos entrevistados consideram a política “muito importante”, e outros 29% “mais ou menos importante”, sendo que apenas 16% a consideraram “nada importante”.

Quando convidados a apontar duas formas de atuação que podem ajudar a mudar ou a melhorar as coisas no Brasil, 45% acreditam que a “participação em mobilizações de rua e outras ações diretas” seja uma delas. A esse dado, por si só revelador, se somam 44% de menções à “atuação em coletivos que se organizam em torno de uma causa” e 35% à “atuação em conselhos, conferências, audiências e outros canais de participação desse tipo”. Outros 34% incluem a atuação via “internet, opinando e cobrando políticos e governantes” e 30% referem-se à “atuação em partidos políticos” como forma de ação política potente para melhorar as coisas no país (PARTICIPATÓRIO, 2013).

Outra pesquisa, realizada pelo Instituto Data Popular com 3.500 jovens de todo o Brasil, e publicada na Revista Isto É (set. 2014), aponta que “70% dos entrevistados botam fé de que o voto possa transformar o País e 80% reconhecem como determinante o papel da política no cotidiano brasileiro” (ISTO É, 2014). A pesquisa mostra ainda que a juventude representa hoje, 33% do eleitorado brasileiro, que é de 140 milhões de pessoas aptas a votar. Estes jovens, em sua maioria, estudaram mais que os pais, são mais críticos e exigentes em relação a qualidade dos serviços públicos oferecidos pelo governo, e com isso, influenciam no voto da família, tendo peso decisivo nas eleições.

É preciso considerar ainda, que a participação política não está restrita apenas ao engajamento em instituições representativas, como partidos políticos e agremiações para políticas. A participação também pode ser entendida como uma demanda subjetiva, isto é, “como o reposicionamento que os indivíduos fazem frente à sociedade mais ampla, expresso pela maneira como cada um busca vincular-se à coletividade e lançar-se em espaços de discurso e de ação no intuito de afirmarem-se como seus membros” (CASTRO, 2008, p. 255).

E, se os jovens entendem a importância da política, estão cada vez mais distantes das formas de participação política “tradicionais”. A mesma pesquisa do Instituto Data Popular mostrou que 59% dos jovens brasileiros entrevistados acreditam que o país estaria melhor se não houvessem partidos políticos. “Para os jovens, as agremiações partidárias e os governantes não falam a linguagem deles” (ISTO É, 2014). Em junho de 2013, as manifestações que tomaram as ruas de todo o Brasil, tinham caráter apartidário, e às vezes até antipartidário.

Para estes jovens “nativos digitais”, dos quais oito em cada dez carregam aparelho celular no bolso, e 85% acessam a internet, o mundo virtual torna-se um novo espaço para a participação política. A maioria das manifestações realizadas no Brasil em meados de 2013, foram organizadas através de

redes sociais. A Lei da Ficha Limpa¹, criada pela iniciativa popular, ganhou força através das duas milhões de assinaturas digitais colhidas pelo site de petições virtuais *Avaaz.org*. Estes são apenas alguns exemplos, entre centenas. Conforme reportagem publicada na Revista *Época*, em julho de 2013, sobre os jovens ativistas digitais:

Alfabetizados num mundo regido pela rapidez da internet, conectados globalmente, esses jovens mudaram a forma de fazer política e engajar-se em causas sociais. Disseminam, pelo *Twitter*, dicas de como se portar numa passeata. Convocam, pelo *Facebook*, voluntários para participar de projetos sociais. Arrecadam verba para promover ações, por meio de sites que usam o princípio da boa e velha “vaquinha” - hoje chamada de *crowdfunding*, ou financiamento pela multidão. A tecnologia deu voz aos jovens de uma maneira sem precedentes (ÉPOCA, 2013).

Nesse panorama de transformações, fica evidente o desafio de representantes políticos e partidos aprenderem a se comunicar com a juventude, bem como a possibilidade que a tecnologia traz de aprofundar a democracia e a participação popular na política.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para avaliar o nível de participação política dos alunos do Ensino Médio do Colégio Estadual Novo Horizonte, realizou-se uma pesquisa de observação direta extensiva, por meio de questionários, nos quais os entrevistados responderam, entre outras perguntas, sobre sua participação em agremiações e instituições representativas, bem como sua opinião sobre estas instituições e o nível de confiança nos representantes eleitos.

A pesquisa foi realizada com 188 estudantes do 1º ao 3º ano do Ensino Médio, presentes na instituição de ensino nos dias 07 e 08 de agosto deste ano. Optou-se por esta data, tendo em vista o início da propaganda eleitoral gratuita no rádio e televisão referente ao 1º turno das eleições, que foi de 19 de agosto à 02 de outubro, de modo que as respostas não fossem influenciadas pelo teor das propagandas e pela intensificação da atividade eleitoral.

Realizou-se também uma entrevista com os professores de sociologia do Ensino Médio, questionando sobre os desafios e possibilidades encontrados por estes para trabalhar com o tema política em sala de aula, bem como a avaliação destes no que diz respeito ao nível de consciência e participação política dos alunos.

As respostas dos alunos e professores nestes instrumentos foram analisadas com base no referencial teórico de forma a expor os desafios encontrados por professores para motivar os alunos a se tornarem mais politizados e pelos próprios alunos para participar mais ativamente da política, procurando ainda mostrar as possibilidades que um aumento na participação política estudantil poderia trazer para o desenvolvimento do Colégio e da sociedade em que eles estão inseridos.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

¹ Vale lembrar a importância da Lei da Ficha Limpa que “prevê 14 hipóteses de inelegibilidade que impedem a candidatura de políticos que tiveram o mandato cassado, de condenados em processos criminais por um órgão colegiado ou dos que renunciaram aos seus mandatos para evitar um possível processo de cassação” (TSE, 2014), e que impugnou 497 candidaturas no ano de 2014.

Horizonte, uma instituição de ensino localizada no município de Toledo, interior do Paraná. De acordo com o Projeto Político Pedagógico do Colégio (2014, p.27-29), nele são ofertados os anos finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio, atendendo a 796 alunos, com faixa etária a partir dos 10 anos. No último IDEB, divulgado recentemente, a instituição alcançou o índice de 3,9.

A comunidade atendida são moradores do bairro Jardim Coopagro, considerado um bairro de periferia, e imediações. Os moradores são em sua maioria de classe média-baixa e baixa, sendo que as famílias apresentam uma dinâmica variada, nem sempre composta por pai, mãe e filhos, como as famílias tradicionais. Muitos alunos moram com irmãos, tios, ou avós, ou são filhos de mãe solteira, moram com a madrasta, padrasto, entre outros. “Essa organização familiar fragmentada traz para a escola uma série de conflitos, tais como a deficiência ou carência de valores, relações sociais e de convivência”. (2014, p. 27).

Os pais exercem ocupações profissionais como: motorista, mecânico, encanador, pedreiro, guarda, entregador, entre outros. Já as mães exercem ocupações como: faxineiras, babás, costureiras, vendedoras, auxiliares de produção, auxiliares administrativas, entre outras. A média salarial dos pais é de 1,5 salários mínimos, o que equivale a R\$ 1.086,00 (mil e oitenta e seis reais). A maioria mora em casa própria, ainda que simples, e possui os serviços de saneamento básico, como água encanada, energia elétrica e recentemente, esgoto.

O nível de escolaridade dos pais varia entre Ensino Fundamental incompleto e completo. Há alguns com Ensino Médio e vários casos de analfabetismo. Também há poucos com Ensino Superior. A religião predominante é a católica. A maioria das famílias não possui carro e não é sócia de clubes e agremiações, sendo que os que participam de atividades do gênero o fazem na igreja, em grupos de oração, coral e catequese.

Nesta pesquisa, participaram 188 estudantes do Ensino Médio, dos quais 90 eram do sexo masculino (48%) e 98 do sexo feminino (52%), que compareceram às aulas dos dias 07 e 08 de agosto de 2014. A maioria dos participantes da pesquisa tem entre 15 e 18 anos (80%), seguido de alunos com menos de 15 anos (9%) e acima de 18 anos (11%).

A maioria dos estudantes entrevistados trabalha no horário contraturno (49%), enquanto que 26% participam de outras atividades, como cursos profissionalizantes, e outros 25% apenas ficam em casa. Quando questionados sobre a participação em grupos ou agremiações, a maioria absoluta (85%) não participa. Entre os motivos para a não participação, o principal é a falta de tempo (39%), seguido pela falta de interesse (35%).

No Grêmio Estudantil, apenas 10% dos alunos participam ou já participaram. O baixo índice é compreensível, visto que o percentual de representantes eleitos em relação ao total de alunos é pequeno e o mandato da chapa eleita é de três anos. Entretanto, 60% dos alunos afirmam que não tem interesse em participar, e apontam como principais motivos, a falta de tempo (52%) e não quererem trabalho extraclasse (32%). Motivos estes, que podem estar relacionados ao fato de que a maioria dos entrevistados trabalha, e acumulando a jornada de trabalho, estudo e eventuais responsabilidades em casa, sobraria pouco tempo para participar de outras atividades.

Já os 40% dos entrevistados que afirmaram ter interesse em participar do Grêmio, apontam como motivos para a participação: a vontade de mudar e melhorar o Colégio (59%), curiosidade (32%) e ganhar respeito dos colegas (6%).

Mesmo que a maioria não tenha interesse em participar, os alunos demonstraram entender o papel do Grêmio Estudantil na escola, como instância de representação estudantil em diversas situações. Ao serem questionados se o Grêmio Estudantil pode contribuir para melhorar o colégio, 84% responderam que sim. “De que forma?” 65% dos alunos responderam a esta questão. Alguns de

forma genérica, dizendo apenas que “dando opiniões”; “melhorando o colégio”; “trazendo ideias novas”; “organizando atividades diferentes” ou “participando das coisas”. Outros ainda foram mais específicos: “Lutando pelos direitos dos alunos”; “orientando o corpo pedagógico a atender as necessidades dos alunos”; “ajudando na organização de eventos, contribuindo também na segurança”; “dando ideias, apoiando o esporte, cultura e o ensino escolar”; “propondo ao diretor as ideias dadas pelos alunos, ideias boas que possam contribuir para melhoria do colégio”; “tentando melhorar o regimento (escolar)”; “fazendo os alunos pensarem mais nos problemas da escola”; “dando voz aos alunos, fazendo e criando novas atividades, mantendo a correlação entre alunos e direção / coordenação”.

Na hora de escolher o representante da classe, os principais aspectos levados em conta foram a responsabilidade do candidato (46%) e, se este, escuta os colegas e é comunicativo (31%). Apenas 11% dos entrevistados apontaram fatores como beleza (2%) ou popularidade (9%).

Saindo do âmbito escolar, 81% dos alunos entrevistados disseram que se informam sobre o que acontece no mundo, sendo que a principal fonte de informações é a internet (67%), seguida da televisão (22%) e jornais e revistas (14%).

A metade dos alunos entrevistados é eleitor. E a maioria (52%) afirma que votaria se o voto não fosse obrigatório. De acordo com o Tribunal Superior Eleitoral, o Brasil possui 32 partidos políticos registrados. No entanto, ao serem questionados sobre quantos partidos políticos os alunos se lembravam ou tinham conhecimento da existência, 47% afirmou que se lembrava de apenas 1 ou 2, e 22% não se lembrava de nenhum, ao passo que 21% se lembrava de 3 ou 4 e 11% sabiam da existência de 5 ou mais partidos.

Sobre o nível de confiança nos representantes eleitos, 71% dos entrevistados acreditam que um representante eleito pode mudar a realidade de um município, estado, ou país, sendo que alguns dos entrevistados fizeram questão de frisar que apenas se eles tiverem vontade de o fazer.

Questionados sobre qual fonte considerariam confiável para buscar informações sobre os candidatos a cargos políticos, a maioria dos alunos apontou a internet (56%), os demais se dividiram entre: programa eleitoral (21%); jornais e revistas (19%), opiniões de amigos (16%), televisão (8%) e rádio (6%).

Com relação aos critérios levados em conta para a escolha de um candidato no pleito eleitoral, a maioria considera o histórico do candidato (53%), seguido das ideias apresentadas no programa eleitoral e debates (26%), além das propostas e promessas (15%). Apenas 3% consideram o partido político ao qual o candidato é filiado, e outros 3% as opiniões dos amigos.

Para os professores de sociologia da instituição de ensino, a aceitação ao tema política em sala de aula varia de acordo com a faixa etária dos alunos. No 3º ano, os alunos participam mais e demonstram interesse em especial sobre as formas de participação, como plebiscito e projetos de lei de iniciativa popular. Já nas turmas de 1º ano, há um pouco de imaturidade, deboche, desinteresse. Nesse caso, a professora afirma como principal dificuldade encontrar a abordagem certa para despertar o interesse dos estudantes. “É necessário partir do que eles sabem e debater, comparar com o que diz a ciência – o conceito do que se quer estudar” (...).

No que diz respeito ao interesse dos alunos pela política, a opinião é de que os alunos precisam se sentir partícipes, para aí se interessarem. “Se interessam na medida em que se sentem sujeitos. Que são tratados como atores políticos em suas casas, escola, trabalho e demais grupos de convívio. Quando percebem que política é mais que a corrupção esbravejada pelos meios de comunicação.” (...). Outra professora afirmou que neste ano, por ser um ano eleitoral, o interesse foi maior.

Já sobre os motivos para o desinteresse dos alunos em participar do Grêmios Estudantil foram levantadas algumas hipóteses, como a despolitização da sociedade como um todo, “(...) eles observam em casa o desinteresse das famílias pelo assunto” (...), o fato de os alunos considerarem o voto como obrigação e a falta de inclusão dos jovens na discussão do tema “Ficamos muito tempo engessados, fazendo o que é mais fácil, sem muita discussão de que atitudes de participação, sugestões e ações de decisão são políticas” (...).

Pensando em incentivar a participação dos alunos e despertar neles o interesse pela política, o Colégio Estadual Novo Horizonte aderiu neste ano ao programa do Governo Federal, Ensino Médio Inovador (PROEMI), apresentando um dos projetos no macrocampo “Participação Estudantil”. Segundo material veiculado no site do Ministério da Educação – MEC, o objetivo do PROEMI é:

Apoiar e fortalecer o desenvolvimento de propostas curriculares inovadoras nas escolas de ensino médio, ampliando o tempo dos estudantes na escola e buscando garantir a formação integral com a inserção de atividades que tornem o currículo mais dinâmico, atendendo também as expectativas dos estudantes do Ensino Médio e às demandas da sociedade contemporânea (MEC, 2014).

Já o macrocampo Participação Estudantil, “envolve ações de incentivo à atuação e organização juvenil nos seus processos de desenvolvimento pessoal, social e de vivência política” (MEC, 2014, p. 13). Dentro dessas atividades, o Colégio promoveu o 1º Encontro de Formação Lideranças Estudantis, reunindo lideranças do colégio e de outras instituições de ensino, e contando com a participação do Diretor de Políticas Educacionais da União Brasileira de Estudantes Secundaristas (UBES), Walison Patryk de Oliveira, que falou aos alunos sobre o histórico do Movimento Estudantil, bem como os passos necessários para a organização de um grêmios.

Com os recursos do Proemi, no decorrer do ano, os alunos do Ensino Médio puderam participar de outras palestras sobre o voto consciente, o protagonismo juvenil e os Grêmios Estudantis. Alguns resultados já foram colhidos, com a criação de uma comissão Pró-Grêmios, formada por alunos, que visa à reestruturação e organização de nova eleição para o Grêmios do Colégio, visto que este estava inativo. Para o ano que vem, há ainda a intenção de criar uma Rádio Escola, com a participação destes alunos, para ampliar os meios de comunicação e interação estudantil no ambiente escolar. Estes resultados mostram que a escola pode ser uma ponte entre o jovem e a política, despertando e motivando nos estudantes o senso crítico e político.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Participação política estudantil envolve muitas coisas. Envolve história política do Brasil, quando lembramos que o idealismo e a persistência do movimento estudantil ajudaram a redemocratizar o país no período da Ditadura Militar, e ainda que este movimento ajudou a derrubar um presidente por impeachment em 1992.

Remete ainda aos Grêmios Estudantis, primeiros espaços de participação política instituídos nas escolas, que são responsáveis não apenas por promover eventos, atividades culturais e esportivas, mas também por participar das decisões orçamentárias e pedagógicas da escola.

Hoje, é comum ouvirmos das pessoas que os estudantes não se interessam por política. Entretanto, pesquisas recentes realizadas a nível nacional mostram que a juventude considera a política importante e se preocupa com os rumos do país, exigindo cada vez mais serviços de qualidade, bem como eficiência na gestão do dinheiro público.

O mesmo se refletiu na pesquisa realizada com os estudantes do Ensino Médio do Colégio Estadual Novo Horizonte. A maioria dos alunos afirma que se informa sobre o que acontece no mundo e acredita que um representante eleito pode melhorar a realidade de um local. Para os professores, a política não é um tema difícil de ser trabalhado em sala de aula, difícil é fazer com que os alunos se sintam parte integrante dela.

Analisando as respostas deles à pesquisa, evidenciou-se alguns desafios para a participação política destes jovens, tanto no Grêmio Estudantil quanto em outras agremiações. Uma delas é a falta de tempo, considerando que a maioria dos estudantes entrevistados trabalha para complementar a renda familiar, outra diz respeito ao perfil socioeconômico da comunidade escolar, onde os pais têm pouca escolaridade e a política não é um tema recorrente no cotidiano dos estudantes.

Fazer com que os jovens em geral se identifiquem com a política e com os partidos políticos é outro desafio que se mostra não apenas entre os estudantes pesquisados, mas de um modo geral. Nesse sentido, tanto as pesquisas a nível nacional quanto local, mostraram que os estudantes têm pouca empatia com os partidos políticos.

No cotidiano destes jovens, a tecnologia tem papel fundamental, sendo veículo de comunicação, socialização e fonte de informação. E o que se percebe é que os partidos políticos e os representantes eleitos ainda não aprenderam a falar esta linguagem, para se comunicar, e literalmente se conectar, com a juventude.

Nesse panorama, a escola pode ser uma ponte entre o jovem e a política, não apenas através da participação no Grêmio Estudantil. Disciplinas como História, Sociologia e Filosofia, trazem em seus currículos conteúdos relacionados com o tema. E a maneira como os professores abordam esses conteúdos, é fundamental para despertar no estudante o senso crítico e o interesse pela política. Projetos interdisciplinares podem ser desenvolvidos, fazendo com que aos poucos esta pauta se torne parte do cotidiano dos alunos.

Como já foi descrito anteriormente, participação política envolve muitas coisas: democracia, cidadania, direitos, deveres, oportunidades. Envolve também motivação e ação, dois fatores que os jovens estudantes talvez ainda não tenham percebido que possuem, mas que tem o poder de transformar a sociedade.

REFERÊNCIAS

Aurélio. Dicionário Online de Português. Disponível em: <<http://www.dicionario.doaurelio.com>>. Acesso em: 06 set.2014.

BRASIL. Senado Federal. Secretaria Especial de Editoração e Publicações. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Atualizada até 2008. Curitiba: Imprensa Oficial do Paraná, 2008.

BUSCATO, Marcela e MAURO, Fillipe. **O Novo Ativista Digital.** Revista Época, São Paulo, n. 789. p. 48-54. 08 jul. 2013.

CASTRO, Lucia Rabello de. **Participação Política e Juventude: Do Mal-Estar à Responsabilização Frente ao Destino Comum.** In: Revista de Sociologia e Política V. 16, Nº 30: 253-268. Jun. 2008

COLÉGIO ESTADUAL NOVO HORIZONTE. **Projeto Político Pedagógico.** Toledo: Autor, 2014. Disponível em: <www.toonovohorizonte.seed.pr.gov.br>. Acesso em: 04 out. 2014.

FERREIRA, Roberto Martins. **Sociologia da Educação.** São Paulo: Moderna, 1993.

Grêmio Estudantil: O que é? **Portal Dia a Dia Educação** - Comunidade. Disponível em: <<http://www.alunos.diaadia.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=145>>. Acesso em: 11 out. 2014.

Lei da Ficha Limpa completa quatro anos e será aplicada pela primeira vez em eleições gerais.

Assessoria de Imprensa do Tribunal Superior Eleitoral. Disponível em: <<http://www.tse.jus.br/noticias-tse/2014/Julho/lei-da-ficha-limpa-completa-quatro-anos-esera-aplicada-pela-primeira-vez-em-eleicoes-gerais>>. Acesso em: 11 out. 2014.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Ensino Médio Inovador.** Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=13439&Itemid=1038>. Acesso em: 25 out. 2014.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Programa Ensino Médio Inovador** – Documento Orientador. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=15482&Itemid=>>. Acesso em: 25 out. 2014.

NAPOLITANO, Marcos. **O Regime Militar Brasileiro:** 1964 - 1985. 4 ed. São Paulo: Atual, 1998.

OUTHWAITE, Willian e BOTTOMORE, Tom. (Org.). **Dicionário do Pensamento Social do Século XX.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1996.

Pesquisa Revela Interesse Pela Participação na Política. Participatório. Disponível em:

<<http://participatorio.juventude.gov.br/file/download/26445>>. Acesso em: 19 ago. 2014.

PINSKY, Jaime e PINSKY, Carla Bassanezi (Org.). **História da Cidadania.** 3 ed. São Paulo, SP: Contexto, 2005.

RODRIGUES, Alan. O que os Jovens Pensam Sobre a Política. **Revista Isto É**, São Paulo, Ano 38, n. 2336. p.50-55. 03 set. 2014.

ROSA, Pablo Ornelas. **Sociologia Política.** Curitiba, PR: Instituto Federal do Paraná, 2013.



CAPÍTULO 7

**AS CONTRIBUIÇÕES DAS TDIC PARA A
VALORIZAÇÃO DOS IDIOMAS FALADOS NO
BRASIL: UM OLHAR A PARTIR DE UMA
COMUNIDADE UCRANIANA**

Julia Regina Bordun Bertoldi

Luciana dos Santos Rosenau



AS CONTRIBUIÇÕES DAS TDIC PARA A VALORIZAÇÃO DOS IDIOMAS FALADOS NO BRASIL: UM OLHAR A PARTIR DE UMA COMUNIDADE UCRANIANA

Julia Regina Bordun Bertoldi ¹

Luciana dos Santos Rosenau ²

RESUMO

O tema abordado nesta pesquisa são as contribuições das TDIC - Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação para a valorização dos idiomas falados no Brasil focalizando uma comunidade ucraniana da cidade de Curitiba. O interesse por este tema decorre do reconhecimento da existência de uma diversidade linguística que é constituída por comunidades de imigrantes no Brasil. Considera-se que as Comunidades Ucranianas da cidade de Curitiba poderão usufruir das potencialidades das TDIC para o reconhecimento e a manutenção do idioma Ucraniano. O objetivo da pesquisa é identificar as contribuições das TDIC para a valorização do Idioma Ucraniano em uma Comunidade Ucraniana. A metodologia desta pesquisa é de cunho exploratório com abordagem qualitativa na análise dos dados. A coleta de dados é realizada por meio de questionário em formato digital, com uma amostra de 85 participantes da comunidade Ucraniana da cidade de Curitiba. A coleta de dados é concretizada mediante a autorização da gestão das comunidades e é coletada por uma participante da própria comunidade. A comunidade Ucraniana no Brasil demonstra uma preocupação com seu idioma e a presente pesquisa apresentará as respostas sobre as contribuições das TDIC e o uso do idioma ucraniano entre os imigrantes que estão presentes em Curitiba. Neste cenário, observa-se que estes dados podem auxiliar a gestão das comunidades ucranianas para atender às demandas do seu público, reconhecendo a importância dada ao idioma ucraniano, uma das 30 línguas da população de imigrantes no Brasil. A partir dos dados coletados, conclui-se que: 1) as TDIC são importantes para a valorização do idioma ucraniano; 2) são necessárias mais ações de gestores para facilitar o aprendizado; 3) deve haver uma maior divulgação pelos recursos que as TDIC oferecem.

Palavras-chave: Tecnologia Digital de Informação e Comunicação. Idioma Ucraniano. Gestão. Comunidade Ucraniana.

1 INTRODUÇÃO

A tecnologia da informação vem crescendo e transformando as ciberculturas nos ciberespaços, favorecendo uma integração e interconexão cada vez mais avançadas e irreversíveis, na qual tudo está relacionado aos interesses do homem pelas informações, pelos equipamentos utilizados e pelos resultados. Com a evolução tecnológica e a sua influência na sociedade, é importante observar como ela também contribui nos espaços e práticas linguísticas, culturais e inclusive na gestão de políticas e estratégias para manutenção ou extinção das diversidades linguísticas e culturais.

¹ Bacharel em Serviço Social e Especialista em Gestão Pública - IFPR.

² Doutora em Educação, Linha de Pesquisa em Educação e Comunicação, Licenciada em Pedagogia. Professora do Curso de Especialização em Gestão Pública – Habilitação em Gestão de Pessoas – IFPR, CURITIBA, 2018/2019.

Ao reconhecer que com o avanço tecnológico há mudanças nos modos de agir e pensar dos seres humanos, supõe-se que algumas culturas poderão ser extintas em detrimento da supervalorização de outras. A partir do acesso às informações nos meios digitais referente a sites da cidade de Curitiba, verificou-se que há poucas informações sobre as comunidades ucranianas, no que concerne ao seu idioma, à sua história, às suas atividades, às suas tradições e aos seus costumes. Apesar de ter um grande número de descendentes na cidade de Curitiba, considera-se que há pouca visibilidade sobre os aspectos relativos à imigração e sua cultura. Neste cenário, observa-se que o idioma não é valorizado na sociedade atual, assim como ocorre com outras culturas de imigração. A partir desta problemática é que nasce a inspiração para esta pesquisa.

O interesse por esta temática decorre da experiência pessoal como participante e descendente de terceira geração da comunidade ucraniana, sendo atuante nas atividades culturais, folclóricas e religiosas dessa comunidade na cidade de Curitiba. Também decorre da preocupação em propiciar às novas gerações motivos que os mobilizem para o aprendizado do idioma ucraniano. Observa-se que alguns jovens, mesmo estando envolvidos nas questões culturais, como danças folclóricas, corais, orquestra e outras atividades não manifestam interesse em adquirir fluência no idioma ucraniano. Deste modo, diante das amplas possibilidades que o acesso às informações nos meios digitais oferece, supõe-se que o acesso às TDIC pode contribuir para facilitar e despertar o interesse nos jovens das novas gerações de descendentes de ucranianos para o aprendizado do idioma ucraniano.

Outra justificativa se dá pelo reconhecimento da existência da diversidade linguística constituída por comunidades de imigrantes no Brasil, dentre estes os ucranianos. A migração de ucranianos para o Brasil iniciou no final do século XIX e se estendeu pelo século XX, que junto às suas bagagens trouxeram sua cultura, suas tradições, seu folclore, sua religiosidade e, principalmente, seu idioma. Contudo, devido às novas necessidades cotidianas das gerações posteriores, as comunidades passaram a utilizar a língua portuguesa e, nesse contexto, o idioma ucraniano encontrou dificuldades para se manter vivo frente à modernidade e foi pouco a pouco sofrendo desvalorização histórica e diminuindo consideravelmente o seu uso em comunidades religiosas e culturais.

Essa problemática também instiga a indagar sobre a atuação das lideranças das comunidades ucranianas, permitindo-nos ponderar se estas equipes de gestão poderão usufruir das potencialidades das TDIC para a valorização e a manutenção do idioma Ucraniano e seus costumes culturais. Observa-se que as lideranças das comunidades ucranianas da cidade de Curitiba, seja por excesso de tarefas ou por falta de recursos ou conhecimento de TDIC, deixam de divulgar nas mídias digitais informações que podem contribuir para a valorização. A consequência é que ao não realizar publicações e ofertas contínuas de cursos e atividades, contribui-se, ao longo dos anos, para a extinção do idioma entre os descendentes.

Nessa perspectiva, sentiu-se a necessidade de pesquisar as possíveis contribuições das TDIC - Tecnologias de Informação e Comunicação Digital - para que as equipes de gestão da comunidade ucraniana possam utilizar tais meios com vistas à manutenção e à valorização do idioma ucraniano.

O objetivo geral da pesquisa foi identificar as contribuições das tecnologias digitais de informação e comunicação para a valorização do idioma Ucraniano em uma comunidade ucraniana. Os objetivos específicos visaram: 1) relacionar fundamentos sobre o uso de TDIC e seu potencial para contribuir com a valorização do idioma Ucraniano; 2) analisar o interesse e o conhecimento que participantes de comunidades Ucranianas da cidade de Curitiba manifestam em relação ao idioma ucraniano; 3) identificar as ações que a gestão e as comunidades Ucranianas da cidade de Curitiba realizam utilizando as TDIC para despertar mais interesse para a construção de saberes e conhecimento do idioma Ucraniano, gerando, assim, facilidades de divulgação e acesso de recursos; 4) identificar as

potencialidades das Tecnologias de Informação e Comunicação Digital para contribuir com a valorização do idioma Ucrâniano.

A metodologia desta pesquisa foi de cunho exploratório com abordagem qualitativa na análise dos dados e com pesquisa de campo realizada por meio de questionário em formato digital com uma amostra de 85 participantes da comunidade Ucrâniana da cidade de Curitiba.

2 TECNOLOGIAS DIGITAIS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO: RELAÇÕES COM A CULTURA UCRÂNIANA

No final do século XIX, milhares de imigrantes ucranianos, oprimidos e privados de liberdade política e vulneráveis à insegurança, abandonaram suas terras e iniciaram sua peregrinação para se refugiarem em novas terras em busca de melhores condições de vida, paz e liberdade, já que o seu país passava por grandes dificuldades econômicas, invasões e perseguições políticas. A maioria possuía pouca bagagem, trouxeram somente algumas roupas, em especial as mais frescas, algumas ferramentas, sementes, objetos sacros e livros (OSATCHUK, 2010).

Uma das causas da vinda dos camponeses dos países eslavos também decorre das propagandas de agentes que superestimavam e enalteciam as vantagens das novas terras, sem mencionar as dificuldades brasileiras. Hec (1981, p. 9) afirma que a arregimentação de emigrantes foi confiada a diversos agentes de companhias de navegação marítima, que por meio de folhetos desenvolveram uma intensa propaganda imigratória.

Por um período aproximado de dois anos, mais de cinco mil famílias abandonaram suas aldeias e, na grande maioria, fixaram-se no Paraná. Esta primeira etapa da imigração estendeu-se até os idos de 1910. Boruszenko (1995) relata que houve outros momentos migratórios que trouxeram centenas de famílias nos dois períodos do pós-guerra.

Nesse contexto, o Brasil foi sendo anfitrião de muitos povos, os quais trouxeram seus costumes, sua cultura e o seu idioma de origem. Este cenário foi configurado no governo de Getúlio Vargas, com a lei de cotas de imigração de 1934, a qual fazia o controle de imigrantes, bem como no Estado Novo de 1937 a 1945, devido à guerra contra o eixo Alemanha, Japão e Itália. Em 1942, houve repressão às línguas estrangeiras e só sobrou o silêncio para as pessoas que não falavam português. Segundo Lessa (2011), estes imigrantes eram limitados nas suas ações estando vulneráveis à prisão, confisco de bens, fechamento de associações e intervenções em escolas. Esta ação amedrontava os imigrantes de todas as etnias, pois a intenção política era acabar com as línguas de imigração para evitar que as ideias desses países fossem difundidas aqui, dando início ao processo de nacionalização do ensino, com o uso exclusivo da língua portuguesa.

Felizmente, com o fim da segunda guerra, os imigrantes foram sobrevivendo aos traumas e repressões, dando continuidade à sua permanência no país, em um contexto de pluralidade cultural e linguística. Com isso, os imigrantes puderam manter costumes e se comunicar com seu idioma de origem em seus lares, além de utilizar o português como língua da nova pátria em ambientes sociais e de trabalho.

Como forma de reconhecimento da diversidade no país, o Governo Federal elaborou e promulgou a Constituição Federal de 1988, na qual, em seu Art. 13, determina a língua portuguesa como idioma oficial da República Federativa do Brasil e, no Art. 231, reconhece às comunidades indígenas “sua organização social, costumes, línguas, crenças e tradições, e os direitos originários sobre as terras que tradicionalmente ocupam, competindo à União demarcá-las, proteger e fazer

respeitar todos os seus bens” (BRASIL, 2013, p. 46). Desta forma, assegurou-se o direito para a educação bilíngue e cultura aos indígenas.

Posteriormente, o Governo Federal contempla e assegura também os direitos à segunda língua de imigrantes pelos decretos de 2007 e de 2010. Em 2007, o Decreto nº 6.177/2007 contém no artigo 12 um parágrafo que enfatiza a promoção e a utilização das novas tecnologias, o encorajamento de parcerias para incrementar o compartilhamento de informações, o aumento da compreensão cultural, visando a fomentar a diversidade das expressões culturais.

Em 2010, o Decreto 7.387/2010 instituiu o "Inventário Nacional da Diversidade Linguística – INDL, com o intuito de reconhecer como patrimônio cultural imaterial as línguas presentes no país há pelo menos três gerações e que são, portanto, referência cultural" (IPEA, 2014, p. 1). Este decreto apoia os processos sociais e políticos destas línguas e de suas comunidades de falantes, inclusive valoriza o aumento de pesquisas e registros documentados, além de contribuir para a gestão de um banco de conhecimentos da diversidade linguística (IPEA, 2014).

A diversidade linguística no Brasil é grande, mas se apresenta de forma minoritária nas suas comunidades frente à língua portuguesa. Pode-se tomar como exemplo o caso dos idiomas indígenas, de descendentes de imigrantes, de remanescentes afro-brasileiros, de sinais e crioulas que foram reprimidos, desvalorizados e alguns extintos. Para frear estas extinções é que se criaram leis e decretos municipais que reconhecem na sua população referências de um segundo idioma e procuram valorizá-lo (MORELLO, 2016).

Segundo Garcia (2014), o Censo do IBGE de 2010 refere-se à existência de 170 línguas faladas por indígenas e demais pesquisas na área de linguística apontam para outras 30 línguas utilizadas no Brasil como de imigração, de sinais, afro-brasileiras e línguas crioulas. Estima-se que entre um terço e metade das línguas ainda faladas no mundo estarão extintas até o ano de 2050.

No censo de 2010, o IBGE perdeu a oportunidade de ter mais dados desta diversidade linguística quando o Grupo de Trabalho de Diversidade Linguística (GTDL) propôs uma questão de base para toda população, mas ela foi direcionada apenas aos indígenas. Morello (2016) reitera que todas as línguas brasileiras são objetos das políticas de Cooficialização e do inventário.

Por tal, motivo, observa-se que não há dados oficiais da comunidade ucraniana a qual o estudo se dirige. Há dados que foram disponibilizados somente por pesquisas informais da gestão das comunidades. Estima-se haver 54 mil descendentes na cidade de Curitiba, 250 mil no Estado do Paraná ligadas e atuantes nas igrejas católicas e ortodoxas, sociedades e outras instituições, 50 mil não fazem parte de nenhuma igreja ou associação e 300 mil de 3^a, 4^a e 5^a geração, sendo estes com e sem vínculos com a cultura e o idioma. Essas pessoas provavelmente estão estabelecidas há aproximadamente 120 anos no Paraná.

Diante dessa realidade, Oliveira (2007) explica que oficializar uma língua significa que o Estado reconhece sua existência e reconhece aos seus falantes a possibilidade de não terem de mudar de língua sempre que queiram se expressar publicamente ou tratar de aspectos de sua vida civil. Nesta questão, a comunidade ucraniana com descendentes de 1^a e 2^a gerações ainda mantém o uso do idioma ucraniano nos seus eventos e na informalidade, mesmo com restrições e diante dos diversos níveis de conhecimento e domínio do idioma ucraniano destes descendentes participantes, na medida em que buscam manter a comunicação pelo idioma ucraniano.

Nesse contexto, considera-se que as TDIC são ferramentas para as equipes de gestão de comunidades culturais ucranianas desenvolverem meios para a manutenção e a valorização de seus idiomas e costumes, sendo este ativismo importante para a preservação da cultura ucraniana.

Considera-se que as TDIC contribuem para melhorar a gestão; nesse sentido, Morello (2012) enfatiza a sua importância e a possibilidade de novas posições para os falantes dessas línguas se representarem em um diálogo político institucionalizado. Barbero (2014), em uma perspectiva mais complexa das relações existentes no universo da comunicação, ressalta sobre o desafio que é considerar a questão cultural no interior da política e a comunicação na cultura.

O desenvolvimento da sociedade está cada vez mais envolto pela tecnologia da comunicação e pela gestão da informação. E para a pesquisa em questão, como fundamentos norteadores sobre as tecnologias digitais, elegeram-se as contribuições de Lévy (1999), Santaella (2013), Jenkins (2009) e Castells (2006); sobre as questões culturais relacionadas aos meios de comunicação, adotou-se Garcia-Canclini (2003), Martín-Barbero (2014) e Bauman (2013).

No que concerne às TDIC, Lévy (1999) revela que a tecnologia é produzida pela cultura e a sociedade é condicionada a ela. Nesse sentido, quando se relaciona com os descendentes da cultura ucraniana imersos em um país diferente de sua origem, é possível perceber que os modos de pensar e agir serão diferentes neste grupo, visto que ele recebe influências diversificadas. Esta mesma lógica ocorre com os modos de usar as tecnologias.

Sobre a manutenção do idioma ucraniano em um país que tem como idioma oficial a língua portuguesa, reconhece-se que há muitas dificuldades para preservá-lo no cotidiano. Considera-se que a TDIC pode contribuir para amenizar a extinção da cultura ucraniana no Estado do Paraná, pois potencializa a aprendizagem e facilita o acesso. Conforme Lévy (1999), o ciberespaço é o ambiente adequado para a inteligência coletiva se desenvolver e a tecnologia se transformar com rapidez na cibercultura. Isto significa que é possível construir novas formas de inteligência coletiva por meio do ciberespaço para valorizar a cultura ucraniana também no mundo digital, a “cibercultura ucraniana”.

Santaella (2013a, p. 112) afirma que no atual estado da arte, de ubiquidade, a internet é um cérebro digital global graças às plataformas de redes sociais. Isto facilita o acesso imediato à informação. Observa-se que na cidade de Curitiba há cinco sites sobre a Cultura Ucraniana, mas é um número reduzido de informações para uma capital que possui o maior índice de descendentes ucranianos no Brasil.

Quando se identifica na Comunidade Ucraniana de Curitiba vários centros religiosos e culturais, incluindo uma faculdade, observa-se que os descendentes são de fato organizados e que exercem uma comunicação, mas espera-se que estejam acompanhando o desenvolvimento tecnológico e em busca de novas formas de se comunicar entre si e entre outros centros de seu interesse. Castells (2006) assevera sobre o poder desta comunicação na vida das pessoas e diz que a sociedade em rede é mais uma forma de organização social. Ele destaca também que é a sociedade que dá forma à tecnologia de acordo com as necessidades, os valores e os interesses das pessoas que as utilizam.

A abordagem sobre a comunicação ubíqua faz um elo entre a informática com as ações e comportamentos naturais das pessoas e Santaella (2013a) menciona que a revolução digital não está apenas transformando os formatos de comunicação na sociedade contemporânea, está transformando também outros aspectos: os mentais, os corporais e os moleculares. Na comunidade ucraniana, já é possível identificar algumas destas transformações na comunicação pelos meios da tecnologia com o uso da ferramenta do WhatsApp na organização de grupos e pelas páginas do Facebook. Essas modificações nos modos de comunicar requerem importantes reflexões da forma em que são conduzidas.

Quando Bauman (2013) aponta estas modificações e enfatiza a modernidade líquida, refere-se às relações líquidas que diante destas mudanças culturais da sociedade e pelos meios de comunicação mostram-se influenciadas pelo imediatismo, pelas informações rápidas, superficiais, compulsivas e

obsessivas. Essa modernidade líquida levanta uma preocupação na Comunidade Ucraniana ao observar que a sociedade está se transformando nas características citadas e que pode influenciar na intensidade do interesse pela manutenção do idioma, das tradições e da cultura.

Bauman (2013) explica que a cultura é um agente de mudança para uma evolução social e uma condição humana que aproxima os níveis sociais, bem como que as atividades e os produtos da cultura têm duração efêmera, conforme o interesse do público, sendo criados com tempo de vida predeterminado. Essa é uma tendência do mundo líquido moderno por conta da rapidez das informações divulgadas. Diante disso, é relevante que as equipes de gestão das comunidades ucranianas tenham conhecimento destas transformações e busquem adequações viáveis que este momento líquido da sociedade requer.

Acredita-se que a modernidade líquida sofra as implicações decorrentes da ideologia hegemônica que Barbero (2014) referencia como sendo parte integrante da ideologia dominante e da consciência popular, assim como o crescimento dos meios de comunicação de massa, possibilitaram uma nova cultura de massas, que abalou identidades tradicionais. Tal fato faz remeter à história dos descendentes de ucranianos que mesmo com as características particulares da cultura ucraniana, precisou manter sua comunicação com a sociedade dominante à sua volta e nela buscar a inserção e a convivência para se identificar na cultura e sociedade local, mesmo se inserindo nos processos de transformação cultural.

Nesses processos de transformações da cultura, afirma Canclini (2019), encontra-se o termo “culturas híbridas”, referindo-se à mudança do comportamento das pessoas pelas várias informações, das tradicionais às modernas. O autor reforça, ainda, que a tarefa da cultura da hegemonia é dominar e a da cultura subalterna é resistir frente à modernidade, mas, mesmo assim, misturam-se as culturas e os costumes.

Quando se relaciona a cultura ucraniana imersa na cultura do Brasil, pode-se perceber este conceito de culturas híbridas proposto por Canclini (2019), pois mesmo diante de toda a referência do idioma e da cultura ucraniana, estes já foram influenciados por muitos hábitos brasileiros.

Canclini (2019) explica que a cultura é um conjunto de símbolos e artefatos construídos por um grupo e transmitidos entre as gerações. Essa mescla de coleções organizadas pelos sistemas culturais, ele divide em três grupos: o popular, o erudito e o de massa. Essa cultura de massa por questão das tecnologias sofre a hibridização cultural dando espaço para a interculturalidade moderna, na qual uma cultura se influencia por outra, podendo enfraquecê-la, mas também produz a cultura globalizada e homogeneizada. Assim, a cultura ucraniana, bem como as de outras imigrações, está vulnerável a essa globalização.

A crítica de Canclini (2019) se concentra no enfraquecimento destas culturas na medida em que podem levar à perda de identidade dos povos. E, ainda, sugere o autor, deve existir a democratização das culturas no receber e no enviar como fluxos culturais sem perder a essência e suas referências, contribuindo para o conhecimento da outra cultura.

Uma das preocupações quanto à continuidade e à manutenção do idioma e cultura ucraniana é a influência da cultura da convergência. De acordo com Jenkins (2009), ela ocorre pelas transformações midiáticas nas quais os consumidores são mais ativos, migratórios e não garantem lealdade às redes ou aos meios de comunicação, assim como a produtos, no caso, o idioma ucraniano. Estes são mais conectados socialmente, mais exigentes e imediatistas. Assim, as organizações ficam vulneráveis e necessitam de estratégias para sobreviver frente a este público midiático acompanhando a evolução de forma participativa. Neste processo, haverá prejuízos ou benefícios, conforme a percepção e o direcionamento dos gestores, no caso da comunidade ucraniana.

Ao se fazer a relação da teoria da convergência da comunicação digital com a gestão da informação nas organizações, considerando as comunidades ucranianas, observa-se que a contribuição de Jenkins (2009) quanto à cultura da convergência torna-se bastante relevante para o estudo. Neste caso, encontra-se a observação do benefício das TDIC e suas ferramentas e estratégias para manutenção do seu idioma e cultura. Seguindo essa teoria, a convergência se aplica apenas ao modo como as informações serão produzidas, veiculadas e consumidas.

Jenkins (2009) destaca que a convergência não ocorre por meio de aparelhos, por mais sofisticados que venham ser; ela ocorre dentro dos cérebros de cada pessoa e em suas interações sociais com os outros, o que determina as ciberculturas pelos ciberespaços.

A cibercultura é explicada por Lévy (1999) como um conjunto de técnicas materiais e intelectuais de práticas de atitudes, pensamentos, valores e de transformações na sociedade. Com relação à cultura, esta tem seu desenvolvimento no ciberespaço que são redes e meio de comunicação digital, formadas pela interconexão, pela criação das comunidades virtuais e pela inteligência coletiva.

Esta interação da interconexão mundial da cibercultura, para Lévy (1999), é um acréscimo ao patrimônio da civilização pelos avanços tecnológicos, pois permite à sociedade o acesso às comunicações e às informações digitais, bem como o ciberespaço se apropria das linguagens pré-existentes para melhorar o seu acesso e entendimento.

Assim, surge uma nova forma de preservar informações sem perder o vínculo com o passado que, segundo Santaella (2013a), chama-se de convergência das mídias e que pode favorecer as informações da história e a trajetória da comunidade ucraniana no Brasil, além de facilitar o acesso às informações de outras partes do mundo e da própria Ucrânia. Desta forma, intenta-se resgatar toda a história da imigração ucraniana e deixá-la disponível nas redes. Ademais, todas as informações podem estar seguras para acessos futuros nos ciberespaços, desde que a comunidade ucraniana esteja organizada para adicioná-las e atualizá-las continuamente junto às ciberculturas ucranianas.

O que também poderá colaborar no acesso das informações do passado é a computação ubíqua. Enquanto Lévy (1999) salienta que ela possibilita ter acesso às informações de todo lugar quando se conecta pelo ciberespaço, Santaella (2013) complementa que a computação ubíqua tem prontidão das informações para se orientar nas multimídias, sem perder o controle da sua presença e do seu entorno no espaço físico situado.

Estas informações digitais nos ciberespaços, segundo Lévy (1999), são traduzidas em números e as imagens em pixels – que também são representados por números – e as informações digitalizadas tem um processamento rápido, automático, preciso e de grande escala, permitindo a interação de todos os fatores sensitivos do usuário. Esta codificação fica em um banco de dados e em grande quantidade do mesmo assunto. A informação se multiplica em quantidade e variedade, induz às preferências e associa à hegemonia digital. Quanto mais há a repetição evidente no meio digital, mais ênfase há na informação digitalizada, e mais fácil fica para o usuário acessá-las.

Catapan (2001) utiliza o termo TCD (Tecnologias de Comunicação Digital) para referir-se às tecnologias de comunicação que têm como base o código digital. Rosenau (2017) afirma que o código nasce do processo de programação entre hardware e software, são as linguagens de programação que possibilitam a criação de algoritmos, a partir dela há infinitos potenciais a serem explorados. “O acesso à virtualização no ciberespaço tornou-se possível com o código digital” (ROSENAU, 2017, p. 87).

O ciberespaço é o novo meio de comunicação que surge da interconexão mundial dos computadores. O termo TDIC vai além da explicação material da comunicação digital, é também um universo oceânico de informações, assim como os seres humanos que navegam e alimentam esse universo (LÉVY, 1999).

Lévy (1999) revela que os computadores e as redes são a infraestrutura destas informações virtuais. Estas tecnologias provocaram em pouco tempo mudanças na educação pelas novas formas de pensar e conviver das telecomunicações e informática pelos ciberespaços e ciberculturas.

Ressalta-se que ao se realizar uma pesquisa sobre idioma ucraniano, percebe-se que há poucos espaços que oferecem informações. Desta forma, tais transformações da comunicação por tecnologias da informação, via meios digitais, requerem um cuidado extraordinário por parte dos gestores da comunidade ucraniana, visto que a transparência e a completude das informações podem transformar o interesse dos usuários das mídias e da comunidade ucraniana da cidade de Curitiba.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia desta pesquisa foi de cunho exploratório com abordagem qualitativa na análise dos dados e com pesquisa de campo realizada por meio de um Instrumento de Coleta de Dados em formato digital com uma amostra de 85 participantes da comunidade Ucraniana da cidade de Curitiba.

Para Gil (2002), a pesquisa exploratória visa a definir o problema de estudo com maior familiaridade e o mais explícito possível; Appolinario (2011), por sua vez, ressalta que a pesquisa exploratória é realizada quando o tema é pouco explorado e de difícil estabelecimento de hipóteses precisas e pesquisáveis. Em resumo, a pesquisa exploratória se configura quando há necessidade de maior aprofundamento do conhecimento da realidade do evento pesquisado.

Esta pesquisa foi realizada nas comunidades ucranianas da Cidade de Curitiba e teve a participação de descendentes ou simpatizantes da cultura ucraniana, integrantes e líderes do Grupo Folclórico Ucraniano Poltava, da Representação Central Ucraniana Brasileira e das comunidades da Paróquia São João Batista e Metropolia Ucraniana. Os participantes contribuíram com consideráveis informações sobre a comunidade, com dados estatísticos informais e apresentando as ferramentas de tecnologia digital de informação e comunicação disponíveis para comunidade.

Antes de iniciar a pesquisa, requereu-se o aceite aos gestores das comunidades ucranianas, conforme o Termo de Responsabilidade Ética, bem como foi solicitado aos respondentes a leitura e o aceite do TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Para obter as informações da pesquisa, utilizou-se um Instrumento de Coleta de Dados, por meio digital, por intermédio dos Formulários Google. Este Instrumento de Coleta de Dados foi enviado para os membros da Comunidade Ucraniana de Curitiba, os quais manifestaram seu interesse e sua autorização para o uso das respostas.

O Instrumento de Coleta de Dados foi estruturado com 18 questões, sendo 15 objetivas e 3 discursivas, foi enviado por e-mail e WhatsApp atingindo uma média de 500 pessoas. O resultado foi a participação de 85 respondentes, obtendo uma amostra superior a estimada que era de até 50 pessoas.

A análise dos dados das questões objetivas utilizou a tabulação automática de formulários *online* do *google*. A análise dos dados das questões discursivas foi realizada pelo método de Lefèvre e Lefèvre (2006), que desenvolveu o Discurso do Sujeito Coletivo – DSC, e é uma técnica de tabulação e organização de dados quali-quantitativos, na qual as respostas são analisadas pelas IC e ECH. A IC são as Ideias Centrais, as quais revelam, descrevem e nomeiam, de maneira mais sintética e precisa possível, o sentido presente em cada uma das respostas analisadas e de cada conjunto homogêneo das ECH – as Expressões Chave, que são trechos do discurso destacados pelo pesquisador e que revelam a essência do conteúdo. Lefèvre e Lefèvre (2012) afirmam que a técnica tem demonstrado sua eficácia

para o processamento e expressão das opiniões coletivas, pois trabalha as condições qualitativas e quantitativas.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Este estudo foi uma abordagem qualitativa que adotou algumas técnicas utilizadas pelo Discurso do Sujeito Coletivo - DSC, enfatizando na análise das respostas as ECH (Expressões-Chave) e IC (Ideia-Central) que foram aplicadas nas questões discursivas, cuja a métrica estabelecida foi de no mínimo 50% no destaque das ideias recorrentes.

Lefèvre e Lefèvre (2006) desenvolveram procedimentos sistemáticos e padronizados para obter o pensamento e a opinião coletiva, com partes de discursos de sentido semelhante para fundamentar a teoria da Representação Social. A técnica do DSC analisa o material coletado em pesquisas e que têm os depoimentos como sua matéria-prima, obtendo de cada um as IC e as ECH. Esta técnica representa uma mudança nas pesquisas qualitativas, pois permite que se conheçam os pensamentos, representações, crenças e valores de uma coletividade, emitido na primeira pessoa do singular sobre um determinado tema utilizando-se de métodos científicos (LEFÈVRE e LEFÈVRE, 2012).

Nesta pesquisa, a métrica foi utilizada integralmente aos comentários descritos, os quais foram considerados importantes para identificar o uso das TDIC e relacionar os trechos convergentes, inéditos e insatisfatórios. Para representar graficamente as palavras encontradas, foi realizada a análise qualitativa das respostas na organização dos dados a partir de uma planilha eletrônica. As respostas foram selecionadas de acordo com as mais recorrentes em cada questão.

Para a análise das palavras mais encontradas nas ECH das respostas, observou-se que foram recorrentes as palavras Divulgação e Aprendizado do Idioma Ucrâniano, determinando assim as IC. Importante ressaltar que a participação ocorreu de forma voluntária e anônima.

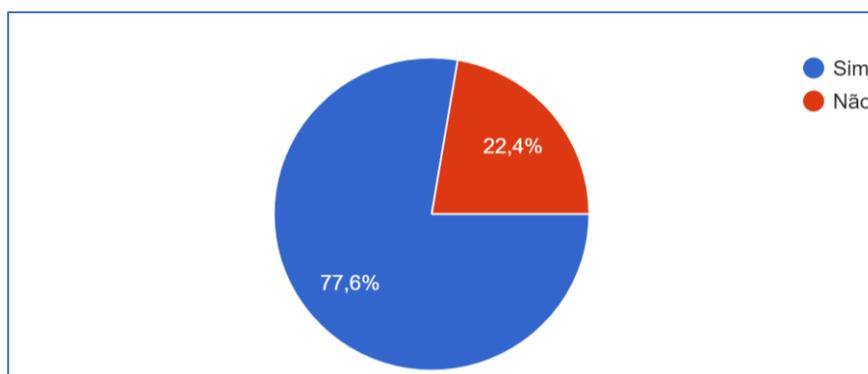
O instrumento de coleta de dados estruturado com 18 perguntas, incluindo 15 de alternativas e 3 perguntas com respostas discursivas, sendo que somente uma superou a métrica usada para aplicar a técnica DSC e identificar a IC e ECH; as outras serviram como considerações inéditas e de importância para a pesquisa. Enfatiza-se que foram selecionadas somente as mais recorrentes e significativas.

Após a coleta de dados e pesquisa bibliográfica em literatura específica da área, foram analisadas as dificuldades e facilidades do uso das TDIC. Esta técnica possibilitou uma maior reflexão sobre as respostas e perspectivas de como a obtenção destes dados poderão ser úteis para gestores da comunidade ucraniana.

As questões 1, 2 e 3 do ICD (Instrumento de Coleta de Dados) indagaram sobre o perfil dos 85 respondentes. Identificou-se que 78 (91,8%) são descendentes de ucranianos e 7 (8,2%) não são descendentes, porém, participam das atividades da comunidade. A faixa etária que predomina é a de 31 a 50 anos com 52 respondentes (61,2%), as demais em ordem decrescente foram: acima de 51 anos com 19 respondentes (22,4%), de 23 a 30 anos com 9 respondentes (10,5%) e de 14 a 22 anos com 5 respondentes (5,9%).

A questão 4 indagou se realizam alguma ação para preservar o idioma ucraniano e o resultado encontrado pode ser visualizado no gráfico que segue.

GRÁFICO 1 - Ações para preservar o idioma ucraniano



Fonte: Autoras (2019).

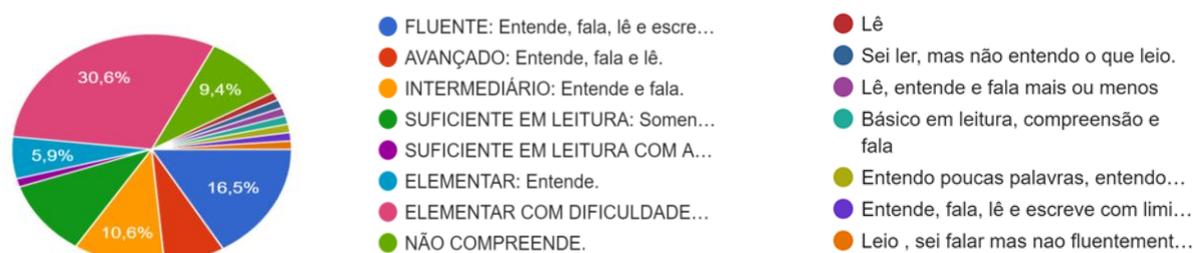
Nesta questão 4, 66 (77,6%) respondentes disseram que realizam alguma ação para preservar o idioma ucraniano e 19 (22,4%) responderam que não realizam nenhuma ação.

A partir desta resposta, observou-se que uma das hipóteses desta pesquisa que supunha que eram realizadas poucas ações para a preservação do idioma ucraniano pelos descendentes obteve resultado contrário. Assim, é possível afirmar que dentre os respondentes desta pesquisa, a maioria demonstra interesse nesta preservação linguística e cultural, sendo contrário ao apresentado por Simionato (2012) que relata ainda haver grupo de descendentes de ucranianos que ora defende sua língua de origem, ora a rejeita nas práticas ao se relacionar com grupos monolíngues do português.

Desta forma, corrobora-se com Canclini (2019) destacando-se que há uma democratização da cultura que propicia uma expansão educativa e, no caso, a expansão educativa está relacionada com a preocupação da preservação do idioma ucraniano.

A questão 5 indagou sobre o nível de compreensão do idioma ucraniano e as respostas obtidas foram:

GRÁFICO 2 - Níveis de Compreensão do Idioma



Fonte: Autoras (2019).

Observa-se que a compreensão do idioma tem uma porcentagem expressiva com 30,6% no quesito elementar com dificuldade, podendo ser justificada por Renk (2009) que relata sobre a geração que aprendeu a língua estrangeira como primeira língua e procurou ensiná-la para os filhos (como primeira ou segunda língua). Hoje ainda se encontram descendentes de imigrantes, que apesar de brasileiros, são bilíngues, mesmo nos mais diversos níveis de compreensão. E alguns dos outros elementos de compreensão do idioma retratam uma superficialidade no nível de aprendizado podendo remeter à contribuição de Bauman (2013) quando fala da modernidade líquida que se caracteriza pelo imediatismo, pelas informações rápidas e superficiais. Este comportamento pode influenciar na intensidade do interesse pela manutenção e aprendizado do idioma ucraniano.

Na questão 6, a qual questiona-se o que considera mais fácil de preservar em uma cultura, identificou-se nas respostas que as mais expressivas são: a culinária, com 60%, e tradições e celebrações religiosas, com 52,9%, seguidas da preservação do folclore com 49,4%, artesanato, com 38,8% e, por último, o idioma com 24,7%. Para Weber (1999), a identidade étnica é fundamentada em uma construção histórica e coletiva de um sentimento que os indivíduos nutrem e que expressam uma pertença a uma procedência comum. O resultado destas respostas mostra que há outros meios mais fáceis de identificar e manter demais aspectos da cultura ucraniana além do idioma.

Das respostas no questionamento 7, se o idioma ucraniano contribui na vida, 62,4% mencionaram que contribui na vida pessoal, 48,2% na vida social, 9,4% na vida profissional e 17,6% não contribui em nada. Este posicionamento remete ao que Canclini (2019) menciona sobre outras formas de manutenção da cultura no cotidiano para que não empobreça na repetição de tradições e no interesse de cada descendente de ucraniano em expandir seus conhecimentos.

A questão 8 indaga sobre a existência de dificuldades no idioma ucraniano e 100% dos respondentes relataram alguma dificuldade encontrada, conforme ilustrado no quadro 1.

QUADRO 1 - Dificuldades no idioma ucraniano

37	(43,5%) dificuldade na falta de pessoas para praticar.
31	(36,5%) dificuldade na desvalorização do idioma.
19	(22,4%) dificuldade no alfabeto cirílico.
11	(12,9%) dificuldade na pronúncia.
Outros.	

Fonte: Autoras (2019).

Apresenta-se um índice elevado 43,5% dos respondentes, consideraram a falta de pessoas para praticar a conversação. Bauman (2013) ressalta sobre as relações líquidas e a mudança cultural de interesse rápido das informações. Compreende-se que pela dificuldade pode haver desistência em praticar e aprender o idioma, assim dando a liberdade de outras escolhas que lhes são mais fáceis e viáveis.

Quando 36,5% mencionam a desvalorização do idioma, surge uma importante possibilidade de aprofundar futuros estudos e observar o que gera esta desvalorização. É possível relacionar à Hegemonia de Barbero (2014) que justifica o interesse das massas ou o que é induzido às massas para terem maior acesso. No caso, o idioma ucraniano, que não é domínio nas redes e não é lembrado constantemente nos ciberespaços porque não faz parte das informações digitais de massa, acaba sendo induzido a uma falta de interesse ou interesse minoritário.

Sobre 22,4% mencionarem o alfabeto cirílico e 12,9% na pronúncia, observa-se que estas duas dificuldades se referem ao conhecimento cultural, pois requer um aprofundamento do aprendizado que muitas vezes não acontece. Bauman (2013) assevera que quando se fala da cultura como forma de educar as massas e melhorar a sociedade, a modernidade líquida não estimula para aprofundar-se no conhecimento.

Indaga-se, na questão 9, se os respondentes conhecem lugares que oferecem cursos/aulas de ucraniano e 78,8% disseram que conhecem, 20% não conhecem, 1,1% a UFPR e 1,1% sábado em Prudentópolis. Este item vem a responder parcialmente um dos objetivos específicos da pesquisa e a identificar que existem algumas ações de divulgação dos cursos pelas gestões das comunidades ucranianas da cidade de Curitiba, por haver um índice elevado de respondentes que conhecem lugares que oferecem cursos de ucraniano.

Nas respostas da questão 10, na qual questiona-se o interesse em aprender ou aprimorar o idioma ucraniano, obteve-se 89,4% das respostas afirmativas e 10,6% negativa, o que também contraria uma das hipóteses desta pesquisa que supunha pouco interesse e ações para a preservação do idioma ucraniano pelos descendentes. Desta forma, é possível afirmar que a maioria dos respondentes desta pesquisa demonstram interesse no aprendizado do idioma ucraniano. Esta resposta é explicada quando Silva (2016) articula que a língua gera um sentimento de identidade e pertença a um grupo social como aquela que o representa na qual se refere à sua história.

Na questão 11, foi indagado se já participou de eventos que são feitos no idioma ucraniano, sendo que 88,2% participam e 11,8% não participam. Nesta questão, é possível observar que a maioria dos respondentes têm vínculos com as atividades na comunidade ucraniana, sejam religiosas ou culturais, nas quais as celebrações e cerimônias são realizadas no idioma ucraniano.

Mesmo não sendo possível identificar nesta pesquisa o nível de participação e envolvimento nos eventos, há o embasamento de Canclini (2019) de que a cultura popular existe justamente para manter as tradições e os costumes. Até o momento, há a manutenção das tradições, dos costumes e das celebrações por 3, 4 ou 5 gerações.

Espera-se que continuem a transmitir, principalmente o idioma ucraniano de geração em geração, e fujam das influências da lógica hegemônica que abandona suas referências, enfraquece a sua cultura e se transforma pela transculturalização da globalização.

Na pergunta 12, a questão é se conhece alguma ferramenta tecnológica como auxílio no aprendizado ucraniano. As respostas apresentam um número expressivo diante da evolução tecnológica, sendo que 55 (64,7%) disseram não conhecer, 30 (35,3%) conhecem e somente 1 (1,2%) mencionou a internet e os cursos. Castells (2006) fala da comunicação e enfatiza que ela tem influência na vida das pessoas e na sua falta, muitas informações se perdem pela rapidez que elas se alternam e limitam as informações. Para que o acesso a estas TDIC aconteça, mesmo com as facilidades, mostra-se urgente e necessário um olhar especial de responsáveis e gestores que tenham mais conhecimentos e que viabilizem estratégias para que os descendentes tenham mais informações que possibilitem o seu uso.

A questão 13 complementa a anterior, quando se indaga quais as ferramentas tecnológicas que conhecem, na qual 63,52% não responderam e apenas 36,48% respondentes mencionam aplicativos, pesquisa na internet, teclado e tradutor *google*, *youtube*, *bukvar* e jogos.

A questão 14 foi de cunho discursivo e será analisado após análise da questão 17.

Enquanto que, na questão 15 indagou-se ao participante se ele(a) conhece cursos on-line de aprendizado do idioma ucraniano. Dentre as respostas, foram identificados que 19 respondentes conhecem o projeto de sonorização BUKVAR da RCUB, 10 conhecem as videoaulas da RCUB, 20 respondentes conhecem o Clube Eslavo e 50 respondentes mencionaram não conhecer qualquer, ainda 1 ouviu falar, 1 conhece Subotna Schkola - aula presencial, 1 Preply e 1 o aplicativo Mondly. A questão reforça a suposição de qualificação dos gestores nas TDIC para usá-las como instrumento de divulgação.

Na pergunta 16, também foi questionado se o participante conhece o curso presencial do CELIN da UFPR, sendo que 47 respondentes afirmaram conhecer e 38 não conhecem.

As respostas das questões 9, 12, 13, 15 e 16 levam à suposição de que se as informações sobre cursos, sejam on-line ou presenciais, forem melhor divulgadas e estiverem disponíveis nos meios digitais, haverá mais oportunidades de aprendizado do idioma ucraniano. Sob o olhar de Lévy (1999),

estes ciberespaços com suas ciberculturas são meios digitais importantes para o conhecimento e o aprendizado, assim como as formas presenciais de aprendizado.

A questão 17 indaga se já estudou o idioma ucraniano sendo que 67,1% responderam que sim, o básico, 10,6% o avançado, 18,8% não estudou, 1,2% apenas leitura, 1,2% do básico para o intermediário e 1,2% só na catequese. Segundo Simionato (2012), para a efetivação de um ensino que contemple a língua ucraniana, há que se estabelecer a relação identidade-etnicidade linguística, dependendo mais do interesse individual que coletivo.

Retomando a questão 14 que foi discursiva e contemplou as respostas dos principais objetivos da pesquisa para a técnica DSC. Na questão, indagou-se ao respondente se ele considera que as TDIC contribuem para valorização do idioma ucraniano e de que forma. Para a análise desta questão, foi organizado um quadro que apresenta quantos respondentes afirmaram que as TDIC contribuem; os que afirmaram que não; e os que indicam que talvez possa contribuir. Em seguida, foram apresentadas as IC obtidas após a análise dos discursos por meio das ECH. Também foram apresentados alguns trechos de ECH para enfatizar alguns discursos dos respondentes desta pesquisa.

O quadro 2 ressalta que 91% dos respondentes afirmaram que as TDIC contribuem para a valorização e preservação do idioma ucraniano.

QUADRO 2 - Métrica das ECH das contribuições das TDIC

Percentual de ECH de todos respondentes:	
77 Sim, contribui.	91,00%
6 Não contribui.	7,00%
2 Talvez contribua.	2,00%

Fonte: As autoras (2019).

A reincidência das respostas na questão 14, na qual apresenta-se que 91% dos respondentes afirmaram a importância das TDIC como meio de contribuição à valorização e, à preservação do idioma vai ao encontro com a hipótese de que as TDIC são importantes na contribuição da valorização do idioma ucraniano.

Morello (2012) reforça que cada vez mais essa economia do conhecimento é dependente de redes de comunicação e, portanto, das línguas, cujo futuro merece, por isso, ser discutido. Por sua vez, Lévy (1999) sobre as TDIC assegura que o ciberespaço é o ambiente adequado para a inteligência coletiva se desenvolver e a tecnologia se transformar com rapidez na cibercultura, mais especificamente a “cibercultura do idioma ucraniano”.

Por meio da técnica do Discurso do Sujeito Coletivo, foram escolhidos alguns discursos individuais que Lefèvre e Lefèvre (2009) afirmam ser por semelhança semântica, em discursos-síntese redigidos na primeira pessoa do singular, de modo a configurar um sujeito coletivo portador de uma opinião social.

As Ideias Centrais - IC Aprendizado e Divulgação foram extraídos das Expressões Chaves - ECH nas quais 100% afirmaram que as TDIC contribuem com a valorização do idioma ucraniano e, nestas ECH, foram identificadas 35% que contribuem com o aprendizado, 12% que contribuem com a divulgação, 53% afirmaram que contribuem sem mencionar algum termo e também foram mencionados outros termos, mas com menos reincidência.

R9- "(...) por que ajuda a divulgar e a propagar o idioma" (R9, 2019).

R18- "A Internet facilita a divulgação da cultura" (R18, 2019).

R72- "Ampliam as possibilidades de divulgação da cultura, música, turismo, intercâmbio estudantil e científico, e mesmo econômico!" (R72, 2019). Dá visibilidade ao aspecto de valorização cultural sugerindo que as TDIC possibilitem a divulgação.

R80- "Contribui tanto no aprendizado quanto na divulgação, porém ainda com falhas em ferramentas para aprender" (R80, 2019).

Castells (2006) relata que a sociedade utiliza as redes tecnológicas para desenvolver novas capacidades que se manifestam de diversas formas, conforme a cultura, as instituições e a trajetória histórica de cada comunidade. Com isso, reconhece-se a necessidade da divulgação por intermédio das TDIC, para que as informações estejam disponíveis aos descendentes e pesquisadores.

Por sua vez, Santaella (2013a) ratifica sobre a disposição das informações nas quais é possível orientar-se nas multimídias, sem perder o controle da sua presença e do seu entorno no espaço físico situado. Contudo, deve-se ter uma atenção por parte dos gestores das comunidades ucranianas para manter uma rotina de divulgação com grande frequência, pois Jenkins (2009) aponta as transformações midiáticas nas quais os consumidores são mais ativos, migratórios e não garantem lealdade às redes ou aos meios de comunicação. Com isso, a divulgação pode ser esquecida pela rapidez da comunicação.

Outros termos importantes também foram observados, como a capacitação e a valorização cultural. Sobre isso, R78 afirma "Desde que desenvolvidas por profissionais com competência para ensino do idioma (...)" (R78, 2019).

Quando se verifica o aspecto relacionado à qualificação e à capacitação do professor para o ensino – seja via on-line ou presencial – e da desvalorização cultural, reforça-se a atuação dos gestores das comunidades ucranianas para dar condições e favorecer a qualificação para valorização dos professores e do idioma ucraniano. Farias (2013), no seu estudo, afirma que o uso de ferramentas tecnológicas no processo ensino-aprendizagem é importante para fomentar os recursos didáticos, auxiliar na inclusão digital, além de possibilitar o compartilhamento de informações e experiências. Esta foi a percepção esperada pela pesquisa na ocasião da coleta de dados e nas suas considerações.

Já o R71 afirma que contribui para o aspecto de reconhecimento e valorização político-cultural quando expõe seu posicionamento, em alguns relatos mencionando informações recorrentes e outras informações inéditas, da seguinte forma:

Ressalta-se o reconhecimento da Ucrânia como uma nação livre, soberana e independente, algo que não existia durante o regime soviético. Por exemplo, quando assistimos a Olimpíadas, na época, os atletas eram todos identificados como soviéticos, mesmo sendo ucranianos.

De modo geral, as pessoas imaginavam que todos eram russos. Raras pessoas sabiam da existência deste país chamado Ucrânia. Sendo a língua uma das principais identidades culturais de um povo, o reconhecimento do ucraniano como língua oficial em meios internacionais, sem dúvida tem grande importância para o próprio reconhecimento da soberania ucraniana e de sua identidade nacional (R71, 2019).

Nesta ECH do R71, é possível compreender, segundo afirma Lévy (1999), como as tecnologias transformam os usuários que estão no mundo virtual e como alteram o ato do indivíduo e do grupo. Silva (2016) relata esta diversidade cultural, isto é, se uma língua gera um sentimento de identidade e pertença a um grupo social como aquela que o representa. Ela se refere à sua história, ao seu modo de ser e estar no mundo, então, a língua também deve ser tratada como objeto do campo do patrimônio cultural.

A questão 18 foi discursiva, sendo aberta para comentários não obrigatórios. Neste instrumento, obteve-se a contribuição de 16 respondentes, sendo que alguns são inéditos e consideráveis para esta pesquisa.

R16- O idioma é parte fundamental de uma identidade cultural. O folclore, a música, a culinária, as tradições estão intimamente ligados com a forma de se expressar, dentro de um idioma. O idioma ucraniano possui “células” (igrejas, famílias, grupos folclóricos) que inviabilizam o aprendizado e a divulgação deste idioma. Ele precisava ser mais difundido, mais valorizado, através de eventos culturais como saraus culturais onde a literatura ucraniana em idioma original seria apresentada, festivais de filmes, exposições, grupos de encontro para divulgação do idioma. A meu ver parece que há um desinteresse na divulgação deste idioma além das células, como ocorre com outros idiomas pouco difundidos (polonês, turco, japonês, etc). Até mesmo entre os descendentes existe uma despreocupação no aprendizado da língua ucraniana. Muitos aprendem uma alfabetização no período da catequese é isso acaba sendo o suficiente. Mas não é. A língua é viva. E precisa ser difundida, praticada, estudada (R16, 2019).
 R27- Nós Ucranianos devemos sempre estar incentivando nossos filhos a não perder estes grandes valores que recebemos de nossos pais e avós (R27, 2019).

Corroborando com as informações dos respondentes R16 e R27, enfatiza-se que a "Língua é Viva" e precisa ser falada para não virar folclore. Sobre isso, Guimarães (2005) descreve que as línguas são objetos históricos e estão sempre relacionadas inseparavelmente daqueles que as falam. É por isso que as línguas são elementos fortes no processo de identificação social dos grupos humanos e, no caso desta pesquisa, o idioma ucraniano é um forte elemento para as comunidades ucranianas.

Também é possível analisar, segundo contribuição de Canclini (2019), que se deve fugir da Lógica Hegemonizadora da transculturalização, a qual enfraquece a cultura local e produz a cultura globalizada. Portanto, a proibição ou desvalorização de uma língua em detrimento da outra é decorrente do processo de dominação que utiliza a unificação e a oficialização de seu próprio idioma no país como forma de tornar hegemônica sua cultura.

Nesta perspectiva, Canclini (2019) complementa, ainda, que as culturas híbridas é que favorecem a mudança do comportamento das pessoas pelas várias informações, das tradicionais às modernas. Então, cabe a conscientização e interesse de cada descendente de ucraniano reconhecer que é possível incorporar novas informações, mas manter as tradicionais, incentivar o aprendizado do idioma ucraniano assim como da cultura. Por sua vez, Jenkins (2009) reafirma que a cultura da convergência também possibilita estas novas formas de participação e colaboração.

O R69 levanta a questão da extinção do idioma e afirma que se não houver mais interesse, pode ser extinto, corroborando com as colocações de Garcia (2014) nas quais estima-se que entre um terço e metade das línguas ainda faladas no mundo estarão extintas até o ano de 2050.

"É uma língua rica, que rapidamente está se apagando na história" (R69, 2019). E, ainda, no seguinte comentário: "Acho que o povo ucraniano descendente que sabe o idioma, não ensina seus filhos por vergonha social. Depois quer que escolas e catequese deem um jeito.

Povo estranho esse que pertencço, não acha?" (R85, 2019). Este comentário deixa claro uma desvalorização cultural e a falta de conhecimento da importância de uma segunda língua. Ensinar o segundo idioma permite uma importante contribuição no desenvolvimento cerebral, nas articulações das pronúncias fonológicas, fato que a população desconhece e a sociedade líquida não incentiva.

Bauman (2013) relata que a cultura é uma forma de educar as massas, refinar seus costumes e melhorar a sociedade. Nesta lógica está a grande possibilidade dos gestores das comunidades ucranianas de usar as TDIC para a divulgação das informações da comunidade e do idioma ucraniano.

Na análise dos dados, foi possível elencar que o “aprendizado” pelas TDIC é um dos objetivos encontrados. Segundo Santaella (2013b, p. 26), este é o maior desafio da educação hoje, em todos os seus níveis, que inclui a criação de estratégias de integração dos quatro tipos de leitores, contemplativo, movente, imersivo e ubíquo, ou seja, estratégias de complementação e não de substituição de um leitor pelo outro.

É possível constatar acerca da análise dos dados a importância das ferramentas das TDIC, confirmando palavras de Morello (2012) quando enfatiza a emergência de novas posições no uso das TDIC para os falantes dessas línguas se representarem em um diálogo político institucionalizado.

Também foi possível refletir, através das questões, os benefícios e desafios para o uso de tais recursos na valorização, aprendizado e manutenção do idioma ucraniano, seja como recurso de divulgação ou pelo uso efetivo de aulas pelas plataformas de ciberespaço como ferramentas facilitadoras em todos os níveis do conhecimento da cibercultura.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É possível perceber que, no decorrer da história da imigração das comunidades constituídas no Brasil, houve a preocupação desses grupos se organizarem para manter o idioma, a cultura e as tradições da pátria materna. Consta-se que a manutenção do idioma existe não pelo interesse do Estado, tampouco pelo favorecimento dos decretos e ou alguma política pública, mas pelo próprio esforço da comunidade interessada, sobretudo para uma fatia muito pequena frente à quantidade de descendentes na cidade de Curitiba.

A partir da pesquisa aplicada, observou-se nas IC Aprendizado e Divulgação as mais importantes considerações e contribuições dos respondentes, as quais deixam propostas interessantes a serem exploradas. Ao reconhecer a presença das TDIC em muitos ambientes da comunidade ucraniana, também se observa a necessidade de um empenho maior de gestores em valorizar e desenvolver, com mais ousadia, a gestão da informação, com novas estratégias, usando-as principalmente na divulgação do que já existe para facilitar o acesso aos vários níveis do aprendizado do idioma. O ponto nodal aqui é que os gestores parecem estar mais envolvidos na organização em detrimento da preocupação em inserir a tecnologia como ferramenta de auxílio no aprendizado do idioma, o que desvaloriza as múltiplas experiências provindas da tecnologia no nosso contexto atual.

Alicerçada nos resultados da pesquisa, conclui-se que descendentes de ucranianos e simpatizantes da cultura configuram uma preocupação com a valorização do idioma e consideram que as TDIC podem potencializar a disseminação dessa língua, sobretudo no desenvolvimento das competências, do conhecimento, da formação e da profissionalização de gestores, professores e interessados no aprendizado e no domínio desse idioma.

A partir deste estudo, pode-se articular as seguintes premissas para contribuir com o trabalho de gestores de comunidades culturais/folclóricas quanto ao potencial das TDIC:

- ✓ incentivar e implementar novos métodos de aprendizado e de divulgação para a sobrevivência do idioma;
- ✓ realizar uma contínua capacitação e compreensão da comunicação como poder de transformação e aprimoramento dos conhecimentos e capacitação operacional para o domínio das ferramentas como chats, blogs, correio eletrônico, videoconferências, redes sociais entre outros, visto que essas ferramentas estão em constante atualização;

- ✓ contribuir para publicar informações que tornem estes ciberespaços ambientes motivadores para a construção do conhecimento, das trocas, dos aprendizados, dos facilitadores de intercâmbios, de troca de materiais, de experiências e interação, superando distâncias e níveis de conhecimento;
- ✓ observar os reais objetivos e interesses do público alvo e explorar todos os recursos para divulgar e melhorar os cursos presenciais e os cursos on-line e facilitar programas e intercâmbio Brasil/Ucrânia. Isto pode ser conseguido por meio de sites mais organizados e cursos mais estruturados para uma atualização real da língua, da gramática e dos hábitos da população no país de origem, mesmo que alguns ciberespaços citados na pesquisa, ainda sejam pouco utilizados.

Reconhece-se a necessidade de aprofundamento e mais estudos que identifiquem formas viáveis, adequadas e atraentes para que os descendentes Ucrânicos possam praticar o idioma, alicerçado no ciberespaço sendo presente e atuante entre as diversas transformações da cibercultura. Diante dos dois decretos que favorecem a língua de imigração, sugere-se um estudo voltado para as políticas públicas observando as ações que possibilitem acesso, preservação e incentivo aos idiomas de imigração.

Sobre as questões culturais enfatiza-se que este estudo exploratório possibilitou a compreensão da influência do contexto cultural na forma de compreender e "ler" o mundo. Pois as diferenças não são constituídas apenas por haver idiomas diferentes, as regiões e convivências locais também influem para que exista muitas expressões que desconhecemos mesmo, quando somos fluentes no idioma.

Nossos modos são influenciados pela cultura local e vice-versa, por isso não basta que o idioma seja o mesmo, pois os dialetos possuem muitas diferenças.

E, perceber que as coisas podem funcionar diferente em outro contexto cultural, com avanços e limitações no modo de ler e compreender o mundo. Sobre as diferenças ressalta-se que não existe melhor ou pior, e que pode ser uma vantagem o contato com diferentes culturas. Infere-se que se os seres humanos "leem" o mundo a partir de suas vivências prévias, poderão ter uma visão mais ampliada ao conhecer diversos modos e costumes de comunidades culturais.

Nesse sentido, compreende-se que é importante entender que participar de uma forma de vida não é só conhecer a língua de determinado país, mas é compreender o modo como aquela comunidade vive. Podemos conhecer as palavras, conhecer as regras gramaticais de determinada língua, porém, se não nos são próximas as circunstâncias do cotidiano daqueles que a praticam, teremos dificuldades para saber o que pretendem expressar.

Essas diferenças culturais não são um impedimento para a comunicação, mas precisam ser consideradas no momento da interação, pois requer um maior esforço por parte dos interlocutores para sanar as lacunas que possam surgir. Assim, enfatiza-se que é relevante valorizar e utilizar as TDIC como recurso para ajudar a manter viva as diversas culturas e idiomas construídos por estas.

REFERÊNCIAS

- APPOLINÁRIO, F. **Dicionário de Metodologia Científica**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- BARBERO, M. J. **Dos meios às mediações**. Comunicação, cultura e hegemonia. Rio de Janeiro: Ed. UFRJ, 2014.
- BAUMAN, Z. **A cultura do mundo líquido moderno**. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.
- BORUSZENKO, O. **Os ucranianos**. Curitiba: FCC, 1995.

BRASIL. **Constituição Federal** **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. BRASIL. promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília: versão digital, 2013.

BRASIL, DECRETO Nº 6.177, DE 1º DE AGOSTO DE 2007. EMENTA: **Promulga a Convenção sobre a Proteção e Promoção da Diversidade das Expressões Culturais**. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/.../2007/decreto-6177-1-agosto-2007-557634-norma-pe>>. Acesso em: 29 jul. 2019.

BRASIL, DECRETO Nº 7.387/2010, DE 09/12/2010. EMENTA: **Institui o Inventário Nacional da Diversidade Linguística e dá outras providências** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7387.htm>. Acesso em: 29 jul. 2019.

CANCLINI, N. G. **Culturas híbridas**. Estratégias para entrar e sair da modernidade. São Paulo: EDUSP, 2019.

CASTELLS, M.; CARDOSO, G. **A sociedade em rede: do conhecimento à ação política**. Lisboa-Portugal, 2006.

CATAPAN, Araci Hack. Tertium: o novo modo do ser, do saber e do apreender: Construindo uma Taxionomia para Mediação Pedagógica em Tecnologia de Comunicação Digital. **Tese (Doutorado em Mídia e Conhecimento)**. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, 2001. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/79393/179712.pdf?sequence=>>>. Acesso em: 18 abr. 2013.

FARIAS, S. C. Os benefícios das tecnologias da informação e comunicação (Tic) no processo de educação a distância (Ead). **Rev. digit. bibliotecon. cienc. inf. Campinas**, SP v. 11, n. 3, p. 15-29, set./dez. 2013 ISSN 1678-765X -FURG Rio Grande/RS. Brasil.

GARCIA, M. V. C. A diversidade linguística como patrimônio cultural. **Revista IPEA**, Ano 10, Edição 80 - 23/06/2014.

GIL, A. C. **Como elaborar projeto de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GUIMARÃES, E. Brasil: País Multilingue. **Ciência e Cultura**, 01 June 2005, Vol. 57(2), pp. 22-23 [Periódico revisado por pares]. SciELO.

HEC, N. **Para o Brasil**. Prudentópolis: Tipografia Prudentópolis, 1981.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Retratos - Somos 210 Brasis. **Revista Desafios do Desenvolvimento** - SBS. Brasília, Ano 8. Edição 65. maio de 2011. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2488:catid=28&Itemid=23>. Acesso em 10 jun. 2019.

JENKINS, H. **Cultura da convergência**. São Paulo: Aleph, 2009.

LEFEVRE, F. LEFEVRE, A M C. **Pesquisa de Representação Social: Um enfoque qualiquantitativo**. 2. ed. Brasília: Líber Livro, 2012.

LEFEVRE, F. LEFEVRE, A M C. O sujeito coletivo que fala. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, v. 10, n. 20, p. 517-24, jul/dez 2006.

LEFEVRE, F. LEFEVRE AMC e MARQUES, MCC. Discurso do Sujeito Coletivo, complexidade e auto-organização. **Ciências e Saúde Coletiva**. 14(4):1193-1204, 2009.

LESSA, D. Reportagem-Especial/405454. **Segunda Guerra Mundial**. As restrições enfrentadas por estrangeiros que viviam no Brasil Bloco-2. Disponível em:
<<https://www2.camara.leg.br/camaranoticias/radio/materias/.09/11/2011>>. Acesso 29 jul de 2019.

LÉVY, P. **Cibercultura**. Tradução de Carlos. Irineu da Costa. — São Paulo: Ed. 34, 1999.

MORELLO, R. **A política de cooficialização de línguas no Brasil**. IPOL Instituto de Investigação e Desenvolvimento em Política Linguística. Brasil. Observatório da Educação na Fronteira/CAPES (88/2107), Brasil – 2012.

MORELLO, R. **Censos nacionais e perspectivas políticas para as línguas brasileiras**. IPOL Instituto de Investigação e Desenvolvimento em Política Linguística.
<http://dx.doi.org/10.20947/S0102-30982016a0041>- Rio de Janeiro, v. 33, n. 2, p. 431-439, maio/ago. 2016

OLIVEIRA, G. M. de; MORELLO, R. Uma política patrimonial e de registro para as línguas brasileiras. **Patrimônio – Revista eletrônica do IPHAN**, Campinas, n. 6, jan./fev. 2007.

OSATCHUK, E. **Leitura e memória cultural dos povos eslavos no ensino de língua portuguesa - recanto de lembranças**. UNICENTRO, Irati. 2011.

RENK, V. **Aprender a falar português na escola!** O processo de nacionalização das escolas étnicas polonesas e ucranianas no Paraná. Programa de Pós-graduação em Educação, na Linha de Pesquisa de História e Historiografia, da Universidade Federal do Paraná, 2009.

ROSENAU, L. S. Continuum: um modelo de Design de Interação de AVEA. **Tese. Programa de Pós-Graduação em Educação – Linha de Pesquisa Educação e Comunicação**. Orientadora: Prof.^a Dra. Araci Hack Catapan. UFSC, 2017. Disponível em:
<<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/180695>>. Acesso em 14 jul de 2019.

SANTAELLA, L. **Comunicação ubíqua**. Repercussões na cultura e na educação. São Paulo: Paulus, 2013a.

SANTAELLA, L. Desafios da ubiquidade para a educação. UNICAMP. São Paulo. **Revista ensino superior**, 2013b.

SIMIONATO, M. M. O processo de alfabetização e a diáspora da língua materna na escola: um estudo em contexto de imigração ucraniana no sul do Brasil. **Tese (doutorado)** – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências da Educação. Programa de Pós-Graduação em Educação. 2012.

SILVA, I. da. Memória e patrimônio cultural: um olhar para a formação de uma política da diversidade linguística no Brasil. **Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales**, (julio-septiembre 2016). En línea: <http://www.eumed.net/rev/cccss/2016/03/lenguas.html>

WEBER, M. **Economia e sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. Brasília - DF. Editora Universidade de Brasília: São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 1999.



CAPÍTULO 8

**O PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS DE
TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM
EDUCAÇÃO – PCCTAE COMO
MOTIVADOR NO DESENVOLVIMENTO DE
COMPETÊNCIAS NO NÚCLEO DE
ACOMPANHAMENTO ACADÊMICO DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ –
NAA/UFPR**

Laysla Fernanda Silva Viveiros

Maria Beatriz Sandoval Filártiga Ale



O PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS DE TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO – PCCTAE COMO MOTIVADOR NO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS NO NÚCLEO DE ACOMPANHAMENTO ACADÊMICO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ – NAA/UFPR

Laysla Fernanda Silva Viveiros ¹
Maria Beatriz Sandoval Filártiga Ale ²

RESUMO

O presente artigo aborda o tema gestão de competências no âmbito Núcleo de Acompanhamento Acadêmico da Universidade Federal do Paraná, situado em Curitiba/PR. Tem como objetivo verificar se o Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativo em Educação vem cumprindo o seu papel como ferramenta motivacional. De acordo com a pesquisa realizada, a partir de questionamentos sobre a importância da Progressão funcional e Qualificação foi possível coletar informações relevantes com relação aos anseios desses servidores de continuar melhorando o seu nível de educação formal, bem como sobre os conhecimentos que são considerados por eles mais importantes para o seu desenvolvimento pessoal.

Palavras chave: Plano de Carreira. Gestão de Competências. Motivação.

1 INTRODUÇÃO

Com os avanços na Tecnologia e a constante troca de informações em escala mundial, as organizações têm buscado cada vez mais alternativas para manter seus colaboradores motivados a inovar. Com o intuito de gerar vantagem competitiva diante das concorrentes, a Gestão de Pessoas se tornou ferramenta estratégica nesse cenário pois para a organização se manter competitiva precisa de profissionais qualificados e capacitados para atender as novas necessidades do mercado por meio das competências essenciais que alinhadas com os objetivos organizacionais a torna inimitável. Essas necessidades exigiram mudanças nos modelos de Gestão com flexibilidade para mudanças e abertos a aprendizagem contínua e que tenham um ambiente de trabalho que atraia e mantenha na organização esses colaboradores capacitados.

A Administração Pública Gerencial, com o objetivo de melhorar a prestação de um serviço público de qualidade, que gere valor social com eficácia e alta performance absorveu também essa necessidade de capacitar os servidores implantando os modelos de Gestão por resultados inclusive na gestão de pessoas. Uma das contribuições desse novo modelo é a Gestão de competência. Uma das primeiras abordagens de Gestão de competências no serviço público, instituída em 2006, por meio do Decreto Federal nº5.707, criou a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, a partir da lei 11.091 de 2005, que instituiu o Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativo em Educação, o PCCTAE, como

¹ Tecnóloga em Gestão Pública – Instituto Federal do Paraná – *e-mail*: layslaf@hotmail.com

² Pedagoga – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS e Mestre em Educação – Universidade Federal do Paraná – UFPR, Professora na UNINTER e orientadora de TCC no IFPR – *e-mail*: biaale@hotmail.com

forma de valorizar os recursos humanos da mesma e de colocar a Gestão de Pessoas numa posição estratégica quanto ao alcance das metas e objetivos institucionais.

Segue um dos entendimentos da proposta do PCCTAE:

Neste contexto, o modelo de gestão e organização do PCCTAE propõe o desenvolvimento dos servidores por meio da Progressão por Capacitação e a Progressão por Mérito, que representam por sua vez, o resultado final de políticas de qualificação e motivação dos servidores para exercerem um papel proativo no desenvolvimento institucional (UFRSA, 2007).

Na Universidade Federal do Paraná a implantação do PCCTAE seguiu de acordo com as orientações contidas na legislação vigente e atualizações e oferece anualmente oportunidades de realizar cursos de capacitação e aperfeiçoamento. Anteriormente foram oferecidos também curso de graduação e especialização especialmente aos servidores que tivessem interesse.

Este artigo está estruturado em três capítulos. No primeiro apresenta-se o referencial teórico traz alguns conceitos da evolução da Gestão de Pessoas Administração Pública; Gestão por Competências; O Plano de Carreira na Gestão Pública Federal – PCCTAE. No segundo capítulo tem-se um breve resumo sobre a metodologia de pesquisa deste Estudo e os procedimentos utilizados para delimitação do tipo de pesquisa, do contexto, dos sujeitos, do instrumento de coleta de dados e dos procedimentos de análise dos dados. No terceiro capítulo, passa-se à apresentação e análise dos resultados da pesquisa de campo.

2 GESTÃO DE PESSOAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A Administração Pública no Brasil passou por diversas fases e tem até hoje marcas de três modelos: A Administração Patrimonialista, herdada da monarquia; a Burocrática, que trouxe ganhos na questão da transparência e impessoalidade nas atividades do setor público que trazia o defeito da morosidade. Para superar o defeito desse seguro, porém ineficiente modelo de Gestão é introduzido o modelo de Administração Gerencial que por sua vez, traz muito das práticas da administração privada e é voltada aos resultados, mas sem abandonar característica do modelo Burocrático, como cita Lucas (2012, p. 21):

(...) É importante que se ressalte aqui que a administração pública gerencial não abandonou os princípios da administração burocrática. Continua, por exemplo, mantendo rígidos critérios de mérito no processo de admissão de pessoal, agora somente por meio de concurso público, estruturou um plano de carreira universal inclusive com avaliações de desempenho e treinamentos sistemáticos.

A Administração Pública Gerencial além da visão da administração privada sobre os clientes e os resultados, trouxe consigo uma nova visão sobre o servidor.

Em se tratando da evolução da Gestão de Pessoas, nem sempre foi como conhecemos hoje. Houve um tempo em que o trabalhador era simplesmente a força de trabalho, neutro na questão estratégica das organizações. De acordo com Schmidt (2012), o contexto histórico da Gestão de Pessoas passou por vários momentos, assim com a Administração Pública no geral.

Na fase da Primeira República, meados de 1930, os trabalhadores não eram organizados, não havia muito cuidado com as pessoas, pois não havia legislação para as relações trabalhistas e o número de trabalhadores disponíveis era muito grande. Após 1930 até meados de 1945, no chamado Estado Novo, surgem as primeiras leis trabalhistas e com isso a necessidade de mediação nos conflitos

decorrentes delas, as empresas criam o departamento pessoal para atender as exigências da lei, chamada também de fase Burocrática.

Quando as primeiras empresas automobilísticas chegam ao Brasil, entre 1945 e 1964, teve início um novo período, na Segunda República, chamada também de fase Tecnicista, onde intensificaram-se os investimentos. Junto com as empresas estrangeiras vieram novas técnicas de Gestão de Pessoas, implementação dos subsistemas de RH e uma nova preocupação com eficiência e desempenho. Após 1964, com a intervenção do Estado na economia, o desenvolvimento e a competitividade aumentando houve a preocupação em manter as pessoas qualificadas e surgem os primeiros cursos de Administração. A partir da década de 1990 as mudanças foram cada vez mais frequentes e decisivas, com a chegada de novas tecnologias, a busca pela qualidade de vida e a necessidade de as empresas manterem os trabalhadores fez com que a Gestão de Pessoas se adequasse a esse novo perfil de trabalhador.

Estamos na era do conhecimento e do aprendizado. O mercado busca colaboradores com conhecimentos, habilidades e atitudes que vão além da força de trabalho para gerar lucro para as empresas. As pessoas passaram a ser o diferencial dentro da empresa, devendo possuir uma visão de cultura sistêmica, pois em um mercado caracterizado por objetivos incertos e não definidos, a novidade é valorizada e o trabalho requer flexibilidade, análise coletiva, convivência com tecnologias da informação e rodadas de negociação (KNAPIK, 2012). Sobressai então a necessidade de aprender. A aprendizagem e o desenvolvimento do profissional passam a ser ferramenta estratégica dentro das organizações, e a gestão dela um diferencial para o sucesso organizacional. A adoção de ferramentas para gestão de pessoas com foco nos resultados passa a ser essencial.

2.1 GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

Scotty B. Parry, citado por Rabaglio (2001) apresenta um conceito de competência: “Um agrupamento de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionadas que afeta parte considerável da atividade de alguém que se relaciona com seu desempenho que pode ser medido segundo padrões pré-estabelecidos e que pode ser melhorado por meio de treinamento e desenvolvimento”.

O dicionário Webster (1981, p. 63) define Competência como “qualidade ou estado de ser funcionalmente adequado ou ter suficiente conhecimento, julgamento, habilidades ou força para uma determinada tarefa”. Fleury e Fleury (2013) definem como sendo o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, isto é, conjunto de capacidades humanas, que justificam um alto desempenho, acreditando-se que os melhores desempenhos estão fundamentados na inteligência e personalidade das pessoas. Segundo Matos (2013, p. 51):

(...) Competência são os conhecimentos, habilidades e atitudes que o indivíduo desenvolve e transforma em desempenho dentro do ambiente corporativo, e que o qualifica ou não para o exigente mercado de trabalho e também para possíveis promoções dentro da organização. É o CHA (conhecimentos, habilidades, atitudes) tão discutido nos meios acadêmicos(...).

CHA é o acrônimo do conjunto de Conhecimento, Habilidade e Atitude. O conhecimento tem relação com a formação acadêmica, o conhecimento teórico. A habilidade está ligada ao prático, a vivência e ao domínio do conhecimento. A Atitude representa as emoções, os valores e sentimentos das pessoas, isto é, o comportamento humano.

Rabaglio (2001) coloca que Conhecimentos é o que sabemos, mas não necessariamente colocamos em prática; Habilidades é o que praticamos e temos experiência e domínio sobre; e

Atitudes são as características pessoais que nos faz praticar o que conhecemos e sabemos. Quando se fala em atitudes há de se considerar também que o trabalhador assume certa responsabilidade no processo produtivo e gerencial pois para ser competente ele tem de ir além das expectativas do empregador e de suas próprias. Parte muito do interesse em pesquisar aprender e transferir conhecimento no seu contexto profissional.

No que diz respeito à gestão por competências, Brandão e Guimarães (2001) explicam que, por concepção, significa orientar esforços para planejar, captar, desenvolver e avaliar, nos diferentes níveis da organização e das pessoas que dela participam as competências necessárias à consecução de seus objetivos.

O serviço Público incorporou também essa visão, promovendo ao servidor público essa possibilidade, como citam em seu artigo (SILVA e MELLO, 2013, p. 34):

A elaboração de mecanismos efetivos de motivação dos servidores, assim como o alinhamento das atividades de gestão de pessoas às estratégias organizacionais e às diretrizes traçadas pelos governos passam a configurar emergentes desafios para a política de gestão de recursos humanos no setor público federal. Nesse contexto surge a abordagem de competências no serviço público federal, instituída em 2006, por meio do Decreto Federal nº5.707, que cria a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Com a introdução de novas técnicas, muda percepção do funcionário/servidor. Ele passa a ser enxergado e avaliado a partir da sua capacidade de explorar sua qualidade intelectual. A partir dessa nova visão, vem à tona a necessidade de se fazer uma gestão de pessoas baseada não só no trabalho físico do colaborador, mas sim no desenvolvimento baseada na troca contínua de experiência entre ele, a organização e sociedade, e vice versa.

Gerir pessoas é “maximizar os recursos das instituições, aderindo à missão e visão, respeitando e cumprindo metas” (NIKEL, PENKAL e RAMOS, 2013).

2.2 PLANO DE CARREIRA NA GESTÃO PÚBLICA – O PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO – PCCTAE EM QUESTÃO

O Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, é o plano de carreira que vigora nas Instituições Federais de ensino Superior, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005 que estruturou o Plano de carreira dos Cargos Técnicos administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e definido pelo decreto 5825/2006 que estabeleceu Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

O plano de carreira é conceituado como “conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade;”

É estruturado em cinco níveis de classificação (A, B, C, D e E), que são os conjuntos de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir de requisitos, basicamente escolaridade. Cada classe é dividida em quatro níveis de capacitação (I, II, III e IV), e em dezesseis níveis de padrão de vencimento.

Os servidores podem se desenvolver na carreira de duas formas conforme legislação: “Art. 10. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de

capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional.”

Na progressão por capacitação o servidor apresenta cursos de capacitação e aperfeiçoamento avança na carreira, respeitando o interstício de 18 meses entre um nível e o subseqüente.

(...) § 1o Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses, nos termos da tabela constante do Anexo III desta Lei (BRASIL, 2006).

[...] § 3o O servidor que fizer jus à Progressão por Capacitação Profissional será posicionado no nível de capacitação subseqüente, no mesmo nível de classificação, em padrão de vencimento na mesma posição relativa a que ocupava anteriormente, mantida a distância entre o padrão que ocupava e o padrão inicial do novo nível de capacitação (BRASIL, 2006).

A Progressão por Mérito Profissional está dividida em dezesseis níveis de padrão de vencimento e o servidor avança um nível a cada dezoito meses desde que apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho “IX - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários(...) (BRASIL, 2006).

Com o objetivo de incentivar o servidor a buscar conhecimentos e habilidades e educação formal superior a exigida pelo cargo que ocupa, o PCCTAE oferece um incentivo em forma de benefício, que é calculado em percentuais sobre o vencimento básico do servidor. Os percentuais variam de 5% a 75% e considera se o título o que o servidor possui tem relação direta ou indireta com o seu cargo. Obedece também, ao seguinte:

I - a aquisição de título em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação do servidor ensejará maior percentual na fixação do Incentivo à Qualificação do que em área de conhecimento com relação indireta; e II - a obtenção dos certificados relativos ao ensino fundamental e ao ensino médio, quando excederem a exigência de escolaridade mínima para o cargo do qual o servidor é titular, será considerada, para efeito de pagamento do Incentivo à Qualificação, como conhecimento relacionado diretamente ao ambiente organizacional (BRASIL, 2006).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

De acordo com Lakatos e Marconi (2003) a presente pesquisa em relação ao objeto é bibliográfica: realizada por meio de livros, periódicos, internet, e revistas especializadas para dar sustentação ao tema escolhido.

Em relação à abordagem do problema, do ponto de vista dos procedimentos técnicos é qualitativa, pois fará a interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados a partir dos dados encontrados. Quanto aos objetivos propostos, exploratória por observar uma realidade já existente em relação a informações específicas obtidas por questionário com profissionais Técnico - administrativo em Educação. E, também, quantitativa por traduzir em números as informações analisadas e classificadas do perfil de Capacitação e Motivação.

A coleta de dados foi realizada na cidade de Curitiba/PR, na Pro Reitora de Graduação da UFPR. A amostra da pesquisa foi constituída de 18 sujeitos, independente do sexo, idade e tempo de serviço. Os níveis de classificação em que esses servidores estão enquadrados no plano variaram entre C, D e E.

a) como fatores de inclusão, foram adotados os seguintes quesitos:

- ✓ para o cargo de Técnico- administrativo em Educação, classes C, D e E;
- ✓ todos os níveis de Capacitação;
- ✓ todos os pesquisados serem ativos no quadro de pessoal e do Regime Jurídico Único.

b) como fatores de exclusão:

- ✓ indivíduos que não se enquadrem aos quesitos selecionados no item anterior.

A coleta de dados foi feita em etapas ordenadas da seguinte forma:

a) contato com o Serviço de coordenação da instituição UFPR, para apresentar o projeto e solicitar o consentimento para a coleta de dados, a ser realizada por questionário mediante compromisso de sigilo e discrição.

b) contato com os TAE, para agendar a data e horário para explicar e aplicar o questionário. Apêndice I;

c) codificação dos dados agrupados para gerar uma avaliação e classificação das respostas, as quais serão apresentadas por gráficos;

O questionário aplicado é do tipo objetivo direto, pelo qual foram coletadas informações constantes nas perguntas descritas nesse questionário.

Posteriormente, foi realizado todo tratamento de dados: análise das informações obtidas. A partir disso, os resultados foram confrontados para avaliar o seu impacto na questão da motivação na carreira do servidor.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO

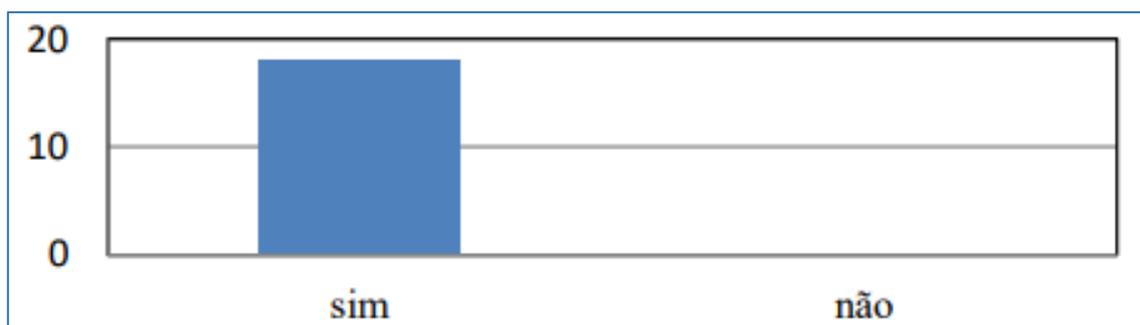
Estudo acadêmico sobre a Gestão de Competências no Serviço Público, e teve como objetivo aplicar e apresentar os resultados do levantamento e análise sobre a efetividade do PCCTAE como ferramenta de Gestão por competência.

Entre os meses de novembro de 2014 a janeiro de 2015, foi aplicado um questionário aos servidores públicos estatutários da pró reitoria de graduação da UFPR, com o objetivo de investigar o se o Plano de Carreira dos Cargos de Técnicos Administrativos Em Educação – PCCTAE tem cumprido seu papel como motivador no desenvolvimento de competências no Núcleo de Acompanhamento Acadêmico da Universidade Federal do Paraná – NAA/UFPR nível de satisfação sobre os programas de desenvolvimento e capacitação que esta os oferece, e também questões pessoais dos indivíduos sob o ponto de vista da motivação e satisfação pessoal relacionada ao trabalho.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Os resultados gerados pelo instrumento de coleta de dados apresentam as seguintes informações do questionário aplicado. Todos os pesquisados responderam que conhecem o Plano de Carreira que se faz referência e a maioria informou que o buscou por conta própria.

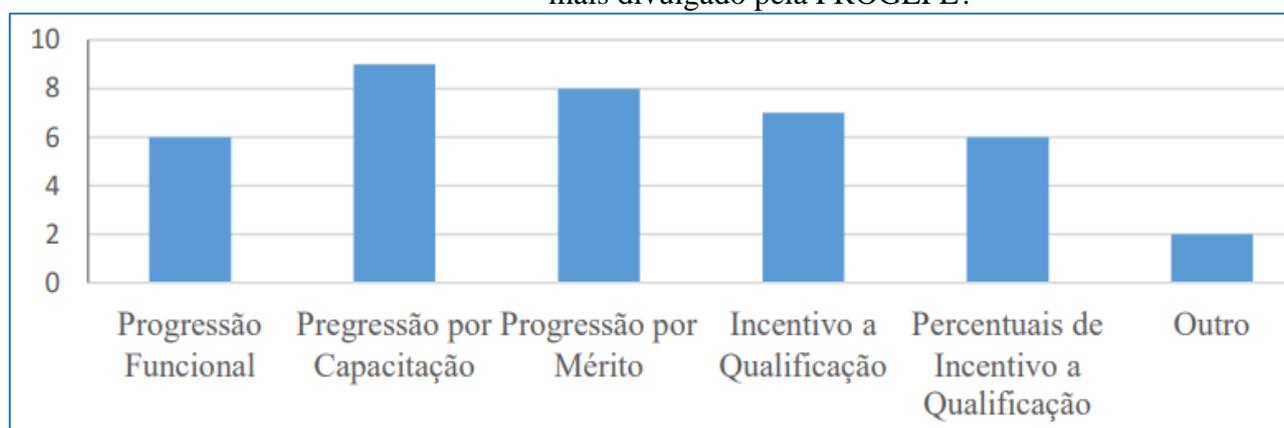
GRÁFICO 1 - Você conhece o PCCTAE?



Fonte: Autoria própria.

Embora tenham dúvidas sobre alguns pontos específicos (questão 2), sabem da existência e reconhecem a importância da Progressão Funcional, por meio dos programas de Capacitação e Progressão por mérito, e do Incentivo a Qualificação (questão 3).

GRÁFICO 2 - Qual ponto do Plano Você não compreende e gostaria que fosse mais divulgado pela PROGEPE?

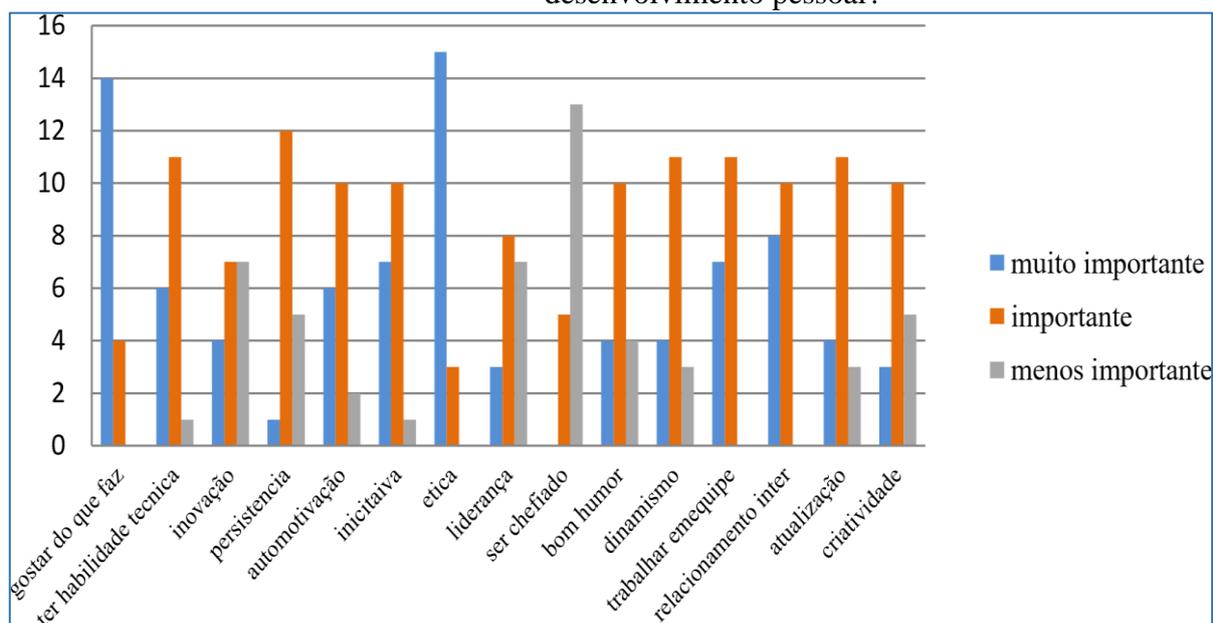


Fonte: Autoria própria.

Sobre a auto avaliação de desempenho (questão 4) a maioria considerou como importante, no entanto alguns citaram, em discurso livre que desconhecem ou não consideram uma modalidade de avaliação/ progressão eficiente por ocorrer de forma muito subjetiva, pois cada um tem seus métodos para avaliar o próprio desempenho. Quando perguntados sobre a responsabilidade dessa avaliação de desempenho (questão 5) a grande maioria considera que é do gestor.

Ao se tratar os pontos mais importantes para o desenvolvimento pessoal e profissional, as opiniões divergem e os pontos mais observados pelos servidores, considerando as opções assinaladas como “muito importante” foram Ética, gostar do que faz, e um bom relacionamento interpessoal. Outros valores significativos apareceram conforme o gráfico abaixo, considerando que os pesquisados deveriam julgar cada um dos pontos.

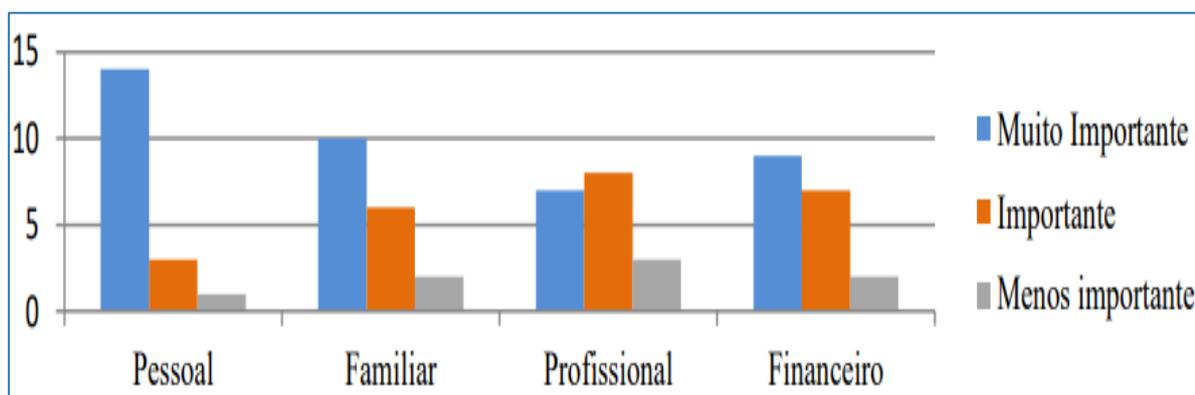
GRÁFICO 3 - Quais dessas metas/competências você acha importante para o desenvolvimento pessoal?



Fonte: Autoria própria.

A questão 7, em síntese questionava sobre a hierarquia de importância entre 4 aspectos que influenciam diretamente no desempenho do profissional. Considerando o número que pessoas que assinalaram cada opção, o aspecto pessoal é muito importante, seguido do familiar e financeiro e o aspecto profissional ficou em última posição. Para alcançar e trilhar uma carreira tem-se que estabelecer objetivos e metas. Existem algumas vertentes importantíssimas para traçar campos e estabelecer metas.

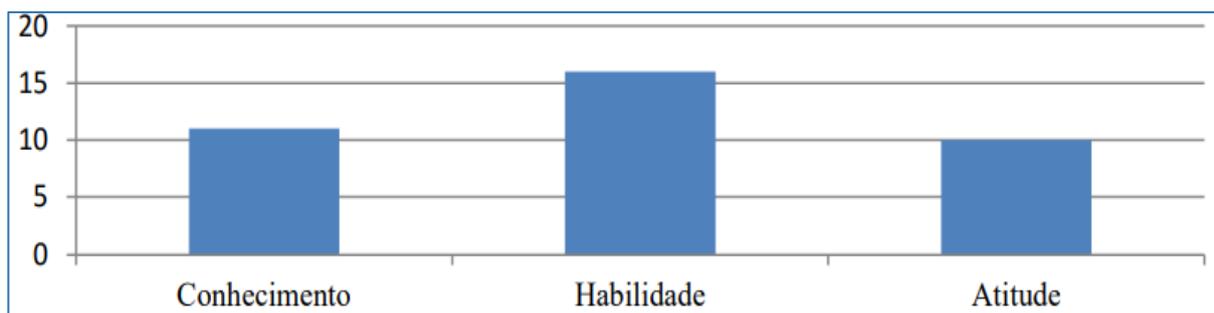
GRÁFICO 4 - Para você quais as mais importantes a serem trabalhadas, na seguinte escala?



Fonte: Autoria própria.

A questão 8 é sobre como o servidor se julga para um bom desempenho nas atividades, 44% dos 18 servidores consideram que tem os CHA's Conhecimentos, habilidades e atitudes necessários, os demais consideram que não tem ou o Conhecimento, ou a Habilidade ou a Atitude necessários para um bom desempenho.

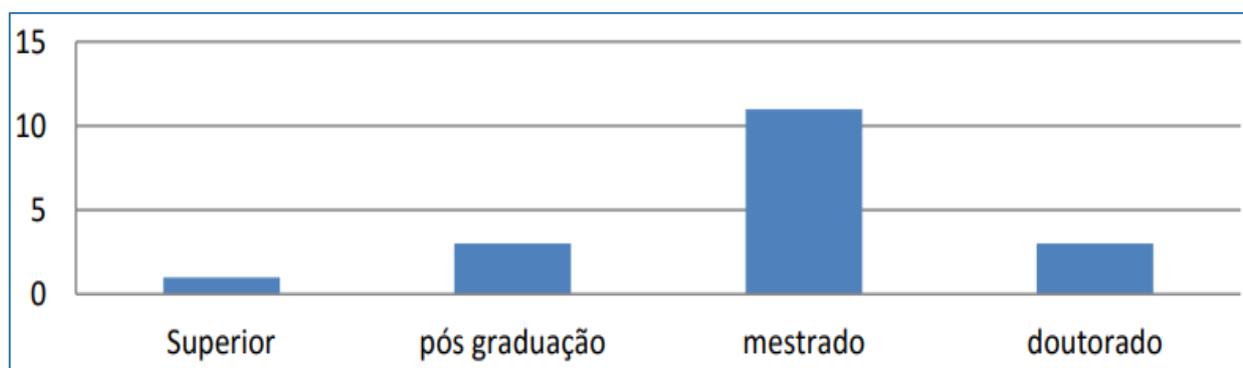
GRÁFICO 5 - Você considera que possui para um bom desempenho?



Fonte: Autoria própria.

Sobre os cursos oferecidos pela Pró Reitoria de Gestão de pessoas (questão 9), 50% dos consultados participam ou já participaram de algum deles.

GRÁFICO 6 - Você tem interesse em melhorar seu nível de educação formal? Qual?



Fonte: Autoria própria.

Todos os servidores afirmaram desejo de melhorar o nível de educação formal, 61% citam que pretendem fazer mestrado (Gráfico 6).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar a efetividade do plano de carreira como motivador na busca por melhoria dos Conhecimentos Habilidades e Atitudes dos servidores do Núcleo de Acompanhamento Acadêmico da UFPR.

A maioria dos servidores, ainda que já esteja na carreira a um longo tempo, ainda tem interesse em se desenvolver e melhorar o nível de educação formal pelo Incentivo a Qualificação e interesse profissional e por meio de capacitação profissional como se pode constatar com o questionário, “... com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais (...)” (BRASIL, 2006).

E garante entre outros o item VIII do decreto 5825, pois garante “as condições institucionais para capacitação e avaliação que tornem viável a melhoria da qualidade na prestação de serviços, no cumprimento dos objetivos institucionais, o desenvolvimento das potencialidades dos ocupantes da carreira e sua realização profissional como cidadãos” (BRASIL, 2006).

A partir dos resultados obtidos com o estudo, pode-se afirmar que o PCCTAE atende suficientemente sua função como sistema de Gestão de competência na unidade pesquisada, pois dá subsídios para que o servidor cresça dentro da carreira, proporcionando ganhos institucionais e satisfação profissional que uma nova aprendizagem proporciona aos seus trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- BALLÃO, Carmen. **Metodologia da pesquisa** / Carmen Ballão [et al.]. – Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2012.
- BRASIL, **Decreto nº. 5.707, 23 de fevereiro de 2006**. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990.
- BRASIL, **Decreto Nº 5.825, de 29 de junho de 2006**. Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005.
- BRASIL, **Lei Federal nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.
- BRANDÃO, H. P.; GUIMARÃES, T. de A. Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? In: **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo: v. 41, n.1. p. 08-15, jan/mar, 2001.
- KNAPIK, J. Gestão de pessoas e talentos. Curitiba: Intersaberes, 2012.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2003.
- LUCAS, Anna Caroline Klamas de. **Estado, poder e gestão**. Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2012.
- MATOS, N. **Conceito chave**. Disponível em: <http://www.revistamelhor.com.br/textos/0/conceito-chave-264339-1.asp> Acesso em setembro de 2013.
- NIKEL, Daniele Cristine. **Desenvolvimento de competências**. Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2013.
- RABAGLIO M. O. Seleção por competências. São Paulo: Educator, 2001.
- SCHMIDT, Maria do Carmo. Desenvolvimento pessoal e profissional. Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2012.
- SEVERINO, Antônio Joaquim. Metodologia do Trabalho Científico. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2007.
- SILVA, Francielle Molon da; MELLO, Simone Portella Teixeira de. A Implantação da Gestão Por Competências: Práticas e Resistências No Setor Público - **Revista Eletrônica de Administração e Turismo – ReAT** | vol. 2 – n. 1 – JAN./JUN. – 2013. Disponível em: <http://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/AT/article/viewFile/1959/2339>, acessado em 25/09/2014.
- UFERSA, **Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação da Universidade Federal Rural do Semiárido** –. Disponível em

01/02/2015:

<http://www2.ufersa.edu.br/portal/view/uploads/setores/12/Plano%20de%20Desenvolvimento%20dos%20Integrantes%20da%20Carreira%20dos%20Cargos%20T%C3%A9cnicoAdministrativos%20em%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20da%20UFERSA.pdf>



CAPÍTULO 9

**AVALIAÇÃO DA POLÍTICA PÚBLICA DE
ASSISTÊNCIA SOCIAL NA ÁREA DA
CRIANÇA E DO ADOLESCENTE COM
DEFICIÊNCIA NO MUNICÍPIO DE
ARAUCÁRIA – PR**

Otávia Cavalcante de Souza

Alessandra Andréa da Silva Tetzlaff



AVALIAÇÃO DA POLÍTICA PÚBLICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL NA ÁREA DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE COM DEFICIÊNCIA NO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA – PR

Otávia Cavalcante de Souza¹
Alessandra Andréa da Silva Tetzlaff²

RESUMO

Este artigo tem como objetivo discutir as questões relacionadas às famílias que possuem uma ou mais crianças com deficiência intelectual e que vivenciam situações de crise e vulnerabilidade social, precisando assim ter acesso as Políticas Públicas que deem suporte técnico e permitam fácil acesso aos diversos direitos socioassistenciais a que tem direito. A Pesquisa foi desenvolvida na Escola Municipal de Educação Especial Joelma do Rocio Túlio, no Município de Araucária/PR, com uma amostragem de 120 questionários aplicados com famílias de crianças matriculadas, com idades entre seis meses e quatorze anos, com deficiência intelectual. Para isto utilizamos a Pesquisa Social que é um conjunto de atividades dirigidas para descoberta de respostas à indagação ou questões apresentadas. Com a aprovação da Lei 12.435 de 06/07/2011, foi instituído o Sistema Único da Assistência Social - SUAS o qual dispõe sobre a organização da Assistência Social, garantindo o direito à assistência social e proteção das famílias e indivíduos em situação de risco e vulnerabilidade social. Com a aplicação da Pesquisa conseguimos o levantamento do perfil das famílias atendidas e assim propomos ações que visam à eficácia e eficiência do serviço público ofertado a esta clientela.

Palavras-chave: Assistência Social. Deficiência Intelectual. Políticas Públicas

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho objetiva avaliar a Política Pública de Assistência Social na área da criança e do adolescente com deficiência intelectual da Escola Especial Joelma do Rocio Túlio no Município de Araucária – PR. Nos objetivos específicos buscamos levantar bibliografia sobre a Política de Assistência Social; Avaliar se as famílias com crianças/adolescentes estão tendo acesso aos benefícios, programas e serviços socioassistenciais da Política de Assistência Social e Identificar as principais necessidades das crianças/adolescentes com deficiência em seu núcleo familiar; quais os canais de divulgação dos direitos sociais que as famílias com criança com deficiência estão tendo acesso e finalmente verificar a interface de ações realizadas com as demais Políticas Públicas Setoriais para a criança/adolescente com deficiência.

Famílias que se deparam com a questão da deficiência de um de seus membros acabam por passar por situações de crise e vulnerabilidade social, precisando assim ter acesso as Políticas Públicas

¹ Assistente Social, Pós-Graduada em Gestão Pública com Habilitação em Políticas Públicas. *e-mail:* otavia.souza@araucaria.pr.gov.br

² Alessandra Andréa da Silva Tetzlaff; Enfermeira, Especialista em Urgência e Emergência, Mestre em Tecnologia em Saúde – Inteligência Artificial; Professora Orientadora. *e-mail:* ale.tetzlaff@gmail.com

que deem suporte técnico e permitam fácil acesso aos diversos direitos sociais pertinentes e assim poderem prosseguir com seu pleno desenvolvimento pessoal e social.

É competência do profissional de Serviço Social a elaboração, implementação, execução e avaliação das políticas sociais junto a órgãos de administração pública direta e indireta. (BRASIL. CFESS, 2012).

De acordo com a Lei orgânica da Assistência Social – LOAS:

A assistência social, direito do cidadão e dever do Estado, é Política de Seguridade Social não contributiva, que provê os mínimos sociais, realizada através de um conjunto integrado da iniciativa pública e da sociedade, para garantir o atendimento às necessidades básicas (PNAS, 2004).

O Serviço Social está inserido na Política Nacional da Assistência Social e no Sistema Único da Assistência Social – SUAS, o qual prevê o Benefício de Prestação Continuada - BPC, como uma das formas de auxílio para melhorar as condições de sobrevivência da pessoa com deficiência. O BPC é um benefício no valor de um salário mínimo para a pessoa idosa com 65 anos ou mais e para a pessoa com deficiência “de qualquer idade, com impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, [...]” (Brasil, Ministério do Desenvolvimento Social, 2014). Nos dois casos a renda familiar não deve ultrapassar um quarto do salário mínimo.

Desta forma, pretendemos com esta pesquisa avaliar se as famílias com crianças/adolescentes estão tendo acesso aos benefícios, programas e serviços socioassistenciais da Política de Assistência Social, a que tem direito.

Com base na argumentação exposta, define-se a seguinte questão de pesquisa: A Política de Assistência Social atende às necessidades básicas das crianças/adolescentes com deficiência no Município de Araucária?

2 POLÍTICA PÚBLICA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL

Com a aprovação da Lei 12.435 de 06/07/2011, sancionada pela Presidente Dilma Rousseff foi instituído o Sistema Único da Assistência Social que dispõe sobre a organização da Assistência Social. Inspirado no modelo do Sistema Único de Saúde – SUS, o SUAS garante o direito à assistência social e proteção das famílias e indivíduos em situação de risco e vulnerabilidade social.

O SUAS institui a Assistência Social como Política Pública, assegurando benefícios e serviços de maneira digna, justa, igualitária, com qualidade, participação e controle da sociedade civil, como direito do cidadão e dever do Estado.

O SUAS foi deliberado em 15/07/2005, por resolução do Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS, e desde esta data tem garantido proteção social à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice, por meio de uma rede descentralizada, isso significa que a Prefeitura tem autonomia para gerir a assistência social de forma organizada e com o apoio do Governo Estadual e Federal, por meio de repasses de recursos.

Coordenado pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS, o SUAS é composto pelo poder público e a sociedade civil, que participam diretamente da gestão compartilhada, por meio dos Conselhos Municipais de Assistência Social – CMAS e das entidades e organizações sociais.

A porta de entrada para acesso aos serviços socioassistenciais é o Centro de Referência da Assistência Social – CRAS, devido à sua localização no território onde residem as famílias, proporciona fácil acesso a estes.

Um dos principais acessos proporcionados pela Assistência Social é o BPC para pessoa com deficiência constituindo-se em um benefício que permite que a família tenha uma maior autonomia em relação aos serviços socioassistenciais e a outras políticas públicas.

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada no Brasil através do Decreto nº 6.949 de 25/08/2009, define:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Conforme a Resolução nº 109, de 11 de novembro de 2009 – Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais, o atendimento para pessoa com deficiência na Política da Assistência Social se realiza por meio dos seguintes programas, projetos, benefícios e serviços tipificados:

Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família – PAIF; Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos; Serviço de Proteção Social Básica em Domicílio para Pessoas com Deficiência e Idosas; Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos – PAEFI; Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência, Idosas e suas famílias; Serviço Especializado em Abordagem Social; Serviço de Proteção Social a Adolescentes em Cumprimento de Medida Socioeducativa de Liberdade Assistida (LA) e de Prestação de Serviços à Comunidade (PSC); Serviço Especializado para Pessoas em Situação de Rua; Serviço de Acolhimento Institucional; Serviço de Acolhimento em Repúblicas; Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora; Serviço de Proteção em Situações de Calamidades Públicas e de Emergências; Benefício de Prestação Continuada - BPC; Benefícios Eventuais (auxílio natalidade e/ou auxílio funeral); Programa Bolsa Família.

A Assistência Social é reconhecida como a “política privilegiada para tratar da questão da inclusão social da pessoa com deficiência, respeitando-se a transversalidade e intersectorialidade necessárias.” (BRASIL. Resolução CNAS, 2011). Assim o trabalho social deve ser aprimorado no sentido de atender as necessidades reais da pessoa com deficiência e contribuir para a sua inclusão social.

Outro documento importante a ser incluído na discussão é o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Viver Sem Limite, Decreto 7.612, de 17 de novembro de 2011, o qual corresponde a uma emenda constitucional, implementando o acesso das pessoas com deficiência aos seus direitos sociais garantidos em lei, “por meio da articulação de políticas governamentais de acesso à educação, inclusão social, atenção à saúde e acessibilidade”.

Sendo assim, é direito de todo cidadão estar incluído socialmente, e em relação à pessoa com deficiência, são necessárias ações que apoiem e impeçam a discriminação pelas suas dificuldades em realizar as tarefas da vida diária. Para isto o Plano prevê a implementação de Programas que permitam maior autonomia da pessoa com deficiência.

Ainda no âmbito dos programas de transferência de renda, temos o Programa Bolsa Família - PBF, que é um direito adquirido em lei para as famílias de baixa renda, em situação de vulnerabilidade social, e a inclusão das famílias neste programa é realizada através do Cadastro Único para Programas Sociais – CadÚnico, nas três esferas de governo, federal, estadual. Estes programas foram consolidados através da Resolução nº 7 de 10/09/09 a qual garante a oferta prioritária de serviços socioassistenciais nos CRAS às famílias beneficiárias do BPC e do PBF que integrados a uma Rede de Proteção Social permite o enfrentamento das desigualdades sociais. “...é somente por meio da

oferta simultânea de serviços que a Assistência Social pode assegurar de forma integral a promoção e proteção dos direitos e seguranças que lhe cabem afiançar (...) A sinergia gerada pela oferta simultânea de renda e de serviços socioassistenciais potencializa a capacidade de recuperação, preservação e desenvolvimento da função protetiva das famílias, contribuindo para sua autonomia e emancipação, assim como para a eliminação ou diminuição dos riscos e vulnerabilidades que sobre elas incidem” (p. 4).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste trabalho utilizamos a Pesquisa Social que é um conjunto de atividades dirigidas para descoberta de respostas à indagação ou questões apresentadas. Pesquisa é um inquérito ou exame cuidadoso para descobrir novas informações ou relações, ampliar e verificar o conhecimento existente (GRESSLER, 1979).

Como técnica de coletas de dados, fizemos uso da Entrevista e do Formulário. Para BALLÃO (2012, *apud* MARCONI e LAKATOS, 1999, p. 64), técnica é: “um conjunto de preceitos ou processos de que se serve uma ciência.”. Sendo que o sucesso da pesquisa estará sujeito à adequação destas técnicas aos métodos empregados.

A entrevista, conforme definido pelo autor, “é o encontro de uma ou mais pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante a conversação de natureza profissional” (BALLÃO *et al*, 2012 p. 32).

Nesta pesquisa o entrevistado forneceu suas respostas oralmente, sem escrevê-las e foram realizadas durante o cadastramento das famílias pelo profissional do Serviço Social da Escola, com a ciência dos entrevistados. Este tipo de abordagem permite uma maior flexibilidade do entrevistador para tornar as questões mais acessíveis à compreensão do entrevistado, além de observar gestos e atitudes deste.

Como método, utilizamos a pesquisa de campo primária através da entrevista e da aplicação dos formulários, bem como a pesquisa de campo secundária aproveitando dados já coletados anteriormente como o Cadastro do Serviço Social da Escola.

A entrevista foi realizada na Escola Especial Joelma do Rocio Túlio em Araucária, com 120 pais ou responsáveis pelas crianças especiais, significando uma considerável amostragem, já que tínhamos o total de 163 crianças. Consideramos o termo “responsável pela criança”, pois um dos dados levantados refere-se à pessoa que tem a responsabilidade de ser cuidadora e/ou tem a guarda desta e nem sempre se trata dos genitores.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Apresentamos a seguir as tabelas e gráficos que retratam as respostas aos formulários aplicados às famílias da Escola, acerca do perfil das famílias da escola especial Joelma do Rocio Túlio.

QUADRO 1 - Com quem reside o aluno

Responsável Familiar	Números	Porcentagem
Pai e mãe	63	53%

Mãe	44	37%
Pai	05	4%
Avós	05	4%
Irmãos	0	0
Mãe social	02	2%
Outros(tios)	01	1%
Total	120	100%

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme observado no quadro 1, dos 120 formulários aplicados, 53% das crianças pertencem a uma família nuclear (pai/mãe/filhos), seguidas por 37% mono parentais (um dos genitores), principalmente a mãe, e em menor número o pai 5%, seguido da família extensa avós, também com 5% dos casos, Tios e Mãe Social.

A família moderna apresenta-se de com uma diversidade de arranjos, não apenas como eram constituídas as famílias tradicionais, formadas por pai, mãe e filhos, mas hoje pode ser definida como: “... um grupo de pessoas relacionadas umas com as outras pelo sangue, pela Lei, ou por conveniência econômica, sexual ou afetiva” (BRASIL; SETAS, 2003, p. 11).

GRÁFICO 1 – Responsabilidade Familiar



Fonte: Elaborado pela autora.

QUADRO 2 - Número de membros no núcleo familiar

Pessoas	Casos	Porcentagem
2	6	5,00%
3	21	17,50%
4	48	40,00%
5	23	19,17%
6	12	10,00%
7	8	6,67%

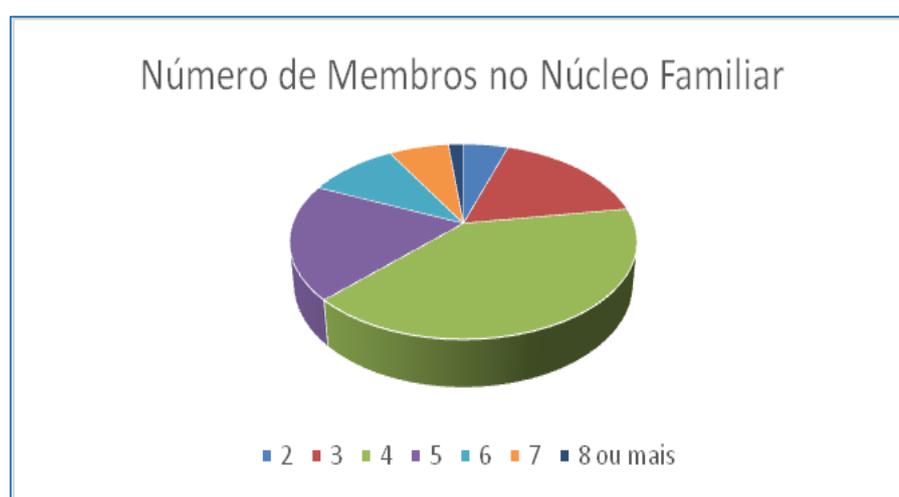
8 ou mais	2	1,67%
Total	120	100%

Fonte: Elaborado pela autora.

Segundo dados do IBGE, através do Censo Demográfico 2010, o número de membros nas famílias brasileiras vem diminuindo gradativamente. Hoje a média é de até 3,3 moradores por residência. Nos dados apresentados, temos como maior incidência, 40% dos casos, são de famílias com 4 moradores, seguido por 19% com 5 membros e a outra maior ocorrência está com 17% das famílias que apresentam 3 membros, consecutivamente. Ainda há a ocorrência de famílias numerosas, somados 7,8 e mais pessoas temos 8,34%. E com menor episódio temos seis casos de famílias com até dois componentes.

Analisando os dados podemos observar que a média das famílias da Escola varia entre três e cinco moradores por domicílio.

GRÁFICO 2 – Média de moradores das famílias



Fonte: Elaborado pela autora.

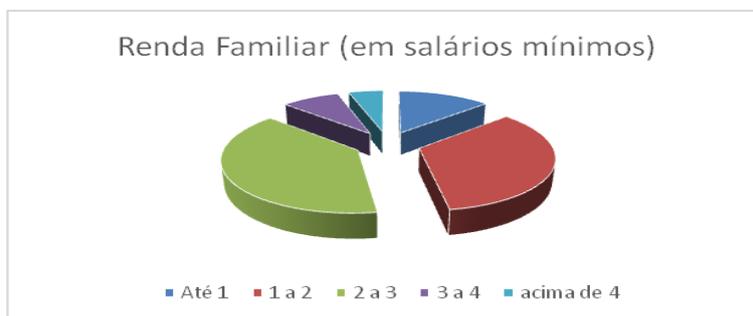
QUADRO 3 - Renda Familiar (em salários mínimos)

Renda Familiar (em salários mínimos)		
Salários	Quantidade	Porcentagem
Até 1	16	13%
1 a 2	41	34%
2 a 3	47	39%
3 a 4	10	8%
Acima de 4	6	5%
Total	120	100%

Fonte: Elaborado pela autora.

Neste quadro, observa-se a ocorrência de 39% de famílias com renda familiar de 2 a 3 salários mínimos, seguidas por famílias com 1 a 2 salários com 34% dos casos. Sequencialmente aparecem 13% com até 1 salário mínimo e com menor ocorrência, 8% são de famílias com 3 a 4 salários e acima de 4 salários nota-se 5% dos casos. Estudando os dados percebe-se que todas as famílias possuem renda familiar que varia de um salário mínimo, à quatro salários, sendo a principal fonte de renda citada é o BPC que está no valor de um salário mínimo.

GRÁFICO 3 - Renda Familiar (em salários mínimos)



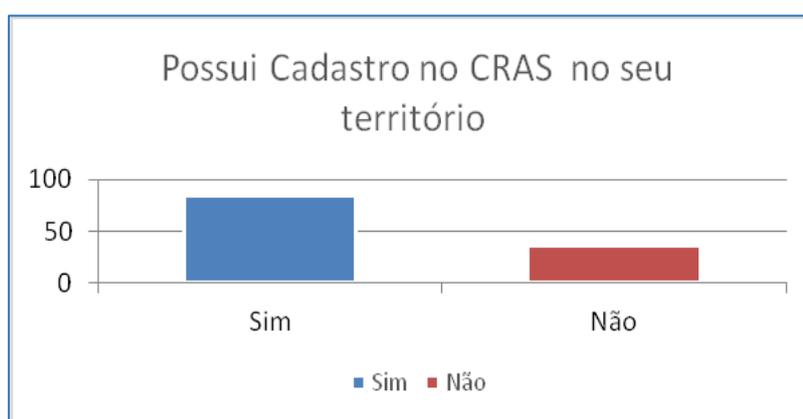
Fonte: Elaborado pela autora.

QUADRO 4 – Possui Cadastro no CRAS no seu território

Possui Cadastro no CRAS do seu Território	Quantidade	Porcentagem
Sim	84	70%
Não	36	30%
Total	120	100%

Fonte: Elaborado pela autora.

GRÁFICO 4 – Possui Cadastro no CRAS no seu território



Fonte: Elaborado pela autora.

Constatamos na leitura deste gráfico que 70% das famílias possuem Cadastro no CRAS do seu território e apenas 30% não tem. Isso se deve ao fato que a porta de entrada para os serviços socioassistenciais é o CRAS, pois através da inclusão da família neste Centro, esta torna-se prioridade

nas atividades realizadas pelo órgão, que também é responsável por realizar o acompanhamento das famílias em situação de maior vulnerabilidade e risco social.

QUADRO 5 – Possui Cadastro Único para Programas Sociais?

Resposta	Quantidade	Porcentagem
Sim	69	58%
Não	51	43%
Total	120	100%

Fonte: Elaborado pela autora.

O quadro acima evidencia que 58% das famílias entrevistadas possuem Cadastro Único para Programas Sociais do governo e 43% não possuem. Sendo o CadÚnico um cadastro que permite às famílias com renda de até três salários mínimos o acesso a diversos serviços e programas, dentre eles o PBF, verificamos durante as entrevistas que muitas das famílias que ainda não possuem o CadÚnico não o haviam feito por desconhecer seus objetivos e em alguns casos por temerem o cancelamento do BPC, devido a informações divergentes.

GRÁFICO 5 – Possui Cadastro Único para Programas Sociais?



Fonte: Elaborado pela autora.

QUADRO 6 - Como ficou sabendo dos benefícios?

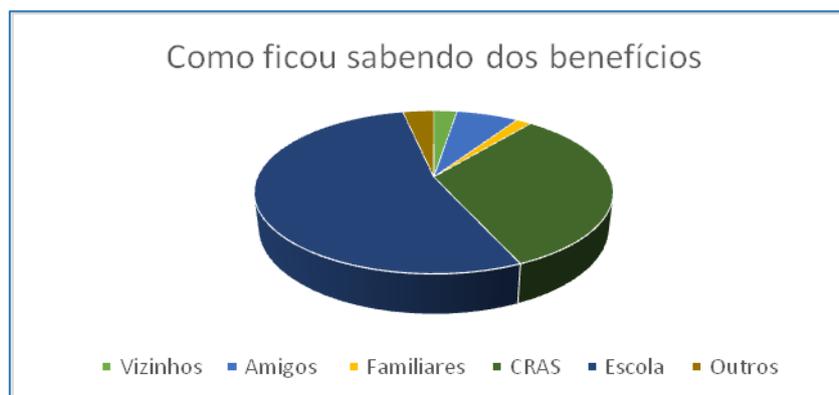
Respostas	Quantidade	Porcentagem
Vizinhos	3	3%
Amigos	8	7%
Familiares	2	2%
CRAS	39	33%
Escola	64	53%
Outros	4	3%
Total	120	100%

Fonte: Elaborado pela autora.

Verificamos nesta tabela com respostas múltiplas que 53% das famílias responderam que foi através do Serviço Social da Escola que foram informadas sobre os Benefícios Sociais e em seguida o CRAS, com 33% das respostas. Somadas, as outras respostas chegam a 14%. Esta avaliação refere que

a maior forma de divulgação dos serviços socioassistenciais é ofertada e orientada por meio do técnico do Serviço Social que avalia e realiza os encaminhamentos necessários ao acesso das famílias aos direitos sociais.

GRÁFICO 6 - Como ficou sabendo dos benefícios?



Fonte: Elaborado pela autora.

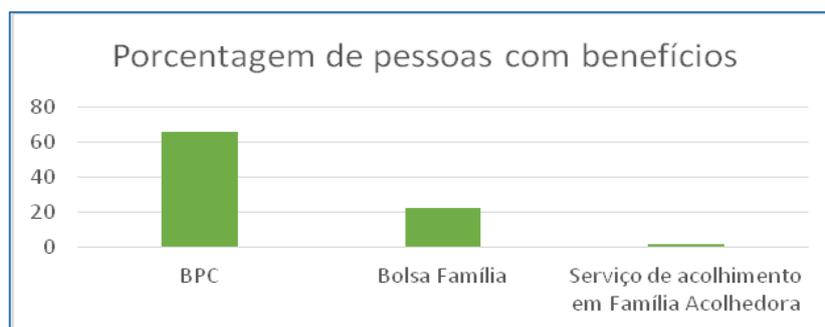
QUADRO 7 – Benefícios, Serviços, Programas e Projetos Sociais

Benefícios, Serviços, Programas e Projetos Sociais	Quantidade Sim	Quantidade Não
BPC	79 - 66%	41 - 34%
Bolsa Família	27 - 22,5%	93 - 77,5%
Serviço de acolhimento em Família Acolhedora	02 - 2%	118 - 98%
Total	120	120

Fonte: Elaborado pela autora.

Neste último gráfico evidenciou-se que 79 famílias, de um total de 120 entrevistadas, ou seja, 66% recebem o BPC, enquanto que 27 auferem o Bolsa Família. 2% informaram participar do Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora, os demais Serviços, Programas e benefícios não foram citados nesta pesquisa. Ponderando que o critério para o recebimento do PBF seja a renda per capita de até R\$ 154,00, a partir do momento que a família inicia o recebimento do BPC, no valor de um salário mínimo, este, passa a contar no cálculo para o recebimento do mesmo, e desta forma passa a não ter mais o direito ao PBF pela renda superior, mas a família poderá ter acesso a outros benefícios que tem critério de renda de até três salários mínimos.

QUADRO 7 – Benefícios, Serviços, Programas e Projetos Sociais



Fonte: Elaborado pela autora.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através do presente artigo buscamos avaliar a Política Pública de Assistência Social na área da criança e do adolescente com deficiência intelectual na Escola Joelma do Rocio Túlio, no município de Araucária e para atingir o objetivo proposto aplicamos o Método de Pesquisa e analisamos 120 famílias, com questões que objetivavam conhecer de forma técnica a situação socioeconômica destas e assim avaliar o seu acesso aos direitos socioassistenciais.

A análise foi iniciada pelo levantamento sobre quem era o principal responsável familiar pela criança e percebemos que grande parte do grupo estudado é composto por famílias nucleares, mas também com grande incidência de famílias monoparentais. Avaliamos também o número de componentes do núcleo familiar que estão próximos à média nacional, com maior referência para famílias com quatro moradores e quando fazemos o cruzamento com a informação da renda familiar verificamos que a valor indicado ficou entre um e três salários mínimos. O BPC que tem o valor de um salário mínimo mostrou-se como grande diferencial no cálculo da renda familiar e que para algumas famílias dom o acréscimo do PBF, atendem as necessidades mínimas da família com criança especial.

Abordamos os principais meios de acesso das famílias aos benefícios, Serviços, Programa e Projetos sociais e confirmamos que a principal porta de acesso para a superação das desigualdades sociais está sendo acessadas pelas famílias, através da inclusão no Sistema Único da Assistência Social – SUAS por meio do CRAS, das orientações do Serviço Social e da inclusão no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo nas três esferas de governo.

A Política de Assistência Social está focada na matricialidade sociofamiliar referindo-se a centralidade na família como núcleo social fundamental para desenvolverem-se as ações de proteção básica, desta forma, concluímos que os dados obtidos poderão complementar as atividades realizadas pelas demais Políticas Públicas envolvidas na questão da criança especial, visando o trabalho interdisciplinar através das Redes de Proteção Social existentes no município. Pois como disse Paulo Freire: “Não é no silêncio que os homens se fazem, mas na palavra, no trabalho, na ação-reflexão.” (FREIRE, 1987, p. 78).

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Conselho Federal de Serviço Social - CFESS. **CÓDIGO DE ÉTICA DO/A ASSISTENTE SOCIAL. Lei 8.662/93 de regulamentação da profissão.** - 10ª. Ed. rev. e atual. – Brasília; DF; 2012.
- BRASIL. Presidência da República. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. **Lei Orgânica da Assistência Social**, publicada no DOU de 8 de dezembro de 1993.
- BRASIL. **RESOLUÇÃO CIT Nº 7, DE 10 DE SETEMBRO DE 2009.** Protocolo de Gestão Integrada de Serviços, Benefícios e Transferências de Renda no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS). DOU do dia 15 de outubro de 2009.
- BRASIL. **RESOLUÇÃO CNAS Nº 34, DE 28 DE NOVEMBRO DE 2011.** Define a Habilitação e Reabilitação da pessoa com deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária no campo da assistência social e estabelece seus requisitos. DOU do dia 29 de novembro de 2011.
- BRASIL. **RESOLUÇÃO CNAS Nº 109, de 11 de novembro de 2009.** Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais. Publicada no Diário Oficial da União em 25 de novembro de 2009. Reimpresso em 2011.
- BRASIL. Resolução nº 145, de 15 de outubro de 2004. Dispõe sobre a **POLÍTICA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL – PNAS**, aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social. Brasília, DF: DOU do dia 28 de outubro de 2004. Reimpresso em maio de 2009.
- DEFICIÊNCIA, Viver sem Limite – **Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com** / Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) • **VIVER SEM LIMITE – Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência**: SDH-PR/SNPD, 2013.
- FEDERAL. **Pessoa com Deficiência – Legislação** / Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) • **Pessoa com Deficiência – Legislação Federal**; Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012.
- GRESSLER, Lori Alice. **Pesquisa Educacional: Importância, Modelos, Validade, Variáveis, Hipóteses, Amostragem, Instrumentos.** São Paulo: Loyola. 1979.
- BRASIL. MDS. MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À FOME. **Assistência Social, Benefícios Assistenciais.** Disponível em: <<http://www.mds.gov.br/assistenciasocial/beneficiosassistenciais>>. Acesso em: 19 jul. 2014.
- BRASIL. SETAS. SECRETARIA DE ESTADO DE TRABALHO, ASSISTÊNCIA SOCIAL E ECONOMIA SOLIDÁRIA. **Manual de Atenção Básica ao Cidadão e à Família.** Campo Grande/MS. 2003.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<http://7a12.ibge.gov.br/vamos-conhecer-o-brasil/nosso-povo/familias-e-domicilios>> Acesso em: 02 nov. 2014.
- FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987, p. 78.

APÊNDICE – FORMULÁRIO UTILIZADO NA PESQUISA DE CAMPO

Nome (opcional): _____

1. O aluno reside com: () Pai e mãe () Mãe () Pai () Avós () Irmãos () Mãe social () Outro __
2. Números de membros no núcleo familiar: () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () ou mais
3. Renda Familiar (em salário mínimo): () Até 1s () 1 à 2 s () 2 a 3s () 3 à 4 s () acima de 4 s
4. Possui Cadastro no CRAS no seu território? () Sim () Não
5. Possui Cadastro Único para Programas Sociais? () Sim () Não
6. Como ficaram sabendo dos benefícios, programas, serviços e projetos da Assistência Social?
() Jornal () TV () Vizinhos () Amigos () Familiares () UBS () CRAS () Escola () Outros: _
7. Quais os benefícios, programas, serviços e projetos que a família participa na Assistência Social?

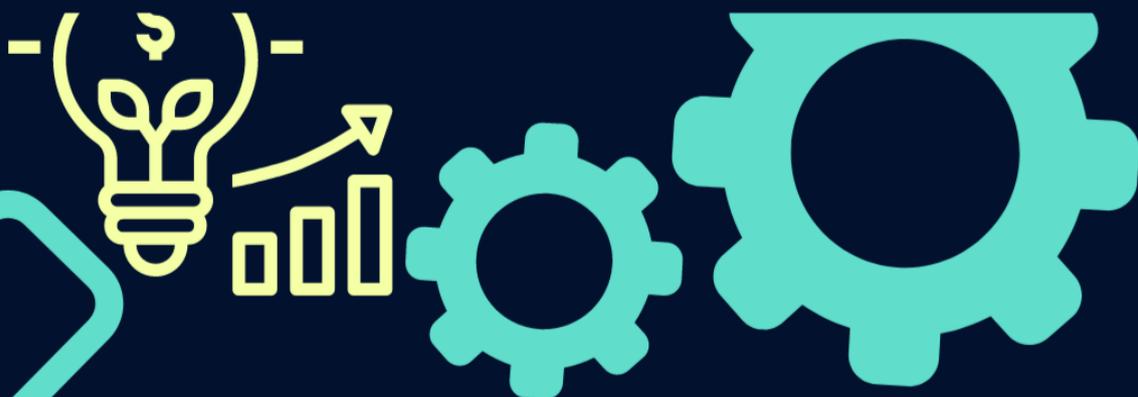
Benefícios, Serviços, Programas e Projetos	SIM	NÃO
Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família - PAIF		
Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos		
Serviço de Proteção Social Básica em Domicílio para Pessoas com Deficiência e Idosas		
Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos – PAEFI		
Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência, Idosas e suas famílias		
Serviço Especializado em Abordagem Social		
Serviço de Proteção Social a Adolescentes em Cumprimento de Medida Socioeducativa de Liberdade Assistida (LA) e de Prestação de Serviços à Comunidade (PSC)		
Serviço Especializado para Pessoas em Situação de Rua		
Serviço de Acolhimento Institucional;		
Serviço de Acolhimento em Repúblicas		
Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora		
Serviço de Proteção em Situações de Calamidades Públicas e de Emergências		
Benefício de Prestação Continuada - BPC		
Benefícios Eventuais (auxílio natalidade e/ou auxílio funeral)		
Programa Bolsa Família		



CAPÍTULO 10

**GESTÃO PÚBLICA NO SISTEMA
PENITENCIÁRIO PARANAENSE:
PERÍODO DE 2010-2014**

João Miguel Borro Costa



GESTÃO PÚBLICA NO SISTEMA PENITENCIÁRIO PARANAENSE: PERÍODO DE 2010-2014

João Miguel Borro Costa ¹

RESUMO

O tema da pesquisa é o Sistema Prisional Paranaense com foco no período de 2010 a 2014, sendo essa uma das questões sociais mais complexas da realidade social do país, busca-se levantar a percepção dos agentes penitenciários, servidores responsáveis por exercer a vigilância e fazer cumprir as normas estabelecidas para o funcionamento do sistema penal, o que o coloca diretamente no ambiente de convivência e qualquer mudança ocorrido no ambiente deverá ser observado e relatado. Nesta perspectiva justifica-se a pesquisa considerando a realidade vivenciada no período em que o sistema vivenciou período tenso com motins e rebeliões. O objetivo da pesquisa foi levantar a percepção dos agentes penitenciários em relação com ao Sistema Penitenciário Paranaense relacionando a gestão anterior com a 2010, em relação a possíveis mudanças no tratamento dos encarcerados, bem como, a gestão atual no que tange a percepção do tratamento dispensado aos funcionários do sistema penitenciário, incluso o encarcerado, atuando de forma a promover melhorias no sistema, visto que, impacta de forma direta com os resultados. A metodologia adotada foi de cunho exploratório, com abordagem qualitativa na análise dos dados. A coleta foi realizada por meio de questionário objetivo no formato digital, como meio, mídia fechada, com uma amostra de 38 agentes penitenciários. O resultado da pesquisa evidenciou como sendo o maior problema no Sistema Penitenciário Paranaense a falta de efetivo.

Palavras-chave: Sistema Prisional. Unidade Prisional. Agentes Penitenciários.

1 INTRODUÇÃO

Será abordado neste artigo a realidade do Sistema Prisional Paranaense com enfoque nas questões que envolvem o apenado e funcionários do sistema prisional na perceptiva dos agentes penitenciários, frente a realidade vivenciada no período 2010-2014. Justificando a demanda por observar o sistema prisional que atinge não somente os apenados, mas também as pessoas que estão em contato com essa realidade carcerária de forma direta ou indireta.

Desta forma, busca-se evidenciar as condições vivenciadas pela comunidade carcerária neste período, considerando o grande número de motins e rebeliões, refletindo na sociedade, e diretamente no trabalho desenvolvido neste ambiente de trabalho.

Considerando a premissa do sistema prisional brasileiro que tem como objetivo declarado a ressocialização e a punição da criminalidade. Portanto, o Estado assume a responsabilidade no combate aos crimes, ao isolando do criminoso da sociedade, através da prisão, o mesmo será privado da sua liberdade, deixando de ser um risco para a sociedade.

¹ Especialista em Gestão Pública – Instituto Federal do Paraná IFPR – e-mail: joao.miguel1984@rocketmail.com

Neste contexto, o sistema penitenciário deve prover as condições para que o cárcere tenha seus direitos a ressocialização, a reintegração social, abrindo o processo de comunicação e interação entre o setor prisional e a sociedade para que retorne após cumprida sua pena, reintegrando-se.

Como objetivo geral desta pesquisa busca-se fazer levantamento sobre temas inerentes ao sistema prisional, buscando-se a percepção dos agentes penitenciários, servidores responsáveis por exercer a vigilância e fazer cumprir as normas estabelecidas para o funcionamento do sistema penal, o que os coloca diretamente no ambiente de convivência em qualquer mudança ocorrida no ambiente deverá ser observado e relatado.

Portanto, identificar a percepção dos agentes penitenciários Paranaense sobre o sistema prisional em que estão inseridos, tendo como foco no espaço de tempo das gestões anterior (2005-2009) e atual (2010-2014) em que se busca, identificar semelhanças e diferenças percebidas ao longo da situação vivenciada pelos agentes, bem como, suas percepções e opiniões em torno de possíveis falhas que ainda possam ser encontradas após os anos da gestão atual.

Considerando que neste período houve grande incidência de motins e rebeliões, gerando reflexão do que tem gerado estas atitudes por parte dos cárceres.

A metodologia desta pesquisa foi de cunho exploratório com abordagem qualitativa/quantitativa na análise dos dados e com pesquisa de campo realizada por meio de questionário, enviado por mídia fechada, com uma amostra de 38 participantes.

2 SISTEMA PENITENCIÁRIO

O sistema Prisional Brasileiro divide-se em sistema Penitenciário Federal o qual é administrado pelo Ministério da Justiça e da Segurança Pública, enquanto os Sistemas Prisionais Estaduais e do Distrito Federal são administrados pelo Poder Executivo e Distrito Federal.

A Lei de Execução Penal (LEP), Lei 7210/84, [Lei nº 7.210, de 11/07/1984 prevê em seu Art. 1º que “a execução penal tem por objetivo efetivar as disposições de sentença ou decisão criminal e proporcionar condições para a harmônica integração social do condenado e do internado.”

Ou seja, objetivo do sistema penitenciário brasileiro tem como premissa punição e a ressocialização dos apenados. Assume a responsabilidade de retirar da sociedade, o indivíduo que ficará privado de sua liberdade, cumprindo sua pena no sistema prisional (LEI 7210/84).

Ao retirar da sociedade para cumprir sua pena o **condenado** deverá ser colocado em espaço destinado para este fim, edificações públicas com características específicas de segurança de acordo com suas finalidades, conforme previsto no Art. 82. Da LEP, “os estabelecimentos penais destinam-se ao condenado, ao submetido à medida de segurança, ao preso provisório e ao egresso.”

Em síntese são atribuições do Departamento Penitenciário:

- a. Inspeccionar e fiscalizar periodicamente os estabelecimentos prisionais;
- b. Acompanhar e promover a fiel aplicação das normas de execução penal;
- c. Colaborar para com as Unidades Federativas de forma a proporcionar cursos de formação para o pessoal efetivo na linha de frente nas unidades, bem como, propiciar ensino profissionalizante aos condenados e internados.

d. Incumbem ao Departamento a coordenação e supervisão dos estabelecimentos penais, bem como, dos internamentos federais.

e. Em seus Art. 7º, LEP atribuem a necessidade da existência da Comissão Técnica de Classificação, que será presidida pelo diretor e composta, no mínimo, por 2 (dois) chefes de serviço, 1 (um) psiquiatra, 1 (um) psicólogo e 1 (um) assistente social, quando se tratar de condenado à pena privativa de liberdade.

Desta forma, pode-se perceber que a legislação imputa a demanda por profissionais na área da Segurança Pública que atuem de forma a ter condições de trabalho e dar condições ao apenado no cumprimento da sua pena encontrar suporte para reintegração na sociedade.

2.1 SISTEMA PENITENCIÁRIO PARANAENSE

O Sistema Penitenciário Paranaense teve sua primeira sede denominada de Prisão Provisória do Ahú, instalada no Bairro do Ahú, na capital do Estado, iniciando seus trabalhos no ano de 1908, com base na Lei nº 808, de 05 de maio de 1908, pelo qual o Poder Executivo é autorizado a instituir o regime penitenciário do Estado.

Também, nesse ano foi editado o Decreto nº 564, de 23 de setembro, que institui o primeiro regulamento da Penitenciária do Estado, a qual está vinculada à jurisdição da Secretaria de Estado dos Negócios do Interior, Justiça e Instrução Pública (DEPEN, 2021).

As discussões em torno do sistema prisional vêm de longa data, pela complexidade do tema e do envolvimento com sistema público, pessoas e a ressocialização. No começo do século XX, no Estado do Paraná, começavam a ser debatidos os modelos prisionais.

Com base nos estudos de Alvarez, em seu artigo afirma que “A criminologia no Brasil ou como tratar desigualmente os desiguais” (2003), é possível afirmar que desde as últimas décadas do século XIX já estavam presentes no Brasil ideias correspondentes ao período criminológico em seu momento inicial de Antropologia Criminal.

Por outro lado, Gruner (2003) em seu texto: “Em torno à boa ciência: debates jurídicos e a questão penitenciária na imprensa curitibana (1901 – 1909)”, reforça a importância de três advogados renomados, Pamphilo de Assumpção, João Macedo Filho e Flávio Luz, que buscam analisar a situação da criminalidade no Paraná, e levar sugestões ao governo estadual apresentando um modelo prisional a ser adotado.

No início das discussões muitas ideias surgiram, inclusive com certa precipitação, o crime foi taxado como uma anomalia.

[...] o advogado Pamphilo de Assumpção, em agosto de 1908, publicou um artigo no “Diário da Tarde” com a pretensão de ser um diagnóstico da criminalidade na cidade de Curitiba. De acordo com Gruner (2003), o advogado, apoiando sua opinião em uma translação comum ao pensamento médico e jurídico da época, associa a “sociedade e a cidade a um organismo humano, do qual o crime seria uma anomalia, uma doença a ser combatida e extirpada” (LIMA, 2007, p. 01).

Mesmo após uma série de debates os pensamentos continuavam na linha de que, todos os criminosos eram de difícil correção, assim, tendo seu foco sendo direcionado para evitar a ociosidade dos presos.

Para Lima (2007) que na visão de Pamphilo de Assumpção diz que, “essa doença deveria ser tratada em estabelecimentos propícios ao cumprimento de suas funções regeneradoras, sendo fundamental, na visão de a classificação, a higiene e a instrução” (LIMA, 2007, p. 1).

Enquanto que, para Gruner (2003) nesta perspectiva, a classificação era necessária para a separação dos presos e para que eles não fossem tratados igualmente. Tal separação e tratamento se dariam de acordo com a natureza do criminoso que, na visão do jurista, se classificavam em desordeiros, vagabundos, alcoólicos ou perversos de difícil correção. Assumpção alegava ainda que a higiene não deveria ser apenas física, mas moral e que a instrução, incluindo estudo e trabalho, evitaria a ociosidade (LIMA, 2007, p. 1).

Os debates em torno do tema tiveram alguns avanços, porém, como pode-se observar nos relatórios das vistorias da OAB de 2013, as Penitenciárias Paranaenses, em sua maioria, não ofereciam as condições necessárias para a esperada ressocialização dos reclusos, violando, assim, os princípios de direitos humanos vigente.

O que torna o Sistema penitenciário uma incógnita no que diz respeito a sua gestão, considerando que nas 27 unidades prisionais do estado, visitadas pela Comissão de Direitos Humanos da OAB, no segundo semestre de 2012, mostram que na sua maioria das penitenciárias apresentam problemas com superlotação, insalubridade, infraestrutura física inadequada, ainda com reduzido número de agentes penitenciários e falta de pessoal técnico.

Apontando estes fatores como condições inadequadas para a ressocialização dos presos.

“Os dados constam no relatório que a OAB..., concluindo que 80% do sistema penal do Paraná não oferecem as condições necessárias de ressocialização dos presos e violam princípios de direitos humanos consagrados na Constituição” (OAB, 2013, p. 1).

Em concomitância o relatório apresentado pela Comissão de Direitos Humanos, apresenta dados em relação as condições de estrutura, celas:

[...] constatou que em 90% das unidades há insalubridade, falta de iluminação natural e de arejamento das celas e demais áreas. As celas, de um modo geral, abrigam de seis a oito detentos, em um espaço nunca maior que sete metros quadrados. Em um universo de aproximadamente 15 mil presos, apenas 30% trabalham. Na Penitenciária Central do Estado, por exemplo, não foi destinado qualquer espaço para a implantação de oficinas de trabalho. À época da vistoria, com lotação de 1.400 presos, apenas 15% trabalhavam (OAB, 2013, p. 1).

A OAB explana o problema atual, como sendo calamitoso, no que diz, respeito à educação, meio ao qual se atrela uma forma imprescindível de ressocialização.

O diagnóstico da OAB Paraná também aponta que apenas 40% dos detentos têm acesso ao estudo. Embora as 27 unidades visitadas ofereçam bibliotecas, a maioria é extremamente precária, considerando que os projetos de construção dos complexos penais não contemplam um local determinado para a ocupação de biblioteca. Cerca de 80% dos internos do sistema prisional estão na faixa etária de até 30 anos, enquanto nas cadeias a faixa etária média dos detentos é de até 25 anos (OAB, 2013, p. 1).

Apesar de todo esse caos vivenciado atualmente no Sistema Penitenciário, existem Unidades Prisionais em que as condições são favoráveis ao recluso, colocando em questão o porquê de que a Gestão Pública Paranaense se apresenta eficiente em algumas Unidades, e outras, nem tanto. Segundo o relatório, dentre as unidades visitadas, “apenas cinco penitenciárias apresentaram condições de ressocialização dos detentos: Penitenciária Industrial de Guarapuava, Centro de Regime Semiaberto de Guarapuava, Penitenciária Industrial de Cascavel, Penitenciária Estadual de Maringá e Penitenciária de Ponta Grossa” (OAB, 2013, p. 1).

O estudo em questão, buscou avaliar os avanços e melhorias na gestão das penitenciárias do Paraná no decorrer do período de 2010-2014, assim como elucidar suas demandas e as possíveis falhas de gestão durante o período abrangido, objetivando soluções e propostas para uma possível melhora no que diz respeito a sua gestão.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia desta pesquisa foi de cunho exploratório com abordagem qualitativa e quantitativa na análise dos dados. Com a pesquisa de campo realizada por meio de um Instrumento de coleta de dados em mídia digital, *WhatsApp*, respondendo questionário com 8 questões, com uma amostra de 38 participantes, na função de Agentes Penitenciários.

A pesquisa, portanto, está pautada em um estudo exploratório de abordagem qualitativa e quantitativa, em que, segundo Minayo (2000, p. 28), “o conjunto de dados quantitativos e qualitativos não se opõem. Ao contrário, se complementam, pois, a realidade abrangida por eles interage, dinamicamente, excluindo qualquer dicotomia”.

Enquanto que para Gil (2002), a pesquisa exploratória visa definir o problema de estudo com maior familiaridade e o mais explícito possível;

Appolinario (2011), por sua vez, ressalta que a pesquisa exploratória é realizada quando o tema é pouco explorado e de difícil estabelecimento de hipóteses precisas e pesquisáveis. Em resumo, a pesquisa exploratória se configura quando há necessidade de maior aprofundamento do conhecimento da realidade do evento pesquisado.

De acordo com Campomar (1991), a metodologia é de grande importância em trabalhos acadêmicos, pois sem ela, os resultados obtidos seriam de difícil aceitação.

Nas pesquisas foi priorizado autores renomados na área com o intuito de melhorar a qualidade das informações. Para Andrade (1999, p. 2):

O levantamento bibliográfico é uma etapa fundamental da pesquisa. Além de proporcionar uma revisão sobre a literatura referente ao assunto, a pesquisa bibliográfica vai possibilitar a determinação dos objetivos, a construção das hipóteses e oferecer elementos para fundamentar a justificativa da escolha do tema. Através do levantamento bibliográfico obtêm-se os subsídios para elaborar um histórico da questão, bem como uma avaliação dos trabalhos publicados sobre o tema.

A pesquisa bibliográfica foi elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de livros, artigos de periódicos e atualmente com material disponibilizado muitas vezes na *Internet* (GIL *apud* MENEZES e SILVA, 2001, p. 21). Proporcionando uma visão geral de onde buscar materiais para a pesquisa a ser elaborada. Utilizou-se como descritores: artigos, reportagens, informes e sites científicos e livres.

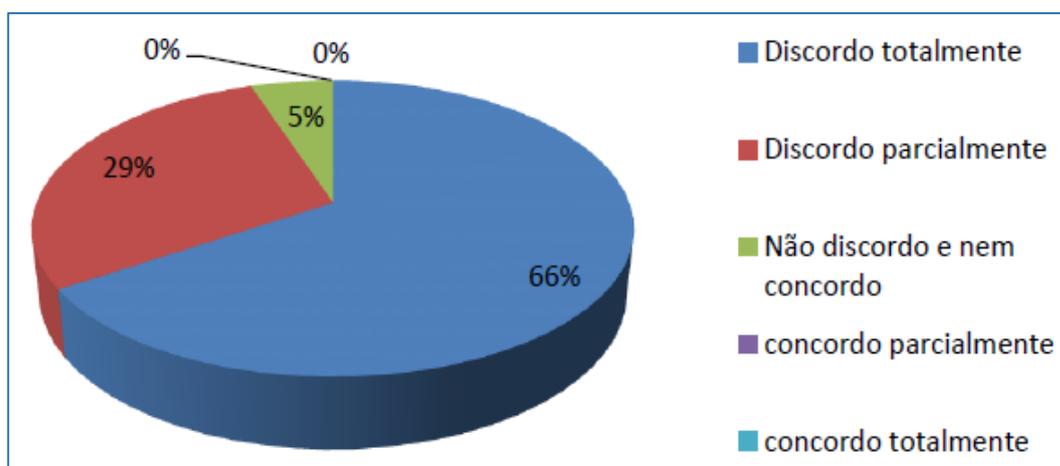
A pesquisa de campo complementou a revisão bibliográfica, fornecendo respostas que corroborou para o entendimento da real situação. Utilizou-se um questionário estruturado e conciso baseado no modelo de *Likert*, encaminhado via *e-mail* para trinta e oito agentes penitenciários do Estado do Paraná, integrantes de grupo um fechado em uma rede social, no período de 12/09/2014 a 25/10/2014.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A pesquisa foi disponibilizada no *WhatsApp* para um grupo constituído por agentes penitenciários estatutários e ativos no Sistema Penitenciário Paranaense, no período de 12 de setembro a 25 de outubro de 2014, sendo que, responderam ao questionário na sua completude, 38 agentes, os quais foram considerados.

Na questão 1 os respondentes responderam sobre as condições ofertadas pelo sistema prisional responder a demandas para a ressocialização, obtendo o resultado que indica que não acreditam nesta possibilidade a partir do processo atual. Discordam totalmente com o processo atual em (65.7%); e nem discordam nem concordam (5,2%). Conforme mostra o gráfico 1.

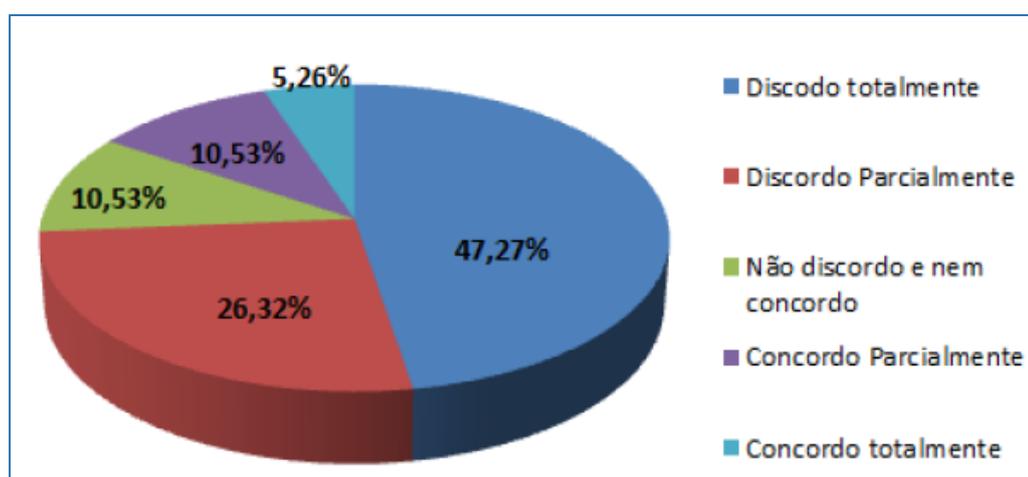
GRÁFICO 1 – Ressocialização do Sistema Penitenciário



Fonte: Autor (2014).

Em relação à questão das condições oferecidas ao apenado dentro do sistema penitenciário, 47,3% dos agentes penitenciários, concordam que o Estado não oferece condições dignas ao detento, enquanto 5,2%, responderam acreditar que as condições dadas aos apenados, são ótimas. Conforme o gráfico.

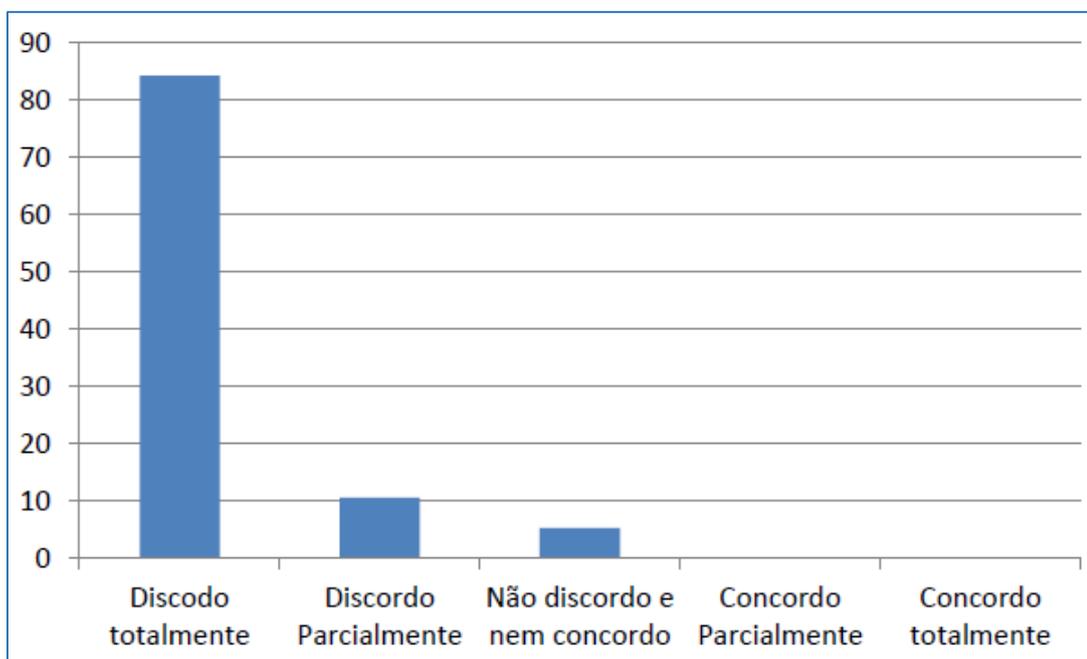
GRÁFICO 2 – Condições Dignas aos Apenados



Fonte: Autor (2014).

Em relação as condições de trabalho nas unidades do Sistema Penitenciário do Paraná, o resultado apresentou 63,1%, com total discordância, enquanto que 21% discordam parcialmente, e 15,7% não concordam e nem discordam. Não houve nesta questão nenhuma resposta para concordância parcialmente ou totalmente, conforme o gráfico 3.

GRÁFICO 3 – Condições de Trabalho dos Agentes



Fonte: Autor (2014).

Pela resposta da grande maioria em relação as condições de trabalho, evidencia a insatisfação dos agentes penitenciários. Segundo o Manual do Agente Penitenciário do Paraná, o agente é um elo entre o detento e a sociedade, porém a falta de recursos, tanto de pessoal como de material para os agentes e os presos, gera um estresse extra ao funcionário, que, segundo a Organização Internacional do Trabalho é a segunda profissão mais estressante do mundo.

Sobre a questão de a gestão penitenciária oferecer cursos de aprimoramento aos funcionários, as respostas proporcionam a visão de que não há investimentos nesta área, considerada de suma importância, dos 38 agentes que participaram 36,8% não concordam, 34,2% não concordam parcialmente 26,3% não concordam e nem discordam, 2,6% concordam parcialmente e nenhum concorda totalmente.

Nesta resposta para os agentes penitenciários o governo deixa a desejar no que se refere a oferecer cursos de aprimoramento aos funcionários. Recentemente no mês de agosto de 2014, foi disponibilizado um curso a distância aos agentes aos agentes penitenciários, voltado para a parte de direitos humanos, o primeiro em mais de 8 anos. Porém, outras demandas como os de reciclagem e curso de operação de equipamentos, não foram realizados.

Indagados sobre o atendimento técnico as necessidades de os reclusos serem satisfatórias, o resultado aponta que 34,2% não concordam, 36,8% não concordam parcialmente, 21% não concordam e nem discordam, 2,6% concordam parcialmente, 5,2% concordam totalmente.

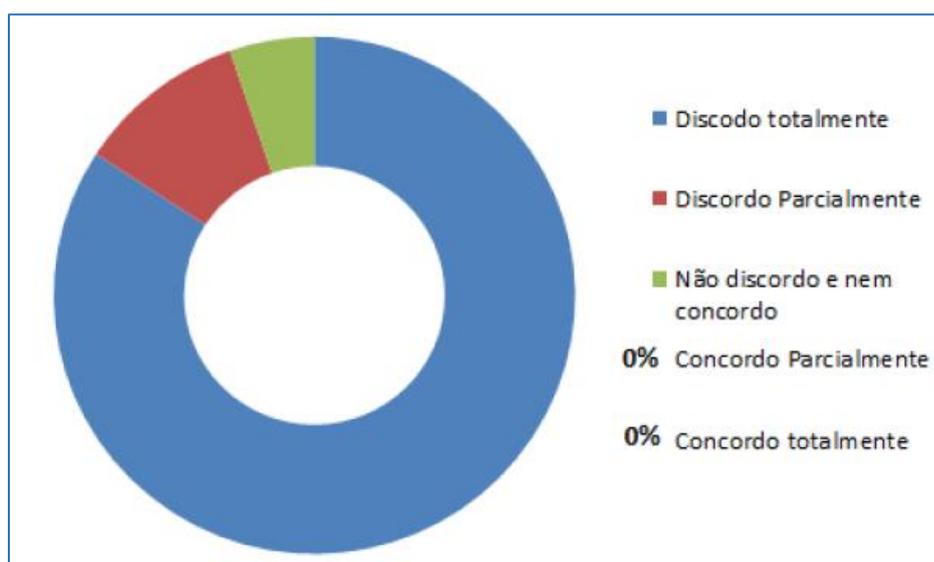
As respostas mostram que para o agente penitenciário o atendimento ao preso é falho. Levando em conta a Unidade de Cruzeiro do Oeste, por exemplo, um médico só foi contratado para atender os presos, quase 2 anos após a inauguração da penitenciária, a mesma ainda conta com falta de psicólogos

e advogados, algo que é direito do preso segundo a legislação vigente. Isso comprova a falha de gestão, uma vez que o próprio Estado não cumpre a Lei.

Nas questões 6, 7 e 8, buscou-se a percepção dos agentes penitenciários sobre o Sistema Penitenciário Paranaense no período da gestão de 2010-2014, bem como, se cogita a sobre a perspectiva de melhora na gestão atual em comparação a anterior.

Compactuando com a questão anterior, foi perguntado aos agentes se o sistema penitenciário do Paraná melhorou na última gestão, e o resultado obtido foi desanimador. A grande maioria, ou seja, 84,2% dos participantes não concordam, 10,5% não concordam parcialmente, 5,2% não concordam e nem discordam e nenhum participante concorda parcialmente ou totalmente.

GRÁFICO 4 - Sobre a melhora do sistema penal na gestão



Fonte: Autor, 2014.

Quanto à gestão analisada, a desaprovação é total, tendo visto que o sistema entrou em decadência, coisas básicas como: sabonete, pasta de dente, chinelo e colchão que são destinados aos presos e que é uma obrigação do Estado, estão em falta. Essa deficiência gera muitas reclamações dos presos aos agentes que nada podem fazer a não ser aguardar a chegada do material.

Já em relação as falhas do sistema penal, 7,8% dos respondentes acreditam que o sistema não tem falhas, 2,6% não concordam parcialmente com essa afirmação, nenhum dos entrevistados não discordam e nem concordam, 7,8% concordam parcialmente e novamente a maioria, ou seja, 81,5% concordam totalmente com essa afirmação.

Nesta questão, as respostas dos agentes penitenciários trazem insatisfação pela situação vivenciada no Sistema Penitenciário do Paraná, vivenciando uma onda de rebeliões. O governo não busca aproximação como agentes penitenciários que conhecem a realidade de perto e poderiam contribuir com a mudança no sistema.

E, como última questão os agentes foram indagados sobre a perspectiva de melhorias dentro do Sistema Penitenciário do Paraná, considerando a gestão analisada. O resultado aponta que 79,3% discordam totalmente, 18,4% discordam parcialmente, 5,2% não discordam e nem concordam e novamente nenhum dos participantes alegaram estar de acordo parcialmente ou totalmente.

Com o resultado obtido conclui-se que para os agentes penitenciários não há perspectivas de melhora no Sistema Penitenciário do Paraná uma vez que a atual gestão permanecerá por no mínimo mais 4 anos à frente das ações penais do Estado.

Essa situação leva a repensar a importância de o governo voltar sua atenção para investir na formação da equipe de agentes e de suporte aos apenados, com técnicos, advogados, psicólogos, assistentes sociais, professores, pedagogos, mais agentes penitenciários. Além das questões administrativas que muitas vezes pela ausência deste profissional, desviam da função o agente, para suprir a demanda.

A cada ano são sentidos mais as dificuldades em relação aos recursos destinados ao Departamento Penitenciário do Estado, na prática percebe-se a falta de material de higiene aos apenados e falta de materiais de uso diário, como *tonner* para impressora, papel sulfite e caneta.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É possível perceber que, o Sistema Penitenciário Paranaense desde sua criação passou por momentos de adaptação, avanços e retrocessos.

Esse trabalho teve como objetivo discorrer sobre a gestão pública no sistema penitenciário paranaense. Para isso, foi evidenciado seu histórico e a expectativa em torno do que apregoa a Lei e a efetivação na prática. Por outro lado, buscou-se saber da percepção dos agentes penitenciários sobre a gestão no decorrer de 4 anos (2010-2014) nas penitenciárias do estado. Além disso, pode-se ressaltar a opinião dos agentes penitenciários sobre o atual quadro penitenciário e a formas de gestão pública no estado através de um questionário enviado a 38 servidores estaduais.

O trabalho tem como escopo evidenciar os problemas de gestão, tanto em relação aos reclusos, quanto em relação aos agentes penitenciários.

Foi visto, através da análise das respostas dos agentes, que a maioria dos servidores estaduais são contra a gestão pública atual em relação ao sistema prisional. Além disso, todos se mostraram insatisfeitos com as maneiras de tratamento dos reclusos, a carência de atendimentos inerentes aos presos, o descaso com os sistemas em geral, tanto com os funcionários do governo quanto com os detentos.

Por fim, pode-se notar a decadência do sistema penal e a insatisfação unânime dos servidores com a gestão pública atual, visto que, se comparado há alguns anos atrás, a quantidade de rebeliões e a falta de segurança, aumentaram nitidamente.

Fica nítido que o centro de todos os problemas está na falta de efetivo, assim, para facilitar a gestão pública no Sistema Penitenciário Paranaense amenizando os problemas ocorridos recentemente o governo teria que contratar mais agentes penitenciários, pois, a ONU estabelece 1 agente penitenciário para cada 3 detentos, enquanto o Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária diz que o ideal é 1 agente para cada 5 presos.

No Paraná um plantão na PECO (Penitenciária Estadual de Cruzeiro do Oeste), por exemplo, há uma proporção de 20 presos para 1 agente.

Ao final do estudo, percebemos que infelizmente o Estado está sem credibilidade quando o assunto é gestão no sistema penal, a pesquisa com os agentes penitenciários auxiliou a expor a demanda da categoria que se sente desamparada pelo governo.

Percebeu-se que 95% dos agentes não acreditam que as políticas adotadas pelo estado ressocializam os detentos e, em conjunto com isso 73,5% também consideram ruins as condições as quais estão submetidos os detentos.

Já sobre as condições de trabalho 84,2% estão descontentes, tendo em vista a falta de efetivo e de material para execução do serviço. Por este motivo, um agente penitenciário chega a fazer o serviço que deveria ser feito por outros 5 agentes, isso coopera para fragilizar a segurança na Unidade que conseqüente resultam em motins e rebeliões.

Segundo 94,7% dos agentes, o sistema penal não evoluiu na última gestão, pelo contrário; o número de rebeliões e a falta de material para execução do serviço e a falta de itens de higiene aos presos, fizeram o sistema retroagir no último governo.

No que se refere às falhas do sistema penal, 89,4% dos participantes da pesquisa afirmam que a gestão penal tem muitas falhas, a começar por contratar servidores pelo modo PSS (Processo Seletivo Simplificado) que como o próprio nome diz, é uma seleção básica de candidatos que fazem o serviço de agente penitenciário. Este processo de seleção não aplica um curso de capacitação ao candidato e nem realiza uma investigação social sobre a pessoa que concorre a vaga, e isso acaba culminando em profissionais insatisfeitos, pois trabalham em uma escala pior, com a mesma carga horária, recebendo cerca da metade dos proventos de um agente concursado, além do contrato ter duração de apenas 2 anos.

Por fim, 97,7% dos agentes não creem que o sistema caminha para uma melhora, o fato dos próprios servidores estarem descrentes se resulta em todos os quesitos da pesquisa onde expõe que a gestão penal paranaense, vem fracassando dia a dia na condução das políticas penais.

A pesquisa colabora com os resultados apontados pela Comissão do Direitos Humanos da OAB em seu relatório, comprovando que na prática o agente penitenciário vivencia a situação junto ao apenado, dividindo mais do que as instalações, mas, dificuldades de toda ordem.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, M.de. **Como preparar trabalho para cursos de pós-graduação: noções práticas**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

APPOLINÁRIO, F. **Dicionário de Metodologia Científica**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011. em: <<https://www2.camara.leg.br/.../2007/decreto-6177-1-agosto-2007-557634-norma-pe>>. Acesso em: 29 jul. 2014.

CAMPOMAR, M. C. **Do uso de “estudo de caso” em pesquisas para dissertações e teses em administração**. Disponível em: <<http://www.pessoal.utfpr.edu.br/luizpeppow/disciplinas/metodologia/O%20uso%20de%20estudos%20de%20caso.pdf>>. Acesso em 02 abr. 2014.

DEPARTAMENTO DE EXECUÇÃO PENAL. **Ações 2011/2012**. Disponível em: <<http://www.depen.pr.gov.br/arquivos/File/Acoes2011e2012.pdf>>. Acesso em: 30 abr. 2014.

DEPARTAMENTO DE EXECUÇÃO PENAL. **Manual do Agente Penitenciário**. Disponível em: <http://www.depen.pr.gov.br/arquivos/File/manual_agente_pen.pdf>. Acesso em 04 nov. 2014.

DEPEN. Disponível em: <http://www.depen.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=3>. Acesso em 27/06/2021.

GIL, A. C. **Como elaborar projeto de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

LEI 7210/84. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/109222/lei-de-execucao-penal-lei-7210-84>. Acesso em 28/062021.

LIMA, R. C. **Um panorama sobre o Sistema Penitenciário Paranaense.** Disponível em: <<http://www.sociologiajuridica.net.br/numero-3/179-um-panorama-sobre-o-sistema-penitenciario-paranaense->>. Acesso em: 15 mai. 2014.

MENEZES, E. L. S. E. M. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação.** Disponível em: <<http://projetos.inf.ufsc.br/arquivos/Metodologia%20da%20Pesquisa%203a%20edicao.pdf>>. Acesso em: 28 mar. 2014.

MINAYO, M. C. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** 17. ed. Petrópolis: Vozes.

OAB. **Relatório da OAB Aponta as Deficiências do Sistema Prisional do Paraná.** Disponível em: < <http://www.oabpr.com.br/Noticias.aspx?id=17369>>. Acesso em: 30 abr. 2014.

SECRETARIA DA JUSTIÇA, CIDADANIA E DIREITOS HUMANOS – PR. **História.** Disponível em: < <http://www.justica.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=52>>. Acesso em: 17 mai. 2014.



CAPÍTULO 11

**A UBIQUIDADE NO ENSINO: UM ESTUDO
SOBRE A UNIVERSIDADE CORPORATIVA
DO BANCO DO BRASIL**

Angelo Rodrigo Pereira
Bruno Leonardo Eiglmeier
Luciana dos Santos Rosenau



A UBIQUIDADE NO ENSINO: UM ESTUDO SOBRE A UNIVERSIDADE CORPORATIVA DO BANCO DO BRASIL

Angelo Rodrigo Pereira ¹
Bruno Leonardo Eiglmeier ²
Luciana dos Santos Rosenau ³

RESUMO

O tema da pesquisa é a ubiquidade na aprendizagem de funcionários do Banco do Brasil que realizam cursos on-line por meio da Universidade Corporativa do Banco do Brasil (UniBB). O objetivo da pesquisa foi analisar as contribuições e limitações expressas pelos funcionários do Banco do Brasil, concursados, sobre o uso da plataforma (UniBB). A metodologia adotada foi de cunho exploratório, com abordagem qualitativa na análise dos dados. A coleta foi realizada por meio de questionário objetivo, impresso e digital, com uma amostra de 98 funcionários. A partir dos dados coletados, inferiu-se que a era da mobilidade traz potencialidades para o ensino, gerando práticas de auto formação, porém, traz também limitações, pois reconhece-se que há aspectos qualitativos que apenas a educação formal pode oferecer. Neste contexto, considera-se que a educação ubíqua está longe de poder substituir os processos formais de ensino, sendo, portanto, muito mais um complemento desses processos do que um substituto.

Palavras-chave: Universidade Corporativa do Banco do Brasil. Tecnologias de Informação e Comunicação. UniBB. Ubiquidade. Aprendizagem Ubíqua.

1 INTRODUÇÃO

Observou-se, ao longo dos anos, que são muitas as adequações para que o indivíduo se integre ao ritmo do mundo das tecnologias de informação e comunicação. Mudou-se então a perspectiva da comunicação televisiva em massa para a comunicação digital, que é capaz de difundir acontecimentos isolados em velocidade e alcance impressionantes. A informação e comunicação digital tornou-se algo comum e imprescindível no cotidiano, o que implica em novos costumes e comportamentos, mais especificamente no ambiente organizacional, que envolvem poder e controle, tanto pessoal quanto profissional. Isso significa que o acesso às tecnologias digitais de informação e comunicação trouxeram mudanças no modo de vida das pessoas, pois mesmo quem pouco utiliza aplicativos de redes sociais, ainda assim, encontra-se inserido nesta comunidade e acaba interagindo, mesmo que indiretamente, com outras pessoas sem a necessidade de sua presença física. Essa nova forma de comunicação reflete na sociedade em que está inserido, impactando-o pessoal e profissionalmente.

No contexto profissional, observam-se mudanças nos modos de trabalhar com a informação e a comunicação. No que concerne à capacitação profissional, muitas organizações buscaram oferecer amplo repertório informacional para capacitar seus funcionários. Em alguns casos, há um

¹ Graduado em Gestão Pública UFPR e Especialista em Gestão Pública - IFPR.

² Graduado em Gestão Pública UFPR e Especialista em Gestão Pública - IFPR.

³ Doutora em Educação, Linha de Pesquisa em Educação e Comunicação, Licenciada em Pedagogia. Professora do Curso de Especialização em Gestão Pública – Habilitação em Gestão de Pessoas – IFPR, CURITIBA, 2018/2019.

deslumbramento quanto às possibilidades que as tecnologias digitais proporcionam no campo da aprendizagem.

Tais funcionários necessitam receber especial atenção quanto ao desenvolvimento de suas competências, para que tenham oportunidade de ampliar seus conhecimentos, habilidades e atitudes, o que ajuda na otimização de seus resultados frente à gestão e à organização como um todo, isto é, o êxito individual de um funcionário é o êxito para a organização.

Com a facilidade de acesso e interatividade dos conteúdos proporcionada pelas tecnologias ubíquas, as equipes de trabalho encontraram possibilidades de ações participativas e coletivas, proporcionando assim um ciclo de aprendizagem dentro da organização. Como o objetivo é constituir um grupo de funcionários cada vez mais competente e capacitado, as organizações aderiram ao uso de ferramentas tecnológicas com a intenção de promover cursos para fornecer acesso a conteúdo específicos para promover o aprendizado. O modo utilizado por muitas organizações foi a educação *online*, que também pode ser denominada como educação ubíqua.

As Universidades Corporativas, a partir deste contexto, surgiram como ferramenta estratégica para auxiliar estas organizações na oferta de cursos de capacitação visando a otimização dos resultados. Tais Universidades, em parceria com as instituições, ofereceram uma formação direcionada para a atuação profissional, em programas utilizados exclusivamente pela organização.

No caso do Banco do Brasil, foi criada em 2002 a UniBB a partir da necessidade do alinhamento das atividades capacitadoras com as estratégias da instituição, por meio da sistematização de ações educacionais, como o acesso a portais de ensino, e do desenvolvimento de competências de seus funcionários, através das capacitações feitas a partir da conclusão de cursos.

Alinhado ao conceito de ensino ubíquo, a UniBB disponibiliza atividades de capacitação tanto no horário de trabalho, quanto à distância, seja por meio dos portais ou do seu uso via dispositivos móveis. Vale lembrar que, além de haver espaço destinado para a comunidade dentro da plataforma de ensino, a Universidade Corporativa do Banco do Brasil também oferta a educação presencial em estabelecimentos regionais distribuídos em território brasileiro.

O objetivo geral desta pesquisa pretendeu analisar as contribuições expressas pelos funcionários do Banco do Brasil sobre o uso da plataforma Universidade Corporativa. Buscando-se identificar as características do método proposto pela ferramenta Universidade Corporativa para o desenvolvimento de competências e cultura organizacional dos servidores do Banco do Brasil, bem como, identificar a percepção dos funcionários quanto aos cursos ofertados por meio da UniBB como instrumento de desenvolvimento profissional e pessoal.

A metodologia adotada foi de cunho exploratório de abordagem qualitativa e, a coleta de dados foi realizada por meio de questionário objetivo nos formatos impresso e digital, com uma amostra de funcionários do Banco do Brasil.

Este artigo foi estruturado da seguinte forma: a princípio apresentou-se o modo como o indivíduo e a sociedade se moldaram a partir da evolução tecnológica, que trouxe dentre outras ferramentas, o uso da ubiquidade, ou seja, o fato de se estar conectado a diversas situações em qualquer lugar e momento; a seguir, expuseram-se os reflexos que essas mudanças tecnológicas, como adesão à dispositivos cada vez mais informatizados e interativos, que impactaram no mercado de trabalho, tendo como consequência uma nova postura das organizações e de seus funcionários. Ademais, aprofundou-se como o uso da tecnologia no atual cenário criou uma metodologia de ensino, conhecida como aprendizagem ubíqua, seguida da descrição da Universidade Corporativa do Banco do Brasil, objeto deste estudo, e de como a ubiquidade se fez presente na aprendizagem dos funcionários do Banco do Brasil.

2 TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO, SOCIEDADE EM REDE E INTELIGÊNCIA COLETIVA: ASPECTOS HISTÓRICOS E CONCEITUAIS

Para compreensão do tema ubiquidade suas contribuições e transformações na aprendizagem, Levy (1997), Jenkins (2009) e Santaella (2013) contribuíram para uma visão mais ampla e concreta sobre o assunto. Percebeu-se os desafios que a educação terá para se adaptar a este método de ensino que surgiu com o advento da internet acessível na palma da mão, lembrando que, à ubiquidade no ensino não vem para substituir os métodos tradicionais, mas sim, se entrelaçam e se complementam.

Partindo da ideia de que “a tecnologia não determina a sociedade” (LEVY, 1997, p. 25), concebeu-se que ela não atua de forma preponderante dentro da cultura de uma sociedade, mas sim sendo uma consequência de suas ações. Ainda para Levy (1997), o termo “técnica” ganhou importante contexto ao ponto que se consolidaram, em distintos períodos temporais, as relações entre diversos indivíduos pertencentes a diferentes classes sociais: “As máquinas a vapor escravizaram os operários das indústrias têxteis do século XIX, enquanto os computadores pessoais aumentaram a capacidade de agir e de comunicar dos indivíduos durante os anos 80” (LEVY, 1997, p. 23).

Para Castells (2000), a tecnologia distinguiu-se do crescimento econômico, pois a primeira atrelou-se ao acúmulo de conhecimentos e maiores níveis de complexidade do processamento de informações, já a segunda residiu na maximização da produção. Castells (2000) os separou em dois termos: industrialismo e informacionalismo.

Importante fato histórico no que concerne à tecnologia, as revoluções industriais nos apresentaram as devidas características que destacaram esse período: para além do surgimento de novas tecnologias que formaram e transformaram o sistema industrial, no centro dessas revoluções houve uma inovação fundamental em geração e distribuição de energia: a máquina a vapor na primeira, e a eletricidade na segunda. Aqui vale a lembrança de como as revoluções, principalmente, impactaram a forma como a administração pública atuava durante esses períodos, como o uso do modelo burocrático weberiano, por exemplo. Castells (2000) consta que, dentro dessas revoluções, uma outra vertente se fazia presente e em constante mutação: A tecnologia da informação. Ele atribui tal mutabilidade a dinamicidade e rapidez do ciclo de realimentação entre a introdução de uma nova tecnologia, seus usos e seus desenvolvimentos em novos domínios.

Assim, com o surgimento da Era da Informação, aderiu-se aos avanços tecnológicos os processos digitais, que ganharam cada vez mais espaço e introduziram novas ferramentas dentro da sociedade, da cultura e da economia, tais como a internet (LEVY, 1997; CASTELLS, 2000 e SANTAELLA, 2013). Nesse período evidenciou-se a predominância com que a informação é tida como instrumento de desenvolvimento, tanto do indivíduo quanto de grupos sociais.

Para Santaella (2013, p. 93) “a história, a economia, a política, a cultura, a memória, a identidade e a experiência estão todas elas hoje mediadas pelas tecnologias digitais”. Assim apresentaram-se as ditas sociedades em rede, em que termos como participação, coletividade e cooperação se tornaram muito mais frequentes e ganharam destaques em diversos setores da sociedade, como na educação e na cultura (CASTELLS, 2000 e SANTAELLA, 2013).

Levy (1997) exemplificou que uma nova tecnologia envolve aspectos físicos, tais como programas/aplicativos e software, ou o lançamento de um novo dispositivo de comunicação pelo ser humano. O autor ainda creditou a inteligência coletiva como fator para tentar relacionar a dinâmica entre os avanços técnicos e a sua compreensão, ou seja, quanto mais presente for o desenvolvimento de tal inteligência, melhor será o controle feito pelo homem, culminando na mitigação dos efeitos exclusivos, e que cuja a aceleração destas tecnologias impactarão a sociedade como um todo. Jenkins

(2009) complementa apontando que tal inteligência ainda é utilizada para fins recreativos, como as redes sociais, mas que se caminha para o alcance de outras áreas, como o mercado.

Devido ao fato de as adesões às novas formas tecnológicas serem constantes, tal como o crescente consumo por dispositivos móveis cada vez mais atualizados, possibilitou-se o desenvolvimento de ferramentas que servem de base para o surgimento de um novo processo de aprendizagem, a ubíqua. Para Santaella (2013, p. 21) isso se justifica, pois, “o acesso passa a se dar em qualquer momento e em qualquer lugar”. Este tipo de ensino só é possível nos dias de hoje e seu conceito tem implicação direta não somente no ser enquanto cognitivo, mas também na estruturação de toda uma economia, traduzidas nas relações entre organizações e seus participantes - consumidor e funcionários -, sendo exploradas a seguir.

2.1 AS ORGANIZAÇÕES E O PERFIL DO FUNCIONÁRIO: A PRESENÇA DA UBIQUIDADE

O passar dos anos demonstrou que o apelo ao uso de novas tecnologias está cada vez mais comum e dinâmico à estruturação social vigente. O fato de o indivíduo poder se conectar a qualquer lugar e a qualquer momento usando dispositivos informatizados, conceito básico da ubiquidade, o tornaram um agente cada vez mais ativo perante a sociedade que, em se tratando de “interatividade, colaboração, possibilidade de intervir e se posicionar frente às demandas sociais” (LEVY 2003, p. 125), o moldam e o ajudam a moldar, simultaneamente, a realidade.

As novas demandas despendidas pelo potencial consumidor contemporâneo acabaram por refletir no comportamento das organizações, que aderiram à novas práticas e processos visando manter-se dinâmicas e competitivas frente ao mercado. Para Castells (2000), a capacidade tecnológica, a integração a um mercado rico, a capacidade de impulsionar a economia de regiões são alguns exemplos. Levy (2003, p. 40) ainda complementa que:

Essa presença virtual do todo em qualquer ponto encontra, talvez, o seu paralelo físico no fato de que um edifício qualquer de uma cidade grande contém elementos materiais vindos de todas as partes do mundo, concentrando conhecimentos, competências, processos de cooperação, uma inteligência coletiva acumulada ao longo dos séculos, com a participação, de alguma maneira, dos mais diversos povos.

Com isso, as atuais gestões de diversos tipos de organizações, que buscam se alinhar a modelos de administração pautados na gestão de competências, tem demonstrado especial atenção quanto a capacitação de seus funcionários através de métodos abordados pela “ideia de ‘aprendizagem coletiva’” como uma dinâmica social e comunicacional, regida pela colaboração em rede e suportada pelo ciberespaço” (LEVY, 2003 p. 125), assim como a um modelo horizontalizado de ação, ou seja, voltado ao processo, com o gerenciamento de suas atividades efetuadas por equipes. Ainda nesse contexto, a tecnologia da informação ganhou especial papel, pois fornece a correção de erros, o feedback, a flexibilidade e a adaptabilidade (CASTELLS, 2000).

Agora, para que haja essa qualificação de fato, utilizou-se desses dispositivos informatizados, como a criação de uma plataforma de ensino, para intermediar a relação entre funcionário e organização, como é o caso da UniBB. Santaella (2013) acredita que, por meio da acessibilidade a qualquer horário e lugar, e em paralelo com o atual cenário global, adquiriu-se e colocou-se em prática conhecimentos de forma dinâmica e inédita, culminando na aprendizagem ubíqua.

Portanto, o conceito de ubiquidade, abordado a seguir, acaba sendo peça fundamental para a compreensão do quadro apresentado, em que se utilizaram de meios informatizados influenciando a

vida do indivíduo enquanto ser pensante e possibilitando a esse a aquisição de uma nova forma de aprendizagem.

2.2 O USO DA TECNOLOGIA PARA VIABILIZAR A APRENDIZAGEM UBÍQUA: AS UNIVERSIDADES CORPORATIVAS

Como visto anteriormente, o homem sempre criou ferramentas para facilitar seu trabalho, e cada facilitador serve como um degrau para uma nova invenção. Caminhou-se a passos lentos até a revolução industrial, e com o advento da computação, novas tecnologias surgem com rapidez, difícil de acompanhar. Um desafio a ser enfrentado é o de se manter atualizado. Nunca houve um recurso tecnológico que tenha se difundido tão amplamente e em tão pouco tempo quanto o telefone celular, por exemplo. “As demais tecnologias levaram gerações para se expandir, enquanto o celular levou uma década” (SANTAELLA, 2013, p. 288).

A ubiquidade inerente ao telefone celular, de estar conectado o tempo todo, trouxe o benefício ao indivíduo de poder ler e estudar em qualquer momento do dia, e de ter acesso a estes conteúdos em qualquer momento. Sobre esse assunto Santaella (2013, p. 289) diz que: “Entre outros aspectos derivados das condições propiciadas pelas tecnologias do acesso e da conexão contínua, notáveis são aqueles que afetam diretamente as formas de educar e de aprender. Tenho chamado de “aprendizagem ubíqua” as formas de aprendizagem mediadas pelos dispositivos móveis”.

A autora também explica sobre o conceito de ubiquidade na computação que, apesar de ter qualidades metafóricas, também está ligado a computação e a coordenação de dispositivos inteligentes, móveis e estacionários para prover aos usuários acesso imediato e universal a informação e novos serviços, de forma transparente, visando aumentar as capacidades humanas.

Para ficar claro o conceito de computação ubíqua, explica-se dois outros conceitos: Primeiro o da computação móvel, definida pela possibilidade de movimentação física humana levando junto consigo serviços computacionais. Assim, o computador torna-se um dispositivo onipresente que expande a capacidade do usuário de utilização dos serviços que o computador oferece, independentemente de sua localização. Isso significa que a computação se torna uma atividade que pode ser transportada para qualquer lugar a qualquer hora (SANTAELLA, 2013).

Já a computação pervasiva representa uma presença indireta do computador, em dado espaço, ao qual o usuário está inserido. Com isso obtém-se informações desse ambiente, dando origem a padrões computacionais dinâmicos, além de poder direcionar e ajustar sua aplicação visando melhor atender as necessidades de todos. Complementarmente, “o ambiente também pode e deve ser capaz de detectar outros dispositivos que venham fazer parte dele” (SANTAELLA, 2013, p. 17).

Santaella (2013) afirmou que a computação ubíqua colhe os benefícios dos avanços da computação móvel e da computação pervasiva. Ela surgiu da necessidade de se integrar mobilidade e funcionalidade.

Seguindo a linha da computação móvel, através do advento de dispositivos móveis cada vez mais informatizados, o acesso à informação se tornou muito mais facilitado, o que trouxe consigo novas formas de ensino, impactando os processos de aprendizagem, sendo mais espontâneos, assistemáticos e acessíveis. Como exemplos, houve o uso de aplicativos para o aprendizado de uma língua, o acesso a ebooks, conteúdos de ensino sendo disponibilizados por redes sociais, etc. Assim como o uso pelas organizações de plataformas de ensino que seguiram a metodologia ubíqua de aprendizagem, algumas intituladas como Universidades Corporativas.

Ao longo dos tempos, as universidades corporativas migraram da visão estritamente ligada ao treinamento e qualificação para uma perspectiva de educação continuada ao indivíduo. Para a organização, essas universidades contribuíram para a realização de uma gestão eficiente, difundindo sua visão estratégica, seus valores e fortalecendo a cultura organizacional (BARRETO, 2005).

Essas plataformas puderam ser vistas como instrumento de desenvolvimento pessoal e profissional do funcionário em seu primeiro momento, sendo seguido pelo alcance das metas estabelecidas e das estratégias por parte da organização em segundo plano (BARRETO, 2005; RUAS, RAUPP, BECKER, PEGORINI, 2014).

Uma vez implementadas, essas universidades tendem a transformar os dizeres organizacionais em relação aos conceitos de treinamento e desenvolvimento, visto que propõe a formulação de um modelo de gestão voltado para a educação contínua. Entretanto, essa metodologia de ensino entendeu-se como incremental, ou seja, apenas serve de suporte a procedimentos empresariais de treinamento já existentes. Entretanto, entendeu-se essa metodologia de ensino como sendo incremental, servindo apenas de suporte para procedimentos empresariais de treinamento já existentes (BARRETO, 2005; RUAS, RAUPP, BECKER, PEGORINI, 2014).

Por mais relevante que o uso da ubiquidade nos processos de ensino possa parecer, ela compõe mais um desafio na educação atual, que é o de saber se integrar e compreender a visão dos diversos tipos de aprendizes. A ubiquidade está presente em diversos níveis e modalidades de ensino, como em cursos de extensão e capacitações *online*, na educação formal a distância e na educação híbrida integrando várias possibilidades.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia desta pesquisa foi de cunho exploratório com abordagem qualitativa na análise dos dados embasada pelo discurso do sujeito coletivo dos autores Lefreve e Lefreve (2006), e utilizou-se da técnica de tabulação, organização de dados qualitativos e análise de depoimentos provenientes de questões abertas, agrupando os níveis das respostas, como se uma coletividade estivesse falando.

Primeiramente foi solicitada autorização da gestão do Banco do Brasil, Termo de Responsabilidade Ética da Pesquisa. Aos respondentes foi solicitada a leitura e aceite do TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. A coleta de dados foi realizada por meio de questionário objetivo nos formatos impresso e digital, com uma amostra de 98 funcionários do Banco do Brasil de diversas agências.

A pesquisa foi realizada em coparticipação com o Banco do Brasil e com sua autorização para a coleta de dados, efetuada por um funcionário do próprio banco, que também é estudante do IFPR e pesquisador.

A pesquisa foi encaminhada em forma de formulário para o e-mail corporativo dos funcionários, que podiam baixar, responder e devolver por e-mail, ou enviar via malote. Para alcançar mais funcionários, alguns chefes de setores ou gerentes de agência foram contatados e solicitados para que encaminhassem o e-mail a seus subordinados.

Embora um Formulário Google, por exemplo, fosse mais prático e rápido de ser aplicado e analisado, não foi possível utilizar este método, uma vez que a intranet do banco bloqueia este tipo de página.

A maioria dos formulários foi recebida por meio eletrônico, sendo poucos fisicamente. Ao organizar uma planilha, havia inicialmente 101 formulários, destes 3 foram descartados por estarem incompletos. Dentre os 98 formulários, 16 continham sugestões e/ou críticas.

Para a análise dos dados da questão discursiva destinada aos comentários dos respondentes, com base em Lefreve e Lefreve (2006), utilizou-se planilhas para organizar a análise. Os arquivos denominados Anexo 04 para as questões objetivas e o Anexo 05 para analisar a recorrência nas respostas discursivas. A partir da fundamentação desses depoimentos, extraíram-se “Ideias Centrais” a partir de suas correspondentes “Expressões Chave”. Com a obtenção das ideias centrais e expressões chaves semelhantes, formulou-se um ou mais, discursos-síntese que se relacionaram com as visões propostas pelos autores trazidos na fundamentação teórica. Usou-se a métrica de 50% de aparição de uma ideia central para a sua inserção neste estudo.

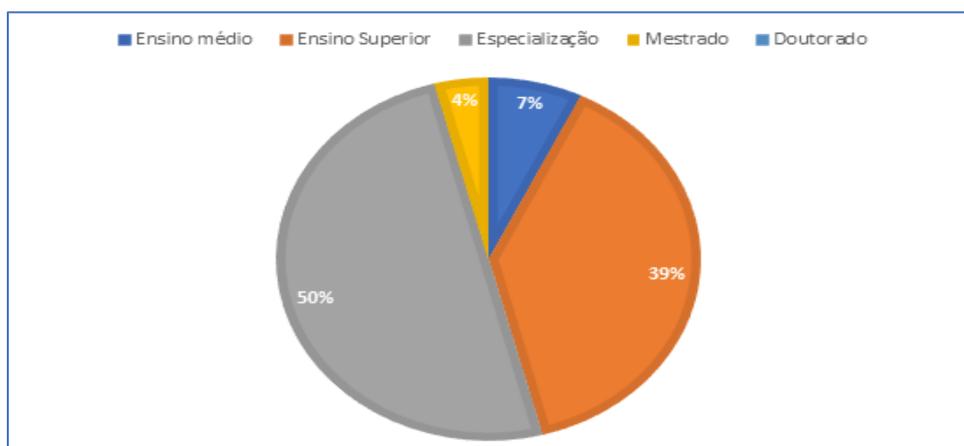
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A pesquisa foi realizada a campo entre os dias 20/06/2018 a 22/06/2018 na câmara municipal onde os dados estão disponibilizados em um sistema digital chamado SAPL (sistema de apoio ao processo legislativo). Foram coletados os dados desejados e lançado na planilha em anexo para realizar a análise dos resultados.

Com base nos autores citados, elaborou-se um questionário com 5 perguntas para conhecer o perfil do funcionário e 12 perguntas para identificar as contribuições e desafios da plataforma UniBB, além de perceber a usabilidade da aprendizagem ubíqua.

Observou-se que entre os 98 respondentes a maioria é do sexo masculino, compondo 65% dos entrevistados, mas pelo número da amostra ser pequeno, é incerto dizer que isto se reflete em nível nacional. Em relação à graduação, como ilustrado no gráfico 01 e, embora o concurso do banco exija apenas nível médio, a maioria tem nível superior ou além. Apenas 7% dos entrevistados tem nível médio. Os outros 93% estão divididos entre: Superior, especialização e mestrado; essa discrepância entre o número de funcionários com ensino superior e médio pode se dar pelo fato de que a carreira bancária prioriza a graduação, embora não seja exigida no momento do ingresso no banco, quem possui uma graduação pontua melhor no momento em que concorre a uma vaga, devido ao sistema de pontuação que a instituição possui.

GRÁFICO 01 - Nível de Escolaridade dos Respondentes



Fonte: Os autores (2018).

Ainda sobre o perfil dos entrevistados, 35% tem uma carga horária diária de 8 horas, portanto, se encontram em alguma função de gerência. Os 65%, que trabalham 6 horas por dia, podem ser caixas, assistentes ou escriturários.

E, por último na análise do perfil, verificou-se que, 95% dos entrevistados trabalham no banco há mais de 5 anos, podemos perceber também através desta informação, como o ingresso no banco é mediante a realização de concurso público, o quadro de funcionário tende a não se renovar frequentemente. Ainda que isto possa ser reflexo também de fatores como a política vigente, a economia do país e o avanço tecnológico:

Essa situação do século XXI é ainda mais acentuada com o desenvolvimento tecnológico e a consolidação das relações em rede, que obrigam a todos nós a entender todas as necessidades que permeiam as relações, sejam elas econômicas políticas ou sociais. Diante desse cenário, cabe ao servidor se manter atualizado, agregando conhecimento em forma de capital intelectual, afinal, mais do que competitivo em um mercado de trabalho, esse profissional se tornará completo, permitindo melhores serviços aos cidadãos (NICKEL, PENKAL e RAMOS, 2013, p. 24).

É sabido que, com relação ao último item, a quantidade de funcionários para o atendimento ao público será cada vez menor, o que não acarreta necessariamente em demissão, mas em recolocação, cabendo ao funcionário atualizar-se, pois áreas internas relacionadas ao desenvolvimento de tecnologias da informação e de suporte¹ às agências continuam com escassez de mão de obra qualificada.

4.1 USABILIDADE DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA BANCO DO BRASIL

Com a percepção da necessidade de investir na capacitação de funcionários alinhada à estratégia corporativa, o Banco² criou em 2002 a UniBB - Universidade Corporativa Banco do Brasil, visando desenvolver competências profissionais por meio da sistematização de ações educacionais, que contribuem para a melhoria do desempenho organizacional e para o fortalecimento da imagem do Banco.

Os cursos são disponibilizados na página da UniBB e podem ser acessados no ambiente de trabalho, em seu domicílio residencial ou através do aplicativo Unibb Mobile, a imagem 01 ilustra como são ofertados os cursos da UniBB por meio de trilhas³.

¹ Áreas internas de análise de cadastro, para financiamentos e demais serviços prestados pelo banco.

² Dados disponíveis no *site* da Unibb link <https://www.bb.com.br/pbb/pagina-inicial/sobre-nos/educacao#/>.

³ Trilhas são um conjunto de cursos com conteúdo semelhantes, relacionados a alguma competência.

IMAGEM 1 - Trilhas de Ambientação

TRILHA	PROGRESSO	Ações
Bem-Vindo ao BB Esta trilha visa desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes essenciais para o profissional que está iniciando sua carreira no BB. Ela deve ser completada no período de um ano.	85%	visualizar inscrever-se
Bem-Vindo ao BB - CABB Esta trilha visa desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes essenciais para o profissional que está iniciando sua carreira no BB, nas Centrais de Atendimento BB (CABB). Ela deve ser realizada no período de um ano e possui ações educacionais de realização obrigatória durante este período.	68%	visualizar inscrever-se
Bem-Vindo ao BB - Dítec Esta trilha visa desenvolver competências do profissional que inicia sua carreira na Diretoria de Tecnologia do BB. As atividades por trimestre são obrigatórias e devem ser realizadas até o final do 3º Trimestre, após sua posse na Dítec.	77%	visualizar inscrever-se
Bem-Vindo ao BB - PSO Esta trilha visa desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes	92%	visualizar inscrever-se

Fonte: Portal da Universidade Corporativa Banco do Brasil (UniBB, 2019).

Estas trilhas visam apoiar o processo de integração e desenvolvimento profissional do funcionário, bem do como, do planejamento e a gestão da carreira no banco. Lembrando que o ingresso no banco se dá mediante a concurso público, sendo exigido apenas o nível médio para aprovação. O banco utiliza esse sistema de pontuação para incentivar o funcionário a buscar uma graduação e, como exemplo, há o pagamento de até 80% de uma graduação em instituições de ensino privadas, desde que o curso seja em uma área de interesse do banco.

Com intuito de analisar qualitativamente as estratégias e identificar se há um diferencial, bem como, entender a percepção do funcionário quanto à ubiquidade, a praticidade e a eficiência destas capacitações, foi elaborado para a coleta de dados um questionário objetivo.

A primeira questão abordou o tempo disponível durante o expediente bancário para a realização de cursos. Nesse quesito, 34% dos entrevistados respondeu que conseguem tempo durante o expediente. Os outros 66% se dividiram entre parcialmente e não há tempo, o que sugere que, em sua maioria, os funcionários não tem tempo suficiente durante a jornada de trabalho para a realização destes cursos, embora sejam incentivados pelo banco para fazerem.

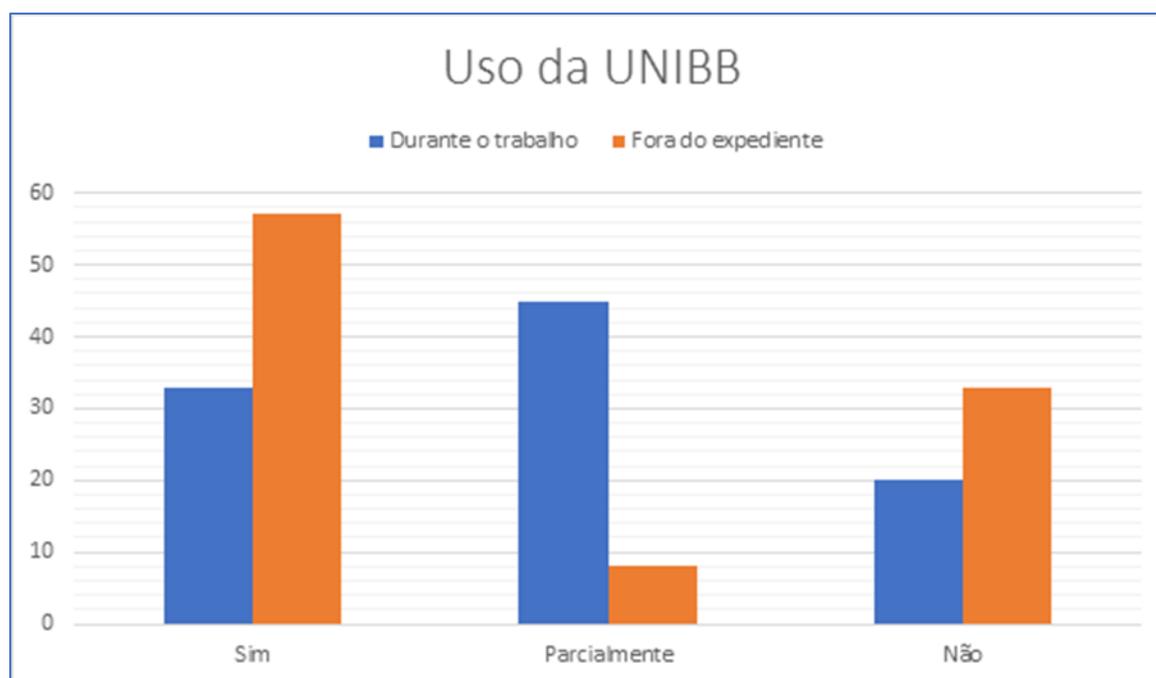
Santaella (2003) atribui esse dado ao fato de o espaço digital estar intimamente associado ao espaço físico de aprendizagem e convívio, reflexo esse tanto da acessibilidade disponibilizada através das trocas constantes de informação, quanto das ações em redes que conectam os indivíduos participantes.

Tendo à ubiquidade como base deste estudo, observou-se que este conceito é presente na UniBB, pois visa deixar seu conteúdo cada vez mais acessível, seja pelo computador, celular ou tablet, de forma que o aprendizado possa ocorrer em qualquer momento que o indivíduo se dispuser a fazê-lo. Para Lévy (2003), essas ações acabam por influenciar a colaboração em rede realizada pelos participantes, tendo em vista que novas dinâmicas sociais são estabelecidas, assim como uma maior concentração de conhecimentos, culminando numa maior interatividade que é suportada pelo ciberespaço, delimitando assim, um local mais democrático.

Também foi questionado se os funcionários realizam as atividades dos cursos fora do expediente de trabalho, e 58% respondeu que sim, 8% parcialmente e 34% que não fazem.

Relaciona-se estas atividades em diferentes espaços e tempos à ubiquidade defendida por Lévy (2003) e Santaella (2013) cujo acesso ao aprendizado encontra-se disponível em qualquer lugar e a qualquer horário, intensificado com o advento de dispositivos móveis. É importante ressaltar também que estes cursos, assim como a graduação citada anteriormente, transformam-se em pontuação no momento em que o funcionário deseja pleitear uma vaga. Por outro lado, existem cursos com conteúdo sigilosos, e só podem ser acessados no local de trabalho. O gráfico 02 ilustra essa relação entre o tempo dispendido para a utilização da plataforma de ensino dentro do horário de trabalho e fora dele:

GRÁFICO 02 - Uso da UNIBB pelos Entrevistados



Fonte: Os autores (2018).

Entre os respondentes que afirmaram fazer cursos fora do local de trabalho, percebeu-se que a maioria prefere o uso do computador para a realização dos cursos, seguidas pelo acesso ao celular e por último o tablet. Esses dados acabaram se contrapondo ao que sustenta Santaella (2013, p. 23) pois:

O advento dos dispositivos móveis intensificou esses processos, pois, graças a eles, o acesso à informação tornou-se livre e contínuo, a qualquer hora do dia e da noite. [...] Os artefatos móveis evoluíram nessa direção, tornando absolutamente ubíquos e pervasivos o acesso à informação, a comunicação e a aquisição de conhecimento.

Uma explicação possível reside no fato da leitura ser dificultada no celular pelo tamanho da tela e, mesmo com a facilidade de locomoção, e de estar com o funcionário em qualquer local, os dispositivos móveis não são o meio mais utilizado para estudo.

Algum tempo atrás, para se fazer um curso interno, era necessário solicitar o curso via sistema e aguardar a chegada do material para realizá-lo, sabendo disso, foi perguntado aos funcionários se eles acham a UniBB, um meio útil para aprendizagem. Obteve-se uma grande concordância. Para 75% dos entrevistados, a UniBB se mostrou um meio útil para a aprendizagem, 23% afirma que é parcialmente útil, e apenas 2% afirma que este sistema não é útil. Esse dado é reforçado pelo fato dessa plataforma de ensino ser convenientemente organizadas, representando núcleos ricos em produção e compartilhamento de conhecimento, tendendo à inteligência coletiva (LEVY, 2013).

Com relação às competências, Nickel, Penkal e Ramos (2013), diz que o desenvolvimento de competências tem como aliado principal o enfoque conferido ao Treinamento e Desenvolvimento, principalmente no setor público, onde os funcionários são selecionados por concursos públicos.

Nesse sentido, ao serem questionados quanto à sua percepção em relação ao desenvolvimento de uma competência através do conhecimento adquirido pela plataforma, 58% dos entrevistados respondeu que é perceptível, 33% adquiriu parcialmente uma nova competência, e 9% dos entrevistados não adquiriu nenhuma nova competência.

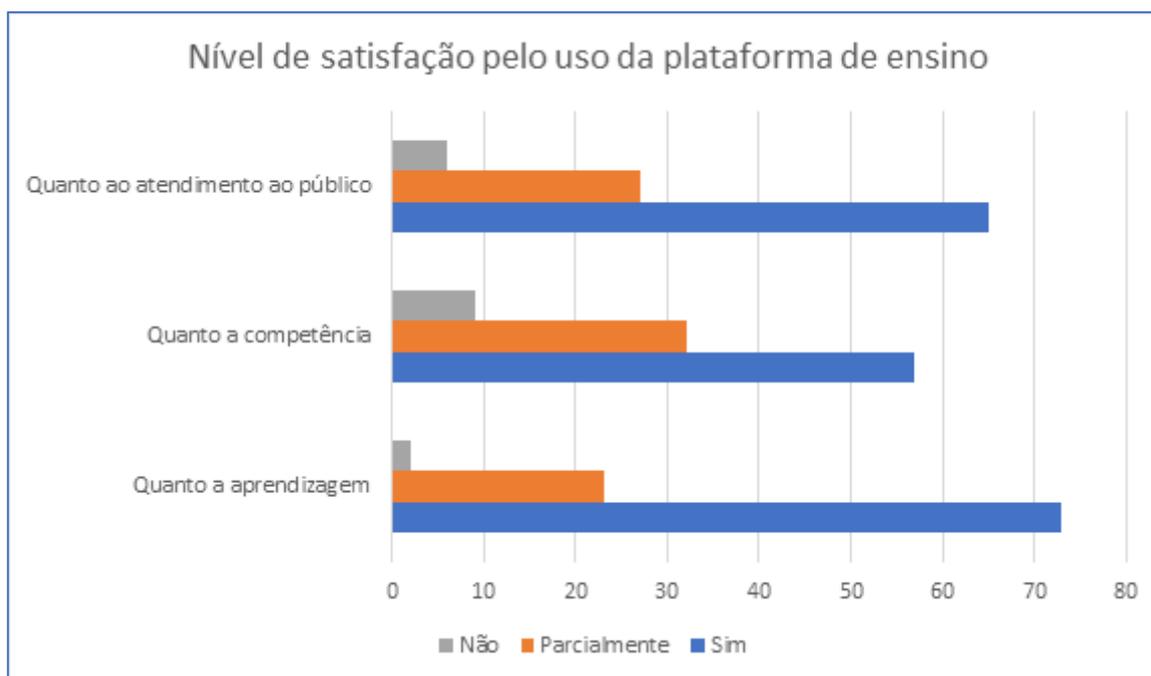
Referente aos funcionários que dizem não ter adquirido nenhuma nova competência, seria preciso investigar se estes cursaram menos horas e/ou não realizam curso fora do expediente, contudo estas questões não foram apresentadas.

Indagados sobre a ferramenta (UniBB) trazer vantagens competitivas ao Banco do Brasil, considerando melhor qualificação do funcionário para atendimento ao cliente, as respostas evidenciaram que o funcionário demonstrou acreditar que a plataforma (UniBB) trará vantagens competitivas ao banco por meio da ensino, e 65 pessoas atestaram que estes treinamentos representam uma vantagem ao “BB” em relação aos seus concorrentes, outros 23 disseram trazer parcialmente uma vantagem, e apenas 10 não acreditam que este tipo de iniciativa traga alguma vantagem competitiva ao banco.

Como explicado por Terra (2000), fatores tradicionalmente assumidos como potenciais geradores de vantagens competitivas como, localização geográfica e mão de obra barata, estão sendo suplantados pela crescente importância atribuída ao conhecimento.

Essa relação de satisfação demonstrada pelos respondentes quanto à qualificação na aprendizagem, na competência desenvolvida e/ou no atendimento ao público é ilustrada no gráfico 03.

GRAFÍCO 3 - Nível de satisfação pelo uso da plataforma de ensino pelos entrevistados



Fonte: Os autores (2018).

Uma questão delicada é o fato destes cursos pontuarem no processo seletivo para algumas vagas internas, sendo alguns cursos pré-requisitos para candidatar-se em certos cargos. Ao serem indagados quanto a possibilidade da não pontuação desses cursos em seus currículos funcionais, 46% dos funcionários ainda assim teriam feito os cursos 44% teriam realizado parcialmente, possivelmente sendo direcionados para cursos mais focados em sua área de atuação, e 10% não fariam esses cursos caso eles não contassem em seu currículo. Com relação aos funcionários que confirmaram que realizariam os cursos mesmo que não contassem em seu currículo funcional, fica o pensamento de Onassis: “O segredo no negócio é saber algo que mais ninguém sabe”.

Para a avaliação da UniBB, de positiva para a negativa, obteve-se os seguintes resultados: “excelente” 7%; “muito bom” 50%; “bom/regular” 43%; e “ruim” 0%. Pode-se inferir, a partir destas respostas, correlacionando com a questão anterior, que mesmo aqueles que disseram que não fariam curso caso não contassem em seu currículo, estes ainda consideram que os cursos são de qualidade, uma vez que o item “ruim” não obteve nenhum voto.

Ainda analisando a UniBB, levantou-se a questão de o ambiente virtual ser fácil e intuitivo, e convergindo com as respostas da questão anterior, 76% das pessoas disseram que sim, sendo simples de se orientar e encontrar seus cursos e fazê-los. Já para 23% ele é parcialmente fácil e apenas 1%, sendo um voto dentre 98 respostas, discordou deste fato. É possível julgar a facilidade de se orientar pela página da UniBB deva-se ao fato da maioria dos funcionários trabalhar por mais de 5 anos no banco, como visto na análise do perfil dos funcionários. O conceito de ciberdemocracia proposto por Pierre Levy (p. 127, 2003) corrobora com este dado, pois ela afirma que há “um aprofundamento e generalização da livre diversidade de saberes, de ideias e recursos em um espaço aberto à comunicação e à cooperação, ou seja: um amálgama entre a liberdade e os processos de inteligência coletiva”.

Vale ressaltar que parte dos cursos exige atividades avaliativas e nesse quesito os funcionários responderam que: 80% o nível de dificuldade das avaliações é médio; 19% consideraram que são fáceis; e apenas 1% acham os testes difíceis.

Embora a UniBB tenha a praticidade de disponibilizar cursos online, no computador, ou no celular, ela também realiza treinamentos presenciais, por conta disso questionou-se sobre a preferência dos funcionários, por cursos presenciais ou online. 51% prefere cursos on-line, 49% prefere os presenciais. Mas esta questão, embora objetiva, é difícil de ser interpretada, levando-se em conta que o deslocamento, o tempo de curso, e fatores psicológicos e sociais podem influenciar a escolha por um curso presencial. Já cursos on-line, por sua vez, demandam uma afinidade com as novas tecnologias e disciplina para se estudar sozinho. Esse dado reflete o impasse proposto pelos processos de aprendizagem que estão em voga:

O maior desafio da educação hoje, em todos os seus níveis, dos elementares aos pós-graduados, é o da criação de estratégias de integração dos quatro tipos de leitores, contemplativo, movente, imersivo e ubíquo, ou seja, estratégias de complementação e não de substituição de um leitor pelo outro (SANTAELLA, 2013, p. 26).

Ao final do questionário, o participante opinou quanto a quantidade de cursos já realizadas, sendo as opções compreendidas entre 0 e mais de 120 cursos: 50% já fez mais de 120 cursos pela UniBB; 23% ficaram entre 91 a 120 cursos. Analisando este dado, o fato de a metade ter concluído mais de 120 cursos oferecidos pela plataforma pode estar relacionada ao tempo de serviço na instituição, e também ao fato destes cursos contarem pontos numa eventual concorrência.

No espaço designado para observações obteve-se 16 dos 98 formulários com este campo preenchido, sendo a maioria sugestões de melhoria da UniBB. Dentre as sugestões, verificou-se a reincidência de dois termos, sendo eles: usabilidade e aprendizagem. Apesar da divergência quanto às críticas, depreende-se desse dado a relação desses dois conceitos, tanto com a atual gestão pública quanto ao adendo à novas tecnologias, que permeiam a sociedade de hoje. sendo que “Com as facilidades do acesso e comunicação móvel, o aluno pode aprender a todo momento, colocar em prática o que aprendeu e trocar experiências de aprendizado de forma inédita” (SANTAELLA, 2013, p. 25). Outros termos levantados, mas com menos frequência foram a falta de tempo para a realização dos cursos e a falta de aprofundamento de certos conteúdos propostos pela grade curricular da plataforma de ensino.

Ressaltasse um fato que não nos atentamos inicialmente, mas, que ressaltamos a partir do exposto, “A UniBB deveria formar e diplomar o conhecimento acumulado pois o número de horas-aula, por vezes, é muito maior do que de cursos oferecidos por faculdades regulares, e mesmo assim, não se recebe um certificado de conclusão de curso ou equivalente aos diplomas”¹. A UniBB, por sua vez, reconhece os cursos internamente apenas e a sugestão do entrevistado é que ela forneça diplomas reconhecidos fora do Banco do Brasil também, uma vez que a quantidade de horas de treinamento também é bem extensa.

Entre as críticas que focaram a qualidade do sistema de ensino, a que se destacou por relacionar a abordagem da aprendizagem foi: [SIC] “Acredito que a UniBB é um grande diferencial oferecido pelo Banco do Brasil em comparação com outras empresas, que contribui muito com o desenvolvimento profissional de seus funcionários” (QUESTIONÁRIO 64 R, 2019).

Por outro lado, outro comentário se fez pertinente ao contrapor os termos aprendizagem, acessibilidade e falta de tempo, sendo os [SIC] “cursos da UniBB são bastante úteis para aprendizagem e aperfeiçoamento, porém o tempo para acessar a UniBB na agência é escasso” (QUESTIONÁRIO 23 R, 2019).

¹ Esse trecho foi retirado do campo “sugestões e comentários” (Questionário 02 R, 2019, Anexo 05), e foi recortado para enfatizar o conteúdo e melhor compreensão da leitura.

Portanto, analisou-se que a UniBB traz potencialidades para o ensino gerando práticas de autoformação por meio da aprendizagem ubíqua, contudo traz também limitações, como a falta de tempo e divergências quanto a acessibilidade da plataforma demonstradas pelos participantes, reflexo do impasse entre os votantes de cursos online e presenciais, pois reconhece-se que há aspectos qualitativos que apenas a educação formal pode oferecer. Neste contexto, considera-se que a educação ubíqua está longe de poder substituir os processos formais de ensino, sendo, portanto, muito mais um complemento desses processos do que um substituto.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa apresenta dados relevantes para instituições que almejam estruturar modelos de capacitação para seu quadro de funcionários. Com a análise das respostas obtidas dos funcionários estudantes nesta metodologia, foi possível constatar que há contribuições e eficácia dentro do que se propõe. Os dados obtidos podem servir de base para avaliar desafios, agregando melhorias nestes modelos de ensino.

Destaca-se que um percentual relevante de funcionários considera os cursos on-line importantes, contudo estes não substituem os cursos presenciais, tendo em vista que houve quase um empate neste quesito. Nesta perspectiva compreende-se que mesmo havendo uma tendência ao modo virtual com a ubiquidade presente no ensino, pois esta é uma opção menos onerosa ao banco, é necessário reconhecer que esta não substitui a educação presencial, sendo, portanto, um complemento a ela. Considera-se que o modo virtual pode desenvolver competências diferentes das desenvolvidas em modo presencial, sendo uma complementar a outra.

Considera-se importante para a instituição analisar a questão do conteúdo focado no uso de celulares, relatado na pesquisa que a preferência para a realização das atividades on-line, são os computadores pessoais. O que pode ser extraído nas entrelinhas é que o Banco pode acabar investindo muita energia para produzir conteúdo para celulares, e mesmo sendo este dispositivo o mais ubíquo, ele não é o meio mais utilizado.

Levando em conta o tamanho do Banco do Brasil, quase 110.000 funcionários, a escolha por conteúdos on-line parece ser a mais viável e lógico, seja pela ubiquidade encontrada em poder se conectar, a qualquer momento e local, à UniBB, podendo ser utilizada para atingir todo seu quadro de funcionários, seja na redução de custos proporcionados pelos cursos presenciais, tais como a mobilidade por parte do aluno e/ou a delimitação de horários para que esses cursos possam ocorrer.

Diante da análise dos dados, e embasados na fundamentação teórica, concluiu-se que a UniBB é uma agente transformadora da cultura organizacional do banco e o maior disseminador de conhecimento dentro da instituição. A ubiquidade enraizada no modelo de ensino da UniBB pode ser um caminho assertivo, alinhado à tendência das novas tecnologias, e pode servir de modelo para outras instituições. Porém, concluiu-se também que, mesmo sendo a aprendizagem ubíqua uma forma de ensino cada vez mais usual e eficaz, deve ser vista como um complemento aos processos de educação mais formais, tal como o ensino presencial, e não como substituta, uma vez que todo o tipo de aluno deve ser respeitado.

Para futuras pesquisas, recomenda-se uma maior amostragem de participantes para verificar se as estatísticas levantadas através dos dados coletados persistem, assim como buscar relacionar alguns questionamentos com as respostas dadas nesta pesquisa.

REFERÊNCIAS

- BARRETO, R. L. **Universidade Corporativa do Banco do Brasil na percepção dos gerentes de divisão da diretoria comercial**. Brasília, UNICEUB, 2005.
- CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. 17a edição revista e ampliada. Tradução de Roneide Venancio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 2016. (A era da informação: economia, sociedade e cultura; v.1) 632p.
- LEFREVE, F.; LEFREVE, A, M, C. **Comunic, Saúde, Educ.** v. 10, n. 20, p. 517-524, jul/dez, 2006.
- JENKINS, H. **A cultura da convergência**. Editora Aleph, 2009.
- LÉVY, P. **Ciberdemocracia**. Lisboa: Instituto Piaget, 2003.
- LÉVY, P. **Cibercultura**. Trad. Carlos Irineu da Costa. São Paulo: Editora 34, 1999. (Coleção TRANS).
- NICKEL, D. C; PENKAL, I. A, P; RAMOS, M. de. **Desenvolvimento de Competências**. Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2013.
- RUAS, R. L.; RAUPP, D. R.; BECKER, G. V.; PEGORINI, G. **A dinâmica das Competências Organizacionais e a contribuição da aprendizagem: um estudo de caso no setor bancário**. Santa Catarina, Revista ALCANCE Eletrônica, v. 21; n. 04 out./dez.-2014.
- SANTAELLA, L. **Comunicação ubíqua**. Repercussões na cultura e na educação. São Paulo, Paulus, 2013.
- SANTAELLA, L. Desafios da ubiquidade para a educação. UNICAMP. São Paulo. **Revista ensino superior**, 2013.
- TERRA, J. C. C. **Gestão do Conhecimento: o grande desafio empresarial**. São Paulo: Negócio Editora, 2000.

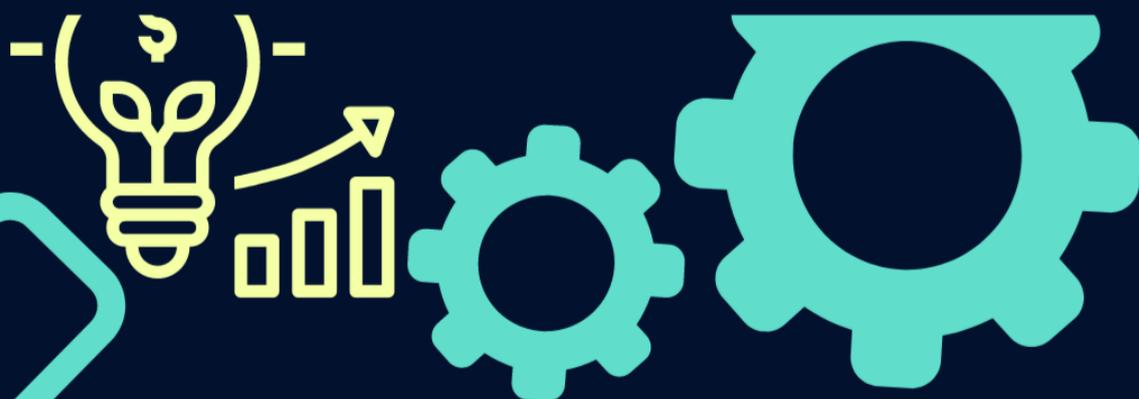


CAPÍTULO 12

**DESAFIOS E OPORTUNIDADES DA
GESTÃO ESCOLAR NA
OFERTA DE CURSOS TÉCNICOS: UM
ESTUDO NO COLÉGIO ESTADUAL SÃO
MATEUS**

Josiane Micaliski de Oliveira

Zélia Halicki



DESAFIOS E OPORTUNIDADES DA GESTÃO ESCOLAR NA OFERTA DE CURSOS TÉCNICOS: UM ESTUDO NO COLÉGIO ESTADUAL SÃO MATEUS

Josiane Micaliski de Oliveira ¹

Zélia Halicki ²

RESUMO

O presente trabalho teve por objetivo principal verificar os desafios e oportunidades que a gestão escolar enfrenta para ofertar cursos técnicos com nível integrado e subsequente em um colégio público, inserido numa cidade no interior do Estado do Paraná. Serão abordados alguns temas como o papel do gestor e o seu compromisso com a aprendizagem, a importância e envolvimento da gestão escolar em todo no processo de ensino aprendizagem, conceito da efetiva gestão democrática participativa para entender a organização escolar, verifica-se o comprometimento e atuação intensa da gestão escolar, na qual é considerada fundamental para a construção de um ambiente escolar organizado. Para isso foi realizado um estudo de caso, com ênfase nos modelos de cursos técnicos a nível profissional oferecido no mencionado colégio. A metodologia desenvolvida nesta pesquisa foi a abordagem qualitativa e descritiva. Quanto a coleta de dados aconteceu por meio de entrevistas a diretora e coordenadores. Procurou-se embasamento teórico através de documentos, livros e artigos científicos. Feito estas averiguações, os dados coletados estão inseridos e analisados neste trabalho com destaque pra o envolvimento e comprometimento da comunidade escolar e os principais projetos já desenvolvidos pelos alunos e professores do referido colégio, o qual beneficia todos os envolvidos no processo educacional e ensino de qualidade, aliados com a responsabilidade e inovação frente ao sistema de educação pública.

Palavras-chave: Gestão escolar. Cursos Técnicos. Diretor. Aprendizagem.

1 INTRODUÇÃO

A gestão escolar se depara com várias mudanças no dia a dia da sociedade e com isso ela assume um papel muito importante na busca de transformar o cotidiano escolar para atender as novas exigências propostas e construir uma sociedade mais justa e igualitária, bem como atender as expectativas da instituição e da comunidade escolar.

A gestão escolar carece explicar ações educacionais, favorecendo uma unidade de trabalho equilibrada, na qual contribua para realização dos objetivos propostos, numa perspectiva interativa e integradora de todos os envolvidos no ambiente escolar, visando com que todos da gestão atuem na mesma linha pedagógica e assim constituir um ensino de qualidade para todos os alunos.

Para que isso ocorra de forma apropriada os gestores passam por vários desafios todos os dias para favorecer qualidade no serviço ofertado, como preparação técnica para os professores formadores, participação dos pais, alunos e comunidade em geral, planejamento, organização do tempo e

¹ Pós-graduada em Gestão Pública pela Universidade Estadual de Ponta Grossa – UEPG. *e-mail*: josymicaliski@gmail.com

² Doutora em Administração pela Universidade Positivo. *e-mail*: zeliahalicki@gmail.com

distribuição de tarefas a equipe pedagógica, valorização da competência do conhecimento, entendimento da realidade dos alunos, etc.

A partir desta realidade, o presente estudo buscou identificar os desafios e oportunidades que a gestão escolar enfrenta para oferecer cursos técnicos em um colégio público localizado na zona urbana da cidade de São Mateus do Sul, PR. O estudo foi desenvolvido neste colégio porque é a única escola pública que oferta cursos técnicos gratuitos nesta região e presume que é de suma importância para o desenvolvimento dessa região por qualificar profissionais aptos ao mercado de trabalho.

A cidade de São Mateus do Sul consta com uma população de aproximadamente 45 mil habitantes e, cerca de 58% de sua população reside na zona urbana e 42% na zona rural, sendo, a maioria da população, descendentes de poloneses.

A principal atividade desenvolvida é a agricultura e extrativismo, também tem a Petrobras que faz aproveitamento do xisto local o qual ajudou muito no desenvolvimento de São Mateus do Sul, devido à exploração deste minério. A característica socioeconômica das famílias dos estudantes pertence à de classe média e baixa, onde a renda familiar é em torno de um a seis salários mínimos.

A escola também trabalha com o engajamento dos estudantes no egresso do âmbito profissional e a transparência de ações desenvolvidas na escola, o qual contribui para o desenvolvimento do colégio apresentado.

Os cursos técnicos visam à realização de projetos que possam contribuir no âmbito escolar e ensino-aprendizagem, proporcionando aos alunos e professores uma postura de envolvimento e comprometimento pedagógico, com intuito de alcançar uma educação pública de qualidade.

Quanto ao perfil do quadro de colaboradores que atuam em sala de aula quanto os que atuam na equipe de direção, possuem formação acadêmica e a maioria desses profissionais possui pós-graduação e a atual diretora atua há seis anos nessa função neste colégio.

Nesta perspectiva o trabalho inicia-se com a introdução que contextualiza o estudo. Na sequência, o referencial teórico sobre gestão escolar apresenta assuntos relacionados à educação, papel do diretor e desafios e oportunidades enfrentadas na gestão escolar como um todo. Em seguida mostra-se a metodologia aplicada e resultados dos dados obtidos, finalizando com as considerações finais e uma breve reflexão sobre o estudo aplicado.

2 GESTÃO ESCOLAR

A educação é a base essencial para desenvolvimento e democratização da sociedade e a escola contribui para a formação desta, à medida que ensina também desenvolve valores, como culturais, éticos, morais e sociais, mas para tal a escola enfrenta muitos problemas para estabelecer e oferecer uma educação de qualidade, pois não depende apenas de uma pessoa e sim do envolvimento de várias pessoas e membros, e é de suma importância envolver a população para uma educação mais democrática e compromissada, pois a educação brasileira passou por mudanças significativas e com isso o Poder Público pode oferecer melhores condições para execução dos planos de educação (LÜCK, 2012).

No dia a dia a sociedade depara-se com várias mudanças e com isso a gestão escolar se depara com um papel muito importante na busca de transformações no cotidiano escolar e atenda as novas

exigências propostas, esta com anseio ao desejo de construir uma sociedade mais justa e igualitária, bem como atender as expectativas da instituição e da comunidade escolar.

A gestão escolar deve explicar ações educacionais, favorecer uma unidade de trabalho equilibrada, na qual contribua para realização dos objetivos propostos e contribua numa perspectiva interativa e integradora de todos os envolvidos no ambiente escolar, visar para que todos da gestão atuem na mesma linha pedagógica e assim constituir uma aprendizagem de qualidade para todos os alunos.

Mas para que isso ocorra de forma correta os gestores passam por vários desafios todos os dias para manter boa qualidade no serviço ofertado, como preparação técnica para os professores formadores, participação dos pais, alunos e comunidade em geral, planejamento, organização do tempo e distribuição de tarefas a equipe pedagógica, valorização da competência do conhecimento, entendimento da realidade dos alunos, etc.

Os professores e os gestores trabalham juntos para melhorarem a qualidade do ambiente, criando as condições necessárias para o ensino e a aprendizagem mais eficaz, e identificando e modificando os aspectos do processo do trabalho, considerados adversários da qualidade do desempenho. As escolas onde há integração entre os professores tendem a ser mais eficazes do que aquelas onde os professores se mantêm profissionalmente isolados (LITTLE, 1997, *apud* LÜCK, 2012, p. 26).

Segundo Vieira (2005) existe uma relação entre as concepções de gestão normalmente praticadas em uma determinada escola e a existência de condições favoráveis ou desfavoráveis à mudança; por isso é relevante fazer essa análise para que se possa corrigir possíveis excessos ou desvios existentes na busca dos objetivos.

A partir desses desafios encontrados faz-se necessário que exista uma ajuda mútua para o objetivo ser conquistado, que é construir uma escola melhor e mais efetiva, valorizando a equipe e trabalho coletivo, também a participação da comunidade e preparar os alunos para uma aprendizagem permanente passando entendimento da realidade em que vivem e se prepararem para participar da vida social, econômica e política do país, ou seja, tornar cidadãos conscientes de seus direitos, deveres e valores.

Na área da educação, a escola é responsável pela transmissão do conhecimento, porém, no mundo globalizado, exige-se que a escola tenha uma nova concepção e uma forma diferenciada de se trabalhar, ou seja, uma constante renovação na sua postura, para transmitir um conhecimento de nível elevado para preparar o aluno para ser criativo e pensante, com objetivo de formar cidadãos críticos e que se comprometam a uma participação mais efetiva, para obter resultados com eficácia, favoráveis ao desenvolvimento da escola (GONÇALVES, 2015, p. 2).

Conforme Lück (2009) a escola tem como função básica promover a aprendizagem de conhecimentos, habilidade, valores e atitudes necessárias à socialização dos indivíduos. Portanto a escola precisa preparar os alunos para uma aprendizagem permanente, além da simples transmissão do conhecimento sistematizado, é preciso dar continuidade após o término de sua vida escolar.

A respeito desta temática Poti (2014, p. 12) aponta que:

A Gestão das Escolas vem sofrendo mudanças ao longo dos anos, aumentando suas responsabilidades na busca da qualidade do ensino. Gerir uma escola é organizar, mobilizar e articular todas as condições materiais e humanas necessárias para garantir o avanço dos processos socioeducacionais das escolas.

No campo da gestão escolar consideram-se três áreas, que funcionam de forma integrada, que são: gestão pedagógica, gestão de pessoas e gestão administrativa, a seguir aprofundamos o conhecimento em cada uma destas áreas.

A gestão pedagógica está relacionada às atividades da escola quanto aos processos educativos, projetos e objetivos propostos no Projeto Político Pedagógico, ou seja, promover a aprendizagem e formação dos alunos e estabelecer metas educacionais e avaliar o desenvolvimento e alcance dos objetivos propostos.

O diretor tem máxima importância na função de gestão pedagógica, juntamente com o coordenador pedagógico e demais profissionais da educação, onde deve apresentar uma postura de envolvimento e comprometimento pedagógico, como um articulador das aprendizagens na escola.

A gestão pedagógica é de todas as dimensões da gestão escolar, a mais importante, pois está mais diretamente envolvida com o foco da escola que é o de promover aprendizagem e formação dos alunos...

Constitui-se como a dimensão para a qual todas as demais convergem, uma vez que esta se refere ao foco principal do ensino que é a atuação sistemática e intencional de promover a formação e a aprendizagem dos alunos, como condição para que desenvolvam as competências sociais e pessoais necessárias para sua inserção proveitosa na sociedade e no mundo do trabalho, numa relação de benefício recíproco. Também para que se realizem como seres humanos e tenham qualidade de vida (LÜCK, 2006, p. 95).

Compreende-se que a gestão pedagógica é essencial para o bom funcionamento escolar e melhoria da qualidade do ensino ofertado, pois é através de um ensino de qualidade que permite que o indivíduo conheça seus direitos e deveres, bem como usufruí-los e efetivar a liberdade de opinião e expressão, criando-se condições para plena cidadania.

Gestão de pessoas está diretamente ligada com a equipe escolar, alunos, comunidade, entre outros. Volta-se para a comunicação e relacionamentos, com o objetivo de administrar os comportamentos interpessoais e fazer com que as pessoas trabalhem em conjunto, construam uma cultura organizacional sustentável, busquem o aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional, ou seja, é o gerenciamento do capital humano (SILVA *et al*, 2013, p. 16).

Gestão administrativa está diretamente envolvida com as questões de patrimônio, prédio, os equipamentos materiais e articulação dos recursos financeiros. Desta forma a equipe gestora deve analisar a melhor aplicabilidade dos recursos disponíveis, de forma eficaz e transparente, sempre prestando contas a comunidade em geral, além de promover a articulação do trabalho interno, coordenando e orientando os esforços, para assegurar que a escola como um todo produza os melhores resultados possíveis no sentido de atender às necessidades dos processos de ensino aprendizagem (SILVA *et al*, 2013, p. 16).

Pode-se considerar também como tarefa do gestor escolar a articulação em proporcionar um ambiente limpo e organizado, garantir materiais suficientes para o desenvolvimento do trabalho pedagógico, assegurar o acesso dos alunos e a permanência dos mesmos no espaço escolar, assegurar que as propostas educativas sejam cumpridas, trabalhar sempre com ética e transparência para garantir avanço nos processos educacionais (LUCK, 2010, p. 26).

Mas, para que este processo ocorra de forma organizada é necessário que toda equipe escolar tenha a percepção e entendimento dos processos e rotinas que a escola vivencia, ou seja, como a escola se prepara para o bom funcionamento.

Cabe ao gestor servir e liderar, mas sempre manter em ênfase a valorização da escola, funcionários e principalmente dos alunos para que os mesmos se sintam motivados para aprender e

assimilar novos conhecimentos, identificando assim as necessidades de transformações e circunstâncias para construção de um ambiente educacional de modo interativo e dinâmico, como afirma Lück (2009, p. 17),

Na escola, o diretor é o profissional a quem compete a liderança e organização do trabalho de todos os que nela atuam, de modo a orientá-los no desenvolvimento de ambiente educacional capaz de promover aprendizagens e formação dos alunos, no nível mais elevado possível, de modo que estejam capacitados a enfrentar os novos desafios que são apresentados.

Compete ao diretor o dever de liderar a equipe escolar pedagógica através de discussões com a comunidade escolar, entrar em consentimento do bem comum e que prevaleça o ensino e aprendizagem, mas para isso ele precisa observar e perceber o que acontece a sua volta, compreendendo o que os alunos e professores necessitam, criando estratégias que melhor atenda os ensejos desejados. Já os professores desempenham uma função muito importante, que é levar e transmitir o conhecimento específico ao aluno, eles influem diretamente na formação dos alunos (LÜCK, 2009, p. 17).

O gestor educacional por meio de uma gestão democrática e participativa tem o desafio de provocar mudanças nas práticas pedagógicas que garantam a qualidade da educação ofertada visando atingir as metas estabelecidas, construindo a identidade da escola, respeitando a diversidade de sujeitos que dela fazem parte, proporcionando o diálogo, com vistas a formar um aluno autônomo e crítico para viver em sociedade. O gestor ainda deve manter o planejamento adotado, fazendo as reorientações, sempre que necessário, juntamente com sua equipe promovendo a interação dos seus membros com equilíbrio e eficiência que resulte na oferta de ensino de qualidade (LÜCK, 2014, p. 16).

Segundo Vieira (2006) para que a escola cumpra a função social e política, é preciso que ela seja democrática, na qual a gestão escolar favorece a participação ativa de professores, alunos, funcionários e pais, onde discutem, planejam e avaliam conjunto de ações voltadas ao desenvolvimento da mesma, ou seja, todos podem opinar sobre os assuntos que dizem respeito à escola, mas os gestores devem desenvolver estratégias para motivar as pessoas a participarem.

A gestão democrática surgiu a partir do modelo de educação autoritária que prevaleceu por muito tempo em nossa sociedade. Possivelmente que este modelo de ensino impedia a transformação da escola, o que não permitia a participação da comunidade. Pode-se afirmar que hoje temos um novo modelo de educação bem como de gestão (FELINTO, 2014, p. 6).

É neste ambiente democrático que ocorre a participação e contribuição dos envolvidos, juntamente com a tomada de decisões para propiciar melhorias no ambiente de aprendizagem e promover a participação de toda a comunidade escolar, onde têm-se como intuito nesta ação participava, fazer com que todos os integrantes se sintam responsáveis e trabalhem nos mesmos objetivos propostos, visando o bem estar social e formação de cidadãos críticos e preparados para a sociedade.

Na concepção de Felinto (2014, p. 13):

Os elementos básicos da Gestão Democrática podem se apresentar de várias maneiras, no ambiente escolar, as principais são: na constituição e atuação do Conselho escolar; na elaboração do Projeto Político Pedagógico, de modo coletivo e participativo; na definição e fiscalização da verba da escola pela comunidade escolar; na divulgação e transparência na prestação de contas; na avaliação institucional da escola, professores, dirigentes, estudantes, equipe técnica; na eleição direta para diretor (a);

As decisões devem ser tomadas a partir de discussões elaboradas a fim de se chegar a um denominador comum, pois devem discutir e chegar a uma decisão que caiba a melhoria do atendimento aos alunos.

Considera-se que a gestão democrática está ligada a movimentos sociais, fazendo parte de organizações da luta de educadores em busca de defesa de uma escola melhor e, sobretudo uma educação de qualidade. A esse respeito Poti (2014, p. 14) enfatiza que:

[...] é de suma importância para o gestor educacional administrar suas próprias ações, respeitando as diferenças, pesquisando, analisando, dialogando, cedendo, ouvindo e aceitando opiniões divergentes. Deste modo, ele poderá “construir” a escola em conjunto com a comunidade, buscando atender seus anseios, e, principalmente, suas necessidades. Para isso, deve ter disciplina para integrar, aliando esforços necessários para realizar as ações determinadas para melhoria da qualidade de ensino, tendo coragem de agir com a razão e liderança para as situações mais adversas do cotidiano.

Percebe-se que é de fundamental importância que o gestor educacional atue de forma intensa, contínua e efetiva na busca de uma educação de qualidade, respeite as divergentes opiniões e possibilite abertura para a comunidade escolar participar ativamente na escola e assim inteirar-se dos assuntos que dizem respeito à escola e esta atender os ensejos da comunidade escolar de forma eficiente e eficaz.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho caracteriza-se como pesquisa qualitativa, a qual, conforme Minayo (2010), não prescinde da criatividade, ela se realiza por fundamentos em uma linguagem baseada em conceitos, proposições, hipóteses, métodos e técnicas. Ela baseia-se no interesse do pesquisador mais pelo processo do que pelo produto, “busca compreender o significado para os participantes de uma experiência em um ambiente específico e de que maneira os componentes combinam-se para formar um todo” (THOMAS e NELSON, 2002, p. 323).

A pesquisa caracteriza-se como um estudo de caso, conduzida na concepção de Minayo (2010) de que os estudos de casos podem ser indivíduos, programas, instituições ou grupos e, a abordagem consiste no método de coletar, organizar e analisar dados.

Quanto à coleta de dados, foi feito levantamento através de visitas ao gabinete da diretoria, sala de coordenação e demais dependências e a análise documental, como também entrevista com perguntas abertas a Diretora e Coordenadores dos cursos técnicos. No primeiro momento, em conversa com a diretora e vice-diretora, após explicação sobre a pesquisa que estava sendo desenvolvida, obteve-se o consentimento verbal e o repasse do Plano Político Pedagógico (PPP), o qual está sendo reformulado para o próximo ano, cujo documento se torna importante para dar direção ao planejamento escolar, pois contém a proposta curricular, diretrizes sobre a formação dos professores e gestão administrativa, ou seja, este documento funciona como um mapa que a instituição deve seguir para alcançar os objetivos que se propõe a fazer, segundo relatos da Diretora.

Realizou-se pesquisa do tipo básica, que consiste em gerar novos conhecimentos e tem como finalidade aprofundar os estudos abordados. Conforme Gerhardt e Tolfo (2009, p. 34) esse método “envolve verdades e interesses universais” e para um maior entendimento do assunto buscou-se o estudo bibliográfico em livros, artigos, *sites*, etc.

O campo empírico adotado na pesquisa é um Colégio Estadual inserido na cidade de São Mateus do Sul, estado do Paraná, que atua na área de educação de ensino fundamental, ensino médio, profissional e normal.

Neste contexto, o trabalho aqui apresentado se justifica em função dos desafios e oportunidades que a gestão escolar do Colégio Estadual São Mateus encontra no cotidiano para fornecer cursos

técnicos na cidade aonde encontra-se inserido. Trata-se de uma pesquisa descritiva, porque buscou-se o conhecimento sobre gestão escolar e como está se desenvolvendo nos dias de hoje.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Esta pesquisa foi aplicada em um colégio estadual localizado na área urbana na cidade de São Mateus do Sul, estado do Paraná, tendo como objetivo, verificar os desafios e oportunidades que a gestão escolar enfrenta para ofertar cursos técnicos, integrado e subsequente.

O curso técnico integrado é o curso onde o aluno frequenta o ensino médio acrescido de mais um ano, onde ele já sairá com formação técnica e com relação ao curso subsequente é para aqueles alunos que já concluíram o nível médio e que retornam as atividades escolares para formação técnica onde o curso tem duração de 02 anos.

Tendo em vista os objetivos propostos neste trabalho, foram feitas visitas nas dependências do colégio para conhecer a estrutura predial e também como é composta a gestão escolar no colégio estudado.

Ao entrevistar o diretor e coordenadores dos cursos técnicos e analisar os documentos apresentados, percebe-se que a faixa etária dos alunos é em média de 14 a 18 anos para os alunos de curso técnicos integrados/normal e 17 a 40 anos para curso técnico subsequente.

A partir dos relatos dos coordenadores um dos desafios enfrentados nos cursos técnicos são as idades dos alunos, onde nos cursos técnicos integrados/normal, os alunos estão saindo do fundamental e precisam se amadurecer rapidamente, por estarem cursando um curso profissionalizante e nos cursos técnicos subsequentes é a diversidade de idade, o qual alguns alunos pararam de estudar a muito tempo e voltam para uma sala de aula, no qual alguns têm o raciocínio mais lento por estar parado de estudar e não lembram muitos aspectos estudados no ensino fundamental e médio.

A partir das respostas do profissional que atua na secretaria do colégio e a coordenadora de estágio do curso de química integrado e subsequente que os cursos de Formação de Docentes, Técnico em Química Industrial Integrado e Técnico em Meio Ambiente Integrado são ofertados no período matutino e noturno, já o curso Técnico em Segurança do Trabalho é ofertado apenas no período noturno.

No que tange ao número de turmas os coordenadores apontam que no de 2018 estão distribuídos em 25 turmas no total, em torno de 25 alunos por turma, o quadro de colaboradores é de aproximadamente 150 pessoas no total atuando no colégio, e respectivamente no quadro colaboradores atuantes nos cursos técnicos são de aproximadamente 64 professores, 5 pedagogas e 5 coordenadores de estágio.

A partir das análises no PPP (Plano Político Pedagógico), bem como das falas dos coordenadores, um dos maiores desafios enfrentados para oferecimento dos cursos técnicos é a formação continuada dos professores e gestores. Conforme afirma Demo (2007, p. 11) “investir na qualidade da aprendizagem do aluno é, acima de tudo, investir na qualidade docente”.

Sabe-se que a formação permanente se torna crucial numa época que se renovam currículos, novas tecnologias, modificam-se os modos de viver e aprender em decorrência da assimilação de novos valores, dos impactos dos meios de informação e comunicação.

Pode-se inferir a partir do observado que a escola precisa elaborar e desenvolver meios para que a equipe esteja em constante aperfeiçoamento e que a formação continuada seja indispensável para a profissionalização e este oferecer reflexo na qualidade de ensino oferecido pelo colégio.

De acordo com a Diretora da escola, cada turma tem um professor representante, o qual tem por função relatar as situações de aprendizagem, comportamento e reivindicações dos estudantes à equipe pedagógica e direção, e como compromisso da equipe pedagógica é alertar os pais bimestralmente através do boletim escolar quanto à frequência escolar e rendimento dos seus filhos, também comunicar os pais sempre que houver necessidade. O que faz nos retornar a fala de LÜCK, (2014, p. 16) “o gestor educacional por meio de uma gestão democrática e participativa tem o desafio de provocar mudanças nas práticas pedagógicas”. Com isso percebemos a consonância dos dados obtidos com a teoria relacionada acima.

Outro desafio a ser enfrentado pela escola, de acordo com a diretora é a melhoria contínua das condições estruturais, manutenção do laboratório de Física, Química e Biologia, laboratório de informática, pois muitos materiais estão desgastados e alguns impossibilitados de uso por não estarem funcionando ou danificados e sem possibilidades de reparos.

A partir das falas da coordenação e diretora, apresentam-se como oportunidades os projetos desenvolvidos pelos alunos, como o Curso Técnico em Meio ambiente que faz a horta escolar, o qual contribui para o preparo das refeições, assim tendo verduras frescas, temperos para o preparo da merenda, também menciona o paisagismo do jardim, coleta de embalagens pets vazios para descarte correto, coleta de óleo, coleta de bateria usada, aquecedor solar de Pet, entre outros.

Ao ser abordado sobre o curso de Formação de Docentes a diretora escolar enfatiza que este curso oferece para aos alunos condições necessárias ao desenvolvimento das suas potencialidades, bem como o uso dos conhecimentos educacionais adquiridos, por meio da prática e troca de experiências vivenciadas pelos envolvidos. Pode-se citar o projeto “Brincar é Preciso” onde se tem uma semana do ano somente para aprendizados diferenciados, bem como oficinas, palestras, teatros e ações sociais promovidas pelos alunos para apresentar a comunidade escolar.

Sobre o Curso Técnico em Segurança do Trabalho é responsável pela SIPAT (semana interna de prevenção de acidentes do trabalho) onde faz alertas e encenações (pequenos teatros) na cidade para conscientização e prevenção de acidentes.

Os alunos do curso Técnico em Química colocam em prática os conhecimentos adquiridos por meio da teoria, onde produzem em aulas laboratoriais materiais de limpeza que são utilizados nas dependências do colégio, como álcool em gel, desinfetantes, sabonetes líquidos e detergentes, o qual proporciona um ambiente limpo e agradável a toda comunidade escolar e também contribui para uma aprendizagem mais sólida.

Outra oportunidade destacada pela equipe coordenadora é o estágio obrigatório, que precisa ser realizado pelos alunos para conclusão do curso, onde as empresas da cidade abrem as portas para realização dos estágios, como também procuram o colégio em busca de profissionais para colocação no mercado de trabalho. Os professores e coordenadores indicam os alunos a estas empresas que procuram estagiários, com isso gera mais oportunidade de trabalho na cidade e fortalece o aprendizado dos alunos.

Nota-se que a característica da gestão escolar deste colégio direciona-se na modalidade de gestão democrática e participativa, como Vieira (2006) destaca que uma gestão democrática é aquela que favorece a participação de pais, alunos, professores, colaboradores, onde todos podem colaborar e opinar sobre assuntos voltados à escola, formando uma unidade escolar.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verificou-se neste estudo as dificuldades e oportunidades que o colégio Estadual São Mateus enfrenta para oferecer cursos técnicos na cidade de São Mateus do Sul- PR e percebe-se que o mesmo atua junto com a comunidade local onde está inserido.

Percebe-se também que as atividades do gestor escolar se expandiram e agora está focado em manter a organização e funcionamento da instituição, visando oferecer melhores condições de ensino/aprendizagem com vistas para interesses coletivos, além de desenvolvimento da equipe de trabalho dos profissionais que alia atuam.

Presume-se que há uma participação democrática, onde a comunidade tem a oportunidade de participar da escola no processo de ensino aprendizagem, como a participação de pais, alunos e professores nas reuniões escolares e decidir sobre relações e comprometimento da escola no âmbito educacional.

Têm-se as aulas de estágio obrigatório em que os alunos necessitam colocar em prática o conhecimento obtido na sala de aula, bem como a troca de experiências e novos conceitos sobre a vivência diária do aluno e também a inserção dele no mercado de trabalho, onde se prepara para ser um profissional qualificado, mediante supervisão e acompanhamento do professor orientador.

A partir de análise feita com as respostas dos entrevistados sobre o estudo constatou-se que o diretor é peça chave em todo processo democrático, porque compete a ele o poder de liderar e organizar o trabalho de todos os envolvidos no ambiente educacional, por sua atuação, mediação e compromisso e está sempre em busca e suporte da comunidade escolar para melhores tomadas de decisões. No entanto, para que isto ocorra, faz-se necessário estimular a participação da comunidade para que as estratégias sejam desenvolvidas, ou seja, é preciso agir em prol da diversidade e desenvolver mediações para criar um processo de construção do conhecimento educativo.

Percebe-se uma participação ativa dos envolvidos no processo educacional, onde professores e alunos criam os momentos de aprendizagem e envolvimento da teoria com a prática, como os projetos desenvolvidos, os quais contribuem para diminuição de custos para manter um ambiente limpo e organizado.

Nota-se que há um interesse mútuo da comunidade escolar em manter este ambiente limpo e organizado com a finalidade de ensinar e aprender, buscando sempre pessoas preparadas e motivadas para trabalhar, onde se envolvam no processo educacional, além disso, formar profissionais preparados e qualificados para o mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

COLEÇÃO CADERNOS PEDAGÓGICOS DA EaD. Volume 17. **Gestão e Organização Escolar**. Rio Grande, Editora da Furg, 2013.

DEMO, Pedro. É preciso estudar. In A. M. de Britto. **Memórias de formação: registros e percursos em diferentes contextos**. Campo Grande: Ed. da UFMS, 2007

- FELINTO, Paola Ceccon. **Gestão Escolar na Perspectiva Democrático-Participativa**. Curitiba, PR, 2014.
- FONTANA, Andréia Regina. Gestão Escolar Democrática: é possível? Alto Uruguai. **Revista de Educação do IDEUUAU**, Vol.6 – N° 14 – julho – dezembro de 2011.
- GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre, Editora da UFRGS, 2009.
- GONÇALVES, Ana Caroline Santos. **A gestão democrática no Brasil e o papel do gestor nas escolas**. Sistema integrado de publicações eletrônicas da faculdade Araguaia – SIPE. v3, 2015.
- IBGE, **Brasil em síntese: censo 2017**. Disponível em:
<<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pr/saomateus-do-sul/panorama>>. Acesso em: 08 de out. de 2018.
- LÜCK, Heloísa. **Dimensões da gestão escolar e suas competências**. Curitiba, Editora Positivo, 2009.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 6ª ed. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: ABRASCO, 1994.
- SILVA, N.O. et al, 2013. **Gestão e Organização Escolar**: coleção cadernos pedagógicos da EAD, volume 17. Rio Grande, Editora da FURG, 2013.
- PPP. **Projeto Político Pedagógico**. Colégio Estadual São Mateus – Ensino Fundamental, Médio, Profissional e Normal. São Mateus do Sul, 2017.
- POTI, Daniela Pinheiro Alves. **O papel do gestor escolar e a sua articulação com as práticas pedagógicas**. Brasília (DF), julho, 2014.
- VIEIRA, Alexandre Thomaz. et al. **Gestão Educacional e tecnologia**. São Paulo: Avercamp, 2003.

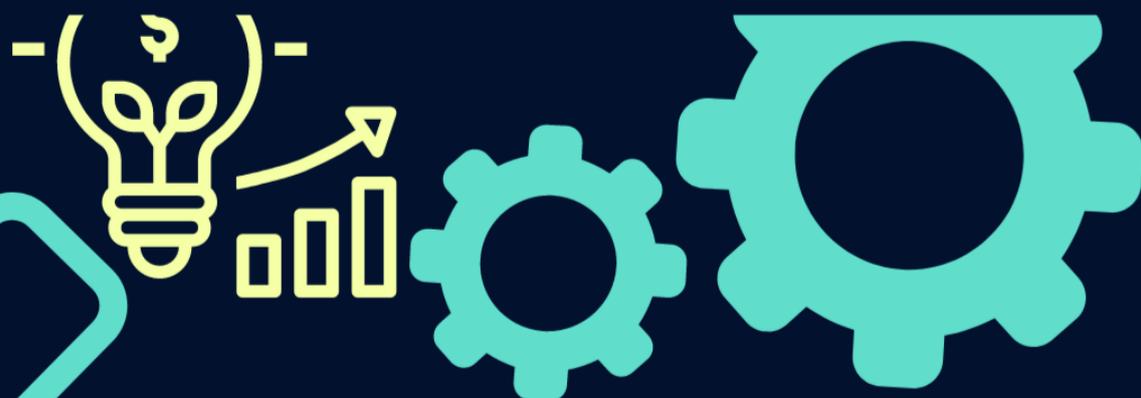


CAPÍTULO 13

**A IMPORTÂNCIA DO PAPEL DO GESTOR
ESCOLAR PARA A
INSTITUIÇÃO DE ENSINO: UMA ANÁLISE
DO PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO DA
ESCOLA MUNICIPAL PREFEITO
DURVAL WOLFF DO AMARAL**

Joel Franco Nizer

Zélia Halicki



A IMPORTÂNCIA DO PAPEL DO GESTOR ESCOLAR PARA A INSTITUIÇÃO DE ENSINO: UMA ANÁLISE DO PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO DA ESCOLA MUNICIPAL PREFEITO DURVAL WOLFF DO AMARAL

Joel Franco Nizer ¹
Zélia Halicki ²

RESUMO

O presente trabalho tem como tema de estudo, a importância do papel do gestor escolar para a instituição de ensino: uma análise do Projeto Político Pedagógico da Escola Municipal Prefeito Durval Wolff do Amaral. Compreender o papel e a importância do gestor escolar para a instituição de ensino é o objetivo geral proposto neste estudo. Partindo desse pressuposto se definem os objetivos específicos: identificar os conceitos e competências da gestão escolar, conhecer as contribuições da gestão democrática e participativa no ambiente educacional e, por fim, analisar a importância de um gestor escolar para a instituição de ensino. Para essa pesquisa definiu-se que a partir abordagem qualitativa, seriam coletados dados através da análise documental do Projeto Político Pedagógico da Escola Municipal Prefeito Durval Wolff do Amaral, buscando analisar o conceito de gestão democrática contido no documento bem como qual é o papel do gestor e sua importância para a instituição de ensino. O presente estudo se torna gratificante, pois traz a reflexão acerca da descaracterização do modelo de gestão focada no autoritarismo, onde através da efetivação da Gestão Democrática a escola passa a ser percebida como uma escola ativa, ou seja, fazendo parte da sociedade e a sociedade da escola, onde o coletivo busca o desenvolvimento da educação, onde pais, comunidade escolar, professores e alunos caminham todos na mesma direção.

Palavras-chave: Gestão Democrática. Gestor Escolar. Escola.

1 INTRODUÇÃO

Por muito tempo a gestão escolar foi entendida como uma autoridade, de caráter e modelo autoritário onde o poder era centrado em apenas uma pessoa, o diretor escolar, aquele que administrava e tomava decisões, assim como afirma Lück, (2006, p. 35) “o bom diretor era o que cumpria essas obrigações plena e zelosamente, de modo a garantir que a escola não fugisse ao estabelecido em âmbito central ou em nível hierárquico superior”.

Partindo desse conceito, nota-se a relevância de se compreender o conceito de gestão escolar bem como sua importância para toda a instituição escolar, pois “gestão é administração, é tomada de decisão, é organização, é direção. Relaciona-se com a atividade de impulsionar uma organização a atingir seus objetivos, cumprir sua função, desempenhar o seu papel” (FERREIRA, 2003, p. 306).

Frente a essa perspectiva surgiu o problema de pesquisa que buscou analisar qual é o papel do gestor e sua importância para a instituição de ensino. Para a busca dessa resposta definiu-se como

¹ Pós-graduado em Gestão Pública pela Universidade Estadual de Ponta Grossa. *e-mail*: joelnizer@gmail.com

² Doutora em administração pela Universidade Positivo. *e-mail*: zelialhalicki@gmail.com

objetivo geral: compreender o papel e a importância do gestor escolar para a instituição de ensino tendo como objetivos específicos: identificar os conceitos e competências da gestão escolar, conhecer as contribuições da gestão democrática e participativa no ambiente educacional e por fim analisar a importância de um gestor escolar para a instituição de ensino.

O presente estudo caracteriza-se por esta introdução que contextualiza o tema a ser abordado no estudo, bem como os objetivos e a problemática deste. No tópico 2 “A Gestão Democrática e a importância do papel do Gestor Escolar para a instituição de ensino” encontra-se a fundamentação teórica a qual vem dar subsídios a esta pesquisa através das concepções de: Libâneo (2004), Lück (2005), Lück (2006), Lück (2007), Lück (2009), Luckesi (2007), Martins (1999), Paro (2008), Silva (2009), Pena (2013), Oliveira, Moraes e Dourado (2012), Araújo (2009), Marques (1990), SEED (2008), bem como dos seguintes documentos: Constituição da República Federativa do Brasil (1988) e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação nacional, nº 9394/96, de 20 de dezembro de 1996.

Já no tópico 3, apresenta-se o método escolhido para a realização do estudo, onde optou-se pela abordagem qualitativa, que possui como procedimento de coletas de dados a análise documental, com base nos seguintes autores: Chizzotti (2000), Chizzotti (2001), Lüdke e André (1986), Ens (2008) e Calado e Ferreira (2004). Também é apresentado o tópico 4 onde é realizada a apresentação e análise dos dados, os quais foram coletados através do Projeto Político Pedagógico da Escola Municipal Prefeito Durval Wolff do Amaral. Para a sistematização dos dados houve a abordagem das concepções de Tauchen (2013) e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação nacional, nº 9394/96, de 20 de dezembro de 1996. E para finalizar, apresenta-se as considerações finais, onde se faz uma reflexão sobre onde a fundamentação teórica e a análise documental permitiram chegar para a compreensão da importância do papel do gestor escolar bem como da importância da gestão democrática para a instituição de ensino.

2 A GESTÃO DEMOCRÁTICA E A IMPORTÂNCIA DO PAPEL DO GESTOR ESCOLAR PARA A INSTITUIÇÃO DE ENSINO

Ao longo da história, a educação no Brasil passou por grandes mudanças. Durante este percurso sofreu muitas transformações, mas também houveram muitas conquistas. O processo de aquisição de uma nova identidade para as instituições de educação foi um processo longo e difícil. Durante esse caminho, surgiu uma nova concepção de diretor, totalmente diferente da visão tradicional.

Historicamente, as escolas do Brasil foram estruturadas de uma forma hierárquica e rígida, onde o diretor apresentava como função única manter a ordem e a organização da instituição. Segundo Libâneo (2004, p. 217):

Muitos dirigentes escolares foram alvos de críticas por práticas excessivamente burocráticas, conservadores, autoritárias, centralizadoras. Embora aqui e ali continuem existindo profissionais com esse perfil, hoje estão disseminando as práticas de gestão participativa, liderança participativa, atitudes flexíveis e compromisso com as necessárias mudanças na educação.

Por muito tempo esse papel foi caracterizado como o indivíduo que dava ordens, e sua presença era a representação de uma autoridade. Suas características destacavam-se como uma figura autoritária, que impunha regras e estratégias, visando o bom funcionamento da escola, de uma forma totalmente sistemática. O diretor nesse período tinha como função levar cada um dos profissionais escolares a cumprir o seu papel, ou seja, o foco aqui era na tarefa administrativa, conforme destaca Lück, (2006, p. 35) “bom diretor era o que cumpria essas obrigações plena e zelosamente, de modo a garantir que a escola não fugisse ao estabelecido em âmbito central ou em nível hierárquico superior”. Porém,

preocupado demais com as tarefas burocráticas, sua função geralmente negligenciava o trabalho pedagógico da escola bem como, o acompanhamento das demais pessoas envolvidas com o processo de ensino e aprendizagem. A escola não se comunicava com seu entorno, e o diretor decidia tudo sozinho. Todo esse poder destinado a ele acabou por destacar uma negatividade no cargo e na função.

Recorrente as mudanças históricas da sociedade e com a proposta da gestão democrática, a figura autocrática do diretor começa a ser derrubada. Na Educação, novas demandas surgem e um novo conceito começa a se redefinir sobre a função de direção escolar. Luckesi (2007, p. 15) destaca que “uma escola é o que são os seus gestores, os seus educadores, os pais dos estudantes, os estudantes e a comunidade; ‘a cara da escola’ decorre da ação conjunta de todos esses elementos”.

Essa descaracterização do papel autocrático ampliou-se com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, nº 9394/96 onde, a administração clássica e tradicional perde força dentro das instituições escolares e o gestor passa a não ser mais o centro das tomadas de decisões, assumindo assim uma nova concepção e postura profissional.

A esse profissional ainda cabe o papel de administrar, mas frente às novas perspectivas tem o dever de envolver-se com os demais funcionários da escola, conseguindo assim resultados coletivos, conforme explica Lück (2005, p. 17) “o conceito de gestão está associado à mobilização de talentos e esforços coletivamente organizados, à ação construtiva conjunta de seus componentes, pelo trabalho associado, mediante reciprocidade que cria um “todo” orientado por uma vontade coletiva”.

Frente a essa perspectiva, o diretor nunca decidirá nada sozinho, ou seja, apresentará o seu ponto de vista e aceitará sugestões advindas de seu grupo. A gestão, nesse enfoque, torna-se mais abrangente que a administração, pois, segundo Martins (1999, p. 165) “a administração é o processo racional de organização, comando e controle”, enquanto que a gestão se caracteriza pela importância da participação consciente e esclarecida das pessoas nas decisões sobre a orientação e execução dos trabalhos.

[...] administrar uma escola pública não se reduz à aplicação de uns tantos métodos e técnicas, importados, muitas vezes, de empresas que nada tem a ver com objetivos educacionais. [...] A administração escolar é portadora de uma especificidade que a diferencia da administração especificamente capitalista, cujo objetivo é o lucro, mesmo em prejuízo da realização humana implícita no ato educativo. [...]. Se administrar é utilizar racionalmente os recursos para a realização de fins determinados, administrar a escola exige permanente impregnação de seus fins pedagógicos na forma de alcançá-los (PARO, 2008, p. 7).

Nesse contexto, os gestores passam a ser capazes de compreender o novo cenário escolar, onde começam a participar dele ativamente buscando enxergar e projetar ações e resultados futuros, com o objetivo de favorecer o envolvimento de todos os sujeitos da escola, conforme afirma Silva (2009, p. 25):

Um trabalho com ação participativa em que todos os integrantes têm um alvo comum é indubitavelmente satisfatório e positivo, enquanto um trabalho com discussões polarizados, com ideias fragmentadas, não possibilitará resultados eficazes ou, nem mesmo, haverá nesse trabalho objetivos traçados visando o bem-estar social e, em se tratando do aluno, a formação de um cidadão crítico e preparado para a sociedade.

A gestão escolar focada na ação participativa de todos os integrantes do âmbito escolar exige competências específicas, ou seja, há a necessidade de uma formação. Lück (2005, p. 84) define para o gestor na área administrativa uma:

Visão de conjunto e de futuro sobre o trabalho educacional e o papel da escola na comunidade; Conhecimento de política e da legislação educacional; Habilidade de planejamento e compreensão do seu papel na orientação do trabalho conjunto; Habilidade de manejo e controle do orçamento; habilidade de organização do trabalho educacional; habilidade de

acompanhamento e monitoramento de programas, projetos e ações; habilidade de avaliação diagnóstica, formativa e somativa; habilidade de tomar decisões eficazmente; habilidade de resolver problemas criativamente e de emprego de grande variedade de técnicas.

Além da competência administrativa, deverá ter domínio e clareza da competência pedagógica, onde Luck (2009, p. 100) ressalta que:

[...]para melhorar a aprendizagem dos alunos é preciso observar e compreender como é desenvolvido o processo ensino-aprendizagem nesse espaço pedagógico, como os alunos reagem às diferentes experiências e seus diversos desdobramentos, que aspectos do relacionamento professor-aluno e aluno-aluno são mais favoráveis à aprendizagem e como eles são promovidos, dentre outros aspectos.

Portanto, torna-se essencial que o gestor conheça a instituição escolar onde atua, bem como tenha conhecimento de todos os integrantes e participantes do processo de ensino e aprendizagem, para que assim possa influenciar e observar contribuindo positivamente com o todo. A esse profissional faz-se necessária nova visão de organização e decisões acerca dos aspectos pedagógicos e administrativos.

Atualmente o gestor deve caracterizar-se como um líder, ou seja, apresentando capacidades de construir relações. Pena (2013, p. 23) destaca que:

O gestor – ou o diretor – deve gerir a escola, o líder, obviamente também, mas a mais marcante diferença é que este último o fará sob a prerrogativa da necessidade de construção coletiva do projeto da escola e condução das pessoas, aos objetivos propostos, em consonância à missão da escola. Sob esse sentido, outros atores do ambiente escolar, que não representam a formalidade do cargo de diretor, também podem representar, eles próprios e em várias situações, diversas lideranças no território da escola, inclusive com o poder de influenciar na execução do que é proposto pelo próprio gestor.

Ser democrático, flexível, assertivo, persuasivo e empático são características fundamentais de um bom gestor escolar focado na liderança. Estar sempre aberto a novas ideias e sugestões, o qual visa seu crescimento e o crescimento de seu grupo, norteador suas ações e práticas através de respeito e não através da imposição, reconhecendo que todas as pessoas da instituição são importantes para se atingir um objetivo em comum. Partindo dessa premissa esse profissional passa a assumir um estilo democrático buscando e fazendo uso de ações colaborativas em que todos da instituição assumem responsabilidades. O sucesso se dá com o envolvimento e os esforços conjuntos.

A partir de 1970 começam a ocorrer mudanças significativas no âmbito educacional, e começa a ganhar força “o debate sobre a construção de uma escola com características democráticas, intensificando-se na década de 1980, com o movimento pelo fim da ditadura militar e a favor da democratização do país” (PENNA, 2013, p. 63).

De acordo com Pena (2013, p. 64):

A adoção de mecanismos de gestão escolar democráticos, capazes de favorecer o protagonismo dos sujeitos, tornando-os agentes do processo educativo, justificava-se na medida em que a gestão democrática passa a ser encarada, na visão dos educadores da época, como uma condição importante, não só para a melhoria da educação pública, mas para a transformação de toda a sociedade.

A gestão democrático-participativa nas organizações escolares é assegurada pela Lei de Diretrizes e Base Nº. 9.394/96 de 20 de dezembro de 1996 e pela Constituição Brasileira de 1988, quando iniciou mudanças significativas para a educação.

Na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (1996), a gestão democrática está assim explicitada:

Art. 14. Os sistemas de ensino definirão as normas da gestão democrática do ensino público na educação básica, de acordo com as suas peculiaridades e conforme os seguintes princípios:

I Participação dos profissionais da educação na elaboração do projeto pedagógico da escola;

II Participação das comunidades escolar e local em conselhos escolares ou equivalentes.

Art. 15. Os sistemas de ensino assegurarão às unidades escolares públicas de educação básica que os integram progressivos graus de autonomia pedagógica e administrativa e de gestão financeira, observadas as normas gerais de direito financeiro público (BRASIL, 1996).

Na Constituição Federal promulgada em 1988 é onde encontramos o amparo e os fundamentos legais desse modelo de gestão no ensino público do Brasil. Esta abordagem está prevista em forma de lei, conforme nos explica os seguintes artigos:

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

I - Igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;

II - Liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber;

III - pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas, e coexistência de instituições públicas e privadas de ensino;

IV - Gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais;

V - Valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas;

VI - Gestão democrática do ensino público, na forma da lei (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988).

Com a gestão democrática amparada por princípios legais, se busca através dessa concepção desenvolver ações dentro do ambiente escolar, favorecendo o desenvolvimento de indivíduos críticos e reflexivos capazes de intervir no meio em que estão inseridos, conforme afirma Oliveira, Moraes e Dourado (2012, p. 10), “entendemos que a democratização começa no interior da escola, por meio da criação de espaços nos quais professores, funcionários, alunos, pais de alunos etc. possam discutir criticamente o cotidiano escolar. Nesse sentido, a função da escola é formar indivíduos críticos, criativos e participativos”.

Partindo dessa visão percebe-se que a escola não deve ser dirigida de cima para baixo com o poder centralizado só no diretor, há a necessidade nessa ótica de descentralizar o poder em busca de autonomia, conforme afirma Araújo (2009, p. 20):

[...]uma forma de possibilitar que todos os seres envolvidos na instituição possam exercer com maior assertividade sua cidadania, se relacionar melhor e alcançar a liberdade de expressão, por que cada um dos envolvidos carrega em si um conhecimento, que é único e que pode ser somado ao do seu colega e, no caso, por se tratar de escola, aos alunos. Essa troca faz com que a cada dia os envolvidos incorporem mais conhecimentos, sejam eles formais ou informais, tornando-os mais responsáveis, autônomos e criativos.

A escola reflete a organização da sociedade, ou seja, é caracterizada como uma instituição social, conforme destaca Lück (2007, p. 20):

A escola é uma organização social constituída pela sociedade para cultivar e transmitir valores sociais elevados e contribuir para a formação de seus alunos, mediante experiências de aprendizagem e ambiente educacional condizentes com os fundamentos, princípios e objetivos da educação. O seu ambiente é considerado de vital importância para o desenvolvimento de aprendizagens significativas que possibilitem aos alunos conhecerem o mundo e conhecerem-se no mundo, como condição para o desenvolvimento de sua capacidade de atuação cidadã.

A Gestão Escolar Democrática passou a ser entendida como uma forma de gestão que busca a transformação. Esse modelo propicia repensar a estrutura de poder da escola, visando a participação coletiva excluindo o individualismo. “A Participação ampla assegura transparência nas decisões”. (MARQUES, 1990, p.21). Nesse modelo, o diretor precisa liderar e compartilhar liderança. Se essa competência não existir pode-se correr o risco de contradições em relação ao seu papel enquanto gestor escolar.

Fica claro que esse modelo de gestão não é fácil de ser introduzido nas instituições, pois exige participação crítica de todos os envolvidos com a escola, portanto, a gestão democrática só acontecerá na escola se o diretor assim o desejar. “O diretor tem maiores condições de incentivar e propor uma gestão democrática do que os demais envolvidos na escola” (SEED, 2008, p. 9).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa foi fundamentada nas bases da abordagem qualitativa que de acordo com Chizzotti (2001, p. 79) caracteriza-se como sendo:

Parte do fundamento de que há relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, uma interdependência viva entre o sujeito e o objeto, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito. O objeto não é um dado inerte e neutro; está possuído de significados e relações que sujeitos concretos criam em suas ações.

Sendo a abordagem qualitativa uma relação entre sujeito e o ambiente natural, podemos definir segundo Bogdan e Bikle (1982, *apud* LÜDKE e ANDRÉ, 1986, p.11) que a pesquisa qualitativa tem o ambiente natural como sua fonte direta de dados e o pesquisador seu principal instrumento. Os problemas são estudados no ambiente em que eles ocorrem naturalmente.

Diante das seguintes definições, cabe ao pesquisador ir até seu campo de pesquisa para a coleta de dados, pois é onde situa-se o problema de estudo, e é onde acontece toda a descrição de pessoas, ambientes e situações. Longe deste ambiente natural jamais se conseguirá compreender e resolver o problema da investigação, pois o local escolhido como campo de pesquisa é o único lugar onde, o pesquisador consegue coletar todas as informações necessárias para a realização da sua pesquisa.

Conforme Ens (2008, p. 25) os instrumentos e os procedimentos de pesquisa referem-se a determinados tipos de dados a serem coletados, podendo ser aplicados em conjunto. Para que o presente trabalho se realizasse foi utilizada a análise documental como procedimento de coleta de dados. Chizzotti (2000, p.98) define a análise documental como “um método de tratamento e análise de informações, colhidas por meio de técnicas de coleta de dados, consubstanciadas em um documento”. Para este mesmo autor a técnica se aplica a análise de textos escritos ou de qualquer comunicação (oral, visual, gestual) reduzida a um texto ou documento.

Para Calado e Ferreira (2004, p.03) a análise documental é caracterizada como “documentos que possuem fontes de dados brutos para o investigador e a sua análise implica um conjunto de transformações, operações e verificações realizadas a partir dos mesmos com a finalidade de se lhes ser atribuído um significado relevante em relação a um problema de investigação”.

Foi instrumento de análise documental nesta pesquisa o Projeto Político Pedagógico da Escola Municipal Prefeito Durval Wolff do Amaral, o qual permitiu analisar e compreender qual é o papel do gestor escolar e sua importância para a instituição de ensino.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Apresentando como problemática a inquietação de se entender qual é o papel do gestor escolar e qual é sua importância para a instituição escolar nos moldes de gestão atual, buscou-se através da análise do Projeto Político Pedagógico da Escola Municipal Prefeito Durval Wolff do Amaral entender como a gestão é entendida no documento e na escola.

De acordo com o Projeto Político pedagógico (2017, p. 30) no que se refere ao conceito de Gestão Democrática encontra-se a seguinte definição “a participação da comunidade e a gestão democrática são processos que se constroem na experiência do cotidiano da escola e no compartilhamento de valores e objetivos que se tornam coletivos”. De acordo com Tauchen (2013, p.14):

A gestão escolar democrática é caracterizada pelo reconhecimento da necessidade de descentralização, autonomia e participação dos envolvidos nos processos educativos, desde a sala de aula até a gestão dos sistemas educacionais. Portanto, constitui uma organização complexa que envolve múltiplos atores, múltiplas funções e atribuições.

Verificou-se através da análise que o conceito de Gestão Democrática é superficial no documento e o papel do gestor nessa modalidade de gestão não é explicitado. Contudo, pode-se destacar que o documento norteia ações para que esse modelo de gestão ocorra efetivamente dentro da escola, conforme explica o Projeto Político Pedagógico (2017, p. 33):

A escola que queremos é uma escola que contribua para a formação de indivíduos críticos, assumindo, cumprindo e garantindo a sua cidadania, participando efetivamente da sociedade. Uma escola mais interessante, motivadora, atualizada e democrática, onde as decisões continuem sendo tomadas coletivamente e com a participação dos vários segmentos da comunidade escolar e local. Uma escola que cumpra seu verdadeiro papel social: a construção do conhecimento e o acesso e permanência com sucesso do aluno na escola.

A gestão escolar democrática se faz presente na escola, como prevista na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, a qual visa uma excelência na educação, uma vez que a mesma está centrada no trabalho de pessoas que se devem organizar coletivamente em torno de objetivos comuns, havendo a participação de todos da comunidade escolar, “desde a participação dos profissionais da educação na elaboração do Projeto Político Pedagógico, Conselho Escolar atuante, com membros da comunidade escolar e organizações locais, reuniões com a APMF, buscando melhorias no funcionamento da escola e enriquecimento das oportunidades educativas e dos recursos pedagógicos” (PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO, 2017, p. 22).

Verifica-se também no documento quanto à direção da escola, que o cargo é escolhido através de Consulta Pública realizada na comunidade escolar, onde estes exercem o papel de mediadores, apoiando e incentivando para que a escola realize a sua verdadeira tarefa educacional e se transforme numa força viva de desenvolvimento cultural na comunidade.

Constata-se que o documento apresenta uma visão de gestão sob um novo enfoque e uma nova perspectiva, ou seja, não aquela focada apenas na administração, mas também com o papel de orientação e liderança que preza a participação de toda a comunidade escolar para a tomada de decisões. “A participação dos pais é considerada essencial nesse processo e a escola sempre busca alternativas para que essa integração escola e comunidade realmente aconteçam” (PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO, 2017, p. 33).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do estudo realizado e do objetivo proposto nesta pesquisa foi possível analisar e compreender a importância do gestor escolar para a instituição de ensino e como sua atuação interfere para a busca de uma educação de qualidade. Verificou-se que a gestão democrática, conforme estudo do Projeto Político pedagógico da instituição, já se encontra implantada na Escola Municipal Prefeito Durval Wolff do Amaral. Com a implantação e efetivação desse modelo de gestão, a escola passa a ser percebida como uma escola viva e ativa, ou seja, a escola fazendo parte da sociedade e a sociedade da escola.

Descaracterizando o modelo de gestão focada no autoritarismo, os pais, a comunidade escolar, professores e alunos passam a participar da efetivação da Gestão Democrática, onde se busca coletivamente o desenvolvimento da educação, com todos caminhando na mesma direção.

Destaca-se que o gestor possui um papel muito importante para toda a instituição de ensino, pois é ele quem deve ampliar as discussões, estimular a troca de ideias e implementar meios de comunicações efetivos dentre todos os envolvidos no processo educacional. Além disso, é ele que deve propor e instigar a integração da sua equipe onde suas ações devem ser articuladas buscando realizar seu trabalho administrativo de forma prática e eficiente, mas não esquecendo de gerenciar o processo de ensino e aprendizagem, ou seja, a parte pedagógica.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Maria Cristina Munhoz. **Gestão escolar**. Curitiba: IESDE, 2009
- BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 01 de setembro de 2018.
- BRASIL. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. **Lei nº. 9.394/96, de 20 de dezembro de 1996**. Diário Oficial da União, Brasília - DF, 23 de dezembro de 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em 01 de setembro de 2017.
- CALADO, Sílvia dos Santos e FERREIRA, Sílvia Cristina dos Reis. **Análise de documentos: método de coleta e análise de dados**. 2004. Disponível em: <<http://www.educ.fc.ul.pt/docentes/ichagas/mi1/analisedocumentos.pdf>>. Acesso em 07 de outubro de 2018.
- CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 5ª edição. São Paulo: Cortez 2001.
- CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 4ª edição. São Paulo: Cortez 2000.
- ENS, Romilda Teodora. **Pesquisa em Educação**. Curitiba, 2008.
- FERREIRA, Naura Syria Carapeto. **A gestão da educação e as políticas de formação de profissionais da educação: desafios e compromissos**. In: FERREIRA, N. S. C. 17 (Org.). **Gestão Democrática da educação: atuais tendências, novos desafios**. São Paulo: Cortez, 2003.
- LIBÂNEO, José Carlos. **Organização e Gestão da Escola: teoria e prática**. 5 ed. **Revista e ampliada**. Goiânia. Alternativa, 2004.
- LIBÂNEO, José Carlos. **Organização e gestão da escola: teoria e prática**. 5ª ed. Goiânia: MF Livros, 2008.

- LÜCK, Heloísa. **A escola participativa: o trabalho do gestor escolar**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.
- LÜCK, Heloisa. **Concepções e processos democráticos de gestão educacional**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2006. Série: Cadernos de Gestão.
- LÜCK, Heloisa. **Dimensões da gestão escolar e suas competências**. Curitiba: Editora Positivo, 2009.
- LUCKESI, Carlos Cipriano. Gestão democrática da escola, ética e sala de aula. **ABC Educatio**, n. 64. São Paulo: Criarp, 2007.
- LUDKE, Menga e ANDRÉ, Marli. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.
- MARQUES, Mário Osório. **Projeto pedagógico: A marca da escola**. In: Revista Educação e Contexto. Projeto pedagógico e identidade da escola, nº 18. Ijuí, Unijuí, abr./jun. 1990.
- MARTINS, José do Prado. **Administração Escolar**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- OLIVEIRA, João Ferreira de; MORAES, Karine Nunes de; DOURADO, Luiz Fernandes.
- Gestão escolar democrática: definições, princípios e mecanismos de implementação**. Disponível em: < http://escoladegestores.mec.gov.br/site/4sala_politica_gestao_escolar/pdf/texto2_1.pdf> Acesso em 01 de setembro de 2018.
- PARO, Vitor Henrique. **Administração escolar: introdução crítica**. São Paulo: Cortez, 1986.
- PARO, Vitor Henrique. **Gestão democrática da escola pública**. São Paulo: Ática, 1997.
- PARO, Vitor Henrique. **Gestão democrática da escola pública**. 3º ed. São Paulo: Ática, 2008.
- PENA, Anderson Córdova. **Um conceito para liderança escolar**. Estudo realizado com diretores de escolas da rede pública estadual de Minas Gerais. Juiz de Fora, 2013. Disponível em: < http://www.ufjf.br/secom/files/2014/02/Tese_Anderson_Cordova_Um_conceito_para_lideranca_escolar.pdf> Acesso em: 01 de setembro de 2018.
- PPP. **Projeto Político Pedagógico**. Escola Municipal Prefeito Durval Wolff do Amaral – Ensino Fundamental. São Mateus do Sul, 2017.
- SEED – Secretaria de Estado da Educação do Paraná. **Gestão democrática: um desafio frente aos conflitos da realidade escolar**. Londrina. 2008. Disponível em < <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/1857-6.pdf>> Acesso em: 01 de setembro de 2018.
- SILVA, Eliene Pereira da. A importância do gestor educacional na instituição escolar. Revista **Conteúdo Capivari**. v. 1, n. 2. São Paulo, 2009.

ORGANIZADORAS

Rosi Teresinha Munaretti de Camargo



Mestre em Educação pelo centro Universitário UNINTER (2017). Especialista em Psicomotricidade Relacional pelo CIAR-FAP (2007), Especialista em Tutoria (2007), Especialista em Gestão de Pessoas pelo IBPEX (2010), Especialista em Educação a Distância UNINTER (2013), licenciada em Letras Português-Espanhol (2004), Processos Gerenciais (2012). Membro do Grupo de Pesquisa *Educação a Distância e Tecnologias Digitais (EDiTeDi-IFPR-CNPq). Atuou como secretária na TELEPAR (1990-2002), como professora no Centro Universitário UNINTER (2007-2010), como supervisora e coordenadora no IFPR (2011-2018) de cursos técnicos e pós-graduações. Autora de Material Didático. Áreas de atuação e pesquisa: Educação a Distância, Tutoria, Mídias Online. E-mail:rosi.munaretti@gmail.com.

Jaqueline Fonseca Rodrigues



Graduada em Ciências Econômicas pela UEPG - Universidade Estadual de Ponta Grossa/PR (2003); especialista e Mestre em Engenharia de Produção, área de Gestão Industrial com ênfase em Conhecimento e Inovação pela UTFPR - Universidade Tecnológica Federal do Paraná de Ponta Grossa/PR (2007/2009); atuou na iniciativa privada empresarial durante 15 anos na área de engenharia elétrica. Participou como consultora do projeto Negócio a Negócio para o SEBRAE - PR. Professora formadora pela UAB/PNAP para o curso de bacharelado em Administração Pública. Avaliadora EAD-IFPR - Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública. Docente e Orientadora Acadêmica de EAD na modalidade de E-Learning? Grupo Educacional UNINTER – Curitiba - Pr., para os cursos de MBA em Administração de Empresas; MBA em Administração e Gestão do Conhecimento e MBA em Administração e Marketing. Avaliadora Integrante do Comitê Científico do Congresso Internacional de Administração e Parecerista da Revista Produto e Produção da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Integrante do Conselho Editorial da Revista Eletrônica Excelência EAD - IFPR. Tem experiência na área de Economia, com ênfase em Gestão da Inovação Tecnológica, atuando principalmente nos seguintes temas: Transferência de Tecnologia, Design Thinking e Antropotecnologia. Docente no curso de Administração da Faculdade Sagrada Família (FASF). Docente do Curso de Administração nas Faculdades Integradas dos Campos Gerais (CESCAGE) em disciplina(s) ofertada(s) na modalidade a distância, presencial e híbridas nas Faculdades Integradas dos Campos Gerais (CESCAGE, trabalhando com o ambiente virtual de aprendizagem (AVA/Moodle). Coordenadora do Curso de Administração das Faculdades Integradas dos Campos Gerais (CESCAGE) nas Modalidades Presencial e EAD. Professora-autora do livro Planejamento e Gestão Estratégica - IFPR - e-tec 2013 e do livro Gestão de Cadeias de Valor (SCM) - IFPR - e-tec 2017; Organizadora dos Livros: Elementos da Economia vol. 1 (2018); Elementos da Economia vol. 2 (2019); Conhecimento e Regulação no Brasil vol. 1 (2019); Inovação, Gestão e Sustentabilidade vol. 1 e vol. 2 (2019) - Atena Editora. Princípios da Administração: Conceitos e Práticas (2020) e Pesquisas Avançadas em Engenharia de Produção (2021) - AYA Editora. Perita Judicial na Justiça Estadual.



FESTIVAL GESTÃO PÚBLICA