



Escola Nacional de
Administração Pública

**Plataforma de EAD (ensino a distância) para fortalecimento da ação dos governos
municipais na gestão metropolitana do Rio de Janeiro.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como parte dos requisitos para obtenção do
grau de Especialista em Gestão Pública com
ênfase em governo Local.

Aluno: Iana Maria Oliveira da Costa

Orientador(a): Prof.(a). Mestre Márcia Costa
Alves da Silva.

Brasília – DF
Novembro/2018

**Plataforma de EAD (ensino a distância) para fortalecimento da ação dos governos
municipais na gestão metropolitana do Rio de Janeiro.**

Autor(es): Iana Maria Oliveira da Costa

Instituição do(s) Autor(es): Secretaria de Planejamento, Modernização da Gestão e Controle –

Prefeitura Municipal de Niterói/RJ

Palavras chave:

Escola de Governo e Gestão, Educação Continuada e Ensino a Distância (EAD)

Resumo analítico em português

Tendo em vista que as discussões sobre a Região Metropolitana do Rio de Janeiro - RMRJ vêm tomando maiores proporções, e o seu fortalecimento é extremamente necessário, para isso é primordial consolidar todos os seus aspectos partindo dos principais atores deste cenário: os servidores públicos dos municípios que compõem a RMRJ. O servidor deve ter domínio de todas as questões que envolvem a região metropolitana e para que isso aconteça de forma eficiente uma solução seria capacitar esse agente público por meio de uma plataforma de governo e gestão na modalidade EAD. Será utilizada, como ponto de partida, a experiência de Niterói como principal fonte difusora dos conhecimentos de interesse para tornar os assuntos sobre a RMRJ alcançável a todos os servidores públicos.

Plataforma de EAD (ensino a distância) para fortalecimento da ação dos governos municipais na gestão metropolitana do Rio de Janeiro.	2
1. Diagnóstico.....	4
1.1. Definição do problema.....	4
1.2. Contexto/justificativa do problema.....	6
1.3. Metodologia de coleta de dados.....	8
1.4. Localização do Plano de Intervenção.....	9
1.6. Valor previsto.....	10
1.7. Duração.....	11
1.8. Instituição/unidade funcional gestora e idealizadora.....	11
2. Objetivos.....	12
Marco Técnico e Teórico.....	13
4. Escopo.....	20
4.1. Estrutura Analítica.....	20
4.2. Não escopo.....	23
4.3. Levantamento de restrições.....	23
4.4. Premissas.....	24
4.5. Riscos.....	25
4.6. Estrutura de gestão e principais atores envolvidos.....	26
4.7. Quadro de Trabalho/equipe.....	26
5. Cronograma.....	29
6. Considerações finais.....	31
7. Referências bibliográficas.....	34

1. DIAGNÓSTICO

1.1. Definição do problema

A Lei Complementar Estadual nº 87, de 16 de dezembro de 1997, dispõe sobre a composição, organização e gestão da Região Metropolitana do Rio de Janeiro, composta por 21 municípios (Rio de Janeiro, Belford Roxo, Cachoeira de Macacu, Duque de Caxias, Guapimirim, Itaboraí, Itaguaí, Japeri, Magé, Maricá, Mesquita, Nilópolis, Niterói, Nova Iguaçu, Paracambi, Queimados, Rio Bonito, Seropédica, São Gonçalo, São João de Meriti e Tanguá) com aproximadamente 11.9 milhões de habitantes, com acesso a diversos serviços e imersos em uma grande desigualdade, com baixa ou quase nenhuma apropriação da agenda metropolitana. A RMRJ apresenta uma estrutura ou aglomeração urbana interligada entre si em volta de uma cidade principal, a metrópole da cidade do Rio de Janeiro.

Segundo dados do IPEA, a RMRJ conta com um PIB de R\$ 212 milhões (US\$ 93.8 milhões de dólares), seus 21 municípios ocupam uma área de 6.7 milhões de km² que contribuem com 59% de arrecadação para o PIB de todo o Estado do Rio de Janeiro. Tem a cidade do Rio de Janeiro como núcleo central em relação aos municípios vizinhos. A RM do Rio de Janeiro já apresentou diversas configurações desde sua criação com inclusão/exclusão de municípios ocorridas em seu território

A Região Metropolitana possui uma Câmara Metropolitana de Integração Governamental, criada pelo Governo do Estado do Rio de Janeiro em 2014 através do decreto Estadual nº 44.905, de 11 de agosto de 2014, que tem como uma das funções “pactuar sobre os projetos e ações de interesse comum e de caráter metropolitano a serem implementados, definindo e os objetivos a serem alcançados”(Art.2º, parágrafo 4). Através do mesmo decreto foi consagrado o Grupo Executivo de Gestão Metropolitana que, entre outras atribuições, oferece apoio aos municípios no que se refere a implantação, elaboração e acompanhamento dos projetos que impactem diretamente o desenvolvimento da Região Metropolitana e conta com parcerias com Órgãos Estaduais, Sociedade Civil, Setor Privado e com todos os municípios pertencentes a RMRJ

Tanto a Câmara quanto o Grupo Executivo tem o grande desafio de coordenar as ações de interesse comum de todos os 21 municípios, como por exemplo: mobilidade, meio ambiente, saneamento básico, abastecimento de água, preservação do patrimônio histórico e

natural, entre outros temas. A Câmara Metropolitana também coordena o Plano Estratégico de Desenvolvimento Urbano Integrado (PDUI).

O PDUI pretende ser uma ferramenta para construção de uma metrópole sustentável e menos desigual, uma iniciativa do Governo do Estado em parceria com a Câmara Metropolitana financiado pelo Banco Mundial, ele será o arcabouço para orientar as decisões governamentais para as ações a curto, médio e longo prazo. Após diversa conferências, reuniões com a sociedade civil, academias e oficinas o Plano foi oficialmente entregue em junho de 2018.

Então, após todos esses investimentos para a governança da RMRJ e para atender essa nova face da gestão metropolitana, deve primeiramente fortalecer a gestão municipal tendo em vista que não se faz gestão metropolitana sem uma boa gestão dos municípios. Sendo o servidor público o ator principal para uma gestão eficiente, uma das ferramentas para esse fortalecimento institucional é a criação de uma plataforma de ensino à distância (modalidade EAD) para capacitar esse servidor com foco em torná-lo conhecedor e atuante na gestão metropolitana tendo domínio de seus planos de ações prioritárias – PAPS, que são os alicerces do Plano Estratégico de Desenvolvimento Urbano Integrado da Região Metropolitana do Rio de Janeiro. Os Programas têm a principal finalidade de determinar o modo para o desenvolvimento de toda a região de uma forma mais equânime e equilibrada.

É importante ressaltar que no Estatuto de Metrópole (Lei 13.089/15) que delibera sobre assuntos metropolitanos, que compreende o território metropolitano como um espaço único, porém, com suas especificidades, e que suas questões devem ser debatidas em conjunto principalmente aquelas sobre as Funções Públicas de Interesse Comum e Governança interfederativa.

O Estatuto da Metrópole, consagra em seu capítulo III, Art.6º, sobre a governança interfederativa de regiões metropolitanas e de aglomerações urbanas e dispõe:

Art. 6º A governança interfederativa das regiões metropolitanas e das aglomerações urbanas respeitará os seguintes princípios:

I – Prevalência do interesse comum sobre o local;

II - Compartilhamento de responsabilidades e de gestão para a promoção do desenvolvimento urbano integrado; [\(Redação dada pela Lei nº 13.683, de 2018\)](#)

III – Autonomia dos entes da Federação;

- IV – Observância das peculiaridades regionais e locais;
- V – Gestão democrática da cidade, consoante os [arts. 43 a 45 da Lei nº 10.257, de 10 de julho de 2001](#);
- VI – Efetividade no uso dos recursos públicos;
- VII – Busca do desenvolvimento sustentável.

Nesse cenário, em que os assuntos metropolitanos devem ser convergentes com as ações de caráter municipal, o servidor tem um papel decisivo. Por ele passam todas as demandas para um comando efetivo da máquina pública sendo assim, o entendimento total das questões referentes a metrópole do Rio de Janeiro também deve alcançar esse agente público para então fortalecer a capacidade de ação dos municípios no que se refere ao tema metropolitano e suas ações.

Já foram feitos vários seminários para a discussão e explanação sobre a Região Metropolitana, inclusive um curso de Formação de Gestores Metropolitanos, em nível de MBA (360 horas), com o patrocínio do Governo do Estado do Rio de Janeiro, por intermédio da Câmara Metropolitana de Integração Governamental, em parceria com a Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), através do Instituto de Estudos Sociais e Políticos (IESP) e da Escola de Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG). Porém, alcançar o servidor que está na ponta ainda configura um desafio, que precisa ser superado com uma ferramenta facilitadora que leve o conhecimento ao agente público sem que seja necessário retirá-lo de suas rotinas de trabalho e alcance gradativamente um maior número de servidores.

1.2. Contexto/justificativa do problema

Nos 21 municípios que compõem a RMRJ cresce, a cada dia mais, o anseio por soluções para os desafios sociais, econômicos e ambientais que acontecem nos municípios e para solucionar tais desafios de forma eficiente é primordial inserir o servidor público nas questões que envolvem a RMRJ.

A capacitação do agente público toma, de forma crescente, uma enorme importância tendo em vista que pensar a administração pública como algo engessado vem deixando de ser realidade nos órgãos e entidades, tomando um papel mais dinâmico com novas abordagens profissionais exigindo assim novas competências. Muitas vezes o servidor não encontra em

seus municípios ferramentas apropriadas para participar efetivamente dessa nova conjuntura da administração pública que está se moldando ao longo dos anos

Então, para atender essa demanda e levando em consideração o mundo informatizado (globalizado) no qual estamos inseridos, uma aparato que pode contribuir para a melhoria desse cenário seria a disponibilização de uma Plataforma de Ensino Virtual via Escola de Governo e Gestão com acesso ao servidor. Desta forma, com a modalidade de ensino a distância sendo a principal ferramenta, possibilitará adequar ao ritmo e disponibilidade de cada servidor.

Então, a proposta deste projeto de intervenção é trabalhar um com a Escola de Governo e Gestão do Município de Niterói para capacitar os funcionários públicos dos municípios pertencentes a RMRJ com objetivo de fortalecer a gestão metropolitana . Instituída pelo Decreto nº 12.519/2017, a ESCOLA DE GOVERNO E GESTÃO (EGG) está se consolidando como um centro de excelência no planejamento, execução e avaliação de atividades relacionadas à formação, ao aperfeiçoamento, à atualização e ao desenvolvimento dos servidores municipais de Niterói.

Atualmente a EGG de Niterói conta com a parceria do Instituto Brasileiro de Administração Municipal - IBAM no âmbito do Programa de Desenvolvimento Urbano e Inclusão Social – PRODUIS, com cursos voltados para todos os servidores independente dos cargos ocupados e com objetivo de capacitar mais de 700 agentes públicos.

Sendo assim, o objetivo geral do PI é propor uma plataforma de EAD (ensino a distância) para fortalecimento da ação dos governos municipais na gestão metropolitana do Rio de Janeiro utilizando como referência a Escola de Governo e Gestão de Niterói realizando as customizações necessárias no ambiente Virtual de Aprendizagem AVA/Moodle já utilizado na Prefeitura.

Fundada em 1573, Niterói é um dos 92 municípios do estado do Rio de Janeiro. Foi capital da província/estado de 1824 a 1893 (transferência para Petrópolis) e de 1903 até a fusão em 1975 do estado do Rio de Janeiro com o estado da Guanabara. Integra a Região Metropolitana do Rio com População estimada [2017] de 499.028 pessoas e sua densidade demográfica de 3.640,80 hab./km², sendo a sexta cidade mais populosa do estado com expectativa de vida (2010) 76,2 anos. Niterói compõe um dos 21 municípios que fazem parte da Região Metropolitana do Rio de Janeiro, com um produto interno bruto da ordem de R\$ 405 bilhões.

Em Niterói, segundo o IBGE, no ano de 2009, o setor que mais predominou na economia da cidade, e que foi o responsável por 97,1% do PIB é o de setor de comércio e serviços, seguido do setor industrial, com cerca de 2,9% e do setor agrícola, com menos de 0,001%. Em relação aos outros municípios da RMRJ Niterói é líder nas estatísticas referentes à renda individual per capita com quase R\$ 2,8 mil de renda.

DADOS (segundo IBGE)

✓ PIB (2010) de R\$ 14,5 Bilhões

✓ PIB per capita de R\$ 51.779,62 (dados de 2015) ocupando a 14º comparado aos outros municípios do Estado do Rio de Janeiro.

✓ Total de empregos: 198 Mil

✓ Orçamento Total de 2.3 Bilhões em 2017

✓ PIB PER CAPITA (2010): R\$ 29,7 Mil

✓ IDHM (2010) 0,84 sendo o 7º lugar no ranking de IDH no Brasil

O alto índice de IDH é um fator primordial para que a pessoas dos municípios das redondezas, inclusive de outros municípios da Região Metropolitana, se instalem na cidade buscando uma melhor qualidade de vida e também a constitui um forte fator de atração de novos investimentos e novos moradores.

1.3. Metodologia de coleta de dados

Para o desenvolvimento do trabalho, os procedimentos metodológicos contarão com uma pesquisa exploratória a fim de verificar até que ponto os municípios estão se apropriando dos temas referentes a RMRJ, explicativa para elucidar a necessidade da capacitação sobre o assunto, documental com o objetivo de avaliar e acompanhar as informações sobre a RMRJ nos municípios, qualitativa e quantitativa contando com ferramentas como: questionários *on-line*, enquetes e depoimentos do público-alvo (servidores).

Será feita uma pesquisa mais elaborada, para verificar quais dos 21 municípios que compõem a Região Metropolitana possuem Escola de Governo ou algum tipo de ação voltada para formação de seus servidores e se já existem capacitações com assuntos que abordem

temas que envolvam a questão metropolitana ou quem já participou de alguma agenda metropolitana.

Será realizado um diagnóstico acerca das demandas que reflitam sobre as funções públicas de interesse comum, com foco na intersectorialidade e transversalidade dos diversos temas, contando com a participação do servidor através de estratégias de coleta de informações, como reuniões, formulários, documentos oficiais. Após a coleta de dados, criar grupos de trabalho coeso no intuito de sistematizar as propostas e apresentar projetos que atendam as reais necessidades da cidade e que repercutem na região metropolitana a qual pertence.

Primeiramente, para alcançar os objetivos do PI, tem que realizar um levantamento nos municípios se já possuem apropriação dos assuntos metropolitanos, o que pode o que ser feito através de formulários on-line ou por meio de documentos oficiais como: processos ou ofícios. São os servidores o principal público para qual o projeto de intervenção é direcionado, porém levando sempre em consideração que iniciará com uma parcela menor, para então abordar cada vez mais um número maior de agentes públicos que devem ser consultado sobre os seus interesses a respeito dos assuntos metropolitanos.

Os dados levantados nos municípios serão analisados criteriosamente por uma equipe executora da plataforma composta por representantes dos municípios, representantes pedagógicos e gestores das áreas de interesse da Prefeitura de Niterói para a formulação e elaboração efetiva do plano.

1.4. Localização do Plano de Intervenção

O plano de intervenção pretende contemplar todos os servidores dos 21 municípios da região metropolitana - Rio de Janeiro, Belfort Roxo, Cachoeira de Macacu, Duque de Caxias, Guapimirim, Itaboraí, Itaguaí, Japeri, Magé, Maricá, Mesquita, Nilópolis, Niterói, Nova Iguaçu, Paracambi, Queimados, Rio Bonito, Seropédica, São Gonçalo, São João de Meriti e Tanguá – inicialmente, abordará um número menor de municípios para que a gerencia e acompanhamento não fuja do controle e não perca sua função inicial.

A governança será feita pela Prefeitura de Niterói através da Secretaria de Planejamento que irá gerenciar o portal assim com os conteúdos neles disponibilizados

juntamente com a Câmara Metropolitana e com o Grupo de Trabalho responsável pelo projeto.

1.5. Público-Alvo

O público alvo são todos os agentes públicos que de alguma forma sofram algum impacto em relação as questões metropolitanas ou que delas queiram se apropriar, tendo em vista que cada vez mais tais assuntos perpassam pela administração municipal que deve estar fortalecida para então servir como alicerce para boas práticas metropolitanas assim como a execução de suas atividades.

Devido ao grande número de municípios que fazem parte da RM do Rio de Janeiro deve se salientar que primeiramente será alcançado um número menor de servidores para então difundir os cursos na modalidade EAD para o maior número de agente públicos que tenham interesse em ampliar o conhecimento a respeito da RMRJ. Os chefes das pastas devem estimular as suas equipes a acessarem a plataforma e participarem dos cursos e/ou seminários que julguem importantes pois o estímulo é um dos pontos principais para romper paradigmas imposto na administração pública. O servidor tem que se enxergar como membro ativo no processo decisório e não mais como simplesmente massa de manobra.

1.6. Valor previsto

O projeto não prevê custos tendo em vista que será elaborado e executado por um grupo de trabalho - GT de servidores públicos com formações específicas para cada atividade. O único gasto seria para manutenção e customização da plataforma que precisa de uma equipe de programadores capacitados para a execução eficiente da plataforma para atender os interesses dos servidores que a utilizarão.

Tendo em vista que a plataforma já existe (será utilizada a Escola de Governo e Gestão de Niterói) apenas será customizada para atender toda a região metropolitana do Rio de Janeiro e suas demandas. O projeto visa uma capacitação continuada sendo necessária um cronograma anual e para a primeira parte foi definido um cronograma de 1 (um) ano.

O total previsto para a customização da plataforma e fazer a manutenção é de 17 mil reais previsto na Lei Orçamentária Anual.

O objetivo principal para a execução do Plano de Intervenção é contar com as parcerias que podem ser celebradas com o setor privado e também com as prefeituras dos municípios já que todos serão beneficiados com a apropriação das questões metropolitanas.

1.7. Duração

O cronograma para a viabilização da plataforma esta previsto um ano pois engloba desde a parte de levantamento de dados, e o primeiro contato não será fácil, análise dos cursos de interesse, customização da plataforma, liberação de acesso e avaliação tanto dos servidores tanto do processo de capacitação como um todo para verificar se está alcançando o objetivo de difundir a agenda metropolitana, assim como fortalecendo o assunto em frentes municipais.

Muitos dados e estudos devem ser levantados, os temas a serem trabalhados e os tutores precisam de tempo para elaboração de conteúdo e disponibilização dos mesmos. O acompanhamento será ao longo de todo o estudo e execução do Plano. Ao se trabalhar com capacitação os esforços devem ser desde os levantamentos de informações até a avaliação de reação do público-alvo.

1.8. Instituição/unidade funcional gestora e idealizadora

A unidade responsável pela plataforma será um Grupo de Trabalho composto por servidores municipais com formação nas áreas de interesse para a execução do PI. Os principais gestores serão representantes da Prefeitura de Niterói, mas também farão parte representante de outros municípios tendo em vista que os esforço para a difusão do conhecimento a respeito da plataforma será grande devido ao grande número de municípios pertencentes a RMRJ e seus servidores.

Quando se envolve tantos municípios com um grande número de agentes públicos vários entraves podem ser encontrados como por exemplo: baixa adesão, desinteresse do público alvo, falta de comprometimento e, uma ferramenta que pode combater esses obstáculos, é a sensibilização do gestor para estimular as suas equipes. O gestor tem que ter em mente sobre a necessidade constante de conhecimento e aperfeiçoamento sobre os assuntos da agenda metropolitana para isso, esse gestor, deve conhecer sobre a importância que seu município tem na RMRJ e como ele será beneficiado e incorporado no Plano

Estratégico de Desenvolvimento Urbano Integrado da Região Metropolitana do Rio de Janeiro (PDUI).

O plano elabora diretrizes para desenvolver em conjunto o território metropolitano do Rio de Janeiro até o ano de 2040 e apontar metas de curto, médio e longo prazo e definir as prioridades para a metrópole juntamente com a sociedade civil.

O Plano deve ser uma referência estratégica para as tomadas de decisão das instâncias governamentais, e balizador da sociedade civil quanto ao seu envolvimento. Assim, seus objetivos específicos devem se constituir nos passos a serem cumpridos para se ter em mãos um plano que seja instrumento efetivo para a reorganização do território metropolitano. Essa reorganização territorial deverá ter como orientação a visão de futuro, que deverá ser amadurecida coletivamente dentro das atividades do Plano, ou seja, todas as ações devem estar claras para todos os servidores que dele serão impactados de alguma forma.

2. OBJETIVOS

Criar uma plataforma de EAD (ensino a distância) para fortalecimento da ação dos governos municipais na gestão metropolitana do Rio de Janeiro tomando como ferramenta a Escola de Governo e Gestão de Niterói.

Os Objetivos específicos envolvem ações para fortalecer o projeto, são elas:

- Realizar levantamento referente das plataformas de ensino já existentes nos municípios que compõem a Região Metropolitana do Rio de Janeiro, qual sua abrangência e se trabalha com conteúdos da RMRJ;
- Customizar plataforma existente para atender as demandas metropolitanas; e
- Estabelecer os cursos e os tutores;
- Implantar e disponibilizar a plataforma aos servidores;
- Ofereceu suporte ao usuário (servidor);
- Atualizar conteúdos;
- Acompanhar e avaliar as capacitações;
- Avaliar os servidores que participam das capacitações; e
- Estabelecer estratégias para alcançar cada vez mais um numero maior de servidores

Vale salientar, que a educação a distância vem se fortalecendo cada vez mais nas academias e até na administração pública, por ela perpassa uma nova forma de disseminação do conhecimento de forma mais dinâmica com um alcance cada vez maior. É um novo modelo de aprendizagem baseado, principalmente, na forma dinâmica e inovadora das pessoas adquirirem novos conhecimentos e competências.

3. MARCO TÉCNICO E TEÓRICO

As Escolas de Governo e Gestão tem como principal objetivo aperfeiçoar, promover a formação e desenvolver mais as capacidades profissionais dos agentes públicos em seus diferentes níveis. O uso eficaz dessa ferramenta resulta em um fortalecimento institucional com serviços prestados com mais qualidade e eficiência. As escolas de governo permitem que o servidor rompa com a forma tradicional do ensino/aprendizagem e oferece uma nova relação entre a teoria e a prática formando assim um servidor crítico e mais atuante em suas rotinas de trabalho deixando de lado o papel de mero reprodutor de ações.

Vale ressaltar que a Escola de Governo tem que atravessar os mandatos políticos e resistir, ela não pode ser um ato meramente político tem que ser um plano de governo instituído independente dos interesses dos partidos políticos. Segundo Pacheco (2002, p. 78) não é desejável que as Escolas de Governo “funcionem como engrenagens do jogo político-partidário, o que desvirtua a essência de sua finalidade, que não é política e sim de prestação de serviços e prospecção”.

No Brasil, As Escolas de Governo são amparadas legalmente na Constituição Federal em seu artigo 39, parágrafo segundo que dispõem:

A União, os Estados e o Distrito Federal manterão escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados.

Em Niterói, a Escola de Governo foi instituída formalmente em 3 de janeiro de 2017 por meio decreto municipal nº 12.519/2017 que também organiza a política de desenvolvimento de servidores que delibera em seu capítulo II:

DA ESCOLA DE GOVERNO E GESTÃO

Art. 4º Fica instituída a Escola de Governo e Gestão, vinculada à Secretaria Municipal de Planejamento, Modernização da Gestão e Controle (SEPLAG), em conformidade com o presente Decreto.

SEÇÃO I**Dos Objetivos**

Art. 5º A Escola de Governo e Gestão atuará no planejamento, execução e avaliação de atividades relacionadas à formação, ao aperfeiçoamento, à atualização e ao desenvolvimento dos servidores municipais, objetivando:

I - melhorar o desempenho e eficiência dos servidores na execução das tarefas administrativas e prestação dos serviços públicos;

II - promover o desenvolvimento de habilidades, atitudes e competências dos servidores para aprimoramento profissional em sua área de formação de acordo com as melhores práticas de recursos humanos;

III - definir as melhores estratégias para a resolução de problemas coletivos por meio de políticas públicas;

IV - desenvolver as estruturas organizacionais das unidades que compõem a Administração Pública Municipal;

V - contribuir para o fortalecimento da participação e controle social por meio de atividades voltadas à sociedade civil, principalmente aos conselheiros de políticas públicas e líderes comunitários;

VI - promover a racionalização e efetividade dos gastos com capacitação.

SEÇÃO II**Das Atribuições**

Art. 6º Para a consecução dos seus objetivos, a Escola de Governo e Gestão terá como atribuições:

I - organizar e implementar programas e projetos de capacitação, educação continuada e desenvolvimento profissional dos servidores municipais;

II - consolidar um programa permanente de capacitação e qualificação profissional e gerencial para todos os níveis hierárquicos;

III - levantar periodicamente informações e promover estudos sobre as necessidades dos quadros e recursos humanos dos municípios;

IV - orientar órgãos da administração direta e entidades da administração indireta no levantamento das necessidades de capacitação;

V - manter intercâmbios com organizações nacionais e internacionais em matéria de seu interesse, como centros de treinamento, escolas de governo, centros de pesquisa e universidades;

VI - criar um banco de Experiências de Gestão Pública a fim de disseminá-las aos servidores para inspirar a tomada de decisão, a elaboração, implementação e avaliação de políticas públicas com base em boas práticas de gestão já realizadas.

SEÇÃO III**Da Estrutura de Funcionamento**

Art. 7º A Escola de Governo e Gestão será constituída por:

I - um Diretor Executivo, que será o Secretário da SEPLAG em exercício;

II - uma Coordenação Acadêmica, com equipe que será nomeada pelo Diretor Executivo;

II - um Conselho Consultivo, nomeado por Decreto, composto por um representante de cada um dos órgãos municipais:

a) Secretaria Municipal de Planejamento, Modernização da Gestão e Controle (SEPLAG);

b) Secretaria Municipal de Administração (SMA);

c) Secretaria Executiva (SEXEC);

d) Secretaria Municipal de Educação (SME).

e) Secretaria de Projetos Estratégicos e Ciência e Tecnologia (SPECT)

§ 1º O Diretor tem por atribuição estabelecer as diretrizes e coordenar as ações de capacitação, adotando as providências que se fizerem necessárias.

§ 2º A Coordenação Acadêmica tem por atribuição a operacionalização, acompanhamento e aplicação das avaliações das ações de capacitação, adotando as providências que se fizerem necessárias.

§ 3º O Conselho Consultivo tem por atribuição auxiliar o Diretor na definição das diretrizes, na coordenação e avaliação das ações de capacitação.

Lançada em ato realizado no dia 7 de abril de 2017, com cursos presenciais e na modalidade EAD, a EGG tem como principais objetivos planejamento, execução e avaliação de atividades relacionadas à formação, ao aperfeiçoamento, à atualização e ao desenvolvimento dos servidores.

No site da Escola há um grande número de oportunidades de formação para os servidores, dentro e fora da EGG, o ambiente de aprendizagem oferece suporte aos cursos, inscrições totalmente online, disponibilização dos conteúdos utilizados em aula como slides, apostilas, referências e exercícios. No que se refere ao conteúdo EAD a Escola conta com uma adaptação dos cursos presenciais para modalidade e incorporação do conteúdo de outras instituições ao ambiente virtual como: a Escola de Contas do Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro (ECG-TCE), Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) e Instituto Legislativo Brasileiro, do Senado Federal. O servidor tem que estar ciente e atualizado sobre todas as ferramentas disponíveis a ele tanto para a atualização do conhecimento e aprendizagem.



Escola Nacional de
Administração Pública

The screenshot shows the homepage of the Escola de Governo e Gestão de Niterói (EGG). At the top, there is a navigation bar with icons and labels for 'A ESCOLA', 'CURSOS PRESENCIAIS', 'CURSOS EAD', 'CONLESTE', 'REPOSITÓRIO', 'NOTÍCIAS', and 'CONTATO'. Below this is a large orange banner for a 'Curso online de Introdução ao Controle Interno do Senado Federal' in partnership with the Instituto Legislativo Brasileiro. To the right, there is a blue box titled 'CONHEÇA OS CURSOS EAD DA ESCOLA VIRTUAL DE GOVERNO DA ENAP'. Below the banner, there are two columns of text: 'CONFIRA OS CURSOS OFERECIDOS PELA EGG EM PARCERIA COM O IBAM' and 'AGENDA DE SEMINÁRIOS CONLESTE DA EGG SE CONSOLIDA'. A third section is titled 'NOVA PÁGINA DA ESCOLA DE GOVERNO E GESTÃO DE NITERÓI' and 'INSCREVA-SE AQUI EM DIVERSOS CURSOS OFERECIDOS PELA ESCOLA VIRTUAL DE GOVERNO DA ENAP'. At the bottom, there is a 'PORTAL DA TRANSPARÊNCIA' link. The browser address bar shows 'http://egg.seplag.niteroi.rj.gov.br'.

Fonte: <http://egg.seplag.niteroi.rj.gov.br/>

The screenshot shows a Moodle course page for 'Acompanhamento e Controle A3'. The page is in Portuguese and is viewed by 'Alessandro Ferreira dos Passos'. The course title is 'ACOMPANHAMENTO E CONTROLE'. Below the title, there is a section for 'INFORMAÇÕES GERAIS' with a 'Fórum de notícias' link. Another section is titled 'MATERIAL DIDÁTICO' and contains links for 'Slides', 'Material complementar', and 'Exercícios'. On the left side, there is a sidebar menu with options like 'Participantes', 'Emblemas', 'Competências', 'Notas', 'Página inicial', 'Painel', 'Calendário', 'Arquivos privados', 'Meus cursos', and 'Acompanhamento e Controle A3'. The browser address bar shows 'https://moodle.seplag.niteroi.rj.gov.br/course/view.php?id=45'.

A EGG de Niterói foi criada, como exposto acima, direcionada para servidores municipais, porém, diante da experiência exitosa, ela pode ser a disseminadora das capacitações para os agentes públicos da Região Metropolitana do Rio de Janeiro.

A RMRJ foi instituída pela Lei complementar nº 87, de 16 de dezembro de 1997 que dispõe sobre a sua composição, organização, gestão e define as funções públicas e serviços de

interesse comum. Que especificamente em seu artigo oitavo delibera que “Os órgãos setoriais estaduais deverão compatibilizar seus planos, programas e projetos relativos às funções públicas e serviços de interesse comum na Região Metropolitana do Rio de Janeiro com o Plano Diretor Metropolitano” tais planos e ações devem ser disseminadas a todos os servidores públicos para assim ter uma execução eficiente dos serviços.



Fonte: <http://www.camarametropolitana.rj.gov.br/mapa-rmrj.asp>

Em seus Art. 4º e 5º dispõem:

A Região Metropolitana do Rio de Janeiro será administrada pelo Estado, na qualidade de órgão executivo, que será assistido por um Conselho Deliberativo constituído por 26 (vinte e seis) membros, cujos nomes serão submetidos à Assembleia Legislativa e nomeados pelo Governador, com mandato de dois anos, sendo:

I – 1 (um) representante, num total de 19 (dezenove), de cada um dos Municípios que compõem a Região Metropolitana, indicados por cada um dos respectivos Prefeitos;(NR) Nova redação dada pela Lei nº 133/2009.

II - 2 (dois) representantes da Assembleia Legislativa, por ela indicados em lista quádrupla;

Nova redação dada pelo art. 2º da Lei Complementar nº 89/98.

III - 1 (um) representante da sociedade civil, indicado por Decreto do Governo do Estado;

Nova redação dada pelo art. 2º da Lei Complementar nº 89/98.

IV - 1 (um) representante de entidades comunitárias, indicado por Decreto do Governo do Estado;

Nova redação dada pelo art. 2º da Lei Complementar nº 89/98.

V - 3 (três) representantes do Poder Executivo indicados pelo Governador do Estado, preferencialmente dentre os Secretários de Estado com atribuições inerentes do tema.

Nova redação dada pelo art. 2º da Lei Complementar nº 89/98.

§ 1º - A presidência e a vice-presidência do Conselho Deliberativo serão exercidas por dois dos seus membros, escolhidos por processo de votação direta de todos os seus componentes.

Art. 5º - São atribuições do Conselho Deliberativo da Região Metropolitana do Rio de Janeiro:

I - Elaborar o Plano Diretor Metropolitano, que conterà as diretrizes do planejamento integrado do desenvolvimento econômico e social, incluídos os aspectos relativos às funções públicas e serviços de interesse metropolitano ou comum;

II - Elaborar programas e projetos de interesse da Região Metropolitana em harmonia com as diretrizes do planejamento do desenvolvimento estadual e nacional, objetivando, sempre que possível, a unificação quanto aos serviços comuns;

III - Elaborar e atualizar o Plano de Desenvolvimento Integrado da Região Metropolitana e programar os serviços comuns;

IV - Elaborar seu Regimento Interno.

A lei foi alterada diversas vezes, seguiu um longo caminho de adaptações que se iniciou em 1973, com a Lei Complementar Federal nº 14/1973, onde foram instituídas as primeiras Regiões Metropolitanas: Belém, Fortaleza, Recife, Salvador, Belo Horizonte, São Paulo, Curitiba e Porto Alegre.

Após a Fusão dos Estados do Rio de Janeiro com o Estado da Guanabara, em 1974, foi criada a Região Metropolitana do Rio de Janeiro - RMRJ através da Lei Complementar Federal nº 20/1974 com um caráter estritamente centralizador e autoritário. Nessa lei a RMRJ era constituída pelos seguintes municípios: Rio de Janeiro, Niterói, Duque de Caxias, Itaboraí,

Itaguaí, Magé, Maricá, Nilópolis, Nova Iguaçu, Paracambi, Petrópolis, São Gonçalo, São João do Meriti e Mangaratiba.

O FUNDREM, Função para o Desenvolvimento da Região Metropolitana do Rio de Janeiro foi instituído através do Decreto Lei Estadual nº 14 de 15/03/1975 que durou 15 anos que tinha por objetivo promover convênios de assistência técnica para elaboração dos planos diretores nos municípios.

Com a constituição de 1988 ficou de competência dos Estados federados a atribuição de instituir as regiões metropolitanas, aglomerações urbanas e microrregiões. A Constituição foi promulgada em 05 de outubro de 1989.

Já na esfera estadual, aprova-se na Assembleia Legislativa – ALERJ do Rio de Janeiro, a Lei Complementar Estadual nº 64 de 21 de setembro de 1990 formaliza a criação da Região Metropolitana do Rio de Janeiro e, institui o Fundo Contábil de Desenvolvimento Metropolitano. Nesse mesmo ano foi extinto o FUNDREM por iniciativa do poder executivo estadual.

No ano de 1997 a Lei Complementar Estadual nº 87, de 16 de dezembro, que discorre sobre a composição, organização e gestão da Região Metropolitana do Rio de Janeiro, institui a Região da Costa Verde e a Microrregião dos Lagos e, revoga a Lei Complementar Estadual nº 64 de 21 de setembro de 1990. Nessa Lei Complementar não há menção ao Fundo Contábil de Desenvolvimento Metropolitano. Já em 2011 cria-se o Comitê de Estratégias Metropolitana através do decreto estadual nº 42.832 de 31 de janeiro.

As novas leis que reformularam a Região Metropolitana do Rio de Janeiro nos anos de 1997 e 1998 foram alvo da Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI alegando que as novas normas iam contra a autonomia municipal. Porém, só em 2013 o Supremo Tribunal Federal estabelece regras para a integração entre municípios e estados estabelecendo uma competência compartilhada.

Foi sancionado pelo governador, na ALERJ, Projeto de Lei Complementar nº 21/2013, que inclui os municípios de Rio Bonito e Cachoeiras de Macacu na lei em vigor que define a Região Metropolitana. O decreto estadual nº 44.905 institui a Câmara Metropolitana de Integração Governamental e o Grupo Executivo de Gestão Metropolitana em 11 de agosto de 2014. Em 2015 é instituído o Estatuto da Metrôpole através da lei nº 13.089 de 12 de janeiro de 2015 e altera a lei nº 10.257, de julho de 2001 e das outras providências.

encaminhado à ALERJ o Projeto de Lei Complementar 10/2015, elaborado pelo projeto executivo que “dispõe sobre a região metropolitana do Rio de Janeiro, sua composição, organização e gestão, define as funções públicas e serviços de interesse comum, cria a agência executiva da região metropolitana do rio de janeiro e dá outras providências”. O PL encontra-se em debate na ALERJ que já recebeu mais de 200 emendas de acordo com o site da Assembleia Legislativa.

Já o Estatuto da Metr pole surgiu para preencher um espaço na legislaço federal no que se refere ao tema metropolitano, tendo como principal vertente a regulamentação, institucionalizaço e a gestão das regiões metropolitanas no Brasil e promover a integraço de açoes entre os municípios que formam uma metrópole, em conjunto com os entes federado.

O Estatuto da Metr pole determina a “implantaço de processo permanente e compartilhado de planejamento e de tomada de decisão quanto ao desenvolvimento urbano e às políticas setoriais afetadas às funçoes públicas de interesse comum”.

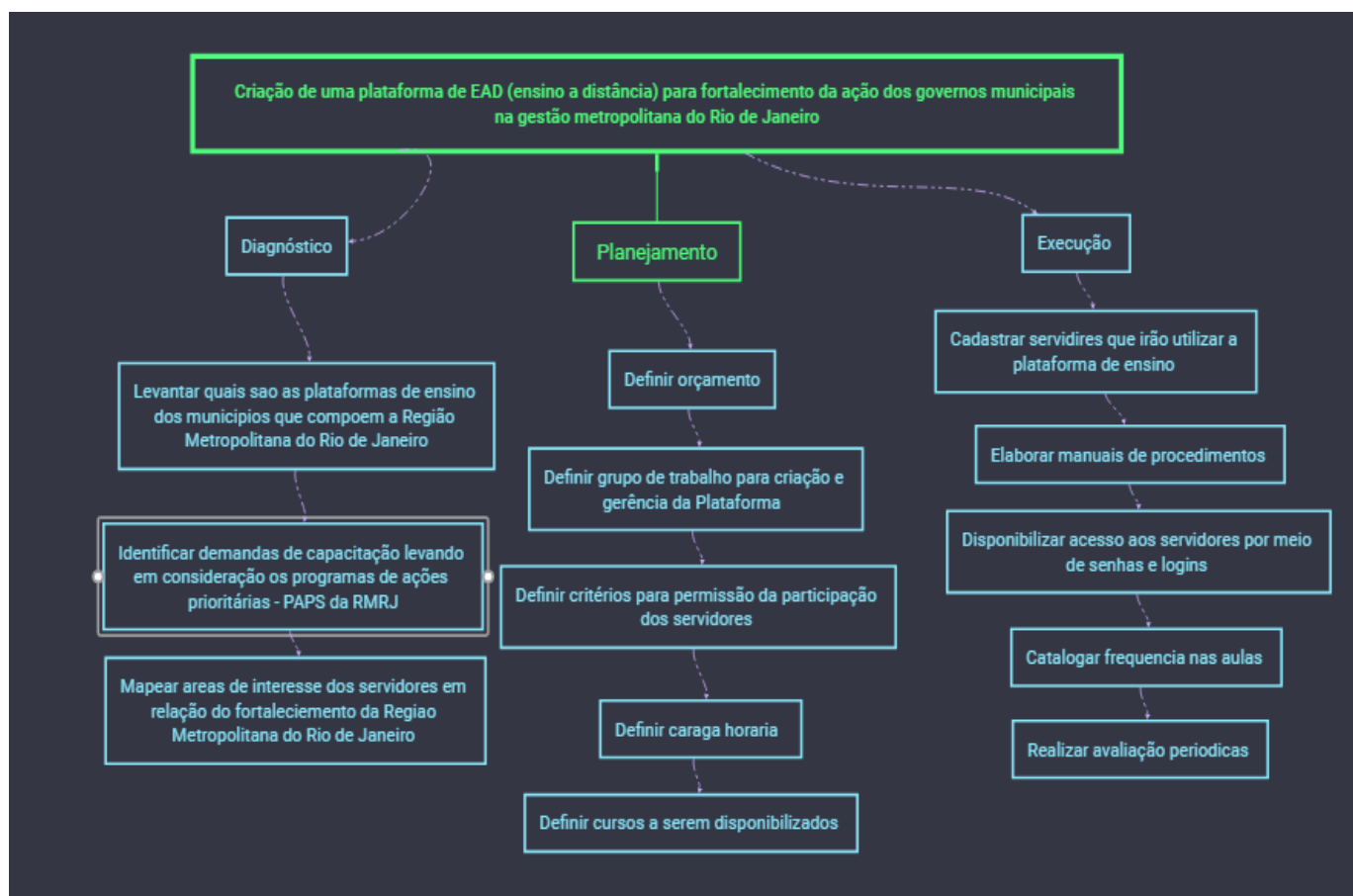
4. ESCOPO

4.1. Estrutura Analítica

A estrutura analítica compreender  os seguintes processos:

- Definir quais são as demandas de aprendizado que serão disponibilizadas com base no conjunto de propostas do plano metropolitano do Rio de Janeiro;
- Descrever quais e se tem escola de governo e gestão dos municípios que compõem a Região Metropolitana do Rio de Janeiro;
- Caracterizar as plataformas de ensino de outros municípios e avaliar o seu alcance aos servidores;
- Preparar o sistema de gestão com a premissa básica que deve atender o servidor público levando em consideraço a especificidades da sua rotina de trabalho e de seu município;
- Levantar os principais temas de interesse dos servidores;
- Disponibilizar de forma clara e de fácil acesso o diagnóstico sobre a Região Metropolitana, o marco legal e também o Plano de Desenvolvimento Urbanístico Integrado da Região – PDUI.

Estrutura Analítica do Projeto – EAP:



As tarefas seguirão as seguintes etapas:

Diagnóstico:

- Levantar quais Municípios da Região Metropolitana do Rio de Janeiro possuem plataforma de ensino;
- Identificar demandas de capacitação levando em consideração os programas de ações prioritárias - PAPS da RMRJ;
- Mapear áreas de interesse dos servidores em relação do fortalecimento da Região Metropolitana do Rio de Janeiro.

Planejamento:

- Elaborar orçamento para customização da Plataforma;
- Criar grupo de trabalho para criação e gerência da Plataforma;
- Deliberar critérios para permissão da participação dos servidores;
- Estabelecer carga horária dos cursos e palestras;
- Selecionar cursos a serem disponibilizados;

Execução:

- Customizar e disponibilizar a Plataforma;
- Cadastrar servidores que irão utilizar a plataforma de ensino;
- Elaborar manuais de procedimentos;
- Disponibilizar logins e senhas;
- Organizar cronograma de cursos;
- realizar ações de acompanhamento dos cursos;
- Realizar avaliações periódicas de reação e aprendizagem;
- Realizar ações de Manutenção da Plataforma;

Foi feita uma pesquisa prévia, via Internet (site de busca), com objetivo de levantar quais municípios possuem plataforma de ensino EAD para capacitar o servidor. Tal pesquisa foi realizada por meio de consulta nos sites das prefeituras, o resultado está descrito no quadro abaixo:

	Município	Possui plataforma de ensino a distância para capacitar servidor?	Site
1	Maricá	SIM	https://www.marica.rj.gov.br/2017/11/12/escola-de-administracao-com-ensino-a-distancia/
2	Rio Bonito	Não localizado	
3	Cachoeira de Macacu	Não localizado	
4	Rio de Janeiro	SIM	http://www.rio.rj.gov.br/web/servicoscompartilhados/cursos-7
5	São Gonçalo	Não localizado	
6	Duque de Caxias	Não localizado	
7	Nova Iguaçu	SIM	www.moodle-semadni.rhcloud.com

8	Niterói	SIM	http://egg.seplag.niteroi.rj.gov.br/
9	Belford Roxo	SIM	http://prefeituradebelfordroxo.rj.gov.br/ead/
10	São João de Meriti	Não localizado	
11	Magé	Não localizado	
12	Itaboraí	Não localizado	
13	Mesquita	Não localizado	
14	Nilópolis	Não localizado	
15	Queimados	Não localizado	
16	Itaguaí	Não localizado	
17	Japeri	Não localizado	
18	Seropédica	Não localizado	
19	Guapimirim	Não localizado	
20	Paracambi	Não localizado	
21	Tanguá	Não localizado	

De acordo com o quadro, apenas 23% dos municípios, no total de 21, possuem Plataforma de ensino com objetivo de capacitar o agente público o que demonstra a aplicabilidade de utilizar a ferramenta já elaborada em Niterói, tendo em vista que é uma experiência exitosa no Município. O quadro também demonstra há real necessidade de levar a todos os municípios que compõem a RMRJ a inovação que são as Escolas de Governo e Gestão e a potencialidade dos cursos na modalidade EAD.

4.2. Não escopo

O servidor será capacitado, mas não será proposto no projeto acréscimo salarial após a conclusão da formação assim como não haverá indicação para mudança de cargo nem progressão de carreira. As capacitações serão voltadas ao fortalecimento institucional no que envolve os assuntos metropolitanos e a preparação para tornar o agente público cada vez mais atuante nas suas esferas de trabalho.

Caso haja aumento salarial ou mudança de cargo após a conclusão de algum curso será meramente por decisão dos chefes de pastas ou de gestores em cargos estratégicos, não tendo a escola nenhuma responsabilidade sobre tais ações.

4.3. Levantamento de restrições

A cultura organizacional da administração pública, apesar de estar modificando, ainda se depara com muita resistência ao novo principalmente no que tange as inovações

tecnológicas. Muitos servidores ainda perpetuam a cultura de fazer o que se está acostumado a fazer resistindo, assim a tudo que lhe tirem da zona de conforto ou que causem impacto nas rotinas de trabalho. Com certeza romper com um paradigma não será uma tarefa fácil, será necessário contar com o apoio dos tomadores de decisão para influenciar positivamente suas equipes e tornar os assuntos que envolvem a região metropolitana familiar a todos.

De acordo com Nassar (2000):

Cultura organizacional é um conjunto de valores, crenças e tecnologias que mantêm unidos os diferentes membros, de todos os escalões hierárquicos, perante as dificuldades, operações do cotidiano, metas e objetivos. Pode se afirmar ainda que a cultura organizacional que produz junto aos mais diferentes públicos, diante da sociedade e mercados o conjunto de percepções, ícones, índices e símbolos que chamamos de imagem corporativa (NASSAR, 200 P.34)

Romper com um paradigma cultural nunca foi uma tarefa fácil ainda mais nas organizações públicas municipais. Tem que haver uma motivação, um incentivo dentro do ambiente de trabalho para que o novo seja incorporado e difundido entre seus pares.

É necessário, para quebrar um paradigma cultural, promover a motivação dentro da própria organização de forma que as pessoas sejam estimuladas e incentivadas a buscar o novo, a inovar em suas práticas cotidianas e assim melhorar a sua produtividade e conhecimento sobre novos assuntos consequentemente na execução de suas funções.

Apesar de toda inovação ainda existe um certo preconceito quanto aos cursos a distância, muitas pessoas ainda estão presas a tradicional forma de ensinar e aprender por isso, cada vez mais, as tecnologias precisam se mostrar menos impessoal superando a sensação de isolamento, acompanhando o aluno e dando feedback de suas ações, estimulando a procurar novos cursos e executá-los de maneira satisfatória.

4.4. Premissas

Entre as principais premissas do PI estão:

- A plataforma poderá sofrer alterações ou atualizações que impactem na execução do PI;
- O projeto precisará de reavaliação e replanejamento periodicamente, sendo revisado a cada trinta dias, ou sempre que necessário tendo em vista que os assuntos referentes a Região Metropolitana do Rio de Janeiro estão em constante atualização;

- Pode haver baixa adesão dos servidores no início da execução das capacitação até a consolidação efetiva da Plataforma, o que é justificável tendo em vista o grande número de municípios envolvido necessitando de uma divulgação eficiente e do estímulo dos gestores;
- Pode haver alteração na lei que dispõe sobre a Região Metropolitana do Rio de Janeiro (incluindo novos municípios ou excluindo os que já fazem parte) o que já aconteceu diversas vezes;
- Pode acontecer de as parcerias firmadas anteriormente se dissolverem;
- Alguns prefeitos de algum município podem não se interessar pelo assunto e desistir não disponibilizar para os seus servidores.

4.5. Riscos

Muitos são os riscos quando um plano de intervenção engloba vários municípios, que apesar de distintas umas das outras, pertencem ao mesmo Estado, possuem especificidade e realidades diferentes. Niterói possui uma administração bem consolidada, com pessoal capacitado e estrutura física e lógica que permite a execução do trabalho em sua totalidade, porém essa não é a realidade dos outros municípios que possuem um sucateamento em suas administrações. Tal realidade é um dos principais riscos para o bom andamento da utilização da Plataforma EAD, o que pode impactar negativamente que os servidores que utilizarão a ferramenta. Os desafios podem ser metodológicos, operacionais, tecnológicos e até mesmo culturais.

Porém, os desafios devem ser enfrentados como estímulos para traçar novas estratégias criativas para superá-los para não estagnar o plano de intervenção. Deve-se buscar sempre superar o problema e contorná-lo da melhor forma possível e para isso, as mudanças e rompimento com o tradicionalismo são necessárias ou até mesmo a mudança da cultura organizacional.

Uma grande parte da administração pública ainda não se apropriou dos meios tecnológicos ou por falta de conhecimento ou mesmo por falta de estrutura ou incentivos caracterizando uma grande barreira a ser superada com a ajuda de uma equipe multiprofissional que formará o Grupo de Trabalho, integrada por técnicos da área de informática, pedagogos, gestores, membros da Câmara Metropolitana e das áreas de interesse

que juntos realizarão reuniões sistemáticas com objetivo de alinhar estratégias de superação para o problemas encontrados.

Outro risco pode ser a baixa adesão dos servidores até mesmo daqueles que ocupam o cargo de chefia com isso, a plataforma pode ter um número baixo de acessos. Porém, disseminar um conhecimento tão importante exige grande esforço.

Vale ressaltar, que os cursos virtuais não podem gerar novas categorias de exclusão, ou seja, sua oferta tem que valorizar a inclusão e a acessibilidade de forma ética que alcance o cada vez mais um grande número de servidores. A aprendizagem se da em qualquer horário ou local de forma flexível que rompem com os limites da sala de aula, incorporando assim, novas ideias.

Segundo Whitesel (1998),

(...) Um espaço de aprendizagem virtual criado de maneira eficiente sob coordenação de um professor orientador de aprendizagem bem preparado pode cumprir as promessas que os educadores fazem a seus alunos. Pode-nos ajuda a levantar aquilo que ensinamos para um número cada vez maior de alunos espalhados por uma área geográfica amplamente diversificada.

O conceito citado supra vem de encontro a proposta no presente PI, já que o principal objetivo é possibilitar a capacitação (com um alcance cada vez maior) dos servidores que de algum modo sofram impacto da agenda metropolitana.

4.6. Estrutura de gestão e principais atores envolvidos

A governança do PI será feita principalmente por um Grupo de Trabalho - GT de servidores de Niterói com formações distintas e de interesse, como: pedagogos, programadores, diretores e secretários. Participarão também do estudo que viabilizará a execução da plataforma representantes de cada município com formação de interesse para tal atividade firmando assim, parcerias de interesse ao bom andamento do PI até a fase de execução.

4.7. Quadro de Trabalho/equipe

O quadro de trabalho será inicialmente composto por pedagogos, programadores (que já atuam na administração pública), diretores e secretários das áreas de interesse para a execução do PI do Município de Niterói em conjunto com o Grupo executivo da Câmara Metropolitana para avaliar os impactos, a aplicabilidade do projeto para então realizar o

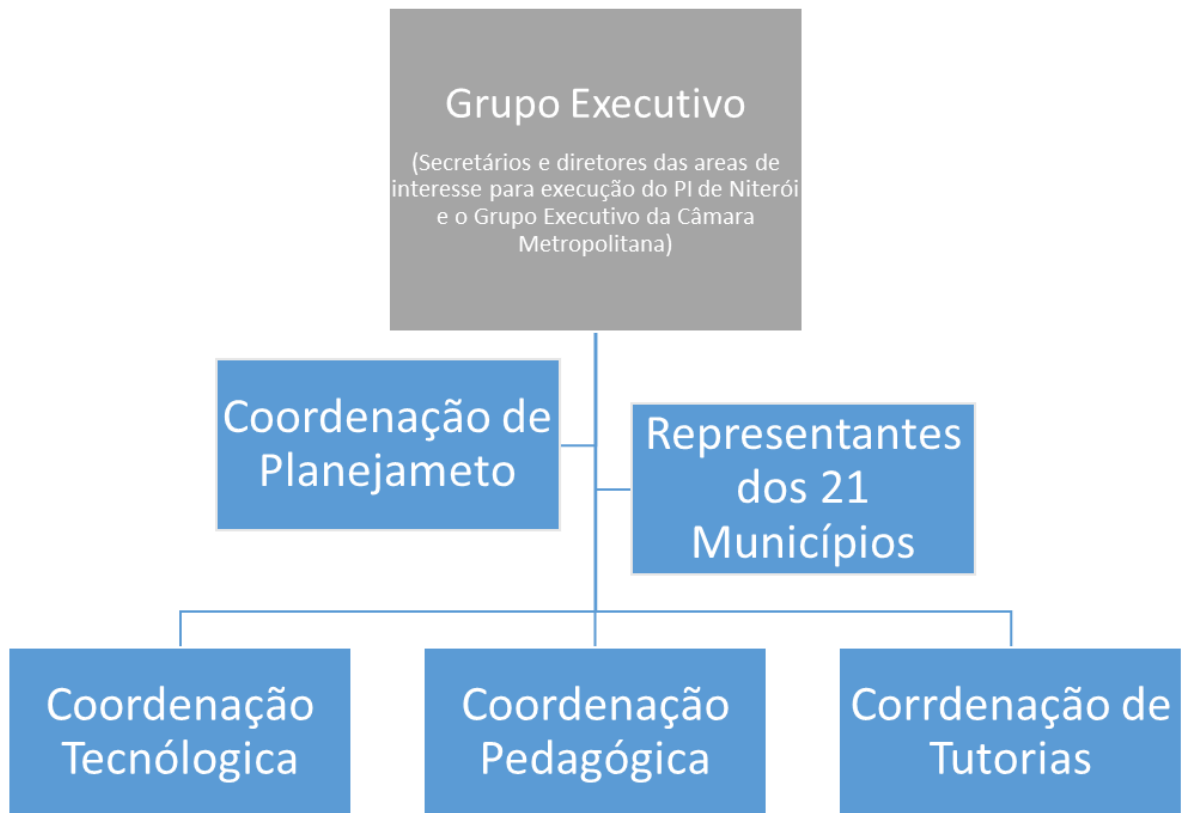
levantamento inicial dos principais temas que serão trabalhados. Após esse levantamento, cada município que compõe a RMRJ terá três representantes (um principal e dois suplentes) no grupo de trabalho para alinhar os assuntos de interesse comum e participar os todos os 21 municípios sobre todas as temáticas abordadas.

A execução das capacitações será acompanhada por todos esses membros, centralizando as ações no GT composto pelos servidores de Niterói, porém, vale ressaltar, que as decisões serão tomadas em comum acordo com todos o grupo.

A plataforma será acompanhada por um grupo de programadores que irão alimentar, disponibilizar acessos e oferecer suporte ao agente público que a utilizará. A parte metodológica e pedagógica será de responsabilidade das áreas de interesse que realizará parcerias para disponibilizar os conteúdos na plataforma e pelo acompanhamento das turmas, das presenças, avaliações e desempenho. Vale ressaltar que o principal foco não é haver grandes dispêndio financeiro para a contratação de tutores e sim realizar o maior número de parcerias possíveis o que não é muito difícil tendo em vista que estamos trabalhando com 21 municípios já que pensar a metrópole é ir muito além dos limites entre um município e outro, é investir na região como um todo.

Para que o plano de intervenção se torne uma experiência exitosa e factível, todos esses atores devem estar alinhados com o mesmo objetivo. Para isso, diversas reuniões de estudo e de trabalho devem ser realizadas ao longo de todo o projeto envolvendo a maior parte dos representas possíveis dos municípios que que a RMRJ está imersa em uma grande desigualdade e ter esses representantes significar que o PI posso atingir e beneficiar cada vez mais um numero maior de servidores.

Estrutura do Grupo de Trabalho:



5. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA FÍSICO													
Criação de uma plataforma de EAD (ensino a distância) para fortalecimento da ação dos governos municipais na gestão metropolitana do Rio de Janeiro.													
MESES	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	10°	11°	12°	
Diagnóstico													
Levantar quais são as plataformas de ensino dos municípios que compõem a Região Metropolitana do Rio de Janeiro													
Identificar demandas de capacitação levando em consideração os programas de ações prioritárias - PAPS da RMRJ													
Mapear áreas de interesse dos servidores em relação do fortalecimento da Região Metropolitana do Rio de Janeiro													
Planejamento													
Definir orçamento para customização da Plataforma													
Definir grupo de trabalho para criação e gerência da Plataforma													

Definir critérios para permissão da participação dos servidores														
Definir carga horaria														
Definir cursos a serem disponibilizados														
Execução														
Customizar Plataforma														
Disponibilizar a Plataforma														
Manutenção da Plataforma														
Cadastrar servidores que irão utilizar a plataforma de ensino														
Elaborar manuais de procedimentos														
Disponibilizar acesso aos servidores por meio de senhas e logins														
Catalogar frequência nas aulas														
Realizar avaliação periódicas														

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao pensar em capacitar servidores de diferentes municípios, levando em consideração as particularidades de cada um deles e utilizando a Educação a Distância (EAD) é, ao mesmo tempo, um grande desafio e um estímulo. Ainda tem muito o que ser feito desde a adesão até a utilização, de maneira eficiente, da plataforma, porém, vale ressaltar, que os desafios serão estímulos para novos planos. É importante, e necessário, romper com costumes tradicionalistas que ainda perpetuam na administração pública que se mostra em total contramão do atual cenário, que envolve uma sociedade globalizada que nos leva a tomar decisões cada vez mais inovadoras e de forma mais rápida.

A educação a distância permite conectar servidores de diferentes níveis hierárquicos e atende as diferentes realidades de cada agente público que, desta maneira, terá acesso as capacitações independentemente do local ou horário. A educação continuada propicia uma constante atualização do conhecimento, principalmente no que se referente as questões metropolitanas que estão em constante atualização. O ambiente de aprendizagem possibilita a flexibilização do tempo de estudos e local o que permite adequar com os horários de trabalho com os horários do curso gerando autonomia na participação das atividades.

O servidor público, em diferentes esferas, ainda conta com uma resistência no que se trata de inovação, muitos então inseridos em rotinas de trabalho enrijecidas e posturas tradicionalistas que acabam negligenciando e resistindo as novas tecnologias de aprendizado. A mudança envolve também uma mudança cultural e social além dos grandes desafios operacionais para o acesso a ferramenta, tais como: infraestrutura lógica e elétrica, conectividade, equipamentos, *help desk*, integração de mídias, entre outros.

Neste sentido, a Plataforma de Governo e Gestão seria uma ferramenta que visa melhorar o desempenho e eficiência dos servidores na execução das tarefas administrativas e prestação do serviço público visando sempre o aprimoramento profissional e o conhecimento dos assuntos metropolitanos. A administração pública

necessita de servidores cada vez mais capacitados, que tomem decisões e resolvam situações cada vez mais complexas. De maneira geral, o agente público tem sido cobrado que seu serviço seja prestado de forma mais eficaz, que esteja diretamente ligado aos interesses da nova cultura tecnológica que vem se fortalecendo dia a dia.

É primordial que se formar uma rede entre os municípios que compõem a Região Metropolitana do Rio de Janeiro para definir quais serão os primeiros assuntos disponibilizados na plataforma, assim como avaliar o interesse na participação para pactuar a parceria para a completa efetivação da PI.

Desta forma, a capacitação do servidor é extremamente importante tendo em vista que, o tornar qualificado significa servir com eficiência os diferentes setores da sociedade e também as atender as novas demandas de trabalho, neste caso, assuntos referentes a Região Metropolitana do Rio de Janeiro. Porém, as políticas de capacitação devem ir de encontro a real necessidade do agente público, ele deve reconhecer a aplicabilidade dos assuntos e se envolver com o tema de tal forma que se enxerque como executor e não um mero ouvinte.

A administração pública municipal deve ser o alicerce para a execução dos assuntos metropolitanos por isso ela necessita de uma preparação para o desenvolvimento de seus servidores que estejam dispostos e estimulados a absorver novos conhecimentos quando o tema for RMRJ.

Desenvolver um projeto que tenha como eixo central educação a distância exige muito mais do que o conhecimento propriamente dito da mídia que será utilizada. Envolve, pensar a capacitação em todos os seus conceitos, pensar o servidor público como principal agente do seu processo de aprendizagem e formar criativas de driblar os desafios estruturais que serão encontrados.

Ainda há um grande preconceito em relação a modalidade EAD, apesar de ser uma facilitadora no processo de aprendizagem, por não haver o contato direto dos alunos com professores, tutores ou palestrantes gera uma insegurança naqueles que são o alvo do projeto: os alunos. Então, a necessidade de um acompanhamento com dedicação para que eles não se sintam isolados no percurso da aprendizagem.

Por fim, ainda existe um longo caminho e muitos obstáculos a serem superados com criatividade e determinação. É necessário que haja um compartilhamento da gestão

metropolitana entre os municípios, que os mesmos se apropriem dos assuntos que relativos a RMRJ, as funções públicas de interesse comum no território metropolitano assim como as políticas públicas que nele existem.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP. Educação a Distância em Organizações Públicas, Mesa Redonda de pesquisa ação. Brasília – DF.
- IBGE | PORTAL DO IBGE em: <<https://www.ibge.gov.br/>>. Acessado em: 1 de maio de 2018.
- IPEA. Brasil Metropolitano Em Foco: Desafios à Implementação Do Estatuto Da Metr pole. Brasília – DF.
- PACHECO, REGINA SILVIA. Escolas de governo como centros de excelência em gestão pública: a perspectiva da ENAP-Brasil. Revista do Serviço Público. Ano 53, n. 2 (abr./jun./2002). Brasília: ENAP, 1937. Disponível em: <http://www.enap.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=2647>.Acessado em: 10 out. 2018.
- PAIXÃO, GABRIELLE NUNES. A implementa o da Educa o a Distância em Institui es de Ensino Superior: um estudo   luz da cultura organizacional. Rio de Janeiro. Setembro de 2014.
- SANTOS, E et al. Capitulo 12. Docência na cibercultura: possibilidades de uso de REA. Rio de Janeiro.
- SITE ESCOLA DE GOVERNO E GESTÃO NITERÓI. Disponível em: <<http://egg.seplag.niteroi.rj.gov.br/>>. Acesso em: 6 de maio de 2018.
- SITE IPEA em: <http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/livros/141125_atlas_rj>. Acessado em: 12 de outubro de 2018.
- SITE LEGISLA O MUNICIPAL DE NITERÓI em: <<https://leismunicipais.com.br/prefeitura/rj/niteroi>>. Acessado em: 6 de maio de 2018.

- SITE PREFEITURA MUNICIPAL DE NITERÓI em: <http://www.niteroi.rj.gov.br/>. Acessado em: 5 de maio de 2018.
- SOUZA, A; NOGUEIRA, T. Educação Continuada nas Organizações Públicas – EGEPI: Desafios para a implantação do curso em EAD. Maio de 2009.
- SITE PLANALTO em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13089.htm. Acessado em: 12 de outubro de 2018.

