



Capítulo 6: Anexos

ÍNDICE:

6.1: Plano de Trabalho Inicial (Ano 1): Maio de 2008 – Março de 2009.....	2
6.2: Perfis dos parceiros.....	45
6.3: Cartas de Entendimento entre a CSPS e os Parceiros Brasileiros.....	64
6.4: Carta de Entendimento entre a CSPS e a Queen’s University.....	103
6.5: Lista de Membros dos Comitês do Projeto	110
6.6: Modelos de Relatórios de Desempenho do Projeto.....	115
6.7: Plano de Comunicação.....	118
6.8: Estratégia Transversal: Igualdade de Gênero, Igualdade Racial e Diversidade sob a Perspectiva dos Direitos Humanos.....	133



Capítulo 6: Anexos

Anexo 6.1. Plano de Trabalho para o Ano 1 – 2008-2009

Projeto Brasil-Canadá “Desenvolvimento de Capacidade de Governança” 2008-2011

Plano de Trabalho Inicial

Maio de 2008-Março de 2009





Capítulo 6: Anexos

PLANO DE TRABALHO INICIAL (MAIO DE 2008 – MARÇO DE 2009)

ÍNDICE

1. RESUMO EXECUTIVO	4
2. SIGLAS	6
3. ABORDAGEM DE GESTÃO DO PROJETO	7
4. MARCOS FUNDAMENTAIS	8
5. ATIVIDADES PLANEJADAS E RESULTADOS ESPERADOS	9
5.1. Atividades Concluídas nos Trimestres 1 e 2 (abril a setembro de 2008)	
5.2. Atividades Previstas para os Trimestres 3 e 4 (outubro de 2008 a março de 2009)	
6. ORÇAMENTO ANUAL	15
7. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO: LINHA DE BASE	17
8. RESTRIÇÕES PREVISTAS E ESTRATÉGIA DE MITIGAÇÃO DE RISCOS	20

ANEXOS

A. PLANO DE COMUNICAÇÃO	22
B. CRONOGRAMA DO PROJETO (abril de 2008 – março de 2009)	23
C. TABELAS DO ORÇAMENTO ANUAL (2008-2009):	33
6.1. Orçamento do Ano 1 – Insumos	
6.2. Orçamento do Ano 1 – Resultados de curto prazo (<i>outputs</i>)	
6.3. Contribuições dos Parceiros	



Capítulo 6: Anexos

1. RESUMO EXECUTIVO

O documento apresentado a seguir descreve, resumidamente, o plano de trabalho para o primeiro ano do Projeto Brasil-Canadá “Desenvolvimento de Capacidade de Governança” e integra o Plano de Implementação do Projeto (PIP). Como os dois documentos estão sendo apresentados conjuntamente, elementos normalmente incluídos no plano de trabalho anual, como o Quadro de Avaliação de Desempenho, a Lista de Membros do Comitê do Projeto e a Abordagem de Gestão, estão referenciados aqui e apresentados no PIP. O plano de trabalho foi inicialmente discutido pelos Gerentes do Projeto, Assessores e Representantes Técnicos das instituições parceiras durante consultas iniciais de planejamento do realizadas em Brasília, em junho de 2008. A reunião resultou em um acordo inicial em torno dos cronogramas para as atividades propostas, seus beneficiários, recursos necessários e revisão da Análise da Matriz Lógica. Após as discussões, documentos sobre o planejamento do projeto (cronograma, recursos a serem disponibilizados pelos parceiros, indicadores de atividades, quadro de relatórios do projeto) foram postados em uma comunidade virtual para comentários. A comunidade virtual, chamada *moodle*, está sendo usada por todos os parceiros do projeto e especialistas temáticos como uma base para comunicações e troca de informações, idéias e planejamento de atividades. Esse espaço também será usado para divulgar o plano anual de trabalho, atualizá-lo ao longo do ano e desenvolver o plano para o ano subsequente.

As atividades concluídas no primeiro trimestre (abril a junho de 2008) incluíram a negociação de um Acordo Administrativo entre a *Canada School of Public Service* (CSPS) e a Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (CIDA), finalizado em 24 de abril de 2008, e consultas iniciais de planejamento com todos os parceiros do projeto, realizadas em junho de 2008.

As atividades concluídas no segundo trimestre (julho a setembro de 2008) incluíram consultas sobre o Quadro de Avaliação de Desempenho, oficina para elaboração da estratégia de gênero e diversidade, o desenvolvimento do Plano de Implementação do Projeto (PIP) e do primeiro plano anual de trabalho. As atividades previstas para o restante do primeiro ano (outubro de 2008 a março de 2009) são: formação do grupo de trabalho de aprendizagem-ação; Reunião Inicial de Planejamento no Canadá, na CSPS; estabelecimento de uma comunidade de prática sobre diversidade; participação de escolas parceiras em cursos canadenses adaptados pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) – “Liderança Reflexão e Ação” e “Papel do Gerente na Gestão do Desempenho de Equipe”; curso sobre desenho instrucional; missão técnica de pesquisa ao Canadá; participação em novos cursos canadenses que serão adaptados ao contexto brasileiro.

O orçamento total para o período abrangido pelo plano de trabalho é de \$1.134.237,60 e inclui uma contribuição financeira da CIDA de \$600.364. As contribuições de parceiros somam \$ 533,873.60 (ENAP = \$182.900; CSPS = \$110.860; Escolas Parceiras Brasileiras = \$126.013,60; Secretarias Especiais = \$18.500; MDS = \$5600 e Universidade de Queen = \$90.000).



Capítulo 6: Anexos

Este Plano de Trabalho está estruturado nos seguintes tópicos: Abordagem de Gestão, Marcos Fundamentais, Atividades Planejadas e Resultados Esperados, Dados Básicos para Monitoramento e Avaliação, Orçamento Anual e Estratégia para Riscos. As atividades e recursos necessários entre outubro de 2008 e março de 2009 serão descritos detalhadamente. Tabelas para o Cronograma Anual, o Plano de Comunicação e o Orçamento foram incluídas nos Anexos.



Capítulo 6: Anexos

2. SIGLAS

ABC: Agência Brasileira de Cooperação

APPR: Relatório Anual de Progresso do Projeto

CAT: Comitê de Assessoramento Técnico do Projeto

CDP: Comitê Diretor do Projeto

CGP: Comitê Gestor do Projeto

CIDA: Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional

CSPS: Canada School of Public Service

ENAP: Escola Nacional de Administração Pública

EPB: Escolas Parceiras Brasileiras

- ENCE/IBGE: Escola Nacional de Ciências Estatísticas / Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- ESCOLAGOV: Escola de Governo do Mato Grosso do Sul
- FUNDAJ: Fundação Joaquim Nabuco
- IMAP: Instituto Municipal de Administração Pública de Curitiba
- UCS/SAEB: Universidade Corporativa do Serviço Público / Secretaria de Administração do Estado da Bahia
- UFPA: Universidade Federal do Pará

EPC: Escolas Parceiras Canadenses – University of Western Ontario e Queen's University

HRSDC: Ministério do Desenvolvimento de Recursos Humanos do Canadá

LFA: Análise da Matriz Lógica

MDS: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome

PIP: Plano de Implementação do Projeto

PMF: Quadro de Avaliação do Desempenho

PRF: Quadro de Relatórios do Projeto

SE: Secretarias Especiais

- SEDH: Secretaria Especial dos Direitos Humanos
- SEPPIR: Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial
- SPM: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres

WBS: Estrutura Detalhada do Trabalho



Capítulo 6: Anexos

3. ABORDAGEM DE GESTÃO DO PROJETO

O Projeto Brasil-Canadá “Desenvolvimento de Capacidade de Governança” é supervisionado pela Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (CIDA), executado pela *Canada School of Public Service* (CSPS) e coordenado localmente pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP).

O Comitê Diretor do Projeto (CDP), que inclui dirigentes da CIDA, da Agência Brasileira de Cooperação (ABC), da ENAP e da CSPS, avalia o processo de implementação do projeto, monitora seus desembolsos e resultados. A primeira reunião do CDP será realizada em Brasília em abril de 2009.

O Comitê Gestor do Projeto (CGP), composto por Gerentes designados pelas instituições parceiras, coordenará, permanentemente, a implementação de Atividades do Projeto. Esse Comitê será responsável pela implementação, promoção, monitoramento e avaliação de todas as atividades do projeto e pela elaboração de relatórios. Será igualmente responsável por desenvolver e fortalecer os vínculos entre os Parceiros canadenses e brasileiros e entre o CDP e o Comitê de Assessoramento Técnico (CAT). O CAT é composto por especialistas em aprendizagem e em áreas temáticas. O CAT também se reunirá periodicamente para desenhar Atividades do Projeto e desenvolver e divulgar materiais didáticos. Os membros dos comitês Gestor e de Assessoramento Técnico do Projeto foram selecionados em junho de 2008. Os membros do CGP e do CAT se reunirão no Canadá em novembro de 2008. A lista dos membros dos comitês encontra-se nos Anexos do PIP.

O organograma da Estrutura de Gestão do Projeto encontra-se no Capítulo 3 do PIP.

No que se refere à gestão financeira, a CSPS é primordialmente responsável pelo desembolso de recursos canadenses. A ENAP deve elaborar e apresentar relatórios financeiros à CSPS para a prestação de contas sobre despesas realizadas no Brasil. Isso será feito por meio da apresentação de faturas mensais e da participação no desenvolvimento dos diversos relatórios financeiros exigidos pela CIDA. As Escolas Parceiras brasileiras, o Ministério do Desenvolvimento Social e as Secretarias Especiais serão responsáveis por apresentar faturas mensais à ENAP. A ENAP compilará e apresentará as faturas originais em um relatório a ser entregue à CSPS dentro de um prazo de 60 dias após um evento de aprendizagem. Uma vez que a CSPS tenha recebido um adiantamento da CIDA para despesas previstas do Projeto, ela informará a Embaixada do Canadá em Brasília sobre a parcela brasileira para reembolso de custos locais do projeto.

No primeiro ano do projeto, a CSPS e a ENAP definirão, colaborativamente, o orçamento estimado para cada atividade planejada do Projeto. O orçamento contabilizará as contribuições de cada parceiro do projeto e identificará o beneficiário dos recursos. A CSPS elaborará um relatório financeiro detalhado sobre recursos desembolsados por todos os parceiros contribuintes e apresentará o relatório semestralmente à CIDA e ao CDP. Todos os Parceiros do Projeto serão



Capítulo 6: Anexos

responsáveis por manter procedimentos contábeis para suas respectivas contribuições institucionais para Atividades do Projeto e toda a documentação referente a recursos recebidos.

4. MARCOS FUNDAMENTAIS:

Desenvolvimento da Proposta:

- Entre setembro e dezembro de 2006, a CSPS e a ENAP redigiram uma Proposta de Projeto.

Aprovação do Projeto:

- A Proposta Detalhada do Projeto Brasil-Canadá “Desenvolvimento de Capacidade de Governança” foi aprovada pela Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional e pela Agência Brasileira de Cooperação (ABC) em 10 de janeiro de 2007. A CIDA autorizou uma contribuição de \$1,7 milhão ao longo de um período de três anos, sujeita à aprovação ministerial.
- A Proposta do Projeto foi aprovada pela Ministra da Cooperação Internacional do Canadá, Beverley Oda, em 28 de janeiro de 2008.
- A CSPS e a CIDA concluíram as negociações de seu Acordo Administrativo em 24 de abril de 2008.

Consulta:

- A CSPS, a ENAP e seus parceiros iniciaram o projeto em maio de 2008.
- Em junho de 2008, a CSPS e a ENAP consultaram os parceiros do projeto sobre atividades planejadas, expectativas e prioridades. Cronogramas e atividades preliminares foram acordados.

Planejamento:

- Entre julho e setembro de 2008, a CSPS e a ENAP desenvolveram o Plano de Implementação do Projeto (PIP), que incluiu a definição da estratégia da diversidade, de um orçamento revisado, do quadro de avaliação de desempenho, do plano de comunicação e do plano de trabalho inicial para o período de julho de 2008 a março de 2009.



Capítulo 6: Anexos

Lançamento:

- Os Parceiros Brasileiros e Canadenses se reuniram em Ottawa em novembro de 2008 para discutir o PIP aprovado pela CIDA, assinar acordos de parceria e conhecer especialistas e experiências canadenses a serem transferidas no decorrer do projeto.

Implementação:

- No Ano 1, terão início nove Atividades do projeto: desenvolvimento de Comunidades de Prática; Grupo de Aprendizagem-Ação com o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome; Missão Técnica de Pesquisa ao Canadá; curso sobre desenho instrucional; identificação de temas e planejamento para o desenvolvimento conjunto de um curso envolvendo modalidades mistas de aprendizagem (*blended learning*); dois cursos adaptados pela ENAP no projeto anterior serão compartilhados com as Escolas Parceiras Brasileiras; identificação e participação em um novo curso da CSPS no Canadá; e consultas para o desenvolvimento da estratégia de diversidade do projeto e de um *workshop* sobre o tema.

Relatórios:

- A CSPS apresentou o primeiro relatório trimestral à CIDA em agosto de 2008, juntamente com uma minuta do Plano de Trabalho Anual e o Quadro de Relatórios do Projeto. A CSPS e a ENAP continuam a se consultar e a realizar *workshops* com vistas ao desenvolvimento do Quadro de Avaliação do Desempenho.
- O relatório semestral de progresso será apresentado em dezembro de 2008. A CSPS apresentará o primeiro relatório anual de progresso e o primeiro relatório financeiro anual à CIDA em março de 2008.

5. ATIVIDADES PLANEJADAS E RESULTADOS ESPERADOS

Em seus primeiros seis meses (de maio a setembro de 2008), o Projeto enfocará o planejamento, atividades para informar e envolver parceiros, bem como a preparação para sua implementação. No segundo semestre do primeiro ano, os esforços se concentrarão na identificação, seleção e apresentação dos cursos e metodologias canadenses a serem transferidos. Com base nessas considerações, os principais objetivos para o primeiro ano são os seguintes:

1. Desenvolver, colaborativamente, o Plano de Implementação do Projeto.
2. Desenvolver, colaborativamente, o primeiro Plano de Trabalho Anual.
3. Envolver os Parceiros do Projeto na sua implementação.
4. Identificar membros para os Comitês do Projeto.
5. Avaliar as prioridades e expectativas dos parceiros.
6. Envolver os parceiros no alcance dos resultados esperados.
7. Identificar e obter os recursos necessários para a realização dos resultados esperados.



Capítulo 6: Anexos

8. Identificar e selecionar cursos e metodologias canadenses.
9. Selecionar Participantes para Atividades do Projeto.
10. Apresentar cursos e metodologias canadenses a serem transferidos.
11. Planejar e desenhar o processo de transferência.
12. Estabelecer mecanismos para a transferência de cursos.

As atividades planejadas e os resultados esperados estão descritos no Anexo B. Mais detalhes das atividades planejadas são relatados abaixo.

5.1. Atividades Concluídas nos Trimestres 1 e 2 (abril a setembro de 2008)

5.1.1. Reuniões Iniciais de Planejamento e Oficina de Gestão por Resultados 401a:

De 9 a 20 de junho, os parceiros do Projeto “Desenvolvimento de Capacidade de Governança” (Gerentes do Projeto, Assessores e Representantes Técnicos das instituições parceiras) realizaram as reuniões iniciais de planejamento em Brasília. De 9 a 10 de junho, os Parceiros do Projeto participaram da Oficina de Gestão por Resultados, para familiarização com a metodologia e revisão detalhada da Análise da Matriz Lógica (LFA). No dia 11 de junho, os Parceiros do Projeto discutiram atividades propostas, resultados esperados e implicações sobre questões de gênero e diversidade. De 12 a 13 de junho, foram realizadas consultas com as seis Escolas Parceiras Brasileiras para priorizar atividades planejadas, avaliar todos os recursos necessários e definir cronogramas e marcos fundamentais para o projeto. De 16 a 18 de junho, as mesmas consultas foram realizadas com as Secretarias Especiais e com o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Facilitadores brasileiros apresentaram um relatório que resume as discussões realizadas nas consultas descritas acima.

Após consultas com os Parceiros do Projeto, a *Canada School of Public Service* (CSPS) e a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), a escola parceira brasileira responsável pelo projeto localmente, discutiram nos dias 19 e 20 de junho o plano de trabalho anual para 2008-2009.

Os resultados das reuniões foram os seguintes:

- Os resultados esperados e ações para fortalecer o vínculo entre os resultados de curto prazo (outputs) e as atividades planejadas foram acordados.
- Implicações de gênero e diversidade para atividades do projeto foram discutidas.
- Cronogramas gerais para atividades planejadas foram definidos.
- Uma Estrutura Detalhada do Trabalho (WBS) foi definida com cada grupo de parceiros.
- Necessidades e recursos dos parceiros (RH, infra-estrutura e financeiros) para participação em atividades do projeto foram priorizados e estabelecidos.
- Indicadores para a mensuração do desempenho e ferramentas de mensuração foram discutidos.
- O plano de trabalho para o primeiro ano do Projeto foi discutido com a ENAP.



Capítulo 6: Anexos

- Uma comunidade virtual para participantes do projeto foi estabelecida.

Informações mais detalhadas sobre os resultados mencionados podem ser obtidas no Relatório da Missão de Planejamento do Projeto, de junho de 2008, elaborado pelos consultores brasileiros. Esse documento descreve os principais objetivos, necessidades e resultados que todos os parceiros gostariam de lograr no decorrer do Projeto “Desenvolvimento de Capacidade de Governança”. As contribuições e comentários dos Parceiros do Projeto sobre componentes do Plano de Implementação do Projeto (PIP), inclusive sobre a Análise da Matriz Lógica (LFA), a Estrutura Detalhada do Trabalho (WBS), a Matriz de Abrangência e Beneficiários, bem como as Prioridades e Contribuições dos Parceiros, estão compilados no relatório.

5.1.2 Plano de Implementação do Projeto:

As seguintes atividades resumem o processo planejado para concluir o Plano de Implementação do Projeto (PIP):

Julho: a CSPS e a ENAP, em colaboração virtual com os Gerentes do Projeto, redigiram o Cronograma, o Quadro de Avaliação do Desempenho, o Plano de Comunicação e a avaliação de recursos necessários para a elaboração do PIP.

Agosto: a CSPS elaborou o relatório trimestral, o Quadro de Relatórios do Projeto e uma primeira minuta do Plano de Trabalho para avaliação da CIDA. A ENAP organizou uma oficina com a consultora Vera Soares e as Secretarias Especiais, redigiu uma proposta para a integração de questões de gênero e diversidade a atividades do projeto e desenvolveu o componente de monitoramento e avaliação da estratégia da diversidade. A CSPS disponibilizou informações na comunidade virtual sobre a experiência canadense na análise e integração de questões de diversidade e gênero a programas do governo federal e sobre a política de gênero da CIDA.

Setembro: a ENAP organizou uma oficina com coordenadores de cursos no intuito de desenvolver indicadores para mensurar o impacto de cursos adaptados. Com a contribuição de coordenadores de curso da ENAP, Fábio Zimmermann, um consultor especializado na gestão e avaliação de projetos, desenvolveu indicadores iniciais e metodologia para coleta de dados para mensurar o impacto de cursos canadenses adaptados e oferecidos pela ENAP e pelas escolas parceiras.

Outubro: A CIDA analisou o PIP. Os Parceiros do Projeto analisaram o PIP virtualmente e redigiram acordos de parceria. Foi realizada a primeira reunião de planejamento do Grupo de Aprendizagem-Ação em Desenvolvimento Social para elaboração do plano de trabalho e medidas de mensuração de desempenho desse componente do Projeto.

Novembro: Encontro dos membros do CGP em Ottawa de 17 a 21 de novembro, para participar de atividades e seminários da CSPS, como inovações no currículo da escola, Café com Debate, oficina sobre o desenvolvimento de uma Comunidade de Prática, oficinas sobre Aprendizagem-



Capítulo 6: Anexos

Ação e Pesquisa-Ação, Seminário sobre Diversidade, visita à unidade de Monitoramento e Avaliação da CSPA, da Agência do Serviço Público Canadense (PSAC) e do Ministério do Desenvolvimento de Recursos Humanos do Canadá (HRSDC).

5.1.3. Compartilhamento de curso da CSPA/ENAP com Escolas Parceiras Brasileiras 102b:

Julho: Duas Escolas de Governo brasileiras (ENCE/IBGE e UFPA) participaram de um curso adaptado da CSPA intitulado Liderança, Reflexão e Ação (LRA) na ENAP (28 de julho a 1 de agosto).

5.2. Atividades Previstas para os Trimestres 3 e 4 (outubro de 2008 a março de 2009):

As atividades planejadas para o período entre outubro 2008 e março 2009 incluem: Aprovação do PIP por parte da CIDA; avaliação do PIP por parte dos Parceiros do Projeto; assinatura de acordos de parceria; consultas sobre o Quadro de Avaliação de Desempenho; consultas sobre considerações relativas a diversidade e gênero para atividades do projeto; início do Grupo de Aprendizagem-Ação em Desenvolvimento Social; missão inicial de planejamento no Canadá; identificação de cursos canadenses a serem adaptados; estabelecimento de uma Comunidade de Prática para discutir diversidade, monitoramento e avaliação; curso sobre desenho instrucional; missão técnica de pesquisa ao Canadá; capacitação em novas tecnologias; participação em cursos canadenses já adaptados pela ENAP, como o curso Papel do Gerente na Gestão do Desempenho de Equipe; e participação em cursos canadenses a serem adaptados.

5.2.1. Desenvolvimento da Parceria (outubro a dezembro de 2008):

O primeiro Plano de Trabalho Anual e o PIP serão disponibilizados aos Parceiros do Projeto no ambiente *moodle* da ENAP, para avaliação virtual dos Gerentes do Projeto. Quinze instituições parceiras foram convidadas a participar da comunidade virtual do Projeto no *moodle*. Os Acordos de Parceria serão igualmente postados na comunidade virtual. A CSPA e a ENAP estão redigindo um Manual de Gestão do Projeto que fornece informações e modelos para a organização e realização de um evento de aprendizagem, bem como elaboração de relatório de avaliação pós-evento. A CSPA se reunirá com parceiros canadenses, em novembro, para finalizar os acordos de parceria e discutir seu envolvimento nas atividades a serem realizadas no primeiro ano do Projeto. A ENAP se reunirá igualmente com parceiros brasileiros do Projeto, em novembro, para finalizar acordos.

5.2.2. Início do Grupo de Aprendizagem-Ação 201a (outubro de 2008):

Primeira reunião de planejamento e lançamento do Grupo de Aprendizagem-Ação do MDS; desenvolvimento do plano de trabalho para o Grupo; elaboração de termos de referência e de medidas para avaliação de desempenho.



Capítulo 6: Anexos

5.2.3. Comunidades de Prática 105b (de novembro de 2008 em diante)

O Centro de Excelência em Comunidades de Prática da CSPS e a áreas da ENAP responsáveis por educação a distância e projetos especiais estabelecerão duas comunidades virtuais de prática que serão usadas para divulgar informações sobre o monitoramento e a avaliação de programas sociais e sobre a diversidade. Na Missão de novembro ao Canadá, a CSPS oferecerá capacitação sobre comunidades de prática e outras novas tecnologias concebidas para complementar a aprendizagem presencial.

A ENAP já estabeleceu uma comunidade virtual usando um *software* de fonte aberta – *moodle* – para apoiar a coordenação das 16 instituições atualmente envolvidas no Projeto Brasil-Canadá “Desenvolvimento de Capacidade de Governança”. Juntas, essas Comunidades de Prática constituirão uma ferramenta crucial para a coordenação de atividades do projeto a custos reduzidos e para facilitar um intercâmbio de conhecimentos entre múltiplos parceiros, promovendo um ambiente de aprendizagem e desenvolvendo um repositório duradouro de conhecimentos que será mantido após a conclusão das atividades do Projeto.

As Comunidades de Prática focadas em temas específicos oferecerão uma base central para especialistas e parceiros do projeto compartilharem seus conhecimentos individuais em áreas comuns de especialização. Nesse processo, profissionais ampliarão seus conhecimentos e influenciarão a aprendizagem de outros parceiros do Projeto, transformando conhecimentos individuais em coletivos. Foram propostas duas Comunidades de Prática focadas em temas específicos para apoiar áreas-chave do Projeto “Desenvolvimento de Capacidade de Governança”: monitoramento de programas sociais e diversidade.

A Comunidade de Prática para monitoramento de programas sociais apoiará o Grupo de Aprendizagem-Ação do Ministério de Desenvolvimento Social (MDS), oferecendo um fórum para o estabelecimento de consensos e colaboração entre colegas que nem sempre têm condições de se reunir presencialmente para compartilhar seus conhecimentos. O Grupo de Aprendizagem-Ação tem uma meta específica de apoiar o lançamento de uma rede piloto de monitoramento de programas sociais descentralizados em centros comunitários municipais selecionados. A Comunidade de Prática de Aprendizagem-Ação oferecerá um fórum para parceiros compartilharem seus conhecimentos permanentemente e estabelecerem uma rede na qual indivíduos podem colaborar uns com os outros e discutir abertamente como oferecer capacitação em monitoramento e avaliação por intermédio da rede. Essa Comunidade de Prática será composta por 8 a 10 representantes do MDS, do Ministério do Desenvolvimento de Recursos Humanos do Canadá (HRSDC), da CSPS e da ENAP e por especialistas temáticos.

A Comunidade de Prática sobre Diversidade enfocará temas relacionados aos Direitos Humanos, à Gênero, à Raça e à Promoção da Igualdade, bem como apoiará o desenvolvimento de conteúdos sobre diversidade para serem usados pelas Escolas Parceiras Brasileiras em seus programas de capacitação. Servirá igualmente para o planejamento e a implementação de atividades relacionadas à diversidade, como um seminário durante a reunião de novembro no Canadá, uma oficina no Brasil em janeiro de 2009 e uma Mesa-Rodada de Pesquisa-Ação sobre



Capítulo 6: Anexos

diversidade também em 2009. Em torno de 20 a 25 representantes das instituições parceiras serão convidados a participar dessa comunidade no primeiro ano. Espera-se que esse número dobre a cada ano subsequente (Ano 2: 50 pessoas, Ano 3: 100 pessoas). Os grupos específicos a serem beneficiados são a ENAP, as Escolas Parceiras Brasileiras, a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), a Secretaria Especial dos Direitos Humanos (SEDH), a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SEPM), o Ministério do Desenvolvimento Social (MDS), a *Canada School of Public Service* (CSPS) e especialistas temáticos do Ministério dos Recursos Humanos e do Desenvolvimento Social do Canadá (HRSDC), da *Queen's University* e da *Western Ontario University*.

5.2.4. Reunião Inicial de Planejamento no Canadá 401b (17 a 21 de novembro de 2008):

Parceiros brasileiros e canadenses do Projeto se reunirão em Ottawa, de 17 a 21 de novembro, na CSPS, para discutir o PIP aprovado pela CIDA, assinar acordos de parceria, conhecer especialistas canadenses e se familiarizar com conhecimentos especializados a serem transferidos durante o Projeto. Participarão, também, de atividades e seminários da CSPS, como inovações no currículo da escola, Café com Debate, oficina sobre o desenvolvimento de uma Comunidade de Prática, oficinas sobre Aprendizagem-Ação e Pesquisa-Ação, além de um seminário sobre Diversidade e visita à unidade de Monitoramento e Avaliação da CSPS. Terão a oportunidade de realizar visitas técnicas ao Ministério dos Recursos Humanos e do Desenvolvimento Social do Canadá (HRSDC) e ao Ministério do Patrimônio Canadense (Programa do Multiculturalismo).

- Capacitação em novas tecnologias:

O Centro de Excelência em Comunidades de Prática da CSPS oferecerá um curso de capacitação na criação de ambientes colaborativos como uma estratégia para melhorar a aprendizagem e compartilhar soluções para os desafios enfrentados em organizações públicas (aprendizagem em rede). O componente de capacitação em Comunidades de Prática inclui o seguinte:

- Seminário de um dia sobre novas tecnologias de apoio à aprendizagem presencial.
- Melhores práticas para o estabelecimento de comunidades de prática;
- Orientações de especialistas canadenses para a criação e moderação de uma comunidade de prática;
- Manual sobre a participação de moderadores;
- Manual do participante.

O Centro de Excelência em Comunidades de Prática da CSPS poderá também coordenar, em 2009, o planejamento e o desenvolvimento de um curso de educação a distância para gerentes sobre novas ferramentas virtuais.

- Seminários sobre Metodologias de Cursos (20 a 21 de novembro de 2008):

Especialistas canadenses da CSPS e da *Queen's University* apresentarão uma visão geral dos cursos oferecidos por suas instituições que são relevantes para o desenvolvimento de competências de servidores responsáveis pelo desenho e implementação de políticas e programas públicos descentralizados. A CSPS também apresentará uma visão geral de inovações recentemente introduzidas em seu currículo, bem como cursos e novos métodos adotados pela



Capítulo 6: Anexos

Escola, em especial novas abordagens para a Aprendizagem Organizacional e a Gestão de Mudanças.

- Cafés com Debate (novembro de 2008):

A CSPS organizará um Café com Debate com as Presidentes da ENAP e da CSPS para discutir o papel desempenhado por Escolas de Governo na Modernização do Serviço Público. A CSPS realizará igualmente um Café com Debate com o Professor Ging Wong da Queen's University e a Professora Laura da Veiga, Secretária de Avaliação e Gestão da Informação do MDS, intitulado "Como fazer a *accountability* funcionar: incorporando práticas de monitoramento e avaliação em todos os níveis de governo".

5.2.5. Missão Técnica de Pesquisa ao Canadá 104a (fevereiro de 2009)

Uma equipe de pesquisadores da ENAP se reunirá com o grupo de pesquisas e comunicação da CSPS para aprender novas metodologias e melhores práticas. A equipe de pesquisa da ENAP também se reunirá com representantes da Queen's University para discutir o uso de estudos de caso como um método para a absorção de melhores práticas.

5.2.6. Compartilhamento de um Curso da CSPS/ENAP com Escolas Parceiras Brasileiras 102g (março de 2009):

Representantes de Escolas Parceiras Brasileiras participarão de um curso da CSPS adaptado para o contexto brasileiro, intitulado Papel do Gerente na Gestão do Desempenho de Equipe, na ENAP (23 a 25 de março de 2009).

5.2.7. Curso sobre desenho instrucional 102a (2 a 6 de março de 2009):

Especialistas canadenses da CSPS, juntamente com um especialista brasileiro em desenho instrucional, oferecerão um curso de cinco dias às seis escolas parceiras sobre o planejamento, desenho, implementação e monitoramento de um curso.

5.2.8. Transferência de novos cursos da CSPS para o Brasil 103a (fevereiro de 2009):

Coordenadores de cursos da ENAP e de uma EPB visitarão a CSPS para participar de novos cursos que estão sendo oferecidos no Canadá, com o objetivo de selecionar um curso para ser transferido e adaptado à realidade do Brasil, em 2009.

6. ORÇAMENTO ANUAL

O orçamento total para o período abrangido por este plano de trabalho é de \$1.134.237,60 e ele inclui uma contribuição financeira da CIDA de \$600.364. As contribuições de parceiros respondem por um total de (ENAP = \$182.900; CSPS = \$110.860; EPB = \$126.013,60; SE = \$18.500; MDS = \$5.600 e Queen's University = \$90.000). A CIDA desembolsou um total de \$103.081,41 no primeiro trimestre (maio a junho) e de \$98.700 no segundo trimestre (julho a



Capítulo 6: Anexos

setembro). As despesas totais da CIDA previstas para os Trimestres 3 e T4 totalizam \$270.582,59, incluindo \$97.775,00 para gastos relacionados à Missão Inicial de Planejamento no Canadá, em novembro de 2008. No Anexo C deste Plano de Trabalho, estão detalhados os insumos totais da CIDA para o primeiro ano do Projeto, na **Tabela 6.1: Orçamento para o Ano 1 – Insumos**; as despesas da CIDA por resultados e por trimestre, na **Tabela 6.2: Orçamento para o Ano 1 – Resultados de Curto Prazo (*Outputs*)**; e as contribuições dos parceiros, na **Tabela 6.3**.



Capítulo 6: Anexos

7. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO: LINHA DE BASE

Nas reuniões iniciais de planejamento realizadas em junho de 2008, os gerentes do projeto participaram de uma oficina de dois dias sobre a metodologia de Gestão por Resultados (GPR) para compreender melhor os requisitos necessários para a elaboração do Quadro de Avaliação de Desempenho (PMF). Os participantes fizeram muitos comentários sobre a Análise da Matriz Lógica (LFA), avaliaram os indicadores e discutiram ferramentas necessárias para a coleta de dados. Durante a oficina e as discussões sobre o Plano de Implementação do Projeto (PIP), ficou claro que mais trabalho seria necessário para conceber, colaborativamente, os indicadores e as ferramentas de coleta de dados necessárias para concluir o Quadro de Avaliação de Desempenho.

Por essa razão, Fabio Zimmermann, um especialista em avaliação e monitoramento, foi contratado pela ENAP, em setembro de 2008, para ajudar a desenvolver indicadores e metodologias de coleta de dados capazes de mensurar o impacto de cursos/metodologias canadenses adaptados e implementados pela ENAP e pelas Escolas Parceiras brasileiras. O consultor redigiu um relatório preliminar contendo indicadores para atividades relacionadas a cursos. A ENAP também contratou uma especialista em diversidade, Vera Soares, que realizou consultas às Secretarias Especiais, em agosto de 2008, com vistas a definir uma estrutura inicial para monitorar e mensurar atividades relacionadas à estratégia de diversidade do Projeto. Informações dos relatórios produzidos pelos dois especialistas foram incorporadas ao Quadro de Avaliação de Desempenho apresentado no PIP.

Outras consultas serão realizadas entre 2008 e 2009, com vistas a desenvolver indicadores e fontes de dados, bem como capacitar as equipes de gestão do projeto dos parceiros na compilação de dados e elaboração de relatórios necessários para a mensuração do desempenho. A versão atualizada do Quadro de Avaliação de Desempenho será apresentada no segundo Plano de Trabalho Anual.

As atividades do Projeto com o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) serão realizadas, principalmente, com a Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação (SAGI), que disponibilizará seus conhecimentos e experiência no desenvolvimento de indicadores para o desenho de uma estrutura de relatórios e coleta de dados sobre os resultados esperados para o processo de aprendizagem-ação na área de desenvolvimento social. No primeiro encontro de planejamento do Grupo de Aprendizagem-Ação do MDS, em outubro de 2008, os participantes discutirão indicadores e metodologias de coleta de dados.

De acordo com o Quadro de Relatórios do Projeto (PRF), a linha de base deve ser inicialmente identificada no primeiro Plano de Trabalho Anual e, posteriormente, atualizada comparando-se as atividades implementadas às planejadas anualmente, por meio de um conjunto de indicadores de desempenho definidos no Quadro de Avaliação de Desempenho (PMF). Os seguintes indicadores de referência foram discutidos durante as oficinas de planejamento do Projeto e servirão de referência para a obtenção da linha de base:



Capítulo 6: Anexos

1. Nível de familiarização da ENAP, das EPB e do MDS com os planos nacionais das Secretarias Especiais como diretrizes para o desenvolvimento de eventos de capacitação e o monitoramento de programas sociais descentralizados que abordam e/ou consideram a igualdade de gênero, a igualdade racial e a questão da diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos.
2. Número de cursos oferecidos pela ENAP e pelas EPB sobre a execução de programas sociais descentralizados e sobre programas e políticas sociais.
3. Número de cursos e atividades de aprendizagem oferecidos pela ENAP e pelas EPB que abordam ou contêm materiais didáticos sobre a igualdade de gênero, a igualdade racial e a questão da diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos.
4. Número de servidores e instrutores da ENAP e das EPB especializados nas áreas da igualdade de gênero, da igualdade racial e da questão da diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos.
5. Nível de conhecimento das Secretarias Especiais sobre políticas e experiências canadenses nas áreas de gênero, raça, diversidade e questões relacionadas aos direitos humanos, bem como seus contatos anteriores com organizações governamentais canadenses.
6. Para os participantes: (i) grau de satisfação com eventos de aprendizagem do projeto, (ii) grau de melhoria em suas competências individuais, (iii) grau de aplicação das competências adquiridas no local de trabalho, (iv) grau de melhoria no desempenho e em benefícios organizacionais.
7. Grau de inclusão de materiais didáticos e metodologias canadenses no currículo da ENAP e das Escolas Parceiras Brasileiras (EPB).
8. Número de Escolas Parceiras Brasileiras (EPB) que participam da adaptação de materiais didáticos e metodologias canadenses.
9. Número de novos cursos ou de cursos reestruturados a partir do compartilhamento de conhecimentos/ metodologias/ tecnologias oferecidos pelos parceiros canadenses.
10. Número de documentos / publicações que contêm conhecimentos/ metodologias/ tecnologias canadenses distribuídos em eventos de aprendizagem organizados pela ENAP e pelas Escolas Parceiras ou baixados do site da ENAP.
11. Número de eventos de aprendizagem oferecidos por parceiros do projeto com novas metodologias canadenses adaptadas.
12. Nível de participação e utilização, por parte dos Parceiros do Projeto e dos Especialistas Temáticos, de comunidades de prática como uma ferramenta de aprendizagem.

Metodologias propostas para a coleta de dados para a linha de base:

1. Revisão do currículo da ENAP e das Escolas Parceiras Brasileiras.
2. Levantamento dos conhecimentos das Secretarias Especiais sobre programas e políticas sociais canadenses que consideram questões de gênero, raça e diversidade e questões relacionadas aos direitos humanos.
3. Revisão dos indicadores usados pelo MDS para monitorar políticas de desenvolvimento social descentralizadas.



Capítulo 6: Anexos

4. Auto-avaliação de competências antes de um evento de aprendizagem por servidores das instituições parceiras do Projeto e por participantes de outros órgãos governamentais brasileiros.

Os indicadores de desempenho para mensurar os resultados dessas atividades, segundo a definição contida na Análise da Matriz Lógica (LFA), serão o número de cursos e eventos de aprendizagem oferecidos pela ENAP e pelas Escolas Parceiras a servidores públicos brasileiros, bem como a metodologia canadense usada para conceber produtos e serviços oferecidos pelas Escolas Parceiras Brasileiras (EPB). Esses cursos, eventos de aprendizagem e metodologias compartilhadas serão descritos e apresentados por meio de relatórios elaborados pela ENAP, pela CSPS e pelos Parceiros do Projeto, que descreverão detalhadamente as melhorias e os resultados alcançados em decorrência dos conhecimentos compartilhados entre brasileiros e canadenses, como definido no Quadro de Relatórios do Projeto.



Capítulo 6: Anexos

8. RESTRIÇÕES PREVISTAS

O Projeto inclui 16 instituições parceiras brasileiras e canadenses, o que permite o apoio de um grande grupo de especialistas. No entanto, cada instituição parceira tem prioridades e cronogramas diferentes. Por essa razão, o agendamento de atividades do Projeto mostrou-se difícil na prática. O planejamento consome muito tempo, por envolver um grupo grande e diversificado de instituições. Como os primeiros seis meses do projeto foram dedicados ao planejamento, suas atividades somente poderão ser realizadas nos seis meses restantes do primeiro ano. Para evitar atrasos, algumas atividades serão planejadas no primeiro ano e implementadas no segundo, inclusive a oficina sobre diversidade.

Os Gerentes do Projeto da maioria das instituições participantes têm uma grande carga de trabalho e podem não ter condições, por falta de tempo, de participar da organização e planejamento de todos os eventos. Sempre que possível, a CSPS e a ENAP organizarão a maioria dos eventos de aprendizagem e apoiarão os Gerentes do Projeto a continuar envolvidos no planejamento e na organização das atividades por meio de atualizações do calendário do Projeto disponibilizado na comunidade virtual. A CSPS e a ENAP estão elaborando, também, um Manual de Gestão do Projeto para tornar mais claro o que é exigido de cada instituição e gerente do projeto em termos de organização e participação em um evento de aprendizagem. A participação no Comitê Gestor e no Comitê de Assessoramento Técnico do Projeto garantirá o envolvimento das instituições parceiras no planejamento e desenho de eventos de aprendizagem.

Quanto ao risco de as Escolas Parceiras Brasileiras abandonarem o Projeto em decorrência de mudanças em suas prioridades e pessoal, a ENAP poderá, sem demora, substituir o(s) parceiro(s) por outra(s) escola(s) de governo do Programa de Parcerias (9 instituições) ou da Rede Nacional de Escolas de Governo (90 instituições).

Na proposta original do Projeto, não foram alocados recursos canadenses para reuniões dos comitês. Conseqüentemente, as discussões de planejamento ocorrerão em um ambiente virtual e durante as reuniões anuais de avaliação a serem realizadas em abril. As despesas de viagem também subiram muito, parcialmente em função de aumentos nos preços do petróleo, que dobraram entre maio de 2007 e maio de 2008 (Statscan 2008 <http://www.statcan.ca/english/Subjects/Cpi/cpi-en.htm>). Os Parceiros do Projeto acordaram que, sempre que possível, arcarão com os custos de passagens aéreas para garantir sua participação em atividades planejadas. A valorização do dólar canadense em relação a outras moedas internacionais também teve um grande impacto sobre o orçamento do projeto. A moeda brasileira (o real) sofreu uma desvalorização de aproximadamente 20% em relação ao dólar canadense desde que o projeto foi planejado até o presente momento. Por essa razão, o número de missões planejadas ao Canadá pode ser reduzido e o tempo de estadia dilatado para que fiquem dentro dos valores orçados para essas atividades.

Na experiência da ENAP com o Programa de Parcerias desde 1996, um dos desafios previstos para a implementação de atividades do projeto em EPB é a necessidade de instrutores qualificados para oferecer cursos canadenses adaptados. Para mitigar esse risco, a ENAP já



Capítulo 6: Anexos

começou a oferecer cursos de treinamento específicos para instrutores que têm o perfil necessário para dar cursos da CSPA adaptados pela ENAP, como o curso Liderança: Reflexão e Ação e o curso sobre Papel do Gerente na Gestão do Desempenho de Equipe. No processo de compartilhamento de cursos da CSPA, a ENAP pretende aprofundar essa estratégia e garantir, também, pelo menos três vagas para instrutores a serem capacitados em cada um dos cursos piloto que serão oferecidos na ENAP e nas EPB. O PIP inclui uma estratégia detalhada para a mitigação de riscos na seção sobre o Desenho do Projeto.



Capítulo 6: Anexos

ANEXO A. PLANO DE COMUNICAÇÃO

O projeto, que envolve instituições em dois continentes com idiomas diferentes, tem um plano de comunicação dinâmico, bilíngüe, virtual e em tempo real, para garantir que os parceiros do projeto e seus beneficiários fiquem bem informados para participar das atividades.

Durante as consultas sobre o Plano de Implementação do Projeto (PIP) realizadas em junho de 2008, a ENAP estabeleceu uma comunidade virtual baseada em fonte aberta e *software* livre. A comunidade virtual (*Moodle*) oferece um espaço para que todos os parceiros possam trocar informações, aprender uns com os outros e se manter atualizados sobre as atividades do Projeto. Oferece, igualmente, espaço para o planejamento de atividades em um ambiente virtual, a revisão de documentos do projeto – como agendas de missões, documentos de planejamento da implementação do projeto e o plano anual de trabalho – e a postagem de relatórios de atividades, como um componente para a alimentação do Quadro de Relatórios do Projeto.

Outros meios/foros para comunicações com parceiros do projeto e beneficiários incluem comunidades virtuais, comunidades de prática, reuniões anuais de planejamento e avaliação e sites de parceiros institucionais. No decorrer de eventos de aprendizagem como seminários de capacitação, oficinas, mesas-redondas de pesquisa-ação e cafés com debate, entre outros, os parceiros do projeto também terão oportunidades de desenvolver redes entre eles e especialistas temáticos e de apresentar dados atualizados sobre suas experiências institucionais e regionais. Após um evento de aprendizagem ou uma reunião anual, representantes dos parceiros apresentarão relatórios ou farão apresentações resumidas sobre conhecimentos adquiridos e compartilharão lições aprendidas e melhores práticas. Relatórios/apresentações resumidos também serão postados no *moodle* e em sites institucionais selecionados.

Nos Anexos do PIP, há um plano detalhado para atividades de comunicação. O plano de comunicação será atualizado anualmente e constará nos Planos de Trabalhos de cada ano do Projeto. As atividades de comunicação já realizadas incluem: lançamento da comunidade de prática (*moodle*) no site da ENAP para planejamento virtual; lançamento de comunidade de prática temática (*tomoye*) no ambiente virtual da CSPS; anúncio do Projeto em sites institucionais de parceiros; divulgação do PIP e do plano de trabalho anual para Parceiros do Projeto; distribuição do relatório do primeiro evento de aprendizagem durante a missão de novembro e divulgação dos resultados. As atividades planejadas para o resto do ano incluem a divulgação de relatórios sobre eventos de aprendizagem, ações para promover o desenvolvimento das comunidades de prática e a divulgação do PIP final aprovado e do plano de trabalho anual.

**Capítulo 6: Anexos****ANEXO B. CRONOGRAMA do PROJETO (abril de 2008 a março de 2009)**

Atividades	Medidas Quantitativas e Resultados Esperados	Compartilhamento de Custos	Ano 1 (2008-2009)			
			T1	T2	T3	T4
			Abril-Junho 2008	Julho-Setembro 2008	Outubro-Dezembro 2008	Janeiro-Março 2009
Resultado de médio prazo (outcome) 1: Fortalecimento da capacidade da ENAP e das Escolas Parceiras para desenvolver e ofertar programas de capacitação que contribuam para a melhoria da gestão e da prestação de serviços públicos.						
Resultado de curto prazo (output) 1.1: Fortalecimento das habilidades e conhecimentos das equipes da ENAP e das Escolas Parceiras para elaborar, desenvolver e ofertar programas de capacitação inovadores.						
Atividade 102. Transferência de Cursos da CSPS/ENAP para Escolas Parceiras						
102a. Oficina de Desenho Instrucional	- Compartilhamento de Metodologia da CSPS para planejamento, desenho, implementação e monitoramento de cursos. - 24 servidores da ENAP e das EPB (ENAP: 12 pessoas; EPB: 12, ou seja, 2 pessoas de cada escola parceira) capacitadas em uma oficina de cinco dias, na ENAP, conduzida por especialista da CSPS.	- CIDA: passagens aéreas nacionais para 6 pessoas das EPB; tradução simultânea, traduções escritas, passagens aéreas internacionais, diárias e honorários do especialista canadense. - EPB: passagens aéreas nacionais para 6 pessoas (cada escola pagará a passagem de uma pessoa), hospedagem e diárias para 12 pessoas (cada				Fevereiro

**Capítulo 6: Anexos**

Atividades	Medidas Quantitativas e Resultados Esperados	Compartilhamento de Custos	Ano 1 (2008-2009)			
			T1	T2	T3	T4
			Abril-Junho 2008	Julho-Setembro 2008	Outubro-Dezembro 2008	Janeiro-Março 2009
		escola pagará as despesas de 2 pessoas). - ENAP: custos organizacionais e logísticos.				
102b. Transferência do curso LRA (Liderança: Reflexão e Ação) para escolas parceiras – Realização do curso na ENAP	- Compartilhamento de Curso da CSPPS adaptado pela ENAP com 4 servidores da UFPA e da ENCE/IBGE, que participarão do curso LRA de 4 dias na ENAP	- EPB: passagens aéreas nacionais, hospedagem e diárias. - ENAP: custos organizacionais e logísticos.		28 de julho a 1 de agosto		
102g. Transferência do Curso PGGDE (Papel do Gerente na Gestão do Desempenho de Equipe) para Escolas Parceiras – Realização do curso na ENAP	- Compartilhamento de Curso da CSPPS adaptado pela ENAP com 6 servidores da UFPA, FUNDAJ, UCS/SAEB, ESCOLAGOV, ENCE/IBGE, IMAP, que participarão do curso PGGDE de 3 dias na ENAP.	- CIDA: passagens aéreas nacionais para 6 pessoas. - EPB: hospedagem e diárias. - ENAP: custos organizacionais e logísticos.				23 a 25 de março

**Capítulo 6: Anexos**

Atividades	Medidas Quantitativas e Resultados Esperados	Compartilhamento de Custos	Ano 1 (2008-2009)			
			T1	T2	T3	T4
			Abril-Junho 2008	Julho-Setembro 2008	Outubro-Dezembro 2008	Janeiro-Março 2009
103. Transferência de novos cursos da CSPS para o Brasil						
103a. Realização do curso no. 1 na CSPS	Participação de 3 técnicos brasileiros em curso da CSPS no Canadá (ENAP: 2 pessoas, EPB: 1 pessoa) – curso de 3 dias + sessões de trabalho de 2 dias.	- CIDA: passagens aéreas, hospedagem, diárias, transporte local, taxa do curso para 3 pessoas. - ENAP e EPB: nenhum custo adicional.				Janeiro ou Fevereiro
103b. Adaptação do Curso no. 1 na ENAP	A CSPS, a ENAP, as EPB começam a adaptar o curso à realidade brasileira: tele ou videoconferências.	-				Janeiro a Março
104. Compartilhamento de Metodologias, Ferramentas, Agendas, Melhores Práticas e Bancos de Dados de Pesquisas						
104a. Missão Técnica no. 1 (ao Canadá)	Metodologias e ferramentas de pesquisa (estudos de caso) da CSPS e da <i>Queen's University</i> compartilhadas com 2 servidores da ENAP durante uma visita de 3	- CIDA: passagens aéreas, hospedagem, diárias, transporte local, tradução simultânea para 2 pessoas. - ENAP: nenhum custo adicional.				Fevereiro

**Capítulo 6: Anexos**

Atividades	Medidas Quantitativas e Resultados Esperados	Compartilhamento de Custos	Ano 1 (2008-2009)			
			T1	T2	T3	T4
			Abril-Junho 2008	Julho-Setembro 2008	Outubro-Dezembro 2008	Janeiro-Março 2009
	dias ao Canadá					
105. Compartilhamento de Metodologia de Modalidades Mistas de Aprendizagem						
105b. Estabelecimento de uma Comunidade de Prática	Conhecimentos da CSPA sobre como estabelecer uma comunidade de prática compartilhados com a ENAP, as EPB, o MDS, as SE.				Novembro a Dezembro	Janeiro
105c. Apoio ao desenvolvimento de um curso conjunto	Curso sobre gestão por resultados conjuntamente redesenhado pela CSPA e pela ENAP incorporando modalidades mistas de aprendizagem (processo iniciado por meio de videoconferências)					Janeiro
Resultado de médio prazo (outcome) 2: Fortalecimento da capacidade de gestão do Ministério do Desenvolvimento Social do governo federal, para implementar políticas/programas específicos descentralizados, e fortalecimento da capacidade de gestão e articulação das Secretarias Especiais do governo federal.						
Resultado de curto prazo (output) 2.2. Melhoria no desempenho de gestão de programas/ políticas sociais específicas descentralizadas.						

**Capítulo 6: Anexos**

Atividades	Medidas Quantitativas e Resultados Esperados	Compartilhamento de Custos	Ano 1 (2008-2009)			
			T1	T2	T3	T4
			Abril-Junho 2008	Julho-Setembro 2008	Outubro-Dezembro 2008	Janeiro-Março 2009
201. Missões Técnicas de Desenvolvimento Social ao Brasil						
201a. Formação do grupo de aprendizagem-ação no Brasil	2 especialistas canadenses (da CSPS e da <i>Queen's University</i>) se reúnem com 10 servidores brasileiros do MDS e servidores da ENAP (grupo de aprendizagem-ação) no Brasil para apresentar a metodologia da aprendizagem-ação e discutir um plano de trabalho para o Ano 1.	- CIDA: passagens aéreas internacionais, hospedagem, diárias e honorários de especialistas canadenses. - ENAP: custos organizacionais e logísticos. - MDS: custos organizacionais e logísticos.			28 a 31 de outubro	
201 b. Primeira Missão de Aprendizagem-Ação ao Brasil	2 especialistas canadenses (da CSPS e da <i>Queen's University</i>) participarão de um <i>workshop</i> sobre a rede de monitoramento dos CRAS com 150 servidores do MDS e de governos estaduais, além de discutir as próximas	- CIDA: passagens aéreas internacionais, hospedagem, diárias e honorários de especialistas canadenses. - ENAP: custos organizacionais e logísticos. - MDS: custos			8 a 12 de dezembro	

**Capítulo 6: Anexos**

Atividades	Medidas Quantitativas e Resultados Esperados	Compartilhamento de Custos	Ano 1 (2008-2009)			
			T1	T2	T3	T4
			Abril-Junho 2008	Julho-Setembro 2008	Outubro-Dezembro 2008	Janeiro-Março 2009
	etapas do grupo de aprendizagem-ação (10 pessoas – MDS e ENAP).	organizacionais e logísticos.				
Resultado de curto prazo (output) 2.3: Maior conhecimento sobre legislação, formulação e melhoria de políticas públicas relativas a questões de gênero e diversidade.						
204. Estratégia de Diversidade						
204a. <i>Workshop</i> sobre Diversidade (preparação)	Elaboração de termo de referência para o <i>workshop</i> de intercâmbio de conhecimentos sobre políticas públicas e legislação canadense e brasileira de gênero, raça e direitos humanos elaborados pela CSPA, Queen's University, ENAP, SEDH, SPM e SEPPPIR.					Fevereiro a Março
300. Outras atividades de apoio aos objetivos estratégicos						
301. Tradução /Adaptação/ Publicação de Documentos, Textos e Manuais						
301a. Tradução /	Livros / materiais para	-		Novembro		

**Capítulo 6: Anexos**

Atividades	Medidas Quantitativas e Resultados Esperados	Compartilhamento de Custos	Ano 1 (2008-2009)			
			T1	T2	T3	T4
			Abril-Junho 2008	Julho-Setembro 2008	Outubro-Dezembro 2008	Janeiro-Março 2009
Adaptação/ Publicação de Documentos	tradução selecionados.					
302. Compra de materiais de referência sobre a gestão de políticas públicas						
302a. Compra de materiais de referência sobre a gestão de políticas públicas (A1)	40 livros selecionados para a ENAP e as EPB	- CIDA: compra de livros			Dezembro	
2.4. Gestão eficiente e eficaz do Projeto						
400. Gestão do Projeto						
401. Planejamento						
401a. Missão do PIP + Oficina de Gestão por Resultados	Metodologia de Gestão por Resultados introduzida e consultas em torno do PIP iniciadas com 55 participantes da CSPS, <i>Queen's University</i> , CIDA, ENAP, EPB, MDS e SE no Brasil.		9 a 20 de junho			
401b. Reunião Inicial de	PIP aprovado pela CIDA discutido, Memorando de				17 a 21 de novembro	

**Capítulo 6: Anexos**

Atividades	Medidas Quantitativas e Resultados Esperados	Compartilhamento de Custos	Ano 1 (2008-2009)			
			T1	T2	T3	T4
			Abril-Junho 2008	Julho-Setembro 2008	Outubro-Dezembro 2008	Janeiro-Março 2009
Planejamento no Canadá	Entendimento assinado e conhecimentos compartilhados sobre as metodologias canadenses a serem intercambiadas durante o Projeto. Participantes: 20 servidores brasileiros da ENAP, EPB, MDS e SE; e 20 especialistas canadenses da CSPS, Queen's University, Service Canada, HRSDC, Heritage Canada, StatsCan, DFAIT, CRMP.					
402. Reunião Anual de Avaliação						
402a. Reunião de Avaliação do Ano 1 no Brasil	Relatório de Avaliação Anual elaborado pela CSPS e pela ENAP para analisar atividades e resultados.				Março	

**Capítulo 6: Anexos**

Atividades	Medidas Quantitativas e Resultados Esperados	Compartilhamento de Custos	Ano 1 (2008-2009)			
			T1	T2	T3	T4
			Abril-Junho 2008	Julho-Setembro 2008	Outubro-Dezembro 2008	Janeiro-Março 2009
403. Gestão do Projeto						
403a. Capacitação na Gestão do Projeto	A ENAP oferecerá capacitação para gerentes e equipes das EPB envolvidas no Projeto	- ENAP: passagens aéreas nacionais, hospedagem e diárias para 2 servidores da ENAP.				Janeiro
Relatórios de Desempenho	Monitoramento e Avaliação Permanentes do Projeto					
PIP	Plano de Implementação do Projeto			Setembro		
Planejamento Inicial do Trabalho	Plano de Trabalho Anual			Setembro		
Relatórios de Eventos de Aprendizagem	Modelos de relatórios desenvolvidos e preenchidos concluídos pela ENAP e pelas EPB após eventos de aprendizagem do A1.				Outubro-Novembro	Janeiro-Março
Relatórios de Avaliação de Habilidades	Preenchidos por participantes de eventos de aprendizagem, após 3 meses de sua realização				Outubro	Março

**Capítulo 6: Anexos**

Atividades	Medidas Quantitativas e Resultados Esperados	Compartilhamento de Custos	Ano 1 (2008-2009)			
			T1	T2	T3	T4
			Abril-Junho 2008	Julho-Setembro 2008	Outubro-Dezembro 2008	Janeiro-Março 2009
	e/ou juntamente com o relatório semestral e anual.					
Relatório de Avaliação de Impactos	Preenchido pelas EPB e SE após eventos de aprendizagem.					Março
Relatório Narrativo Trimestral (Opcional)	A CSPA conclui o primeiro trimestre com uma minuta de plano de trabalho anual elaborada.			Agosto		
Relatório de Progresso Anual por Resultados (APPR)	Anualmente, em abril					Março
Relatórios Financeiros Anuais	Anualmente, dentro de um prazo de 30 dias após o fim do exercício fiscal					Abril
Atas de Reuniões do Comitê Diretor	15 dias após a reunião anual do Comitê Diretor do Projeto					Abril



Capítulo 6: Anexos

ANEXO C. TABELAS DO ORÇAMENTO ANUAL (2008 – 2009)

Tabela 6.1: Orçamento para o Ano 1 – Insumos

Códigos de Relatórios Oficiais da CIDA	Discriminação de Item	Orçamento Original da CIDA Exercício de 2008-2009	Orçamento Original da CIDA Exercício de 2009-2010	Orçamento Original da CIDA Exercício de 2010-2011	Orçamento Original da CIDA	
Pessoal da CSPS						
01a	Gerente do Projeto da CSPS (ES-05)	\$81.510,00	\$81.510,00	\$81.510,00		\$244.530,00
01c	Diretor do Projeto da CSPS (ES-02)	\$88.220,00	\$88.220,00	\$88.220,00		\$264.660,00
03b	Especialista Temático da CSPS (PE-06)	\$74.700,00	\$72.364,00	\$42.993,00		\$190.057,00
03d	Especialista Temático da CSPS (EX-03)	\$5.485,00	\$0,00	\$5.485,00		\$10.970,00
	1.1 TOTAL PARA O PESSOAL DA CSPS	\$249.915,00	\$242.094,00	\$218.208,00		\$710.217,00
Pessoal dos Parceiros Canadenses do Projeto						
04b	Especialista temático de outros órgãos governamentais (EX-01)	\$4.803,00	\$40.645,00	\$0,00		\$45.448,00
04c	Especialista temático de outros órgãos governamentais (ES-06)	\$6.768,00	\$56.810,00	\$0,00		\$63.578,00
	1.2 TOTAL PARA O PESSOAL DOS PARCEIROS CANADENSES DO PROJETO	\$11.571,00	\$97.455,00	\$0,00		\$109.026,00
Subcontratantes Canadenses e Locais						
08a	Consultor Externo Canadense	\$6.000,00	\$0,00	\$0,00		\$6.000,00
08c	Professores Universitários	\$27.774,00	\$82.026,00			\$109.800,00
09a	Consultor Local Brasileiro	\$12.450,00	\$30.060,00	\$20.148,00		\$62.658,00
09b	Consultor Local para Temas de Gênero	\$8.000,00	\$8.000,00	\$8.000,00		\$24.000,00
	1.3 TOTAL PARA SUBCONTRATANTES CANADENSES E LOCAIS	\$54.224,00	\$120.086,00	\$28.148,00		\$202.458,00



Capítulo 6: Anexos

Viagens - No/Para o Canadá

10a	Passagens aéreas	\$90.400,00	\$90.400,00	\$39.200,00	\$220.000,00
10b	Hospedagem	\$10.760,00	\$5.400,00	\$2.400,00	\$18.560,00
10c	Diárias	\$8.984,00	\$6.014,00	\$2.405,00	\$17.403,00
11d	Diárias do Governo brasileiro (hospedagem, alimentação e transporte local)		\$0,00	\$0,00	\$0,00
12j.(C)	Passaporte / Vistos	\$500,00	\$400,00	\$0,00	\$900,00

Viagens - No/Para o Brasil

11a	Passagens aéreas	\$66.400,00	\$27.600,00	\$20.000,00	\$114.000,00
11b	Hospedagem	\$9.940,00	\$13.580,00	\$4.480,00	\$28.000,00
11c	Diárias	\$6.460,00	\$8.980,00	\$3.060,00	\$18.500,00
12j.(B)	Passaporte / Vistos	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	1.4 TOTAL PARA VIAGENS E DESPESAS RELACIONADAS A VIAGENS	\$193.444,00	\$152.374,00	\$71.545,00	\$417.363,00

Despesas Diretas Relacionadas ao Projeto no Canadá

10e	Aluguel de Sala de Conferência	\$0,00	\$1.200,00	\$0,00	\$1.200,00
10g	Transporte Local	\$1.230,00	\$1.530,00	\$450,00	\$3.210,00
10h	Software (3 Comunidades de Prática)	\$0,00	\$10.000,00	\$0,00	\$10.000,00
10i	Taxas de Cursos	\$14.030,00	\$22.920,00	\$12.350,00	\$49.300,00

Despesas Diretas Relacionadas ao Projeto no Brasil

11g	Aluguel de Sala de Conferência	\$7.650,00	\$0,00	\$0,00	\$7.650,00
11i	Transporte Local	\$1.060,00	\$480,00	\$120,00	\$1.660,00
11j	Apoio às Escolas Parceiras Brasileiras em Iniciativas de Capacitação	\$0,00	\$0,00	\$46.000,00	\$46.000,00

Outras Despesas Diretas Relacionados ao Projeto

12a	Materiais de Capacitação	\$14.779,00	\$10.370,00	\$0,00	\$25.149,00
-----	--------------------------	-------------	-------------	--------	--------------------



Capítulo 6: Anexos

12b	Telecomunicações	\$1.500,00	\$1.500,00	\$1.500,00	\$4.500,00	
12c	Correio expresso / Despacho de materiais	\$3.600,00	\$1.800,00	\$1.000,00	\$6.400,00	
12d	Tradução Simultânea	\$28.400,00	\$21.600,00	\$18.400,00	\$68.400,00	
12e	Traduções Escritas	\$17.500,00	\$13.000,00	\$2.000,00	\$32.500,00	
12h	Adaptação de Publicações da CSPS	\$1.461,00	\$3.040,00	\$0,00	\$4.501,00	
1.5 TOTAL PARA DESPESAS DIRETAS RELACIONADOS AO PROJETO NO CANADÁ E NO BRASIL		\$91.210,00	\$87.440,00	\$81.820,00		\$260.470,00
CONTRIBUIÇÃO TOTAL DA CIDA		\$600.364,00	\$699.449,00	\$399.721,00		\$1.699.534,00

**Capítulo 6: Anexos****Tabela 6.2. Orçamento para o Ano 1 – Resultados de curto prazo (Outputs)**

TABELA 4.4.2 ORÇAMENTO PARA RESULTADOS DE CURTO PRAZO (OUTPUTS)	Ano 1 por Trimestres				TOTAL			
	1	2	3	4	Ano 1	Ano 2	Ano 3	Projeto
ATIVIDADES 101-106								
101a. Mesa-Redonda de Pesquisa-Ação e Café com Debate (Seminário no Brasil, na ENAP)						\$22.000		\$22.000
101b. Mesa-Redonda de Pesquisa-Ação (Operações no Brasil, em Escolas Parceiras)						\$1.600		\$1.600
101c. Café com Debate (Operações no Brasil, em Escolas Parceiras)							\$1.600	\$1.600
101. Compartilhamento de Metodologias de Eventos de Aprendizagem						\$23.600	\$1.600	\$25.200
102a. Oficina de Desenho Instrucional				\$50.000	\$50.000			\$50.000
102b. Transferência do curso LRA para Escolas Parceiras na ENAP		\$360			\$360			\$360
102c. Transferência do curso LRA para Escolas Parceiras – realização do curso nas EPB								
102g. Transferência do curso PGGDE para Escolas Parceiras na ENAP						\$4.800		\$4.800
102h. Transferência do curso PGGDE para Escolas Parceiras – realização do curso nas EPB								
102m. Transferência do curso GIAP para Escolas Parceiras na ENAP						\$4.800		\$4.800
102n. Transferência do curso GIAP para Escolas Parceiras – realização do curso nas EPB								
102r. Transferência do curso DDPP para Escolas Parceiras na ENAP							\$5.600	\$5.600

**Capítulo 6: Anexos**

102s. Transferência do Curso DDPP para Escolas Parceiras – realização do curso nas EPB								
102. Transferência de Cursos da CSPS/ENAP para Escolas Parceiras	\$	\$360	\$	\$50.000	\$50.360	\$9.600	\$5.600	\$65.560
103a. Participação em curso na CSPS (1)				\$35.000	\$35.000			\$35.000
103b. Adaptação de curso na ENAP (1)					\$14.500			\$14.500
103c. Realização de curso nas Escolas Parceiras (1)				\$14.500				
103d. Participação em curso na CSPS (2)						\$34.172		\$34.172
103e. Adaptação de curso na ENAP (2)						\$54.063		\$54.063
103f. Realização de curso nas Escolas Parceiras (2)						\$6.674		\$6.674
103g. Participação em curso na CSPS (3)							\$28.234	\$28.234
103h. Adaptação de curso na ENAP (3)								\$53.986
103i. Realização de curso nas Escolas Parceiras (3)							\$53.986	
103. Transferência de novos cursos da CSPS para o Brasil	\$	\$	\$	\$49.500	\$49.500	\$94.909	\$82.220	\$226.629
104a. Missão Técnica no. 1 (ao Canadá)				\$35.000	\$35.000			\$35.000
104b. Missão Técnica no. 2 (ao Canadá)						\$34.602		\$34.602
104d. Prêmio de Inovação (para o Canadá)						\$5.451		\$5.451
104c. Prêmio de Inovação (para o Canadá)							\$5.451	\$5.451
104. Compartilhamento de Metodologias, Ferramentas, Agendas, Melhores Práticas e Bancos de Dados de Pesquisas	\$	\$	\$	\$35.000	\$35.000	\$40.053	\$5.451	\$80.504
105a. <i>Workshop</i> sobre ferramentas de modalidades mistas de aprendizagem					\$	\$41.000		\$41.000
105b. Estabelecimento de uma Comunidade de Prática			\$5.160		\$5.160			\$5.160
105c. Apoio ao desenvolvimento de um curso				\$8.000	\$8.000			\$8.000

**Capítulo 6: Anexos**

conjunto pela ENAP e CSPS								
105d. Transferência de cursos com modalidades mistas de aprendizagem					\$	\$14.036		\$14.036
105e. Capacitação em modalidades mistas de aprendizagem para servidores da ENAP no Canadá					\$	\$17.756		\$17.756
105f. Capacitação de instrutores da ENAP e das EPB					\$	\$10.818		\$10.818
105g. Guia com orientações sobre o uso de modalidades mistas de aprendizagem em escolas de governo					\$	\$8.018		\$8.018
105. Compartilhamento de Metodologia de Modalidades Mistas de Aprendizagem	\$	\$	\$5.160	\$8.000	\$13.160	\$91.628	\$	\$104.788
106a. Apoio às EPB em iniciativas de capacitação						\$40.000		
106. Apoio às EPB em iniciativas de capacitação						\$40.000		\$40.000
TOTAL PARA OS RESULTADOS DE CURTO PRAZO 1		\$360	\$5.160	\$142.500	\$148.020	\$299.790	\$94.871	\$542.681

TABELA 4.4.2 ORÇAMENTO PARA RESULTADOS DE CURTO PRAZO	Ano 1 por Trimestres				TOTAL			
	1	2	3	4	Ano 1	Ano 2	Ano 3	Projeto
ATIVIDADES 101-106								
201. Missões Técnicas de Desenvolvimento Social ao Brasil								
201a. Formação do grupo de aprendizagem-ação no Brasil								
201b. Primeira Missão de Planejamento do Grupo de Aprendizagem-Ação no Brasil			\$30.489		\$30.489			\$30.489
201c. Primeira Missão de Aprendizagem-Ação ao Brasil						\$70.106		\$70.106

**Capítulo 6: Anexos**

201d. Segunda Missão de Aprendizagem-Ação ao Brasil							\$77.716	\$77.716
201. Missões Técnicas de Desenvolvimento Social ao Brasil			\$30.489		\$30.489	\$70.106	\$77.716	\$178.311
202a. Primeira Missão de Aprendizagem-Ação ao Canadá				\$20.000	\$20.000	\$97.540		\$117.540
202. Missões Técnicas de Desenvolvimento Social ao Canadá				\$20.000	\$20.000	\$97.540		\$117.540
203a. <i>Workshop</i> sobre Diversidade				\$16.000	\$16.000	\$34.700		\$50.700
203b. Mesa-Redonda de Pesquisa-Ação sobre Escolas de Governo e Diversidade								
203c. Transferência de Curso sobre Diversidade para Escolas Parceiras - Capacitação de Instrutores							\$27.640	\$27.640
203. Estratégia de Diversidade				\$16.000	\$16.000	\$34.700	\$27.640	\$78.340
301a. Tradução/Adaptação/Publicação de Documentos				\$1.461	\$1.461			\$1.461
301. Tradução/Adaptação/Publicação de Documentos, Textos e Manuais				\$1.461	\$1.461	\$	\$	\$1.461
302a. Compra de Materiais de Referência sobre a gestão de políticas públicas (A1)				\$3.539	\$3.539			\$3.539
302b. Compra de Materiais de Referência sobre a Gestão de Políticas Públicas (A2)						\$3.000		\$3.000
302c. Compra de Materiais de Referência sobre a Gestão de Políticas Públicas (A3)							\$2.100	\$2.100
302. Compra de Materiais de Referência sobre a Gestão de Políticas Públicas				\$3.539	\$3.539	\$3.000	\$2.100	\$8.639
401a. Missão do PIP	\$56.480				\$56.480			\$56.480
401b. Missão Inicial de Planejamento no Canadá			\$97.775		\$97.775			\$97.775
401c. Oficina de Gestão por Resultados								

**Capítulo 6: Anexos**

401. Planejamento	\$56.480		\$97.775		\$154.255			\$154.255
402a. Reunião de Avaliação do Ano 1 no Brasil				\$44.870	\$44.870			\$44.870
402b. Reunião de Avaliação do Ano 2 no Canadá						\$24.583		\$24.583
402c. Reunião de Avaliação do Ano 3 no Brasil							\$27.664	\$27.664
402. Reunião Anual de Avaliação				\$44.870	\$44.870	\$24.583	\$27.664	\$97.117
403a. Capacitação na Gestão do Projeto				\$12.000	\$12.000			\$12.000
403b. Gerente do Projeto	\$20.378	\$20.378	\$20.378	\$20.378	\$81.510	\$81.510	\$81.510	\$244.530
403c. Diretor do Projeto	\$22.055	\$22.055	\$22.055	\$22.055	\$88.220	\$88.220	\$88.220	\$264.660
403. Gestão do Projeto	\$42.433	\$42.433	\$42.433	\$54.433	\$181.730	\$169.730	\$169.730	\$521.190
TOTAL 2, 3 e 4	\$98.913	\$42.433	\$170.696	\$140.303	\$452.344	\$399.659	\$304.850	\$1.156.853
TOTAL PARA OS RESULTADOS DE CURTO PRAZO (OUTPUTS) POR ANO	\$98.913	\$42.793	\$175.856	\$282.803	\$600.364	\$699.449	\$399.721	\$1.699.534



Capítulo 6: Anexos

Tabela 6.3. Contribuições dos parceiros:

Ano I (abril de 2008 a março de 2009)

Item	Subitem	Unidade	Dias	Custo Unitário	Contribuição da ENAP	Contribuição das EPB	Secretarias Especiais	MDS
102. Transferência de Cursos da CSPS/ENAP para Escolas Parceiras								
ATIVIDADE: 102a. Oficina de Desenho Instrucional								
02. Taxas de Gestão do Projeto da ENAP	02g. Coordenador de Revisão Gráfica da ENAP	1	6	\$340,00	\$2.040,00			
02. Taxas de Gestão do Projeto da ENAP	02h. Editor Gráfico da ENAP	2	12	\$108,80	\$2.611,20			
02. Taxas de Gestão do Projeto da ENAP	02j. Pessoal de Logística da ENAP	3	6	\$115,60	\$2.080,80			
02. Taxas de Gestão do Projeto da ENAP	02k. Equipe Técnica da ENAP	3	6	\$231,20	\$4.161,60			
11. Despesas Diretas no Brasil	11a. Passagens aéreas	6	0	\$800,00		\$4.800,00		
11. Despesas Diretas no Brasil	11e. Diárias de Viagem das EPB que incluem todas as despesas	6	7	\$100,00		\$4.200,00		
Despesas Diretas no Brasil	Custos logísticos fixos	1	5	\$2.500,00	\$12.500,00			
Despesas Diretas no Brasil	Material de apoio e receptivo	1	1	\$2.900,00	\$2.900,00			
				SUBTOTAL	\$26.293,60	\$9.000,00		
ATIVIDADE: 102b. Transferência do Curso LRA para Escolas Parceiras - Participação no Curso na ENAP								
02. Taxas de Gestão do Projeto da ENAP	02g. Coordenador de Revisão Gráfica da ENAP	1	6	\$340,00	\$2.040,00			
02. Taxas de Gestão do Projeto da ENAP	02h. Editor Gráfico da ENAP	2	12	\$108,80	\$2.611,20			
02. Taxas de Gestão do Projeto da ENAP	02j. Pessoal de Logística da ENAP	3	6	\$115,60	\$2.080,80			
02. Taxas de Gestão do Projeto da ENAP	02k. Equipe Técnica da ENAP	3	6	\$231,20	\$4.161,60			
09. Honorários de Consultores Externos (brasileiros)	09a. Consultor Externo (brasileiro) no. 1	2	32	\$60,00	\$3.840,00			
11. Despesas Diretas no Brasil	11a. Passagens aéreas	6	0	\$800,00		\$4.800,00		
11. Despesas Diretas no Brasil	11e. Diárias de Viagem das EPB que	8	7	\$100,00		\$5.600,00		



Capítulo 6: Anexos

	incluem todas as despesas					
Taxas das Escolas Parceiras Brasileiras	07a. Coordenador da Escola Parceira Brasileira	4	16	\$340,00		\$21.760,00
Taxas das Escolas Parceiras Brasileiras	07b. Assessor da Escola Parceira Brasileira	8	16	\$231,20		\$29.593,60
Despesas Diretas no Brasil	11a. Passagens aéreas	6	0	\$800,00		\$4.800,00
Despesas Diretas no Brasil	11e. Diárias de Viagem das EPB que incluem todas as despesas	12	7	\$100,00		\$8.400,00
Despesas Diretas no Brasil	Custos logísticos fixos	1	5	\$2.500,00	\$12.500,00	
Despesas Diretas no Brasil	Material de apoio e receptivo	1	1	\$2.900,00	\$2.900,00	
	SUBTOTAL				\$30.133,60	\$74.953,60
ATIVIDADE: 102G. Transferência do Curso PGGDE para Escolas Parceiras - Participação no Curso na ENAP						
02. Taxas de Gestão do Projeto da ENAP	02g. Coordenador de Revisão Gráfica da ENAP	1	6	\$340,00	\$2.040,00	
02. Taxas de Gestão do Projeto da ENAP	02h. Editor Gráfico da ENAP	2	12	\$108,80	\$2.611,20	
02. Taxas de Gestão do Projeto da ENAP	02j. Pessoal de Logística da ENAP	3	6	\$115,60	\$2.080,80	
02. Taxas de Gestão do Projeto da ENAP	02k. Equipe Técnica da ENAP	3	6	\$231,20	\$4.161,60	
09. Honorários de Consultores Externos (brasileiros)	09a. Consultor Externo (brasileiro) no. 1	2	20	\$60,00	\$2.400,00	
11. Despesas Diretas no Brasil	11a. Passagens aéreas	6	0	\$800,00		\$4.800,00
11. Despesas Diretas no Brasil	11e. Diárias de Viagem das EPB que incluem todas as despesas	8	7	\$100,00		\$5.600,00
11. Despesas Diretas no Brasil	Material de apoio e receptivo	1	1	\$2.900,00	\$2.900,00	
11. Despesas Diretas no Brasil	Custos logísticos fixos	1	5	\$2.500,00	\$7.350,00	
	SUBTOTAL				\$23.543,60	\$10.400,00
103. Transferência de novos cursos da CSPS para o Brasil						
ATIVIDADE: 103a. Participação em curso na CSPS (1)						
05. Honorários de especialista temático de outros órgãos governamentais do Brasil	05a. Equipe Técnica de especialista temático de outros órgãos governamentais do Brasil	2	9	\$136,00	\$2.448,00	
07. Taxas das Escolas Parceiras Brasileiras	07a. Coordenador de Escola Parceira Brasileira	1	9	\$340,00		\$3.060,00



Capítulo 6: Anexos

					SUBTOTAL	\$2.448,00	\$3.060,00	
104. Compartilhamento de Metodologias, Ferramentas, Agendas, Melhores Práticas e Bancos de Dados de Pesquisas								
ATIVIDADE: 104a. Missão Técnica No. 1 (ao Canadá)								
Taxas de Gestão do Projeto da ENAP	02g. Coordenador de Revisão Gráfica da ENAP	1	3	\$340,00	\$1.020,00			
Taxas de Gestão do Projeto da ENAP	02h. Editor Gráfico da ENAP	2	5	\$108,80	\$1.088,00			
Taxas de Gestão do Projeto da ENAP	02j. Pessoal de Logística da ENAP	3	3	\$115,60	\$1.040,40			
Taxas de Gestão do Projeto da ENAP	02l. Coordenador Técnico da ENAP	1	12	\$340,00	\$4.080,00			
Taxas de Gestão do Projeto da ENAP	02m. Assessor Técnico da ENAP	2	13	\$231,20	\$6.011,20			
					SUBTOTAL	\$13.239,60		
105. Compartilhamento de Metodologia de Modalidades Mistas de Aprendizagem								
ATIVIDADE: 105b. Estabelecimento de uma Comunidade de Prática								
02. Taxas de Gestão do Projeto da ENAP	02k. Equipe Técnica da ENAP	3	6	\$231,20	\$4.161,60			
					SUBTOTAL	\$4.161,60		
201. Missões Técnicas de Desenvolvimento Social ao Brasil								
ATIVIDADE: 201b. Primeira Missão de Planejamento do Grupo de Aprendizagem-Ação no Brasil								
02. Taxas de Gestão do Projeto da ENAP	02g. Coordenador de Revisão Gráfica da ENAP	1	5	\$340,00	\$1.700,00			
02. Taxas de Gestão do Projeto da ENAP	02h. Editor Gráfico da ENAP	2	10	\$109,00	\$2.180,00			
11. Despesas Diretas no Brasil	Material de apoio e receptivo	1	1	\$2.900,00	\$2.900,00			
11. Despesas Diretas no Brasil	Custos logísticos fixos	1	4	\$2.500,00	\$10.000,00			
					SUBTOTAL	\$16.780,00		
203. Estratégia da Diversidade								
ATIVIDADE: <i>Workshop</i> para o Planejamento da Estratégia da Diversidade								
09. Honorários de Consultores Externos (brasileiros)	09a. Consultor Externo (brasileiro) no. 1	1	22	\$60,00	\$1.320,00			
11. Despesas Diretas no Brasil	11a. Passagens aéreas	1	1	\$800,00	\$800,00			
11. Despesas Diretas no Brasil	Custos logísticos fixos	1	1	\$2.500,00	\$2.500,00			
					SUBTOTAL	\$4.620,00		
401. Planejamento								
ATIVIDADE: 401a. Missão do PIP e Oficina de Gestão por Resultados								
09. Honorários de Consultores Externos (brasileiros)	09a. Consultor Externo (brasileiro) no. 1	3	46	\$60,00	\$8.280,00			



Capítulo 6: Anexos

11. Despesas Diretas no Brasil	11a. Passagens aéreas	1	1	\$800,00		\$800,00		
11. Despesas Diretas no Brasil	11e. Diárias de Viagem das EPB que incluem todas as despesas	14	6	\$100,00		\$8.400,00		
11. Despesas Diretas no Brasil	Material de apoio e receptivo	1	1	\$2.900,00	\$2.900,00			
11. Despesas Diretas no Brasil	Custos logísticos fixos	1	8	\$2.500,00	\$20.000,00			
				SUBTOTAL		\$31.180,00	\$9.200,00	
 ATIVIDADE: 401b. Missão Inicial de Planejamento no Canadá								
11. Despesas Diretas no Brasil	10a. Passagens aéreas	8	1	\$3.000,00	\$6.000,00	\$9.000,00	\$9.000,00	\$3.000,00
11. Despesas Diretas no Brasil	10b. Hospedagem	14	8	\$150,00	\$4.800,00	\$4.800,00	\$6.000,00	\$1.200,00
11. Despesas Diretas no Brasil	10c. Diárias	19	7	\$100,00	\$2.800,00	\$5.600,00	\$3.500,00	\$1.400,00
				SUBTOTAL	\$13.600,00	\$19.400,00	\$18.500,00	\$5.600,00
ATIVIDADE: Workshop para o Planejamento de Indicadores								
09. Honorários de Consultores Externos (brasileiros)	09a. Consultor Externo (brasileiro) no. 1	1	20	\$60,00	\$1.200,00			
11. Despesas Diretas no Brasil	Custos logísticos fixos	1	1	\$2.500,00	\$2.500,00			
				SUBTOTAL	\$3.700,00			
403. Gestão do Projeto								
ATIVIDADE: 403a. Capacitação na Gestão do Projeto								
11. Despesas Diretas no Brasil	11a. Passagens aéreas	1	12	\$800,00	\$9.600,00			
11. Despesas Diretas no Brasil	11d. Diárias do governo brasileiro que incluem todas as despesas	2	18	\$100,00	\$3.600,00			
				SUBTOTAL	\$13.200,00			
				TOTAL	\$182.900,00	\$126.013,60	\$18.500,00	\$5.600,00

Os custos logísticos fixos incluem: sala alugada com equipamentos de tradução simultânea, salas laterais, retroprojeter, sistemas de gravação e sonorização, projetor de vídeo e um computador com acesso à Internet, microfones, tela de projeção, *flipcharts*, painéis para afixar papéis, pincéis atômicos próprios para *flipcharts*, fotografos, impressoras e transporte dos peritos e especialistas envolvidos. Os materiais de apoio e receptivo incluem: materiais impressos e edição, blocos, pastas, canetas, crachás, banners, *displays*, pôsteres, material de apoio, serviço de bufê e fotocopiagem de documentos para um evento de cinco dias com cerca de 25 participantes.



Capítulo 6: Anexos

Anexo 6.2: Perfis dos Parceiros:

O perfil das 16 instituições parceiras envolvidas no Projeto está descrito abaixo. Cada perfil inclui uma breve descrição das áreas de especialização das instituições e contribuições para atividades do Projeto. As expectativas e interesses em participar de atividades específicas do Projeto estão igualmente identificados, bem como áreas em que os parceiros necessitam de fortalecimento. Os cursos relevantes para atividades do Projeto, que são oferecidos pelas escolas parceiras, foram analisados e encontram-se mencionados resumidamente.

CANADA SCHOOL OF PUBLIC SERVICE (CSPS):

A *Canada School of Public Service (CSPS)* é a prestadora regular de serviços de aprendizagem para o Serviço Público do Canadá. Ela adota uma abordagem unificada para satisfazer as necessidades de aprendizagem e desenvolvimento e ajuda a garantir que os servidores públicos, em todo o Canadá, tenham os conhecimentos e habilidades necessários para gerar resultados efetivos para os canadenses. O currículo da CSPS inclui 394 cursos presenciais oferecidos 2.356 vezes por ano e 511 cursos *on-line* oferecidos 905 vezes por ano. Todos os anos, a Escola oferece eventos de aprendizagem presenciais a aproximadamente 66.058 servidores e 127.614 eventos *on-line*.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (ENAP):

A Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) desenvolve competências em servidores federais com vistas a melhorar a capacidade do governo na gestão de políticas públicas. A escola é uma fundação pública vinculada ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Desde que foi criada, em 1986, já capacitou 245.000 servidores em todo o País. Em 2007, a escola capacitou 26.000 servidores por meio de mais de 60 cursos diferentes. A ENAP oferece cursos de desenvolvimento gerencial, de forma regular ou sob demanda; cursos de formação inicial e aperfeiçoamento de carreiras; pós-graduação (presencial, a distância ou misto). Organiza visitas técnicas, debates e seminários em áreas relacionadas a administração pública; políticas públicas; gestão governamental; planejamento e gestão orçamentária; economia e desenvolvimento; Estado, sociedade e democracia.

Demais Instituições Parceiras Canadenses:

MINISTÉRIO DOS RECURSOS HUMANOS E DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL DO CANADÁ (*HUMAN RESOURCES AND SOCIAL DEVELOPMENT CANADA – HRSDC*):



Capítulo 6: Anexos

O Ministério dos Recursos Humanos e do Desenvolvimento Social do Canadá (HRSDC) é um órgão do Governo empenhado em desenvolver um Canadá mais forte e competitivo, capacitando canadenses a fazer opções que os ajudem a ter uma vida produtiva e gratificante.

Em dezembro de 2004, o Canadá e o Brasil renovaram um Memorando de Entendimento de cooperação na área do trabalho e do emprego. Esse memorando, que abrange áreas essenciais, como a das relações industriais, da gestão trabalhista, da segurança e saúde ocupacionais, da compensação de trabalhadores, da equidade, das informações sobre mercados e locais de trabalho e dos incentivos a pequenas e médias empresas, oferece ao Canadá e ao Brasil uma oportunidade de se familiarizarem mais profundamente com suas respectivas legislações trabalhistas e com serviços e programas voltados para trabalhadores e empregadores nos dois países. O Memorando de Entendimento também oferece uma oportunidade para o Brasil e o Canadá compartilharem melhores práticas em diversas áreas. A Equidade e a Integração no Local de Trabalho constituem uma área de colaboração em potencial para o Projeto CSPA-ENAP.

O Ministério do Desenvolvimento de Recursos Humanos do Canadá também é responsável pelo Instituto de Pesquisas sobre Políticas (*Policy Research Institute*). Um dos projetos desse instituto chama-se “Novas Abordagens para a Pobreza e a Exclusão” (*New Approaches for Addressing Poverty and Exclusion*) que explora possíveis rumos futuros para políticas contra a pobreza e a exclusão à luz dessas mudanças e avalia sua relevância para as atividades de planejamento de médio prazo do Governo do Canadá.

QUEEN’S UNIVERSITY, ESCOLA DE ESTUDOS SOBRE POLÍTICAS PÚBLICAS:

A Escola de Estudos sobre Políticas Públicas da *Queen’s University*, em Kingston, Ontário, é o mais importante centro de estudos em educação avançada, pesquisas, debates e interações com o mundo não acadêmico no campo da administração pública e das relações industriais. A Escola oferece três diplomas multidisciplinares de pós-graduação – Mestre em Administração Pública, Mestre Profissional em Administração Pública e Mestre em Relações Industriais; patrocina alguns institutos e programas de pesquisa; e atua como uma ponte entre o mundo das pesquisas acadêmicas e o das questões públicas e das relações industriais.

A Escola de Estudos sobre Políticas Públicas da *Queen’s University* é um nó central da rede canadense de pesquisas e extensão para questões relativas a políticas. Alguns dos centros afiliados complementam e melhoram os programas da CSPA, disponibilizando conhecimentos especializados em políticas econômicas, democracia, federalismo e capacitação de profissionais na área da gestão de pessoas.



Capítulo 6: Anexos

A *Queen's University* expressou interesse em se envolver nas seguintes atividades do Projeto: *Workshop* e Mesa-Redonda de Pesquisa-Ação sobre Diversidade com as Secretarias Especiais; Desenvolvimento de uma publicação conjunta sobre a integração da questão da diversidade a políticas públicas brasileiras e canadenses; Aprendizagem-Ação sobre o Monitoramento da Implementação de Programas Sociais no Brasil com o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS); e desenvolvimento de conteúdos para cursos canadenses, entre os quais um curso sobre a elaboração de estudos de caso.

WESTERN ONTARIO UNIVERSITY, DEPARTAMENTO DE PESQUISAS E RELAÇÕES INTERNACIONAIS:

O Departamento facilita, coordena e promove projetos de pesquisa com colaboração internacional e programas de cooperação internacional em prol do desenvolvimento, na Universidade. Em 2003, estabeleceu o programa de Estudos sobre o Brasil (*Brazil Chair*). Liderado por um consórcio de cinco instituições canadenses, entre as quais a *University of Calgary*, a *University of Western Ontario*, a *York University*, a *Université du Québec à Montréal* e a *Saint Mary's University*, esse programa tem procurado promover maior conhecimento de estudos brasileiros no Canadá por meio de intercâmbios acadêmicos e eventos públicos que enfatizam questões de interesse tanto para o governo canadense como para o brasileiro. Acadêmicos brasileiros foram convidados para conduzir importantes conferências e seminários realizados em todo o Canadá visando investigar aspectos comuns entre ambos os governos em áreas como comércio agrícola internacional, comércio global do aço e derivados, desafios da urbanização. O programa enfocará também problemas enfrentados por ambos os países nas áreas do meio ambiente e da proteção ambiental, bem como em segurança nacional.

AGÊNCIA CANADENSE DO SERVIÇO PÚBLICO (CANADIAN PUBLIC SERVICE AGENCY – CPSA):

Trabalhando em parceria com organizações, ministérios, órgãos governamentais, sindicatos e a *Canada School of Public Service*, a Agência desempenha um papel de liderança no sentido de garantir que o Canadá tenha um serviço público federal moderno e de padrão mundial, capaz de implementar eficazmente a agenda governamental e satisfazer as necessidades do público, que mudam constantemente.

Os diversos planos da Agência incluem o de implementar a Lei da Modernização do Serviço Público (PSMA), aprovada em novembro de 2003. Atividades voltadas para o desenvolvimento de lideranças e programas básicos de aprendizagem estão sendo desenvolvidos para promover capacidades de liderança em todo o serviço público, do nível mais fundamental ao de secretário executivo. A Agência continua a desenvolver atividades para garantir a observância da *Lei da Equidade no Emprego*, de modo que o governo, como qualquer organização moderna, consiga



Capítulo 6: Anexos

atrair/reter pessoas com habilidades e conhecimentos disponíveis em toda a população diversificada do Canadá.

Demais Instituições Parceiras Brasileiras:

Seis instituições da Rede Brasileira de Escolas de Governo e do Programa de Parcerias da ENAP foram selecionadas e convidadas a serem parceiras da CSPS e da ENAP nesse novo Projeto: a Universidade Federal do Pará, situada em Belém (Estado do Pará – Região Norte); a Fundação Joaquim Nabuco, situada no Recife (Estado de Pernambuco – Região Nordeste); a Universidade Corporativa do Serviço Público / Secretaria de Administração do Estado da Bahia, situada em Salvador (Estado da Bahia, Região Nordeste); a Escola de Governo do Mato Grosso do Sul, situada em Campo Grande (Estado de Mato Grosso do Sul – Região Centro-Oeste); a Escola Nacional de Ciências Estatísticas / Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, situada no Rio de Janeiro (Estado do Rio de Janeiro – Região Sudeste); e o Instituto Municipal de Administração Pública, situado em Curitiba (Estado do Paraná – Região Sul). Essas escolas de referência foram selecionadas segundo sua capacidade de atuar como centros de referência em práticas inovadoras na área das políticas públicas e de disseminar os benefícios do Projeto para outras escolas de suas regiões por intermédio da rede nacional coordenada pela ENAP. O objetivo dessa parceria é fortalecer escolas de governo locais para que possam, por meio de eventos de aprendizagem que desenvolvem competências de servidores públicos, aumentar a capacidade do governo para a gestão de políticas públicas.

Além disso, quatro órgãos federais brasileiros responsáveis pelo desenho e coordenação de políticas nacionais concebidas para promover o desenvolvimento social e a equidade foram selecionados para participar do Projeto e se beneficiar do intercâmbio de conhecimentos e experiência entre parceiros brasileiros e canadenses: o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), a Secretaria Especial dos Direitos Humanos (SEDH), a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) e a Secretaria Especial de Políticas para Mulheres (SPM). Essas instituições foram criadas em 2003 com *status* de ministérios na estrutura da administração pública federal brasileira. Como são instituições relativamente novas, a ENAP as convidou para participar do Projeto com vistas a fortalecer sua capacidade de desenvolver uma rede com outras instituições brasileiras nos diferentes níveis governamentais (municipal, estadual e federal), bem como a desenvolver relações mais sólidas com escolas de governo das cinco regiões brasileiras, que podem oferecer cursos de capacitação que abordam e/ou consideram questões relacionadas ao desenvolvimento social, à igualdade de gênero, à igualdade racial e à diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos.



Capítulo 6: Anexos

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ (UFPA) – Belém – Estado do Pará – Região Norte:

A Universidade Federal do Pará é uma instituição de ensino superior e pesquisa (uma autarquia federal) estruturada como uma universidade desde 1957 e vinculada ao Ministério da Educação. No período entre 2007 e 2008, 1.971 pessoas participaram de cursos oferecidos pela UFPA:

- 107 eram técnicos que participaram de cursos de especialização (72 de cursos a distância).
- 54 participaram do curso de bacharelado em Administração (modalidade de ensino a distância) e
- 1.810 participaram de cursos de capacitação para servidores.

A Universidade tem um **Centro de Capacitação – CAPACIT** – responsável pela capacitação e desenvolvimento de instrutores, técnicos e pessoal administrativo.

O **Programa de Desenvolvimento de Capacitação Profissional** inclui eventos de capacitação nas áreas administrativa, comportamental e de gestão e oferece cursos permanentes de curta duração. Os cursos oferecidos no âmbito desse programa fazem parte do Plano de Desenvolvimento de Capacitação Institucional e estão alinhados com os objetivos do Plano de Carreiras dos cargos técnico-administrativos em educação.

A UFPA também tem uma Secretaria Especial de Educação a Distância (SEAD) diretamente vinculada à Reitoria. Sua principal missão é transformar o ensino a distância em um método alternativo de ensino/aprendizagem que acrescenta qualidade e flexibilidade ao ensino presencial e, ao mesmo tempo, democratiza o acesso à Universidade para alguns segmentos de sociedade, contribuindo, assim, para melhorar a qualidade do ensino superior.

Um dos desafios/necessidades enfrentados pela UFPA é satisfazer a demanda por uma educação básica ou continuada, principalmente no que se refere aos seguintes aspectos:

- Oferta de cursos modulares e de curto prazo focados na aprendizagem de competências específicas necessárias para melhorar o desempenho dos servidores em seu ambiente de trabalho;
- Estabelecimento de redes temáticas com um objetivo claro e por períodos predeterminados, com uma interatividade de alta qualidade entre seus membros.

As expectativas da UFPA são as seguintes, entre outras:

- Capacitar seu pessoal na modalidade da aprendizagem mista como uma estratégia para melhorar a oferta de cursos em toda a região amazônica, principalmente de cursos sobre a gestão da qualidade de servidores;



Capítulo 6: Anexos

- Desenvolvimento de novos projetos e metodologias inovadoras para cursos de curta duração que possam ser customizados de acordo com a realidade de seus públicos-alvo;
- Na área das pesquisas, intensificar o processo de cooperação não apenas com a CSPS, mas também com a ENAP, com escolas parceiras e com a rede de universidades públicas.

A UFPA está disposta a oferecer a seguinte contribuição ao Projeto:

- Participação de uma segunda pessoa (um técnico em ensino a distância, de preferência um professor pesquisador) com custos arcados pelo parceiro brasileiro.

Esta Escola Parceira Brasileira gostaria de participar das seguintes atividades: Oficina sobre as Metodologias de Mesa-Redonda de Pesquisa Ação e Café com Debate; Realização de Mesa-Redonda de Pesquisa-Ação e Café com Debate na UFPA; Oficina sobre Desenho Instrucional; Compartilhamento de dois cursos da CSPS adaptados pela ENAP: “Liderança, Reflexão e Ação” e “O Papel do Gerente na Gestão do Desempenho de Equipe”; Adaptação de um novo curso da CSPS; Compartilhamento de cursos a distância da CSPS adaptados pela ENAP; Oficinas sobre Modalidades Mistas de Aprendizagem (*Blended Learning*).

FUNDAÇÃO JOAQUIM NABUCO (FUNDAJ) – Recife – Estado de Pernambuco – Região Nordeste:

A Fundação Joaquim Nabuco (FUNDAJ), uma organização pública vinculada ao Ministério da Educação do Brasil, foi criada pelo decreto no. 84.561, de 15 de março de 1980, para substituir o Instituto Joaquim Nabuco de Pesquisas Sociais, fundado em 1949. A organização tem 453 funcionários ativos, dos quais 120 trabalham na Diretoria de Pesquisas Sociais, que desenvolve suas atividades didáticas. Em 2007, mais de 200 servidores participaram de cursos oferecidos pela extinta Diretoria de Formação Profissional da FUNDAJ. Desde janeiro de 2008, suas atividades têm sido absorvidas pela Diretoria de Pesquisas Sociais.

FUNDAJ objetiva o intercâmbio de cursos, conteúdos, metodologias e aprendizagem como o blended learning (modalidades mistas de aprendizagem), com seus parceiros canadenses e brasileiros. A FUNDAJ instalou o Núcleo de Educação a Distância e gostaria de desenvolver projetos colaborativos baseados em ambientes virtuais digitais como o Second Life e o Active Words.

A Diretoria de Pesquisa Social, responsável pelo Projeto na FUNDAJ, está atualmente implementando uma estratégia para a integração permanente de suas políticas de pesquisa, difusão e ensino, de forma que a produção do conhecimento e a participação de sua equipe acadêmica em intercâmbios e projetos conjuntos envolvendo instituições públicas e organizações da sociedade civil contribuam para



Capítulo 6: Anexos

o desenho e oferta dos cursos. Isso pode ser realizado com a experiência adquirida no âmbito do Projeto Brasil-Canadá, mas há igualmente a expectativa de que a colaboração de mão-dupla com os parceiros canadenses possa proporcionar o aprendizado mútuo e futuras iniciativas conjuntas nas áreas de ensino-aprendizagem, pesquisa e publicações.

A FUNDAJ está disposta a oferecer as seguintes contribuições ao Projeto:

- Capital intelectual (conhecimentos locais e acadêmicos de uma equipe de pesquisadores e técnicos);
- Infra-estrutura, particularmente seus laboratórios equipados com meios tecnológicos avançados para serem usados em atividades de ensino a distância com uma conexão multiponto e ferramentas interativas.

A FUNDAJ está interessada em participar das seguintes atividades: Oficina sobre as Metodologias de Mesa-Redonda de Pesquisa Ação e Café com Debate; Realização de Mesa-Redonda de Pesquisa Ação e Café com Debate na FUNDAJ; Oficina sobre Desenho Instrucional; Compartilhamento de dois cursos da CSPS adaptados pela ENAP: “Desafios para o Desenvolvimento de Políticas Públicas” e “O Papel do Gerente na Gestão do Desempenho de Equipe”; Adaptação de um novo curso da CSPS; Missão técnica ao Canadá na área de pesquisa; Oficinas sobre *Blended Learning*; Compartilhamento de cursos a distância da CSPS adaptados pela ENAP; Desenvolvimento de um curso conjunto com a CSPS usando *blended learning*.

UNIVERSIDADE CORPORATIVA DO SERVIÇO PÚBLICO/ SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO DO ESTADO DA BAHIA (UCS/SAEB) – Salvador – Estado da Bahia – Região Nordeste:

O mandato geral da Universidade Corporativa do Serviço Público é implantar, consolidar e ampliar um sistema de educação integrada e corporativa sintonizado com o plano do governo estadual da Bahia. Esse objetivo é alcançado pela articulação e compartilhamento de projetos educacionais e de pesquisa como uma extensão do serviço público. Em 2007, a UCS/SAEB capacitou cerca de 5.500 servidores públicos estaduais.

O projeto da Universidade Corporativa do Serviço Público (UCS) faz parte do Planejamento Estratégico da Secretaria de Administração do Estado da Bahia (SAEB). A SAEB é responsável pela formulação, planejamento, execução e controle da Política de Pessoal. Seu objetivo é apoiar o Plano Estratégico do Governo, “Bahia 2020 – o Futuro a Gente Faz”, que enfoca a qualificação do



Capítulo 6: Anexos

servidor, a modernização da gestão dos recursos humanos e melhorias contínuas na qualidade do serviço público.

O objetivo central da UCS é valorizar os recursos humanos e otimizar a infraestrutura tecnológica de todas as unidades setoriais do Estado, de modo que possam atuar como unidades de educação e pesquisa.

A UCS/SAEB tem as seguintes necessidades que podem ser atendidas pelo Projeto “Desenvolvimento de Capacidade de Governança”:

- Mecanismos de articulação e estabelecimento de parcerias para ampliar condições e capacidades de governança;
- Trabalho em rede/atuação sistêmica e transversal da administração e gestão pública;
- Compartilhamento de conhecimentos sobre políticas públicas, no gerenciamento de projetos sociais e gestão da cultura organizacional;
- Capacitação na área de gestão de pessoas;
- Estruturação na área de EAD, com absorção de novas metodologias e tecnologias;
- Incorporação de temas transversais sobre diversidade, desigualdade e desenvolvimento humano, para qualificação social do servidor público e a operacionalização da Governança Solidária;
- Plano de desenvolvimento das carreiras sistêmicas do Estado;
- Reestruturação da Diretoria de Desenvolvimento de Recursos Humanos.

A UCS/SAEB tem diversas expectativas em relação à sua participação neste Projeto, entre as quais as seguintes:

- Fortalecimento institucional e melhoria das condições e capacidade de governança
- Estruturação do valor público – gerando Organizações Governamentais Integradas.
- Coordenação intersetorial e treinamento para assegurar, eficiência, eficácia e efetividade no planejamento e implementação das políticas públicas
- Intercâmbio de cursos, metodologias, tecnologias, experiências e aprendizado.
- Profissionalização da Gestão de Pessoas
- Possibilidade de desenvolvimento de Projetos colaborativos baseados em aprendizagem blended e action learning

Mediante o estabelecimento de contrapartidas, a UCS/SAEB pode oferecer as seguintes contribuições:



Capítulo 6: Anexos

- Compromisso político (Governo da Bahia);
- Equipe gestora, bem como infra-estrutura e aporte logístico e de outros recursos necessários à execução e gestão do Projeto
- Força institucional do Centro Internacional de Inovação e Intercâmbio em Administração Pública (CIIAP), vinculado à SAEB e apoiado pelo Departamento Econômico e Social das Nações Unidas (UNDESA);
- Competências instaladas e capacidade mobilizadora do sistema UCS.

A UCS/SAEB deseja se envolver nas seguintes atividades: Oficina sobre as Metodologias de Mesa-Redonda de Pesquisa Ação e Café com Debate; Oficina sobre Desenho Instrucional; Compartilhamento de quatro cursos da CSPS adaptados pela ENAP: “Desafios para o Desenvolvimento de Políticas Públicas”, “Liderança, Reflexão e Ação”, “O Papel do Gerente na Gestão do Desempenho de Equipe” e “Gestão Integrada na Administração Pública”; Adaptação de um novo curso da CSPS; Missão ao Canadá na área de pesquisa; Oficinas sobre *Blended Learning*.

ESCOLA DE GOVERNO DO MATO GROSSO DO SUL (ESCOLAGOV) – Campo Grande – Estado do Mato Grosso do Sul – Região Centro-Oeste:

A Fundação Escola de Governo de Mato Grosso do Sul, estabelecida pelo decreto n. 10.343, de 27 de abril de 2001, é uma entidade de personalidade jurídica de direito público, sem fins lucrativos, com patrimônio próprio, autonomia administrativa e financeira vinculada a Secretaria de Estado de Administração. Seu objetivo é promover a capacitação de servidores por meio de cursos profissionais concebidos para promover a modernização do serviço público e uma gestão eficaz. Em 2007, a ESCOLAGOV capacitou e 680 servidores, sendo a maioria do governo estadual.

A ESCOLAGOV tem se articulado com órgãos municipais, estaduais e federais, em especial com as instituições de Ensino Superior de Mato Grosso do Sul, estabelecendo mecanismos para a promoção de parcerias, objetivando a concretização de sua finalidade e o desenvolvimento de suas competências.

A ESCOLAGOV oferece cursos de desenvolvimento técnico e gerencial, formação profissional, pós-graduação e projetos especiais de atualização sob demanda por meio de cursos presenciais. A ESCOLAGOV está desenvolvendo projeto de implantação de cursos a distância através da capacitação de seus quadros e da implementação de novas tecnologias.

Suas necessidades em relação ao Projeto “Desenvolvimento de Capacidade de Governança” se enquadram em áreas relacionadas ao desenvolvimento de capacidades, como as seguintes:



Capítulo 6: Anexos

- Ampliação de seu pessoal por meio de concursos;
- Investimentos em infra-estrutura, ajustando espaços para a oferta de cursos;
- Estabelecimento de um Banco de Dados de Talentos para implementar a gestão baseada em competências;
- Acesso a recursos tecnológicos.

As seguintes expectativas foram mencionadas pelos representantes da Escola:

- Compartilhamento de cursos da CSPS adaptados pela ENAP com escolas parceiras;
- Transferência e intercâmbio de novos cursos, conteúdos e metodologias de aprendizagem;
- Compartilhamento de metodologias de *blended learning* (modalidades mistas de aprendizagem);
- Apoio às Escolas Parceiras Brasileiras em suas iniciativas de capacitação.

A Escola está disposta a assumir as seguintes funções e responsabilidades:

- Equipe para organizar, monitorar e avaliar atividades;
- Disponibilização de técnicos;
- Infra-estrutura por meio de parcerias com organizações com as quais a ESCOLAGOV tem convênios.

A ESCOLAGOV expressou interesse em participar das seguintes atividades: Oficina sobre as Metodologias de Mesa-Redonda de Pesquisa Ação e Café com Debate; Realização de Mesa-Redonda de Pesquisa Ação e Café com Debate na ESCOLAGOV; Oficina sobre Desenho Instrucional; Compartilhamento de três cursos da CSPS adaptados pela ENAP: “Desafios para o Desenvolvimento de Políticas Públicas”, “O Papel do Gerente na Gestão do Desempenho de Equipe” e “Gestão Integrada na Administração Pública”; Adaptação de um novo curso da CSPS; Oficinas sobre *Blended Learning*.

ESCOLA NACIONAL DE CIÊNCIAS ESTATÍSTICAS / INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (ENCE/IBGE) – Rio de Janeiro – Estado do Rio de Janeiro – Região Sudeste:

A Escola Nacional de Ciências Estatísticas (ENCE) é uma instituição de ensino superior federal vinculada ao Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Fundada em 6 de março de 1953, a Escola promove atividades de pesquisa e, além de responsável pelas atividades de capacitação e treinamento de servidores do IBGE, atua em três níveis de ensino (Bacharelado, Especialização e Mestrado), oferecendo também cursos avulsos de atualização e extensão. Em 2007, a ENCE capacitou 2.689 servidores.



Capítulo 6: Anexos

Em 1998, foi estabelecido acordo de cooperação técnica com a ENAP a partir da qual o IBGE, por intermédio da ENCE, passaria a capacitar, no âmbito do programa de valorização do serviço público do governo federal, aos servidores públicos que atuassem em órgãos federais em toda a Região Sul. O programa de parceria com a ENAP foi ampliado, em 2001, passando a incluir as cidades de Salvador e Curitiba, permitindo que o IBGE estendesse a oferta de cursos gerenciais e administrativos, no âmbito do acordo com a ENAP, a outros servidores públicos fora do Rio de Janeiro. Em 2002, incorporou novas unidades estaduais, com a adesão de Minas Gerais, Ceará e Santa Catarina.

No que se refere à parceria entre a ENAP e a CSPS, como a Escola tem conhecimentos específicos na área das pesquisas, ela não tem necessidades nesse campo; no entanto, ela tem uma necessidade de fortalecer a área da gestão de recursos humanos, com ênfase nas unidades estaduais da ENCE, o que incluiria:

- interesse em Capacitação na área de RH (modalidades presenciais e a distância), já que a ENCE presta assistência ao país como um todo por meio de suas 27 unidades estaduais.

A ENCE/IBGE enfatizou as seguintes expectativas em relação à parceria:

- Compartilhamento de metodologias de *blended learning* (modalidades mistas de aprendizagem);
- Transferência e intercâmbio de novos cursos, conteúdos e metodologias de aprendizagem desenvolvidos pela CSPS;
- Compartilhamento de cursos da CSPS já adaptados pela ENAP com escolas parceiras.

A ENCE/IBGE está disposta a oferecer contribuições ao Projeto e disponibiliza os seguintes recursos:

- Equipe gestora para organização, monitoramento e avaliação de atividades
 - 2 Representantes da ENCE
 - 1 Representante da Diretoria-Executiva
 - Técnicos da Coordenação de Treinamento e Aperfeiçoamento
- Disponibilização do corpo técnico
 - Participação de seu corpo técnico no Projeto, por meio da capacitação para disseminação de conhecimentos.
- Contratação de Instrutores
 - O IBGE usará instrutores que trabalham na ENCE e servidores capacitados para satisfazer as necessidades do Projeto;
 - Se necessário, IBGE poderá contratar instrutores.
- Infra-estrutura
 - Aproximadamente 10 salas de aula da ENCE



Capítulo 6: Anexos

- 4 mini-auditórios
- Material Didático
- Laboratórios de Informática
- Espaço para treinamento em 26 estados e no Distrito Federal

As atividades específicas nas quais a ENCE/IBGE expressou interesse em participar são as seguintes: Oficina sobre as Metodologias de Mesa-Redonda de Pesquisa Ação e Café com Debate; Realização de Mesa-Redonda de Pesquisa Ação e Café com Debate na ENCE/IBGE; Oficina sobre Desenho Instrucional; Compartilhamento de dois cursos da CSPS adaptados pela ENAP: “Liderança, Reflexão e Ação” e “O Papel do Gerente na Gestão do Desempenho de Equipe”; Adaptação de um novo curso da CSPS; Missão ao Canadá na área de pesquisa; Oficinas sobre *Blended Learning*.

INSTITUTO MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (IMAP) – Curitiba – Estado do Paraná – Região Sul:

O Instituto Municipal de Administração Pública - IMAP é uma autarquia municipal que presta serviços de consultoria em gestão pública para os 27 (vinte e sete) órgãos da Prefeitura, bem como para instituições públicas, da iniciativa privada e organizações do terceiro setor, nacionais e internacionais.

No ano de 2007 propiciou 43.479 certificações a 16.349 servidores municipais, em um total de um milhão de horas-aula-alunos, em 50 temas diferentes na modalidade presencial e 100 temas diferentes na modalidade a distância.

O instituto definiu cinco projetos para 2008-2011: gestão e desenvolvimento de pessoas; IMAP sustentável; gestão organizacional; gestão de informações; e gestão baseada em competências. Esses projetos refletem a estratégia do Instituto e como ela será desdobrada em planos operacionais para uma gestão baseada em resultados, organizados em projetos centrais com objetivos e responsabilidades bem definidos.

Dos 72 funcionários do instituto, um terço trabalha na Escola de Administração Pública. Há três anos a Escola vem mapeando, periodicamente, as competências dos 32.000 servidores municipais de Curitiba para gerar insumos para a elaboração um plano de desenvolvimento de competências. Assim, no campo da formação, a Escola oferece cursos para desenvolvimento de competências comuns à administração pública (em torno de 7 temas) e competências específicas às secretarias, além de atuar com formação de carreiras (guarda municipal, polivalente, fiscais) e formação acadêmica – pós-medio, com a Universidade Federal do Paraná – UFPPR; graduação em gestão pública, com uma faculdade particular do município; e cursos de pós-graduação.

Suas necessidades em relação ao Projeto são as seguintes:



Capítulo 6: Anexos

- Desenvolver ações muito ligadas às necessidades de cada Secretaria Municipal.
- Realizar mais ações com menor orçamento.
- Fortalecer a educação a distância, investindo mais na gravação de aulas
- Fortalecer o uso de metodologias mistas de aprendizagem
- Atuar com temas transversais
- Avaliação de impacto e aplicabilidade

A expectativa geral do IMAP em relação ao Projeto e ao envolvimento em suas atividades (mencionadas abaixo) é a de melhorar a qualidade do serviço prestado à população.

O IMAP deseja se envolver nas seguintes atividades: Oficina sobre as Metodologias da Mesa-Redonda de Pesquisa Ação e do Café com Debate; Realização de Mesa-Redonda de Pesquisa Ação e Café com Debate no IMAP; Oficina sobre Desenho Instrucional; Compartilhamento de quatro cursos da CSPA adaptados pela ENAP: “Desafios para o Desenvolvimento de Políticas Públicas”; “Liderança, Reflexão e Ação”; “O Papel do Gerente na Gestão do Desempenho de Equipe” e “Gestão Integrada na Administração Pública”; Oficinas sobre *Blended Learning*.

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À FOME (MDS):

O Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) foi estabelecido em janeiro de 2004. Desde então o MDS é responsável por supervisionar, controlar e avaliar a execução dos programas sociais destinados a combater a miséria, reduzir a pobreza e as desigualdades sociais. Além dessas responsabilidades, o ministério também desempenha a função de aprovar orçamentos relacionados a todo o sistema social não contributivo.

Entre outros, três programas sociais se destacam por sua ampla cobertura, grande orçamento e impactos para seus beneficiários. O primeiro e mais conhecido é o Programa Bolsa Família, que atualmente beneficia aproximadamente 11 milhões de famílias e é considerado um dos programas de transferência de renda mais bem-sucedidos do mundo. O Benefício de Prestação Continuada (BPC) é um programa semelhante ao Bolsa Família em termos de orçamento. Ele foi criado em 1988 como uma obrigação do Estado brasileiro prevista na Constituição. O programa tem quase 2,2 milhões de beneficiários e garante uma renda para idosos (pessoas com mais de 65 anos) e pessoas com deficiência. O terceiro é o Programa de Aquisição de Alimentos (PAA), que promove a inclusão social em áreas rurais mediante o fortalecimento da agricultura familiar.

Os programas do MDS possibilitam o cumprimento dos objetivos previstos no estatuto de criação do Ministério, por meio da promoção do desenvolvimento social, da inclusão social e cidadania, garantindo segurança nutricional e alimentar,



Capítulo 6: Anexos

renda mínima para as famílias em situação de extrema pobreza e assistência social integral às famílias. Graças ao seu comprometimento, o MDS ganhou destaque por elaborar e implementar, com sucesso, programas de bem-estar social.

Desde o início, uma das funções de gestão do MDS é produzir informações sobre os resultados dos programas sociais. Nesse sentido, o aperfeiçoamento da avaliação de programas e fornecimento de respostas rápidas à população-alvo é uma área essencial. O MDS tem feito esforços para melhorar o monitoramento e avaliação de programas sociais por meio da alocação de recursos programáticos para avaliações formais e estabelecimento de grupos de trabalho entre os três níveis de governo: federal, estadual e municipal.

As necessidades especificadas pelo MDS nesse Projeto são as seguintes:

- Constituir atividades de monitoramento em rede para melhorar a parceria e colaboração com os representantes dos estados
- Desenvolver mecanismos de comunicação e interação para apoiar ações descentralizadas
- Identificar interlocutores nos níveis subnacionais para participarem da rede
- Qualificar interlocutores por meio de atividades de capacitação usando os mecanismos disponíveis nos níveis nacional e subnacional
- Permitir aos estados membros estabelecer parcerias para ampliar sua capacidade de colaboração
- Conhecer metodologias e experiências de transferência de conhecimento em A&M

As expectativas do MDS incluem, entre outras, as seguintes:

- Experiência em *action learning* a ser absorvida pela equipe de trabalho e replicada onde for aplicável.
- Obter maior conhecimento de práticas de descentralização de políticas públicas em grandes territórios, possivelmente aplicando casos canadenses.
- Aumentar as possibilidades de intercâmbio de informação e tecnologia para a produção de insumos, publicações técnicas, materiais de divulgação, etc.

O MDS pode contribuir com o Projeto nos seguintes aspectos:

- Força institucional do MDS: capacidade de mobilização por meio de conselhos em todo o Brasil;
- Sinergia com as principais políticas sociais adotadas no país: Transferência de Renda, Rede SUAS (Sistema Único de Assistência Social) e Segurança Alimentar e Nutricional;
- Competência instalada em processos de Avaliação e Monitoramento aplicados a programas sociais geridos pelo MDS;



Capítulo 6: Anexos

- Recursos humanos qualificados para Avaliação e Monitoramento e desenvolvimento de tecnologia específica para monitorar equipamentos e serviços sociais;
- Acervo de pesquisas, ferramentas informacionais, bancos de dados, publicações disponíveis para divulgar resultados e know-how colocados à disposição do público.

O Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome deseja participar de diversas atividades do Projeto, entre as quais as seguintes: formação de um grupo de aprendizagem-ação, apoio à criação de um plano de trabalho para missões de aprendizagem-ação ao Canadá e ao Brasil.

SECRETARIA ESPECIAL DOS DIREITOS HUMANOS (SEDH / Presidência)

A Secretaria Especial dos Direitos Humanos (SEDH) presta assessoria direta e imediata ao Presidente da República na formulação de políticas e diretrizes voltadas à promoção dos direitos da cidadania, da criança, do adolescente, do idoso e das minorias e à defesa dos direitos das pessoas portadoras de deficiência e promoção de sua integração à vida comunitária. A SEDH também desempenha um papel importante na coordenação da Política Nacional dos Direitos Humanos, em conformidade com as diretrizes do Programa Nacional de Direitos Humanos – PNDH. Seu principal enfoque é o de articular iniciativas e apoiar projetos voltados para a proteção e promoção dos direitos humanos em âmbito nacional, tanto por organismos governamentais, incluindo os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, como por organizações da sociedade. A SEDH também exerce as funções de ouvidoria-geral da cidadania, da criança, do adolescente, da pessoa portadora de deficiência, do idoso e de outros grupos sociais vulneráveis.

A estrutura básica da Secretaria inclui o Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana, o Conselho Nacional de Combate à Discriminação, o Conselho Nacional de Promoção do Direito Humano à Alimentação, o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, o Conselho Nacional dos Direitos do Idoso, a Comissão Especial sobre Mortos e Desaparecidos Políticos, o Comitê Nacional de Educação em Direitos Humanos, o Gabinete do Ministro, a Subsecretaria de Gestão da Política de Direitos Humanos, a Subsecretaria de Promoção e Defesa dos Direitos Humanos e a Subsecretaria de Promoção dos Direitos da Criança e do Adolescente.

Um importante foco de atuação da SEDH, e que mais guarda convergência com o Projeto em questão, é o Programa de Educação em Direitos Humanos. Como política pública promotora de uma cultura de respeito aos direitos humanos, a Educação em Direitos Humanos trabalha com temas como: valores éticos, subjetividade, história conceitual e institucional dos direitos humanos, pluralidade cultural e política, cidadania, democracia e cultura política, respeito à diversidade,



Capítulo 6: Anexos

construção de diálogo interétnico e inter-religioso, mecanismos jurídicos internacionais e nacionais de proteção dos direitos humanos e mediação pacífica de conflitos, entre outros. As concepções, princípios, objetivos e diretrizes estão consolidados no Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos, que também estabelece suas linhas de ações em 5 grandes eixos: educação básica, educação superior, educação não-formal, educação dos profissionais dos sistemas de justiça e segurança pública, educação e mídia.

As necessidades apresentadas pela SEDH no âmbito da parceria com o Canadá incluem, entre outras, as seguintes:

- Desenvolvimento gerencial – monitoramento e avaliação: Dificuldades no monitoramento de políticas públicas. A SEDH está investindo intensamente nessa área, estabelecendo unidades de monitoramento e avaliação, comitês de monitoramento, etc.
- Mecanismos de Articulação – Pacto Federativo: Dificuldades para trabalhar com os responsáveis pela implementação de políticas públicas (estados e municípios).
- Informações sobre direitos humanos: a SEDH está tentando estabelecer uma parceria com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) e com o IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) nessa área.

As expectativas da SEDH em relação ao Projeto incluem, entre outras, as seguintes:

- Formação de servidores em monitoramento e avaliação de políticas públicas.
- Estudos de casos para auxiliarem no enfrentamento aos desafios da descentralização de programas sociais.
- Participar dos cursos e workshops do projeto visando implementar a transversalidade dos direitos humanos.

Como contribuição, a SEDH está disposta a oferecer:

- Compromisso político da SEDH.
- Designação de especialistas, dirigentes e corpo técnico.
- Participação na elaboração de manuais para os cursos.

SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA MULHERES (SPM / Presidência)

A Secretaria Especial de Políticas para Mulheres (SPM) é um órgão da Presidência da República.

Suas principais responsabilidades são as seguintes:



Capítulo 6: Anexos

- Assessorar direta e imediatamente o Presidente da República na formulação, coordenação e articulação de políticas para as mulheres.
- Elaborar e implementar campanhas educativas e não discriminatórias de caráter nacional.
- Elaborar o planejamento de gênero que contribua na ação do governo federal e das demais esferas de governo.
- Promover a igualdade de gênero.
- Articular, promover e executar programas de cooperação com organismos nacionais e internacionais, públicos e privados, voltados à implementação de políticas para as mulheres.
- Promover o acompanhamento da implementação de legislação de ação afirmativa e definição de ações públicas que visem ao cumprimento dos acordos, convenções e planos de ação assinados pelo Brasil, nos aspectos relativos à igualdade entre mulheres e homens e de combate à discriminação.

Sua estrutura inclui um Gabinete para fornecer assessoria direta e imediata à Ministra; a Subsecretaria de Articulação Institucional; a Subsecretaria de Execução de Programas e Ações Temáticas; a Subsecretaria de Planejamento, Monitoração e Avaliação; a Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM (organização coletiva).

As necessidades da SPM incluem, entre outras, as seguintes:

- Planejamento e implementação de políticas descentralizadas (instrumentos e capacitação);
- Monitoramento e Avaliação (informação e sistema de capacitação);
- Gestão transversal (sensibilização e capacitação de gestores públicos nos três níveis de governo).

No que se refere às expectativas da Secretaria em relação à sua participação no Projeto, a equipe da SPM salientou o seguinte:

- Mudança cultural: sensibilização e formação dos gestores públicos para incorporar conceitos e práticas relativas à transversalidade de gênero nas políticas públicas;
- Capacidade de gestão: prover os gestores e dirigentes (multiplicadores) dos meios necessários à formulação e à implementação de políticas públicas descentralizadas que contemplem as dimensões de gênero e raça;
- Fortalecimento institucional das Escolas de Governo: troca de experiências para o desenvolvimento de competências dos gestores públicos nos três níveis de governo.

Como contribuição, a SPM deseja fornecer apoio técnico e institucional para:



Capítulo 6: Anexos

- Definir estratégia para incorporação de conteúdo sobre gênero nas atividades do projeto e nos produtos e serviços ofertados pela ENAP e Escolas de Governo Parceiras;
- Atualizar o conteúdo e disseminar o Curso “Reflexões sobre Diversidade e Desigualdade”, junto à Rede Nacional de Escolas de Governo;
- Acompanhar a implementação do projeto (participação em eventos e reuniões).

SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL – (SEPPIR / Presidência)

Criada pelo Governo Federal em Março de 2003, a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) é uma instituição da Presidência da República com a atribuição de promover iniciativas a favor da igualdade racial no Brasil. Sua estrutura inclui o Gabinete do Ministro, a Sub-Secretaria de Ações Afirmativas; a Sub-Secretaria de Políticas Afirmativas para Comunidades Tradicionais, a Sub-Secretaria de Planejamento e Formulação de Políticas e o Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial.

As necessidades específicas da SEPPIR são as seguintes:

- Acesso a experiências e mecanismos que incluam as singularidades dos diversos grupos étnicos e raciais do país com vistas à promoção da cidadania.
- Gestão baseada em resultados.
- Cooperação Interinstitucional.
- Intercâmbio de experiências na área da legislação.
- Negociação e gestão de conflitos.

Participando do Projeto, a SEPPIR espera:

- A inclusão da discussão sobre a equidade e respeito pela diversidade no Brasil nas atividades do Projeto;
- Gestão pública voltada para resultados, centrada no cliente-cidadão;
- Como a SEPPIR não é finalística, mas coordena e encaminha uma série de ações com o governo e a sociedade civil, festeja-se a possibilidade de capilaridade com as instituições nacionais envolvidas e o acesso a redes de parceiros no Canadá;
- A contribuição canadense poderá balizar novos mecanismos de indução do componente étnico nas políticas públicas.

As **três Secretarias Especiais** desejam contribuir para o Projeto formulando uma estratégia transversal para diversidade, identificando especialistas e propondo conteúdos a serem usados pelas escolas parceiras em seus programas de



Capítulo 6: Anexos

capacitação, bem como participando das seguintes atividades: Oficina para intercâmbio de conhecimentos e experiências sobre gênero, raça, diversidade e direitos humanos, entre dirigentes brasileiros e canadenses; Mesa-Redonda de Pesquisa-Ação sobre escolas de governo e capacitação em questões de igualdade de gênero, igualdade racial e diversidade sob a perspectivas dos direitos humanos; Atualização dos conteúdos e disseminação do Curso “Reflexões sobre Diversidade e Desigualdade” no âmbito da Rede Nacional de Escolas de Governo.



Capítulo 6: Anexos

Anexo 6.3. Cartas de Entendimento CSPS – ENAP – EPB – MDS - SE

CARTA DE ENTENDIMENTO

ENTRE

A CANADA SCHOOL OF PUBLIC SERVICE (CSPS),

A ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (ENAP)

E

ESCOLAS DE GOVERNO PARCEIRAS NO BRASIL:

Universidade Federal do Pará (UFPA)

Fundação Joaquim Nabuco (FUNDAJ)

**Secretaria de Administração do Estado da Bahia / Universidade Corporativa
do Serviço Público (SAEB/UCS)**

Fundação Escola de Governo do Mato Grosso do Sul (ESCOLAGOV),

**Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística / Escola Nacional de Ciências
Estatísticas (IBGE/ENCE)**

Instituto Municipal de Administração Pública de Curitiba (IMAP)

SOBRE O

**PROJETO BRASIL-CANADÁ
DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADE DE GOVERNANÇA**



Capítulo 6: Anexos

Como instituições de referência no desenvolvimento de competências de servidores públicos, a Canada School of Public Service (CSPS) e a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), no Brasil, decidiram juntas estabelecer uma parceria para implementar o Projeto “Desenvolvimento de Capacidade de Governança”, apoiado pela Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (CIDA), no âmbito do Programa Brasil-Canadá de Intercâmbio de Conhecimento para a Promoção da Equidade (PIPE).

A CSPS, como Agência Executora, e a ENAP, como Coordenadora Local no Brasil, desejam incrementar a colaboração existente entre as duas Escolas no intercâmbio de conhecimentos e experiências, com vistas a fortalecer a capacidade de escolas de governo parceiras no Brasil para a formação e desenvolvimento de servidores públicos.

As Escolas de Governo Parceiras no Brasil, que firmam esta Carta com CSPS e ENAP, são: a Universidade Federal do Pará (UFPA), a Fundação Joaquim Nabuco (FUNDAJ), a Secretaria de Administração do Estado da Bahia / Universidade Corporativa do Serviço Público (SAEB/UCS), a Fundação Escola de Governo do Mato Grosso do Sul (ESCOLAGOV), o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística / Escola Nacional de Ciências Estatísticas (IBGE/ ENCE) e o Instituto Municipal de Administração Pública de Curitiba (IMAP).

A CSPS, a ENAP e as seis Escolas de Governo Parceiras, doravante denominadas “As Partes”, desejosas de colaborar no estabelecimento do Projeto de cooperação técnica internacional mencionado, chegaram ao seguinte entendimento:

ARTIGO 1º

NATUREZA DA CARTA DE ENTENDIMENTO

Esta Carta de Entendimento foi elaborada em conformidade com:



Capítulo 6: Anexos

- i) O Acordo de Cooperação Técnica entre o Governo da República Federativa do Brasil e o Governo do Canadá, datado de 2 de abril de 1975, para a Implementação de Projetos nas Áreas Circunscritas pelas Políticas de Cooperação Técnica dos dois países, assinado em 22 de abril de 1977;
- ii) A Proposta Detalhada submetida conjuntamente pela ENAP e CSPA, em 31 de outubro de 2006, e aprovada pela Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional e a Agência Brasileira de Cooperação, anexa ao presente instrumento na forma do Apêndice A;
- iii) O Plano de Implementação do Projeto, aprovado pela Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional, em Brasília, em 4 de novembro de 2008, que constitui o Apêndice B deste instrumento.

As Partes não desejam que a presente Carta de Entendimento altere quaisquer termos ou condições previstos nos documentos mencionados acima.

ARTIGO 2º

O PROJETO

As seis Escolas de Governo Parceiras que firmam esta Carta de Entendimento participarão do projeto intitulado: Projeto Brasil-Canadá “Desenvolvimento de Capacidade de Governança”, coordenado pela CSPA e a ENAP, o qual implicará amplo intercâmbio de conhecimentos na área de aprendizagem no setor público. O objetivo do Projeto é contribuir para a redução da pobreza e das desigualdades no Brasil, capacitando servidores públicos brasileiros para prestação de serviços públicos efetivos e orientados para o cidadão. A finalidade do Projeto é aumentar a eficácia das políticas públicas brasileiras voltadas para a promoção de maior igualdade e respeito pela diversidade no Brasil, bem como fomentar a adoção de gestão pública orientada para resultados, com foco na relação cliente-cidadão. As



Capítulo 6: Anexos

Escolas de Governo Parceiras participarão de atividades no Brasil e missões técnicas ao Canadá relacionadas ao intercâmbio de cursos, conteúdos, agendas de pesquisa, metodologias e modalidades de aprendizagem como *blended learning* (formas mistas que conjugam sessões presenciais com trabalho a distância), bem como de encontros anuais para a avaliação dos resultados do Projeto e definição do Plano de Trabalho para o ano seguinte. A descrição completa é apresentada no Plano de Implementação do Projeto, que constitui o Apêndice B deste instrumento.

ARTIGO 3º

FINANCEIRO

SEÇÃO 3.01 DESPESAS

No que se refere à gestão financeira, a CSPS é a principal responsável pelo desembolso de recursos canadenses. A ENAP será responsável, perante a CSPS, pela prestação de contas e relatórios financeiros dos gastos realizados no Brasil, mediante a apresentação de faturas e participação na elaboração dos vários relatórios financeiros exigidos pela CIDA. As Escolas de Governo Parceiras serão responsáveis pelo encaminhamento de faturas à ENAP, no prazo de 15 dias, a contar da data de realização das atividades do Projeto. A ENAP reunirá e incluirá as faturas originais em um relatório a ser submetido à CSPS, no prazo de 30 dias, a contar da data de realização das atividades do Projeto. Ao receber da CIDA adiantamento para gastos previstos do Projeto, a CSPS fará transferência do montante referente aos Parceiros Brasileiros, conforme indicado no Plano de Implementação do Projeto, para a Embaixada do Canadá em Brasília, visando o reembolso de custos locais do Projeto.

Durante o primeiro ano do Projeto, a CSPS e a ENAP deverão planejar, em conjunto, o orçamento de cada Atividade prevista. Esse orçamento contabilizará as contribuições da ENAP e cada uma das seis Escolas de Governo Parceiras, bem como identificará os beneficiários dos recursos. A CSPS elaborará um relatório



Capítulo 6: Anexos

financeiro detalhado sobre os recursos desembolsados por todos os parceiros contribuintes e apresentará o relatório semestralmente à CIDA.

Em conformidade com o Plano de Implementação do Projeto, no Apêndice B, a CIDA financiará um valor razoável de despesas selecionadas e pré-aprovadas referentes a passagens aéreas, hospedagem, alimentação, transporte local no Canadá, taxas de matrícula em cursos no Canadá, honorários de especialistas e consultores canadenses ou brasileiros, tradução escrita, interpretação simultânea, compra de livros e publicações. A CSPS contribuirá com cursos, conhecimento e apoio técnico. As contribuições da ENAP e das Escolas de Governo Parceiras serão na forma de instalações, equipamentos, remuneração da equipe ou colaboradores brasileiros envolvidos nas atividades do Projeto, material de apoio, impressos, reprodução de material de aprendizagem, publicações, hospitalidade e, em alguns casos, passagens aéreas, hospedagem e diárias.

SECÃO 3.02 AUDITORIAS

A ENAP e as Escolas de Governo Parceiras serão responsáveis por manter procedimentos contábeis no que se refere às suas respectivas contribuições financeiras e em espécie às Atividades do Projeto, bem como documentação sobre o recebimento de recursos. No caso de uma auditoria realizada pela CIDA, a ENAP fornecerá à CSPS as faturas originais e a documentação referente ao recebimento de recursos financeiros.

SECÃO 3.03 IMPOSTOS

A contribuição da CIDA não será utilizada para pagar quaisquer impostos, taxas, direitos aduaneiros ou quaisquer outros tributos ou encargos direta ou indiretamente aplicados pela ENAP e Escolas de Governo Parceiras a quaisquer bens, materiais, equipamentos, veículos e serviços comprados ou adquiridos para atender aos requisitos do Projeto ou no contexto de sua implementação.



Capítulo 6: Anexos

ARTIGO 4º INFORMAÇÕES

SECÃO 4.01

As Partes tomarão as medidas necessárias para que a presente Carta de Entendimento seja executada com a devida diligência e eficiência e cada parte fornecerá à outra todas as informações relacionadas ao Projeto que lhe seja solicitada de forma adequada.

SECÃO 4.02

Informações que uma parte considere privilegiadas ou confidenciais no âmbito de suas leis não serão trocadas no âmbito da presente Carta.

SECÃO 4.03

A ENAP e as Escolas de Governo Parceiras reconhecem que a CSPS está sujeita às Leis de Acesso a Informações e Privacidade (*Access to Information and Privacy Acts*) e que qualquer empreendimento da CSPS estará sujeito às limitações previstas nessas Leis. Na eventualidade de a CSPS receber uma solicitação de acesso a informações confidenciais da ENAP e das Escolas de Governo Parceiras validamente apresentada em conformidade com o disposto nas Leis mencionadas acima, a CSPS notificará a parte brasileira a esse respeito imediatamente.

ARTIGO 5º COMUNICAÇÃO

SECÃO 5.01

A ENAP e a CSPS se comunicarão diretamente, e a ENAP coordenará a comunicação entre as Escolas de Governo Parceiras e a CSPS. A CSPS coordenará toda a comunicação entre parceiros e especialistas canadenses. Quaisquer comunicações ou documentos fornecidos, elaborados ou enviados pela CSPS,



Capítulo 6: Anexos

ENAP ou Escolas de Governo Parceiras serão compartilhados por escrito e enviados aos endereços abaixo, a menos que seja notificado de outra forma pelas Partes desta Carta de Entendimento, a saber:

PELA CSPS: A/C: Jenifer Johnston
Diretora do Projeto, Diretoria de Cooperação Internacional e
Mudança Estratégica
Canada School of Public Service
Endereço: 373 Sussex Drive
Ottawa, Ontario, Canada
K1N 6Z2
Telefone: 1 (613) 947-3205
Fax: 1 (613) 995-0286
Email: jenifer.johnston@csps-efpc.gc.ca

PELA ENAP: A/C: Cláudia Conde
Diretora do Projeto, Chefe da Assessoria de Cooperação
Internacional
e
Carla Miranda
Gerente do Projeto, Assessoria de Cooperação Internacional
Escola Nacional de Administração Pública
Endereço: SAIS Área Nº 2-A Room 243
70.610-900 - Brasília - DF - Brasil
Telefone: 55 (61) 3445-7010 / 7006
Fax: 55 (61) 3445-7167
Email: claudia.conde@enap.gov.br
carla.miranda@enap.gov.br

PELA UFPA: A/C: Selma Leite
Gerente do Projeto, Secretária Especial de Educação a
Distância
Universidade Federal do Pará
Endereço: Av. Augusto Corrêa, n. 1 – Campus Universitário do Guamá
66.075-110 Belém – PA – Brasil
Telefone: 55 (91) 3201-7116
Fax: 55 (91) 3201-7834
Email: sleite@ufpa.br

PELA FUNDAJ: A/C: Joanildo Burity
Diretor de Pesquisas Sociais



Capítulo 6: Anexos

e
Maria Vileni Garcia
Gerente do Projeto, Pesquisadora, Diretoria de Pesquisas
Sociais
Fundação Joaquim Nabuco
Endereço: Rua 2 Irmãos, 92 – Apipucos
52071-440 – Recife – PE – Brasil
Telefone: 55 (81) 3073-6480 / 6479
Fax: 55 (81) 3073-6563
Email: joanildo.burity@fundaj.gov.br
vileniga@fundaj.gov.br

PELA UCS/SAEB: A/C: Manoel Vitório da Silva Filho
Secretário de Administração do Estado da Bahia
e
Juliana Cavalcanti
Gerente do Projeto, Coordenadora do Centro Internacional de
Inovação e Intercâmbio em Administração Pública (CIIAP)
Universidade Corporativa do Serviço Público
Secretaria de Administração do Estado da Bahia
Endereço: 2ª Av. CAB, nº. 200, 2º andar / SAEB
41.745-003 – Salvador – BA – Brasil
Telefone: 55 (71) 3115-3343 / 1655 / 1628
Fax: 55 (71) 3115-3345
Email: mvitorio@saeb.ba.gov.br
juliana@ciiap.org.br

PELA ESCOLAGOV: A/C: Fernanda Macários
Membro do Conselho Administrativo da ESCOLAGOV
e
Jackeline Fernandes
Gerente do Projeto, Gerente de Qualificação e Formação
Profissional
Fundação Escola de Governo do Mato Grosso do Sul
Endereço: Rua Pedro Celestino nº 437 - Centro
79004-560 - Campo Grande – MS – Brasil
Telefone: 55 (67) 3321-6100 / 3318-3284
Fax: 55 (67) 3321-6100 / 3318-3290
Email: fmacarios@sefaz.ms.gov.br
jackefernandes@hotmail.com

PELA ENCE/IBGE: A/C: Sandra Furtado de Oliveira



Capítulo 6: Anexos

Gerente do Projeto, Coordenadora de Treinamento e
Aperfeiçoamento
Escola Nacional de Ciências Estatísticas
Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
Endereço: Rua André Cavalcanti, 106 – Sala 207
20231-050 – Rio de Janeiro – RJ – Brasil
Telefone: 55 (21) 2142-4683
Fax: 55 (21) 2142-8711
Email: sandra.furtado@ibge.gov.br

PELO IMAP: Newton Dan Faoro
Gerente do Projeto, Diretor de Planejamento Administrativo
Instituto Municipal de Administração de Curitiba
Endereço: Av. João Gualberto, 623 – 10º andar– Alto da Glória
80030-000 – Curitiba – PR – Brasil
Telefone: 55 (41) 3350-9568
Fax: 55 (41) 3350-9586
Email: nfaoro@imap.curitiba.pr.gov.br

SECÃO 5.02

Todas as comunicações e documentos encaminhados à CSPS deverão ser apresentados no idioma inglês ou francês, e os encaminhados à ENAP e às Escolas de Governo Parceiras deverão ser apresentados no idioma inglês, francês ou português.

ARTIGO 5º

PROPRIEDADE INTELECTUAL

SECÃO 6.01

Sujeitos ao disposto nas subseções seguintes, a titularidade e os direitos de qualquer propriedade intelectual existente ou relacionada a qualquer material fornecido por qualquer das Partes em conformidade com os termos da presente Carta continuarão sendo da Parte que forneceu o material, e essa titularidade e direitos serão respeitados e protegidos pela Parte que recebeu o material.

SECÃO 6.02



Capítulo 6: Anexos

Sujeito aos termos e condições previstos na presente Carta de Entendimento e visando garantir a eficiência e sustentabilidade do Projeto, a CSPS concederá à ENAP e às Escolas de Governo Parceiras o seguinte:

- i) uma autorização sujeita aos termos de um acordo de licença a ser negociado caso a caso para cada atividade que envolva transferência de conhecimento e/ou curso adaptado, restrito ao território do Brasil, para a utilização, reprodução e divulgação ao público das Obras fornecidas ou disponibilizadas pela CSPS à ENAP e às Escolas de Governo Parceiras no decorrer do presente Projeto, entre as quais qualquer Obra já fornecida ou disponibilizada, e para inclusão de cópias dessas obras no *site* da ENAP e das Escolas de Governo Parceiras na Internet com a finalidade exclusiva de capacitar servidores públicos brasileiros.
- ii) uma autorização sujeita aos termos de um acordo de licença a ser negociado caso a caso para cada atividade que envolva transferência de conhecimento e/ou curso adaptado, para traduzir as obras ou solicitar sua tradução para o idioma português e para usar as Traduções no território do Brasil da mesma maneira e para os mesmos fins expostos na subseção (i) acima, desde que a ENAP e as Escolas de Governo Parceiras obtenham do titular dos direitos de propriedade intelectual de cada Tradução, inclusive de quaisquer Traduções já feitas para o presente Projeto, uma cessão por escrito de todos direitos de propriedade intelectual a favor da CSPS, de forma satisfatória para a CSPS.
- iii) uma autorização sujeita aos termos de um acordo de licença a ser negociado caso a caso para cada atividade que envolva transferência de conhecimento e/ou curso adaptado, para qualquer pessoa que resida no território do Brasil e cujos propósitos sejam complementares aos da ENAP e



Capítulo 6: Anexos

Escolas de Governo Parceiras, em conformidade com os termos e condições da licença concedida aos Licenciados.

SECÃO 6.03

A autorização mencionada acima estará sujeita à seguinte condição: A ENAP e as Escolas de Governo Parceiras afixarão em todas as cópias e reproduções das Obras e Traduções, sejam elas impressas ou em formato eletrônico, o símbolo dos direitos autorais e o seguinte aviso, visando identificar a Obra como propriedade da CSPS:

©) CSPS (Ano de Publicação) TODOS OS DIREITOS
RESERVADOS. O presente documento foi reproduzido com a
permissão da *Canada School of Public Service*, Canadá.

SECÃO 6.04

Fica acordado entre as Partes que a ENAP e Parceiros desta Carta NÃO USARÃO, sem o consentimento por escrito da CSPS, quaisquer Obras ou Traduções em qualquer treinamento ou curso ou em qualquer assessoria a qualquer treinamento ou curso dado a qualquer pessoa ou organização não vinculada ao Serviço Público do Brasil.

ARTIGO 7º CONSULTAS

A CSPS e a ENAP farão consultas recíprocas em relação a qualquer questão que possa surgir no âmbito da presente Carta de Entendimento. As Escolas de Governo Parceiras consultarão a ENAP, que encaminhará a solicitação à CSPS, quando necessário.

ARTIGO 8º



Capítulo 6: Anexos

EXECUÇÃO

Quaisquer divergências que possam surgir na execução do disposto na presente Carta de Entendimento serão esclarecidas por meio de negociações entre a CSPS, a ENAP e as Escolas de Governo Parceiras ou por quaisquer outros meios mutuamente acordados por seus respectivos Governos.

ARTIGO 9º

DISPOSIÇÕES GERAIS

SECÃO 9.01

A presente Carta de Entendimento, juntamente com os apêndices “A” e “B”, que constituem elementos inseparáveis da mesma, representa todo o entendimento acordado entre as Partes em relação ao Projeto.

SECÃO 9.02

A presente Carta de Entendimento poderá ser emendada por escrito como considerado necessário pela CSPS, ENAP ou Escolas de Governo Parceiras mediante a troca de correspondência. A presente Carta de Entendimento poderá também ser denunciada por qualquer uma das Partes mediante notificação por escrito com antecedência de seis meses. A denúncia não afetará a validade ou duração de atividades específicas que possam estar sendo implementadas em conformidade com o previsto nesta Carta ou que não tenham sido concluídas no momento da rescisão.

SECÃO 9.03

A presente Carta de Entendimento entrará em vigor e surtirá efeito na data de assinatura mencionada abaixo e permanecerá em vigor no decorrer da duração do Projeto.



Capítulo 6: Anexos

A presente Carta de Entendimento foi assinada em duas vias, uma em português e outra em inglês, sendo ambas igualmente válidas, em Ottawa, em 17 de novembro de 2008.

AGÊNCIA EXECUTORA

Pela Canada School of Public Service
(Canada)

COORDENADOR LOCAL NO BRASIL

Pela Escola Nacional de Administração Pública
(Brasil)

Ruth Dantzer
Presidente da Canada School of Public Service
(CSPS)

Helena Kerr do Amaral
Presidente da Escola Nacional de Administração
Pública (ENAP)

ESCOLAS DE GOVERNO PARCEIRAS

REGIÃO NORTE

Pela Universidade Federal do Pará
(Brasil)

Data: _____

Assinatura: _____

Selma Dias Leite
Secretária Especial de Educação a Distância da Universidade
Federal do Pará (UFPA)



Capítulo 6: Anexos

REGIÃO NORDESTE

Pela Fundação Joaquim Nabuco

(Brasil)

Data: _____

Assinatura: _____

Joanildo Burity

Diretor de Pesquisas Sociais da Fundação Joaquim Nabuco

(FUNDAJ)

Pela Secretaria de Administração do Estado da Bahia / Universidade

Corporativa do Serviço Público

(Brasil)

Data: _____

Assinatura: _____

Manoel Vitório da Silva Filho

Secretário de Administração do Estado da Bahia (SAEB)

REGIÃO CENTRO-OESTE

Pela Fundação Escola de Governo do Mato Grosso do Sul

(Brasil)

Data: _____

Assinatura: _____

Fernanda Ferraz de Campos Macários

Membro do Conselho Administrativo da Fundação Escola de

Governo do Mato Grosso do Sul (ESCOLAGOV)



Capítulo 6: Anexos

REGIÃO SUDESTE

**Pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística / Escola Nacional de
Ciências Estatísticas
(Brasil)**

Data: _____

Assinatura: _____

Sandra Furtado de Oliveira

**Coordenadora de Treinamento e Aperfeiçoamento da Escola
Nacional de Ciências Estatísticas do Instituto Brasileiro de
Geografia e Estatística (ENCE/IBGE)**

REGIÃO SUL

**Pelo Instituto Municipal de Administração Pública de Curitiba
(Brasil)**

Data: _____

Assinatura: _____

Newton Dan Faoro

**Diretor de Planejamento Administrativo do Instituto Municipal
de Administração Pública de Curitiba (IMAP)**



Capítulo 6: Anexos

CARTA DE ENTENDIMENTO

ENTRE

A CANADA SCHOOL OF PUBLIC SERVICE (CSPS),

A ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (ENAP)

E

**O MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À
FOME (MDS)**

SOBRE O

**PROJETO BRASIL-CANADÁ
DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADE DE GOVERNANÇA**



Capítulo 6: Anexos

Como instituições de referência no desenvolvimento de competências de servidores públicos, a Canada School of Public Service (CSPS) e a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), no Brasil, decidiram juntas estabelecer uma parceria para implementar o Projeto “Desenvolvimento de Capacidade de Governança”, apoiado pela Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (CIDA), no âmbito do Programa Brasil-Canadá de Intercâmbio de Conhecimento para a Promoção da Equidade.

A CSPS, como Agência Executora, e a ENAP, como Coordenadora Local no Brasil, desejam incrementar a colaboração existente entre as duas Escolas no intercâmbio de conhecimentos e experiências, com vistas a fortalecer a capacidade de servidores públicos do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) para a gestão de políticas públicas descentralizadas.

A CSPS, a ENAP e o MDS, doravante denominados “As Partes”, desejosos de colaborar no estabelecimento do Projeto de cooperação técnica internacional mencionado, chegaram ao seguinte entendimento:

ARTIGO 1º

NATUREZA DA CARTA DE ENTENDIMENTO

Esta Carta de Entendimento foi elaborada em conformidade com:

- i) O Acordo de Cooperação Técnica entre o Governo da República Federativa do Brasil e o Governo do Canadá, datado de 2 de abril de 1975, para a Implementação de Projetos nas Áreas Circunscritas pelas Políticas de Cooperação Técnica dos dois países, assinado em 22 de abril de 1977;
- ii) A Proposta Detalhada submetida conjuntamente pela ENAP e CSPS, em 31 de outubro de 2006, e aprovada pela Agência Canadense para o



Capítulo 6: Anexos

Desenvolvimento Internacional e a Agência Brasileira de Cooperação, anexa ao presente instrumento na forma do Apêndice A;

iii) O Plano de Implementação do Projeto, aprovado pela Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional, em Brasília, em 4 de novembro de 2008, que constitui o Apêndice B deste instrumento.

As Partes não desejam que a presente Carta de Entendimento altere quaisquer termos ou condições previstos nos documentos mencionados acima.

ARTIGO 2º

O PROJETO

O MDS participará do projeto intitulado: Projeto Brasil-Canadá “Desenvolvimento de Capacidade de Governança”, coordenado pela CSPA e a ENAP, o qual implicará amplo intercâmbio de conhecimentos na área de aprendizagem no setor público. O objetivo do Projeto é contribuir para a redução da pobreza e das desigualdades no Brasil, capacitando servidores públicos brasileiros para prestação de serviços públicos efetivos e orientados para o cidadão. A finalidade do Projeto é aumentar a eficácia das políticas públicas brasileiras voltadas para a promoção de maior igualdade e respeito pela diversidade no Brasil, bem como fomentar a adoção de gestão pública orientada para resultados, com foco na relação cliente-cidadão. O MDS participará de atividades no Brasil e missões técnicas ao Canadá relacionadas ao processo de aprendizagem-ação na área de desenvolvimento social, com o objetivo de consolidar uma rede de monitoramento de ações descentralizadas da Política Nacional de Assistência Social; bem como de encontros anuais para a avaliação dos resultados do Projeto e definição do Plano de Trabalho para o ano seguinte. A descrição completa é apresentada no Plano de Implementação do Projeto, que constitui o Apêndice B deste instrumento.

ARTIGO 3º



Capítulo 6: Anexos

FINANCEIRO

SECÃO 3.01 DESPESAS

No que se refere à gestão financeira, a CSPS é a principal responsável pelo desembolso de recursos canadenses. A ENAP será responsável, perante a CSPS, pela prestação de contas e relatórios financeiros dos gastos realizados no Brasil, mediante a apresentação de faturas e participação na elaboração dos vários relatórios financeiros exigidos pela CIDA. O MDS será responsável pelo encaminhamento de faturas à ENAP, no prazo de 15 dias, a contar da data de realização das atividades do Projeto. A ENAP reunirá e incluirá as faturas originais em um relatório a ser submetido à CSPS, no prazo de 30 dias, a contar da data de realização das atividades do Projeto. Ao receber da CIDA adiantamento para gastos previstos do Projeto, a CSPS fará transferência do montante referente aos Parceiros Brasileiros, conforme indicado no Plano de Implementação do Projeto, para a Embaixada do Canadá em Brasília, visando o reembolso de custos locais do Projeto.

Durante o primeiro ano do Projeto, a CSPS e a ENAP deverão planejar, em conjunto, o orçamento de cada Atividade prevista. Esse orçamento contabilizará as contribuições da ENAP e do MDS, bem como identificará os beneficiários dos recursos. A CSPS elaborará um relatório financeiro detalhado sobre os recursos desembolsados por todos os parceiros contribuintes e apresentará o relatório semestralmente à CIDA.

Em conformidade com o Plano de Implementação do Projeto, no Apêndice B, a CIDA financiará um valor razoável de despesas selecionadas e pré-aprovadas referentes a passagens aéreas, hospedagem, alimentação, transporte local no Canadá, taxas de matrícula em cursos no Canadá, honorários de especialistas e consultores canadenses ou brasileiros, tradução escrita, interpretação simultânea, compra de livros e publicações. A CSPS contribuirá com cursos, conhecimento e apoio técnico. As contribuições da ENAP e do MDS serão na forma de instalações,



Capítulo 6: Anexos

equipamentos, remuneração da equipe ou colaboradores brasileiros envolvidos nas atividades do Projeto, material de apoio, impressos, reprodução de material de aprendizagem, publicações, hospitalidade e, em alguns casos, passagens aéreas, hospedagem e diárias.

SECÃO 3.02 AUDITORIAS

A ENAP e o MDS serão responsáveis por manter procedimentos contábeis no que se refere às suas respectivas contribuições financeiras e em espécie às Atividades do Projeto, bem como documentação sobre o recebimento de recursos. No caso de uma auditoria, a ENAP fornecerá à CSPS as faturas originais e a documentação referente ao recebimento de recursos financeiros.

SECÃO 3.03 IMPOSTOS

A contribuição da CIDA não será utilizada para pagar quaisquer impostos, taxas, direitos aduaneiros ou quaisquer outros tributos ou encargos direta ou indiretamente aplicados pela ENAP e MDS a quaisquer bens, materiais, equipamentos, veículos e serviços comprados ou adquiridos para atender aos requisitos do Projeto ou no contexto de sua implementação.

ARTIGO 4º INFORMAÇÕES

SECÃO 4.01

As Partes tomarão as medidas necessárias para que a presente Carta de Entendimento seja executada com a devida diligência e eficiência e cada parte fornecerá à outra todas as informações relacionadas ao Projeto que lhe seja solicitada de forma adequada.

SECÃO 4.02

Informações que uma parte considere privilegiadas ou confidenciais no âmbito de suas leis não serão trocadas no âmbito da presente Carta.



Capítulo 6: Anexos

SECÃO 4.03

A ENAP e o MDS reconhecem que a CSPA está sujeita às Leis de Acesso a Informações e Privacidade (*Access to Information and Privacy Acts*) e que qualquer empreendimento da CSPA estará sujeito às limitações previstas nessas Leis. Na eventualidade de a CSPA receber uma solicitação de acesso a informações confidenciais da ENAP e do MDS validamente apresentada em conformidade com o disposto nas Leis mencionadas acima, a CSPA notificará a parte brasileira a esse respeito imediatamente.

ARTIGO 5º COMUNICAÇÃO

SECÃO 5.01

A ENAP e a CSPA se comunicarão diretamente, e a ENAP coordenará a comunicação entre o MDS e a CSPA. A CSPA coordenará toda a comunicação entre parceiros e especialistas canadenses. Quaisquer comunicações ou documentos fornecidos, elaborados ou enviados pela CSPA, ENAP ou MDS serão compartilhados por escrito e enviados aos endereços abaixo, a menos que seja notificado de outra forma pelas Partes desta Carta de Entendimento, a saber:

PELA CSPA: A/C: Jenifer Johnston
Diretora do Projeto, Diretoria de Cooperação Internacional e
Mudança Estratégica
Canada School of Public Service
Endereço: 373 Sussex Drive
Ottawa, Ontario, Canadá
K1N 6Z2
Telefone: 1 (613) 947-3205
Fax: 1 (613) 995-0286
Email: jenifer.johnston@cspa-efpc.gc.ca

PELA ENAP: A/C: Cláudia Conde
Diretora do Projeto, Chefe da Assessoria de Cooperação
Internacional



Capítulo 6: Anexos

e
Carla Miranda
Gerente do Projeto, Assessoria de Cooperação Internacional
Escola Nacional de Administração Pública
Endereço: SAIS Área N° 2-A Room 243
70.610-900 - Brasília - DF - Brasil
Telefone: 55 (61) 3445-7010 / 7006
Fax: 55 (61) 3445-7167
Email: claudia.conde@enap.gov.br
carla.miranda@enap.gov.br

PELO MDS: A/C: Roberto Wagner da Silva Rodrigues
Diretor do Departamento de Gestão da Informação e
Recursos Tecnológicos
e
Monica Rodrigues
Coordenadora Geral de Publicações Técnicas
Departamento de Formação de Agentes Públicos e Sociais
Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação
Ministério do Desenvolvimento Social e Combate a Fome
Endereço: Esplanada dos Ministérios, Bloco C, 5° andar
70046-900 – Brasília – DF – Brasil
Telefone: 55 (61) 3433-1513 / 1545
Fax: 55 (61) 3433-1528
Email: roberto.wagner@mds.gov.br
monica.rodrigues@mds.gov.br

SECÃO 5.02

Todas as comunicações e documentos encaminhados à CSPS deverão ser apresentados no idioma inglês ou francês, e os encaminhados à ENAP e ao MDS deverão ser apresentados no idioma inglês, francês ou português.

ARTIGO 5°

PROPRIEDADE INTELECTUAL

SECÃO 6.01

Sujeitos ao disposto nas subseções seguintes, a titularidade e os direitos de qualquer propriedade intelectual existente ou relacionada a qualquer material fornecido por



Capítulo 6: Anexos

qualquer das Partes em conformidade com os termos da presente Carta continuarão sendo da Parte que forneceu o material, e essa titularidade e direitos serão respeitados e protegidos pela Parte que recebeu o material.

SECÃO 6.02

Sujeito aos termos e condições previstos na presente Carta de Entendimento e visando garantir a eficiência e sustentabilidade do Projeto, a CSPS concederá à ENAP e ao MDS o seguinte:

- i) uma autorização sujeita aos termos de um acordo de licença a ser negociado caso a caso para cada atividade que envolva transferência de conhecimento e/ou curso adaptado, restrito ao território do Brasil, para a utilização, reprodução e divulgação ao público das Obras fornecidas ou disponibilizadas pela CSPS à ENAP e ao MDS no decorrer do presente Projeto, entre as quais qualquer Obra já fornecida ou disponibilizada, e para inclusão de cópias dessas obras no *site* da ENAP e do MDS na Internet com a finalidade exclusiva de capacitar servidores públicos brasileiros.
- ii) uma autorização sujeita aos termos de um acordo de licença a ser negociado caso a caso para cada atividade que envolva transferência de conhecimento e/ou curso adaptado, para traduzir as obras ou solicitar sua tradução para o idioma português e para usar as Traduções no território do Brasil da mesma maneira e para os mesmos fins expostos na subseção (i) acima, desde que a ENAP e o MDS obtenham do titular dos direitos de propriedade intelectual de cada Tradução, inclusive de quaisquer Traduções já feitas para o presente Projeto, uma cessão por escrito de todos direitos de propriedade intelectual a favor da CSPS, de forma satisfatória para a CSPS.
- iii) uma autorização sujeita aos termos de um acordo de licença a ser negociado caso a caso para cada atividade que envolva transferência de



Capítulo 6: Anexos

conhecimento e/ou curso adaptado, para qualquer pessoa que resida no território do Brasil e cujos propósitos sejam complementares aos da ENAP e do MDS, em conformidade com os termos e condições da licença concedida aos Licenciados.

SECÃO 6.03

A autorização acima estará sujeita à seguinte condição: A ENAP e o MDS afixarão em todas as cópias e reproduções das Obras e Traduções, sejam elas impressas ou em formato eletrônico, o símbolo dos direitos autorais e o seguinte aviso, visando identificar a Obra como propriedade da CSPS:

©) CSPS (Ano de Publicação) TODOS OS DIREITOS
RESERVADOS. O presente documento foi reproduzido com a
permissão da *Canada School of Public Service*, Canadá.

SECÃO 6.04

Fica acordado entre as Partes que a ENAP e o MDS NÃO USARÃO, sem o consentimento por escrito da CSPS, quaisquer Obras ou Traduções em qualquer treinamento ou curso ou em qualquer assessoria a qualquer treinamento ou curso dado a qualquer pessoa ou organização não vinculada ao Serviço Público do Brasil.

ARTIGO 7º

CONSULTAS

A CSPS e a ENAP farão consultas recíprocas em relação a qualquer questão que possa surgir no âmbito da presente Carta de Entendimento. O MDS consultará a ENAP, que encaminhará a solicitação à CSPS, quando necessário.

ARTIGO 8º

EXECUÇÃO



Capítulo 6: Anexos

Quaisquer divergências que possam surgir na execução do disposto na presente Carta de Entendimento serão esclarecidas por meio de negociações entre a CSPS, a ENAP e o MDS ou por quaisquer outros meios mutuamente acordados por seus respectivos Governos.

ARTIGO 9º

DISPOSIÇÕES GERAIS

SECÃO 9.01

A presente Carta de Entendimento, juntamente com os apêndices “A” e “B”, que constituem elementos inseparáveis da mesma, representa todo o entendimento acordado entre as Partes em relação ao Projeto.

SECÃO 9.02

A presente Carta de Entendimento poderá ser emendada por escrito como considerado necessário pela CSPS, ENAP ou MDS mediante a troca de correspondência. A presente Carta de Entendimento poderá também ser denunciada por qualquer uma das Partes mediante notificação por escrito com antecedência de seis meses. A denúncia não afetará a validade ou duração de atividades específicas que possam estar sendo implementadas em conformidade com o previsto nesta Carta ou que não tenham sido concluídas no momento da rescisão.

SECÃO 9.03

A presente Carta de Entendimento entrará em vigor e surtirá efeito na data de assinatura mencionada abaixo e permanecerá em vigor no decorrer da duração do Projeto.



Capítulo 6: Anexos

A presente Carta de Entendimento foi assinada em duas vias, uma em português e outra em inglês, sendo ambas igualmente válidas, em Ottawa, em 17 de novembro de 2008.

AGÊNCIA EXECUTORA

Pela Canada School of Public Service
(Canada)

COORDENADORA LOCAL NO BRASIL

Pela Escola Nacional de Administração Pública
(Brasil)

Ruth Dantzer
Presidente da Canada School of Public Service
(CSPS)

Helena Kerr do Amaral
Presidente da Escola Nacional de Administração
Pública (ENAP)

**Pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate a Fome
(Brasil)**

Data: _____

Assinatura: _____

Laura da Veiga
Secretária de Avaliação e Gestão da Informação do Ministério
do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS)



Capítulo 6: Anexos

CARTA DE ENTENDIMENTO

ENTRE

A CANADA SCHOOL OF PUBLIC SERVICE,

A ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

E

**SECRETARIAS ESPECIAIS DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA DO
BRASIL:**

Secretaria Especial dos Direitos Humanos (SEDH)

Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM)

Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR)

SOBRE O

**PROJETO BRASIL-CANADÁ
DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADE DE GOVERNANÇA**



Capítulo 6: Anexos

Como instituições de referência no desenvolvimento de competências de servidores públicos, a Canada School of Public Service (CSPS) e a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), no Brasil, decidiram juntas estabelecer uma parceria para implementar o Projeto “Desenvolvimento de Capacidade de Governança”, apoiado pela Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (CIDA), no âmbito do Programa Brasil-Canadá de Intercâmbio de Conhecimento para a Promoção da Equidade.

A CSPS, como Agência Executora, e a ENAP, como Coordenadora Local no Brasil, desejam atuar em parceria com a Secretaria Especial dos Direitos Humanos (SEDH), a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM) e a Secretaria Especial de Políticas para a Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) da Presidência da República brasileira, com vistas a promover o intercâmbio de conhecimentos e experiências relacionadas a questões de igualdade de gênero, igualdade racial e diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos para o aprimoramento de políticas públicas de promoção da equidade no Brasil.

A CSPS, a ENAP e as Secretarias Especiais (SEDH, SPM e SEPPIR), doravante denominados “As Partes”, desejosas de colaborar no estabelecimento do Projeto de cooperação técnica internacional mencionado, chegaram ao seguinte entendimento:

ARTIGO 1º

NATUREZA DA CARTA DE ENTENDIMENTO

Esta Carta de Entendimento foi elaborada em conformidade com:

- i) O Acordo de Cooperação Técnica entre o Governo da República Federativa do Brasil e o Governo do Canadá, datado de 2 de abril de 1975, para a Implementação de Projetos nas Áreas Circunscritas pelas Políticas de Cooperação Técnica dos dois países, assinado em 22 de abril de 1977;



Capítulo 6: Anexos

ii) A Proposta Detalhada submetida conjuntamente pela ENAP e CSPS, em 31 de outubro de 2006, e aprovada pela Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional e a Agência Brasileira de Cooperação, anexa ao presente instrumento na forma do Apêndice A;

iii) O Plano de Implementação do Projeto, aprovado pela Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional, em Brasília, em 4 de novembro de 2008, que constitui o Apêndice B deste instrumento.

As Partes não desejam que a presente Carta de Entendimento altere quaisquer termos ou condições previstos nos documentos mencionados acima.

ARTIGO 2º

O PROJETO

A SEDH, SPM e SEPPIR participarão do projeto intitulado: Projeto Brasil-Canadá “Desenvolvimento de Capacidade de Governança”, coordenado pela CSPS e a ENAP, o qual implicará amplo intercâmbio de conhecimentos na área de aprendizagem no setor público. O objetivo do Projeto é contribuir para a redução da pobreza e das desigualdades no Brasil, capacitando servidores públicos brasileiros para prestação de serviços públicos efetivos e orientados para o cidadão. A finalidade do Projeto é aumentar a eficácia das políticas públicas brasileiras voltadas para a promoção de maior igualdade e respeito pela diversidade no Brasil, bem como fomentar a adoção de gestão pública orientada para resultados, com foco na relação cliente-cidadão. As três Secretarias Especiais que são Partes desta Carta de Entendimento participarão de atividades para troca de conhecimentos e experiências entre dirigentes brasileiros e canadenses sobre legislação e políticas públicas nas áreas de gênero, raça, diversidade e direitos humanos; de eventos relacionados ao desenvolvimento de capacidade de escolas de governo brasileiras para ofertar cursos sobre esses temas transversais; e de encontros anuais para a avaliação dos resultados do Projeto e definição do Plano de Trabalho para o ano



Capítulo 6: Anexos

seguinte. A descrição completa é apresentada no Plano de Implementação do Projeto, que constitui o Apêndice B deste instrumento.

ARTIGO 3º

FINANCEIRO

SECÃO 3.01 DESPESAS

No que se refere à gestão financeira, a CSPA é a principal responsável pelo desembolso de recursos canadenses. A ENAP será responsável, perante a CSPA, pela prestação de contas e relatórios financeiros dos gastos realizados no Brasil, mediante a apresentação de faturas e participação na elaboração dos vários relatórios financeiros exigidos pela CIDA. As três Secretarias Especiais serão responsáveis pelo encaminhamento de faturas à ENAP, no prazo de 15 dias, a contar da data de realização das atividades do Projeto. A ENAP reunirá e incluirá as faturas originais em um relatório a ser submetido à CSPA, no prazo de 30 dias, a contar da data de realização das atividades do Projeto. Ao receber da CIDA adiantamento para gastos previstos do Projeto, a CSPA fará transferência do montante referente aos Parceiros Brasileiros, conforme indicado no Plano de Implementação do Projeto, para a Embaixada do Canadá em Brasília, visando o reembolso de custos locais do Projeto.

Durante o primeiro ano do Projeto, a CSPA e a ENAP deverão planejar, em conjunto, o orçamento de cada Atividade prevista. Esse orçamento contabilizará as contribuições da ENAP e das três Secretarias Especiais, bem como identificará os beneficiários dos recursos. A CSPA elaborará um relatório financeiro detalhado sobre os recursos desembolsados por todos os parceiros contribuintes e apresentará o relatório semestralmente à CIDA.

Em conformidade com o Plano de Implementação do Projeto, no Apêndice B, a CIDA financiará um valor razoável de despesas selecionadas e pré-aprovadas



Capítulo 6: Anexos

referentes a passagens aéreas, hospedagem, alimentação, transporte local no Canadá, taxas de matrícula em cursos no Canadá, honorários de especialistas e consultores canadenses ou brasileiros, tradução escrita, interpretação simultânea, compra de livros e publicações. A CSPS contribuirá com cursos, conhecimento e apoio técnico. As contribuições da ENAP e das Secretarias Especiais serão na forma de instalações, equipamentos, remuneração da equipe ou colaboradores brasileiros envolvidos nas atividades do Projeto, material de apoio, impressos, reprodução de material de aprendizagem, publicações, hospitalidade e, em alguns casos, passagens aéreas, hospedagem e diárias.

SECÃO 3.02 AUDITORIAS

A ENAP e as três Secretarias Especiais serão responsáveis por manter procedimentos contábeis no que se refere às suas respectivas contribuições financeiras e em espécie às Atividades do Projeto, bem como documentação sobre o recebimento de recursos. No caso de uma auditoria realizada pela CIDA, a ENAP fornecerá à CSPS as faturas originais e a documentação referente ao recebimento de recursos financeiros.

SECÃO 3.03 IMPOSTOS

A contribuição da CIDA não será utilizada para pagar quaisquer impostos, taxas, direitos aduaneiros ou quaisquer outros tributos ou encargos direta ou indiretamente aplicados pela ENAP, SEDH, SPM ou SEPPIR a quaisquer bens, materiais, equipamentos, veículos e serviços comprados ou adquiridos para atender aos requisitos do Projeto ou no contexto de sua implementação.

ARTIGO 4º INFORMAÇÕES

SECÃO 4.01

As Partes tomarão as medidas necessárias para que a presente Carta de Entendimento seja executada com a devida diligência e eficiência e cada parte



Capítulo 6: Anexos

fornecerá à outra todas as informações relacionadas ao Projeto que lhe seja solicitada de forma adequada.

SECÃO 4.02

Informações que uma parte considere privilegiadas ou confidenciais no âmbito de suas leis não serão trocadas no âmbito da presente Carta.

SECÃO 4.03

A ENAP e as três Secretarias Especiais reconhecem que a CSPS está sujeita às Leis de Acesso a Informações e Privacidade (*Access to Information and Privacy Acts*) e que qualquer empreendimento da CSPS estará sujeito às limitações previstas nessas Leis. Na eventualidade de a CSPS receber uma solicitação de acesso a informações confidenciais da ENAP, SEDH, SPM ou SEPPIR validamente apresentada em conformidade com o disposto nas Leis mencionadas acima, a CSPS notificará a parte brasileira a esse respeito imediatamente.

ARTIGO 5º COMUNICAÇÃO

SECÃO 5.01

A ENAP e a CSPS se comunicarão diretamente, e a ENAP coordenará a comunicação entre as três Secretarias Especiais e a CSPS. A CSPS coordenará toda a comunicação entre parceiros e especialistas canadenses. Quaisquer comunicações ou documentos fornecidos, elaborados ou enviados pela CSPS, ENAP, SEDH, SPM ou SEPPIR serão compartilhados por escrito e enviados aos endereços abaixo, a menos que seja notificado de outra forma pelas Partes desta Carta de Entendimento, a saber:

PELA CSPS:

A/C: Jenifer Johnston
Diretora do Projeto, Diretoria de Cooperação Internacional e
Mudança Estratégica
Canada School of Public Service



Capítulo 6: Anexos

Endereço: 373 Sussex Drive
Ottawa, Ontario, Canadá
K1N 6Z2
Telefone: 1 (613) 947-3205
Fax: 1 (613) 995-0286
Email: jenifer.johnston@cspc-efpc.gc.ca

PELA ENAP: A/C: Cláudia Conde
Diretora do Projeto, Chefe da Assessoria de Cooperação
Internacional
e
Carla Miranda
Gerente do Projeto, Assessoria de Cooperação Internacional
Escola Nacional de Administração Pública
Endereço: SAIS Área Nº 2-A Room 243
70.610-900 - Brasília - DF - Brasil
Telefone: 55 (61) 3445-7010 / 7006
Fax: 55 (61) 3445-7167
Email: claudia.conde@enap.gov.br
carla.miranda@enap.gov.br

PELA SEDH: A/C: Alexandre Avelino Pereira
Assessor da Secretaria-Adjunta
e
Erasto Fortes Mendonça
Coordenador Geral de Educação em Direitos Humanos
Secretaria Especial dos Direitos Humanos
Endereço: Esplanada dos Ministérios, Bloco T, Sala 420
Edifício Sede do Ministério da Justiça
70064-900 – Brasília – DF – Brasil
Telefone: 55 (61) 3429-3595/ 9198 /3624
Fax: 55 (61) 3226-2971 / 3429-9865
Email: alexandre.pereira@sedh.gov.br
erasto.mendonca@mj.gov.br

PELA SPM: A/C: Maria das Graças Batista Carvalho
Gerente de Projeto da Subsecretaria de Planejamento
Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres
Endereço: Esplanada dos Ministérios, Bloco L, Ed. Sede, 2º
andar, Sala 200
70047-900 – Brasília – DF – Brasil
Telefone: 55 (61) 2104-9992
Fax: 55 (61) 3224-5124



Capítulo 6: Anexos

Email: gracascarvalho@spmulheres.gov.br

PELA SEPPIR: A/C: Martvs das Chagas
Subsecretário de Planejamento e Formulação de Políticas
e
Daniel Brasil
Assessor Técnico Internacional
Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade
Racial

Endereço: Esplanada dos Ministérios, Bloco L, Ed. Sede, 2º
andar, Sala 200
70047-900 – Brasília – DF – Brasil

Telefone: 55 (61) 3411-3660 / 3675

Fax: 55 (61) 3411-3674

Email: martvs.chagas@planalto.gov.br
daniel.brasil@planalto.gov.br

SECÃO 5.02

Todas as comunicações e documentos encaminhados à CSPS deverão ser apresentados no idioma inglês ou francês, e os encaminhados à ENAP, à SEDH, à SPM e à SEPPIR deverão ser apresentados no idioma inglês, francês ou português.

ARTIGO 5º

PROPRIEDADE INTELECTUAL

SECÃO 6.01

Sujeitos ao disposto nas subseções seguintes, a titularidade e os direitos de qualquer propriedade intelectual existente ou relacionada a qualquer material fornecido por qualquer das Partes em conformidade com os termos da presente Carta continuarão sendo da Parte que forneceu o material, e essa titularidade e direitos serão respeitados e protegidos pela Parte que recebeu o material.

SECÃO 6.02

Sujeito aos termos e condições previstos na presente Carta de Entendimento e visando garantir a eficiência e sustentabilidade do Projeto, a CSPS concederá à ENAP e às três Secretarias Especiais o seguinte:



Capítulo 6: Anexos

i) uma autorização sujeita aos termos de um acordo de licença a ser negociado caso a caso para cada atividade que envolva transferência de conhecimento e/ou curso adaptado, restrito ao território do Brasil, para a utilização, reprodução e divulgação ao público das Obras fornecidas ou disponibilizadas pela CSPS à ENAP e às três Secretarias Especiais no decorrer do presente Projeto, entre as quais qualquer Obra já fornecida ou disponibilizada, e para inclusão de cópias dessas Obras no *site* da ENAP e das Secretarias Especiais na Internet com a finalidade exclusiva de capacitar servidores públicos brasileiros.

ii) uma autorização sujeita aos termos de um acordo de licença a ser negociado caso a caso para cada atividade que envolva transferência de conhecimento e/ou curso adaptado, para traduzir as obras ou solicitar sua tradução para o idioma português e para usar as Traduções no território do Brasil da mesma maneira e para os mesmos fins expostos na subseção (i) acima, desde que a ENAP e as Secretarias Especiais obtenham do titular dos direitos de propriedade intelectual de cada Tradução, inclusive de quaisquer Traduções já feitas para o presente Projeto, uma cessão por escrito de todos direitos de propriedade intelectual a favor da CSPS, de forma satisfatória para a CSPS.

iii) uma autorização sujeita aos termos de um acordo de licença a ser negociado caso a caso para cada atividade que envolva transferência de conhecimento e/ou curso adaptado, para qualquer pessoa que resida no território do Brasil e cujos propósitos sejam complementares aos da ENAP e das Secretarias Especiais, em conformidade com os termos e condições da licença concedida aos Licenciados.

SECÃO 6.03



Capítulo 6: Anexos

A autorização mencionada acima estará sujeita à seguinte condição: A ENAP e as Secretarias Especiais afixarão em todas as cópias e reproduções das Obras e Traduções, sejam elas impressas ou em formato eletrônico, o símbolo dos direitos autorais e o seguinte aviso, visando identificar a Obra como propriedade da CSPS:

©) CSPS (Ano de Publicação) TODOS OS DIREITOS RESERVADOS. O presente documento foi reproduzido com a permissão da *Canada School of Public Service*, Canadá.

SECÃO 6.04

Fica acordado entre as Partes que a ENAP, seus sublicenciados e suas Instituições Parceiras NÃO USARÃO, sem o consentimento por escrito da CSPS, quaisquer Obras ou Traduções em qualquer treinamento ou curso ou em qualquer assessoria a qualquer treinamento ou curso dado a qualquer pessoa ou organização não vinculada ao Serviço Público do Brasil.

ARTIGO 7º CONSULTAS

A CSPS e a ENAP farão consultas recíprocas em relação a qualquer questão que possa surgir no âmbito da presente Carta de Entendimento. As Secretarias Especiais consultarão a ENAP, que encaminhará a solicitação à CSPS, quando necessário.

ARTIGO 8º EXECUÇÃO

Quaisquer divergências que possam surgir na execução do disposto na presente Carta de Entendimento serão esclarecidas por meio de negociações entre a CSPS, a ENAP e as Secretarias Especiais ou por quaisquer outros meios mutuamente acordados por seus respectivos Governos.



Capítulo 6: Anexos

ARTIGO 9º

DISPOSIÇÕES GERAIS

SECÃO 9.01

A presente Carta de Entendimento, juntamente com os apêndices “A” e “B”, que constituem elementos inseparáveis da mesma, representa todo o entendimento acordado entre as Partes em relação ao Projeto.

SECÃO 9.02

A presente Carta de Entendimento poderá ser emendada por escrito como considerado necessário pela CSPA, ENAP, SEDH, SPM ou SEPIR mediante a troca de correspondência. A presente Carta de Entendimento poderá também ser denunciada por qualquer uma das Partes mediante notificação por escrito com antecedência de seis meses. A denúncia não afetará a validade ou duração de atividades específicas que possam estar sendo implementadas em conformidade com o previsto nesta Carta ou que não tenham sido concluídas no momento da rescisão.

SECÃO 9.03

A presente Carta de Entendimento entrará em vigor e surtirá efeito na data de assinatura mencionada abaixo e permanecerá em vigor no decorrer da duração do Projeto.

A presente Carta de Entendimento foi assinada em duas vias, uma em português e outra em inglês, sendo ambas igualmente válidas, em Ottawa, em 17 de novembro de 2008.



Capítulo 6: Anexos

AGÊNCIA EXECUTORA

Pela Canada School of Public Service
(Canada)

COORDENADORA LOCAL NO BRASIL

Pela Escola Nacional de Administração Pública
(Brasil)

Ruth Dantzer
Presidente da Canada School of Public Service
(CSPS)

Helena Kerr do Amaral
Presidente da Escola Nacional de Administração
Pública (ENAP)

SECRETARIAS ESPECIAIS DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA DO BRASIL

Pela Secretaria Especial dos Direitos Humanos
(Brasil)

Data: _____

Assinatura: _____

Erasto Fortes Mendonça
Coordenador Geral de Educação em Direitos Humanos da
Secretaria Especial dos Direitos Humanos (SEDH)



Capítulo 6: Anexos

**Pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres
(Brasil)**

Data: _____

Assinatura: _____

Maria das Graças Batista Carvalho

**Gerente de Projeto da Subsecretaria de Planejamento da
Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM)**

**Pela Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial
(Brasil)**

Data: _____

Assinatura: _____

Martvs das Chagas

**Subsecretário de Planejamento e Formulação de Políticas da
Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade
Racial (SEPPIR)**



Capítulo 6: Anexos

Anexo 6.4. Carta de Entendimento com a Queen's University

PROJETO COOPERAÇÃO TÉCNICA ENTRE O BRASIL E O CANADÁ ENVOLVIMENTO DA QUEEN'S UNIVERSITY

School of Policy Studies

Queen's University

Setembro de 2008

Dr. Arthur Sweetman
Director and Stauffer-Dunning Chair
School of Policy Studies
138 Union St, Rm. 209
Queen's University
Kingston, Ontario
Canada, K7L 3N6

Prezado Dr. Sweetman:

A carta a seguir descreve resumidamente a parceria proposta entre a *School of Policy Studies* da *Queen's University* e a *Canada School of Public Service* para envolvimento em algumas atividades a serem desenvolvidas no âmbito do Projeto “Desenvolvimento de Capacidade de Governança” com o Brasil, financiado pela CIDA.

HISTÓRICO:

A *Canada School of Public Service* (CSPS), a agência executora que estabeleceu parceria com a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), é responsável pela direção do Projeto “Desenvolvimento de Capacidade de Governança” no período de 2008 a 2010. A CIDA contribuirá com \$1.700.000 por meio do Programa Brasil-Canadá para Intercâmbio de Conhecimentos para Promoção da Equidade (PIPE). A ENAP contribuirá com \$1.069.707 em espécie. A CSPS está contribuindo com cursos, conhecimentos e apoio técnico estimados em \$1.000.000.

Propósito do Projeto:

Desde 2002, a *Canada School of Public Service* (a CSPS) e a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) têm mantido cooperação na forma de troca de conhecimentos e de melhores práticas.

O Projeto “Desenvolvimento de Capacidade de Governança” (2008-2010) utiliza essa parceria para fortalecer a atuação da ENAP em áreas no Brasil com



Capítulo 6: Anexos

níveis elevados de pobreza e desigualdade, com vistas a disseminar e aplicar tecnologias e metodologias de aprendizagem/ensino desenvolvidas conjuntamente com a CSPS para problemas reais que afetam o governo Brasileiro.

A ENAP pretende desenvolver a capacidade de escolas parceiras regionais para formar gerentes públicos envolvidos na prestação de serviços aos brasileiros. Almeja, igualmente, usar métodos inovadores de aprendizagem para, em parceria com Ministérios e Secretarias Especiais, criar capacidades para o desenvolvimento de programas sociais e políticas nas áreas dos direitos humanos e da igualdade de gênero e raça, adotando uma abordagem de aprendizagem para resolver problemas de desenvolvimento.

O Projeto ampliará os esforços empreendidos no primeiro projeto para capacitar servidores mais próximos da “linha de frente” da prestação de serviços públicos, promovendo, assim, a efetividade do governo nessas áreas.

A *School of Policy Studies* da *Queen’s University*, situada em Kingston, Ontário, é um centro de reconhecida importância por suas atividades em educação avançada, pesquisas, debates e interações com o mundo não acadêmico no campo da administração pública e das relações industriais. É um parceiro canadense estratégico no Projeto “Desenvolvimento de Capacidade de Governança” por disponibilizar especialistas temáticos na área de programas sociais, bem como no desenvolvimento e monitoramento de políticas públicas. A Escola oferece três diplomas multidisciplinares – Mestre em Administração Pública, Mestre Profissional em Administração Pública e Mestre em Relações Industriais; patrocina oito institutos e programas de pesquisa estreitamente associados a três outros centros e institutos da Universidade; e atua como uma ponte entre o mundo da pesquisa acadêmica e o das questões públicas e das relações industriais.

PROPÓSITO DESTE ACORDO:

O presente acordo estabelece uma parceria entre a CSPS e a *School of Policy Studies* (SPS) visando seu envolvimento em atividades essenciais identificadas por representantes da *Canada School of Public Service* e um especialista temático da *Queen’s University*, durante a missão de Planejamento da Implementação do Projeto (Missão PIP) realizada no Brasil, em junho de 2008. Nas consultas realizadas em junho, a CSPS discutiu prioridades e atividades para transferir conhecimentos canadenses a Escola Nacional de Administração Pública (coordenadora local do Projeto), seis Escolas de Governo regionais e quatro órgãos federais. Algumas iniciativas estratégicas para obter acesso a conhecimentos canadenses foram identificadas pelos parceiros brasileiros: a ENAP e suas seis escolas de governo regionais, o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) e as três Secretarias Especiais da Presidência da República – a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), a



Capítulo 6: Anexos

Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM) e a Secretaria Especial dos Direitos Humanos (SEDH).

ATIVIDADES:

A primeira atividade do presente acordo é disponibilizar especialistas em monitoramento, avaliação e gestão pública para assessorar o projeto de aprendizagem-ação com o Ministério do Desenvolvimento Social (MDS), envolvendo órgãos federais, estaduais e municipais, com vistas a criar uma rede descentralizada de monitoramento para a gestão de programas de redução da pobreza no Brasil. Essa atividade inclui a participação em Comunidades de Prática nas áreas de monitoramento/avaliação ou gestão por resultados e de políticas e programas de diversidade; participação em Cafés com Debate sobre monitoramento e avaliação de programas sociais; desenvolvimento de conteúdos e análises *on-line* no ambiente virtual *Moodle* da ENAP. O alcance dessa atividade depende da disponibilidade de pessoal da SPS e de recursos.

Outras atividades foram propostas pela CSPS, pela ENAP e pela *Queen's University* como viáveis à luz dos termos de referência do projeto de Governança. Elas estão listadas no Apêndice e serão abordadas posteriormente conforme a necessidade. A CSPS e a SPS acordam que quaisquer dessas atividades poderão ser posteriormente incluídas no Projeto sob os mesmos termos desta Carta de Entendimento, bastando um aditivo ao presente acordo.

RECURSOS:

Pessoal / Gestão: Esta atividade empregará um membro do corpo docente da SPS (Andrew Graham e/ou Ging Wong) que receberá honorários por dias de trabalho para desempenhar as seguintes funções:

- Elaborar materiais de planejamento de atividades e desenvolver consultas com a CSPS com vistas a formar o grupo e os subgrupos de aprendizagem-ação – 3 dias
- Coordenar e **facilitar** a orientação/planejamento do trabalho de aprendizagem-ação – 5 dias
- Fornecer resumos de comentários, informações e conclusões de oficinas permanentemente – 2 dias
- Vão de retorno e transporte local do Brasil para Ottawa – 2 dias

Reuniões subseqüentes do Grupo de Aprendizagem-Ação envolverão um nível semelhante de esforço e tempo por parte da SPS.



Capítulo 6: Anexos

FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES

1.1. CSPS:

- 1.1.1. Concorde em trabalhar com a SPS da *Queen's University* para se envolver nas atividades do Projeto definidas acima.
- 1.1.2. Concorde em fazer a gestão geral do Projeto CSPS-ENAP e administrar o envolvimento da SPS da *Queen's University*.
- 1.1.3. Concorde em ajudar a SPS da *Queen's University* na preparação para Atividades do Projeto fornecendo documentos relevantes, bem como resumos sobre o andamento do Projeto e informações logísticas.

1.2. *Industrial Relations Centre (IRC) da Queen's University:*

- 1.2.1. Concorde em trabalhar com a CSPS para se envolver nas atividades do Projeto definidas acima.
- 1.2.2. Concorde em identificar e prestar serviços técnicos e profissionais a serem pagos em espécie e na forma de honorários no desenvolvimento das atividades descritas acima.

PRINCIPAIS CONTATOS E AGENTES AUTORIZADOS

Para gerenciar e implementar esta Carta de Entendimento, as partes designam as seguintes pessoas para atuarem como agentes autorizados:

Pela CSPS

Jenifer Johnston
Diretora do Projeto – Brasil
Diretoria de Cooperação Internacional
Canada School of Public Service
257 Slater St., 5th fl.
Ottawa ON

Pelo *Industrial Relations Centre (IRC) da Queen's University*

DURAÇÃO

O presente Acordo permanecerá em vigor a partir da data de assinatura indicada abaixo até março de 2011. O presente Acordo poderá ser denunciado por qualquer parte mediante notificação por escrito com 60 (sessenta) dias de antecedência.



Capítulo 6: Anexos

Quaisquer despesas pendentes no momento da denúncia deverão ser pagas ao IRC da *Queen's University* dentro de um prazo de 30 (trinta) dias.

CONSIDERAÇÕES FINANCEIRAS

Honorários profissionais deverão ser pagos no valor de \$600 dólares canadenses por dia, como permitido pela CIDA nas diretrizes do Projeto. Outros tipos de despesas associadas a atividades do Projeto (aluguel de sala de conferência, publicação de materiais de pesquisa na forma de periódicos ou livros, uso de estudantes para atividades do Projeto, etc.) deverão ser previamente aprovados, por escrito, pela Diretora do Projeto na CSPA.

A SPS da *Queen's University* concorda em cobrir a diferença entre os honorários profissionais a serem pagos pelo Projeto e os honorários pagos pela universidade, como uma contribuição em espécie, e em ter essa contribuição reconhecida pelo Projeto.

Quaisquer providências de viagens no âmbito do presente acordo deverão estar em conformidade com as Diretrizes para Viagens do Conselho do Tesouro (*Treasury Board*) e seus custos deverão ser cobertos com recursos do orçamento do Projeto de Governança.

Para cada Atividade do Projeto, duas faturas deverão ser preparadas e enviadas à CSPA, para os serviços definidos no presente acordo. Uma das faturas deverá detalhar todos os itens que não dizem respeito a salários, como viagens, hospedagem, refeições e vistos, enquanto a outra detalhará custos de consultoria. Somente despesas efetivas serão reembolsadas após o recebimento das faturas e de sua documentação de apoio. As seguintes informações serão usadas:

No. do Departamento: 052

Código Organizacional: 42210

Pessoa de Contato: Linda Majewski (613) 944-6997

Faturas com recibos originais deverão ser enviadas para:

Linda Majewski

Administrative Officer

International Cooperation and Strategic Change Directorate

Canada School of Public Service

373 Sussex Drive

Ottawa, Ontário

K1N 6Z2

Tel: (613) 944-6997

Fax: (613) 995-0286



Capítulo 6: Anexos

LEIS DE ACESSO A INFORMAÇÕES/PRIVACIDADE

O IRC da *Queen's University* reconhece que a CSPS está sujeita à observância das *Leis de Acesso a Informações e Privacidade* e que qualquer Projeto da Escola está sujeito a esse requisito. Na eventualidade de a CSPS receber uma solicitação de acesso a informações confidenciais do IRC da *Queen's University*, validamente apresentada nos termos da Lei e em conformidade com a mesma, a CSPS notificará o IRC da *Queen's University* imediatamente a esse respeito.

O presente acordo entra em vigor em 30 de setembro de 2008 e termina em 30 de setembro de 2009.

Hanny Toxopeus
Diretor Geral
Diretoria de Cooperação Internacional e

Diretoria de Mudanças Estratégicas
Canada School of Public Service

Dr. Susan Wood
Diretora
Departamento de Serviços de
Pesquisa
Queen's University

Data

Data



Capítulo 6: Anexos

APÊNDICE (Anexo à Carta de Entendimento com a *Queen's University*)

Outras possíveis atividades a serem incluídas no presente acordo (por meio de um aditivo) em uma data futura:

- A liderança de uma equipe tripartite, com pesquisadores designados pela ENAP e pelo MDS, para avaliar oficialmente e publicar um estudo de caso sobre a criação e a sustentabilidade de uma rede de monitoramento envolvendo órgãos federais, estaduais e municipais para fornecer informações sobre programas de redução da pobreza no Brasil para fins de *accountability*.
- Organizar e sediar uma oficina para abordar a experiência e os conhecimentos canadenses na aplicação de conceitos de diversidade – direitos humanos, equidade/igualdade, gênero, raça – a políticas públicas em um Estado federativo.
- Trabalhar diretamente com a CSPPS-ENAP e as cinco Escolas Parceiras Brasileiras no desenvolvimento de novos currículos focados na abordagem de aprendizagem-ação sobre um tema específico e essencial para o Projeto de Capacidade de Governança – “controle e *accountability* de projetos”.



Capítulo 6: Anexos

Anexo 6.5. Membros Brasileiros dos Comitês do Projeto

Tabela – 6.5 Lista de Membros dos Comitês do Projeto

COMITÊ DIRETOR DO PROJETO	COMITÊ GESTOR DO PROJETO	COMITÊ TÉCNICO
Agência Brasileira de Cooperação / Ministério das Relações Exteriores (ABC)		
- Paulo Wagner de Miranda – Coordenador-Geral da Cooperação Recebida Bilateral	- Juliana Martins Basso – Responsável pelo Programa Brasil-Canadá	
Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)		
-Helena Kerr do Amaral – Presidente	-Cláudia Conde – Chefe da Assessoria de Cooperação Internacional -Carla Miranda – Gerente do Projeto -Carolina Pagani – Assistente do Projeto	-Sonisley Machado – Coordenadora-Geral de Programas de Capacitação da Diretoria de Desenvolvimento Gerencial - Paulo Marques – Coordenador-Geral de Projetos de Capacitação da Diretoria de Desenvolvimento Gerencial -Tarcilena Nascimento – Coordenadora-Geral de Educação a Distância da Diretoria de Desenvolvimento Gerencial -Elisabete Ferrarezi – Coordenadora-Geral de Pesquisa da Diretoria de Comunicação e Pesquisa -Carmen Neves – Coordenadora-Geral de Projetos Especiais da Diretoria de Formação Profissional - Ligia Camargo – Coordenadora-Geral de Especialização
Instituto Municipal de Administração Pública de Curitiba (IMAP)		
	- Newton Dan Faoro – Diretor de Planejamento Administrativo, Gerente do Projeto - Jucirê Maria M. Escremin	- Francine Wosniak – Coordenadora Técnica da Escola de Administração Pública - Paulo Socher – Técnico da Diretoria de Desenvolvimento

**Capítulo 6: Anexos**

COMITÊ DIRETOR DO PROJETO	COMITÊ GESTOR DO PROJETO	COMITÊ TÉCNICO
	- Diretora da Escola de Administração Pública , Gerente Adjunta do Projeto	Institucional - Ana Cristina de Castro – Coordenadora Técnica, Diretoria de Planejamento Administrativo
Escola de Governo do Mato Grosso do Sul (ESCOLAGOV)		
	- Jacqueline Fernandes – Gerente de Qualificação e Capacitação, Gerente do Projeto - Guilherme Maia – Assessor da Secretaria de Planejamento do Estado de Mato Grosso do Sul, Assessor do Projeto	
Fundação Joaquim Nabuco (FUNDAJ)		
	-Joanildo Burity – Diretor de Pesquisas Sociais	-Sandra Helena Rodrigues – Coordenadora de Educação a Distância
Universidade Corporativa do Serviço Público / Secretaria de Administração do Estado da Bahia (UCS/SAEB)		
	-Marcos Tavares – Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, Assessor do Projeto -Jamille Lima – Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, Assessora do Projeto	
Universidade Federal do Pará (UFPA)		
	- Selma Leite – Secretária Especial de Ensino a Distância, Gerente do Projeto	- Rosária Fenzl – Coordenadora do Centro de Capacitação e Desenvolvimento da Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento / Escritório do Pró-Reitor de Desenvolvimento e Gestão de Recursos Humanos

**Capítulo 6: Anexos**

COMITÊ DIRETOR DO PROJETO	COMITÊ GESTOR DO PROJETO	COMITÊ TÉCNICO
Escola Nacional de Ciências Estatísticas / Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (ENCE/IBGE)		
	- Sandra Furtado de Oliveira – Coordenadora de Capacitação e Desenvolvimento, Gerente do Projeto - Teresa Cristina Padilha de Souza – Assessora	
Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS)		
	-Roberto Wagner Rodrigues – Diretor do Departamento de Gestão da Informação e Recursos Tecnológicos / SAGI -Mônica Rodrigues – Coordenadora-Geral de Publicações Técnicas do Departamento de Formação de Agentes Públicos e Sociais /SAGI, Gerente do Projeto -Marcelo Rocha – Técnico do Departamento de Formação de Agentes Públicos e Sociais /SAGI -Júnia Valéria Quiroga – Coordenadora-Geral de Monitoramento e Avaliação de Execução e Impacto do Departamento de Avaliação e Monitoramento / SAGI -Gláucia Macedo – Gerente da Sala de Informação Situacional/ SAGI	-Roberto Wagner Rodrigues – Diretor do Departamento de Gestão da Informação e Recursos Tecnológicos / SAGI -Mônica Rodrigues – Coordenadora-Geral de Publicações Técnicas do Departamento de Formação de Agentes Públicos e Sociais /SAGI, Gerente do Projeto -Marcelo Rocha – Técnico do Departamento de Formação de Agentes Públicos e Sociais /SAGI -Júnia Valéria Quiroga – Coordenadora-Geral de Monitoramento e Avaliação de Execução e Impacto do Departamento de Avaliação e Monitoramento / SAGI -Gláucia Macedo – Gerente da Sala de Informação Situacional/ SAGI -Caio Nakashima – Coordenador-Geral de Recursos Informativos do Departamento de Gestão da Informação e Recursos Tecnológicos / SAGI -Luziele Tapajós – Assessora do

**Capítulo 6: Anexos**

COMITÊ DIRETOR DO PROJETO	COMITÊ GESTOR DO PROJETO	COMITÊ TÉCNICO
		Gabinete / Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS) -Luis Otávio Farias – Coordenador-Geral de Monitoramento e Avaliação do Sistema Nacional de Assistência Social / SNAS
Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM)		
	-Maria das Graças Batista de Carvalho – Gerente de Projetos da Subsecretaria de Planejamento, Gerente do Projeto - Fábila Oliveira Martins de Souza – Assessor Técnico, Assessor do Projeto	- Fúlvia Rosemberg – Fundação Carlos Chagas (área de educação) - Guacira Lopes Louro – Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS (área de educação) - Fernando Seffnerr – Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS (área de educação) - Vivian Weller – Universidade de Brasília – UnB (área de educação) - Vera Soares – Universidade de São Paulo – USP (área de educação) - Adriana Piscitelli – Universidade de Campinas – Unicamp (especialista em teoria de gênero) - Alinne Bonetti – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea (especialista em feminismo, movimentos de mulheres, poder e gênero) - Hildete Pereira de Melo Hermes de Araújo – Universidade Federal Fluminense – UFF (especialista em igualdade de gênero no mundo do trabalho) - Paola Cappellin – Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ (especialista em igualdade de gênero no mundo do trabalho)
Secretaria Especial dos Direitos Humanos (SEDH)		



Capítulo 6: Anexos

COMITÊ DIRETOR DO PROJETO	COMITÊ GESTOR DO PROJETO	COMITÊ TÉCNICO
	-Larissa Beltramin – Chefe de Gabinete do Secretário Executivo, Gerente do Projeto -Alexandre Avelino Pereira – Assessor do Secretário Executivo, Assessor do Projeto	- Erasto Fortes – Coordenador-Geral de Educação em Direitos Humanos
Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR)		
	-Daniel Brasil – Assessor Técnico do Escritório Internacional, Gerente do Projeto	



Capítulo 6: Anexos

Anexo 6.6: Modelos de Relatórios de Desempenho do Projeto

Os modelos a seguir serão discutidos virtualmente com Parceiros do Projeto na Comunidade Virtual em ambiente *Moodle*, editados, refinados e incluídos no Manual Gestão do Projeto.

Modelo para Levantamento de Dados de Base sobre Currículos e Cursos oferecidos pelas Escolas Parceiras:

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (ENAP)		
1. Número de cursos oferecidos: (Total)		
Presenciais:	A distância:	Customizados:
2. Conteúdo geral dos cursos oferecidos:		
3. Temas/Áreas Temáticas para desenvolvimento de currículo em novos cursos:		
4. Número de cursos sobre implementação de programas e políticas sociais descentralizados:	5. Nível de governo: os participantes de cursos são do (Marque todos os aplicáveis): <input type="checkbox"/> Nível Federal <input type="checkbox"/> Nível Estadual <input type="checkbox"/> Nível Municipal	
6. Estimativa do número total de alunos matriculados em cursos por ano:		



Capítulo 6: Anexos

- 6. O conteúdo e os métodos canadenses usados nesta atividade de aprendizagem (metodologias/tecnologias/conhecimentos) corresponderam aos meus requisitos de aprendizagem.**

Discordo Fortemente Discordo Neutro Concordo Concordo Fortemente Não Aplicável

Comentários:

- 7. O conteúdo e as metodologias canadenses usados nesta atividade serão úteis para o meu desenvolvimento profissional e/ou pessoal**

Discordo Fortemente Discordo Neutro Concordo Concordo Fortemente Não Aplicável

Comentários:

- 8. As pessoas responsáveis pelo evento foram profissionais e eficientes.**

Discordo Fortemente Discordo Neutro Concordo Concordo Fortemente Não Aplicável

Comentários:

- 9. Eu recomendaria esta atividade de aprendizagem.**

Discordo Fortemente Discordo Neutro Concordo Concordo Fortemente Não Aplicável

Comentários:

- 10. Participar desta atividade de aprendizagem significou um uso produtivo do meu tempo.**

Discordo Fortemente Discordo Neutro Concordo Concordo Fortemente Não Aplicável

Comentários:

- 11. Esta atividade de aprendizagem me ajudou a desenvolver maior conscientização, conhecimentos ou habilidades que me serão úteis.**

Discordo Fortemente Discordo Neutro Concordo Concordo Fortemente Não Aplicável

Comentários:



Capítulo 6: Anexos

Anexo 6.7: Plano de Comunicação

O objetivo da estratégia de comunicação é garantir uma troca produtiva de conhecimentos e aprendizagem entre os parceiros e beneficiários do Projeto. Devido ao grande número de instituições envolvidas e situadas em dois continentes com idiomas diferentes, o plano de comunicação é dinâmico, com trocas virtuais em tempo real, bilíngüe e atualizado anualmente para garantir que os parceiros e beneficiários do Projeto se mantenham bem informados para participar de atividades e continuar a aprender com o intercâmbio.

Diversas modalidades de comunicação serão usadas, começando com uma comunidade virtual (*Moodle*), criada em junho de 2008, como um espaço aberto no qual todos os parceiros do Projeto poderão trocar informações, aprender uns com os outros e se manter atualizados em relação às atividades. A Comunidade também oferecerá um espaço para o planejamento virtual de atividades e a revisão de documentos do Projeto, como agendas de missões, materiais de planejamento da implementação do Projeto e plano anual de trabalho, bem como para a postagem de relatórios de atividades que compõem o Quadro de Relatórios do Projeto.

Para comunicação com parceiros e beneficiários do Projeto, serão estabelecidos foros para o desenvolvimento de materiais promocionais e a divulgação de conhecimentos antes, durante e após eventos de aprendizagem, como comunidades virtuais, comunidades de prática, reuniões anuais de planejamento e avaliação, além dos sítios institucionais dos parceiros na Internet. Ademais, no decorrer de eventos de aprendizagem, como seminários de capacitação, oficinas, mesas-redondas de pesquisa-ação e cafés com debate, os parceiros do Projeto terão oportunidades para desenvolver redes uns com os outros e com especialistas temáticos, bem como apresentar informações atualizadas sobre suas instituições e experiências regionais. Após um evento de aprendizagem ou uma reunião anual, representantes das instituições parceiras farão apresentações e relatórios resumidos para descrever conhecimentos adquiridos, compartilhar lições aprendidas e melhores práticas. Esses relatórios e apresentações também serão postados no *moodle* e sítios institucionais selecionados na Internet.

Foram propostas duas Comunidades de Prática para Temas Específicos, com vistas a apoiar áreas fundamentais do Projeto “Desenvolvimento de Capacidade de Governança”: diversidade e monitoramento e avaliação de programas sociais. O Centro de Excelência em Comunidades de Prática da CSPS e as áreas da ENAP responsáveis por educação a distância e projetos especiais estabelecerão as duas comunidades virtuais de prática sobre diversidade e monitoramento & avaliação, oferecendo capacitação na utilização dessas comunidades e de outras novas tecnologias concebidas para complementar a aprendizagem presencial. As Comunidades de Prática em Temas Específicos servirão como uma base central



Capítulo 6: Anexos

para especialistas e parceiros do Projeto compartilharem seus conhecimentos individuais em área comuns de especialização.

A Comunidade Virtual para a Gestão do Projeto e Troca de Conhecimentos e as Comunidades de Prática para Temas Específicos são ferramentas essenciais de comunicação para a coordenação das atividades do projeto de uma maneira econômica e para facilitar a troca de conhecimentos entre múltiplos parceiros. O objetivo é promover um ambiente de aprendizagem e desenvolver um repositório duradouro de conhecimentos que será mantido após a conclusão das atividades do Projeto.

A tabela abaixo apresenta um plano para as atividades de comunicação. O plano de comunicação será atualizado anualmente e apresentado no Plano de Trabalho de cada ano do Projeto.

Tabela – 6.7 Plano de Comunicação:

Meio/ Fórum	Objetivo	Público-alvo	Informações	Frequência	Recursos
<i>Moodle</i>	Comunidade Virtual para todos os parceiros do projeto trocarem informações de forma aberta e transparente, bem como se manterem atualizados.	Parceiros do projeto – representantes das instituições; especialistas temáticos.	Agendas de Reuniões; Relatórios de Atividades; Informações de Planejamento do Projeto; Informações sobre Relatórios do Projeto; Troca de conhecimentos entre especialistas temáticos e profissionais	Atualizações semanais	A ENAP disponibilizará um moderador, apoio técnico e um espaço virtual. Os parceiros do projeto e especialista temáticos disponibilizarão conteúdo.
Comunidades de Prática: 1. Monitoramento e Avaliação de programas sociais 2. Diversidade	Reunir profissionais virtual e presencialmente para uma troca sustentável de experiências e conhecimentos e aumentar sua capacidade de aprender com as experiências de outros; integração de conhecimentos à instituição.	Parceiros do projeto; especialistas temáticos; beneficiários do projeto Diversidade: Especialistas temáticos canadenses e brasileiros; Secretarias Especiais; Participantes (especialistas)	- Melhores práticas no Canadá e no Brasil sobre Monitoramento e Avaliação de programas sociais. - Intercâmbio de conteúdo de curso sobre questões de diversidade e políticas públicas. - Fóruns de discussão sobre temas identificados na Mesa-Redonda	Atualizações mensais e acesso diário para Parceiros do Projeto e Especialistas Temáticos.	\$25.000 CAD: financiamento do Canadá para o estabelecimento da Comunidade de Prática, capacitação, moderador canadense, especialistas e espaço virtual. A ENAP disponibilizará um moderador brasileiro, apoio técnico e espaço virtual.

**Capítulo 6: Anexos**

		da Mesa-Redonda de Pesquisa-Ação sobre escolas de governo e diversidade.	de Pesquisa-Ação sobre “escolas de governo e diversidade”.		
Reuniões de Planejamento do Projeto (Comitê Técnico e Comitê Gestor)	Discussão e planejamento de atividades do projeto	Representantes das instituições parceiras.	Plano de trabalho e avaliações anuais.	Anual – abril ou juntamente com atividades do projeto.	Os parceiros do projeto financiarão hospedagem; viagens; A ENAP financiará o apoio logístico. CAD \$35.000:
Reunião anual de avaliação (Comitê Diretor)	Análise do alcance de resultados e de impactos do projeto; lições aprendidas e melhores práticas	Parceiros do projeto; agências doadoras.	Indicadores de atividades; descrições e relatórios; avaliações de resultados de médio prazo; pesquisas (<i>surveys</i>) realizadas com participantes / organizações.	Anual – abril ou juntamente com atividades do projeto.	financiamento do Canadá para passagens aéreas e hospedagem de parceiros do Projeto e especialista em avaliação.
Sites de parceiros na Internet: www.enap.gov.br http://www.csps-efpc.gc.ca www.ufpa.br www.ence.ibge.gov.br www.fundaj.gov.br www.escolagov.ms.gov.br/ www.imap.curitiba.pr.gov.br www.saeb.ba.gov.br/acoes_prog_ucs.asp	Compartilhamento de informações sobre próximas atividades do projeto e conhecimentos adquiridos.	Beneficiários institucionais	Eventos de aprendizagem planejados; solicitações por especialistas temáticos e participantes; resultados de médio prazo dos eventos; documentos/conhecimentos compartilhados.	Atualizados de acordo com o cronograma dos eventos	Site na Internet, conteúdo e apoio técnico oferecidos pelas respectivas instituições parceiras
Eventos de Aprendizagem: Cafés com debate, mesas-redondas de pesquisa-ação, seminários, oficinas, cursos...	Trocar conhecimentos sobre conteúdos, desenho e desenvolvimento de cursos.	Parceiros do projeto; Beneficiários institucionais.	Diversos, dependendo da atividade.	7a 10 por ano.	Custos compartilhados entre parceiros do projeto. Os custos variam por evento de aprendizagem. Financiamento do Canadá para especialista temático canadense.



Capítulo 6: Anexos

Pastas/ Kits de Informações sobre o Projeto e Materiais Promocionais	Divulgação de informações gerais sobre o Projeto.	Beneficiários do projeto (participantes de eventos / missões). Contatos estratégicos estabelecidos durante missões técnicas / visitas (Embaixada brasileira no Canadá, DFAIT, CIDA, etc.)	Objetivos do projeto, os parceiros, as atividades, resultados alcançados.	Durante as atividades e reuniões estratégicas do projeto.	Recursos canadenses: CAN\$ 1.800,00 (2.000 pastas).
--	---	---	---	---	---



Anexo 6.8: Estratégia Transversal: Igualdade de Gênero, Igualdade Racial e Diversidade sob a Perspectiva dos Direitos Humanos

Projeto Brasil-Canadá “Desenvolvimento de Capacidade de Governança”

ESTRATÉGIA TRANSVERSAL: IGUALDADE DE GÊNERO, IGUALDADE RACIAL E DIVERSIDADE SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS

Documento conceitual elaborado pela consultora Vera Soares e revisado pela ENAP (29/08/2008)

1. Base Conceitual

Esta proposta baseia-se nos documentos e apresentações dos respectivos *sítios* das Secretarias Especiais da Presidência da República (Secretaria Especial de Políticas para Mulheres – SPM, Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – SEPPPIR, Secretaria Especial dos Direitos Humanos – SEDH):

- www.presidencia.gov.br/spmulheres
- www.presidencia.gov.br/seppir
- www.presidencia.gov.br/sedh

O documento “Exame Periódico de Revisão Universal”, encaminhado pelo Brasil, em fevereiro de 2008, ao Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), menciona o seguinte:

No Brasil, importantes avanços registrados desde a redemocratização ainda convivem com a persistência de graves violações de direitos. Esses fatos demonstram que, não obstante as inúmeras conquistas que expandiram a proteção dos direitos humanos, exigem-se, ainda, muitas outras iniciativas e mudanças no âmbito dos poderes públicos e também na esfera da vida social para atingir o desejável estágio de universalização e consolidação. Mesmo com uma economia estável, dinâmica e emergente, e com agressivas políticas de inclusão social, o Brasil ainda registra indicadores estatísticos apontando grave desigualdade na distribuição de renda. As políticas de Estado voltadas para a conquista da igualdade econômico-social ainda requerem esforços permanentes de longa duração para que se verifique o pleno cumprimento das obrigações internacionalmente assumidas para a proteção e promoção dos direitos humanos.¹

¹ Ver documento na página: http://www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/sedh/.arquivos/rpu.pdf



A presença e a atuação articulada das três Secretarias Especiais (SEDH, SEPPIR e SPM) no Projeto Brasil-Canadá “Desenvolvimento de Capacidade de Governança” visam garantir o enfoque dos direitos humanos aos temas a serem tratados em relação às desigualdades, em particular para mulheres e negros, diferenciando-se assim de uma visão assistencialista ou de um tratamento particular.

A presença da SEDH trará outros temas e segmentos da população, marginalizados e excluídos, além daqueles que são tratados pelas SPM e SEPPIR, pois “incumbe à SEDH a coordenação de políticas nacionais vinculadas a grupos ou temas específicos, como é o caso de Crianças e Adolescentes, Pessoas com Deficiência, Idosos, Homossexuais, Combate à Tortura, Direito à Memória e à Verdade e Assistência a Vítimas e Testemunhas Ameaçadas”. Cabe, ainda, à Secretaria “coordenar a articulação político-institucional relacionada aos temas “Erradicação do Sub-registro Civil de Nascimento” e “Erradicação do Trabalho Escravo”, como estabelecido no ato de sua criação”.

A educação em direitos humanos reforça a proposta de uma perspectiva de direitos humanos no tratamento das questões de gênero e igualdade racial e da diversidade, pois é “compreendida como um processo sistemático e multidimensional que orienta a formação do sujeito de direitos, articulando as seguintes dimensões:

- a) apreensão de conhecimentos historicamente construídos sobre direitos humanos e a sua relação com os contextos internacional, nacional e local;
- b) afirmação de valores, atitudes e práticas sociais que expressem a cultura dos direitos humanos em todos os espaços da sociedade;
- c) formação de uma consciência cidadã capaz de se fazer presente nos níveis cognitivo, social, ético e político;
- d) desenvolvimento de processos metodológicos participativos e de construção coletiva, utilizando linguagens e materiais didáticos orientados à mudança de mentalidades e de práticas individuais e coletivas que possam gerar ações e instrumentos em favor da defesa, da promoção e ampliação dos direitos humanos.

A criação da SEPPIR pelo governo brasileiro reafirma o compromisso com a construção de uma política de governo voltada aos interesses reais da população negra e de outros segmentos étnicos discriminados. A missão da SEPPIR “é a de estabelecer iniciativas contra as desigualdades raciais no País”. Seus principais objetivos são:

- Promover a igualdade e a proteção dos direitos de indivíduos e grupos raciais e étnicos afetados pela discriminação e demais formas de intolerância, com ênfase na população negra;
- Acompanhar e coordenar políticas de diferentes ministérios e outros órgãos do Governo Brasileiro para a promoção da igualdade racial;
- Articular, promover e acompanhar a execução de diversos programas de cooperação com organismos públicos e privados, nacionais e internacionais;
- Promover e acompanhar o cumprimento de acordos e convenções internacionais assinados pelo Brasil, que digam respeito à promoção da igualdade e combate à discriminação racial ou étnica;



- Auxiliar o Ministério das Relações Exteriores nas políticas internacionais, no que se refere à aproximação de nações do Continente Africano.

A SEPPPIR utiliza como referência política o programa Brasil sem Racismo, que abrange a implementação de políticas públicas nas áreas do trabalho, emprego e renda; cultura e comunicação; educação; saúde, terras de quilombos, mulheres negras, juventude, segurança e relações internacionais.

A SPM estabelece políticas públicas que contribuem para a melhoria da vida de todas as brasileiras e que reafirmam o compromisso do Governo Federal com as mulheres do país. Percorrendo uma trajetória transversal em todo o governo federal, de modo a estabelecer parcerias com diversas instâncias governamentais, a SPM enfrenta as desigualdades e diferenças sociais, raciais, sexuais, étnicas e das mulheres deficientes. A SPM trabalha com as mulheres, para as mulheres e pelas mulheres.

A SPM foi criada para desenvolver ações conjuntas com todos os Ministérios e Secretarias Especiais, tendo como desafio a incorporação das especificidades das mulheres nas políticas públicas e o estabelecimento das condições necessárias para a sua plena cidadania.

Seguem, abaixo, alguns pressupostos ou princípios do Governo brasileiro que norteiam as políticas para as mulheres:

- **IGUALDADE E RESPEITO À DIVERSIDADE** – mulheres e homens são iguais em seus direitos e sobre esse princípio se apóiam as políticas de Estado que se propõem a superar as desigualdades de gênero. A promoção da igualdade requer o respeito e atenção à diversidade cultural, étnica, racial, inserção social, de situação econômica e regional, assim como aos diferentes momentos da vida. Demanda o combate às desigualdades de toda sorte, por meio de políticas de ação afirmativa e consideração das experiências das mulheres na formulação, implementação, monitoramento e avaliação das políticas públicas.
- **EQÜIDADE** – o acesso de todas as pessoas aos direitos universais deve ser garantido com ações de caráter universal, mas também por ações específicas e afirmativas voltadas aos grupos historicamente discriminados. Tratar desigualmente os desiguais, buscando-se a justiça social, requer pleno reconhecimento das necessidades próprias dos diferentes grupos de mulheres.

As diretrizes para construção e promoção da igualdade de gênero, raça e etnia no Brasil são as seguintes:

- Garantir o desenvolvimento democrático e sustentável levando em consideração as diversidades regionais, com justiça social, e assegurando que as políticas de desenvolvimento promovidas pelo Estado brasileiro sejam direcionadas à superação das desigualdades econômicas e culturais. Isso implica a realização de ações de caráter distributivo e desconcentrador de renda e riquezas.



- Garantir o cumprimento dos tratados, acordos e convenções internacionais firmados e ratificados pelo Estado brasileiro relativos aos direitos humanos das mulheres.
- Fomentar e implementar políticas de ações afirmativas como instrumento necessário ao pleno exercício de todos os direitos e liberdades fundamentais para distintos grupos de mulheres.
- Promover o equilíbrio de poder entre mulheres e homens, em termos de recursos econômicos, direitos legais, participação política e relações interpessoais.
- Combater as distintas formas de apropriação e exploração mercantil do corpo e da vida das mulheres, como a exploração sexual, o tráfico de mulheres e o consumo de imagens estereotipadas da mulher.
- Reconhecer a violência de gênero, raça e etnia como violência estrutural e histórica que expressa a opressão das mulheres e precisa ser tratada como questão de segurança, justiça e saúde pública.
- Reconhecer a responsabilidade do Estado na implementação de políticas que incidam na divisão social e sexual do trabalho; a importância social do trabalho tradicionalmente delegado às mulheres para as relações humanas e produção do viver; a importância dos equipamentos sociais e serviços correlatos, em especial de atendimento e cuidado com crianças e idosos.
- Contribuir com a educação pública na construção social de valores que enfatizem a importância do trabalho historicamente realizado pelas mulheres e a necessidade de viabilizar novas formas para sua efetivação.
- Garantir a inclusão das questões de gênero, raça e etnia nos currículos, reconhecer e buscar formas de alterar as práticas educativas, a produção de conhecimento, a educação formal, a cultura e a comunicação discriminatórias.
- Garantir a alocação e execução de recursos nos Planos Plurianuais, Leis de Diretrizes Orçamentárias e Leis Orçamentárias Anuais para implementação das políticas públicas para as mulheres.
- Elaborar, adotar e divulgar indicadores sociais, econômicos e culturais, sobre a população afro-descendente e indígena, como subsídios para a formulação e implantação articulada de políticas públicas de saúde, previdência social, trabalho, educação e cultura, levando em consideração a realidade e especificidade urbana e rural. Dar especial atenção à implantação do quesito cor nos formulários e registros nas diferentes áreas.
- Formar e capacitar servidores(as) públicos(as) em gênero, raça, etnia e direitos humanos, de forma a garantir a implementação de políticas públicas voltadas para a igualdade.
- Garantir a participação e o controle social na formulação, implementação, monitoramento e avaliação das políticas públicas, disponibilizando dados e indicadores relacionados aos atos públicos e garantindo a transparência das ações.
- Criar, fortalecer e ampliar os organismos específicos de direitos e de políticas para as mulheres no primeiro escalão de governo, nas esferas federal, estadual e municipal.



Os conceitos, princípios e diretrizes acima explicitados serão norteadores para a estratégia transversal de igualdade de gênero, igualdade racial e diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos no âmbito do Projeto Brasil-Canadá “Desenvolvimento de Capacidade de Governança”. Nesse sentido, o Projeto atuará na perspectiva dos direitos humanos nas ações governamentais e dará ênfase ao estabelecimento de ações que contribuam para a igualdade racial e de gênero, considerando as especificidades das mulheres e negros nas políticas públicas, bem como o estabelecimento das condições necessárias para a plena cidadania desses grupos.

2. Contexto:

- Em 2003, o governo federal brasileiro criou em sua estrutura do Poder Executivo as Secretarias Especiais de Políticas para Mulheres (SPM), de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) e dos Direitos Humanos (SEDH), manifestando assim sua intenção de promover políticas públicas que afirmassem os Direitos Humanos e ao mesmo tempo estabelecessem ações governamentais para romper com as desigualdades de gênero e raça. Essas dimensões devem ser consideradas na perspectiva da construção de uma sociedade baseada na promoção da igualdade de oportunidades e da equidade, no respeito à diversidade e na consolidação de uma cultura democrática e cidadã. Os dirigentes dessas Secretarias Especiais têm status de ministros/as.
- Cada Secretaria Especial realiza periodicamente Conferências Nacionais para a definição dos respectivos Planos Nacionais de Políticas Públicas, que serão documentos norteadores da estratégia transversal deste Projeto para a igualdade de gênero, igualdade racial e diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos.
- O Estado brasileiro está organizado pelo Governo Federal e seus entes subnacionais, constituindo uma República Federativa. O papel do governo federal é, principalmente, de definição das diretrizes e princípios para a ação do Estado e de financiamento das políticas públicas no seu todo. O pacto federativo brasileiro possibilita autonomia dos entes federados – estados e municípios – na execução das políticas públicas.

3. Objetivos Estratégicos:

Os objetivos estratégicos desta estratégia transversal são:

- Incorporar as questões de igualdade de gênero, igualdade racial e diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos nos programas de aprendizagem de escolas de governo nas cinco regiões do país, de maneira que servidores públicos federais, estaduais e municipais sejam capazes de elaborar e implementar políticas públicas mais equitativas em qualquer área de governo.
- Aprimorar a legislação e políticas públicas federais relacionadas a igualdade de gênero, igualdade racial e diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos, por meio da troca de experiências entre especialistas dos governos brasileiro e canadense.
- Desenvolver indicadores de monitoramento e avaliação de igualdade de gênero, igualdade racial e diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos em



programas sociais.

4. Lógica da Estratégia

- A inclusão das dimensões de igualdade de gênero, igualdade racial e diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos nas políticas públicas contribui para a construção de um *Brasil para Todos*, fortalecendo o sentimento de pertencimento, maximizando o potencial e contribuição de todas as pessoas. Possibilita a criação, organização e realização de programas e serviços públicos mais eficientes, com maior qualidade e acesso universal.
- O Projeto pretende contribuir para a redução de desigualdades no Brasil, por meio da melhoria na eficiência e efetividade do governo em elaborar, implementar, acompanhar e avaliar políticas e programas sociais mais equitativos. A aprendizagem será o instrumento fundamental com que o projeto contará, para desencadear mudanças de comportamento e atitude, geradoras de impactos na promoção da equidade.
- A inclusão dessas dimensões transversais nas ações do Projeto contribuem para a realização do seu objetivo superior: “promover a capacidade de servidores federais, estaduais e municipais no Brasil de elaborar, implementar, monitorar e avaliar políticas públicas descentralizadas, visando reduzir a pobreza e desigualdades”. Nesse sentido, esta estratégia transversal concorre à maior efetividade de políticas públicas destinadas a promover a equidade e o respeito pela diversidade no Brasil.

5. Princípios Estratégicos

O Governo federal tem formulado e implementado vários programas para corrigir e prevenir desigualdades persistentes na sociedade brasileira. Para isso, é preciso desenvolver medidas específicas para abordar as políticas, leis, procedimentos, normas, crenças, práticas e atitudes que perpetuam as desigualdades de gênero, raça e tantas outras no Brasil. Entretanto, para a concretização dessas ações, faz-se necessária uma mudança de cultura que passa pela sensibilização, adesão e compreensão dos servidores públicos sobre o seu papel na multiplicação e sustentação dessas idéias. Nesse contexto:

- o papel das escolas de governo torna-se relevante na disseminação de mudanças conceituais e formação de servidores conscientes de sua atuação na promoção da igualdade de gênero, igualdade racial e diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos;
- é necessário o fortalecimento das ações das Secretarias Especiais no que se refere à disseminação de seus respectivos Planos Nacionais, ampliando as possibilidades de sua implementação de forma descentralizada.

6. Principais desafios



Os desafios estão enunciados como sentenças afirmativas e denotam situações que não existem ou são muito incipientes no presente, mas que se deseja alcançar no futuro, a partir da implementação desta estratégia transversal no âmbito do Projeto:

- Desafios para escolas de governo – Planos Nacionais, programas e ações das Secretarias Especiais tornam-se mais conhecidos e familiares pelas escolas de governo e, desse modo, as questões transversais decorrentes desses Planos e programas passam a integrar rotineiramente suas atividades de formação.
- Desafios para os servidores públicos (público-alvo das escolas de governo) – Os servidores passam a considerar a inclusão das dimensões de igualdade de gênero, igualdade racial e diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos no planejamento, monitoramento e avaliação dos programas e políticas públicas, o que contribui para o fortalecimento de uma boa governança.
- Desafios para o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) – Há inclusão das dimensões de igualdade de gênero e raça na definição de ações de programas sociais, levando em consideração a vivência específica da situação de pobreza por mulheres e negros. (Cabe ressaltar que a maior parte dos programas do MDS, em particular o Programa Bolsa Família, beneficia mulheres e negros devido à presença majoritária desses grupos nos segmentos mais pobres e excluídos da população brasileira. No entanto, faltam medidas específicas para cada um desses grupos, no sentido de eliminar as desigualdades.)
- Desafios para as Secretarias Especiais (SPM, SEPPIR e SEDH) – As Secretarias Especiais influenciam ações dos entes nacionais e sub-nacionais, trabalham em rede, estabelecem parcerias e suas ações têm maior capilaridade.
- Desafios para todos os parceiros do Projeto – As questões de igualdade de gênero, igualdade racial e diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos fazem parte do conjunto de indicadores de acompanhamento dos resultados das políticas públicas.

7. Resultados esperados:

- Para as Escolas de Governo – Inclusão sistemática das dimensões de igualdade de gênero, igualdade racial e diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos nas estratégias e atividades das escolas de governo parceiras do Projeto.
- Para o Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) – Inclusão de indicadores de gênero, igualdade racial e diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos nos mecanismos de monitoramento e avaliação de programas sociais.
- Para as Secretarias Especiais (SPM, SEPPIR e SEDH) – Maior capacidade de articulação e integração das Secretarias Especiais, para aplicar conhecimentos compartilhados com o governo canadense sobre as questões de igualdade de gênero, igualdade racial e diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos, em programas e políticas do governo brasileiro.

8. Atividades



Obs.: Os números entre parênteses se referem às atividades descritas na Proposta do Projeto, atualizada em maio de 2007.

a. Secretarias Especiais (SPM, SEPIR e SEDH):

- Participar do desenho da estratégia transversal de igualdade de gênero, igualdade racial e diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos.
- Identificar especialistas e propor conteúdos a serem utilizados pelas escolas parceiras em suas atividades de capacitação.
- Participar de workshop para intercâmbio de conhecimentos e experiências entre dirigentes brasileiros e canadenses sobre legislação e políticas nas áreas de gênero, raça, diversidade e direitos humanos (205).
- Participar da Mesa-Redonda de Pesquisa-Ação sobre escolas de governo e promoção da igualdade de gênero, igualdade racial e diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos (101)
- Participar da revisão e divulgação do guia de “formação de formadores” sobre questões relacionadas à diversidade (entre as quais temas de igualdade de gênero e raça) para escolas parceiras (204)
- Indicar documentos, textos e manuais brasileiros ou canadenses sobre os temas transversais abordados nesta estratégia, para tradução e publicação (301)
- Contribuir com sugestões para a compra de livros de referência sobre esses temas para a ENAP e escolas parceiras brasileiras. (302)

b. Escolas de Governo:

- Participar da Mesa-Redonda de Pesquisa-Ação sobre escolas de governo e promoção da igualdade de gênero, igualdade racial e diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos (101).
- Realizar Café com Debate sobre temas relacionados à igualdade de gênero, igualdade racial e diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos (101).
- No compartilhamento com as escolas parceiras do curso da Canada School of Public Service (CSPS) adaptado pela ENAP “Desafios para o Desenvolvimento de Políticas Públicas”, utilizar como estudo de caso programas ou políticas relacionados aos temas de igualdade de gênero, igualdade racial e diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos (102).
- Realizar troca de experiências com a CSPS sobre como é feita a inclusão dos temas transversais na formação e capacitação de servidores públicos canadenses (cursos específicos, conteúdos, metodologias e lições aprendidas pela escola canadense), tendo em vista o desafio das escolas de governo brasileiras de incluir essas questões de forma sistemática em seus currículos (103).
- No intercâmbio de agendas e metodologias de pesquisa entre os parceiros brasileiros e canadenses, identificar estudos e material de aprendizagem sobre a inclusão de temas transversais nos programas e políticas públicas, com vistas à utilização nos cursos de formação, aperfeiçoamento ou pós-graduação oferecidos pela ENAP e escolas parceiras (104).
- Incluir esses temas transversais em módulos dos cursos de formação, aperfeiçoamento ou pós-graduação oferecidos pela ENAP e escolas parceiras.



- Incentivar a pesquisa sobre a incorporação desses temas transversais na gestão pública por meio da concessão de bolsas de pós-graduação em cursos oferecidos pela ENAP e escolas parceiras.
- Adotar, como um dos critérios para seleção de iniciativas de capacitação das escolas parceiras brasileiras a serem apoiadas pelo Projeto (106), a inclusão de ações específicas que contribuam para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e/ou estejam relacionadas a pelo menos um dos temas transversais abordados nesta estratégia.

c. MDS

- Criar indicadores específicos para os temas de igualdade de gênero, igualdade racial e diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos, a serem incluídos no monitoramento dos Centros de Referência em Assistência Social (CRAS), durante o processo de *action learning* (201-203).

d. Todos os parceiros

- Estabelecer uma Comunidade de Prática em Diversidade, que englobe as questões de gênero, raça e direitos humanos, com vistas a apoiar o desenvolvimento de conteúdo a ser usado em cursos oferecidos pela ENAP e escolas parceiras, bem como para planejamento das atividades listadas nesta estratégia transversal (105).

9. Monitoramento

O monitoramento do desempenho desta estratégia transversal ocorrerá a partir do estabelecimento de uma linha de base, que será utilizada como referência para mensurar mudanças ocorridas com a implementação do Projeto. Para a conformação dessa linha de base, serão coletados dados de todos os parceiros brasileiros segundo os seguintes indicadores:

a. Escolas de Governo:

- Grau de conhecimento e utilização dos Planos Nacionais das Secretarias Especiais como diretrizes para a elaboração de estratégias e atividades de capacitação de servidores públicos.
- Número de cursos e atividades de capacitação realizados que incorporam os temas de igualdade de gênero, igualdade racial e diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos (coletar informações sobre nome do curso ou atividade, breve descrição, número de vezes ofertadas e público-alvo).
- Número de servidores ou colaboradores que são especialistas nos temas relacionados a igualdade de gênero, igualdade racial e diversidade nas escolas de governo (identificar nomes, contatos, cargos que ocupam e breve currículo).
- Porcentagem de homens e mulheres e de negros e brancos que foram capacitados anualmente na ENAP e escolas parceiras (verificar se os dados sobre servidores públicos capacitados são desagregados por gênero e raça).

b. Secretarias Especiais

- Grau de conhecimento sobre políticas e experiências do governo canadense nas



áreas de gênero, raça, diversidade e direitos humanos (identificar as organizações canadenses com as quais possuem ou já tiveram contato, bem como obter breve descrição das iniciativas de cooperação com o Canadá em que estão ou estiveram envolvidas).

- Número de escolas de governo, além da ENAP, com as quais trabalham em parceria para o desenvolvimento de atividades de capacitação nos temas referentes a igualdade de gênero, igualdade racial e diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos. (identificar os nomes das escolas de governo e as atividades desenvolvidas em conjunto).

c. MDS

- Grau de conhecimento e utilização dos Planos Nacionais das Secretarias Especiais como diretrizes para a elaboração de indicadores relacionados a gênero, raça e diversidade, utilizados no monitoramento e avaliação de programas sociais do MDS.
- Porcentagem e tipo de indicadores relacionados a gênero, raça e diversidade, utilizados no monitoramento dos Centros de Referência em Assistência Social (CRAS).

Esses indicadores da linha de base serão incorporados à Matriz de Mensuração do Desempenho e coletados juntamente com os demais indicadores elaborados para o Projeto, por meio de questionários em meio virtual. No caso das escolas de governo, cabe destacar que a ENAP possui um sistema de pesquisa sobre o mapa da oferta de capacitação da Rede Nacional de Escolas de Governo, por meio do qual coletará informações sobre os cursos e atividades de capacitação que incorporam os temas de igualdade de gênero, igualdade racial e diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos. Todas as escolas parceiras do Projeto fazem parte da Rede, constituída por aproximadamente 90 instituições.

Anualmente, antes das reuniões dos Comitês Diretor e Gestor do Projeto, os parceiros deverão atualizar as informações coletadas para a linha de base. Um especialista será contratado para consolidar os dados e elaborar relatórios anuais de mensuração do desempenho desta estratégia transversal, bem como apresentar os resultados e sugestões de correções de rumo nas reuniões anuais de avaliação do Projeto e aprovação do Plano de Trabalho para o ano seguinte.

10. Anexos

Contribuições da SEDH e SEPPIR para a base conceitual desta estratégia transversal:



PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
SECRETARIA ESPECIAL DOS DIREITOS HUMANOS

Subsídios para a base conceitual da estratégia de igualdade de gênero, igualdade racial e diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos no Projeto Brasil-Canadá “Desenvolvimento de Capacidade de Governança”

(Enviado para a ENAP em 05/09/2008)

CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES SOBRE A UTILIZAÇÃO DO EIXO DIVERSIDADE EM PROCESSOS DE CAPACITAÇÃO

A concepção de processos capacitação que considerem a diversidade como eixo formador, requer o entendimento de que as diferenças estabelecidas em nossa sociedade são produto de construções sociais, culturais, políticas e econômicas, pautadas na desigualdade de direitos.

O reconhecimento dessas diversidades não significa a negação de valores que nos tornam semelhantes. Ao contrário, processos de capacitação que levem em conta a diversidade precisam reconhecer a existência de valores comuns, de semelhanças entre indivíduos e grupos, sempre considerando suas particularidades e singularidades.

A diversidade pode ser compreendida através de suas múltiplas dimensões – étnico-racial, de gênero, de orientação sexual, de condições físicas, geracional, religiosa, cultural, dentre outras. Por isso, processos de capacitação ancorados no eixo da diversidade devem considerar essas múltiplas dimensões de maneira integrada enfrentando os múltiplos preconceitos que atingem negros, mulheres, indígenas, pessoas com deficiência, idosos, crianças e adolescentes, homossexuais e tantas outras parcelas da população para as quais as políticas universais não têm equalizado oportunidades. Talvez, o conceito que melhor pode atender a preocupação com o tratamento da diversidade em processos de capacitação seja o de Direitos Humanos, a partir da compreensão de seu caráter de universalidade, de indivisibilidade e de interdependência.

Processos de capacitação que levem em consideração a diversidade permitem que diferenças de diversas ordens não sejam transformadas em desigualdades ou discriminação, na medida em que desconstróem preconceitos e naturalizações ideológicas.

A compreensão ampla do termo diversidade requer, nesse sentido, que sua utilização como eixo formador de processo de capacitação voltado para questões específicas de gênero e raciais, deixe mais clara a sua opção metodológica de delimitação do objeto para não dar margem a dúvidas sobre o seu escopo e a sua amplitude.



PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE
RACIAL

Subsídios para a base conceitual da estratégia de igualdade de gênero, igualdade racial e diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos no Projeto Brasil-Canadá “Desenvolvimento de Capacidade de Governança”

(Enviado para a ENAP em 03/09/2008)

Referenciais Sociais e Políticos sobre a questão racial no Brasil

Na história brasileira, o racismo esteve presente de maneira inequívoca, a considerar a matança dos indígenas e a escravização de negros que durou quase quatro séculos.

Após a abolição da escravidão, a proposta do Estado não incluiu os negros, indígenas ou ciganos enquanto cidadãos com plenos direitos econômicos, sociais e políticos. Também não lhes foi garantido acesso aos serviços básicos de educação, saúde, ao emprego e à assistência social.

No Brasil propagou-se o conceito, enraizado no imaginário coletivo e estrategicamente exportado, que difundia o Brasil com um país em que negros e brancos conviviam harmoniosamente.

Entretanto, como comprovam os dados analisados no estudo do IBGE "Síntese de Indicadores Sociais - Uma análise das Condições de Vida da População Brasileira", publicado em 2007, a desigualdade persiste entre brancos e negros.

Entre as pessoas com 10 anos ou mais de idade, com rendimento de trabalho, inseridas entre os 10% mais pobres, o percentual de brancos é de 26,1% e de 73,2% para os pretos ou pardos. Já entre o 1% mais rico 85,7% são brancos e 12,4% pretos ou pardos.

Em números absolutos, em 2006, entre cerca de 15 milhões de analfabetos brasileiros se encontravam mais de 10 milhões de pretos e pardos, mostrando a gravidades deste problema para este segmento da população.

Entre os jovens de 18 a 24 anos, estudantes de nível superior ou terceiro grau, o percentual de brancos é de 56% e o de pretos e pardos de apenas 22%.

Esta desigualdade fica comprovada mais uma vez em relação ao rendimento por hora de trabalho dos brancos, que é 40% mais elevado que o dos pretos e pardos.

O estudo segue demonstrando que todos os indicadores analisados expressam a exclusão social de homens e mulheres, identificados como negros. Em decorrência disso vivem em pior condição de moradia, de assistência médico-sanitária, de escolaridade, de emprego e renda. Apresentam os maiores índices de mortalidade infantil, menores valores de esperança de vida ao nascer, maiores índices de mortalidade de jovens e maiores proporções de mortalidade de gestantes.



Assim devemos considerar que a população negra apresenta defasagem na integralidade dos indicadores sócio-econômicos brasileiros, no tocante ao acesso aos bens e serviços públicos; e estão sobre-representados nas camadas mais pobres da sociedade.

Segundo dados da Fundação Nacional do Índio, atualmente vivem no Brasil cerca de 460 mil índios, distribuídos entre 220 etnias. Este dado considera apenas os indígenas que vivem em aldeias, além destes há entre 100 e 190 mil vivendo fora das terras indígenas, vários em áreas urbanas. Além dos problemas relativos à demarcação de suas terras, os indígenas enfrentam os interesses predatórios por suas propriedades e recursos ambientais, como madeiras e minérios.

Muitas vezes expulsos de suas terras, migram para as cidades, enfrentando a falta de capacitação para competir no mercado de trabalho; o salário injusto; a falta de acesso a bens e serviços básicos de saúde, educação e emprego. Na falta de oportunidades essa população se torna vítima de problemas sociais como as más condições de moradia e saneamento, o desemprego, convivem com um alto grau de analfabetismo, além da descaracterização cultural.

Os ciganos, presentes em nossa história desde o século XVI, são estimados em 600 mil, auto-identificados principalmente pelas etnias calon, rom e sinti. Trata-se de um segmento étnico com maior dificuldade de tornar visível sua condição desigual na sociedade, pois não são reconhecidos oficialmente como uma etnia distinta. Dispõe-se de rara bibliografia sobre sua vida, costumes e tradições como um grupo diferenciado estabelecido no Brasil. Suas demandas se referem, primordialmente, ao acesso ao registro civil de nascimento e à matrícula nas escolas, em decorrência da incompreensão da vida nômade.

Os judeus, árabes e palestinos inserem-se no contexto das políticas de promoção da igualdade racial a partir da reafirmação da necessidade de respeito à sua identidade, à estruturação de instrumentos de preservação do seu patrimônio cultural material e imaterial e no combate a qualquer tipo de prática discriminatória contra eles e seus descendentes.

As ações afirmativas têm relevante papel na promoção de direitos. São definidas pelo ministro do Supremo Tribunal Federal Joaquim Gomes, "como políticas públicas (e privadas) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física".

A organização e mobilização da sociedade civil são fundamentais para o reconhecimento da existência do racismo e sua superação. Em nossa história recente podemos assinalar importantes conquistas:

- i. A constituição de 1988, resultante de processo constituinte instaurado após a luta pela redemocratização do país, que incorporou no seu texto a questão da igualdade, com destaque para o quesito raça, inclusive com a criminalização do racismo; o reconhecimento do direito de posse da terra das comunidades quilombolas e a criação da Fundação Cultural Palmares, cuja missão é reforçar a cidadania, a identidade, a ação e a memória dos afro-descendentes. No seu capítulo VIII reconhece aos índios "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".
- ii. O reconhecimento, em 1990, por parte do Estado brasileiro, da existência de racismo e de discriminação baseadas na cor da pele ou na origem étnica dos indivíduos, perante a Organização Internacional do Trabalho.
 - iii. A realização da Marcha Zumbi dos Palmares, Contra o Racismo, Pela Cidadania e a Vida, realizada em 1995 pelo Movimento Negro, movimento sindical e social, mobilizando amplos setores da sociedade na luta contra a discriminação. A Marcha constitui-se marco histórico na luta contra o racismo.
 - iv. A III Conferência Mundial Contra o Racismo, a Discriminação, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, realizada em Durban, 2001, que provocou uma mobilização internacional pela democracia e a reafirmação de direitos humanos e igualdade racial. O Brasil, signatário da Declaração de Durban, revigorou o debate sobre a implementação de políticas de ações afirmativas como estratégia de combate ao racismo na sociedade brasileira.
 - v. Ganha reforço a concepção de Direitos Humanos que considera não apenas sua dimensão universalista, mas também as especificidades de grupos sociais identificados coletivamente.
 - vi. A criação da Secretaria Especial de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República em 2003.
 - vii. A instituição da Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial - PNPIR, pelo decreto 4886, de 20 de novembro de 2003.
 - viii. A 1ª Conferência Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial - Conapir, que será considerada como referência no conjunto deste Plano.

Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial

As ações nacionais para a promoção da igualdade racial conectam-se aos debates internacionais sobre direitos humanos e sobre igualdade e diversidade, combinadas às políticas econômicas e sociais, que têm sido intensificadas nas últimas décadas.

Essas discussões realizaram-se por diversas vias, entre elas as conferências mundiais convocadas pela Organização das Nações Unidas (ONU), com o apoio e a participação de governos e da sociedade civil organizada. Ainda neste ano foi realizado no Brasil um novo ciclo de revisões das declarações e plataformas dessas conferências, o que traz inovações nas proposições políticas e ações dos agentes envolvidos.

Com isso, desencadeou-se um intenso debate acerca da geração de oportunidades para grupos historicamente excluídos por meio de políticas públicas de ações afirmativas. O Brasil, como signatário da "Declaração de Durban", revigorou o debate sobre a implementação de políticas de ações afirmativas como estratégia de combate ao racismo na sociedade brasileira.

Em consequência, no limiar da primeira gestão do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, inaugura-se uma nova fase na história da gestão pública e do próprio processo democrático em curso no país. A criação, em 2003, da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial - Seppir (com status de ministério), representa a materialização de uma histórica reivindicação do movimento negro em âmbito nacional e



internacional e uma inequívoca demonstração do tratamento que a temática racial passaria a receber dos órgãos governamentais a partir daquele momento.

A Seppir é responsável pela formulação, coordenação e articulação de políticas e diretrizes para a promoção da igualdade racial e proteção dos direitos dos grupos raciais e étnicos discriminados, com ênfase na população negra. O governo pauta-se pelo reconhecimento do racismo, pois as estruturas da vida social, da produção e apropriação de bens, bem como o acesso às esferas do poder, no país, são permeados pelas desigualdades étnico-raciais.

Desta forma, no planejamento governamental, à pauta da inclusão social foi incorporada a dimensão étnico-racial e, ao mesmo tempo, a meta da diminuição das desigualdades raciais como um dos desafios de gestão.

Os marcos regulatórios desta perspectiva encontram-se na Política Nacional de Promoção de Igualdade Racial (PNPIR), a qual recomenda e insta princípios que constituem a base para a consolidação de políticas de promoção da igualdade racial, entre os quais relacionamos:

- a. **Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação** - na qual a discriminação foi definida como "toda exclusão, restrição ou preferência baseada na raça, cor ou descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha como objetivo anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício em um mesmo plano (em igualdade de condição) de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico e social".
- b. **Brasil sem Racismo** - "documento elaborado para o programa de governo indicando a implementação de políticas de igualdade racial nas áreas de trabalho, emprego e renda, cultura e comunicação, educação e saúde, terras de quilombolas, mulheres negras, juventude, segurança e relações internacionais".
- c. **Plano de Ação de Durban** - "Produto da III Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, nos governos e organizações da sociedade civil de todas as partes do mundo, foram conclamados a elaborar medidas globais contra o racismo, a discriminação, a intolerância e xenofobia".

É importante observar que a PNPIR traz uma mudança na dinâmica de representação de poder do Estado ao orientar-se não mais pela representação formal e abstrata, e sim por uma noção do direito à igualdade e ao direito à diferença. Na dimensão real e concreta da ação social, a conjunção dos dois tipos de direito implica ressignificar a política pública de caráter universal considerando, em sua formulação e implementação, a perspectiva da igualdade racial sob forma das ações afirmativas, a partir de três princípios:

Transversalidade



Pressupõe que o combate às desigualdades raciais e a promoção da igualdade racial passam a constar como pressupostos a serem considerados no conjunto das políticas de governo;

As ações empreendidas têm a função de sustentar a formulação, a execução e o monitoramento da política de promoção de igualdade racial, de modo que as áreas de interesse imediato sejam permeadas com o intuito de eliminar as desvantagens de base existentes entre os grupos raciais, agindo sempre em parceria com outros Órgãos do Governo Federal.

Descentralização

Articulação entre a União, Estados, Distrito Federal e Municípios para o combate da marginalização e promoção da integração social dos setores desfavorecidos;

Apoio político, técnico e logístico para que experiências de promoção da igualdade racial, empreendidas por municípios, estados ou organizações da sociedade civil possam obter resultados exitosos, visando planejamento, execução, avaliação e capacitação dos agentes da esfera estadual ou municipal para gerir as políticas de promoção de igualdade racial.

Gestão Democrática

Propiciar que as instituições da sociedade assumam papel ativo, de protagonista na formulação, implementação e monitoramento da política de promoção da igualdade racial;

Estimular as organizações da sociedade civil na ampliação da consciência popular sobre a importância das ações afirmativas, de modo a criar sólida base de apoio social.

Tais princípios são desenvolvidos de maneira simultânea e expressam o conjunto das ações do governo federal e da relação deste com as demais instâncias da administração pública, instituições privadas e com a sociedade civil.

Neste período de cinco anos entre a idealização, regulamentação legal e a execução da Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR), avalia-se que foram obtidos avanços nas diversas ações políticas, técnicas e administrativas implementadas. Os resultados advêm de programas, projetos e atividades desenvolvidas, seja por setores de governos ou por meio de convênios desenvolvidos em parceria com a sociedade civil e a iniciativa privada.

Assim, foram criadas estruturas internas em alguns órgãos de governo, com responsabilidades de viabilizar a política de igualdade racial: a) setores executivos - Secretaria da Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade (Secad) do MEC; Coordenadoria de Regulamentação Fundiária do Incra/MDA; Programa de Igualdade de Gênero, Raça e Etnia do MDA; b) setores de formulação e monitoramento de políticas - Comissão Técnica de Saúde da População Negra/Ministério da Saúde, Comissão de Gênero e Raça/MME, Comissão Tripartite pela Igualdade e Oportunidade de Gênero e Raça/MTE e Núcleos de Promoção da Igualdade Racial e de Oportunidades e Combate à Discriminação das Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs); c) setores consultivos de fiscalização e monitoramento de políticas, além de garantia da representação do



movimento negro nos Conselhos Nacionais de Educação, Saúde, Criança e Adolescente, Segurança Alimentar, Juventude, Mulheres, Economia Solidária, entre outros. Evidencia-se que, para dar resposta às necessidades da população em todas as suas dimensões, deve-se considerar, na formulação das políticas públicas, a existência das desigualdades de gênero, raça e etnia como fatores que geram discriminações e exclusões em nossa sociedade.

Table – 6.9.1

**Projeto Brasil-Canadá “Desenvolvimento de Capacidade de Governança”
Proposta de contratação de especialista para acompanhamento da estratégia de
diversidade (09/09/2008)**

ATIVIDADES	DATA	DESCRIÇÃO DOS CUSTOS	VALOR	FONTE DE RECURSOS
Oficina de planejamento da estratégia de diversidade (já realizada)	26 e 27 de agosto de 2008	Honorários: 22 horas x R\$ 150,00 = R\$ 3.300,00 (04 horas de preparação + 14 horas presenciais + 04 horas de elaboração de relatório)	R\$ 3,300.00	ENAP
		Passagens aéreas: São Paulo – Brasília – São Paulo: R\$ 707,74	R\$ 707.74	ENAP
Oficina para intercâmbio de conhecimentos e experiências entre dirigentes brasileiros e canadenses sobre legislação e políticas nas áreas de gênero, raça e diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos	Fevereiro de 2009	Honorários: 40 horas x R\$ 150,00 = R\$ 6.000,00 (08 horas de preparação + 24 horas presenciais + 08 horas de elaboração de relatório)	R\$ 6,000.00	Projeto Brasil-Canadá
		Passagens aéreas: São Paulo – Brasília – São Paulo: R\$ 1.000,00	R\$ 1,000.00	ENAP
Mesa-Redonda de Pesquisa-Ação sobre escolas de governo e promoção da igualdade de gênero, igualdade racial e diversidade sob a perspectiva dos direitos humanos Obs.: Ocorrem, em média, 6 encontros de 4 horas cada (1 encontro por mês, ao longo de 6 meses).	Junho a novembro de 2009	Honorários: 24 horas x R\$ 150,00 = R\$ 3.600,00 (06 encontros x 04 horas = 24 horas)	R\$ 3,600.00	Projeto Brasil-Canadá
		Passagens aéreas: São Paulo – Brasília – São Paulo: R\$ 1.000,00 X 6 encontros = R\$ 6.000,00	R\$ 3,000.00	Projeto Brasil-Canadá
			R\$ 3,000.00	ENAP



**Projeto Brasil-Canadá “Desenvolvimento de Capacidade de Governança”
Proposta de contratação de especialista para acompanhamento da estratégia de
diversidade (09/09/2008)**

ATIVIDADES	DATA	DESCRIÇÃO DOS CUSTOS	VALOR	FONTE DE RECURSOS
Revisão do guia de “formação de formadores” sobre questões relacionadas à diversidade a ser compartilhado com 6 escolas parceiras e 91 instituições da Rede Nacional de Escolas de Governo	Maio / junho de 2010	Honorários: 24 horas x R\$ 150,00 = R\$ 3.600,00 (08 horas de preparação da revisão + 08 horas de encontro presencial para validação da revisão + 08 horas para incorporação de correções e elaboração da versão final)	R\$ 3,600.00	Projeto Brasil-Canadá
		Passagens aéreas: São Paulo – Brasília – São Paulo: R\$ 1.000,00	R\$ 1,000.00	ENAP
Elaboração de relatório de acompanhamento da estratégia de diversidade – Ano 1	Abril de 2009	Honorários: 24 horas x R\$ 150,00 = R\$ 3.600,00	R\$ 3,600.00	Projeto Brasil-Canadá
Apresentação dos resultados alcançados pela estratégia de diversidade e recomendações ao Comitê Gestor e Diretor do Projeto – Ano 1	Abril de 2009	Honorários: 12 horas x R\$ 150,00 = R\$ 1.800,00	R\$ 1,800.00	Projeto Brasil-Canadá
		Passagens aéreas: São Paulo – Brasília – São Paulo: R\$ 1.000,00	R\$ 1,000.00	ENAP
Elaboração de relatório de acompanhamento da estratégia de diversidade – Ano 2	Abril de 2010	Honorários: 24 horas x R\$ 150,00 = R\$ 3.600,00	R\$ 3,600.00	Projeto Brasil-Canadá
Apresentação dos resultados alcançados pela estratégia de diversidade e recomendações ao Comitê Diretor do Projeto – Ano 2	Abril de 2010	Honorários: 12 horas x R\$ 150,00 = R\$ 1.800,00	R\$ 1,800.00	Projeto Brasil-Canadá
		Passagens aéreas: São Paulo – Brasília – São Paulo: R\$ 1.000,00	R\$ 1,000.00	ENAP
Elaboração de relatório de avaliação final da estratégia de diversidade – Ano 3	Dezembro de 2010	Honorários: 30 horas x R\$ 150,00 = R\$ 4.500,00	R\$ 4,500.00	Projeto Brasil-Canadá
Apresentação dos resultados da avaliação final	Dezembro de 2010	Honorários: 12 horas x R\$ 150,00 = R\$ 1.800,00	R\$ 1,800.00	Projeto Brasil-



**Projeto Brasil-Canadá “Desenvolvimento de Capacidade de Governança”
Proposta de contratação de especialista para acompanhamento da estratégia de
diversidade (09/09/2008)**

ATIVIDADES	DATA	DESCRIÇÃO DOS CUSTOS	VALOR	FONTE DE RECURSOS
da estratégia de diversidade, lições aprendidas e recomendações ao Comitê Diretor do Projeto – Ano 3				Canadá
		Passagens aéreas: São Paulo – Brasília – São Paulo: R\$ 1.000,00	R\$ 1,000.00	ENAP
Total Projeto Brasil-Canadá:			R\$ 33,300.00	\$20,429.45
Total ENAP:			R\$ 12,007.74	\$7,366.71
Total Geral:			R\$ 45,307.74	\$27,796.16

Data cotação utilizada:

05/09/2008

Taxa: 1,63 REAL (R\$) = 1
DOLAR-CANADENSE (\$)