

NOVO MINISTRO DEBATE LINHAS DE AÇÃO DA ENAP

Luiz Carlos Bresser Pereira, economista, professor da Fundação Getúlio Vargas há mais de 30 anos, assumiu o Ministério da Administração e Reforma do Estado, ex-Secretaria de Administração Federal (SAF), depois de várias experiências na Administração Pública. Ocupou a Presidência do Banco do Estado de São Paulo (Banespa), na administração do Governador Franco Montoro. Foi Secretário da Ciência e Tecnologia do Estado de São Paulo, na gestão de Orestes Quéricia. Chegou ao Governo Federal por indicação de Ulisses Guimarães: ocupou o cargo de ministro da Fazenda, em 1987, no governo do presidente José Sarney. Bresser, na época, sucedeu Dilson Funaro, pai

do Plano Cruzado.

Dia 5 último, o ministro Bresser esteve na Escola Nacional de Administração Pública para



Bresser visita ENAP

conhecê-la. Almoçou com o presidente Og Roberto Dória e alguns membros da gestão.

O ministro, em reunião com a equipe da presidência, quer a Escola desenvolvendo um trabalho de forma mais integrada com o Ministério. Ele traçou linhas de ação que reforçam, na realidade, o que vem sendo desenvolvido pela Escola. São elas: Formação de Quadros, Pesquisa, Centro de Debates e de Reflexão, e Relações Internacionais.

O ministro Bresser defende a idéia de que o aperfeiçoamento profissional - além de uma demanda do Governo - se transforme em uma iniciativa do próprio servidor. Assim, o serviço público poderá se tornar mais competitivo.

DEP CONCLUI ESTUDO SOBRE PROFISSIONALIZAÇÃO

Já foi concluído o estudo **Escolas de Governo e Profissionalização do Funcionalismo**, realizado pela Diretoria de Estudos e Pesquisas (DEP) da ENAP, com o objetivo de subsidiar o Ministério da Administração e Reforma do Estado, no aperfeiçoamento de uma política de profissionalização do servidor público.

O estudo estava previsto num dos programas gerais de ação da ENAP para 1994 - referente à Formação de Quadros para a Administração Pública - e avalia experiências de treinamento efetuadas pela Escola, comparadas à análise de casos de outras escolas de governo brasileiras e estrangeiras, de forma a destacar diretrizes

para a formação de um Sistema de Profissionalização do Funcionalismo Brasileiro.

A iniciativa partiu da necessidade do governo de formar uma máquina burocrática moderna, estável e competente, apta a exercer sua função social frente às inovações emergentes no setor privado e aos desafios contemporâneos, num contexto de democratização.

Entrevistas com dirigentes e com egressos de instituições dedicadas à formação e capacitação de servidores públicos no Brasil, na França, Estados Unidos, Espanha, México e Argentina, bem como a análise de documentos gerados por

estas entidades e a legislação pertinente, forneceram os dados utilizados neste trabalho.

A École Nationale d'Administration (ENA), da França, e a John F. Kennedy School of Government (JFK), dos EUA, constituíram dois exemplos polares de referência para a análise das principais características dos modelos francês e americano de Escolas de Governo. Os casos da Espanha, México e Argentina foram estudados enfocando os Institutos Nacionais de Administración Pública (INAP), daqueles países.

FUNDASE RECEBE PROJETOS DE MAIS DE 80 INSTITUIÇÕES

O Fundo Especial de Formação, Qualificação, Treinamento e Desenvolvimento do servidor Público (FUNDASE), que tem como Secretaria Executiva a ENAP, recebeu projetos de mais de 80 instituições federais que pretendem financiamento do Fundase, e consideraram as linhas prioritárias do Fundo.

É também exigido dos órgãos e entidades da Administração Federal Direta, Autárquica ou Fundacional, que pleiteem recursos do Fundase, que não estejam inadimplentes junto a qualquer órgão da Administração Federal, principalmente o Instituto Nacional de Seguro Social - INSS, PASEP e FGTS, em cumprimento a Instrução Normativa número 2/STN, de 19 de abril de 93.

Linhas prioritárias para a concessão de recursos:

· projetos que apoiem a formação de quadros permanentes e a implantação de planos de carreira, contribuindo para a profissionalização

do servidor público;

· projetos de desenvolvimento gerencial, que contribuam para a introdução de modernos métodos de gestão, adaptados às especificidades do setor público;

· projetos que possibilitem a criação de efeitos multiplicadores e a maior difusão dos conhecimentos transmitidos, otimizando o uso dos recursos investidos;

· projetos que apoiem uma política de descentralização e a articulação intra e intergovernamental;

· projetos que apoiem o desenvolvimento de novas políticas públicas a serem implementadas pelos órgãos.

A SAF e ENAP elaboraram um regulamento intitulado **Orientações para Financiamento de Programas e Projetos** do Fundase, visando facilitar o encaminhamento dos programas e solicitação de recursos.

DEP conclui estudo...

A experiência da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) teve ênfase especial no estudo **Escolas de Governo e Profissionalização do Funcionalismo**, mediante a análise institucional da ENAP concomitantemente à análise do curso de formação para a carreira de Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental, sendo mencionadas as atividades referentes à capacitação dos servidores públicos.

O estudo conclui que há necessidade dos dirigentes da máquina estatal estabelecerem uma ação estratégica de profissionalização da Administração Pública, para garantia da governabilidade, com a formação de servidores que atuem como agentes de mudanças e facilitadores de processos participativos, evitando soluções generalistas homogeneizadoras de uma realidade profundamente heterogênea.

INFORME

DESAFIO

Tradicionalmente, em Brasília, os meses de dezembro e janeiro têm a característica de esvaziamento das atividades de um modo geral, com a chegada das férias escolares e recessos no serviço público. Contrariando a regra, a ENAP deu seguimento às suas ações, a exemplo do fechamento do Relatório Anual; do Planejamento Estratégico e da Avaliação de Desempenho dos Servidores da Casa. Agora, com o estreitamento das relações entre a ENAP e a Secretaria de Reforma de Estado do Ministério da Administração e Reforma do Estado, sob o comando de Ângela Santana, a Escola tende a aumentar o seu espaço de atuação, principalmente no que se refere a pesquisas e debates substanciais para o desafio de formar profissionais para o setor público.

PLANEJAMENTO

Com o início da nova gestão governamental, surgem outros parâmetros para a atuação da ENAP. Os subsídios gerados pelos grupos de trabalho, a serem consolidados em função do Plano Operacional, estão sendo incorporados a novas discussões conduzidas pela Presidência, com vista ao estabelecimento de propostas para a reorganização da Escola e projetos a serem implementados a curto prazo. O processo iniciado em 17 de novembro último, na 1ª Oficina de Planejamento Estratégico, deverá ter continuidade em caráter permanente, na perspectiva do desenvolvimento institucional da ENAP.

SEGUNDA EDIÇÃO

Já está na livrarias especializadas a segunda edição do livro **Lei nº 8.112, Regime Jurídico Único - Atualizada, comentada e manualizada**, de autoria de Paulo de Matos Ferreira Diniz, servidor da ENAP. A obra vem suprir a ausência de estudos sistematizados sobre o recém instituído Regime Jurídico dos Servidores Públicos da União.

PRESIDENTE ANUNCIA REDESENHO DA ENAP

Uma Escola Modelo, em curto prazo, é o que pretende fazer da ENAP, Og Roberto Dória, para torná-la capaz de responder aos desafios da Reforma do Estado. A afirmativa foi transmitida a todos os servidores da Casa, em reunião realizada dia 11 último, na sala 230, quando comunicou o convite do ministro da Administração e de Reforma do Estado, Luiz Carlos Bresser Pereira, para sua permanência no cargo de presidente da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP).

Considerando motivo de orgulho as conquistas alcançadas durante o ano de 1994, Og Dória anunciou o processo de redesenho por que passará a Escola, para atender às expectativas do novo Ministério na área de Treina-

mento de Pessoal, Publicações, Pesquisas e Relações Internacionais.

O presidente da ENAP disse que o ministro Bresser pretende dar todo o apoio à Escola para que ela venha a cumprir suas missões e atribuições. Revelou mudanças no Conselho Diretor da Casa, de modo a negociar formas consensuais de direção, tendo na Diretoria de Administração e Finanças (DAF) o órgão executor de suas decisões. Além disso, definiu um programa de capacitação interna e o início de um processo de entrevistas com os servidores para identificar necessidades e possibilidade de realocações.

Durante o encontro também se pronunciaram diretores e servidores da Escola. Vera Petrucci, diretora da DEP,

referiu-se ao novo momento por que passará a Instituição, como sendo um processo onde haverá continuidade sem continuísmo. O diretor da DAF, Renato Lóes, acrescentou que objetiva alcançar nova metodologia de trabalho, com a distribuição de tarefas entre todos os servidores.

Celina Dantas, técnica da DTD, pediu investimentos para o aperfeiçoamento do corpo técnico da Casa, com a sistematização de uma política interna de motivação e mobilização dos servidores. Valéria da Costa, servidora da Biblioteca, agradeceu à direção da Escola os esforços envidados para a reintegração de 26 demitidos, durante o governo Collor, aos quadros da ENAP.

OBJETIVO DE DÓRIA É ESCOLA MODELO

Depois da reunião da Sala 230, o **Jornal ENAP** conversou com o presidente. Og Dória reafirmou a decisão de transformar a ENAP em Escola Modelo. Ele explicou que para isto a Casa terá que dar saltos de qualidade. Ele pensa numa escola integrada, tanto internamente, como no que diz respeito a atendimento ao público externo. O presidente deu ênfase ao treinamento dos servidores. A participação de todos neste novo momento é fundamental para toda a equipe que dirige a instituição.

Disse também que novas ações serão implementadas e para que isso aconteça ele quer conhecer o perfil dos servidores da Escola.

Og Dória decidiu ampliar o Conselho Diretor, hoje composto

pelo presidente, diretores e assessores. O Conselho ganhará mais duas participações, com direito a voz: terá assento o presidente da Assenap e mais um representante dos servidores da ENAP, sendo que este último será escolhido por eleição. O Conselho discutirá programas, projetos e atividades a serem desenvolvidos e também as questões de cunho administrativo como a elaboração de normas internas.

Com a participação da Assenap e de uma pessoa da Casa o Conselho seguirá uma tendência ainda mais participativa e democrática. O Conselho Diretor será um grande fórum de discussões e decisões. O presidente e diretores - além de suas atribuições legais - passarão a ser

zeladores e executores das decisões do conselho.

Segundo Dória, outro procedimento que deverá ocorrer até o próximo dia 31 deste mês é o cadastramento de pessoal da Escola. Um roteiro, bem detalhado, acompanhará a ficha cadastral de cada pessoa, onde deverá constar experiências e cursos. A intenção, de acordo com o presidente, é a de atualizar cadastro e também conhecer a qualificação, as experiências dos servidores e com isso alocá-los mais adequadamente se for o caso.

Com o mapeamento desses funcionários a Escola fará um treinamento das áreas mais carentes. É intenção de Dória...

CDID INCENTIVA DIFUSÃO DA ENAP

O Centro de Documentação, Informação e Difusão (CDID) da ENAP está empenhado em apresentar ao Conselho Diretor da Escola uma proposta de trabalho que atenda às novas necessidades da Casa. O incentivo aos serviços de difusão dos produtos e atividades da ENAP e a padronização de documentos e arquivos magnéticos são projetos voltados ao atendimento das demandas apresentadas pelo Ministério da Administração e Reforma do Estado.

A Sala de Situação da Escola deverá ser incrementada com a melhoria de seus serviços, de forma a disponibilizar maior número de informações, devendo ser proposto seu modelo de funcionamento aos demais ministérios da adminis-

tração federal, conforme explicou Adelaide Corte, coordenadora do CDID.

Adelaide também disse que deverá ser melhorado o acervo da Biblioteca e implementada a Memória Técnica, definindo-se melhor os fluxos operacionais de entrada e saída de documentos. Além disso será dada atenção especial à Base de Especialistas em Administração Pública e haverá investimentos na produção editorial. A área de editoração da ENAP deverá ser preparada para atender às demandas do Ministério da Administração, o que implicará na normalização e padronização gráfica de textos. Para isto deverão ser adequados os perfis dos profissionais do setor.

Objetivo de Dória....

oferecer treinamento básico na área de Informática a todos os servidores da Casa, inclusive os Auxiliares de Serviços Gerais e também cursos de língua portuguesa. Numa outra etapa, existem planos de oferecer cursos regulares de Espanhol pois com a implementação do Mercosul e a ENAP à frente da Presidência do CLAD, a exigência de se ter um quadro mais qualificado será maior.

Primar pela qualidade é a marca que deverá distinguir a Escola de outras instituições, afirma o presidente da ENAP que fala novamente em fazer da instituição uma Escola Modelo.

Dória vai exigir mais agilidade. Isto fica claro nas afirmações e decisões que ele toma. Agora o presidente quer a instalação da Comissão de Ética até o dia 31 impreterivelmente. Definiu ainda que a programação das

atividades da Escola para este ano ficará pronta também neste dia para encaminhamento ao ministro Bresser Pereira. Apesar de as férias terem esvaziado a Casa, o presidente disse que com as pessoas que aqui estão ele pretende desenvolver o trabalho.

Sem ser corporativista Og Dória demonstrou preocupação com os servidores da Escola.

O presidente está empenhado em colocar na Diretoria de Treinamento e Desenvolvimento (DTD) pessoas que sejam ligadas à Casa e, já está conversando com técnicos que têm este perfil para ocupar a função.

Outra novidade é a criação de um banco de dados com experiências inovadoras no Serviço Público. A DEP e o CDID vão montar este banco para que a ENAP venha a ser um órgão difusor dessas novas tecnologias de gestão, de formação e capacitação.

DAF BUSCA NOVA METODOLOGIA

O Diretor de Administração e Finanças da ENAP, Renato Lóes, explicou ao **Jornal de ENAP**, que a direção da Escola está trabalhando no sentido de alcançar as mudanças pretendidas para a atual gestão, através de um planejamento integrado, num processo de decisão que contará com a participação de todos os níveis dos servidores da Casa.

As novas metodologias de trabalho, que viabilizarão os objetivos da Escola, virão a partir de decisões consensuais envolvendo diretores, coordenadores e gerentes dos diversos setores representados no Conselho Diretor da ENAP,

Lóes prevê para 1995 uma administração onde os esforços setoriais serão direcionados à realização de programas e projetos estabelecidos.

Esclarece, contudo, que isto será uma decisão participativa dos membros do Conselho Diretor, por intermédio de um núcleo de planejamento específico criado para atender a esta área.

PLANO DE AÇÃO DETERMINA MUDANÇAS

O Plano de Ação da ENAP para 1995 tem prazo até dia 31 deste mês para ser entregue ao ministro da Administração e Reforma do Estado, Luiz Carlos Bresser Pereira. O documento vem sendo elaborado num processo de planejamento participativo que envolve diretores, coordenadores e gerentes da Escola e tem por objetivo mudar a estrutura da Casa, de forma a atender às exigências de suas novas atribuições.

Conforme sinalizou o ministro Bresser, a ENAP deverá desenvolver nesta gestão, cursos para a formação de Altos Executivos e programas de Educação Continuada, onde será oferecido aos servidores públicos treinamento permanente sobre grandes temas relacionados com a Função Pública. Além disto, a escola atuará nas áreas de relações internacionais, estudos e pesquisas, realização de

eventos, produção e difusão de informações.

Jean Marc Georges Mutzig, da Assessoria de Planejamento da ENAP, está coordenando o trabalho que visa mudar a feição da Escola. Ele explicou ao *Jornal da ENAP* que o Plano de Ação deverá estar pronto na data prevista, e que um Processo de Planejamento Interno está sendo feito paralelamente, para servir de instrumento gerencial de acompanhamento à execução das ações programadas.

Disse ainda que será privilegiado o desenvolvimento institucional da Casa, em vários setores, especialmente no que diz respeito aos Recursos Humanos. Está sendo elaborado um roteiro para, a partir de fevereiro próximo, iniciar um programa de entrevistas com os servidores, de onde virão informações para a montagem de um cadastro que subsidiará as

decisões da Escola.

Também serão feitas alterações no modelo de gestão da ENAP. O Conselho Diretor da Escola virá a ser instância de sua administração estratégica. Representantes dos servidores da ENAP serão membros do Conselho Diretor e, assim, participarão das grandes decisões da Instituição.

Haverá uma descentralização na execução das tarefas e responsabilidades serão atribuídas aos servidores que conduzirão a execução das ações previstas no planejamento. Serão dados os meios para o desempenho das funções e, em contrapartida, será cobrada a efetividade do trabalho. "Hoje a ENAP tem à frente um novo espaço para atuação. A ocupação deste espaço dependerá de nossa competência", concluiu Jean Marc.

ENAP E UNESCO ESTUDAM ACORDOS SOBRE MEIO AMBIENTE

Está sendo estudado o estabelecimento de acordos de cooperação técnica entre Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) e a Organização das Nações Unidas, para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO), para implemento de atividades na área da educação, capacitação e informação, tendo em vista as interrelações entre população, meio ambiente e desenvolvimento humano. O assunto vem sendo considerado a partir da reunião promovida pela UNESCO, em Brasília, dia 17 último, da qual participaram representantes de órgãos do governo e de entidades ligadas à questão do meio ambiente.

Os convênios seriam firmados especialmente por meio da linha de

daquela entidade, para incentivo dos projetos da Escola de formação em gestão ambiental e daqueles na área de desenvolvimento da gestão Pública, com incorporação da dimensão ambiental a seus conteúdos curriculares.

Na reunião, representaram a ENAP os coordenadores gerais Adelaide Corte, do Centro de Documentação, Informação e Difusão (CDID), Luiz Carlos Dieder, da Coordenação de Cooperação Técnica (CCT), Maria Elizabete Ferreira, da Diretoria de Estudos e Pesquisas (DEP) e Sônia Amorim, da Diretoria de Treinamento e Desenvolvimento (DTD).

O encontro se deu por ocasião da vinda, em missão ao Brasil, do diretor do Programa Educação e

Ambiente e Desenvolvimento Humano (EPD) da UNESCO, Gustavo López Ospina, e teve por finalidade difundir as atividades do Programa, bem como estreitar relações de cooperação com instituições governamentais, organizações não-governamentais (ONGs), comunidade científica, empresarial e lideranças comunitárias, para o implemento das ações do EPD.

A UNESCO, por intermédio de seu programa EPD, vem trabalhando no sentido de desenvolver conceitos e informações adequados que conduzam a uma estratégia concreta sobre educação ambiental, capacitação e tomada de consciência de setores da população sobre o aspecto preservacionista do meio ambiente, frente ao desenvolvimento da socie-

ALUNOS DA UNESP FAZEM ESTUDOS NA ENAP

A ENAP está desenvolvendo um Programa de Visita Técnica e de Estudos para os alunos da Universidade Federal de São Paulo (UNESP), no período de 23 de janeiro a 3 de março, composto por 240 horas.

O objetivo do Programa é dar aos universitários, formandos em Administração Pública, uma visão geral do funcionamento da máquina administrativa do governo. Itens importantes comporão os estudos como Modelos de Gestão; Reforma do Estado: Gerência Estratégica; Política de Formação de RH e o funcionamento de diversos órgãos.

Haverá palestras; *Work Shops*, reuniões, debates e também será dada uma visão mais específica dos sistemas de informação do Ministério da Administração e Reforma do Estado, como por exemplo o SIPEC (Pessoal), SIASG (Serviços Gerais) e SIDEMOR (Modernização Administrativa), além do SIAFI (DTN) e do SIDOR (Orçamento Federal).

Os alunos da UNESP conhecerão a estrutura e o funcionamento da ENAP, inclusive o trabalho desenvolvido com o FUNDASE, Código de Ética e projetos na área de pesquisa e treinamento.

UMA NOVA FORÇA DE TRABALHO

A ENAP conta hoje com uma nova força de trabalho constituída pelos servidores que foram demitidos no governo Collor. Os readmitidos estão entusiasmados com a perspectiva de mudança de rumo da Escola.

Estiveram à frente do movimento Valéria da Costa e Cláudio Vieira. Valéria, na verdade, nunca se afastou totalmente da Casa. Sempre visitava a Escola e como ela teve, desde o início, a consciência da injustiça dessas demissões, batalhou muito para que esta volta se concretizasse. A servidora lembra que as demissões na ENAP chegaram ao número maior que 80. No entanto, só retornaram, até agora 26 pessoas, sendo que existem quatro aguardando.

Valéria explicou que a situação do grupo é bastante diferente do que as pessoas normalmente pensam. "Temos um potencial guardado, escondido. Não temos vícios. O que nos torna diferentes é que devido às dificuldades vividas, já que ficamos quatro anos desempregados existe em cada um de nós uma vontade enorme de nos realizarmos profissionalmente. Temos muito a

contribuir. Na reunião do presidente da Casa, dia 11, nos entusiasmos a perspectiva de que haverá muito o que fazer", disse.

Valéria conta que havia seis anos que ocupava a diretoria de benefícios da Assenap. Segundo ela, a missão social da Associação era literalmente cumprida. Sua demissão foi uma grande surpresa já que voltada de uma licença sem vencimentos que fora obrigada a tirar para acompanhar a filha que nascera de 7 meses. A demissão foi sumária, não foi respeitado sequer o direito da imunidade por ser ligada à Associação da Escola. Valéria lamenta a imagem que ficou dos demitidos que seriam aqueles que não tivessem função definida. Para ela este grupo é composto de muita gente que trabalhava mas que como ela foi injustiçada.

O trabalho que Valéria da Costa desenvolvia na Assenap proporcionava uma integração muito grande entre os servidores e foi este um dos motivos que a levou a assumir, junto com Cláudio, a liderança do movimento. Valéria sente saudades deste tempo.

INFORME

POBREZA

A ENAP está publicando a tradução do livro *Pobreza: Uma Questão Inadiável*, obra organizada por Bernardo Kliksberg, diretor do Projeto Regional das Nações Unidas para a América Latina de Modernização do Estado (PNUD/CLAD).

A publicação é apresentada pelo presidente da Escola, Og Dória, e prefaciada pelo sociólogo Herbert de Souza, articulador nacional da Ação da Cidadania contra a Miséria e Pela Vida. Seu conteúdo reúne o pensamento de personalidades do mundo inteiro, de grande prestígio na matéria. Dentre várias propostas para enfrentar o problema da pobreza no mundo, o livro sugere uma articulação íntima entre as políticas econômica e social, com vistas a uma ação agressiva protetora dos mais fracos, dentro de um modelo de desenvolvimento produtivo orientado ao desenvolvimento humano.

VIDEOTEXTO

A Sala de Situação da ENAP está acessando, diariamente, via PRODASEN, 3 itens básicos do menu de informações do *Video-texto da Câmara*, que dispõe de informações sobre as atividades desenvolvidas pelos deputados na Câmara Federal. Os itens disponíveis são: *Hoje na Câmara*, com informações do dia de trabalho dos parlamentares; *Comissão de Orçamento*, sobre como está sendo tratado o Orçamento Federal, incluindo as emendas apresentadas; e *Comissão Permanente de Administração e Trabalho*, que trata de questões relativas aos servidores e à Administração Pública. Uma vez por semana, às sextas-feiras, os demais itens do Videotexto também podem ser consultados. Os serviços estão disponíveis a todos os interessados, inclusive a visitantes e alunos da Escola.

GALERIA

A Galeria de Artes da ENAP está recebendo inscrições para os artistas plásticos e fotógrafos interessados em ocupar o espaço durante 1995. Os portfólios deverão ser entregues na Coordenação de Promoções Culturais, até o dia 15 de fevereiro.

Editorial

Mudanças na ENAP

A Fundação Escola Nacional de Administração Pública esteve, nos últimos meses, envolvida com a Programação das Atividades a serem realizadas no ano de 1995, como resultado do processo interno de Planejamento Estratégico e de acordo com as diretrizes do Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MAR).

O documento foi produto de um processo de planejamento participativo, que contou com a colaboração de diretores, coordenadores e gerentes da instituição e objetivou, dentre outras coisas, criar uma estrutura mais flexível e adequada ao cumprimento das metas da instituição. Propõe-se o desenvolvimento de um novo modelo de gestão que permita agilidade, eficácia e eficiência no desempenho das funções da Escola. O modelo busca a redução de níveis hierárquicos, uma maior integração da equipe dirigente, a descentralização de responsabilidades e o envolvimento mais intenso do corpo funcional.

Cinco áreas foram definidas para a Programação deste ano:

I - Programa de Profissionalização dos Agentes Públicos.

II - Programa de Subsídios à Reforma do Estado e ao Desenvolvimento da Administração Pública.

III - Programa de Produção e Difusão de Informação para a Administração Pública.

IV - Programa de Desenvolvimento Institucional.

V - Programa Núcleo de Debates sobre Tendências da Administração Pública.

A ENAP se encontra atualmente em processo de mudanças em sua presidência. O Roberto Dória, que coordenou os trabalhos da Escola nos últimos dois anos, deixa a instituição com rumos definidos e a conquista da Presidência do Centro Latino-Americano de Administração para o Desenvolvimento (CLAD), que projetou a Escola internacionalmente. Dória se afasta do cargo no final deste mês e, em março, assume a Presidência da ENAP a professora Regina Pacheco, que faz parte dos quadros da Fundação Getúlio Vargas (FGV), como coordenadora de pós-graduação.

Regina Pacheco avaliará as diretrizes deixadas por seu antecessor e deverá definir as linhas de ação prioritárias norteando, assim, os trabalhos da equipe da Fundação Escola Nacional de Administração Pública (ENAP).

FÓRUM DE SECRETÁRIOS ELEGE NOVA DIRETORIA

O Fórum de Secretários de Administração de Capitais dos estados estará reunido, hoje e amanhã, na Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), para eleição de sua nova diretoria e para discutir temas como previdência, benefícios, estabilidade e profissionalização dentro do Serviço Público. Concluindo a programação do Fórum, haverá uma palestra do Ministro de Administração Federal e de Reforma do Estado (MAR), Luiz Carlos Bresser Pereira.

O evento se constituirá em seis sessões, incluindo as solenidades de abertura e encerramento, destacando-se as apresentações sobre **Perspectivas da Gestão de Recursos Humanos no Serviço Público**, pelo Secretário de Recursos Humanos do Ministério de

Administração Federal, Gilberto Guerzoni; e sobre **Previdência e Revisão Constitucional**, pelo secretário Executivo do Ministério da Previdência Social, Luciano Patrício.

Participarão do Fórum os Secretários de Administração de Belo Horizonte (MG), Fernando Cabral; Aracaju (SE), João Bosco Mendonça; Cuiabá (MT), Alcameno Alves Silva; Fortaleza (CE), Francisco Câmara; Goiânia (GO), José Debrey; Porto Alegre (RS) Luiz Alberto Rodrigues; Rio de Janeiro (RJ), Gilberto Ramos; São Paulo (SP), Maria Helena Zockun; Vitória (ES), Maria Bernadete Randon; Belém (PA), Sabato Rossetti; e a organizadora do evento, a Secretária de Administração de Salvador (BA), Salete Silva.

ENAP TREINA GERENTES

O curso de Atualização Gerencial para Chefias de Nível Intermediário e Operacional desenvolvido, em 1994, pela ENAP foi ministrado para técnicos da Universidade Federal de Goiás e Faculdade do Triângulo Mineiro. Está sendo negociado o treinamento com a Universidade Federal de São Carlos, Fundação do Serviço Público do Rio de Janeiro, Polícia Militar do Distrito Federal e Instituto Nacional de Meteorologia e outras instituições que demonstram interesse pelo programa.

O curso se caracteriza por uma metodologia de estudo em grupo, tendo a troca de experiências como fator primordial, desenvolvendo um clima favorável à aprendizagem em grupo. Textos e exercícios levam o gerente a refletir sobre o funcionamento de sua equipe de trabalho.

O conteúdo programático contém quatro fases: Fase 1 - O gerente como indivíduo no contexto social e

organizacional (40 horas); Fase 2 - O gerente como integrador de esforços (40 horas); Fase 3 - O gerente como mediador entre seu setor e a organização (40 horas) e Fase 4 - O gerente como administrador da coisa pública (40 horas).

É importante enfatizar, que este treinamento pode ser oferecido tanto na instituição dos clientes como nas instalações da ENAP.

Maria Elisa Tótolli é a coordenadora do Programa de Formação Gerencial e afirmou que "os resultados do treinamento são altamente positivos. O material instrucional é de alto nível e foi todo elaborado por técnicos de escolas em conjunto com a ENAP".

Cláudio Janckzak, Tânia Pessoa e Luiz Carlos Carvalho de Oliveira formam o corpo docente que ministra o treinamento. A equipe técnica da DTD/ENAP demonstrou, contudo, frustração por não ter ainda aplicado este curso aos gerentes da Casa.

MRE TREINA SERVIDORES EM PARCERIA COM A ENAP

Mais uma parceria entre a ENAP e o Ministério das Relações Exteriores (MRE) está prestes a se efetivar. Atualmente as instituições desenvolvem projeto para realização de dois cursos (*Técnicas de Secretariado*, para iniciantes e *Word for Windows*, na área de informática), a partir do dia 6 de março próximo, com o objetivo de qualificar e aperfeiçoar servidores daquele Ministério.

A ENAP já definiu os conteúdos e metodologia a serem aplicados, estando em vias de contratar instrutores e informar aos alunos o programa a ser desenvolvido. Coube também à Escola a elaboração do projeto e deverá fornecer apostilas de apoio e material de consumo, além de supervisionar e avaliar os cursos.

A seleção dos alunos e a preparação das instalações adequadas para a realização do programa estão sob a responsabilidade do MRE, que deverá também cobrir os custos propostos.

As aulas se realizarão, nas dependências do ministério, por meio de exposições dialogadas e discussões, estimulando a participação e favorecendo o estabelecimento de um clima propício à aprendizagem.

Os alunos de *Técnicas de Secretariado* terão aulas de relacionamento interpessoal; ética profissional; atendimento ao público; postura profissional; noções de protocolo e arquivo, e outros assuntos de forma a compreenderem as técnicas e procedimentos específicos do cargo.

O curso de *Word for Windows* deverá capacitar servidores do MRE com conhecimentos em Sistema Operacional - indicados pela DRH - a criar documentos, definir a estética dos mesmos (margens, tabulações, recursos de impressão), numerar itens, classificar, adotar corretor ortográfico, criar logotipos; incorporar gráficos ao texto, com o domínio do programa específico de computador.

OFICINA DE SERIGRAFIA PREPARA PROFISSIONAIS

A Oficina de Serigrafia instalada no campus da ENAP, criada com objetivos pedagógicos, vem proporcionando treinamento, desde 1992, prioritariamente a deficientes físicos, servidores públicos e seus dependentes. As aulas, fundamentalmente práticas, também incluem preparação teórica para orientar os futuros profissionais na atuação dentro do mercado de trabalho.

Coordenada por Carlos Alberto Guimarães, artista plástico e instrutor da área, a oficina funciona dentro do convênio ENAP/CETEFÉ, habilitando até 4 alunos por semestre ao trabalho com serigrafia sobre acrílico, papel e material plástico.

A técnica ministrada consiste na transposição de originais gráficos para outra superfície, por meio de impressão a partir de fotolito, utilizando-se de processo fotoquímico. O curso também dá noções de mercado de trabalho, destacando os aspectos de pontualidade, qualidade e atendimento.

Vinculados ao CETEFÉ, o instrutor e seus assistentes participam do convênio com os conhecimentos profissionais e com os equipamentos necessários. Em contrapartida ao apoio logístico proporcionado pela ENAP, o setor fornece à Escola, a preço de custo, placas e prismas de mesa para identificação, quadros de aviso, adesivos, troféus para premiação de eventos e outros artigos dentro da especialidade.

Paralelamente à matéria tratada no curso, desenvolve-se um trabalho de artesanato de peças em acrílico, que atende à principal demanda do mercado: a premiação com troféus, placas e medalhas. Carlos Guimarães afirma que está satisfeito com a atividade que vem sendo realizada e lembra, com entusiasmo, que seu ex-aluno, Flávio Pereira Santos, é atualmente instrutor de serigrafia no SESI. Além disso, faz questão de dizer que toda a sinalização do alojamento da Escola foi fabricada na oficina sob sua coordenação.

INFORME

CLAD

O presidente da ENAP está em Caracas (Venezuela) para reunião com o Centro Latino-Americano de Desenvolvimento da Administração (CLAD). O encontro começa hoje e termina dia 15.

CULTURA

A Secretaria de Cultura do Distrito Federal promove nos dias 17, 18 e 19 deste mês o V Seminário de Cultura com o objetivo de discutir os assuntos relativos à política Cultural do DF. Dia 17 o encontro inicia às 17 horas e nos dias 18 e 19 realiza-se em tempo integral.

AULA INAUGURAL

As *Tendências do Direito e do Poder Judiciário no Brasil e no Mundo* será tema de aula inaugural no auditório do Edifício Anexo do Superior Tribunal de Justiça, dia 10 de março, às 9 horas. O conferencista convidado é o ministro da Justiça Nelson Jobim.

COMUNICADO

A Unidade de Desporto e Lazer comunica aos usuários do Campo Soçate que não é permitido o uso de chuteiras, salvo as que atendam as especificações adequadas para a modalidade.

ASSENAP

A Assenap informa que já estão abertas as inscrições para os cursos de Natação, Tênis, Musculação, Ginástica Aeróbica, Ginástica Localizada, Futebol de Campo, Futsal e Basquetebol. A associação está estudando a implantação futura dos cursos de Dança e Patinação. O preço das taxas para os associados da Assenap é bem abaixo do mercado. A Assenap informa também que está recebendo serviços para revelação e cópia de filmes fotográficos com redução de 20% nos preços, e desconto em folha de pagamento.

SERVIDORES HOMENAGEIAM OG DÓRIA

No dia 23 último, uma quinta-feira, todos os servidores da Escola Nacional de Administração Pública, além de convidados da Universidade de Brasília (Emir Suaiden e Núbia David Macedo) se reuniram para homenagear o presidente da instituição, Og Roberto Dória, com um churrasco de despedida onde todos tiveram a oportunidade de cumprimentá-lo ao final de sua gestão, que termina no dia 28.

Dória recebeu uma placa com a inscrição: **Ao Dr. Og Roberto Dória, uma homenagem de todos os servidores da ENAP com amizade e admiração pelo belo trabalho realizado.** Cecília Leite, coordenadora da área cultural, foi a representante oficial da homenagem. Logo após a solenidade de entrega da placa, Dória disse que quando assumiu a presidên-

cia, teve toda a disposição para conhecer as nuances de uma escola de formação para a administração pública.

No decorrer de seu discurso, afirmou que fugia ao seu estilo citar frustrações ("porque elas a gente sempre carrega") assim como evitaria ressaltar os seus próprios méritos. Explicou que lutou muito para desenvolver os projetos da Escola e que conseguiu implementar programas de suma importância para a Instituição. Contou também que deixava a Escola com a cabeça erguida, sem levar ressentimentos e que pretende acompanhar, mesmo de fora, as atividades da Casa já que continuará na cidade atuando na Universidade de Brasília, a convite do reitor João Cláudio Todorov.

Na verdade, Dória levou a Instituição a alcançar reconhecimento

internacional. A conquista da presidência do Centro Latino-Americano de Administração para o Desenvolvimento (CLAD) espelha o empenho do presidente à frente da Escola. Outra grande realização da ENAP foi o Encontro Nacional: Função Pública, Estado e Sociedade, que reuniu durante uma semana nomes expressivos envolvidos com esta questão desde políticos a consultores. O Jornal ENAP traz, nesta edição, resenhas das atividades mais importantes desenvolvidas nesta gestão pelas diretorias da Escola.

Apesar de Dória ter sido confirmado para o cargo, no início de janeiro, houve uma mudança de orientação que evoluiu em torno do nome de Regina Pacheco, da Fundação Getúlio Vargas, que assume a ENAP no dia 1º de março.

LIVRO EDITADO PELA ENAP ENFOCA A QUESTÃO SOCIAL

Outro projeto implementado por Og Dória foi a edição do livro **Pobreza: uma questão inadiável - novas respostas a nível mundial.** O livro será lançado no dia 8 de março, às 19 horas, no foyer do Teatro Nacional de Brasília. A obra foi organizada por Bernardo Kliksberg, diretor do Projeto Regional das Nações Unidas para a América Latina de Modernização do Estado (PNUD/CLAD) e publicada, em sua tradução para a língua portuguesa, pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP).

A edição reúne o pensamento de personalidades do mundo inteiro, de grande prestígio na matéria, e apresenta várias propostas pa-

ra enfrentar o problema da pobreza no mundo, dentre elas a sugestão de uma articulação íntima entre as políticas econômica e social, com vistas a uma ação agressiva (protetora dos mais fracos), dentro de um modelo de desenvolvimento produtivo orientado ao desenvolvimento humano.

A publicação é apresentada pelo presidente da ENAP, Og Dória, e prefaciada pelo sociólogo Herbert de Souza, articulador nacional da Ação da Cidadania Contra a Miséria e Pela Vida. Dória ressalta a importância do envolvimento da Escola, enquanto centro de formação de recursos humanos e de reflexão sobre novos caminhos para a adminis-

tração brasileira, com a publicação desta obra considerada como importante contribuição para os debates sobre a reforma do Estado brasileiro.

Herbert de Souza, em seu prefácio à edição brasileira do livro **Pobreza: uma questão inadiável**, lembra que miséria e democracia são incompatíveis e afirma que "nós nos acostumamos com a pobreza como se ela fosse um fato absolutamente natural"... "E nós, agora, estamos assustados com o país em que vivemos". E conclui, referindo-se à publicação: "Esperemos que estudos e iniciativas assim nos levem, de uma vez por todas, a mudar os rumos da sociedade, do país e do mundo".

DEP CONSOLIDA PESQUISA PARA O SERVIÇO PÚBLICO

A Diretoria de Estudos e Pesquisas durante a gestão 93/94 conseguiu consolidar a pesquisa aplicada como um instrumento gerencial importante para os decisores da Administração Pública Federal.

A necessidade de instalar um grupo de pesquisadores, das mais variadas formações, para o desenvolvimento de estudos e pesquisas e o trabalho em parceria com instituições de pesquisa no país foi uma questão central para a Diretoria.

Durante todo esse período, das iniciativas apresentadas pela DEP, em 1993, foram elaboradas 14 propostas, onde 10 foram desenvolvidas e 4 concluídas e, para 1994, 9 propostas foram apresentadas e 7 foram desenvolvidas. Dos vários trabalhos realizados se destacam "*Estrutura e Organização do Poder Executivo em face da opção pelo Sistema de Governo*", "*Diretrizes para o Sistema de Carreiras de Pessoal Civil da União*", e "*Administração Pública e Revisão Cons-*

titucional", "*Escola de Governo e Profissionalização do Funcionalismo*", "*Programa de Formação e Capacitação de Gestores Culturais*", além de uma série de seminários, ciclo de debates e conferências promovidos.

PROFISSIONALIZAÇÃO

Vários temas foram abordados pela Diretoria, à luz de experiências nacionais e internacionais, entre eles os referentes à Profissionalização, em matérias como Função Pública, Sistema de Carreira, Escola de Governo e Programas de Formação e Capacitação, e, no campo da Reforma do Estado, em matérias como Descentralização, Pacto Federativo, Papel do Estado, Desregulamentação, Concessões e Regulação de Serviços Públicos e Gestão Municipal.

Além disso, a DEP fomentou no meio universitário o desenvolvimento de pesquisas nos cursos de pós-graduação ao nível de mestrado e doutorado de diversas universidades do país, por intermédio do

Programa de Apoio à Pesquisa em Administração Pública (PAP), que conta com a participação conjunta da ENAP, CAPES e ANPAD. Até o momento, 19 bolsas de mestrado e 5 de doutorado já foram contempladas pelo programa, contando com 8 dissertações de mestrado já concluídas.

PESQUISAS

As pesquisas de maior relevância foram as que tratam da "*Organização e Funcionamento da Administração Pública*", realizada pelo CEDEC sob a coordenação da DEP e a recente pesquisa sobre "*Escola de Governo e Profissionalização do Funcionalismo*", integralmente feita por pesquisadores da Diretoria e que trata de analisar e discutir sobre o perfil de profissional necessário à burocracia brasileira, bem como do modelo de escola de governo mais adequado para o contexto atual, à luz das iniciativas realizadas no Brasil e das experiências francesa, americana, espanhola, argentina e mexicana nessas matérias.

DTD: VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

Durante a gestão Og Dória, a Diretoria de Treinamento e Desenvolvimento (DTD) organizou seus programas dirigindo-os para a valorização e profissionalização dos servidores públicos, buscando sobretudo a melhoria dos quadros burocráticos do setor público em termos de sua eficiência e produtividade. Neste período, as ações da DTD estiveram orientadas por três linhas de atuação: apoio aos sistemas coordenados pela Secretaria da Administração Federal (SAF), especialmente nas ações concernentes ao desenvolvimento organizacional e dos recursos humanos; atendimento a demandas relacionadas ao desenvolvimento institucional, envolvendo a formação de quadros, treinamento gerencial, técnico-administrativo e consultoria técnica, e finalmente a formação de multiplicadores.

No programa destinado à Formação de Quadros para a Administração Pública merecem destaque os cursos de Planejamento e Gestão da Educação Fundamental, Aperfeiçoamento em Políticas Públicas e Gestão Governamental, Formação Introdutória para a Carreira de Oficial de Chancelaria, Especialização em Política e Gestão do Desenvolvimento Científico e Tecnológico, e o projeto para a formação de Gestores Culturais, desenvolvido em parceria com o Ministério da Cultura. Na linha de atuação referente à Capacitação Gerencial, Técnico-operacional e Institucional sobressaem-se o Curso de Formação de Multiplicadores em Qualidade e Produtividade em diversas áreas setoriais, e as atividades voltadas para o Desenvolvimento da Gestão Pública tais como planejamento e

gerência estratégica. No campo da consultoria técnica, a DTD assessorou várias equipes técnicas das Secretarias de Administração dos Governos Estaduais, na formulação de Planos de Carreira.

Cabe destacar, ainda, a organização do Fundo Especial de Formação, Qualidade, Treinamento e Desenvolvimento do Servidor Público (FUNDASE), fundo contábil destinado a apoiar as ações voltadas para a qualificação e profissionalização dos servidores da Administração Federal direta, autárquica e fundacional. A ENAP, como Secretaria Executiva do FUNDASE, foi responsável pela elaboração das Diretrizes e Normas Operacionais, divulgação e início da implementação do Fundo, tendo recebido proposta para 1995 de 51 instituições, totalizando 402 projetos.

CDID IMPLEMENTA INFORMAÇÃO E EDITA 30 OBRAS

Durante o período 93/94 o Centro de Documentação, Informação e Difusão Graciliano Ramos (CDID) coordenou a publicação de 30 obras. Foram, por exemplo, três volumes da Revista do Serviço Público, num total de 7.500 exemplares, abordando, entre outros temas, a governabilidade e a profissionalização do servidor público.

Também foram editados o Código de Ética no serviço público do executivo federal, com 10.000 exemplares; Pobreza, uma questão inadiável, organizada por Bernardo Kliksberg, com 2.000 exemplares; em co-edição com a MH Comunicação, o best-seller mundial Reiventando o Governo, dos norte-americanos David Osborne e Ted Gaebler; o resultado da pesquisa Estrutura e Organização

do Poder Executivo (dois volumes), cadernos ENAP e outras.

Outra realização significativa do CDID foi o trabalho Memória Oral sobre os Planos Econômicos e Reformas Administrativas na administração pública federal. Tendo como objetivo resgatar a memória da administração federal, o trabalho resultou em 23 entrevistas, perfazendo um total de 46 horas de gravação.

Na biblioteca, ampliou o acervo e diversificou seus serviços, incluindo experiências com hemeroteca e videoteca, atendendo no período mais de 28.000 usuários.

Em julho de 94, foi implantada a Rede Nacional de Documentação e Informação em Administração Pública (RENAP), chegando ao final do período com 17 instituições impor-

tantes, como Fesp/RJ, FGV e ESAF, dela participando ativamente.

Também em julho de 94 foi implantada a Sala de Situação, com o objetivo de divulgar os eventos realizados na instituição, além de prestar informações sobre a estrutura, programas e projetos da Escola. Até o final do ano passado foram atendidas mais de 500 pessoas, sendo 300 do público usuário externo.

Além disso, a ENAP, via CDID, estruturou os sistemas de informação, ampliando as bases de dados disponíveis. Hoje, a Escola tem ligação com o Prodasen, a Rede Latino-Americana de Documentação e Informação em Administração Pública (Rediap) e Biblioteca-Calco (rede da Fundação Getúlio Vargas).

DAF ALCANÇA ADMINISTRAÇÃO PARTICIPATIVA

A Diretoria de Administração e Finanças (DAF), nesta gestão, passou a ouvir mais sua clientela para viabilizar melhor atendimento, tornando a administração mais participativa.

Houve, de um modo geral, uma revisão de procedimentos administrativos nas áreas de Recursos Humanos, Orçamento e Finanças e de Serviços Gerais. Estes procedimentos resultaram em atendimento mais ágil e menos burocrático, com mais transparência.

Entre as atividades realizadas

que se destacaram estão:

- A implantação do Plano de Saúde já havendo previsão orçamentária para garantir sua continuidade no ano de 1995.

- Reingresso de 25 anistiados aos quadros da Escola, selecionados pela Subcomissão de Anistia da ENAP com o devido respaldo da Comissão Geral dos Anistiados da SAF.

- Redistribuição para a Escola de quatro cargos de médico, dois enfermeiros, e dois auxiliares de enfermagem, originários do extinto quadro do INAMPS. Estes profissio-

nais virão reforçar o Serviço Médico da Instituição.

- Doação, pela Central de Medicamentos do Ministério da Saúde (CEME), de um lote de medicamentos - estoque para seis meses - a serem aplicados gratuitamente aos pacientes atendidos pelo posto médico da Casa.

- Transposição dos Auxiliares de Serviços Gerais para o Nível Intermediário. A diretoria empenhou-se junto à SAF para alcançar este benefício.

INDICADORES DE DESEMPENHO DA ENAP

ATIVIDADES ENAP - 90/94

NATUREZA DA ATIVIDADE	NÚMERO DE EVENTOS / PRODUTOS/ SERVIÇOS				
	1990	1991	1992	1993	1994
Cursos (turmas)	16	13	62	102	135
Estudos e Pesquisas	10	3	5	10	9
Seminários e outros eventos	5	7	38	34	24
Publicações	1	3	-	14	16
Sistemas de Informação	3	3	3	3	5
Serviços de Informação (Biblioteca, arquivo e outros)	1	1	2	3	3
Eventos Culturais	-	-	-	87	173
Eventos Esportivos	-	-	-	6	7
Atividades de apoio ao Deficiente Físico	-	-	-	2	8
Eventos de outras instituições com apoio da ENAP	*	28	*	42	33

(*) Dados não disponíveis

CLIENTELA ATENDIDA - 90/94

NATUREZA DA ATIVIDADE	PARTICIPANTES / ATENDIMENTOS				
	1990	1991	1992	1993	1994
Cursos (turmas)	547	747	1.929	3.251	3.132
Seminários e outros eventos	*	489	1.826	3.449	2.106
Serviços de Informação (atendimentos)	32.508	13.782	9.988	8.500	20.414
Eventos Culturais	-	-	-	9.385	2.910
Eventos Esportivos	-	-	-	79	337
Atividades de apoio ao Deficiente Físico	-	-	-	381	355
Eventos de outras instituições com apoio da ENAP	*	3.313	*	3.600	2.965

(*) Dados não disponíveis

NESTE NÚMERO

**ENTREVISTA
COM A
PRESIDENTE
DA ENAP**

páginas 2 e 3

**PALESTRA:
REINVENTANDO
O GOVERNO**

página 3

**SIAPE
IMPLANTA
NOVO
MÓDULO**

página 4

**MARE
DEFINE
PROJETOS**

página 4

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**JAPÃO MOSTRA EXPERIÊNCIA**

“Este ano comemoramos o cinqüentenário do término da 2ª Guerra Mundial. Com o fim da guerra fria, temos a ilusão de que vivemos a paz mundial. Entretanto, sabemos que esta situação é extremamente complexa, pois os conflitos sociais estão diretamente ligados à pobreza e à miséria”. Estas foram palavras de Kenichi Sakuna, diretor da International Affairs Division National Personnel Authority, ao iniciar sua palestra **O Gerenciamento da Administração Pública e dos Recursos Humanos no Japão**, realizada no Auditório Belmiro Siqueira da ENAP, dia 9 último.

O evento foi uma promoção da ENAP em parceria com a Japan International Cooperation Agency (JICA), órgão responsável pela Cooperação Técnica do governo japonês. O tema tratado incluiu experiências inovadoras para o desenvolvimento de políticas de Recursos Humanos, na área da administração pública.

Sakuna justificava a interferência do estado japonês, que chegou a desenvolver mais de 10 mil medidas restritivas às empresas privadas, por meio de regulamentos que visam, também, proteger estas organizações e são fruto do pensamento burocrático dos tecnocratas do governo. Ele apresentou razões de ordem histórica para a hoje tão criticada *onipresença* do Estado na administração pública japonesa e no controle da iniciativa privada.

Direcionado a técnicos do governo, convidados e representantes do JICA, a palestra contou com a presença do ministro Luiz Carlos Bresser Pereira, da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE), que compôs a mesa coordenadora juntamente com Ângela Santana, secretária de Reforma do Estado; Cláudia Maria Costin, secretária Executiva; Regina Silvia Pacheco, presidente da ENAP; Isao Kaburaki, coordenador da JICA; Ritsuko Sakamoto, Operation Division (JICA); Miyoko Sato e Kenichi Sakuna (palestrante), da Agência Nacional de Recursos Humanos do governo japonês.

Kenichi Sakuna situou a atual administração pública do Japão dentro de um

contexto que evoluiu do militarismo anterior à 2ª Guerra Mundial - quando as forças armadas determinaram políticas de produção direcionadas ao desenvolvimento industrial -, passando pela influência norte-americana e alcançando as reformas administrativa, tributária e agrária operadas durante a reconstrução do país, após a Guerra.

“Hoje fala-se muito em reforma administrativa no Japão de maneira diferente de outros países. Não há críticas quanto à produtividade do servidor público. O esperado é que os burocratas recuem no controle excessivo, permitindo aos políticos tomarem decisões para solucionar problemas do empresariado”, disse o palestrante, explicando a intermediação freqüente da Agência de Recursos Humanos, já que aos servidores japoneses não é dado o direito de negociar diretamente os salários e os planos de carreira com o empregador.

“É extremamente importante que a população confie na administração pública e, para que isto aconteça, a Agência vem se preocupando permanentemente em chegar a novas fórmulas”, concluiu, após exposição detalhada da administração pública em seu país.

Durante o tempo reservado às perguntas da platéia, o ministro Bresser demonstrou interesse por aspectos do ingresso e da ascensão nas carreiras do serviço público no Japão. Diversos participantes também dissiparam dúvidas quanto a critérios de aposentadoria utilizados naquele país e sobre outros assuntos relativos à administração pública.

O coordenador da JICA, Isao Kaburaki, ao iniciar o encontro, lembrou que o Brasil e o Japão possuem culturas bastante distintas, o que sugere soluções diferenciadas para problemas semelhantes dentro da administração pública. Miyoko Sato realizou uma explanação sobre a história da Agência de Cooperação Técnica japonesa, ressaltou aspectos do trabalho desenvolvido junto ao governo brasileiro e acrescentou: “Nos sentiríamos muito honrados se, por meio desta palestra, fosse analisado e aproveitado o que acontece na administração pública do Japão”.

ENTREVISTA/Regina Silvia Pacheco

O Jornal da ENAP procurou na semana passada a presidente da Escola, Regina Silvia Pacheco, para uma entrevista. Editamos as respostas da nova dirigente da instituição que se revelou uma pessoa bastante informal. Regina chega à ENAP aceitando o desafio de reformar a administração pública neste país.

Jornal ENAP - Os servidores da ENAP gostariam de conhecer você, saber de onde vem... e qual a sua expectativa com relação a Escola?

Regina Silvia Pacheco - Eu preferia conhecer os servidores andando pelos corredores como eu estou fazendo esta semana, para um primeiro contato, e acho que esta prática precisa ser incentivada. Mas vamos falar um pouquinho. Eu venho da Fundação Getúlio Vargas, área de Administração Pública, e estava até agora coordenando o mestrado de Administração Pública e Governo, da Escola de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (EAESP). A minha área de origem é a de gestão local, governos locais, articulação intergovernamental, equacionamento de problemas metropolitanos, relacionamento entre esferas de governos, basicamente trabalho com políticas públicas e gestão pública. Vir para a ENAP prá mim tem o sentido de dar vários saltos ao mesmo tempo. Primeiro: vir de São Paulo para Brasília, com tudo o que isto significa. Além disso, estudei cidades a vida inteira e tenho agora que morar em uma cidade completamente diferente das tradicionais. Segundo: porque estou passando para a Administração Federal - eu nunca trabalhei com a área federal - e acho que hoje é um grande desafio reformar a administração federal neste país. Temos várias experiências inovadoras de êxito, de sucesso, a nível municipal e algumas em nível estadual. Mas a máquina federal talvez pelo seu próprio peso, pelo seu próprio tamanho, sempre teve muitos problemas. Agora é que deve ser mais mexida e se lançar em propostas de inovação. Este desafio é muito grande prá mim, é um campo novo, é trabalhar mais diretamente com política administrativa, já que eu trabalhava com políticas públicas. A minha expectativa é

conseguir realmente cumprir a missão da ENAP que é a de formar e capacitar o administrador público a nível federal, em primeira instância.

JE - Os servidores do setor público, hoje em dia, se sentem desmotivados. Aqui na ENAP o que você pretende fazer para reverter esse processo?

Regina - Acho que precisamos assumir isto coletivamente. Não sou só eu que vou conseguir motivar os servidores. Este problema é histórico, estrutural na administração pública - que foi bombardeada ainda mais nos últimos anos por várias idas e vindas etc, e continua a ser pelos jornais, todos os dias. Eu acho que a motivação é fundamental em qualquer organização seja ela pública, privada ou não-governamental. Ela gera um conceito de trabalho motivado, engajado, cooperativo e solidário e que você sempre pode fazer mais e tornar a sua atividade mais interessante e melhor. O que eu pretendo fazer é um processo de rediscussão da missão da ENAP e, em seguida, tentar envolver cada pessoa nesta idéia de que pode contribuir para o cumprimento da missão da Escola. Eu penso, por exemplo, que um servidor da área administrativa tem que saber e tem que se engajar nesse processo de mudança, de motivação porque nossa missão é ensinar administração, daí é fundamental que se consiga envolver os servidores da área administrativa. Devemos também conseguir mostrar que é uma Escola, que está formando, treinando e capacitando. A área de pesquisa também é fundamental para trazer novas idéias, novos temas e ainda saber o que está ocorrendo na Administração Pública no país e fora dele. Como motivar eu acho que é chamar todo mundo, num primeiro momento, e propor uma diretriz para ser discutida. Eu acredito

EDITORIAL

MUITOS ALUNOS E MUITO DEBATE NA ENAP!

No momento em que se inicia uma nova gestão, todos os diretores, assessores e coordenadores estão discutindo o papel da ENAP, para avançar em sua finalidade de capacitar funcionários da administração pública e de oferecer subsídios à modernização e eficiência administrativa do setor público.

Equipes intersetoriais aceitaram o desafio de discutir e aprofundar propostas, feitas pela presidente a partir de contatos diretos com funcionários das diferentes áreas da ENAP. Tiveram também, em 14 de março, a oportunidade de ouvir e debater as propostas do ministro Bresser Pereira para esta instituição.

Os temas já tratados permitem identificar o consenso sobre algumas diretrizes: uma estreita integração entre a ENAP e o Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, uma clara afirmação da missão da ENAP voltada à capacitação e à reflexão sobre temas estratégicos referentes ao Estado, e à busca da eficiência e inovação administrativas da própria ENAP.

A idéia é prosseguir no debate, ampliando-o agora para todos os funcionários da casa. É importante informar-se e oferecer sugestões, para que em breve estejamos todos contagiados pela missão e façamos convergir esforços para sua implementação. O engajamento de cada um é imprescindível, para que a curto prazo tenhamos a ENAP funcionando a todo vapor, com muitos alunos, muito debate e qualidade em nossas realizações.

INFORME**LANÇAMENTO**

Representantes de instituições vinculadas a programas sociais do governo compareceram, dia 8 último, ao foyer do Teatro Nacional de Brasília, quando foi lançada a edição em língua portuguesa do livro **Pobreza: uma questão inadiável - novas respostas a nível mundial**, obra organizada por Bernardo Kliksberg do PNUD/CLAD. O livro foi prefaciado pelo sociólogo Herbert de Souza, da Ação da Cidadania Contra a Miséria e Pela Vida, e editado pela ENAP, com o apoio da UNICEF, PNUD, FCE e CLAD, reunindo o pensamento de personalidades do mundo inteiro. O lançamento da edição brasileira do livro de Kliksberg aconteceu simultaneamente à Reunião da Organização das Nações Unidas, em Copenhague, que tratou do tema Pobreza, em âmbito mundial. O lançamento contou com a presença do ministro Bresser Pereira (MARE), Tereza Lobo (Programa Comunidade Social) e Regina Silvia Pacheco (ENAP).

AVALIAÇÃO/DESEMPENHO

Em uma promoção da ESAD, acontecerá em Brasília, de 27 a 29 deste mês, o **Curso sobre Metodologia para Elaboração do Programa de Avaliação de Desempenho no Serviço Público**, cujo objetivo é conceituar, identificar aplicações e apresentar metodologias para a função Avaliação de Desempenho, destinando-se a profissionais de RH, ocupantes de cargos de chefia e assessoramento. Informações pelo telefone (061) 314-1548.

PAGAMENTO

A Gerência de Cadastro e Benefícios esclarece aos servidores da ENAP que a mudança da data para o pagamento dos salários (até o 5º dia útil do mês seguinte ao trabalhado) conforme nova orientação do governo, será realizada a partir do mês de maio próximo. Desta forma, os salários referentes ao mês em curso serão pagos, dia 22, dentro do padrão anterior.

ENTREVISTA/Regina Silvia Pacheco

que eu tenho uma responsabilidade, como presidente, que é a de propor. E a de submeter aos demais as minhas propostas para discussão até que se consiga chegar a um consenso sobre como a Escola vai funcionar. Estou fazendo um primeiro diagnóstico - tendo contato com a Casa, caminhando pelos corredores e lendo material -, buscando subsídios para propor diretrizes. Pretendo misturar minhas propostas e um processo de conversa e discussão para que se possa rapidamente ter as atividades retomadas. Não podemos parar a Casa para fazer isto.

JE - Então, podemos pensar que a sua gestão será participativa?

Regina - Eu pretendo que sim, que ela seja uma gestão onde cada um consiga se expressar para propor, para formular novos projetos, mas eu vejo a participação convergente, que é diferente do isolamento de cada área ou da autonomia total de cada área. Eu quero que todos participem para que se defina um projeto comum e aí todos se engajem naquilo que lhe cabe no projeto maior que é o projeto da Escola.

JE - Você pretende tornar a equipe uma só? Quer dizer todos trabalhando numa mesma direção?

Regina - Nós temos o dever de inovar, de experimentar inovações na administração

pública. Como uma escola, no papel de formadores, precisamos questionar diariamente sobre o que é preciso fazer e sobre o que é possível fazer. Desta forma, inovar vai significar buscar, pelo menos experimentar, as tendências novas da administração pública, onde a organização funcione de uma maneira integrada, onde as áreas cooperem entre si, onde se montem grupos-tarefa com ações necessárias. Mas não estou fazendo uma crítica à situação atual. Estou só tentando alinhar as idéias do que eu acho que deva ser uma organização. Onde as pessoas colaborem e cooperem, porque o projeto é da instituição e não um projeto pessoal ou de cada área.

JE - Você gostaria de acrescentar mais alguma coisa?

Regina - Eu gostaria de acrescentar que estou achando tudo muito novo, muito interessante. O que eu pude realizar de visitas, até agora se mostrou extremamente rico. Eu estou surpresa, positivamente surpresa, com o nível das pessoas com quem eu conversei, com a vontade de trabalhar, com a qualidade das sugestões e dos projetos e isto é muito animador - para quem está chegando - ver que já tem muita coisa andando, muita gente com vontade de trabalhar.

**PALESTRA DE OSBORNE
PROVOCA REFLEXÃO**

A palestra de David Osborne **Reinventando o governo** provocou na plateia de quase 500 pessoas - maioria do serviço público - a reflexão sobre a reforma do Estado brasileiro. Osborne é co-autor do livro **Reinventando o governo: como o espírito empreendedor está transformando o setor público**.

Osborne disse que sem uma drástica mudança na administração pública, nenhum governo terá saída, pois os formatos de burocracia estão obsoletos diante da revolução tecnológica, avanços das comunicações e a sofisticação e competitividade da iniciativa privada em busca da produtividade.

Para ele, os funcionários reagem contra a modernização do Estado mas o

fundamental é injetar a competição nos setores públicos.

David Osborne afirmou que o livro não é uma cartilha e que suas idéias podem ser adaptadas às realidades dos países. No caso brasileiro, ele recomenda que o atual governo e seus ministros promovam uma campanha de convencimento da população sobre os benefícios que as reformas no Estado vão produzir na vida dos cidadãos.

Ele também recomenda que inicialmente o Estado brasileiro comece a mudar sua atuação pela descentralização, avaliação e competição.

Um número significativo de servidores do MARE e ENAP estiveram presentes.

SEMINÁRIO DO MARE DEFINE RUMOS

Espera-se para o início de maio a conclusão do processo de planejamento iniciado pelo Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE), que trata de assuntos como aposentadoria do servidor e a questão previdenciária; eliminação das defasagens existentes entre o serviço público e a iniciativa privada; descentralização da execução administrativa e criação de novas parcerias entre os setores público e privado, para tornar mais eficientes a prestações dos serviços públicos.

Para isto realizou-se, na ENAP, o **1º Momento do Seminário de Integração da Equipe e Definição de Rumos do MARE**, dias 15 e 16 últimos, com a participação do ministro Luiz Carlos Bresser Pereira, secretários, chefes de gabinetes, assessores, diretores e responsáveis por projetos, além da presidente e assessores da ENAP.

O Seminário - programado para 3 momentos - tem por objetivo integrar a equipe do ministério na implementação de projetos que atendam aos novos desafios propostos nas diretrizes políticas do governo. Espera-se chegar a uma visão compartilhada do futuro, com a identificação e análise de problemas administrativos, para poder apresentar estratégias de ação mais adequadas às atuais necessidades.

A partir deste encontro, o MARE vai considerar as ameaças e oportunidades que poderão interferir em seu trabalho, e se posicionará no contexto das políticas governamentais. No **2º Momento do Seminário**, a ser realizado proxima-mente, os participantes deverão constituir equipes para elaboração de projetos específicos, após debate e avaliação da consistência e validade das propostas. Finalmente, no **3º**

Momento, serão apresentados os projetos concluídos e já aceitos pela alta administração do MARE.

Reuniões - Em reuniões anteriores, que ocorreram também na ENAP, o grupo que participa dos seminários definiu áreas temáticas onde serão desenvolvidos os projetos para implementar os programas de reforma do Estado. Além disso, foi desenvolvida a integração entre os membros do grupo, uma vez que vai ser exigida capacidade de iniciativa, autonomia e estabelecimento de parceria com os ministérios.

A equipe procurou ter uma definição mais clara de seu nível estratégico de atuação e qual a visão do grupo na questão da reforma do Estado. As idéias convergiram para um enfoque que hoje está compartilhado. Depois ficaram estabelecidas algumas áreas temáticas básicas onde o grupo vai atuar.

SIAPE REÚNE 300 SERVIDORES

Servidores de órgãos e entidades do governo deverão participar do **Treinamento para a Implantação do Módulo de Lotação do Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE)** que visa controlar as ocupações e vacâncias dos cargos existentes na Administração Pública Federal.

Eles são cerca de 300 pessoas que virão à ENAP para receber treinamento sobre a lotação de servidores nas suas unidades organizacionais.

O evento vai ocupar oito salas de aula da Escola nos

próximos dias 20, das 14 às 18 horas, e 21 das 8h30 às 16h30 e é uma promoção da Secretaria de Recursos Humanos do MARE.

A administração pública se ressentida de informações como: *quantos somos; quem somos e onde estamos*, para controle e segurança de seus programas. Este trabalho foi iniciado na SAF, na gestão do ministro Romildo Canhim que contou com a participação de representantes de órgãos de RH da Administração Federal direta, autárquica e fundacional. Assim, a SAF e RHs, em parceria, desenvolveram o módulo de

lotação que agora está sendo implantado.

É importante destacar o aspecto de continuidade administrativa, quando o ministro Bresser determinou - por meio da Portaria 209, publicada no *Diário Oficial da União*, de 14 de fevereiro - a implantação do projeto iniciado no governo anterior.

Agora foram convocados servidores que atuam na área de cadastro para treinamento. Com isto a Administração Federal passará a ter o controle das ocupações e vacâncias de cargos existentes nos diversos órgãos.

NESTE NÚMERO

**ENTREVISTA
COM A
DIRETORA
DA DTD**

página 2

**SERVIDORES
REINVENTAM
A ENAP**

página 3

**ELETRONORTE:
EXPERIÊNCIA
COM OS 5S**

página 4

INFORMÁTICA

página 4

ENCONTRO DE GESTORES**SFC MOSTRA NOVA
METODOLOGIA**

Com o objetivo de melhorar a gestão pública e integrar as áreas de Controle com as áreas de Execução orçamentária e Financeira dos ministérios, a Secretaria Federal de Controle do Ministério da Fazenda (SFC) promoveu o 1º Encontro do Controle Interno e Gestores Públicos, que aconteceu no auditório do Centro de Formação Profissional do Banco do Brasil, com o apoio logístico da ENAP, dia 19 último.

O encontro reuniu ordenadores de despesas e responsáveis pelas áreas financeiras dos ministérios civis, secretários, coordenadores de fiscalização e chefes das divisões de Acompanhamento Contábil das Secretarias de Controle Interno.

Na ocasião, a ministra interina do Ministério da Administração e Reforma do Estado (MARE), Cláudia Costin abordou o tema O Estado Moderno e a Avaliação por Resultados. O Secretário Federal de Controle, Domingos Poupel de Castro, apresentou o novo modelo do Sistema de Controle Interno, destacando o papel da Contabilidade Analítica e Fiscalização que, a partir deste ano, passam a atuar no âmbito de cada ministério.

A nova metodologia dará ao gestor condições de imediatamente corrigir distorções que podem ocorrer nas áreas de controle e execução orçamentária, sem ter que esperar que auditorias as detectem. Desta forma, não só o processo de prestação de contas se tornará mais ágil como deverá dar maior transparência durante a execução do mesmo.

O QUE FOI DITO

Admitindo que o governo já está chegando ao diagnóstico sobre a situação da administração pública, a ministra interina do MARE criticou a extensa cadeia de comandos hoje existente. "O Estado torna-se lento e complexo. Pretendemos chegar a uma administração flexível, descentralizada, com procedimentos ágeis e simples a favor do contribuinte - o grande acionista desta empresa chamada estado", afirmou.

Cláudia Costin disse ainda que não

é fácil alcançar a autonomia de gestão, pois existe um aparato de normas estabelecidas. Ela pensa que isto pode ser mudado. Para tanto o MARE pretende investir no treinamento, que resultará na melhoria da qualidade da prestação dos serviços. O ministério também se dispõe a permitir o controle social da administração pública, com a divulgação sistemática de informações, já que o conhecimento reservado favorece a corrupção." A imprensa comete excessos, mas é na maioria das vezes uma aliada", comentou a ministra.

O secretário de Controle do Ministério da Fazenda também se referiu à transparência nos atos e nas contas do governo, afirmando que "num regime autoritário, o cidadão tem que prestar contas ao Estado. Já, numa democracia, o estado é quem deve prestar contas ao cidadão". E explicou: "O contribuinte quer saber como é gasto seu dinheiro. Ele sente-se lesado e busca não pagar. O Estado cria mais mecanismos para evitar a sonegação. Não é este o Estado que queremos".

Quanto à fiscalização dentro da administração federal, Domingos Poupel acredita que o bom controle não é identificar os erros, e sim não permitir que eles aconteçam. E prosseguiu: "Nós não queremos o erro. O pior mal para uma democracia é o uso inadequado dos recursos. O controle deve agir preventivamente, mas precisa mostrar os resultados. Quando não conseguimos explicar o que fazemos, a imprensa mostra o que não fazemos".

Domingos Poupel apontou a falta de informações como causa das deficiências do planejamento. "Precisamos construir nossos indicadores para fazermos nossa avaliação. Se não há indicadores não pode haver planejamento e não haverá metas. Um ato, na administração pública, não basta ser legal; deve ser oportuno", afirmou.

O secretário abordou também os problemas dos gestores no atendimento a seus clientes prioritários: os ministros de cada área e o TCU a quem prestam contas dos recursos utilizados.

ENTREVISTA/Evelyn Levy

A diretora da DTD, nesta entrevista, falou sobre a Diretoria e das mudanças pelas quais está passando. Evelyn Levy, que sempre atuou no setor público, foi professora na FGV e seu órgão de origem é a Fundação Sead, do governo do Estado de São Paulo. Proximamente, ela irá defender a tese de doutorado sobre a Descentralização do Governo nas Cidades Mundiais, na mesma FGV.

Jornal ENAP - O que você acha que a ENAP pode fazer para prestar melhores serviços à Administração Pública?

Evelyn - Dentro do que temos entendido constituir a missão da ENAP, acredito que essa Escola tem papéis relevantes a desempenhar ao:

- ter uma compreensão adequada do que é o setor público no Brasil, seus atuais constrangimentos, suas potencialidades, as atuais demandas que lhe faz a sociedade;

- conhecer experiências bem sucedidas de transformação da administração pública, no Brasil e no mundo, com o objetivo de apropriar e difundir esse conhecimento;

- estar apta a qualificar os servidores, em diversas posições, para empreender a melhoria do desempenho do setor público, tornando-o tão ágil quanto o setor privado; tornando-o transparente e democrático; conscientizando-o da necessidade de alocar, de modo eficiente, recursos progressivamente mais escassos.

JE - Qual o papel da DTD na melhoria da Administração Pública e da vida dos cidadãos?

Evelyn - O papel da DTD, parece-me, é o de formular propostas de cursos que venham, rapidamente reciclar os servidores, colocando-os a par do que há de mais atual em termos da Administração Pública, difundindo um novo ânimo, ao lhes demonstrar que, em grande medida, a melhoria dos serviços públicos está em suas mãos.

Dentro de uma perspectiva de uma administração descentralizada e participativa a contribuição de cada

servidor é crescente. É ele que, com frequência, poderá indicar formas mais eficazes no cumprimento das atividades estatais.

JE - Qual o desafio que a equipe técnica terá que enfrentar para provocar o impacto efetivo na Administração Pública?

Evelyn - O desafio não é pequeno. De primeiro precisamos, nós mesmos nos convencer de que o tempo de um Estado essencialmente burocrático passou. Em vez de obedecer cegamente a regras, precisamos começar a utilizar os recursos de forma criativa. Portanto, o primeiro desafio é o de transformarmos a nós mesmos, conhecendo novas formas de atuação governamental que respondam aos designios da sociedade contemporânea.

Em segundo lugar, é preciso que saibamos oferecer cursos de excelência, que se provem necessários e desejados por todos os órgãos da Administração Pública Federal. Para tanto estamos procurando nos manter informados das demandas existentes.

Em seguida é desejável que criemos situações pedagógicas apropriadas ao nosso tempo e a nosso espaço. Ou seja, temos de levar em consideração que o conhecimento se renova hoje com muita rapidez; portanto, melhor do que criar cursos longos de formação, é preferível criar condições de uma **educação continuada**; ou seja, possibilitar aos servidores adquirir novos conhecimentos, com alguma frequência e em períodos curtos.

Ao mesmo tempo, é preciso pensar nos novos instrumentos que a informática e a eletrônica oferecem para o ensino, facilitando alcançar o aluno

que não pode se deslocar; ou permitindo que o aluno se qualifique nos momentos que puder ou desejar.

JE - Que inovações estão sendo adotadas nos cursos que a ENAP vai oferecer proximamente?

Evelyn - Nesse momento a DTD passa por um processo de reestruturação; estamos todos construindo sobre o passado, recuperando experiências, mas, ao mesmo tempo, questionando que tipo de conhecimento é preciso disseminar para que nossas atividades educacionais sirvam de real instrumento de transformação do Estado.

Adotamos uma nova estrutura, na qual os técnicos terão maiores possibilidades de aprofundar seu próprio conhecimento sobre os temas sobre os quais formularão os cursos. Ao mesmo tempo, foi criada uma área de Tecnologia Educacional e Avaliação, que permitirá sugerir a adoção de novos métodos, aperfeiçoando continuamente as formas de ensino.

Igualmente a área administrativa foi reorganizada e a DTD passará a contar com um apoio forte de seu pessoal, no controle de seu orçamento e de seus custos; no apoio logístico aos cursos, desenvolvendo também atividades de marketing.

Estamos procurando fazer com que o uso da informática se dissemine e que cada um, na medida da necessidade e das possibilidades dos equipamentos, venha a utilizá-la. Isso vale para os trabalhos de secretaria e de controle, assim como já vale para a GAE.

Esperamos agora que essa nova dinâmica de trabalho resulte em cursos inovadores, de qualidade, continuamente oferecidos aos nossos clientes.

INFORME**REINVENTANDO A ENAP****CINEMA**

A Coordenação Cultural estará promovendo a **Mostra Butoh** de cinema nos dias 5, 6 e 7 de maio, no Auditório da Escola. Nos dias 5 e 7 será exibido o filme *Just Visiting This Planet*, de Peter Semple, com Kazuo Ohno, criador do Butoh e hoje com 88 anos de idade, no papel principal. Já no dia 6 o filme será *Mandala of Mr. O*, de Chiaki Nagano, também sobre a obra de Kazuo Ohno. As sessões serão sempre às 18h30.

ASSENAP

A Associação está oferecendo variada agenda de esporte, recreação e lazer para os servidores e seus dependentes. Mais informações pelos telefones 245-7578 e 245-7878, ramal 196.

DESPEDIDAS

Eda Soares despediu-se da Escola no dia 24 último. Ela assessorou a Diretoria de Treinamento e Desenvolvimento por mais de dois anos e, agora, vai trabalhar no Ministério da Indústria, Comércio e Turismo (Mict). Eda fez muitos amigos por aqui e deixou um grande abraço a todos.

Vera Christina Guedes Pinto, da DTD, também saiu da Escola na semana passada. Vera Christina, servidora desta Casa há mais de dez anos foi exercer a função de Coordenadora de Capacitação e Avaliação do Ministério da Justiça e está realizada com o desafio desta nova atividade. Como é a primeira vez que Vera é requisitada, ela já está com saudades das grandes amizades que aqui foram conquistadas.

Outra colega que está deixando a ENAP é a técnica da DTD, *Consuelo Silveira Alvim de Oliveira*, que retorna ao seu órgão de origem. Consuelo volta para a FAE, mas disse que manterá contatos com os amigos de tantas batalhas.

Pelos corredores da ENAP só se ouvem comentários: você está em que grupo? Escolheu mais de um?

Não sem motivos os servidores da Casa resolveram reinventar a ENAP. Sem cartilhas mas com a convicção de que é para valer, eles se movimentam em torno de um tema inédito e democrático que é a questão da melhoria da Escola.

E você, o que está esperando para questionar e contribuir com este movimento que conta com a vontade de cada um para dar um salto rumo ao objetivo maior que é o de se ter uma instituição estruturada e forte?

E o começo foi bastante encorajador, já que existem 105 sugestões que se transformaram em 21 temas. É importante que se tenha em mente o quanto valiosa será a sua participação e que você, que trabalha nesta Casa, pode contribuir muito. E, ainda, de acordo com o assunto de sua preferência.

O chamado Grupo de Sistematização da Casa que recebeu, analisou, discutiu e agrupou as sugestões é composto por Marcelo (DEP), Lúcia (CDID), Ida (DTD), Altevir (DAF) e Jean Marc (Presidência). Depois dos temas selecionados eles foram listados e divulgados nos murais. Estas pessoas poderão ajudá-lo. No caso de dúvidas procure-os!

Agora, este mesmo Grupo vai avaliar e agrupar as pessoas para que elas possam trabalhar juntas.

No dia 26 ocorreu a primeira reunião dos grupos, mas isso não impede que você venha a participar. Já estão marcados os relatos destes grupos para o dia 28, numa reunião geral da Casa, para que todos possam conhecer os resultados deste trabalho.

Os temas selecionados foram:

1 - Campanha contra o desperdício/reciclagem (sete sugestões).

2 - Campanhas de saúde para o servidor (quatro sugestões).

3 - Restaurante: funcionamento e qualidade dos serviços

(três sugestões).

4 - "Cafezinho" e água (três).

5 - Atividades das secretarias e apoio administrativo (cinco).

6 - Limpeza: higienização e conservação (17).

7 - Horário de funcionamento da Gerência de Apoio Escolar (GAE), da Biblioteca, da área de esporte/lazer etc (uma).

8 - Produção e organização de material didático e de apoio aos cursos (uma).

9 - Pessoal: regulamento, avaliação de desempenho, benefícios (15).

10 - Desenvolvimento de recursos humanos: organização da área, capacitação e treinamento dos servidores da ENAP (19).

11 - Comunicação interna: difusão de informações para os servidores (seis).

12 - Material e patrimônio da ENAP (quatro).

13 - Equipamentos e instalações: adaptações/melhorias de ambientes (auditório, salas de aula, biblioteca), acessibilidade a deficientes físicos, *lay-out*, conforto ambiental (ar condicionado), computadores etc (dez).

14 - Marketing da ENAP (uma).

15 - Geração de receitas.

16 - Política de comercialização de obras produzidas ou editadas pela ENAP (Uma).

17 - Qualidade no atendimento ao público/cliente da Escola (duas).

18 - Programação cultural da ENAP (três).

19 - Procedimentos administrativos/jurídicos (nove).

20 - Memória institucional FUNCEP/ENAP (duas).

21 - Ética no trabalho e cultura organizacional (duas).

Outras sugestões não classificadas nos temas anteriores serão encaminhadas às respectivas áreas.

ELETRONORTE APRESENTA EXPERIÊNCIA COM OS 5S

“Uma organização só muda se esta for a vontade de seus servidores”, disse o diretor-presidente da Eletronorte, Ricardo Pinto Pinheiro, durante a palestra Qualidade e Produtividade na Administração Pública, pronunciada no auditório do prédio da Receita Federal, dia 5 último. O evento fez parte de um projeto da Assessoria de Desenvolvimento Humano e Organizacional da Delegacia de Administração do Ministério da Fazenda, que tem por objetivo disseminar o processo de aprendizagem contínua buscando a valorização do servidor público.

Assessorado por Ademar Americano do Brasil, responsável pela área de Qualidade da Eletronorte, Ricardo Pinheiro expôs a experiência daquela empresa durante o processo de implantação do programa de qualidade e produtividade. “Hoje todos falam em qualidade na Eletronorte e a conscientização do problema já é uma parte da solução”, lembrou o diretor-presidente

enquanto explicava que foram realizados cerca de 80 eventos para difundir as noções do programa aos 5.000 servidores da empresa.

A procura por melhor desempenho foi o motivo que levou a direção da firma a visitar empresas de sucesso nesta área, para conhecer os programas de qualidade ali implantados. A opção foi feita pela filosofia japonesa baseada na idéia de que o ser humano é que pode realizar dentro de uma organização. O método escolhido foi o 5S (Seiri: senso

de utilização; Seiton: senso de ordenação; Seiso: senso de limpeza; Seiketsu: senso de saúde e Shitsuke: senso de auto-disciplina).

Mais de sete toneladas de papéis, que por falta de determinação administrativa eram guardados sem necessidade, foram recolhidos e vendidos a programas de reciclagem em apenas três dias de aplicação do método 5S, contabilizando, ao final do processo, um ganho de US\$ 100.000 (cem mil dólares). Este foi apenas um dos números citados pelo palestrante entusiasta do lema “melhor do que limpar é não sujar”.

Ricardo Pinheiro explicou que a Eletronorte - cujo objetivo maior é distribuir mais energia elétrica a menor custo - é uma organização de direito privado, que presta serviços públicos e que precisa ser eficiente para obter lucro. As instituições públicas visam resultados mais subjetivos. Neste caso, o lucro pode ser alcançado pela redução de despesas e pelo oferecimento de melhores serviços.

5S	Senso de:
Seiri:	utilização
Seiton:	ordenação
Seiso:	limpeza
Seiketsu:	saúde
Shitsuke:	autodisciplina

ENAP QUER COMPUTADOR NO ENSINO

Servidores da Escola compareceram, recentemente, ao Anfiteatro B, para assistir à palestra Experiências de Técnicos da ENAP na Utilização do Computador no Ensino, proferida por Cláudio Janczak, técnico da DTD. O tema tratado foi a evolução do uso do computador como ferramenta para a melhoria dos cursos.

O palestrante referiu-se ao interesse de alguns professores da ENAP pela informática desde 1975 - em outro órgão, antes mesmo da fundação da Escola - e a dedicação do grupo que, com material muito precário, esforçou-se no desenvolvimento de métodos para utilização da nova tecnologia no processo do ensino. Este trabalho foi, muitas vezes,

interrompido por motivos que envolveram desde a falta de verbas até mudanças de prioridades e diretrizes.

“A ENAP, como escola de Administração Pública, sempre esteve preocupada em buscar novas metodologias para atender o maior número de alunos com alta qualidade de ensino”, explicou Janczak ao Jornal da ENAP.

Equilíbrio - “A idéia é nós encontrarmos um equilíbrio entre os bons resultados do treinamento em menor tempo possível. Isto pode ser aparentemente complicado, mas hoje, com a utilização de modernas tecnologias - das quais o computador é apenas um item - é possível dar um treinamento que resulte numa melhoria de qualidade de desem-

penho do profissional, sem prejuízo do exercício de suas funções”, defendeu o técnico da DTD.

Cláudio Janczak disse também que a ENAP e seus técnicos, em termos de experiência acumulada e aprendizado na área da informática, têm tido um envolvimento bastante proveitoso.

Embora o aperfeiçoamento dos servidores da Escola, neste setor do ensino, tenha alcançado melhores níveis a partir de 1982, a ENAP somente veio a desenvolver alguns programas em 92. Na atual gestão, redobra-se o interesse pela utilização do computador no treinamento e a DTD já elabora uma série de propostas nesta área que brevemente serão divulgadas.

NESTE NÚMERO

**ENTREVISTA
COM O TÉCNICO
DA DTD,
PAULO DINIZ**

páginas 2 e 3

**RELAÇÃO
NOMINAL DOS
PARTICIPANTES
DOS GRUPOS DE
TRABALHO**

página 3

**GESTORES
ORÇAMENTÁRIOS
INCENTIVARÃO
CONTROLE**

página 4

**IV REUNIÃO
DA RENAP**

página 4

DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

GRUPOS DE TRABALHO MOSTRAM PRIORIDADES

Uma Reunião Geral dos servidores da ENAP, no auditório Belmiro Siqueira da Escola, dia 28 último, marcou nova fase do trabalho de mudança coordenado pelo Grupo de Desenvolvimento Institucional que analisou 105 sugestões transformadas em 21 temas, a partir do envolvimento de grupos de trabalho para discutir a melhoria da estrutura e dos serviços da Casa. Na ocasião foram relatadas as conclusões das sete equipes formadas para avaliar os diversos assuntos destacados.

A presidente da ENAP, Regina Pacheco, participou do encontro comentando a apresentação de cada grupo e reafirmando a intenção de solucionar, no menor tempo possível, os problemas relacionados. Na oportunidade, a ministra interina do MARE, Cláudia Costin, dirigiu-se a todos para apresentar o Projeto Referência implementado pelo ministério, que pretende promover um processo contínuo de melhoria da qualidade dos serviços e do nível de satisfação da clientela, tanto interna (servidores da instituição) quanto externa (servidores de outros órgãos e sociedade em geral).

A metodologia utilizada pelas equipes incluiu a identificação e priorização de problemas, a análise de suas origens e de suas consequências, as forças favoráveis e as contrárias à solução das questões.

Os temas abordados foram: Campanha Contra o Desperdício/Reciclagem; Atividades das Secretárias e Apoio Administrativo; Limpeza: Higienização e Conservação; Produção e Organização de Material Didático e Apoio aos Cursos; Desenvolvimento de Recursos Humanos: Organização da Área (Capacitação e Treinamento dos Servidores da ENAP); Comunicação Interna e Marketing da

ENAP; Procedimentos Administrativos e Jurídicos.

Para tratamento imediato na busca de soluções, os problemas priorizados dentro da temática proposta foram:

1 - Desperdício: falta de conscientização com a coisa pública, por parte de dirigentes e servidores, levando à irracionalidade na utilização de recursos de toda natureza.

2 - Secretárias: atendimento no intervalo das 12:00 h às 14:00 h e após as 18h.

3 - Limpeza: falta de pessoal para a limpeza.

4 - Material Didático e Apoio aos Cursos: alguns instrutores são responsáveis únicos pela produção do material didático.

5 - Desenvolvimento de Recursos Humanos: Inexistência da área de DRH dificultando a solução de problemas, a implementação de programas de desenvolvimento e a definição da política de RH na ENAP.

6 - Comunicação Interna e Marketing da ENAP: deficiência de comunicação interna.

7 - Procedimentos Administrativos e Jurídicos: falta de visão integrada da ENAP.

Representantes das equipes e do Grupo de Desenvolvimento Institucional reuniram-se novamente, dia 8 deste mês, para avaliação das atividades já realizadas e para programar a sequência dos trabalhos. Nova fase do projeto já se inicia, com reuniões de outros grupos propostos que deverão chegar às soluções esperadas.



Veja na página 3 a relação dos participantes dos grupos que discutiram os temas abordados.

ENTREVISTA / Paulo Diniz

O técnico de nível superior da DTD, Paulo de Matos Ferreira Diniz, nesta entrevista, fala de suas idéias, sua atuação na Escola e nos oferece uma visão panorâmica da vida profissional e pessoal de alguém que escolheu a ENAP para trabalhar.

Jornal ENAP - Como você chegou à ENAP?

Paulo Diniz - Eu era Coordenador de Programação Financeira e Orçamentária no Ministério da Indústria e do Comércio, em 1981, e já desenvolvia algumas atividades de treinamento ligadas à ESAF. Àquela época procurava um órgão ou uma entidade que se dedicasse ao ensino e à pesquisa e, por uma feliz coincidência, li sobre a criação da Fundação Centro de Formação do Servidor Público (FUNCEP). Pelos objetivos desta Fundação e pelo interesse que eu tinha em mudar de atividade, conclui que este seria o trabalho que eu gostaria de ter. Vim até a Escola com a proposta para participar como instrutor. Fui cadastrado para ministrar cursos. Dias depois fui convidado para tornar-me servidor da FUNCEP. As condições eram interessantes. Pedi exoneração do MIC e vim para cá. Assim, de certa forma, eu escolhi a ENAP para trabalhar, pois eu não queria mais o trabalho administrativo. Queria atividades docentes.

JE - Qual é especificamente sua função na Escola?

Paulo Diniz - Eu sempre fui coordenador de áreas de treinamento. Em função da minha experiência profissional, participei de várias coordenações. Fui coordenador de treinamento, de descentralização, da área institucional e da área de tecnologia. Hoje sou técnico de nível superior e tenho como função executar as atividades de treinamento, de elaboração de projetos, programação e execução de cursos. Nestes últimos anos tenho dado preferência a participar como instrutor, sempre na área da Administração Pública.

JE- Que outras atividades profissionais você exerce ou já exerceu?

Paulo Diniz - Comecei a minha vida profissional trabalhando, pela primeira vez, aos quase quatorze anos de idade.

Sendo de origem muito pobre, tive logo que começar a trabalhar. O meu primeiro emprego com carteira assinada foi como trocador de ônibus em Belo Horizonte. Depois fui trabalhar numa fábrica de roupas, também em Belo Horizonte. Eu era expedidor na fábrica de camisas Soberana, onde fiquei cerca de 9 anos. Era uma atividade mais fácil, que me permitia estudar à noite. Terminado meu curso técnico de contabilidade, fiz concurso para o Banco Mineiro da Produção e tive a felicidade de ser o primeiro colocado dentre os 3.000 candidatos. Pedi demissão do banco para montar um escritório de contabilidade. Posteriormente fui para o Rio de Janeiro trabalhar na Rede Ferroviária, também por concurso. Permaneci no Rio até 1969, tendo desempenhado funções na FUNABEM e na FUNAI, quando fui transferido para Brasília. Permaneci na FUNAI até ser admitido no MIC, já em 1975. Em 1994 tive o honroso convite para estruturar a cadeira de Administração Pública para o Curso de Preparação à Carreira Diplomática do Instituto Rio Branco. Estruturei o curso e sou o seu primeiro professor. Vê-se assim uma panorâmica da vida profissional de quem começou a trabalhar aos treze anos e meio e hoje tem 59 anos, próximos aos sessenta.

JE - Em sua opinião, a Escola vem evoluindo ou já houve um tempo que deixou melhores recordações? Como seria a ENAP ideal?

Paulo Diniz - Quando eu entrei aqui, havia uma atividade muito grande. Houve época em que cada coordenador conseguiu coordenar entre 20 a 30 cursos por ano. O movimento era muito grande porque a expectativa que se tinha da FUNCEP era muita. Houve um período longo de ascensão da fundação. Como era uma escola nova, que vinha suceder o trabalho que o DASP executava, a afluência dos órgãos era muito grande. Nas mudanças de governo sempre ocorria uma diminuição de atividade, até que as novas direções se adaptassem à Escola.

Depois voltou a uma demanda normal e esta demanda vem sendo atendida. O ideal seria que a Escola tivesse um quadro mínimo de professores. A vantagem disto seria a de garantir a continuidade de alguns conteúdos. Na forma em que estamos hoje, os conteúdos são definidos em grande parte pelos instrutores que vêm aqui. Vão para a sala de aula e muito pouco acrescentam aos que coordenam cursos. Não se toma conhecimento deste conteúdo. A garantia da continuidade de alguns programas seria através de professores da Escola. Instalações nós temos uma das melhores. Quanto aos alunos, basta que ofereçamos bons cursos que atendam às necessidades dos órgãos e dos servidores para estarmos com todas as salas cheias e em condições de promover o desenvolvimento do setor público através da melhoria de seus servidores. Resumindo: a escola ideal teria um quadro mínimo próprio de professores e certos cursos de natureza permanente direcionados à administração pública federal, que se legitimassem no tempo.

JE - Você tem diversas obras publicadas. Fale sobre isto.

Paulo Diniz - Como eu disse no início, eu sou contador. Por necessidade do conhecimento, posteriormente fiz Direito e alguns cursos de pós-graduação em Administração Geral. Também sou economista e tive que fazer um curso de pós-graduação em Metodologia do Ensino Superior, para habilitar-me à docência do terceiro grau. Sou professor universitário desde 1975. Na Universidade Católica de Brasília eu tenho 3 cadeiras: uma na área de economia (Administração Financeira), uma de contabilidade (Contabilidade Geral) e outra na área de direito (Legislação Tributária). Em função desta atividade, comecei a produzir apostilas e verifiquei que elas tinham uma grande aceitação. Assim, procurei quem se interessasse em publicar este material na forma de livros. O meu primeiro trabalho publicado com esta formatação e com

INFORME**AGRADECIMENTOS**

O Secretário de Controle Interno do MARE enviou ofício à presidente da ENAP agradecendo a participação da Escola na promoção do I ENCONTRO DO CONTROLE INTERNO E GESTORES PÚBLICOS, realizado dia 19 de abril último, e afirmando que o encontro alcançou seus objetivos e foi um verdadeiro sucesso. O secretário deixou registrado que espera continuar recebendo o apoio da ENAP para a realização de outros eventos. A Coordenadora de RH da Fundação Nacional da Saúde (MS) também enviou ofício à presidente Regina Pacheco agradecendo a participação dos professores Cláudio Janczak e Carmen Moreira de Castro Neves, cedidos para ministrarem aulas no Treinamento Introdutório para servidores recém-admitidos daquela instituição.

JORNADA

O Centro de Estudos Judiciários (CEJ) do Conselho de Justiça Federal promoverá a 2ª Jornada de Estudos Judiciários, Direito Penal e Processual Penal, a se realizar dias 26 e 27 de maio no CEJ, com transmissão via Embratel para todo o Brasil. Informações pelo telefone 061-348.3064 ou FAX 061-348.3103.

SOCORRO

Está deixando a ENAP, a jornalista Maria do Socorro Barbosa que atuou por quase dois anos na área de Comunicação Social da Escola. Socorro, que trabalha na editoria de economia do Correio Braziliense, agora disporá de mais tempo para dedicar-se àquela empresa.

PALESTRA

Alain Coulon lançará os livros de sua autoria Etnometodologia e Etnometodologia e Educação, dia 19 deste mês, às 9:30, na sala 11 do prédio do Auditório Dois Candangos, da Faculdade de Educação (FE-5) da UnB. Na ocasião o autor proferirá palestra sobre o assunto. O evento é uma promoção conjunta do IPEA, INEP e UnB, com o apoio do CNPq e da Embaixada da França.

ENTREVISTA / Paulo Diniz

objetivos de ensino foi, em 1990, o livro Licitações e Contratos - Decreto 2.300. Em 94, ele foi relançado contendo atualizações, já com uma outra preocupação: de ser uma espécie de manual de serviços. Houve também o livro Regime Jurídico Único, publicado pela ENAP em sua primeira edição, e outros. Tiveram boa aceitação. Alguns estão esgotados, outros já estão na terceira edição.

JE - Quem é Paulo Diniz na vida pessoal? O que gosta de fazer?

Paulo Diniz - Sou bem casado, há quase 34 anos, com Vânia Moreira Diniz. Somos felizes. Temos duas filhas (Cláudia e Mônica), também casadas, que nos deram 3 netas. Com isto posso dizer que consegui me realizar na vida. Penso que o mais importante em termos

de realização pessoal é ter uma família organizada. Minha mulher participou de forma integral de meu desenvolvimento profissional e pessoal. Eu tenho alguns hobbies: ouvir música; gosto de vida social. Nós temos uma coleção de músicas com quase todos os gêneros, desde o popular até o clássico. Frequentamos um clube. Gosto de natação, de assistir futebol, embora não seja tão fanático. Já fui fanático e também jogava. Paulo Diniz é este. Tem um fato que me engrandece e me satisfaz. É quando recebo de um editor o primeiro volume de um livro. É como se eu recebesse quase um prêmio. Esta satisfação se completa quando estou numa sala de aula discutindo um determinado conteúdo e vejo em cima das mesas um livro produzido por mim.

RELAÇÃO DOS PARTICIPANTES DOS GRUPOS DE TRABALHO PARA O DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL DA ENAP:**CAMPANHA CONTRA O DESPERDÍCIO**

Grupo: Lícia Maria Umbelino
Maria da Conceição Rodrigues
Luiz Alberto Lima da Costa
Marília Viana Licursi

ATIVIDADES DAS SECRETÁRIAS E APOIO ADMINISTRATIVO

Grupo: Maria Marta da Rocha Vasconcelos
Georgina Panagiotidou Pedrosa
Laila de Souza Chalub
Maria do Socorro Sousa
Beatriz Helena Brasil Pereira
Sayd Macedo

LIMPEZA

Grupo: Maria Onaide Pereira Batista
Irene Dias de Oliveira
Francisca Amorin Santos
Maria de Lourdes R. Silva
Neusa Caminha C. Rodrigues
Claudio Janczak

MATERIAL DIDÁTICO E APOIO AOS CURSOS

Grupo: Maria da Conceição O.C. Rodrigues
Maria Tereza Mena B. de Azevedo
Claudio Janczak

DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Grupo: Neuza Caminha Cascudo
Tânia Mara Câmara Pessoa
Luiz Alberto Lima da Costa

COMUNICAÇÃO INTERNA E MARKETING DA ENAP

Grupo: Claudia Maria de Liz Köche
Manuel Rodrigues Freire Filho
Jorge Martins Rodrigues
Lizete Maria Lara Avancini
Maria do Socorro Barbosa

PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS E JURÍDICOS

Grupo: Érica Máximo Machado
Maria Elisabete Ferreira

GRUPO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Grupo: Jean-Marc Georges Mutzig
Maria Lúcia Morais Pinheiro
Renato Saldanha Barbosa
Altevir de Souza

com a colaboração de

Marcelo José Santos de Britto
Lúcia Maria Modesto Pereira
Ida Maria dos Santos Natividade
Maria Elisabete Ferreira
Sheila Maria Reis Ribeiro

GESTORES ORÇAMENTÁRIOS PROMOVEM DESCENTRALIZAÇÃO

A ENAP dispõe agora de um **Grupo de Gestão Orçamentária**, criado para promover a transparência e a descentralização da administração financeira e orçamentária, desenvolvendo a coresponsabilidade dos diversos setores com a Diretoria de Administração e Finanças (DAF), na gestão e acompanhamento das finanças e do orçamento da Casa. A proposta partiu da DAF e foi aceita e detalhada por um grupo de trabalho que se reuniu dia 23 de março último, com a finalidade de avaliar sugestões de procedimentos a serem adotados no âmbito da gestão orçamentária.

Os novos gestores são integrantes das várias unidades, sendo 2 da DTD (**Renato Saldanha** e **Pedro Roberto**), 1 da DEP

(**Elizabete Ferreira**), 1 do CDID (**Antonio Carlos**), 1 da ASPLAN (**Luiz Alberto**, também representando o PRESI/GAB) e mais o Coordenador de Orçamento e Finanças da DAF (**José Mardovan**, responsável pela gestão financeira e orçamentária da ENAP), num total de **6 membros**.

Este novo instrumento possibilitará ao pessoal de todas as áreas uma melhor compreensão dos trâmites orçamentários e financeiros, e incentivará o controle de cada setor sobre seus gastos e estimativa de custos dos projetos, em bases mais realistas.

No momento o grupo está encarregado de dar início ao processo de realização do orçamento para 1996, já dispondo de um **Manual de Elaboração do**

Orçamento - com instruções básicas para a proposta orçamentária do próximo ano - que já foi distribuído aos diversos setores da Escola. Um boletim informativo contendo demonstrativos de aprovação, liberação e execução do orçamento da ENAP, até março deste exercício, também já está à disposição da equipe.

Com a criação do **Grupo de Gestão Orçamentária**, a direção da ENAP espera vincular o planejamento de atividades com o planejamento orçamentário, promovendo a integração entre as várias unidades e estabelecendo uma sistemática de trabalho regular, que deverá ser incorporada à rotina de cada área, como elemento de melhoria da gestão da Escola.

IV REUNIÃO DEFINE FORMATO RENAP

A Produção Institucional em Administração e Gestão de Políticas Públicas passará a incluir documentos produzidos por servidores, técnicos, alunos, professores e consultores em consequência das atividades e ações desenvolvidas por instituições que atuam na área de Administração Pública. Esta foi uma das resoluções resultantes da **IV Reunião da Rede Nacional de Documentação e Informação em Administração Pública (RENAP)**, realizada na Fundação Joaquim Nabuco (FUNDAJ), no período de 26 a 28 de abril último, em Recife (PE).

O encontro reuniu dez instituições membros da rede - inclusive a ENAP - e teve por objetivo definir o formato da base de dados referencial no setor, que se ocupará da coleta, tratamento e registro dos documentos produzidos pelas entidades que estudam e atuam na

Administração Pública no Brasil. O estudo das compatibilidades e procedimentos necessários à definição de um **formato RENAP**, a determinação dos procedimentos operacionais indispensáveis à alimentação da base estiveram em pauta na reunião.

Ficou resolvido que o **formato RENAP** deverá adotar os itens de informação estritamente necessários à identificação e localização dos documentos contidos na base, sendo que as peculiaridades e o detalhamento exigidos em cada instituição componente da Rede não serão transpostos para as bases de dados da RENAP.

A Rede - hoje integrada principalmente por escolas de governo estaduais e federal - deverá ser ampliada desde que houve consenso quanto à necessidade de se agregarem outras instituições que atuam em

segmentos diferenciados, como por exemplo, universidades, institutos de estudos e pesquisa e secretarias estaduais de administração, com o objetivo de se configurar uma rede nacional especializada em Administração Pública.

A **IV Reunião da RENAP** também decidiu dar continuidade e concluir neste ano os seguintes trabalhos já iniciados: **Catálogo Coletivo de Publicações** editadas pelas instituições integrantes da Rede; **alimentação e disseminação da Base de Especialistas**; **conclusão da pesquisa sobre Concentração Temática em Administração Pública**; **conclusão da pesquisa Núcleo Básico de Periódicos em Administração Pública**; **definição e viabilização da forma de implementar um projeto para a tradução e adaptação do Thesaurus do CLAD**.

NESTE NÚMERO**ADMINISTRAÇÃO GERAL****ENTREVISTA
COM ULISSES
ARAÚJO, DO
CETEFE**

páginas 2 e 3

**CURSO DE
NEUROLOGIA
FUNCIONAL**

página 3

**PROGRAMAÇÃO
ENAP**

página 4

**RESOLUÇÃO DISCIPLINA
HORÁRIOS PARA ATENDIMENTO**

O horário de trabalho na ENAP está, desde o dia 10 de maio último, regulamentado pela Resolução nº 382, assinada pela presidente Regina Pacheco, diante da necessidade de normalizar os períodos de funcionamento de algumas unidades da Escola. O tema foi levantado pelo grupo que discutiu as atividades das secretárias e apoio administrativo - dentro do projeto de desenvolvimento institucional da ENAP - a partir das exigências de certas áreas para atendimento ao público de 12:00 h às 14:00 h e após 18:00 horas.

Em Reunião Geral, dia 17 passado, no auditório Belmiro Siqueira, para a qual foram convocados todos os servidores da Casa, a matéria foi debatida com a participação de representantes dos vários setores envolvidos com horários especiais de trabalho, frente à determinação da Presidência da ENAP em implantar uma regra clara para todos, que venha atender à coletividade.

Números levantados por auditoria externa e apresentados pela presidente Regina Pacheco, na reunião do dia 17, demonstraram que, na Escola, 65 pessoas vinham cumprindo jornada de 6 horas diárias - para contornar o

problema de escalonamento de horários - inclusive 27 servidores com função gratificada, o que é irregular. Para superar este quadro está em vigor a resolução nº. 382, que disciplina o horário de funcionamento das Unidades da ENAP.

De acordo com o documento, os dirigentes dos setores com funcionamento em períodos intermediários ao horário comercial ficam autorizados a implantar jornada diária de 6 (seis) horas - na área de atendimento ao público e de secretaria - desde que limitados ao número de 1 (um) servidor por turno de trabalho. Os servidores das demais unidades cumprirão 40 (quarenta) horas semanais, em regime de 8 (oito) horas diárias. Os casos excepcionais de funcionários submetidos ao regime de horário corrido não poderão ocupar cargos em comissão ou função de confiança.

Com a implantação dos novos regulamentos, o número de servidores com 6 horas de trabalho diárias cairá dos 65 existentes para apenas 15, já que a grande maioria está optando pela jornada de 8 horas, de forma a manter suas funções gratificadas. A atual resolução revoga as de nº 377, de 22 de fevereiro de 1994 e 380, de 05 de abril de 1994.

A opção pelo período de 8 horas está de acordo com a determinação do governo federal de fixar, por meio de portaria interministerial, esta jornada de trabalho para os servidores do Executivo. O assunto foi discutido pelos secretários-executivos de diversos ministérios e é quase certa a edição de uma portaria regulamentando a matéria.

**UNIDADES DA ENAP COM
HORÁRIOS ESPECIAIS**

- I Gabinetes da Presidência, das Diretorias e do CDID, das 8 às 19 horas.
- II O serviços de atendimento da Biblioteca e de telefonia, das 8 às 20 horas.
- III Gerência de Apoio Escolar, das 8 às 23 horas.
- IV Alojamento, 24 horas por dia, inclusive aos finais de semana.

ENTREVISTA / Ulisses Araújo

Após mais de 10 anos dedicados ao programa de assistência a portadores de necessidades especiais desenvolvido pela ENAP, Ulisses Araújo (responsável pela área de esportes da Escola e presidente do Centro de Treinamento de Educação Física Especial-CETEFÉ) está deixando a Casa. Nesta entrevista, ele fala de seu afastamento, do projeto direcionado aos deficientes e de sua vida pessoal, mostrando-se um profissional de muita sensibilidade.

Jornal ENAP - Seu trabalho com os deficientes, dentro e fora da Escola, é bastante conhecido. Você está saindo da ENAP?

Ulisses Araújo - A Direção da Escola está regulamentando os horários de trabalho da Casa. Para não ferir as normas administrativas, estou pedindo licença sem vencimentos pelo período de 2 anos. Houve uma negociação. A Direção da ENAP foi bem receptiva, mantendo o convênio com o CETEFÉ para que haja continuidade do trabalho com os deficientes, aqui dentro. O programa continua com a mesma estruturação, funcionando nos mesmos horários, dando a assistência que já vinha sendo oferecida. O que posso dizer a respeito de meu desligamento da Escola é que a proposta da ENAP foi favorável para o lado dos deficientes. Por isso, eu não pensei duas vezes em pedir licença da ENAP. A minha posição sempre foi trabalhar ao lado dos deficientes, já que eu fui preparado para isso. Devo respeitar o que a Casa está fazendo. Não sou contra. Acho que deve ser considerado o processo administrativo. Quero dizer que estou saindo de uma forma muito tranquila, sem problemas com a Direção. Pelo contrário, houve uma contrapartida dos dois lados. Foi avaliada qual a melhor situação para a Administração da ENAP, qual a melhor situação para o convênio e para os programas. Não vejo perda para nenhum lado. Só vejo ganho para o programa, pois vou ficar agora me dedicando somente ao CETEFÉ. Tive proposta favorável da ENAP para eu continuar na Casa, mas preferi ficar com o programa dos deficientes e continuar dando assistência à ENAP, por meio do convênio. Houve um acordo muito negociado. Estou acreditando que a Casa vai cumprir sua parte, dando continuidade ao convênio. Minha preocupação maior é com os deficientes. A Casa tem problemas administrativos. Não devemos ficar discutindo detalhes. Com a minha saída para o CETEFÉ, ficará, na ENAP, a equipe que vinha trabalhando comigo nesta área.

JE - Como é este convênio?

Ulisses - É um convênio de Cooperação Técnica entre a ENAP, o

CETEFÉ e a ASSENAP, onde a ENAP cede suas instalações, seus horários e ao CETEFÉ cabe a parte técnica do tratamento com deficientes e gastos financeiros com o material utilizado (bolas, redes, etc). A máquina de manutenção da piscina, por exemplo, é do CETEFÉ. Mesmo despesas fora do convênio o CETEFÉ tem feito, como a pintura da parte inferior do ginásio. A ASSENAP oferece cursos e atividades esportivas aos servidores e seus dependentes. O que muita gente não sabe é que, na realidade, a ENAP é que me levou a montar este projeto. Ele começou pela ENAP e, devido a situações jurídicas, houve a necessidade de se criar uma Associação, porque a Escola não tinha - em suas características - como atuar nesta área. O CETEFÉ só cuida de deficientes e uma de suas normas é não cobrar nada por este trabalho. Pelo contrário, há alunos para os quais nós fornecemos o material, porque não têm recursos para desenvolver o treinamento de que necessitam. Foram feitas auditorias - até mesmo externas - e está provado que nunca cobramos por esta atividade. Não acreditavam que houvesse um trabalho desta qualidade, em expansão, com tanto reconhecimento, que fosse gratuito. Nunca houve pagamento por isso. Já recusamos doações de nossos alunos. Acho que devemos continuar com o nosso trabalho gratuito e é o que estamos fazendo.

JE - O CETEFÉ foi criado a partir de uma necessidade administrativa da ENAP?

Ulisses - A história desse projeto faz parte da História da ENAP. O trabalho com deficientes existe desde 1981 - quando a FUNCEP foi criada - na gestão de Jackson Guedes, seu primeiro presidente. O projeto começou vinculado à Associação de Deficientes Físicos de Brasília, da qual eu era representante. Quando entrei para a FUNCEP já atuava com deficientes, mas não conhecia ainda o trabalho que se desenvolvia aqui. Em 82, comecei a participar desse processo dentro da Escola. Com o tempo, o trabalho foi amadurecendo e crescendo, e a FUNCEP viu a necessidade de ampliar o projeto. Por volta de 1987, a ENAP mandou-me ao Rio de Janeiro para fazer uma especialização na área dos deficientes, com vistas a aplicar estes

conhecimentos na Escola. Fiquei um ano fazendo esse curso, com despesas pagas pela ENAP. Quando voltei, desliguei-me imediatamente do setor em que trabalhava (eu era gerente do Alojamento), vim direto para a área de esportes com o objetivo de implantar o trabalho com excepcionais. Assim, oficializamos o programa na ENAP.

É preciso lembrar que sempre contamos com a receptividade dos funcionários da Casa. Nós começamos numa época em que a busca por uma maior integração dos deficientes à sociedade enfrentava obstáculos muito grandes. A estrutura política e administrativa do País estava voltada para outros aspectos e não havia preocupação ainda com a área dos deficientes. Não existiam órgãos responsáveis por isto. Havia, naquele tempo, muita discriminação. Nosso trabalho era algo novo. Agora, recentemente, é que as universidades colocaram em seus currículos cursos de Educação Física e de Ensino Especiais. A ENAP já tem isto há muito tempo. Tanto que hoje a Escola é muito conhecida nessa área e nosso trabalho já tem índices internacionais, com atletas de destaque internacional.

JE - Qual é a sua formação?

Ulisses - Sou formado em Educação Física, com pós-graduação em Deficiência Física, Mental, Auditiva e Visual, com extensão em Trauma-ortopedia. Fora isto, tenho formações específicas nas modalidades existentes, que a gente vai tendo que aprender. Por exemplo: basquetebol em cadeira de rodas e a classificação funcional, curso de extensão na área de Estimulação Precoce - voltado a crianças de 0 a 4 anos com deficiências -, curso de Hidro-estimulação e um - mais atual - sobre a variação funcional da visão.

JE - Você gostaria de falar de sua vida pessoal?

Ulisses - Antes de falar de minha vida pessoal, quero deixar bem claro que o que se formou aqui na ENAP - e ainda continua - devemos muito ao que se pode chamar de respeito ao colega. Se hoje temos

INFORME**SOLUÇÕES**

Na Reunião Geral do dia 17, Maria Lúcia Pinheiro, do Grupo de Desenvolvimento Institucional da ENAP, apresentou relatório do trabalho desenvolvido pelos grupos temáticos, referindo-se a algumas sugestões já encaminhadas à DAF para implementação. Entre as propostas apresentadas, estão sendo consideradas realizáveis em breve tempo a melhoria da qualidade da água, retirada dos carpetes, serviço de chá junto ao café, secagem das mãos em vez do uso de toalhas de papel, substituição do sistema de ar condicionado, confecção de uniformes e reenquadramento de servidores no nível intermediário.

REFERÊNCIA

O Projeto Referência criado pelo MARE, em busca da qualidade no serviço público, está promovendo um ciclo de palestras motivacionais, objetivando a maior participação dos servidores no programa de qualidade do Ministério. Dia 7 último, no auditório do MARE, o palestrante Marcos Otávio Bezerra Prates falou sobre **Qualidade no Serviço Público: Dificuldades e Possibilidades**.

BIBLIOTECA

Novos títulos foram incorporados ao acervo da Biblioteca da ENAP e logo estarão à disposição dos usuários. Eles são: Revisão Constitucional: Aspectos Jurídicos, Políticas e Éticas, organizado por Sérgio Sérulo da Cunha; Estudos Constitucionais: Simpósio sobre Revisão e Plebiscito, editado pela OAB; Anais da XV Conferência Nacional da Ordem dos Advogados do Brasil - Foz do Iguaçu, Set/94, editado pela OAB; Las Bases del Derecho Administrativo, de Sabino Cassese; Gestión y Análisis de Políticas Públicas, co-editado pelo INAP/MADRID-IEF-EOI-BOE.

ANTEPROJETOS

Os grupos temáticos formados para o desenvolvimento institucional da ENAP continuam se encontrando em reuniões frequentes que já resultam em soluções para a Administração da Casa. Estão avançados os trabalhos na área da **Comunicação Interna da Escola e da Campanha Contra o Desperdício**, sendo que os grupos que discutem estes assuntos já apresentaram anteprojetos para o funcionamento da área. Novas idéias serão sempre bem-vindas de forma a promover um processo contínuo de desenvolvimento institucional.

ENTREVISTA / Ulisses Araújo

um programa da forma que está, não foi apenas pelo trabalho em si ou pelos técnicos que o desenvolveram. Foi sobretudo devido ao companheirismo e à participação de todos que aceitaram, de forma tão natural, os deficientes aqui dentro. Antes de existirem programas a nível nacional, na ENAP já havia a integração do deficiente à sociedade, devido ao respeito que os funcionários sempre tiveram por esse trabalho. Nós só temos que agradecer aos trabalhadores da Casa. Mesmo aqueles que vieram aqui para dar a sua contribuição e retornaram a seus órgãos de origem, eu senti o respeito por parte de todos eles. Como eu estou sentindo agora por parte desta nova administração.

JE - Qual sua idade? Tem algum hobby? E quanto à família?

Ulisses - Estou com 32 anos. Meu hobby é na área do atletismo. Estou sempre participando de competições ou eventos recreativos que envolvam atividades físicas. Atualmente a minha preferência é

a corrida, o volei e o futebol. Quanto à família, sou separado. Tenho um casal de filhos que hoje me realizam bastante. Sou muito amigo da minha ex-mulher. Hoje ela está desenvolvendo uma família, assim como eu também estou. Atualmente eu convivo com uma pessoa que me ajuda bastante, como a outra também ajudava. Acho que em primeiro lugar deve haver o respeito à família. Em segundo ao que você se dedica. É importante não transportar os fatores negativos da sua profissão para a sua família.

A gente sempre tem que ter respeito pelos outros. Nunca devemos considerar alguém como sendo inferior. Devemos valorizar ao máximo o que as pessoas tenham de positivo. Quando olho para uma pessoa, olho para a necessidade que ela tem. Eu vejo mais o que ela precisa do que o que ela pode oferecer. O que a pessoa oferece é uma condição natural dela. O mínimo que uma pessoa precisa pode ser uma necessidade grande interna que ela deixa transparecer.

CURSO DE ATUALIZAÇÃO DEBATE NEUROLOGIA FUNCIONAL

O convênio ENAP/CETEFÉ está promovendo o Curso de Neurologia Funcional, tendo em vista reciclar profissionais que atuam com portadores de deficiências. Com duas horas/aulas semanais de teoria, a programação inclui períodos de práticas com peças anatômicas e estudos de casos, devendo estender-se até o próximo mês de agosto.

O curso oferece atualização na área da anatomia neurológica, trazendo os avanços da medicina para o tratamento de deficientes físicos e mentais, sendo coordenado pela equipe técnica do Centro de Treinamento de Educação Física Especial (CETEFÉ) e aplicado pelo geneticista e neurologista, Dr. José Roberto Biazotto, médico do Hospital da Universidade de Brasília (HUB) e professor da Universidade Católica.

Pacientes que desenvolvem atividades dentro do convênio ENAP/CETEFÉ terão seus casos estudados no curso de Neurologia Funcional, de modo a gerar novas informações que resultem em um melhor atendimento. Debates entre alunos e professores estão programados para avaliação de algumas reações neurológicas refletidas no comportamento dos deficientes, dentro do método participativo de ensino.

Noções básicas de neurologia e estudos de anatomia prática - a se realizarem no Departamento de Anatomia da UnB - fazem parte da programação, já que todo o atendimento a portadores de síndromes e deficiências físicas e mentais necessita de orientação e acompanhamento especializado, com apresentação de relatório médico.

DTD DESENVOLVE NOVOS PROJETOS

Novas tecnologias para apoio pedagógico, menor duração, forma e conteúdo continuamente aperfeiçoados são características que terão os novos cursos da ENAP. A DTD, a partir de um novo modelo de operação, está desenvolvendo sua programação, dentro de 4 grupos temáticos que incluem **Informática, Gestão Governamental, Gerenciamento e Recursos Humanos, e Legislação e Orçamento**. Uma área de Tecnologia Educacional está pesquisando novidades em Informática, Eletrônica e Telecomunicações, com o objetivo de apoiar os cursos da Escola.

A duração é, atualmente, um fator considerado nos cursos da ENAP. O afastamento de servidores de suas funções para receber treinamento pode ser difícil, mesmo considerando a melhoria da qualidade de seu trabalho numa etapa posterior ao aprendizado. Essa conclusão levou os técnicos da DTD a programarem cursos com menor carga horária, que se repitam com frequência, dentro dos padrões da educação continuada.

A ENAP trabalhará em estreita relação com o MARE na formação dos servidores públicos

federais e na disseminação das idéias sobre **Reforma do Estado**. Por isso, todos os seus cursos terão um **Núcleo Básico** com um texto sintetizador dos valores que compõem o novo modelo de gestão governamental.

No campo da **Informática**, as metas são de preparar grande

Na área de **Gestão Governamental**, está sendo preparado um curso de 80 a 100 horas sobre novas estratégias de **Gestão Pública**, voltado aos gerentes de nível estratégico, onde serão desenvolvidas as formulações da Administração Gerencial.

No âmbito do **Gerenciamento e Recursos Humanos**, estão sendo desenvolvidos dois projetos: um curso de **Atendimento ao Cidadão**, direcionado aos atendentes de balcão, e, outro, de **Legislação de Pessoal**, voltado para os agentes administrativos que se ocupam dos departamentos de Pessoal, ambos destinados a grande público.

Para o setor de **Legislação e Orçamento**, está previsto um curso de **Programação e Gestão Financeira e Orçamentária**, que compreende módulos voltados às atuais e futuras formas de controle, assim como

para a relação entre os instrumentos de **Planejamento e Orçamento**. Cursos curtos sobre legislação em vigor serão complementados por uma discussão das limitações da mesma e as propostas de sua transformação.

PROGRAMAÇÃO ENAP

GRUPOS TEMÁTICOS	CURSOS
Informática	<ul style="list-style-type: none"> • Desmistificando o Micro • Carta Certa - Editor sem segredo • Word para Windows • Excel para Windows • Redes • Administração de Recursos de Informação
Gestão Governamental	<ul style="list-style-type: none"> • Administração Gerencial para um novo Estado • Módulo de Gestão • Formação de Gestores • Núcleo Básico
Gerenciamento e Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • A busca da excelência no Atendimento ao Cidadão • Formação e Multiplicadores: o novo paradigma no Atendimento ao Cidadão • Legislação de Pessoal
Legislação e Orçamento	<ul style="list-style-type: none"> • Programação de Gestão Financeira e Orçamentária • Licitações e Contrato • Gargalos Administrativos • Auditoria Interna

contingente de servidores para operar programas e equipamentos básicos; em segundo lugar, preparar gerentes de informação. Em curto prazo, uma vez testadas as metodologias aplicadas, os cursos deverão se tornar auto-instrucionais ou apoiados em novas mídias.

NESTE NÚMERO

**ENTREVISTA
COM EDEL, DA
ASSENAP**

página 2

**FUTURO DO
CINEMA ENAP**

página 3

**CAMINHOS
PARA A
CULTURA**

página 4

**MOSTRA DE
CINEMA
ISRAELENSE**

página 4

WORKSHOP

**ADMINISTRAÇÃO BRASILEIRA
ENCONTRA EXPERIÊNCIA BRITÂNICA**

Acreditando que todos os serviços das instituições necessitam de ferramentas atualizadas, mas que o mais importante é dispor de recursos humanos desenvolvidos, o governo inglês promoveu, nos últimos 20 anos, uma revolução em seus serviços públicos. **A Experiência Britânica de Flexibilização da Gestão Pública** foi o tema do workshop promovido pelo Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE) e pela Overseas Development Administration (ODA), que aconteceu dias 22 e 23 últimos, na Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), sob a coordenação da ENAP e do British Council, com o apoio da Secretaria de Assuntos Estratégicos (SAE) e da Diretoria de Administração Geral (DAG).

As reformas inglesas foram motivadas pela grande frustração e expectativa - de uma população cada vez mais informada por meios de comunicação cada vez mais rápidos e modernos - quanto ao desempenho do funcionalismo e do serviço público. Para reverter esse quadro, o governo inglês promoveu uma série de mudanças que incluíram a privatização, a princípio muito cautelosa e, posteriormente, maciça. Atualmente, o pagamento do funcionalismo é baseado na produtividade e competência, dentro de um sistema bastante sofisticado de avaliação de desempenho. Um eficiente sistema de difusão de informações possibilita uma grande delegação em todos os níveis, gerando alto grau de descentralização.

Na área de gestão financeira, simplesmente tendo acesso a números, os servidores públicos da Grã-Bretanha conseguiram compreender que nem tudo que o governo pode realizar necessita

o quanto gastavam, avaliaram o que deveriam fazer para gastar menos ou para ampliar os serviços com os mesmos orçamentos. Com o acesso às informações, cada vez mais a capacidade de tomar decisões foi transferida do centro administrativo para os setores e até mesmo aos indivíduos. A informação tornou-se o elemento mais importante nesse processo.

Para apresentar a experiência adquirida através da mudança estrutural e organizacional do serviço público britânico - como contribuição ao governo brasileiro para reformulação de sua política para o setor público - vieram ao Brasil cinco consultores de alto nível com vasta experiência no processo de reforma da administração pública inglesa: **Karen Kanes, Richard Dykes, Kate Jenkins, William Plowden e A.W. Russel**. Os consultores ingleses estiveram, no **workshop**, com autoridades do auto-escalão da Administração Pública brasileira, contando com a participação do ministro do MARE, **Luiz Carlos Bresser Pereira** e do embaixador da Grã - Bretanha, **Keith Haskell**.

“Concluimos que muitas estruturas poderiam ser geridas fora de um sistema único. Agências executivas do governo popularizaram-se e levaram ao conhecimento público os atos governamentais. Os serviços públicos remanescentes (não privatizados) são atualmente muito melhor administrados, suas atividades planejadas, e se tornaram mais eficientes. O Governo Central, atualmente, não fornece, mas sim compra serviços”, afirmou Kate Jenkins, especialista internacional em Reforma do Estado e ex-diretora da Efficiency Unit do Gabinete do Governo.

ENTREVISTA / Edeltrudes Cipriano Filho

Eleito para um segundo mandato na presidência da Associação dos Servidores da ENAP, Edeltrudes Cipriano Filho, o Edel da ASSENAP, enfrenta com determinação as dificuldades do cargo. Aqui vão informações esclarecedoras que retratam as responsabilidades e a personalidade do entrevistado.

Jornal ENAP - Dois dos grupos temáticos de Desenvolvimento Institucional da Escola referiram-se à atuação da ASSENAP como insuficiente. Você concorda com isto? Quais são os problemas da ASSENAP?

Edel - Não concordo. Em primeiro lugar estes grupos deveriam participar com propostas, no entanto não o fazem. O problema da ASSENAP, como na maioria das associações, é a falta de recursos, pois desde 1990 foram cancelados todos os repasses do governo através da ENAP. Somos 265 associados e a arrecadação mensal é de cerca de R\$ 2.100,00, originários de 1% sobre dos salários dos associados. Isto mal dá para pagar os funcionários da Associação. No momento planejamos formas de gerar recursos, mas estamos cientes que não está fácil para ninguém conseguir dinheiro. Também estou preocupado com a grande quantidade de pedidos de transferência para outros órgãos, por parte de servidores da ENAP. Como se vê, não é só a ASSENAP que parece estar mal.

JE - Você foi reeleito para um novo mandato. Por que acha que a maioria depositou confiança em sua chapa?

Edel - Porque essas pessoas viram que, no primeiro mandato, a ASSENAP teve muitas realizações, e eu agradeço a todos este crédito de confiança. Quero mostrar a essas pessoas que não se arrependirão, pois estamos trabalhando para

melhorar sempre.

JE - Quais as principais realizações da ASSENAP de hoje?

Edel - A Associação implantou as escolinhas, tais como as de natação, ginástica, futebol, musculação e tênis. A banca de revistas está em fase de negociação e a locadora de vídeo já está funcionando em nossa sede. Também estamos lutando, em conjunto com o SINDSEP, pelos interesses dos servidores da ENAP, com ações trabalhistas e outros meios.

JE - Quais os novos projetos?

Edel - Devemos implantar convênios com outras instituições. Por exemplo, com a Associação Nacional dos Servidores da Polícia Federal (ANSEF) teremos assistência médica e odontológica nos mesmos padrões de seus associados.

JE - Você tem uma participação ativa junto ao SINDSEP. Fale sobre isto.

Edel - Sou Diretor de Relações Intersindicais do SINDSEP, que mantém relações com todos os sindicatos, e estamos trabalhando para a formação do Forum dos Sindicatos Federais dos Três Poderes, que reunirá os sindicatos SINDLEG, SINDJUS, SINDSEP, SINDPREV e SINDFUB. Com isso a categoria estará unificada para responder aos ataques que vem sofrendo contra seus interesses. Acho que este trabalho é coerente com a minha posição aqui dentro, na ENAP, pois estou sempre atuando junto às bases.

JE - Fale um pouco de sua vida profissional ou pessoal. Há outros nomes "diferentes" em sua família?

Edel - Entrei para o serviço público em 1976. Fui chefe da Divisão de Execução Orçamentária e Financeira, de 1977 a 1981, na SUDEPE, hoje IBAMA. Vim para a ENAP, onde ocupei o cargo de gerente, por muitos anos. Substituí o Superintendente de Administração e Finanças, bem como fui substituído do Diretor Adjunto de Administração e Finanças. Fui para a Gerência de Cadastro e Benefícios, onde exerci a função de chefe de setor de cadastro. Então, fui designado para exercer o cargo de gerente de pagamento de pessoal, de onde pedi para ser exonerado, por não concordar com a política que estava sendo aplicada. Em 1994, fui eleito para a Diretoria do SINDSEP, pois havia conseguido uma aproximação maior da ASSENAP com o Sindicato.

Em minha família somos seis irmãos: quatro homens e duas mulheres. Apenas um irmão tem o nome bastante "diferente", assim como o meu. É o Edeltrandes. Os outros, nem tanto: Eldes, Eudes, Eudinéia e Edna. O meu pai é Edeltrudes. Minha mãe, Minerva. A família Cipriano existe, no Brasil, há mais de 200 anos. Somos descendentes de um casamento entre um português com uma índia, que tiveram o primeiro filho no dia de São Cipriano. A origem da família Cipriano está descrita em um livro publicado por meu tio, Joaquim Cipriano de Souza.

INFORME**FESTA**

A ASSENAP estará promovendo sua festa junina no próximo dia 7, a partir das 18 horas. Haverá dança de quadrilhas, barracas, comidas típicas da época e bingo. Os brindes do bingo serão: galinhas caipiras, leitões e até bezerros. Quem quiser montar sua barraca é só falar na ASSENAP, com antecedência. A Associação estará recebendo sugestões que possam abrilhantar mais a festa.

NATAÇÃO

Os festivais de Natação que vêm sendo promovidos por diversas escolas do DF tiveram a participação destacada dos alunos da ASSENAP, sob a orientação do prof. Domingos Eloy Ramos Jubé. É o que demonstram os seguintes resultados: Abril, Fest. ASSENAP (piscina ENAP) - 300 nadadores de 6 escolas - 30 medalhas p/ASSENAP; Maio, Fest. FABRA (pisc. Clube do Exército) - 700 nadadores de 15 escolas - 10 medalhas p/ASSENAP e 2º lugar geral; Junho, Fest. CETU (pisc. Guará I) - 30 nadadores de 3 escolas - 15 medalhas p/ASSENAP.

VAGAS

Conforme orientação da Direção da ENAP, os próximos cursos programados pela Escola deverão reservar 10% de suas vagas para servidores da Casa. O desenvolvimento de seus Recursos Humanos é uma das preocupações dos dirigentes da Escola nesta gestão.

INGLESES

A Experiência Britânica de Flexibilização da Gestão Pública foi apresentada também no Rio de Janeiro (RJ) - sob forma de seminário, dias 19 e 20 últimos, no auditório da Fundação Getúlio Vargas (FGV)-, a comunidades acadêmicas, secretários estaduais e municipais de Administração das Capitais, prefeitos das regiões metropolitanas do Rio de Janeiro e outras autoridades. O evento teve a coordenação da ENAP(BSB), FGV(RJ) e The British Council, com o apoio da Secretaria de Administração do Estado do RJ e da Prefeitura do RJ, tendo alcançado plenamente seus objetivos e merecido destaque no noticiário local.

ENAP VAI AO PÓLO DISCUTIR CINEMA

Comissão liderada por Yara de Cunto, responsável pela Coordenação de Promoção Cultural (CPC) da ENAP, esteve recentemente reunida com a direção do Pólo de Cinema de Brasília, objetivando desenvolver parcerias para o funcionamento da Sala de Cinema da Escola, dentro de uma nova linha de trabalho prevista para o setor.

O encontro resultou em propostas como a inclusão do Cinema ENAP no circuito do cinema cultural de Brasília, que poderá vir a ser um primeiro passo para uma utilização mais ampla da sala de exibição da Escola. A possibilidade se apresenta dentro de um programa de formação de público para a cultura e para o cinema que está sendo desenvolvido pelo Governo do Distrito Federal (GDF).

O chamado Circuito Cultural conta com as salas de cinema de propriedade da Fundação Cultural do GDF (distribuídas pelas cidades satélites) e com o Cine Brasília (no Plano Piloto), este submetido à legislação específica que não lhe permite o funcionamento gratuito. Desta forma, a ENAP passaria a

integrar o circuito exibindo filmes, sem cobrar ingressos, no Plano Piloto.

O projeto do GDF prevê programação cinematográfica para alunos dos diversos níveis da rede pública, em horários normais do currículo escolar. A utilização de filmes como elemento de formação cultural também estará formando público para o cinema. Este procedimento poderá ser estendido, posteriormente, a outros tipos de platéia.

Outro resultado do contato com o Pólo de Cinema de Brasília foi a sugestão de que a ENAP passe a dar apoio ao Festival de Brasília do Cinema Brasileiro, colocando à disposição sua sala de projeção para determinadas etapas do julgamento dos filmes concorrentes.

“Isto tudo será um começo de uma nova diretriz para a atuação do Cinema da ENAP. A partir de agora, outras idéias e perspectivas surgirão, já que esta é uma frente nova que se está descortinando”, afirmou Yara de Cunto, que também explicou ao Jornal ENAP os novos rumos pretendidos para área cultural da Escola (veja na página 4).

ADMINISTRAÇÃO... (continuação da primeira página)

William Plowden, Consultor Senior na UK Karkness Fellowship, explicou como as reformas ocorreram e como foram mudados os critérios de progressão, que passaram a ser por méritos e não por motivos políticos. Exemplificou - como uma das causas da ineficiência no serviço público inglês - a grande facilidade para transferências de servidores dentro das diversas áreas da Administração Pública. “Isso formou funcionários com experiência geral em administração pública e com poucos conhecimentos especializados.

Assim, muitos administradores não tinham conhecimento profundo das origens de seus números, situação

agravada pela falta de publicações esclarecedoras destas informações”, afirmou o consultor.

O ministro Bresser mostrou-se interessado nos indicadores de performance utilizados pelo governo inglês e disse que este aspecto deverá ser bastante trabalhado no seu ministério. Seu interesse pela experiência inglesa também se deveu ao fato de a Grã-Bretânia ter alcançado significativas mudanças em sua administração pública, sem necessitar de reformas constitucionais. “No Brasil, as reformas administrativas enfrentam problemas, uma vez que nossa constituição tem se mostrado extremamente inflexível”, disse o ministro.

CULTURA TEM NOVOS RUMOS

“Cultura e Administração Pública estarão mais próximas dentro da nova linha de trabalho traçada para a CPC”, disse à nossa reportagem, Yara de Cunto, responsável pela Coordenação de Promoção Cultural (CPC) da ENAP. Os novos rumos do setor prevêem publicações de pesquisas acerca da atividade cultural no serviço público e evitará a realização de eventos como tônica do processo de desenvolvimento para a cultura do servidor público.

“A CPC, agora, preocupa-se com o servidor público em geral e não somente com os servidores da Casa. As atividades da área de cultura da Escola ainda estão sendo propostas,

contudo, basicamente não seguirão o caminho da produção de eventos culturais. Estes poderão acontecer como consequência de um programa e não como seu objetivo. Não serão a tônica da ação do setor”, explicou Yara.

A Escola deverá funcionar como laboratório de estudos e pesquisas da cultura, que resultarão em publicações e produtos culturais para o serviço público. Ainda nesta linha - aproveitando toda a estrutura de exibição de cinema existente na ENAP -, a CPC trará o auditório como um elemento de suporte de outras atividades culturais, visando à comunidade como um todo.

A princípio - até alcançar seus objetivos - será mantida uma programação de mostras de filmes promovidas pelas embaixadas de países interessados em divulgar sua produção cinematográfica.

MOSTRA DE ISRAEL

A Mostra de Cinema de Israel, promovida pela Embaixada daquele país já está programada, de 5 a 9 de julho, sempre às 20h30, no auditório Belmiro Siqueira da ENAP. Aberta ao público em geral, reúne 4 filmes longos e dois curtos, todos legendados, representando produção bastante atual do cinema israelense.

PROGRAMAÇÃO DA MOSTRA DO CINEMA DE ISRAEL

DIA	FILME	DIREÇÃO	TEMA
5/7	Avanti Popolo	Rafi Bukae	Saga cômica de dois soldados egípcios, de volta, ao fim da Guerra dos Seis Dias.
6/7	Casamento de Conveniência	Haim Buzágio	Farsa política sobre as relações entre judeus e árabes em Israel.
7/7	Menina Crescida	Nirit Gronich	Garota de boa família israelense é atraída para o mundo rebelde de sua colega de classe.
7/7	Corvos	Aylet Menaheimi	Descrição de um grupo de jovens em Tel-Aviv, juntos pela má-vontade.
8/7	O último Caso de Laura Adler	Avram Heffner	Comédia-drama sobre atriz idish idosa e solitária que luta por sua companhia teatral.
9/7	Shuru	Savi Gavison	Comédia sobre grupos de auto-ajuda que congregam tipos cosmopolitas em Tel Aviv.

CAMPANHA CONTRA O DESPÉRDICIO

UNA-SE A NÓS.

Traga idéias; relate experiências; apresente sugestões.

PARTICIPE!

Contatos:

Bete (ramal 131); Conceição (171); Jorge (119); Licia (132); Luiz Alberto (175); Mariana (194).



ENTREVISTA / Francisco das Chagas Marinho

O artífice Marinho, piscineiro da Escola, fala ao Jornal ENAP da situação incomum em que ele e seus colegas de categoria se encontram, desde que foram excluídos do enquadramento no nível intermediário recentemente estendido aos agentes de portaria da Casa.

Jornal ENAP - Você é um dos mais antigos servidores da ENAP. Fale um pouco de você mesmo. Como veio trabalhar aqui e que funções desempenhou?

Marinho - Vim do Ceará, onde nasci. Cheguei aqui, em Brasília, em 73. Vim para a casa do meu irmão, no Gama. Naquele tempo eu era solteiro. Depois casei. Sou pai de dois filhos. Minha mulher morreu. Sou viúvo. Hoje moro em Águas Claras, perto de Taguatinga.

Primeiro trabalhei na Fundação Hospitalar, na área de limpeza. Depois no Minas Brasília Tennis Clube, onde fiz o curso de Operador de Piscina pela Fundação de Engenharia do Meio Ambiente (FEMA) do RJ, no Instituto de Saúde, aqui em Brasília. Foi então que vim para cá. Entrei na ENAP em 3 de novembro de 1981, há quase 15 anos, contratado para trabalhar no quadro da FUNCEP. Meu cargo aqui é piscineiro: artífice. Trabalhei sempre na piscina. Sou totalmente responsável pela minha área. Minha especialização é essa.

JE - Vocês foram reenquadrados recentemente no nível intermediário?

Marinho - Há 2 ou 3 anos que nós lutamos com isso. O processo foi lá para o ministério. Esse processo voltou. Eu não sei o que houve. Não tenho acesso a este tipo de informação. O pessoal da limpeza já foi enquadrado no nível intermediário. Deveríamos ter sido enquadrados também, mas não fomos. É uma discriminação. Antes ganhávamos até mais que o pessoal da higiene, pela nossa especialização.

Agora estamos ganhando bem menos. A gente cobra da pessoa indicada, que está lutando por isso. Mas, até o momento, não tem uma solução.

JE - Quem está intercedendo?

Marinho - A Casa, a Diretoria. Eu trabalho com o "Japão" (Edson Taniguchi).

JE - Quantas pessoas se encontram nesta situação?

Marinho - São oito, da área de manutenção. Aqui na ENAP os artífices são José Valter (marceneiro); Stalin (eletricista); José Pedreiro (pedreiro); Manuel (pintor); João (eletricista); Gasparino (bombeiro); Ezilmar (mecânico); eu sou o piscineiro. Estes oito são todos iguais. Todo mundo igual. Por exemplo: o Ezilmar é o mecânico dos automóveis da ENAP. Só tem ele. E está ganhando menos que o pessoal da limpeza. Não quero dizer que somos mais que os outros, mas acho que sem a manutenção que nós fazemos, a Casa não funciona. Não é desfazendo de nossos colegas, mas temos nossa mão-de-obra especializada. Deste jeito não se tem estímulo! A área que eu tomo conta não vive abandonada. Não é preciso o chefe me mandar fazer. Eu sei que meu serviço é aquele e eu tenho que fazer. Faço sem precisar ninguém me mandar.

JE - Você conhece alguma outra situação que precise ser resolvida?

Marinho - Para falar a verdade, não conheço. Eu conheço mais na minha área.

JE - Afora este problema, você é satisfeito com seu trabalho?

Marinho - Sou satisfeito com meu trabalho; com a ENAP. Só não sou satisfeito com este tipo de injustiça. Acho bom trabalhar aqui. Gosto de meus colegas de trabalho. Há 15 anos que eu trabalho aqui e não tenho nem uma diferença com ninguém. De jeito nenhum! Adoro! Mas estou insatisfeito com a remuneração.

.....

Contactada pelo Jornal ENAP, Cleuza Reis de Souza, coordenadora de Recursos Humanos da Escola, explicou que a Coordenação Geral de Carreiras do MARE indeferiu o pedido de enquadramento dos artífices da ENAP no nível intermediário por entender que as atribuições do cargo não guardam co-relação com os agentes de portaria que foram beneficiados pela legislação normatizadora do assunto.

No entanto, a área de RH da ENAP retomou a matéria e, em contato pessoal com o setor específico do MARE, propôs o reexame do processo tendo obtido manifestação favorável e estando, neste momento, reunindo informações conduzidas para a solução da matéria.

"A Administração da ENAP está solicitando o reexame do processo e está envidando esforços para que sejam atendidas as reivindicações dos servidores da Casa. O servidor da ENAP está sendo observado como elemento humano e é sob esta ótica que estamos trabalhando", afirmou a coordenadora de RH da Escola.

INFORME**INAP**

Experiência do Instituto Nacional de Administração Pública da Argentina foi o título da palestra que José Alberto Bonifácio (Diretor de Estudos e Pesquisas e Coordenador Geral de Cooperação do INAP da Argentina e 1º vice-presidente do CLAD) proferiu na ENAP dia 26 de junho último, à direção e ao corpo técnico da Escola. Criado em 1973, o INAP da Argentina desenvolve basicamente a missão de capacitação de recursos humanos e desenvolvimento de pesquisas sobre Administração Pública em cooperação com outras instituições.

FUTURO

O Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente e a Conferência das Nações Unidas sobre Assentamentos Humanos estão promovendo o Seminário Internacional: "O Futuro da Cidade Latino-Americana", que acontecerá no Minascentro, em Belo Horizonte, de 14 a 17 de agosto, e abordará os temas: "O Espaço Urbano na América Latina - Processos e Políticas"; "Qualidade Ambiental e Impactos das Atividades Urbanas"; "Gestão Urbana e Participação Popular". Este seminário é preparatório para a conferência que se realizará em Istambul, na Turquia, em 1996.

BOAS-VINDAS

Chega à Escola, para exercer as funções de Assessora do Gabinete da Presidência da ENAP, Marcia Maria Facchina. Formada em Administração Pública pela Fundação Getúlio Vargas (FGV/SP), Marcia tem mestrado em Planejamento e Desenvolvimento Agrícola pela Universidade de Sorbonne (Paris) e é consultora do PNUD/Banco Mundial. A nova Assessora do Gabinete está em Brasília há 8 anos e vinha trabalhando na área de Elaboração e Desenvolvimento de Projetos do GDF. À nova colega de trabalho, nossas boas-vindas.

BOLETIM

Está circulando na ENAP e no MARE o BIC Express, boletim informativo da Assessoria de Cooperação Técnica e Institucional (ACTI) da Escola. Programas de capacitação, intercâmbios de experiências, acordos de cooperação técnica - atividades desenvolvidas pela ACTI - constituem a matéria publicada nesse novo informativo, que vem aumentar a lista dos informes setoriais já existentes na Casa, como os conhecidos Boletim Bibliográfico (CDID) e Boletim Interno (DAF). Iniciativas como estas deverão ser estimuladas nas diversas áreas, com a finalidade de melhorar o fluxo de informações que certamente facilitam os trabalhos na Instituição.

ENAP AMPLIA VISITAS SOBRE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A Programação de Visita Técnica sobre Administração Pública Federal, que vem sendo destinada aos formandos na Faculdade de Administração da UNESP (com opção em Administração Pública), está sendo realizada em Brasília desde o último dia 3 e tem o final previsto para 28 deste mês. As atividades desenvolvidas a partir de convênio de cooperação técnica firmado entre a ENAP e a UNESP, em 29 de abril do ano passado, foram estendidas agora - em sua terceira edição - aos estudantes pós-graduandos vinculados à Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração (ANPAD) e à Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Ciências Sociais (ANPOCS).

"O que nós fizemos foi ampliar este primeiro momento da programação, para instituições ligadas à ANPAD e à ANPOCS, quando encaminhamos convites informando sobre esta atividade e recebemos um retorno positivo da Fundação Getúlio Vargas (FGV). Outras instituições nos responderam demonstrando interesse, mas sem possibilidade de comparecerem", explicou Marcelo Brito, coordenador da programação de visitas técnicas.

"A cada semestre, cerca de 15 alunos da UNESP vêm à ENAP para participar deste projeto. Nesta terceira edição das atividades, estamos com 30 alunos (15 da UNESP e 15 da FGV), inclusive pós-graduandos da Escola de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP) e da Escola Brasileira de Administração Pública (EBAP) do Rio de Janeiro", acrescentou o coordenador.

Estas atividades oferecem aos alunos informações sobre o funcionamento da Administração Pública Federal, particularmente quanto à missão de determinadas instituições públicas, suas estruturas organizacionais, seu processo

gerencial e suas políticas públicas correspondentes. Além disso, fomenta a troca de informações e experiências voltadas para uma maior compreensão do aparelho estatal.

A programação compreende seis fases que incluem o acolhimento e ambientação dos alunos; dois ciclos de palestras, o primeiro sobre formação e capacitação de recursos humanos para o setor público e o segundo sobre a reforma do estado no atual contexto político-institucional do país; visitas e palestras nos órgãos da Administração Pública Federal (sete ministérios e uma autarquia); visitas técnicas em função dos projetos desenvolvidos na universidade (somente para alunos da UNESP) e workshop com relatos das experiências sobre os estudos realizados e avaliação final.

Promovida pela ENAP, a Programação de Visita Técnica Sobre Administração Pública Federal é uma realização de sua Assessoria de Cooperação Técnica e Institucional com o apoio da Área de Tecnologia Educacional e Avaliação da DTD e da Coordenação Executiva de Eventos da DEP. Este trabalho não seria possível sem a cooperação e todos os órgãos envolvidos. Participam do projeto o MARE, através da Secretaria da Reforma do Estado e Subsecretaria de Assuntos Administrativos; o Instituto Rio Branco (IRBR); a Escola de Administração Fazendária (ESAF); a Escola Superior de Administração Postal (ESAP); as Coordenadorias Gerais de RH dos ministérios da Fazenda; do Planejamento e Orçamento; do Trabalho; da Previdência Social; da Indústria, do Comércio e do Turismo; da Cultura; da Saúde; as Secretarias do Tesouro Nacional; da Política Urbana; o Banco Central e o IBAMA.

**CAMPANHA CONTRA O DESPERDÍCIO
UNA-SE A NÓS.**

Traga idéias; relate experiências; apresente sugestões.

PARTICIPE!

Contatos:

Bete (ramal 131); Conceição (171); Jorge (119);
Licia (132); Luiz Alberto (175); Mariana (194).

PALESTRA ENFOCA REFORMAS NA AMÉRICA LATINA

Questionando a propriedade da aplicação de novas técnicas de planejamento, de controle e gestão e de sistemas de informação sem que haja mudanças importantes no plano cultural, o professor doutor Oscar Oszlak, diretor do Programa de Pós-Graduação em Administração Pública e coordenador do Programa Especial de Pesquisa sobre Estado e Políticas Públicas da Universidade de Buenos Aires apresentou o tema "A Reforma do Estado na América Latina", em palestra proferida na ENAP, dia 7 último, à direção e ao corpo técnico da Escola.

"Quais são as clientelas das ações do estado? Quais virão a ser os beneficiários futuros dessas ações a partir das transformações profundas que se estão promovendo no aparelho estatal? Isto será uma decisão fundamentalmente política", alertou Oszlak, preocupado com quem se beneficiará com o novo estado criado pelas reformas. Aos países que aceitaram sem reservas os modelos criados por outros mais estruturados ou por organismos internacionais, o palestrante dirigiu as perguntas: "Esse Estado vai renunciar definitivamente à função de promoção social? De promoção das atividades econômicas? Ao papel regulador das atividades privatizadas?" E acrescentou: "Em definitivo esse estado vai estar a serviço do capitalismo instalado".

Poder do Estado X Grupos Econômicos

"Quando falamos em reforma de estado estamos falando de uma transformação profunda também no plano da sociedade. Quanto aos efeitos que se deixam observar como consequência desses processos, poderíamos dizer que o que implica é a mudança no esquema de divisão social do trabalho. Há funções que correspondem estritamente ao estado. Há funções estritamente da sociedade e funções que são compartilhadas pelo estado e pela sociedade. Na relação entre

o estado nacional e a sociedade - nos planos da economia e do poder - os grandes grupos econômicos aumentam enormemente seu poder de controle sobre a política pública. Os processos de reforma de estado estão levando a um declínio do poder do estado nacional com respeito a certos grandes grupos econômicos na sociedade", prosseguiu o palestrante.

Oscar Oszlak previu duas tendências para o futuro dos países latino-americanos em relação às políticas de privatização, descentralização, desregulamentação e outras manifestações tecnológicas envolvidas nas mudanças do governo: a subnacionalização e a internacionalização. Na primeira, o estado limita-se ao localismo e na segunda as decisões são crescentemente determinadas por uma lógica que transcende ao estado nacional, dentro de uma inserção cada vez maior em relações globais que afetam a capacidade de decisão autônoma por parte do governo.

Em que medida as novas tecnologias são assimiladas e em que medida são efetivamente implantadas seria a questão. Há o problema da falta de coincidência entre as tecnologias estrangeiras e as realidades locais. "Estou convencido de que o problema é de inconsistência entre tecnologia e cultura, e cultura política ou orientação política. Temos visto fracassos e fracassos em orientação de tecnologias. E muito provavelmente estes fracassos têm que ver com a falta de reconhecimento da medida em que a cultura é receptiva e da medida em que os interesses que se criaram ao redor do funcionamento do aparelho do estado efetivamente estão abertos à possibilidade de incorporação tecnológica. Eu creio que em toda a tecnologia existe um pressuposto cultural e em cada cultura existem certos supostos tecnológicos", afirmou o palestrante.

O professor da Universidade de Buenos Aires acredita que, quando se está falando de reforma de estado, o Estado

Nacional pode ser interpretado como a instância fundamental de articulação das relações sociais, que em sua manifestação empírica traduz-se e se manifesta em um aparato institucional.

"É uma herança histórica que contém segmentos de numerosos projetos políticos que se foram sucedendo ao largo do tempo. Estes segmentos refletem orientações sumamente contraditórias que têm que ver naturalmente com o desenvolvimento do capitalismo, e também com os mecanismos fundamentais de acesso ao poder político. Quando faz-se um corte transversal deste aparelho institucional, descobre-se - como um geólogo - marcas de muito diferentes épocas e muito diferentes orientações",

É possível uma sociedade sem estado?

disse Oscar Oszlak.

"Uma pergunta que tem interessado ao longo dos séculos a filósofos e a antropólogos sociais: É possível a existência de uma sociedade sem estado? Se, apesar de todos os problemas e contradições, o estado se trata de uma entidade - nesta instância articuladora da sociedade - necessária, ou a sociedade se pode articular por si mesma?" indagou.

"Imaginemos o cruzamento de duas avenidas onde há um semáforo que está regulando o trânsito. Todos sabem que, quando a luz está verde, segue-se e, quando está vermelha, para-se. Sem este controle, os esforços que cada indivíduo faz para atravessar a avenida podem ser absolutamente racionais - no ponto de vista individual - mas o mais provável é que o resultado seja um terrível congestionamento de trânsito. O liberalismo extremo maximiza o interesse individual, esperando que com isto se alcance o interesse coletivo. Já o coletivismo maximiza os interesses coletivos, muitas vezes ignorando os interesses individuais", exemplificou o palestrante.

NESTE NÚMERO

**ENTREVISTA
COM O ARTÍFICE
MARINHO,
PISCINEIRO DA ENAP**

página 2

**ENAP
AMPLIA
VISITAS TÉCNICAS**

página 3

**REFORMAS
NA
AMÉRICA LATINA**

página 4

PROGRAMAÇÃO ENAP 95**ENAP MOSTRA PROGRAMAÇÃO A DIRIGENTES**

A Apresentação da Programação/95 da ENAP aos dirigentes de Recursos Humanos reuniu, na sala 230 da Escola, dia 19 último, cerca de 50 subsecretários e coordenadores de RH dos ministérios, 15 servidores da Casa envolvidos com treinamento e contou com a presença de Cláudia Costin, Secretária Executiva do MARE; Ângela Santana, Secretária de Reforma do Estado; Luiz Fernando Tallarico, Secretário de RH do MARE; Regina Pacheco, Presidenta da ENAP e Evelyn Levy, Diretora da DTD.

Cláudia Costin, em sua explanação aos presentes, disse que a ENAP esteve sem oferecer cursos durante um período, por ter necessitado de tempo para repensar profundamente sua missão. "Tem-se que treinar e formar um processo de aprendizado contínuo", afirmou a Secretária Executiva, lembrando que o servidor público é um profissional capaz como qualquer funcionário da iniciativa privada, não lhe cabendo a culpa se, por questões gerenciais, não lhe é permitido um relacionamento profissional com o empregador.

A Secretária de Reforma do Estado, Ângela Santana, por sua vez, afirmou que o desempenho da ENAP é essencial no processo de redirecionamento do papel do Estado Nacional Executor para o papel de Estado Promotor. Nesse sentido, a interação com os coordenadores de RH é decisiva, por estarem na ponta da linha de contato com o servidor. "Hoje buscamos uma administração

participativa, uma administração gerencial, onde o funcionário é o sujeito e o objetivo desta reforma", concluiu.

"O que se delinea com a política do ministro Bresser é que deveremos mudar dentro de um processo gerencial coletivo, com a colaboração dos coordenadores e secretários de Recursos Humanos", acrescentou Luiz Fernando Tallarico, Secretário de Recursos Humanos do MARE.

A Presidenta da ENAP, Regina Pacheco, ressaltando a importância do trabalho em sintonia com os dirigentes de RH, afirmou que para atingir uma Administração Gerencial, "queremos mudar de administração de Recursos Humanos, para desenvolvimento de Recursos Humanos". Em seguida definiu as áreas de atuação da Escola como: educação continuada; estudos e pesquisas; seminários; publicação e documentação; e cooperação técnica. A presidenta apresentou, também, dados referentes aos 2.098 projetos encaminhados por 68 instituições federais, para financiamento pelo FUNDASE, no exercício de 1995.

Evelyn Levy, Diretora da DTD, detalhou então a programação da ENAP, afirmando que a direção da Escola está preocupada com a duração dos cursos, de forma a permitir um processo de educação continuada com maior flexibilidade de opções para os interessados. "Estamos querendo investir na qualidade. Para isso recriou-se a área de Tecnologia Educacional e um setor cuidará da avaliação de impacto de nossos cursos. Estamos extremamente interessados em conhecer os resultados de nosso treinamento nos servidores e no serviço público", disse a diretora.

Evelyn anunciou também alguns cursos em fase de preparação e a determinação da Escola em formar multiplicadores, contando com a participação de servidores que atuem no processo didático. Disse ainda que a ENAP está trabalhando com outras Escolas de Governo para dividir com elas a responsabilidade de treinar servidores públicos.

CURSOS OFERECIDOS NO 2º SEMESTRE / 95

- ↳ Curso de Licitações e Contratos da Administração Pública
- ↳ Curso de Programação Financeira e Orçamentária
- ↳ Curso de Redes de Comunicação
- ↳ Treinamento Básico em Informática:

- *Desmitificando o Micro*
- *Carta Certa - Editor sem Segredos*
- *Word for Windows*
- *Excel for Windows*

NESTE NÚMERO

**ENTREVISTA
COM A
PRESIDENTE
DA ENAP,
REGINA PACHECO**

página 2

**DESENVOLVIMENTO
INSTITUCIONAL NA
ENAP**

página 3

**REDUZIR
REUTILIZAR
RECICLAR**

página 4

LANÇAMENTO DE CAMPANHA

LANÇADA A CAMPANHA ANTIDESPÉRDICIO

Está sendo lançada a campanha Antidesperdício, que tem por objetivo conscientizar servidores e dirigentes da ENAP da necessidade de economizar, preservar e reciclar materiais de forma a racionalizar a utilização dos recursos públicos. A campanha é resultado das reuniões coordenadas pelo Grupo de Desenvolvimento Institucional que, em abril último, analisou 105 sugestões transformadas em 21 temas, que foram objeto de estudo por parte de grupos de trabalho formados para discutir a melhoria da estrutura e dos serviços da Casa.

Podendo vir a servir de modelo para projetos similares a serem implantados em outros setores da Administração Pública Federal, a Campanha Antidesperdício da ENAP busca alcançar metas como reduzir os gastos e incentivar a reutilização de material de consumo em geral; conscientizar os servidores e dirigentes para uma melhor administração do seu tempo de trabalho; sensibilizar o pessoal da ENAP para melhor utilização, preservação e manutenção dos equipamentos disponíveis; além de racionalizar a utilização de energia, água e telefone.

A coleta seletiva de papéis para reciclagem e reutilização está marcando o lançamento da Campanha Antidesperdício. Já se encontram, nas dependências da Escola, caixas contendo o símbolo da reciclagem e instruções para a coleta de material já utilizado. Participantes do grupo que desenvolve o projeto entrarão em contato pessoal com dirigentes e servidores dos diversos setores da Casa, para divulgar os objetivos e métodos da campanha.

Papéis de expediente utilizados em apenas uma face poderão ser transformados em blocos para rascunho, enquanto o restante do lixo reciclável deverá ser vendido para empresas que atuam no setor e os recursos obtidos reverterão para a manutenção da campanha ou para instituições carentes.

Em fases posteriores da implantação do Projeto Antidesperdício, será promovida a afixação de adesivos incentivando a conservação e limpeza nos *toilettes*; sugerindo a racionalização do uso de copos plásticos nos bebedouros; e alertando para gastos desnecessários com energia elétrica, água e telefone, assim como para o uso mais racional e conservação mais adequada de equipamentos. Palestras informativas sobre economia e uso racional de tempo e recursos também estão programadas. Prevê-se ainda a realização de um curso de reciclagem de papel para os servidores da Casa, além de outras atividades que possam motivar e esclarecer quanto ao desperdício e os prejuízos causados.

O grupo que desenvolve a Campanha Antidesperdício na ENAP, conta com a participação de todos, espera sugestões e novas adesões e coloca-se à disposição nos seguintes ramais: 131-Bete; 171-Conceição; 119-Jorge; 132-Lícia; 175-Luiz Alberto; 194-Mariana.

SEU PAPEL É IMPORTANTE

ACERTE NO LIXO

RECICLAR É POUPAR



CAMPANHA ENAP ANTIDESPÉRDICIO

ENTREVISTA / Regina Pacheco

A Campanha que está sendo lançada e a reestruturação da Comunicação Social são os primeiros resultados das reuniões que abordaram temas levantados pelos servidores da Casa, com o objetivo de apontar e buscar soluções para problemas da ENAP. A Presidente da Escola dá suas impressões sobre o processo iniciado em abril deste ano..

Jornal ENAP - Como você vê o lançamento da Campanha Contra o Desperdício, na ENAP?

Regina - Eu acho a iniciativa muito interessante, porque além de ser uma campanha antidesperdício, é também uma campanha pró-mobilização e pró-participação. É o resultado concreto de idéias que já vieram de anos anteriores. Já houve, na Escola, um projeto bastante adiantado neste sentido, que não chegou a ser implantado e agora está sendo viabilizado. Este é um projeto que envolve pessoas de áreas diferentes, por isso caminha naquela nossa idéia de integração das áreas. É uma meta que abre a possibilidade de cada um dar a sua contribuição e a sua participação.

JE - Além da economia pretendida com a campanha, que outros resultados essa iniciativa pode trazer?

Regina - Penso que uma campanha dessas tem um enorme potencial de agregar temas para reflexão sobre o que é o Serviço Público, qual o nosso papel e o nosso compromisso com a sociedade e com o cidadão usuário de nossos serviços. Não vejo, nessa campanha, seu maior apelo como sendo o ecológico. Acho que será muito mais valorizado o aspecto de sermos cuidadosos e de estarmos atentos à importância de cada ato, até mesmo os pequenos, que podem parecer sem valor. Devemos nos sentir como um elo de uma corrente. Como parte de um movimento que só vai ser grande se todos participarem. E existem elementos muito valiosos, dentro do que é o servidor público, que podem ser potencializados no sentido de que uma pequena contribuição possa construir algo bem grande. Este é o ponto muito interessante desta campanha. Isto é quase como pedir para cada indivíduo refletir sobre o pequeno ato de colocar o papel no recipiente para reaproveitar e economizar. Isto pode ajudar na discussão do verdadeiro sentido do Serviço Público.

JE - O projeto Antidesperdício, assim como o da Comunicação Interna da

Escola, já em fase de implantação, surgiram dos grupos de Desenvolvimento Institucional reunidos para discutir os problemas da ENAP. Como você vê este processo que agora culmina com a implantação de projetos e com a criação da Assessoria de Desenvolvimento Institucional, que trabalhará nesta área específica?

Regina - É interessante observar como é possível contribuir para uma mudança organizacional que não seja compartilhada. Eu acho que os problemas dessa área são muito grandes. Existe uma dificuldade central de comunicação. É preciso fazer com que as mudanças não sejam vistas como sendo um rolo compressor passando por cima de tudo. A área de Desenvolvimento Institucional pode ajudar a superar estas dificuldades, identificando erros e percalços no trajeto e buscando soluções e caminhos que levem aos acertos. Assim, a área de Desenvolvimento Institucional tem várias metas. Deve desenvolver os processos de trabalho, contribuindo para que as pessoas sintam-se mais à vontade no seu ambiente, identificando os fatores que estão atrapalhando a relação profissional com o trabalho.

JE - Como o novo setor deverá atuar?

Regina - Ele deverá facilitar estes processos de comunicação interna. Deve procurar identificar boas experiências de valorização do servidor e ver em que medida estas experiências são aplicáveis aqui na ENAP. Eu acho que é uma área fundamental. Estou muito esperançosa com este setor, na mesma medida em que eu estou preocupada com as dificuldades que a gente tem tido de comunicação, de entendimento, de fazermos juntos a ENAP decolar, que é o grande objetivo de todos nós. Acho que a área de Desenvolvimento Institucional pode ajudar muito desobstruindo estes canais, identificando por onde ir para avançar neste projeto que tem que ser de todos: fazer a ENAP decolar como instituição.

JE - Dentro da Campanha Contra o

Desperdício, um dos temas a serem tratados será o tempo e seu uso racional. Temos tentado dar um valor ao elemento tempo no serviço público, que certamente difere do conceito de tempo na iniciativa privada (tempo é dinheiro). Na sua opinião, qual o significado do tempo no Serviço Público?

Regina - Talvez o tempo no serviço público envolva articulação e decisão. Como não existe poder de mando, nem a obediência ao patrão - são outras normas -, então as coisas só vão para a frente se você trabalhar muito bem a comunicação, articulando e acomodando interesses, resolvendo conflitos e buscando encaminhar alguma decisão. Talvez o tempo no serviço público seja eminentemente o processo decisório. Penso que isso se aplica a todo servidor público, cada um dentro de sua escala.

JE - Para terminar, você tem alguma idéia para esta campanha?

Regina - Este grupo de vocês é sobretudo um grupo de boas idéias. Existe uma área precisando de boas idéias. Não sei se vocês estão sabendo da quantidade de móveis e materiais necessitando de uma revisão. Existem coisas em nossos depósitos que ainda são servíveis e, se continuarem lá, ficarão inservíveis. São coisas que, para a ENAP, não tem serventia, mas que para outras entidades serão de muita utilidade. É necessário que se estude uma maneira de vender, ou mesmo doar esse material, para que não se perca enquanto ainda pode ser utilizado.

Jornal ENAP:

Informativo Interno da
Escola Nacional de Administração Pública

Coordenação: Jean Marc Georges Mutzig

Texto: Jorge Martins Rodrigues

Projeto Gráfico: Roberto Dantas

Editoração: Luiz Alberto Lima da Costa

Revisão: Natal Jesus Assunção Ferreira

Colaboração: Manoel Rodrigues Freire Filho

Tiragem: 200 exemplares

Periodicidade: Quinzenal

Fone: 245.7878 R. 119

Fax: 245.5498

INFORME**Você sabia ?**

- » Cerca de 90 % do lixo produzido em escritórios é composto por papel reciclável;
- » 14,4 % do lixo urbano correspondem a papel e papelão usados (SP - 1993);
- » O reaproveitamento de papel usado reduz o consumo de energia, de água, de celulose (matéria-prima retirada de árvores) e da carga total;
- » De cada árvore cortada se extraem em média 50 quilos de papel, que depois de utilizados podem produzir cerca de 17 quilos de papel novo;
- » Com a reciclagem de papel, quase metade das árvores que seriam utilizadas no fornecimento de celulose deixarão de ser cortadas;
- » A coleta seletiva também tem seu lado social, já que grandes empresas com programas já instalados tem a renda obtida com a venda do papel coletado revertida em prol dos funcionários, de instituições assistenciais ou projetos em defesa do meio ambiente e das comunidades;
- » Reciclar vai gerar: mais emprego, menos poluição, mais economia de matéria prima, menos impacto ao meio ambiente, maior preservação de nossas matas, menos impacto à saúde da população;
- » As cidades brasileiras geram diariamente cerca de 90 mil toneladas de resíduos domiciliares, correspondendo a uma média de 500 g de lixo produzidos por habitante diariamente. O incentivo à prática antidesperdício significará redução de custos, preservação de recursos naturais e economia para os sistemas de limpeza;
- » Reciclar é não jogar fora, é inserir um determinado produto já utilizado em um novo processo de produção.

NOVA COORDENAÇÃO PROMOVERÁ DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

“Manter a chama acesa, estimulando o espírito de iniciativa e de criatividade dentro da Casa” é um dos objetivos do novo setor de Desenvolvimento Institucional (DI) da ENAP, conforme afirmou Jean Marc Mutzig, Coordenador Geral da área. A Coordenação Geral de Desenvolvimento Institucional e Informática, que está sendo implantada na Escola, vinculada à Presidência, e desenvolverá projetos no âmbito dos Recursos Humanos, Informação e Informática, Modelos de Gestão, Procedimentos Administrativos e outros assuntos afins.

Programada para manter uma equipe pequena, constantemente alerta e trabalhando com toda a Casa, a nova Coordenação deverá atuar em três áreas: de Desenvolvimento Institucional; de Informação e Informática; e de Comunicação Social.” Ao surgirem problemas, ou sugestões de melhorias, será criado um grupo envolvendo pessoas da instituição que estarão empenhadas em desenvolver idéias e propor medidas em busca de soluções. A área de DI vai acompanhar o processo e depois fazer estudos para verificar se realmente as medidas propostas alcançaram os seus objetivos”, explicou o Coordenador Geral do setor.

Para definir o que é Desenvolvimento Institucional, Jean Marc exemplificou: “Existe uma frase conhecida, em futebol, que diz que não se mexe em time que está ganhando. Isso pode ser verdade. Mas, o que fazer quando o time começar a perder? Normalmente há uma dinâmica da derrota, assim como há outra dinâmica em caso de vitória. Então, mesmo se o time estiver ganhando, devemos ficar atentos para antecipar e corrigir os defeitos que poderiam levar ao fracasso”. Seguindo seu raciocínio, Jean Marc comparou a nova área com um relógio despertador que está sempre alertando para o início de novas realidades, a cada novo dia.

No campo de atuação do setor, a área de informática também está em plena

transformação. Constituindo importante ferramenta para a modernização e o desenvolvimento, a tecnologia dos computadores, na ENAP, está sofrendo uma mudança radical, dentro de uma ação conjunta com o MARE. “Vamos deixar a tecnologia ultrapassada e implantar outra mais atual, trabalhando também em redes. Mas isto não basta. Devemos iniciar um trabalho de planejamento, que nos dará as bases para a informatização da ENAP”, afirmou Jean Marc.

“Quanto à Comunicação Social, nós achamos que é um instrumento fundamental para alcançar as mudanças. É preciso que as experiências sejam compartilhadas entre as diversas áreas. É essencial que a informação circule e este é o papel da Comunicação Social. Para isso ela vai dispor de vários instrumentos, alguns já conhecidos como o Jornal ENAP e a Folha do Servidor. Vai reformular a utilização dos murais e também vai se utilizar da informática e da rede para divulgar, difundir e transmitir informações”, explicou o Coordenador.

CAMPANHA - “Como se sabe, está sendo iniciada a Campanha Antidesperdício que é resultado de um projeto de Desenvolvimento Institucional. Ao longo das próximas semanas, vamos lançar outras ações efetivas, visando conscientizar e sensibilizar a Casa sobre o sério problema de que os recursos não são inesgotáveis. Estamos à procura de soluções e algumas já estão sendo encontradas”.

“Não podemos esperar resultados imediatos em todas as áreas e pensar que, de repente, a ENAP vai se transformar. Pretendemos que, a cada instante, algum resultado ou alguma ação seja demonstrada e nos lembre que este é um processo contínuo. A Campanha Antidesperdício é um dos projetos desta área que já tem resultados concretos. Cabe ressaltar que não nos limitamos a fazer só sugestões e propostas. Já estamos implantando soluções”, concluiu Jean Marc Mutzig.

O que é a Campanha para REDUZIR, REUTILIZAR e RECICLAR o papel utilizado na ENAP ?

É a primeira etapa de um projeto de esclarecimento, informação e sensibilização dos dirigentes e servidores da ENAP, visando a conscientização de todos no sentido de evitar o desperdício de papel, materiais de escritório, tempo, energia, água e telefone, alterando o conceito usual de que a coisa pública é de ninguém.

Esta campanha tem como finalidade principal a conscientização de que *o bem público é patrimônio de todos.*

MATERIAIS RECICLÁVEIS

Impressos em geral
Fotocópias
Rascunhos escritos
Formulários contínuos
Jornais e revistas
Envelopes
Papéis timbrados
Cartões
Caixas de Papelão

MATERIAIS NÃO RECICLÁVEIS

Etiquetas adesivas
Papel carbono
Fotografias
Fitas adesivas
Papéis sanitários ou sujos
Papéis metalizados
Papéis parafinados
Papéis plastificados
Grampos e Clips
Outros materiais

A idéia fundamental é:

REDUZIR

- ✓ Datilografe os documentos, sempre que possível, com espaço único;
- ✓ Utilize os dois lados do papel nas fotocópias, edição de documentos e outros;
- ✓ Evite comunicados internos a cada funcionário. Utilize o quadro de avisos ou os boletins periódicos;
- ✓ Revise os documentos na tela do computador antes de imprimilos e antes de fotocopiá-los.

REUTILIZAR

- ✓ Faça blocos de rascunhos com papéis já utilizados apenas de um lado;
- ✓ Reutilize envelopes e pastas;
- ✓ Utilize os dois lados do papel (contínuo ou folha solta) ao imprimir rascunhos diretos do computador;

RECICLAR

- ✓ Participe da Coleta Seletiva separando os papéis recicláveis nas lixeiras apropriadas;

O grupo encarregado de implementar a Campanha Antidesperdício na ENAP conta com a participação de todos. Para garantia do sucesso dessa primeira fase do projeto, é necessário que as orientações para a coleta seletiva sejam corretamente observadas.

COMO COLETAR CORRETAMENTE

- ◆ O papel reciclável deverá ser depositado nos recipientes apropriados, sem que seja amassado ou sujo.
- ◆ Lembramos que o papel impresso em uma só face pode ser reutilizado para rascunho.
- ◆ Jogar líquidos ou restos de alimentos nos recipientes especiais de coleta inviabiliza a reciclagem e danifica a caixa coletora.
- ◆ Alertamos para o perigo de se jogarem pontas de cigarros em quaisquer recipientes que contenham papeis.

Ética e Reforma na Esfera Pública

Sônia Naves Amorim *

Nos últimos dois anos assistiu-se a um imenso debate sobre a ética na esfera pública, suscitado pelos acontecimentos que levaram ao impeachment de Collor e pelo primeiro movimento organizado de cidadania no Brasil.

No atual governo, o centro do debate - restrito ainda aos círculos dirigentes e ao meio burocrático - deslocou-se para a reforma do Estado, buscando-se através da análise de experiências internacionais, redefinir os limites de ação do Estado e identificar novas formas de organização e de gestão pública.

Frente a essa mudança no foco de interesse, pergunta-se: a discussão da ética ajusta-se ao discurso da reforma do Estado?

A resposta a esta questão exige uma reflexão sobre dois pontos:

- que Estado temos;
- que Estado a sociedade democrática requer.

Os dados recentes levantados pelo Banco Mundial, que apontaram o Brasil como campeão na concentração de renda, já constituem um claro indicador de que temos um Estado que não cumpre sua função primordial numa sociedade democrática: a de garantir a equidade, ou seja, a igualdade de todos no exercício de seus direitos fundamentais.

Este fato tem como causas a inadequada formulação de políticas públicas, por falhas técnicas e/ou políticas, mas também a inadequada implementação dessas políticas pela ineficiência da máquina pública.

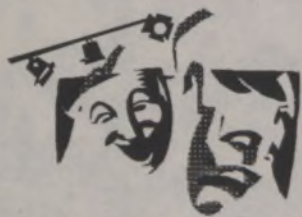
Os níveis de corrupção, o uso privado do patrimônio e dos serviços públicos, a falta de responsabilização na prestação dos serviços aos cidadãos, os desperdícios no uso dos recursos materiais e humanos constituem práticas rotineiras na administração pública e afastam o Estado de seus objetivos.

Uma reforma do Estado, neste contexto, é uma exigência ética. Para tal, deverá entretanto transformar-se em instrumento potencializador da cidadania e pautar-se pelos princípios éticos da democracia, que o sociólogo Herbert de Souza enuncia como:

- a busca da igualdade;
- o respeito à diversidade;
- a garantia da liberdade;
- a construção com a participação e
- a afirmação da solidariedade como força principal da mudança.

*Coordenadora Geral da DTD

HUMOR



MÁXIMA CULPA

Ajoelhado ao confessor, certo jovem revelava ao padre suas faltas, em busca do perdão celestial. Já havia contado as culpas mais corriqueiras, quando iniciou um relato inacreditável.

- Já namorei todas as moças deste bairro! Eu sei que isto é pecado, mas até as mulheres casadas fazem de tudo para encontrar comigo!

O velho pároco ouvia a tudo pacientemente enquanto o faltoso lhe confessava as aventuras extraordinárias que envolviam pessoas conhecidas e até mesmo personalidades das vizinhanças.

A certo ponto o vigário interrompeu a confissão do exaltado cliente e sentenciou:

- Está bem, meu filho... Reze um Pai Nosso e uma Ave Maria.

- Mas, só isso padre?! Admirou-se o "pecador" com a penalidade irrisória para tantas culpas.

- Só isso. Esta é a penitência para quem é mentiroso!

SEU PAPEL É IMPORTANTE

A conscientização antidesperdício deve estender-se a nossas casas e a nossa comunidade. Orientem seus filhos para a necessidade de poupar, reutilizar e informe-os sobre a reciclagem.

RECICLAR É UMA ATITUDE INTELIGENTE I



FOLHINHA DO SERVIDOR

PLANO GERAL

FUTEBOL

O time da ENAP vem realizando, aos sábados, a partir das 9:30 horas, partidas amistosas de futebol soçaite, no Parque Esportivo da Escola. Quem quiser assistir aos jogos não se arrependará, pois além de um ambiente saudável de confraternização, ainda poderá desfrutar da piscina e das quadras desportivas disponíveis. Compareçam!!

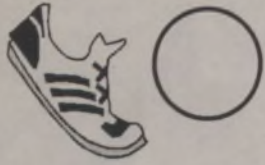
A atual formação do time da Casa, composto por servidores e convidados, é a seguinte: Bangoim, Cleocir, Edson Haruki, Elmo, José Luiz, Marcos, Mauro, Rodrigo, Sérgio Licursi, Sérgio Ribeiro, Zenicola, Sérgio Medeiros, Wagner,

Aderval e Edson Pereira, entre titulares e reservas.

COMISSÃO

Os servidores da ENAP que jogam futebol criaram uma Comissão Disciplinar para adotar regulamentos para o uso dos materiais esportivos, bem como para disciplinar as famosas peladas no horário de almoço. A comissão, em breve, irá se reunir para adotar uma linha de trabalho. Os nomes escolhidos foram: Cleocir, Elmo, José Luiz, Lustosa e Manuelzinho.

Colaborou Manuelzinho



C
U
L
T
U
R
A

Estamos recomendando aos filhos e dependentes dos servidores da ENAP, as atividades promovidas no Espaço Cultural 508 Sul, coordenado pela Secretaria de Cultura e Esporte da Fundação Cultural do Distrito Federal - GDF. Direcionada preferencialmente para adolescentes, a programação ainda oferece vagas para as **oficinas**:

- ☞ Sinais de Si - Sem Rota a Arte Brota (prof. Christina Meirelles/idade: acima de 17 anos);
- ☞ Coisas de Vestir e de Sair - Máscaras e Bonecos (Cláudia Simas/acima de 14 anos);
- ☞ Etc & Tao - Oficina de Serigrafia (Rômulo Andrade/acima de 12 anos);
- ☞ Usina de Cinema (Sérgio Moriconi/acima de 13 anos);
- ☞ Tela Quente II/Teoria da Arte Contemporânea (Wagner Barja/acima de 15 anos).

Biscoitos Especiais

2 xícaras (chá) de farinha de trigo	2 colheres (sopa) de fermento em pó
1 pitada de sal	1/2 lata de leite Moça
2 colheres (sopa) de manteiga derretida	2 gemas
1 colher (chá) de raspas de limão	

Peneire junto numa tigela, os três primeiros ingredientes. Faça uma cova no centro e coloque aí os demais ingredientes. Amasse até soltar completamente das mãos. Abra a massa, não muito fina, e corte-a com cortadores de formatos diferentes. Coloque os biscoitos numa assadeira untada, pincele-os com gema e decore-os, se quiser. Asse em forno quente (200°C) por 12 a 15 minutos.

Receita



Aniversariantes
do
mês de agosto

DIA	NOME	ÁREA
03	MARIA DO CARMO S. SANTOS	DAF/GIN
05	ANTONIA VALÉRIA M. MACIEL	PRESI
07	MARIA DAS GRAÇAS A. DE ASSIS	AUDIT
08	MARIA SILVA DA MATA	GAE
10	JOAQUIM FRUTUOSO FILHO	DAF/CSG
11	JOSÉ VALTER SARAIVA CRUZ	DAF/CSG
12	CELINA ROMAGNOLLI DANTAS	DTD
15	CLEOCIR DOS SANTOS REGO	DAF/CSG
19	MARIANA RODRIGUES DE SOUSA	DEP
25	CLEUZA REIS DE SOUZA	CRH
28	NEYDE ROSA COSTA	CEE
31	RAIMUNDO NONATO P. DA SILVA	CDID

REUNIÃO TÉCNICA

REUNIÃO DE ESPECIALISTAS DIRECIONA CURSO DE INFORMAÇÃO

Uma pauta com 12 itens abordando os diversos aspectos da Gestão de Informação no Setor Público orientou a Reunião Técnica para subsidiar o planejamento do Curso de Administração de Recursos de Informação (ARI), que reuniu cinco especialistas na área e 30 participantes entre técnicos da ENAP, do MARE e integrantes do Sistema de Informação do Serviço Público, na ENAP, dia 31 de julho último.

“O novo curso da Escola está sendo desenvolvido em parceria com o

MARE e encontra-se em fase de planejamento por tratar de tema muito específico acerca de tecnologia recém-implantada no País”, afirmou Eliane dos Santos Luz, que coordena o projeto, juntamente com Ricardo Costa Souto Maior e Evelyn Levy, todos da ENAP.

“A reunião foi centrada na pauta estabelecida e ficou demonstrado um interesse muito grande pela matéria. Foi destacada a necessidade de serem criados sistemas de carreiras no serviço público de forma a fixar em suas funções os

egressos de cursos dessa importância, que muitas vezes têm um bom treinamento e não aplicam seus conhecimentos no trabalho por não terem um caminho a seguir,” disse ainda a coordenadora do projeto.

“O curso ficou bem direcionado a partir dessa reunião e já está sendo realizado um convênio entre a ENAP e o MARE para encaminhamento do projeto. Além disso, uma outra rodada da reunião técnica já está programada”, concluiu Eliane Luz.

continua na página 3

ENTREVISTA COM A DIRETORA DA DEP, VERA PETRUCCI

página 2

RENOVAÇÃO DA FUNÇÃO PÚBLICA FRANCESA

página 3

CONFERÊNCIA VISA INTEGRAÇÃO DA AMÉRICA-LATINA

página 4

MELHORIAS PARA COMPUTADORES DA ENAP

página 4

GRUPO TRABALHA PARA REESTRUTURAÇÃO DOS MURAIIS

Uma proposta de reestruturação do uso dos murais da ENAP está sendo encaminhada pelo grupo institucional que vem tratando da Comunicação Interna da Escola às diretorias, para ser avaliada e receber sugestões dos diversos setores da Casa. A medida tem por objetivo alcançar soluções de consenso e de aplicação imediata, que atendam à coletividade.

Visando uma utilização mais racional dos murais, o grupo de trabalho sugere a definição de três tipos destes quadros de aviso, de acordo com a especificação das matérias expostas e conforme o público a que se destinem: murais institucionais, setoriais e da ASSENAP.

De acordo com o projeto, os murais institucionais - administrados pela área de Comunicação - conterão matérias selecionadas ou produzidas por este setor, assim como cartazes externos e informes das diversas unidades, considerados de interesse geral da Casa. Serão instalados em áreas de maior afluência de servidores, alunos e visitantes da Escola, devendo ser sistematicamente atualizados.

Os quadros setoriais servirão às diretorias, contendo informações de interesse direto de seu pessoal ou específicas de suas áreas, e estarão localizados em seus próprios setores.

Os murais da ASSENAP, com avisos da Associação, estarão dispostos em locais de constante acesso de pessoas em atividades fora do serviço como, por exemplo, as imediações do posto bancário, restaurante e na sede da ASSENAP. Estes quadros de aviso também atenderão às entidades conveniadas - CETEFE/FORÇA OLÍMPICA - e poderão conter anúncios particulares dos servidores da Casa, sob a responsabilidade e administração da ASSENAP.

Como parte do projeto de Comunicação Interna, associado ao desenvolvimento institucional da ENAP, a reestruturação do murais visa atender melhor ao usuário deste meio de comunicação, na medida que divulga informação de natureza semelhante em locais específicos e do conhecimento de todos.

ENTREVISTA / Vera Lúcia Petrucci

Dentro do quadro das reformas que vêm ocorrendo na Escola, a Diretoria de Estudos e Pesquisas - DEP também apresenta mudanças estruturais e busca novos caminhos. A diretora Vera Petrucci nos dá uma visão geral da proposta de atuação da DEP para esta gestão.

Jornal ENAP - Qual a proposta de trabalho da DEP para esta gestão?

Vera - A proposta da DEP prevê o desenvolvimento e a promoção de debates e reflexão, estudos e pesquisas aplicadas voltadas para a Reforma do Estado com vistas a contribuir para o processo de reconstrução do Aparelho do Estado, de modo a dar suporte as ações da Escola, notadamente à área de formação e educação continuada, bem como assessorar o MARE. O papel da DEP é fundamental no sentido de oferecer novas idéias, novos conhecimentos e estar ligada ao que vem ocorrendo sobre o Estado e Administração Pública no país e no mundo.

JE - Há alguma mudança significativa nas diretrizes ou na estrutura da Diretoria?

Vera - As mudanças que vêm ocorrendo na DEP são naturais e resultantes de uma orientação da atual gestão da Escola, qual seja de uma integração maior com as políticas do MARE e, no caso da DEP mais especificamente com a Secretaria da Reforma do Estado. A DEP tem como uma de suas linhas de ação o assessoramento ao MARE, tendo sido elaborados até o momento dois estudos. Estamos colaborando também na elaboração do Plano Diretor da Reforma do Estado.

JE - Por que a Coordenação Executiva de Eventos (CEE) agora está ligada à DEP?

Vera - Já era atribuição da DEP a

promoção de seminários enquanto espaço de reflexão e debates, ou seja, a parte relativa à concepção dos seminários. Na atual gestão optou-se por incorporar também à DEP a parte operacional dos eventos no sentido de racionalizar e melhor atender a clientela externa e interna da Escola.

Nesta área, a DEP tem uma linha de ação para 95 que é a realização de seminários em conjunto com a DTD e o MARE/SRE sobre os temas relacionados à Reforma do Estado.

JE - O PAP e outros programas que vinham sendo desenvolvidos terão continuidade?

Vera - O PAP- Programa de Apoio à Pesquisa em Administração Pública, desenvolvido pela ENAP em conjunto com a CAPES e a ANPAD desde 1993, terá continuidade até 1996, quando está prevista uma avaliação do Programa. Conforme cronograma estabelecido, o PAP 95 começa a ser divulgado em agosto, com seleção prevista para novembro.

JE - Que novidades a DEP deverá incluir em sua programação?

Vera - Faz parte do programa da DEP para o segundo semestre a realização de pesquisas de médio prazo, em parceria com outras instituições de pesquisa; a produção de um Boletim sobre **O que se pesquisa em Administração Pública** - contendo resultados de pesquisas recentes de interesse sobre a Reforma do Estado e reforma do Aparelho do Estado - ,

oferecendo informações sobre o que há de mais atual sobre o tema; o levantamento e estudo de experiências inovadoras sobre novas formas de gestão. Está previsto também, no âmbito do Acordo de Cooperação Técnica com as Escolas de Governo dos países do Mercosul, a elaboração de um **Manual de Governo do Mercosul**.

JE - Como você definiria Vera Petrucci?

Vera - Nasci em Araras (SP). Moro em Brasília desde 1972. Sempre atuei no setor público federal onde assumi vários cargos. Meu órgão de origem é o CNPq. Estou na ENAP desde fevereiro de 93, instituição para a qual tenho o maior respeito e onde gosto muito de trabalhar. Comecei minha carreira no Ministério da Educação, onde fui Assessora de Planejamento. Sou formada em Pedagogia pela USP e defendi Tese de Mestrado na Área de Política Científica e Tecnológica pela Universidade de Campinas. Tenho dois filhos - Bárbara Heliadora (19) e Henrique (15). Adoro música, cinema e bater papo com os amigos.

Jornal ENAP:

Informativo Interno da
Escola Nacional de Administração Pública

Coordenação: Jean Marc Georges Mutzig
Texto: Jorge Martins Rodrigues
Projeto Gráfico: Roberto Dantas
Editores: Luiz Alberto Lima da Costa
Revisão: Natal de Jesus Assunção

Colaboração: Manoel Rodrigues Freire Filho

Tiragem: 200 exemplares
Periodicidade: Quinzenal
Fone: 245.7878 R. 119
Fax: 245.5498

INFORME**BIENAL**

Reunindo expoentes do setor livreiro internacional, a VII edição da Bienal Internacional do Livro-RJ está sendo considerada o maior acontecimento cultural do ano no País. Programada para realizar-se de 16 a 27 deste mês, a **VII Bienal Internacional do Livro** está colocando 125 mil títulos à disposição do público, incluindo cerca de 1.500 obras inéditas, por intermédio de 455 expositores do Brasil e do Exterior, que ocupam uma área de 24 mil m², no Riocentro, no Rio de Janeiro. Os organizadores da Bienal esperam o comparecimento de mais de um milhão de visitantes durante os 12 dias do evento.

ESTUDO

A DEP publicou o estudo **Escolas de Governo e Profissionalização do Funcionalismo**, que faz parte do programa geral referente à formação de quadros para a Administração Pública, definido para a Escola em 1994. O estudo faz uma análise de experiências de formação desenvolvidas pela ENAP, assim como um mapeamento de experiências das escolas de governo brasileiras e estrangeiras, com a finalidade de oferecer subsídios para a formulação de políticas governamentais dirigidas à formação e capacitação de recursos humanos no setor público. O estudo da DEP está sendo vendido ao preço de R\$ 7,00 e podem ser adquiridas diretamente no CDID.

QUARTAS

Dentro do Programa Permanente de Treinamento e Capacitação Funcional promovido pela UnB, as **Quartas Gerenciais**, que vêm acontecendo desde 19 de julho último, apresentarão as seguintes palestras no mês de setembro: (06/09) **A Terceirização no Serviço Público**, por Jorge Fernandes - Procurador Geral do TCDF; (13/09) **A Importância da Comunicação no Trabalho**, por Ione de Menezes - técnica do Inst. de Psic. da UnB; (20/09) **O Processo Decisório**, por Bartolomeu Troccoli - prof. do Dept. de Psic. Social e do Trabalho da UnB; e (27/09) **A Ética na Administração**, por Nelson Gomes - prof. do Dep. de Filosofia da UnB. As **Quartas Gerenciais** são realizadas no Auditório da Reitoria da UnB, sempre às 15:30.

AUDITOR FRANCÊS EXPLICA RENOVAÇÃO DA FUNÇÃO PÚBLICA

Destacando o grande movimento de descentralização ocorrido no Governo da França, no início dos anos 80 - que constituiu verdadeira revolução na cultura administrativa francesa -, Stéphane Verclytte, auditor do Conselho de Estado daquele país, compareceu à ENAP, dia 1º deste mês, para proferir a palestra **A Renovação da Função Pública Francesa**. Com a presença do Ministro da Administração Federal e da Reforma do Estado (MARE), Luiz Carlos Bresser Pereira e da Presidenta da ENAP, Regina Pacheco, o auditor falou para dirigentes e técnicos da ENAP e para membros do Colegiado do MARE, situando o tema dentro da Reforma do Estado e da Reforma do Serviço Público.

A descentralização - como ocorreu na França - deu-se pela transmissão do poder do Estado Central para as autoridades eleitas nas regiões, departamentos e municípios, em decorrência de uma crise de eficiência e de legitimidade que caracterizava as ações do Governo e que exigiu uma redefinição da esfera de competência de cada nível administrativo, conforme afirmou o palestrante.

Stéphane Verclytte disse que o princípio básico da reforma administrativa francesa foi a transmissão do poder executivo do representante do governo às autoridades eleitas a nível local, dentro de um sistema de governo centralizado. Com isso desapareceu a tutela do governo central sobre as administrações departamentais, regionais e municipais, de forma que as

decisões tomadas pelo poder executivo das coletividades locais se tornaram imediatamente aplicáveis.

Dentro do processo de transmissão de competências, estabeleceu-se o princípio de que níveis diferentes da administração local deveriam assumir responsabilidades diferenciadas. "A Região tem competência sobre planejamento e desenvolvimento econômico; os departamentos - mais próximos dos cidadãos do que as regiões - têm competência sobre a ação social, luta contra a pobreza, etc. Já os municípios - ainda mais próximos dos cidadãos e do planejamento urbano - têm competência sobre a estrutura urbana. Não há nenhuma hierarquia entre os níveis. A Região não tem autoridade sobre o Departamento, nem este sobre o Município. E cada nível tem competências especializadas, definidas por lei", explicou o auditor francês.

Após detalhar o atual funcionamento dos serviços públicos franceses, o palestrante respondeu às perguntas que lhe foram dirigidas pela platéia e que incluíram o papel da École Nationale D'Administration (ENA) dentro da reforma da Administração Pública da França. Stéphane Verclytte disse que a criação da ENA, em 1945, foi diretamente ligada com o projeto de reestruturação da Função Pública francesa iniciado logo após a 2ª Guerra Mundial. Formando todos os funcionários de nível estratégico do Governo da França, a ENA está fundamentalmente comprometida com a reforma da Administração francesa.

REUNIÃO DE ESPECIALISTAS...

(continuação da primeira página)

Com a presença de Regina Pacheco, presidenta da ENAP; Tadeu Siqueira Ottoni, diretor do Departamento de Informática e Informação - DINFOR/MARE; Januário Flores, coordenador geral do DINFOR; e Evelyn Levy, diretora da DTD, participaram da reunião os especialistas em gestão da informação Antonio Edison Urban, professor da UFPR e membro do Governo do Paraná;

Ladislav Dowbor, professor da PUC/SP e consultor da UNESCO; Luiz Henrique Proença Soares, diretor-adjunto de Produção de Dados da Fundação SEADE/SP; Maria Leonídea Marques Malmegrim, coordenadora-geral do Centro de Informática do INCRA/DF; e Ricardo Rodrigues Barbosa, chefe do Departamento de Biblioteconomia da UFMG.

COMUNIDADE LATINO-AMERICANA ANALISA DIREITOS TRABALHISTAS

Buscando construir uma Comunidade Latino-Americana integrada a partir de experiências regionais - a exemplo do que aconteceu com a União Européia - entidades que congregam organizações sindicais de diversos países promoveram, de 31 de julho ao dia 4 último, na ENAP, a conferência **Comunidade Latino-Americana ou Tratado do Livre Comércio - Os Processos de Integração e as Legislações Trabalhistas**.

A conferência pretendeu realizar um estudo sobre a situação da legislação trabalhista e social de cada país, colaborando para o processo de integração do Mercosul. Também objetivou elaborar uma proposta de harmonização internacional no continente, a partir da sistematização das iniciativas neste sentido existentes nos países latino-americanos.

Um painel dos atuais processos de integração e suas consequências na legislação trabalhista de vários países foi apresentado nas palestras sobre a comunidade latino-americana, que reuniram expositores e representantes do México, Costa Rica, Venezuela, Colômbia, Uruguai, Paraguai, Chile, Argentina e Brasil. A instalação do evento teve a palavra do ex-governador do estado de São Paulo, Franco

Montoro.

Realizada em Brasília, com sede na ENAP, a Conferência Internacional foi patrocinada pelo Instituto Internacional de Estudos y Capacitation Social del Sur (INCASUR), pela Central Latino-Americana de Trabalhadores (CLAT) e pela Coordenação Autônoma de Trabalhadores (CAT), e teve o apoio do Instituto Latino-Americano (ILAM), Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP), Confederação de Servidores Públicos do Brasil (CSPB) e da Escola Nacional da Administração Pública (ENAP).

A Comunidade não deve tornar-se um grande supermercado

Maurício Antunes Tavares (da CAT, filiada à CLAT), organizador e coordenador político do evento, explicou ao Jornal ENAP que as entidades participantes da conferência estão procurando evitar o caminho da integração latino-americana apenas sob o aspecto comercial.

“Estamos trabalhando para que esta comunidade não se torne apenas um grande supermercado, onde

existam somente atividades comerciais. Temos que pensar em construir uma comunidade latino-americana que tenha uma identidade própria. O caminho agora é o de buscarmos nossas diferenças e semelhanças e tentarmos, juntos, ter mais força”, disse o coordenador do encontro.

“A proposta da CLAT é uma aproximação maior dos povos. No Brasil, estamos tentando que o estudo da língua espanhola seja obrigatório nas escolas primárias, assim como nos países hispânicos também há movimentos para que a língua portuguesa seja ensinada. A língua é fator importante de integração entre os povos. O processo atual é o inverso do que aconteceu no tempo em que era pregada a hegemonia dos mais desenvolvidos. Agora, tenta-se buscar a hegemonia latino-americana”, afirmou.

“Nesta conferência estamos destacando a importância do mundo do trabalho porque, para haver uma comunidade real, os trabalhadores de nacionalidades diferentes têm que manter seus direitos adquiridos, dentro ou fora de seus países de origem”, prosseguiu o organizador.

Maurício Tavares ressaltou que a ENAP ofereceu uma estrutura muito boa, quanto aos serviços e quanto ao alojamento. “Todos gostaram”, disse ele, destacando o empenho dos servidores da Casa em bem servi-los.

ENAP INVESTE PARA MELHORAR PADRÃO DE SEUS COMPUTADORES

A ENAP está investindo na melhoria de seu parque computacional de forma a alcançar um padrão mínimo compatível com os novos computadores que estão sendo licitados. Um total de 76 pentes de memória, de 4 Megabytes cada, já foram instalados nos computadores 386 da Casa para melhorar seu desempenho. O padrão alcançado de 8 M de memória (alguns com 16 M)

permitirá a instalação de novos programas a serem brevemente adquiridos.

Com esse objetivo, a ENAP está negociando a licença de uso das últimas versões do DOS, Windows, Processador de Textos (Word 6.0), Planilha Eletrônica (Excell 5.0), Gerador de Apresentações (Power Point 4.0), Gerenciador de Banco de Dados (Access 2.0) e Correio

Eletrônico (MS-Mail).

Também foram comprados 35 mouses para substituir os que estão em uso e já apresentam defeitos. Além disso, placas de comunicação mais modernas permitirão a interligação dos computadores em rede local, assim como o acesso a redes externas (RENPA, INTERNET, etc.) utilizando o novo sistema telefônico digital, já em fase de aquisição.

SEMINÁRIO

DIRIGENTES DISCUTEM VALORIZAÇÃO DO SERVIDOR

“A falta de motivação dos servidores está centrada na falta de clareza nos objetivos do governo”, afirmou o ministro do MARE, Luiz Carlos Bresser Pereira, ao lembrar as crises fiscal e de desenvolvimento que o Estado vem enfrentando nos últimos anos e as mudanças requeridas pela estabilização da moeda. A participação

do ministro se deu durante o **Seminário: Valorização do Servidor Público para a Cidadania**, que se realizou na ENAP no dia 5 deste mês, reunindo representantes de Órgãos de RH do SIPEC, dirigentes das Associações dos Ministérios, dirigentes de RH do INSS, IBAMA, FNS, ESAF, ENAP e CENDEC, e contando com a presença de Cláudia Costin, Secretária-Executiva do MARE e Regina Pacheco, Presidente da ENAP.

O seminário teve por objetivo levar à discussão o Programa de Valorização do Servidor Para a Cidadania apresentado pelo MARE, que pretende criar condições psicossociais necessárias ao fortalecimento do espírito empreendedor do servidor público, resgatando os talentos individuais e promovendo a sinergia dos grupos e organizações que constituem a Administração Pública Federal.

O documento inicial do programa prevê a criação de um processo permanente e sistemático de valorização do servidor público, através de projetos que abrangem, dentre outras, as áreas de saúde, treinamento, cultura, aposentadoria e ações solidárias. A matéria foi avaliada durante o seminário, de forma a garantir uma participação maior dos departamentos de RH e associações que tratam diretamente com o servidor.

A Secretária-Executiva do MARE, Cláudia Costin, disse, ao apresentar o documento que “valorizar o servidor nos novos tempos é lhe dar mais poder e fazer com que ele não tenha medo de exercer este poder. É necessário, na

administração gerencial, ter autonomia, capacidade de decidir e negociar dentro de um novo contexto e outras estratégias”.

O programa foi discutido em 5 mesas redondas que apresentaram, ao final dos debates, por intermédio de seus relatores, as análises realizadas pelos grupos. Dentre as várias conclusões e propostas demonstradas, prevaleceu o consenso quanto à necessidade da participação do servidor na elaboração do projeto.

A estratégia de implantação do programa terá início com a criação de uma equipe de consultores internos que atuarão nos ministérios, visando ao desenvolvimento dos diversos planos e atividades de valorização do servidor.

Os projetos serão implantados gradativamente através da ação participativa, de modo que os próprios servidores assumam sua implementação num regime de co-gestão sob a coordenação do MARE. Serão discutidos em um próximo seminário os requisitos próprios para os consultores internos, bem como critérios para a seleção dos mesmos.

Durante o evento foram apresentadas algumas experiências de valorização do servidor público, desenvolvidas por diversos órgãos da Administração Federal, dentre as quais destacaram-se aquelas implementadas nos ministérios da Justiça, da Educação, da Previdência e pelo próprio MARE. Essas experiências inovadoras envolvem ações nas áreas de comunicação, programação cultural, valorização da saúde, ambientação de novos servidores, banco de idéias e comemorações diversas.

NESTE NÚMERO

**ENTREVISTA
COM
EDSON ARARIPE,
COORDENADOR
DE
SERVIÇOS GERAIS**

páginas 2 e 3

**APOIO À PESQUISA,
EXERCÍCIO
1996**

página 3

**CSPB
DEBATE
PROPOSTAS
DO GOVERNO**

pagina 4

ENTREVISTA / Edson Araripe Rocha

Traçando objetivos e buscando meios de alcançá-los é como Edson Araripe administra a Coordenação de Serviços Gerais da ENAP. Considerando naturais as dificuldades, ele nos fala das características de sua área enquanto procura uma visão mais ampla dos problemas de forma a encontrar as soluções mais adequadas.

Jornal ENAP - Há quanto tempo você está na ENAP e qual sua função? Qual sua formação e em que instituições trabalhou?

Edson - Estou na ENAP desde 4 de abril deste ano e desempenho a função de Coordenador de Serviços Gerais. Sou formado em Administração de Empresas. Fiz alguns cursos de especialização, mas o que eu destaco - tendo em vista a minha atividade dentro da Administração Pública - é um curso de Formação de Monitor em Racionalização do Trabalho, ministrado pela Secretaria de Modernização Administrativa da SEPLAN, que objetivou formar pessoas dentro dos órgãos públicos para repassarem a seus subordinados formas de racionalizar o trabalho. Trabalhei 15 anos no IPEA, 2 anos na Secretaria de Segurança de Brasília, e os últimos 5 anos no Hospital Sarah Kubtschek.

JE - Que atividades a área de Serviços Gerais inclui?

Edson - Cada instituição tem suas características nesta área. Há semelhanças, pois funcionam como apoio às atividades-fins. Os serviços gerais são atividades-meios. Aqui na ENAP nossa área abrange duas gerências: uma de Serviços Gerais, que envolve serviços de manutenção predial, limpeza e conservação, setores de transportes e segurança, Protocolo e Arquivo. Temos ainda a Gerência de Instalações que é a parte do alojamento e de apoio aos eventos, incluindo as áreas de lazer e desporto. Nós damos todo o apoio à realização de eventos dentro da ENAP.

JE - Dentro desta área de atuação, segundo sua experiência, qual o princípio que deve orientar o administrador em seu trabalho?

Edson - Eu procuro administrar por objetivos, estabelecendo metas a alcançar. Por exemplo, agora estamos desenvolvendo um plano de segurança: uma proposta, que deve ser levada à administração superior, envolvendo uma série de medidas a serem adotadas para que haja melhor segurança na Escola. Nós contratávamos uma firma para manter a vigilância, hoje temos a Polícia Militar. São situações totalmente diferentes. A Polícia Militar não atua como uma empresa de vigilância. Sua atuação está mais restrita à vigilância externa e dar apoio

a uma ocasional situação que possa requerer uma atuação policial. Mas a PM não é a solução. É uma parte da solução. A solução deve vir com o uso de crachás apropriados, com o controle efetivo de entrada e saída de veículos e pessoas identificando-se aonde vão e com quem vão falar. É importante a gente ter essa forma de controle. Para isso temos que implantar um tipo de crachá adequado, cartões que identifiquem os veículos no estacionamento, para que o policial militar saiba se aquele veículo é de um funcionário, de um visitante ou de um aluno. Estamos começando a desenvolver um plano nesse sentido.

O controle interno deverá ser promovido pelo pessoal da Casa. Vamos ver se temos disponibilidades e, se não tivermos, veremos se há possibilidade de trazer gente de outros órgãos. Não temos a intenção de propor a contratação de uma afirma de vigilância novamente. Gostaríamos de utilizar pessoal da ENAP. Este é um objetivo que nós temos que alcançar: dotar a Escola de segurança adequada a suas necessidades. A administração por objetivos seria um princípio para atuação nessa área. Não pretendo ensinar ninguém, mas aprendi desta forma: devemos traçar o objetivo e procurar os meios de alcançá-lo.

JE - Qual a situação da ENAP nesta área de Serviços Gerais?

Edson - Eu encontrei aqui, quando cheguei, uma situação bastante carente principalmente na área de limpeza. Hoje nós temos cerca de 1/3 do efetivo de um ano e meio atrás. E neste contingente temos problemas de idade avançada, doenças, alergias ao material de limpeza e uma série de fatores negativos. Já houve identificação de pessoas que deverão deixar essas funções. Devemos continuar com a seleção daqueles que não têm mais condições de prosseguir nesse trabalho, de forma a que passem a ter outra atividade mais adequada e produtiva.

JE - Qual foi o motivo para essa diminuição tão significativa no contingente do pessoal da limpeza?

Edson - Em parte houve uma evasão para outros órgãos. Houve também um desvio grande de função. Pessoas que trabalhavam nesta área e passaram a ter outra atividade na própria Escola, alguns casos na área

administrativa. Hoje é inviável fazer essas pessoas retornarem aos serviços de limpeza. Assim, foi-se esvaziando a equipe. Eram 56 e, hoje, estamos com menos de 20. Nestes 20, há gente com 60 anos de idade. Já nos foi dada a opção de terceirizar parte da atividade de limpeza na ENAP. Esse pessoal de fora tem condições de ser bem mais produtivo, já que, por meio de um contrato desse tipo, podemos exigir uma produtividade boa e até requerer a substituição daqueles que não estiverem desempenhando bem suas funções.

JE - Além das deficiências com a limpeza, existe algum outro problema que se destaque na área dos Serviços Gerais?

Edson - No setor dos transportes, nossa equipe de motoristas é boa e suficiente. O problema está nos veículos, que em sua maioria, têm mais de 10 anos de uso, sendo que dois deles estão parados por problemas mecânicos sérios. Os reparos se mostram inviáveis economicamente, já que os custos alcançariam mais de 50% dos preços destes veículos. Os outros, pelo próprio desgaste das peças e componentes que devem ser substituídos, também se mostram bastante antieconômicos. Consomem muito combustível e muito óleo. Além disso, estão constantemente necessitando de consertos. Estamos orientando o chefe do setor de transportes a elaborar uma exposição de motivos e fazer uma proposta bem completa de aquisição de veículos para a ENAP.

JE - Algo mais que você gostaria de ressaltar dentro das atividades na área de Serviços Gerais?

Edson - Eu quero dizer que é um desafio colocar tudo em ordem. Estamos procurando levantar todos os problemas para termos uma visão mais ampla das dificuldades. É natural

Jornal ENAP:

Informativo Interno da
Escola Nacional de Administração Pública

Coordenação: Jean Marc Georges Mutzig

Texto: Jorge Martins Rodrigues

Projeto Gráfico: Roberto Dantas

Editoração: Luiz Alberto Lima da Costa

Revisão: Natal de Jesus Assunção

Colaboração: Manoel Rodrigues Freire Filho
Yara de Cunto

Tiragem: 200 exemplares

Periodicidade: Quinzenal

Fone: 245.7878 R. 119

Fax: 245.5498

INFORME**RENAP**

Nos dias 2 e 3 de outubro próximo acontecerá, aqui na Escola, a 5ª reunião da RENAP. A Rede Nacional de Documentação e Informação em Administração Pública: Diretrizes de Atuação é o documento elaborado pelo CDID que está sendo avaliado pela presidente da ENAP e objetiva estabelecer a metodologia e modelo de gestão para a RENAP.

ACERVO

O CDID também apresentou à presidente da ENAP um texto sobre Política de Desenvolvimento de Coleções, com o objetivo de orientar quanto à melhoria do acervo bibliográfico da Escola. O texto está sendo analisado e em breve estará disponível para conhecimento de todos.

MORALES

Disposto a mudar a imagem da Diretoria de Administração e Finanças da ENAP, o novo diretor da DAF, Carlos Antonio Morales, desempenha suas funções desde o dia 7 de agosto último, em substituição a Renato Lóes, que retornou à sua instituição de origem. Carlos Morales é graduado em Arquitetura pela USP e pós-graduado pela FGV, com mestrado em Administração Pública e doutorado em Administração de Empresas, tendo sido diretor do Instituto Pólis de pesquisas e atuado em diversos postos estratégicos da Administração Pública Municipal no Estado de São Paulo.

CASSANDRA

Após ter concluído trabalho de consultoria para implantação de uma rede de bibliotecas na área da Saúde, por solicitação do PNUD, Cassandra Lúcia de Maya Viana, bibliotecária com cursos de especialização em Implantação de Sistemas e Redes de Informação, está chegando para integrar os quadros da ENAP como coordenadora da RENAP.

NATAÇÃO

A ASSENAP abriu inscrições para aulas de natação oferecidas a funcionários da ENAP e seus dependentes, ao preço de R\$ 20,00. Também estão abertas as matrículas para as modalidades de ginástica aeróbica e localizada, dança de salão e dança do ventre. Os interessados deverão entrar em contato com Cida ou Gloria no ramal 196.

ENTREVISTA/Edson Araripe Rocha

que haja dificuldades. Alcançados os objetivos maiores, é uma questão de administrar e acompanhar para que seja mantido o funcionamento dos projetos. Eu gostaria de ressaltar que encontrei aqui um ambiente muito bom de coleguismo entre as pessoas. A gente tem facilidade de se relacionar e isso é muito importante. Temos encontrado também apoio superior para implementar as idéias. A gente tem a chance de dar opiniões nas reuniões do colegiado convocadas pela presidente. Não é em todo lugar que se encontra liberdade para trabalhar, como eu tenho encontrado aqui.

JE - Onde você nasceu? Há quanto tempo e em que circunstâncias veio para Brasília? Fora do trabalho, quais suas atividades preferidas?

Edson - Eu nasci no Rio de Janeiro em 18

de julho de 1947, estou em Brasília desde janeiro de 75 e vim para cá com a transferência para Brasília da administração central do IPEA, onde fui admitido em 1972. Vim para ajudar a organizar a área de Materiais e Atividades Auxiliares. Foi assim que eu vim parar em Brasília, no início preocupado em voltar. Hoje já não quero mais voltar. Vou a minha terra para visitar meus parentes. Mas não quero mais morar lá. Um dos motivos são meus 5 filhos. Os mais velhos vieram muito pequenos e os mais novos já nasceram aqui. Fora do trabalho, gosto de lidar com plantas. Lá em casa, os jardins que existem foram todos feitos pelas minhas mãos. Além disso, computação gráfica é uma paixão. Gosto também de fotografia. Meu esporte preferido é a natação. Já joguei muito futebol, mas hoje não dá mais para ficar correndo com os garotos.

PAP ABRE INSCRIÇÕES PARA EXERCÍCIO DE 96

Já estão abertas as inscrições para o Programa de Apoio à Pesquisa em Administração Pública - PAP, que concederá bolsas de estudo e apoio financeiro à realização de dissertações de mestrado e teses de doutorado em Administração Pública e Políticas Públicas no exercício de 1996. O programa foi criado em 1993 com a assinatura do Convênio de Cooperação Técnica entre a Escola Nacional de Administração Pública - ENAP, a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES e a Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração - ANPAD, objetivando favorecer o desenvolvimento de uma tecnologia administrativa adaptada à cultura e às necessidades nacionais.

Poderão candidatar-se ao PAP alunos matriculados em programas de mestrado e doutorado em qualquer instituição brasileira pública ou privada, desde que atendam aos pré-requisitos estabelecidos pela CAPES para concessão de bolsas no país. As propostas deverão ser encaminhadas à CAPES ou à ENAP até dia 31 de outubro próximo para serem julgadas de 16 a 30 de novembro deste ano. Serão beneficiados 15 alunos de mestrado e 5 de doutorado, cujas propostas de trabalho se enquadrem nas

áreas consideradas prioritárias ao Governo Federal.

Foram definidas 18 áreas de interesse para fins de apoio à pesquisa em Administração Pública, dentre elas: a Reforma do Estado; Desestatização; Administração Gerencial no Setor Público; Gestão de Recursos Humanos, de Informação, de Patrimônio Imobiliário e de Materiais no Setor Público; Experiências Inovadoras; Descentralização; Processo Decisório; Ética e Cidadania na Esfera Pública; e Administração Pública e Políticas Públicas no contexto da Integração Latino-Americana - MERCOSUL.

O PAP prevê auxílio financeiro por parte da CAPES e da ENAP, sendo que os bolsistas poderão contar ainda com o apoio ENAP/CAPES/ANPAD no sentido de facilitar o acesso às instituições objeto de pesquisa. As bolsas de mestrado (com duração de 12 meses) e de doutorado (24 meses) vêm sendo concedidas por intermédio do PAP desde 1993, quando foram selecionados 8 alunos de mestrado e 2 de doutorado. Em 94, outra seleção beneficiou 11 mestrandos e 3 doutorandos dentre os candidatos ao Programa. Até o momento, 8 dissertações de mestrado apoiadas pelo PAP já foram concluídas e duas teses de doutorado estarão prontas ao final deste ano.

CONFEDERAÇÃO DE SERVIDORES

DEBATE PROPOSTAS DO GOVERNO

Com o objetivo de subsidiar a discussão de importantes documentos governamentais sobre a reforma do Estado brasileiro, a Confederação dos Servidores Públicos do Brasil - CSPB, entidade que representa cerca de um milhão de servidores públicos das esferas federal, estadual e municipal, através de mais de quatrocentas entidades sindicais filiadas, realizou, nos dias 24 e 25 de agosto último, na ENAP, a Reunião Ampliada do Conselho de Representantes da CSPB - CNSP.

A CSPB - defendendo "reformas profundas na Administração Pública, modernizando-a e aperfeiçoando-a, no sentido de prestar os serviços que a sociedade espera e merece, isto incluindo a valorização e profissionalização dos servidores", segundo palavras de seu presidente João Domingos dos Santos, mas discordando de alguns pontos das reformas administrativas propostas pelo governo - programou a reunião que incluiu exposições e debates com personalidades como o deputado Paulo Paim (Medida provisória 1073/1079 e substitutivo); com o deputado Jair Soares (Reforma da previdência); com a presidente da ENAP Regina Pacheco, representada pela diretora da DTD, Evelyn Levy (Qualidade Total no Serviço Público); e com a Secretária-Executiva do MARE, Cláudia Costin, que falou sobre as reformas

Cláudia Costin:
"...queremos um Estado forte..."

administrativas propostas pelo governo.

Cláudia Costin disse no encontro que aceitou de imediato o convite, por ser "muito importante esclarecer e enxergar os fatos com o espírito desarmado", considerando a reunião "um bom momento para tirar dúvidas e entender o que há de convergências e o que há de divergências". A Secretária do MARE ressaltou que as reformas propostas na Constituição não são a reforma do estado, mas "a reforma da Constituição consiste em abrir

caminhos para a reforma do estado".

"Há uma preocupação que há muito tempo está na cabeça de quem pensa seriamente a questão do Estado: qual o equilíbrio entre moralizar e inovar?", prosseguiu Cláudia Costin, citando o processo de desenvolvimento da Administração Pública desde os tempos do feudalismo até nossos dias e explicando os três principais modelos predominantes na história: patrimonialista, burocrático e gerencial. "Considerando que o Brasil ainda não concluiu seu ciclo de administração pública burocrática, às vezes supõe-se que o país ainda não esteja maduro para a implantação do modelo gerencial", disse a representante do MARE.

Dando prosseguimento a sua palestra, Cláudia Costin explicou que os estados mais desenvolvidos estão abandonando progressivamente alguns dos princípios da administração burocrática, como por exemplo o concurso público e o sistema de carreiras. "O Brasil procura preservar estes princípios, pois o país ainda não está maduro o suficiente para estas mudanças. Nós temos que fortalecer as carreiras já existentes e criar outras novas. Tão importante, para o servidor público, quanto o salário é saber que pode crescer, é o desafio que o trabalho apresenta, é ser valorizado. Temos que resgatar o orgulho de sermos funcionários públicos. Enquanto alguns propõem um estado mínimo, nós queremos um estado forte para formular e desempenhar políticas públicas", afirmou.

Segundo Cláudia Costin, o governo espera contar com alguma flexibilização nas normas estabelecidas para alcançar um modelo mais adequado às necessidades nacionais, onde a administração gerencial conviva com a burocracia estabelecida ainda necessária ao país. "Reforma de estado leva tempo e não pode ser feita com pacotes. Na reforma do estado não existem certezas absolutas. Existem proteções e existem

riscos", disse a Secretária-Executiva do MARE.

Considerando um privilégio ter a representante do Ministério da Administração e da Reforma do Estado como palestrante na Reunião Ampliada do Conselho de Representantes da CSPB - CNSP, o presidente da Confederação dos Servidores Públicos do Brasil, João Domingos dos Santos, lembrou aos presentes que os debates se fazem entre opiniões diferentes e que a convidada veio para defender a proposta do governo, sendo que as propostas da Confederação

João Domingos:
"...debates são feitos entre opiniões diferentes..."

seriam defendidas posteriormente.

Na reunião foram analisados documentos que tratam da reforma do estado brasileiro, dentre eles: o Plano Diretor da Reforma do Estado, produzido pelo MARE em julho e agosto de 95; a Reforma do Aparelho do Estado e a Constituição Brasileira, elaborado em janeiro de 95 pelo ministro Luiz Carlos Bresser Pereira e a Proposta de Emenda Constitucional - Quadro Comparativo, elaborado pelo MARE.

Na oportunidade, a CSPB reuniu-se para propor a criação de grupo de trabalho no âmbito das confederações centrais com objetivo de elaborar propostas alternativas às do governo, abrindo ainda a possibilidade de criar grupos de trabalho nas entidades de base com vistas a conseguir o apoio de segmentos importantes da sociedade em defesa de serviços públicos de qualidade, não abrindo mão das conquistas do servidor público federal garantidas pela Constituição, entre elas a estabilidade, o Regime Jurídico Único, a aposentadoria integral, o tempo de serviço e outras. Foram tratados também aspectos da reforma da previdência, reforma tributária e política salarial para os servidores públicos.

A MOTIVAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

MARCELO BRITO*

As intensas mudanças que ora se processam na esfera pública estão exigindo por parte dos dirigentes públicos uma atenção especial, face às transformações nas relações de trabalho, nos modos de produção e nos papéis e funções que as instituições públicas possuem, frente às exigências de uma maior competitividade e qualidade dos serviços por elas prestados.

As visões do público e do privado, ainda que mantenham suas especificidades e correspondências tendem a mesclar-se, exercendo a última cada vez maior influência sobre a anterior, trasladando-lhe um ideário onde novos padrões de eficiência e eficácia têm provocado um série de transformações comportamentais no serviço público, padrões estes, muitos deles, ainda não assimilados por aqueles que o operam.

Agilidade, desempenho eficaz, matricialidade na execução de ações, duplo comando na definição e encaminhamento de atividades, restrição e difusão de papéis para a consecução de objetivos pré-determinados, etc., têm se apresentado como formas materializadas dessas mudanças, ainda como experimentos e ensaios onde dirigentes e servidores públicos estão imersos, mas ainda não sintonizados com essa nova realidade organizacional.

Assim, claro está que se processa uma mudança na cultura institucional vigente. A preocupação está em saber se é necessário negar a cultura autóctone por outra exógena,

que não considere a diversidade inerente à composição de servidores que atuam na organização, sua formação profissional correspondente, sua trajetória no serviço público em parte dos responsáveis pelas organizações públicas um empenho especial para motivar seus funcionários, de forma a tê-los efetivamente como co-responsáveis pelo cumprimento das missões das organizações as quais eles pertencem.

Assim, a aplicação de mecanismos e instrumentos de motivação são fundamentais para mudar o quadro geral de desânimo, descompasso,



descrédito e descompromisso, comumente detectado no serviço público.

Desta forma, paralelamente às mudanças gerenciais e operacionais que vão sendo promovidas nas organizações, iniciativas de revalorização desses servidores tornam-se fundamentais.

À definição de estruturas mais horizontalizadas, a criação de espaços de discussão, de detecção de problemas, de formulação de soluções.

À matricialidade na implementação de projetos, a explicitação de diretrizes e objetivos de forma perspicaz e pragmática, a simplificação de circuitos de informação, a promoção de processos interativos entre os envolvidos, a

decisão compartilhada, a coordenação produtora.

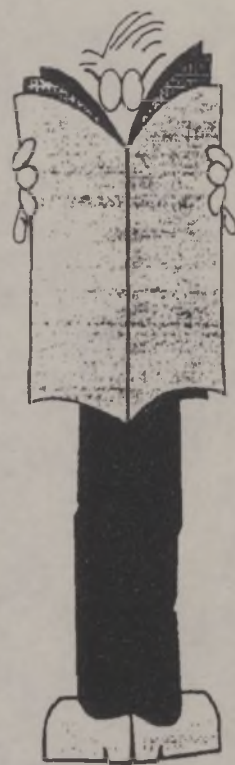
À agilidade, o estabelecimento de condições materiais e logísticas compatíveis, a clarificação e redução dos circuitos de decisão, a recuperação do compromisso institucional.

Ao desempenho eficaz, o treinamento estratégico-instrumental, a capacitação técnico-gerencial, a formação de quadros compatíveis às exigências pré-estabelecidas, a premiação frente aos resultados obtidos.

À restrição e difusão de papéis para a consecução de objetivos pré-determinados, o respeito às experiências acumuladas, o compartilhamento de saberes, a memória institucional, a construção coletiva a partir do (re)conhecimento das competências, potencialidades e limitações de cada servidor público.

Portanto, a motivação no Serviço Público é antes de tudo um fator estratégico para a instituição de uma nova gerência na Administração Pública, o que requer um trabalho incisivo por parte dos dirigentes cuja ação neste sentido deve levar em consideração as mentalidades, as visões de mundo e a cultura organizacional vigente para identificar e promover um cauteloso e progressivo processo motivacional do funcionalismo público, agregando novos conceitos e práticas, num exercício interativo, pautado na sensibilização e na responsabilização, de modo a torná-lo efetivo e perene.

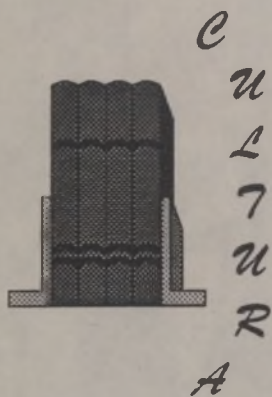
* Coordenador-Geral da Assessoria de Cooperação Técnica e Institucional.



FOLHADOR SERVIDOR

PLANO GERAL

ARTES



Brasília sediou o IV Fórum de Artes Visuais, no período de 25 de agosto a 10 de setembro, um dos mais importantes acontecimentos da vanguarda da arte nacional e internacional. Pipocaram na cidade, nas várias salas de espetáculo e exposições, 19 espetáculos brasileiros e estrangeiros de teatro e dança, 6 mostras de artes plásticas, instalação e vídeo.

O projeto foi realizado pela Fundação Athos Bulcão e Cena Contemporânea, tendo como objetivo

demonstrar a inter-relação das várias manifestações artísticas. A amplitude da proposta demonstrou a relação da arte com a política, o momento social, o homem, enfim a aventura humana. A manifestação artística é a antena de todas as realidades.

Agora, aí vem o Festival do Cinema e a Feira do Livro e Cultura! Em outubro estará em Brasília o Balé Antônio Guedes com Carmem. É fantástico!

Colaborou Yara de Cunto

HUMOR



VIDA DE CACHORRO

Aproximando-se da cerca entre os dois quintais, a vizinha chamou a conhecida do endereço ao lado, para lhe dizer certa confidência.

- Amiga, sinto muito mesmo, mas tenho que lhe falar o que ouvi dizer. Disseram-me que seu marido anda falando por aí que está levando uma vida de cachorro em seu casamento. Isto é verdade? - perguntou.

Mantendo a tranquilidade habitual, a bela e jovem esposa do "infeliz" marido

respondeu, mostrando discretamente algumas impressões em sua pele:

- É verdade, sim. Veja só as marcas das mordidas que ele me deu, ontem à noite!

FORTÍSSIMO ARGUMENTO

À parede da ante-sala de uma clínica para o tratamento do alcoolismo, lia-se num quadro bem emoldurado a seguinte frase:

**BEBIDA FORTE É A ÁGUA,
QUE MOVE OS MOINHOS.**

ASSENAP

Já está funcionando a Banca de Jornais e Revistas do Ivan, de segunda a sábado, no subsolo do Ginásio da ENAP, dentro do convênio firmado com a ASSENAP. Lá podem ser encontrados também cartões telefônicos, cartelas da tele-sena, bingão, balas e doces. Os associados poderão efetuar o pagamento de suas compras no final de cada mês.

A locadora Kurt Vídeo, conveniada com a ASSENAP, está com preços promocionais para associados: lançamentos - R\$ 3,00; títulos catalogados - R\$ 2,50, com pagamento no final do mês. Para não associados os preços são R\$ 3,50 por lançamentos e R\$ 3,00 por títulos catalogados, com pagamento à vista.



Aniversariantes
do
mês de setembro

Dia	Nome	Área	Dia	Nome	Área
03	Altevir de Souza	DEP	16	Eliana de Souza Bastos	DEP
03	Cleusa de Fátima R. Silva	DAF	16	Manuel Rodrigues Freire Filho	PRE
04	Claudio Janczak	DTD	17	Maria Aparecida S. Carvalho	DEP
04	Rosalvo Bernardo de Araújo	DAF	17	Petrônio Pimentel	DAF
05	Sylvia Helena Mota P. e Silva	DTD	18	Léo Miranda Figueira	CDID
06	Mara Cristina Salles Belarmino	PRE	19	Breno Aurélio de Paulo	DTD
07	Ana Cristina Silva Dantas	DTD	23	Maria Oneides Pereira Batista	DAF
07	Maria Augusta da Silva	DAF	24	Egina Maria Alves Xavier	PRE
10	Geilza Alais Lima dos Santos	DEP	27	José Luis Pagnussat	DTD
13	Gutierre Alves Silva	DAF	28	Nehemias José dos Santos	DAF

NESTE NÚMERO

**ENTREVISTA
COM A
COORDENADORA
DO CDID,
ADELAIDE CÔRTE**

páginas 2 e 3

**PROVIMENTO
DERIVADO
DE CARGO**

página 3

**SEMINÁRIO:
NOVOS MODELOS
DE GESTÃO**

página 4

SALVE O DIA 30 DE SETEMBRO!

ORAÇÃO DA SECRETÁRIA

"Que eu seja a presença-gente onde há tanta gente-máquina. Que eu seja a presença-sorriso onde há tantos sorrisos sem presença."

ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO**GOVERNO FLEXIBILIZA
HORÁRIO DO SERVIDOR**

Já está em uso na ENAP o novo modelo de ponto determinado pela portaria 2.561, de 16 de agosto de 1995, do MARE, que flexibiliza o horário de trabalho do servidor público. De acordo com a regulamentação, o servidor deverá cumprir as oito horas de jornada exigidas na lei 8.112, mas não será necessário um mesmo horário pré-fixado para todos os funcionários. A novidade está na criação de escalas de serviço em que o servidor poderá administrar seu tempo de trabalho, dentro do período de funcionamento da instituição, compatibilizando-o às necessidades do serviço.

Com a flexibilização permitida ao atual sistema, as faltas injustificadas ou atrasos para atender ao interesse particular do funcionário, em vez de serem diretamente registrados em débito no controle de ponto, poderão ser compensados com horas de trabalho, desde que isso seja feito dentro do mês da ocorrência.

O Regime Jurídico Único ampara faltas ao serviço em casos como comparecimento ao médico, acompanhamento de doenças em pessoas da família, ausências para doação de sangue, tudo devidamente atestado pela autoridade competente.

Faltas não justificadas, entretanto, até a vigência da portaria 2.561 do MARE, não podiam ser compensadas em outra ocasião.

Sérgio Ribeiro de Miranda, gerente de Cadastro e Benefícios da Escola, explicou ao Jornal ENAP que as compensações, nos casos de créditos ou débitos de

horas trabalhadas, serão encerradas ao final de cada mês, não podendo ser levadas ao mês subsequente.

"Se o servidor estiver em débito com a instituição em termos de horário e de faltas injustificadas, ele terá o valor debitado em sua remuneração. Direitos a folgas por horas trabalhadas além do período exigido por lei terão que ser utilizados dentro do mês de competência", disse.

HORA-EXTRA

"Deverá ser notada a diferença entre a hora-extra e a hora trabalhada compensatoriamente. No caso da hora-extra há um processo bem específico. A definição está clara no RJU. A hora-extra, para atender a um trabalho em caráter excepcional, deverá ser solicitada com antecedência e autorizada pela autoridade maior do órgão em questão, para que depois seja traduzida em remuneração ao trabalhador. No caso de horas suplementares trabalhadas sem previsão, elas deverão ser compensadas com horas de folga, dentro do mês de competência, não podendo ser acumulados créditos para o mês seguinte", prosseguiu o gerente de Cadastro e Benefícios da ENAP.

Com as medidas de flexibilização do horário do servidor público, o governo espera uma outra disposição do funcionalismo, de forma a alcançar melhores níveis de produtividade que resultem em melhores serviços oferecidos aos usuários. A folha de ponto que, anteriormente tinha apenas a função de controlar a presença do servidor ao trabalho, a partir de agora tem a finalidade de administrar o tempo de serviço. "Recursos Humanos estão saindo de uma fase exclusivamente de controle para a fase de administração", concluiu Sérgio Miranda.

ENTREVISTA / Adelaide Ramos e Côrte

As novas diretrizes da ENAP trouxeram ao Centro de Documentação, Informação e Difusão (CDID) a perspectiva de mudanças em sua estrutura. Nesta entrevista, Adelaide Ramos e Côrte, Coordenadora-Geral do CDID, traça um histórico do Centro, fala de suas atividades futuras e de sua vida pessoal.

Jornal ENAP - Que mudanças estão programadas para o CDID, nesta gestão?

Adelaide - Primeiramente gostaria de fazer um rápido histórico: O CDID foi criado em 93 e, em sua concepção original, havia a Coordenação de Documentação e Informação, responsável pela biblioteca, videoteca, arquivo e a parte de divulgação da informação, por conta do que seria o Escritório de Informações que depois foi chamado de Sala de Situação. Realizamos também o projeto Memória Oral, sobre os Planos Econômicos e Reforma Administrativa. A Coordenação de Promoção Cultural, criada para associar o programa de capacitação e de treinamento do servidor a atividades culturais e com o propósito de descobrir valores, na área da cultura, dentre os servidores públicos. No primeiro ano de existência do Espaço Cultural, fomos bastante competentes para caminharmos nessa direção. Fizemos algumas exposições, conferências, lançamentos de livros seguidos de debates dos autores com a comunidade. Em dezembro de 93, essa área saiu do CDID e ficou ligada diretamente ao Gabinete da Presidência, na proposta da então Assessoria de Relações Institucionais - ARI. Com a Coordenação de Editoração, que cobria a área de difusão dos produtos da ENAP, conseguimos estabelecer e fazer cumprir a política editorial da ENAP, tendo como carro-chefe o retorno da publicação da Revista do Serviço Público. No decorrer de 93, absorvemos também a Informática. Passamos alguns anos sem dinheiro e todo o projeto que foi discutido com o Comitê de Informática para modernizar a ENAP não conseguiu ser realizado por falta de recursos. Chegamos a ter quatro coordenadorias. Hoje nós temos um outro Centro de Documentação voltado para a informação documental e bibliográfica.

JE - Como será então o CDID a partir de agora?

Adelaide - O Centro de Documentação manterá três Coordenações. Estamos querendo privilegiar as áreas de Documentação e Informação, a RENAP e o Arquivo Técnico. Pretendemos colocar tudo o que temos de bom nestas áreas, com a perspectiva de buscarmos fora novas

metodologias e pessoas que estão realizando o que há de melhor neste setor, para capacitar a Escola. Estamos investindo na RENAP, pois sentimos - através de levantamentos feitos e conversas - que é algo muito importante e queremos que ela venha a ser realmente uma rede muito útil para os pesquisadores. A presidente da ENAP, por ser uma pessoa da área acadêmica, é bastante sensível à parte de Documentação, e temos recebido dela todo apoio e orientação para esta reconstrução do Centro.

JE - Que razões levaram à transferência da área de Editoração para a DEP?

Adelaide - Já havíamos detectado, desde o ano passado, que a área de editoração precisaria de dois profissionais bastante capacitados. Um que fosse responsável pelas vendas - um livreiro mesmo - que tivesse a capacidade de colocar as nossas publicações nas livrarias do país e vendê-las, fazendo uma distribuição mais efetiva. O outro profissional deveria ser um editor, que tivesse bastante acesso ao meio acadêmico e que conseguisse captar textos para publicação. A DEP tem o perfil mais adequado para assumir principalmente esta última função. E a nossa sensação é de dever cumprido, porque a metodologia e os procedimentos já estão prontos e a política editorial já foi refeita de acordo com a nova ENAP.

JE - Quais as novidades na área de documentação?

Adelaide - Nós precisamos investir no acervo da nossa biblioteca. Ele tem que ser especializado. Temos duas diretrizes para a área de documentação. Uma é que a biblioteca tem que dar apoio aos programas de treinamento da Casa, ficando aberta aos alunos e cobrindo suas necessidades. A outra é que - até pelo papel que a ENAP ocupa no cenário nacional e na sua relação com o CLAD - a biblioteca precisa se tornar um centro de referência em Administração Pública. Fizemos um trabalho bem longo para estabelecer uma política de desenvolvimento de coleções para a Escola. Hoje temos cerca de 10.000 documentos de todas as áreas incluindo psicologia, religião, documentação, filosofia, ética, educação, belas artes... Nós temos de tudo. Isto porque

o acervo representa os vários momentos da Escola. Se uma administração privilegiava determinado assunto, a biblioteca adquiria documentos sobre este tema. Faremos agora uma triagem direcionada para a Administração Pública. Assim, cerca de 20% deste acervo poderão ser eliminados e poderão até ser doados para outras bibliotecas mais especializadas. E todos os esforços serão no sentido de fortalecer as áreas básicas sobre Administração Pública.

JE - E quanto à Rede Nacional de Documentação e Informação em Administração Pública?

Adelaide - Nós temos consciência de que a RENAP é uma rede muito importante e não existe similar no Brasil. Contamos com o apoio do IBICT e tem muita gente no País envolvida com esta questão. Já contamos com a Base de Especialistas onde estamos identificando quem é quem na Administração Pública. Mas o grande trabalho é construir a base de dados com informações e documentos produzidos e colocá-la disponível em fonte impressa e em sistemas especialistas de informação, com acervo *on-line*. Toda a metodologia de desenvolvimento da RENAP já foi concluída. Agora chegou o momento de convidarmos as instituições para participarem como alimentadoras desta base, que vai ser o principal instrumento da rede. Na parte de arquivos, investimos desde fevereiro de 95 na organização dos documentos produzidos pela ENAP, construindo uma base de dados que estará disponível na rede, e já temos pronto um documento de sistematização de envio de documentos ao arquivo técnico da

Jornal ENAP

Informativo Interno da
Escola Nacional de Administração Pública

Coordenação: Jean Marc Georges Mutzig

Texto: Jorge Martins Rodrigues

Projeto Gráfico: Roberto Dantas

Editoração: Jorge Martins Rodrigues

Luiz Alberto Lima da Costa

Revisão: Natal de Jesus Assunção

Colaboração: Manoel Rodrigues Freire Filho

Maria Lúcia de Moraes Coelho

Yara de Cunto

Tiragem: 200 exemplares

Periodicidade: Quinzenal

Fone: 245.7878 R. 119

Fax: 245.5498

INFORME

PARABENS

Estão sendo homenageadas, nesta data, pelo Dia das Secretárias (30 de setembro), nossas colegas Valéria (PRESI), Zuleide (PROJUR), Ana Maria (AUDIT), Isabel, Delmira e Lucia Heli (DTD), Magaly, Cida e Geilza (DEP), Guiomar e Eliane (CEE), Silvia e Marisa (DAF), Adélia (ALOJAMENTO), Egina e Edicléia (CDID). A elas, o reconhecimento de todos pela dedicação e carinho com que desempenham suas funções.

DESPEDIDA

Deixou a ENAP Dirlei Granich que por mais de 3 anos foi secretária do Gabinete da Presidência da Escola. Aprovada em concurso da Fundação Educacional do GDF, foi chamada a assumir suas funções de professora de História e teve que desincompatibilizar seu trabalho, optando pelo magistério. Dirley recebeu a homenagem dos amigos da ENAP, numa reunião de despedida onde ficou explícito o carinho de todos pela dedicada colega.

MESTRADO

Estão abertas as inscrições, até o dia 27 de outubro próximo, para os Programas de Mestrado em Administração Pública e Governo oferecidos pela Fundação Getúlio Vargas de São Paulo. Os temas a serem desenvolvidos deverão estar ligados às seguintes Áreas de Concentração: Políticas de Governo; Administração e Política Urbana; e Planejamento e Finanças Públicas. Informações pelo telefone (011) 281-7711 e Fax (011) 281-7894.

EVARISTO

Já faz parte da equipe da ENAP, desde o dia 25 último, o Técnico em Eletrônica Evaristo Sebastião Teixeira Neto que veio para gerenciar a Área de Manutenção de Equipamentos de Informática. Nossas boas vindas ao novo colega e, se seu computador der problemas, é só ligar para o ramal 197 que ele resolverá.

ENTREVISTA/Adelaide Ramos e Côrte

ENAP, que está aguardando a aprovação do Conselho Diretor. Desta forma, a Casa toda vai saber o que poderá ser enviado ao arquivo técnico, de forma a ficar disponível para consultas.

JE - Gostaríamos de saber um pouco de sua vida pessoal e profissional.

Adelaide - Nasci em Minas Gerais, mas aos três meses de idade vim para Goiás. Meu pai foi um dos desbravadores de Goiás. Estou em Brasília desde 1970. Formei em Biblioteconomia pela Universidade de Brasília. Voltei para a UnB para fazer o mestrado em Biblioteconomia e Documentação. Sou do quadro da ENAP desde 81. Têm sido anos de experiência muito gratificantes. Saí da ENAP por duas vezes para a Presidência da República. Durante o governo Collor, fui coordenadora do Centro de Memória dos Presidentes da República. Naquele momento, vivi intensamente o processo de *impeachment*. Era um centro riquíssimo em documentação e era possível fazer uma análise do governo Collor, desde o início. Logo ficou claro que não poderia

mesmo dar certo. Depois retornei à ENAP e hoje tenho muito firme em mim o pensamento de não sair da Escola, pois acho que minha missão, como técnica, ainda não foi cumprida totalmente aqui. Fico muito contente quando vejo esta Escola cheia de alunos. Os cursos são inteligentes e quero que tudo dê certo, porque, se a área de treinamento der certo, as outras áreas também terão mais chances de encontrar seus caminhos. Acredito no treinamento do servidor público e quero estar aqui para ajudar no que puder, contribuindo com esta direção que tem o nosso crédito, para fazer da ENAP uma verdadeira instituição de capacitação de capacitação do servidor público. No meu outro lado, sou casada, tenho três filhos lindos e maravilhosos: Rafaela (18 anos); Ana Carolina (16) e Ricardo (14). O Kades, meu marido (analista de sistemas), é uma pessoa simplesmente fantástica e em todo o decorrer da minha vida profissional tem me dado um apoio enorme. Fora isso, adoro receber pessoas em casa! A família é grande e tenho muitos amigos. O que gosto mesmo é de conversar e sentir as pessoas perto de mim.

ENAP ANALISA SITUAÇÃO FUNCIONAL DE SERVIDORES

Cumprindo determinação da Procuradoria da República do DF, a partir de inquérito instaurado pelo Ministério Público, a ENAP analisou casos de provimento derivado de cargo (provimento sem concurso público) ocorridos na Casa, que contrariavam o artigo 37 da Constituição Federal. A solução do problema foi encaminhada pela portaria nº 106/95, de 18/09, que declarou nulos os atos de provimento derivado de cargo e explicitou a nova situação funcional dos servidores envolvidos.

A investidura em cargo público, a partir da Constituição Federal de 1988, passou a exigir realização prévia de concurso público. Foram assim modificadas as regras, que possibilitavam provimento de cargo via transposição ou ascensão funcional sem o cumprimento dessa exigência. Entretanto, fundamentados no Parecer SR/89, da Consultoria Geral da República, e na Orientação Normativa nº 02 da SAF, vários órgãos federais continuaram a

realizar ascensão funcional e transposição de cargo, segundo os procedimentos permitidos pela legislação anterior. Na ENAP isso significou a continuidade da adoção dos critérios estabelecidos em seu Plano de Cargos e Salários.

Para cumprimento da determinação da Procuradoria, foram analisados os casos apontados como irregulares, identificada a situação funcional do servidor imediatamente anterior à mudança de cargo e aplicados os reenquadramentos e promoções por mérito e por tempo de serviço, com base nas tabelas vigentes à época de cada promoção. Assim chegou-se à situação funcional revisada de cada servidor.

Dos 71 casos de provimento derivado ocorridos na ENAP, 58 são de funcionários em atividade, dos quais 43 trabalham na Casa e 15 estão cedidos. Os demais, com exceção de um caso de falecimento, referem-se a servidores já aposentados, redistribuídos ou exonerados.

SEMINÁRIO BUSCA NOVOS PADRÕES PARA O SETOR PÚBLICO

Reunindo especialistas em Recursos Humanos para discutir os modelos de gestão vigentes, com a finalidade de propor padrões para o gerenciamento no setor público, realizou-se na ENAP, dia 11 de setembro último, o Seminário Novos Modelos de Gestão para a Administração Pública e seus Impactos na Política de Recursos Humanos, que contou com a participação de mais de 70 Coordenadores Gerais de RH e de Treinamento de instituições governamentais, Chefes de Departamentos de Administração de universidades e outras autoridades.

O evento pretendeu dar início a uma série de seminários sobre a área de Recursos Humanos, de forma a responder às novas propostas da Reforma do Estado. "As mudanças administrativas vão nos colocar grandes desafios de como lidar com novas formas de organização de trabalho no setor público. Para abrir o debate e ao mesmo tempo municiar e orientar os cursos da ENAP, tivemos a intenção de começar esta sequência de seminários", afirmou Evelyn Levy, diretora de Treinamento e Desenvolvimento da Escola durante a abertura dos trabalhos.

Luiz Fernando Tallarico, Secretário de RH do MARE, disse na oportunidade que, atualmente, a ênfase primordial na Reforma do

Estado é tornar a Administração Pública gerenciável, o que destacou a temática do Seminário. "Basicamente a Reforma é dar meios para colocarmos uma administração gerencial voltada para objetivos dentro da Administração Pública Federal. Quando se vão realizar mudanças, existem os aspectos técnicos e humanos a serem tratados, ambos importantes, e as mudanças só ocorrem se houver confiança e respeito mútuos. O MARE não está promovendo mudanças com pacotes impostos às instituições públicas, mas com parcerias. Com parceria, cooperação e motivação, nós vamos transformar a administração pública, ao longo do tempo, com muita vontade", afirmou o Secretário.

A programação incluiu palestras e debates sobre Desenvolvimento Gerencial, por Maria do Socorro de Carvalho, Coordenadora de Curso da EBAP/FGV/BsB; Modelos de Gestão da Administração Pública e seus Impactos na Política de Recursos Humanos, por Marlene Catarina Mello, profª da UFMG; Aécio Gomes de Mattos, Diretor do IBAMA; e Gelson Junquilha, prof. da UFES; Gerenciamento das Mudanças no

Mundo das Relações de Trabalho, por Vitória Bloch, Diretora da DBM e João Batista de Camargo, Diretor de RH do BB, sob a coordenação da mesa composta por Luiz Fernando Tallarico, Secretário de RH do MARE; Regina Pacheco, Presidente da ENAP; Evelyn Levy, Diretora da DTD; e Vera Petrucci, Diretora da DEP.

Em sua exposição, Maria do Socorro de Carvalho lembrou como as questões de gerência são questões recorrentes, sendo que alguns dos novos modelos de administração já foram discutidos e utilizados em outros tempos passados na administração de empresas. "Observei que os desafios da delegação de competência, na década de 70, são os mesmos desafios que nós enfrentamos hoje ao tentarmos fazer com que as organizações fiquem poderosas, com o poder partilhado e disseminado em toda sua estrutura. As organizações investidas de poder parecem ser o novo modelo e o gerente de sucesso é aquele que é capaz de partilhar poder com sua equipe", disse a professora.

"... o gerente de sucesso é aquele que é capaz de partilhar poder com sua equipe."

"Lamentavelmente, na administração pública direta, a experiência em treinamento tem sido espasmódica, assistemática e descontinuada, de forma que nós não temos até hoje um programa gerencial que continue na empresa depois que mudam as lideranças. O gerente moderno, confrontado com as turbulências e exigências do ambiente, tem que ter uma mente aberta, pensamento estratégico e disposição para enfrentar e superar desafios. O reforço da identidade do gerente, contudo, vai depender da ação da sua equipe. Daí destaca-se a função do gerente como construtor de equipes de excelência", prosseguiu a palestrante.

Para Aécio Gomes de Mattos, a instabilidade das instituições é provavelmente um dos fatores mais importantes na configuração do comportamento das pessoas, isto porque acarreta uma grande insegurança. "A primeira grande implicação é que o servidor não tem diretrizes de políticas públicas com a mínima estabilidade. Se as instituições não são estáveis, os serviços e os servidores

públicos terminam caminhando na direção das políticas definidas por quem ocupa o poder. Não havendo uma estratégia unificadora, cada grupo estabelece sua própria estratégia", afirmou o diretor de Recursos Renováveis do IBAMA.

"É interessante como as missões das instituições mudam no Brasil. É como se a administração pública brasileira fosse formada de repúblicas independentes. Contudo, não podemos caminhar, face à pouca energia de que dispomos, com desperdícios decorrentes de direções tão diversificadas, às vezes contraditórias, e às vezes antagônicas dentro do setor público. Há sobretudo superposições de ações, as mais diversas, já que cada um pode definir sua própria estratégia sobrepondo outras estratégias. O gerente tem que ser uma espécie de consultor interno que conceba as mudanças na perspectiva de reduzir essa desintegração", disse ainda Aécio de Mattos.

Dentre os muitos temas relevantes tratados no Seminário Novos Modelos de Gestão para a Administração Pública e seus Impactos na Política de Recursos Humanos, foram também destacados trechos da palestra da professora Marlene Catarina de Oliveira Mello, da UFMG, que

alertou sobre o fato de que "muitas vezes nos esquecemos que as relações do poder caracterizam toda a estrutura social organizada e que quaisquer que sejam as formas de organização, elas são portadoras de conflitos de interesses e, obviamente, de processos de regulação. Assim, dentro da Administração Pública, como em qualquer outro local, os esforços para controlar os funcionários acabam por embaçar ou apagar a própria finalidade da organização. Se os funcionários começarem a por em prática todos os regulamentos e normas prescritos, o resultado é uma frenagem do trabalho. O próprio sistema vai provocar resultados não desejados".

"Tempo e recursos investidos na elaboração de formas de controle de indivíduos dentro das organizações não trazem os resultados correspondentes e esperados de eficiência e produtividade. Tudo isso sugere que a racionalidade e a prática organizacionais produzem funcionários não condizentes com os objetivos institucionais verbalizados", acrescentou a palestrante.

O PAPEL DA SECRETÁRIA NA ORGANIZAÇÃO

Texto elaborado pela equipe técnica da DTD (*)

A profissão de secretária(o) é relativamente nova, tendo sido regulamentada pela Lei nº 7.377, de 30 de setembro de 1985, pelo Ministério do Trabalho.

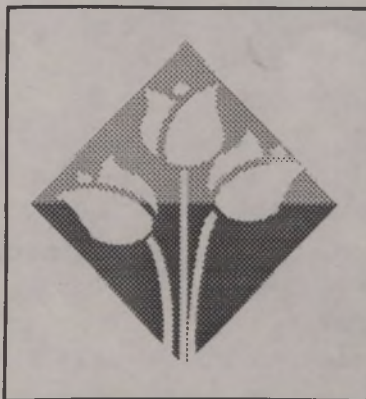
A longo desses anos, as atividades atribuídas à secretária vêm se modificando. Aquela imagem da moça jovem, de boa aparência, que atendia com sorrisos aqueles que procuravam o seu chefe, fazendo o papel de relações públicas e, eventualmente, auxiliando em pequenos trabalhos datilográficos, está em processo de extinção. Em seu lugar aparece uma pessoa criativa, dinâmica, responsável, que sabe tomar decisões e que atende às expectativas de uma organização mais moderna e eficiente.

Sabemos que, hoje em dia, a secretária é uma peça importante na reorganização e na dinamização das instituições. É ela elemento imprescindível, atuando como agente receptor das comunicações diretas que atingem a direção e o nível executivo, sendo também responsável pela preparação ou codificação das informações e determinações que emanam da autoridade deliberativa e devem ser recebidas e decodificadas pela autoridade executiva, incumbida da implantação.

É um elemento facilitador da ação administrativa imprimindo velocidade aos fluxos administrativos e operacional, e quando não funciona bem é um verdadeiro gargalo de estrangulamento ou

obstáculo que produz morosidade e dificuldades, sendo um dos elementos causadores da burocracia.

Ter boa aparência, ser educada, prestativa, ter empatia com sua equipe de trabalho são realmente algumas qualidades que a secretária deve possuir, mas convenhamos, existem outras bem mais significativas, considerando suas atribuições e suas grandes responsabilidades, pois ela deve atuar como uma assistente direta da sua equipe, ter discrição com naturalidade, assim como



sensibilidade para diagnosticar as situações, capacidade de sentir, de transmitir, de agir e de resolver os pequenos problemas, que podem transformar-se no tormento da sua equipe.

O papel da secretária também se modificou em função das mudanças tecnológicas em suas "ferramentas" de trabalho, que a libertaram de funções de rotina, lhe deram mais tempo para exercer a criatividade e exigiram dela muito mais aprendizado e flexibilidade. Ela deverá se familiarizar com informações computadorizadas. É ela ainda um centro de informações, pois tendo contato direto com outros chefes e funcionários da organização, tem possibilidade

de captar mensagens, indícios, informes e informações que, quando oferecidas aos dirigentes e executivos nos momentos certos, podem melhorar de forma substancial o processo decisório.

Como vimos agora, mudanças ocorrem e continuarão a ocorrer muito rapidamente, tendo em vista os avanços tecnológicos e a busca constante da melhoria da qualidade e da produtividade das organizações.

A secretária, para acompanhar o ritmo e as modernas orientações organizacionais, deverá adotar novas posturas e procurar adquirir outras habilidades, além daquelas indispensáveis e muito conhecidas por todos, como: discrição, seriedade, interesse, lealdade, pontualidade, assiduidade, organização, generosidade e boa apresentação, entre outras.

Ela deverá ser capaz de tomar decisões, identificar e solucionar problemas, ter flexibilidade e criatividade, capacidade de negociação, conhecimento da missão institucional e do funcionamento da organização, habilidade no uso das novas tecnologias de informação.

(*) Equipe Técnica Responsável:
Ana Cristina Silva Dantas
Gislaine Angelo Foschette
Maria Auxiliadora Vale Seabra
Sonia Naves David Amorim
Sylvia Helena Mota P. e Silva



FOLHA DO SERVIDOR

PLANO GERAL

Aos artistas da ENAP



O complexo dos padrões de comportamento, crenças e valores que recebemos caracterizam nossa **cultura**. Ela é **individual e coletiva**, pois faz parte da sociedade em que vivemos. Portanto se reflete em nossas ações e interesse do cotidiano. Dentro desta realidade existe alguma coisa que transcende, que palpita e vibra e percebe antes do acontecimento. A capacidade criadora de apressar ou transmitir tais sentimentos ou sensações é a manifestação artística, materializada em qualquer forma de

expressão.

É, portanto, com a disposição de incentivar e deixar florescer estes caminhos que convocamos os colegas da ENAP que, nas suas horas de lazer, praticam alguma atividade criativa, como **música, canto, fotografia, pintura, artes gráficas em geral, crochê, artesanato, bordado**, etc. a nos procurarem na **Comunicação Social** para que sejam organizadas exposições, mostras e apresentações destes trabalhos.

Yara de Cunto

PALPITE INFELIZ

Numa tarde esportiva, certo apostador procurava a melhor dica para a luta de boxe a seguir, quando encontrou um felizardo que vinha faturando seguidamente com os resultados dos últimos combates.

- Poderia me ajudar a apostar na próxima luta? Gostaria de saber qual é o bom desses dois lutadores.

- Bom mesmo é o de calção azul, - afirmou o especialista.

Feitas as apostas e iniciada a luta, já desde o início, "o bom" dos dois atletas apanhava uma surra surpreendente, para desespero do

apostador e constrangimento do palpiteiro.

Perdida a luta e o dinheiro, foi inevitável o reencontro dos dois recém-conhecidos espectadores:

- Quer dizer que bom mesmo era o de calção azul? - cobrou o jogador mal sucedido.

Sem algo melhor para justificar seu palpite errado, o "conselheiro" saiu-se com esta:

- Esse era o bom. O malvado era o outro!



HUMOR



Receita

BALAS DE MEL

3 xícaras de leite

1/2 xícara de mel

1/2 colher (de chá) de bicarbonato de sódio

2 xícaras de açúcar

1/2 colher (de sopa) de manteiga ou margarina

Misture numa panela todos os ingredientes. Leve ao fogo e cozinhe até ficar em ponto de bala dura. Despeje numa assadeira untada com manteiga ou margarina. Deixe esfriar, corte em quadradinhos e embrulhe cada bala em celofane.



Aniversariantes
do
mês de outubro

DIA	NOME	ÁREA	DIA	NOME	ÁREA
02	BEATRIZ H. P. BRASIL PEREIRA	DTD	16	DARCY MARIA ALVES	DAF
02	FIDELCINA GOMES DA CRUZ	DAF	16	FRANCISCO DAS C. FERREIRA	DAF
02	LUCIMAR DA COSTA PINHEIRO	DAF	16	SEBASTIAO DAVID NEVES	DTD
03	JOSE GONCALVES RIBEIRO NETO	DAF	17	JANIO DE ANDRADE BANGOIM	DAF
05	RAIMUNDA RABELO DE OLIVEIRA	DAF	19	MARIA APARECIDA A. DE SIQUEIRA	PRE
06	EDSON DAS DORES FEITOSA	DAF	20	GEORGIA PANAGIOTIDOU PEDROSA	DTD
09	AMAURI ALVES BARBOSA	DAF	20	GILMAR RODRIGUES BARBOSA	DAF
09	EDELTRUDES CIPRIANO FILHO	DAF	20	VERA LUCIA PETRUCCI	DEP
13	NATANAEL DE ASSIS BRITO	DAF	21	DECIO ANTONIO GONCALVES	DAF
14	CARLOS ALBERTO SALVADOR	DAF	27	CARLOS ANTONIO MORALES	DAF
14	ROBERTO DANTAS	CDID	28	FRANCISCO REGINALDO F. SILVA	PRE
15	ADELIA XAVIER DOS SANTOS	DAF			

Parabéns !