

www.saeb.ba.gov.br

GESTÃO

REVISTA DA SECRETARIA DA ADMINISTRAÇÃO DO ESTADO DA BAHIA
ANO 3 / NÚMERO 3 / JUNHO DE 2014

BAHIA

SAC TEM REDE DUPLICADA

*Posto Bela Vista
é o mais novo
do estado*

ENTREVISTA

**Javier Urra
fala sobre
investimentos
do BID no Estado**

**Simule sua
contribuição
ao Planserv**

CONHEÇA OS
BENEFÍCIOS DO
PLANEJAMENTO
DE COMPRAS
PÚBLICAS

GESTÃO PÚBLICA

a serviço do cidadão

Caro leitor,

A Secretaria da Administração (SaeB) traz até você mais uma edição da revista Gestão Bahia, consolidando, pela terceira vez, mais uma de suas vertentes como veículo de comunicação fomentador do debate público por soluções em gestão e compartilhador de notícias sobre a temática na Bahia, no Brasil e no mundo. Nesta edição, destacamos como matéria de capa o crescimento da rede SAC de atendimento ao cidadão, que, nos últimos cinco anos, ampliou sua capacidade de prestação de serviços públicos ao cidadão em cerca de 92%, ao praticamente dobrar o número de postos e unidades de atendimento em todo o estado. O mais novo posto, o SAC Bela Vista, foi inaugurado no final de março em substituição ao SAC Iguatemi, que apresentava problemas estruturais.

Em números, a rede SAC saiu de 25 unidades em 2007 para 50 novos postos atuais, instituindo também o que já é considerado uma novidade na aplicação de soluções de gestão pública no âmbito da prestação de serviços públicos: o Ponto Cidadão, uma unidade compacta de atendimento formatada para municípios de pequenos e médios portes.

Convidamos você, caro leitor, a acompanhar conosco um salutar debate sobre a importância da capacitação para o desenvolvimento dos recursos humanos e seus reflexos na gestão pública. Nesta seção, quatro especialistas da área disponibilizam suas ideias, analisam as iniciativas vigentes em diversas esferas de poder, demonstrando como escolas públicas de governo, rede de consultores internos e iniciativa privada podem interagir e colaborar com a política pública de gestão de pessoas.

O entrevistado da edição é Francisco Javier Urrea, especialista em modernização de Estado do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID). Em perguntas e respostas, Urrea revela como os organismos financeiros internacionais colaboram com as administrações públicas em seus projetos de melhoria de gestão.

Acompanhe também as inovações adotadas no último semestre na área de compras públicas na matéria "Gasto com qualidade" que traz uma sequência de iniciativas instituídas para tornar a gestão das compras governamentais cada vez mais ágil e segura. E mais: o Clube de Desconto dos Servidores e as vantagens oferecidas para quem está sempre atento na hora da compra, além da melhoria da gestão com o aumento no controle das licenças médicas pela Junta Médica do Estado.

A todos, uma boa leitura.

SECRETARIA DA ADMINISTRAÇÃO

Publicação da Secretaria da
Administração do Estado da Bahia

EDIÇÃO 3 - ANO 3 - JUNHO DE 2014

Centro Administrativo da Bahia
2ª Avenida, nº200 - CEP 41.745-003
Salvador - Bahia - Brasil

www.saeB.ba.gov.br / Tels.: 3115 3356 / 3115 3347

GOVERNADOR

JACQUES WAGNER

VICE-GOVERNADOR

OTTO ALENCAR

SECRETÁRIO DA ADMINISTRAÇÃO

EDELVINO GÓES

CHEFE DE GABINETE

RODRIGO PIMENTEL

COORDENAÇÃO EDITORIAL

ROSE GUANAES

REPORTAGEM

CAROLE LAGO

DÉBORA FERNANDES

COLABORADORES

LUCIANA AMORIM

GABRIELA DINIZ

PRODUÇÃO EXECUTIVA

MARIANA SANTANA

CÁSSIA REUTER

LÍLIAN FILGUEIRAS

JOSEFA TEIXEIRA RIBEIRO

REVISÃO ORTOGRÁFICA

JANE LEMOS

PROJETO GRÁFICO

STÉPHANIE MEDEIROS

DIVANIR JÚNIOR

DIAGRAMAÇÃO E DESIGNER

DIVANIR JÚNIOR

MARDEN GASPAR

FOTOGRAFIA

IVAN BALDIVIESO

MATHEUS PEREIRA



ENTREVISTA

"A trajetória do BID na área de melhoria de gestão, seja pública ou fiscal, é muito forte. Este é um dos temas que fazem com que a instituição considere o Brasil como um grande parceiro." Javier Urra

32

MELHORES PRÁTICAS

Saeb fortalece as compras públicas com planejamento anual, fórum específico para acompanhar a execução orçamentária e criação de bolsa de materiais.

CURTAS E ATUAIS

As principais novidades da gestão pública na Bahia, no Brasil e no mundo você acompanha aqui.

SAC



Com a inauguração de mais uma unidade de atendimento de grande porte, a rede SAC amplia sua capilaridade, oferecendo mais conforto para o cidadão.

EM DEBATE

Convidamos especialistas em carreiras e recursos humanos para falar sobre como a capacitação pode colaborar com o desenvolvimento dos servidores públicos e com a gestão pública.

GESTÃO RESPONSÁVEL

A Junta Médica do Estado fortalece sua gestão e amplia o controle sobre as licenças ao trabalho.

MAIS BAHIA

Clube de Desconto do Servidor amplia número de parceiros e firma-se como ferramenta de apoio ao servidor público estadual.

INOVAÇÃO

Com planejamento estratégico, Irdeb reforça a gestão para cumprir a meta de levar mais conteúdo para os baianos e firmar-se como referência regional em conteúdo de comunicação interativa.

ARTIGOS

Programa Você Servidor na Agenda Bahia do Trabalho Decente
Por. Adriano Tambone

Os custos da Assistência à Saúde e a atenção gerenciada como proposta para o equilíbrio financeiro do sistema.

Por. José Raimundo Mota,
Maria Conceição Riccio e Liz Vanessa Oliveira.



O especialista do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) em modernização de Estado, Francisco Javier Urra, teve a oportunidade de acompanhar o desenvolvimento de programas importantes envolvendo a instituição e o governo.

“A BAHIA É PIONEIRA E UMA DAS LÍDERES NA ÁREA DE MELHORIA DA GESTÃO”

Francisco Javier Urra

Há três anos e meio no Brasil, o especialista do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) em modernização de Estado, Francisco Javier Urra, teve a oportunidade de acompanhar o desenvolvimento de programas importantes envolvendo a instituição e o governo.

A experiência comprovou que, indiferente ao setor do projeto, os resultados das parcerias são potencializados pelo fortalecimento da gestão pública. Portanto, o BID – que é uma das principais fontes de financiamento multilateral da América Latina e do Caribe – vem investindo na reforma e modernização dos Estados. Apenas em 2013, o banco destinou cerca de US\$ 2 bilhões para projetos do governo no Brasil e US\$ 200 milhões para o setor privado nacional.

Na Bahia, o banco participou de iniciativas como o Programa de Consolidação do Equilíbrio Fiscal

para Desenvolvimento do Estado (Proconfis) e o Programa de Apoio à Modernização da Gestão e do Planejamento dos Estados (Pnage), ambas consideradas casos de sucesso.

Atualmente, ele chefia a missão do Programa de Fortalecimento da Gestão Pública no Estado da Bahia (Progest) – entre as secretarias da Administração (Saeb) e do Planejamento (Seplan) –, que prevê, até 2015, a aplicação de R\$ 132 milhões na gestão pública estadual, a fim de modernizar a prestação de serviços ao cidadão.

Em entrevista à revista Gestão Bahia, o especialista discorre sobre a importância deste tipo de projeto, os avanços e desafios do Brasil, assim como da América Latina, e os principais objetivos do BID em sua atuação nesses Estados.



GESTÃO BAHIA: Em sua opinião, quais as principais vantagens das operações de crédito voltadas para a gestão pública, tanto para os Estados quanto para a instituição?

Francisco Javier Urra: Eu acho que estas operações são muito positivas, pois elas têm um impacto duplo. Normalmente, as operações que o banco faz em áreas setoriais têm um resultado muito claro. No entanto, nas áreas de gestão pública o impacto acontece duas vezes, pois, primeiro, tem a melhora da gestão. E, segundo, essa melhora sistêmica das capacidades de administração dos Estados

faz com que todas as outras áreas setoriais, como o turismo, a agricultura e a saúde, tenham melhores resultados em seus projetos específicos. É por isso que, mesmo se no princípio não sejam tão visíveis as intervenções na área de gestão, pois não são, por exemplo, como uma operação de saúde, em que você vê um hospital ser construído, entretanto, a longo prazo, o retorno é muito significativo, tanto para os Estados quanto para o banco.

A redução da pobreza e das desigualdades sociais, assim como a promoção do crescimento econômico sus-

“O BANCO PROCURA SEMPRE OFERECER AOS SEUS CLIENTES, COMO O BRASIL E OUTROS PAÍSES, OS INSTRUMENTOS MAIS ADAPTADOS AS SUAS NECESSIDADES ESPECÍFICAS”

tentável, está entre as prioridades do banco. No Brasil, quais os resultados alcançados até agora?

Eu acho que os resultados são muitos. E frutos da parceria entre o BID e o Brasil. Este é um país que tem feito um grande trabalho de inclusão social, combinado com um bom manejo macroeconômico, por exemplo. E o banco tem apoiado, tanto em nível estadual quanto federal e até municipal, esses esforços. Os sucessos foram alcançados em várias áreas, como de desenvolvimento social, de melhoria da educação, de capacidade institucional, e tudo isso contribuiu para a redução da pobreza. Há, ainda, desafios para o Brasil, como a acentuada desigualdade social entre classes e as desigualdades regionais, pois algumas áreas do país são bem desenvolvidas e outras ainda não o são. Mas este é um dos países da América Latina que demonstraram, nos últimos 20 anos,

que com boas políticas e um trabalho intenso podemos, através dessas parcerias estratégicas, reduzir essas diferenças em consonância com um crescimento econômico e boas políticas de inclusão.

Atualmente, quais as modalidades de financiamento externo que o BID oferece a seus clientes?

O banco procura sempre oferecer aos seus clientes, como o Brasil e outros países, os instrumentos mais adaptados às suas necessidades específicas. O BID tem vários tipos de oferta. Normalmente, tem as operações de empréstimo de crédito e investimento, que são as mais tradicionais, mas tem também operações de política e reforma, assim como doações, que são instrumentalizadas através de fundos fiduciários. O BID tem, por meio de um diálogo muito fluido com as autoridades, um cardápio de instrumentos muito amplo para dar respostas a necessidades, que podem ser de curto

ou longo prazo, e até às mais urgentes também.

Desde 1961, cerca de 40 bilhões de dólares em empréstimos e garantias aprovadas pelo BID ajudaram a custear projetos em diversas áreas no Brasil. Que tipo de projetos do governo interessa mais à instituição?

Realmente, todos, eu acho. É uma resposta que parece diplomática, mas é sincera. A programação do banco é feita através de um diálogo entre as autoridades representantes da instituição e autoridades dos Ministérios e Estados. Isso vai definindo, pouco a pouco, quais são as prioridades. Mas, normalmente, o foco é posto nessas atividades, nesses projetos que têm maior impacto no desenvolvimento

econômico, na redução da pobreza e na inclusão social. Diferentes setores têm provado que conseguem este tipo de objetivo por meio de diferentes métodos. Turismo, saúde, educação, agricultura, gestão pública, enfim, geralmente as prioridades vão mudando a cada ano, a cada governo, mas fica claro que as intervenções devem ser completas, e não apenas em uma área. Devem, também, sempre ser definidas pelo país. O banco é um parceiro que apoia, seja o governo da União ou o governo do Estado, a instrumentalizar suas prioridades de desenvolvimento.

Um dos grandes objetivos do banco no Brasil é aprimorar a capacidade institucional dos entes públicos. Em

“A PROGRAMAÇÃO DO BANCO É FEITA ATRAVÉS DE UM DIÁLOGO ENTRE AS AUTORIDADES REPRESENTANTES DA INSTITUIÇÃO E AUTORIDADES DOS MINISTÉRIOS E ESTADOS”



que medida as operações bem-sucedidas de políticas têm contribuído para o aprimoramento da gestão pública?

A trajetória do BID na área de melhoria de gestão, seja pública ou fiscal, é muito forte. Este é um dos temas em que a instituição considera o Brasil como um grande parceiro. Tivemos as operações do Programa de Apoio à Gestão e Integração dos Fiscos no Brasil (Profisco), com as secretarias da Fazenda, tivemos o Pnage, com as secretarias da Administração e do Planejamento, e tivemos o Programa de Modernização do Sistema de Controle Externo dos Estados, Distrito Federal e Municípios Brasileiros (Promoex), com os tribunais de Contas. Nelas, realmente, esta parceria foi estabelecida em todos os níveis – federal, estadual e municipal – e apresentou ganhos significativos. Costumo dizer que estas operações são como aviões muito pesados: demoram em decolar, mas quando o conseguem, voam durante muito tempo, a grande altitude, e chegam muito longe. Então, o que nós temos que olhar é que o retorno destas parcerias demora algum tempo, mas é bastante efetivo. Na área de gestão pública, temos um melhor serviço prestado ao cidadão, melhor utilização da despesa pública, fortalecimento da transparência na rendição de contas, melhor uso dos recursos humanos, e tudo isso está acontecendo no Brasil hoje, graças a estas operações.

Como você avalia a parceria das secretarias da Administração, da Fazenda e do Planejamento da Bahia



na execução dos programas financiados pelo banco?

Eu acho que a Bahia é pioneira e uma das líderes na área de melhoria da gestão. Por exemplo, no Pnage, que foi o grande projeto no qual o Ministério do Planejamento contraiu o empréstimo e depois foram os Estados que o executaram, ela foi um dos melhores na concretização, com excelentes resultados: 90% do orçamento que era previsto foi executado, tanto pela Seplan como pela Saeb. Isso mostra tamanha capacidade, prioridade e coordenação entre as duas secretarias. Por isso, também, que o Progest está tendo lugar hoje, pois a Bahia, particularmente estas duas pastas, já mostrou comprometimento e resultados concretos.

Outros Estados vêm fazendo o mesmo?

Sim, outros Estados têm contado com o alinhamento entre suas secretarias, pois é algo que faz parte de uma agenda federativa do Brasil. O interessante é que, nesses projetos, os governos seguem esta agenda, juntamente com suas demandas específicas. Um fator muito importante do Brasil é a sua heterogeneidade. Este é o único país da América Latina com dimensões continentais, e as diferenças dentro dele são enormes. Os estados da Região Norte são diferentes dos estados da Região Sul, por exemplo, as unidades federativas na Amazônia e as outras unidades mais industrializadas. É assim também com as necessidades quanto à gestão

“A BAHIA SE VOLTOU PARA AS SOLUÇÕES PARTICULARES DE SUA DEMANDA. O PROGRAMA FOI, ENTÃO, UM CASO DE SUCESSO”

pública. A situação de estados como o Pará é muito diferente da situação do estado de São Paulo. O banco sempre está procurando combinar o que a agenda federativa necessita para a melhoria da gestão, sabendo que há temas que são comuns a todos os estados, com as demandas particulares que cada uma dessas unidades pode ter. Há necessidades, por exemplo, em Rondônia e Roraima, diferentes das demandas do Rio de Janeiro, Bahia e São Paulo, que são grandes estados. Eu creio que esta combinação é o resultado de um sucesso federal onde cada unidade tem suas próprias características, porém, respeitando linhas de trabalho em nível nacional. Eu diria que todos os Estados estão inseridos nessa

agenda federativa, conquistando resultados, mas com necessidades distintas.

Qual a sua avaliação de programas nacionais voltados para a modernização da gestão pública e que vinculam todos os Estados da federação, a exemplo do Pnage? Quais os fatores críticos e os fatores de sucesso?

Considero estes projetos muito positivos. Os fatores desse sucesso, em minha opinião, começam por essa integração federativa. No Brasil isso é excepcional, o que não acontece em outros países da América Latina. E em outros países federativos você também não tem. Por quê? Porque esse sucesso acontece devido aos programas de natureza federal, onde existem várias tarefas nesse nível, e depois pelo respeito à personalidade e diferença entre cada estado. A Bahia trabalhou no Pnage do jeito federal nas áreas que eram de compartilhar soluções com outros estados, mas, logo após, se voltou para as soluções particulares de sua demanda. O programa foi, então, um caso de sucesso. Acredito que as dificuldades residem no fato de se tratar de projetos enormes, com necessidades de coordenação gigantescas. Você imagina, por exemplo, grandes instituições envolvidas, como o BID, que foi o financiador, a Caixa Econômica, que também participou, o Ministério de Planejamento e todas as secretarias da Administração e Planejamento do país inteiro. Então, demorou muito o início da execução, os custos transacionais foram muito altos, mas os resultados foram alcançados. Nós achamos que, agora, com operações

como o Progest em andamento, que são mais focalizadas, mesmo estando dentro do marco da agenda federativa, há um relacionamento mais individual entre Bahia e BID, e a execução será mais rápida.

Quais são as principais áreas de melhoria de gestão pública na América Latina hoje?

O cardápio é bem amplo. Há diferentes países com diferentes desafios e situações econômicas distintas, assim como são suas estruturas institucionais, então as áreas são muito diferentes. Eu poderia citar várias, mas mencionarei apenas as principais. A primeira é o serviço ao cidadão. Todos os ministérios de Planejamento e Administração viram que é preciso focalizar em entregar serviços ao cidadão. A segunda é a eficiência. O continente da América Latina, felizmente, cresceu muito nos últimos 10, 15 anos, e isso tem inúmeras implicações: o crescimento da receita e dos impostos. Porém, estes vêm com efeitos perversos. Por exemplo, o gasto público é feito sem olhar muito o sentido da eficiência. A gestão pública agora tem que monitorar frequentemente quais são os resultados e ganhos que se tem. A terceira é a rendição de contas e transparência. A corrupção é um problema na América Latina em geral. Realmente, os governos estão trabalhando para evitá-la e castigá-la quando acontece. Mas isto já é um fracasso, pois o que é preciso é a prevenção, como muitos já estão fazendo. E tudo isso é, finalmente, garantir ao cidadão o desempenho completo da gestão pública.



PLANSERV LANÇA SIMULADOR DE CONTRIBUIÇÃO

O beneficiário do Planserv (Assistência à Saúde dos Servidores Públicos do Estado da Bahia) já pode calcular o valor de sua contribuição mensal à assistência estadual através de um simulador disponível no site www.planserv.ba.gov.br. A ferramenta é de fácil utilização e o acesso se dá pelo menu principal do módulo Beneficiários, ao clicar em Simulador de contribuição. Em seguida, basta que o usuário insira informações nos campos que aparecem em amarelo, como a remuneração bruta do titular, a quantidade de filhos menores e agregados, o tipo de plano (básico ou especial) e se possui cônjuge.

Ao fazer a simulação do cálculo de sua contribuição, o beneficiário sabe exatamente quanto irá pagar por si e por cada um de seus dependentes e agregados. O dispositivo também serve para quem vai fazer a sua adesão à assistência, migrar do plano básico para o especial e vice-versa ou pretende excluir ou incluir um novo dependente, por exemplo. O cálculo é automático, prático e rápido.

Além da modernização, o Planserv comemora o aumento de beneficiários: nos últimos cinco anos, a assistência ganhou cerca de 50 mil novos integrantes. Deste total, pouco mais de 11 mil ingressaram entre os anos de 2012 e 2013. Ao todo, o plano contabiliza mais de 400 mil beneficiários. A inclusão de netos de servidores ao benefício contribuiu para esse crescimento. Atualmente, são mais de 52 mil favorecidos pela assistência que se enquadram nesta categoria. Para ampliar o benefício ao neto, o servidor deve comprovar a relação de parentesco, apresentando a certidão de nascimento do neto e o seu RG em um posto do Planserv da rede SAC.

CIIAP PARTICIPA DE ENCONTRO DA ONU

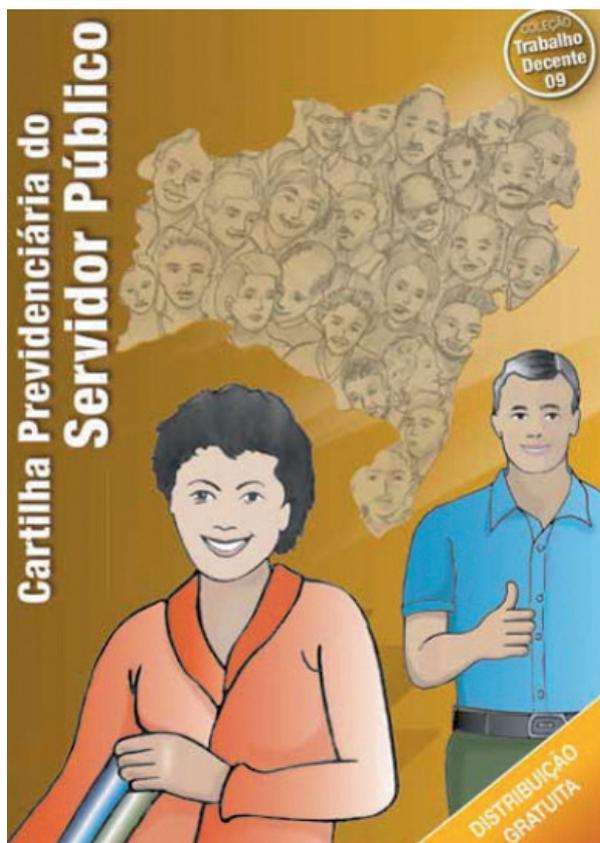
O Centro Internacional de Inovação e Intercâmbio em Administração Pública (Ciiap), ligado à Secretaria da Administração do Estado (SaeB), participou da 13ª Sessão do Comitê de Especialistas em Gestão Pública do Conselho Econômico e Social das Nações Unidas, no último mês de abril, na sede da ONU, em Nova York. O tema principal do encontro neste ano foi "Transformando a Gestão Pública para o Desenvolvimento Sustentável".



ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA LANÇA SISTEMA DIGITAL

A Escola Nacional de Administração Pública (Enap) lançou o Repositório Institucional, sistema que vai organizar, armazenar, gerenciar, preservar, recuperar e disseminar documentos em formato digital produzidos no âmbito das atividades da instituição. De acesso aberto, a ferramenta está disponível no site <http://repositorio.enap.gov.br>. Por meio do mecanismo, os usuários podem fazer download, imprimir, compartilhar ou utilizar os arquivos, exclusivamente para fins educacionais.

Fonte: ENAP



SAEB/SETRE LANÇAM CARTILHA PREVIDENCIÁRIA

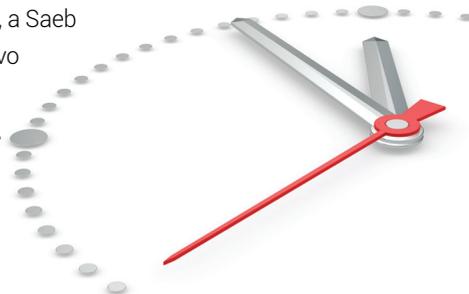
O servidor do Estado da Bahia já conta com uma cartilha previdenciária. O material tem como objetivo esclarecer os benefícios e serviços prestados pela Previdência estadual aos servidores estaduais ativos e inativos, detentores de cargo efetivo, assim como seus dependentes. Além da versão impressa, a publicação estará disponível para consulta on-line nos sites institucionais da Saeb (www.saeb.ba.gov.br) e Setre (www.setre.ba.gov.br).

PLANSERV AMPLIA ATENDIMENTO NO CENTRO DE DIABETES E OBESIDADE

O Centro de Diabetes e Obesidade do Planserv, o CDO, já prestou atendimento este ano a 1.855 beneficiários, o equivalente a um aumento de 116%, em relação ao mesmo período do ano passado (janeiro a março). A unidade, que é vinculada à Coordenação de Prevenção da assistência, oferece atendimento multiprofissional aos beneficiários com diagnóstico de diabetes e obesidade, incluindo ações de educação em saúde e de prevenção destes agravos.

SERVIDOR TERÁ MAIOR PRAZO PARA QUITAR EMPRÉSTIMO CONSIGNADO

Mais segurança, confiabilidade, transparência e o aumento do prazo de consignação de valores de 48 para 60 meses, a partir deste semestre. Este é o objetivo do Governo da Bahia, por intermédio da Secretaria da Administração (Saeb), com a publicação de decreto que estabelece novas regras de consignação para o funcionalismo estadual. A medida traz mais vantagens que beneficiam diretamente o servidor. Para implantação destas novas regras, a Saeb adota um novo sistema de consignação, o Bahia Consig.



VEM AÍ O PRIMEIRO CONCURSO LITERÁRIO DO SERVIDOR PÚBLICO

A edição de 2014 do Programa Você Servidor, coordenado pela Secretaria da Administração (Saeb), traz uma novidade: o primeiro concurso literário do servidor público. As inscrições ocorrem até 31 de julho, pelo Portal do Servidor, e a entrega dos prêmios, como nas edições anteriores, acontecerá na comemoração do Dia do Servidor. O projeto conta, ainda, com os tradicionais prêmios Servidor Cidadão e Boas Práticas, além do Festival de Música do Servidor Público.



SECRETÁRIOS DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO SE REÚNEM EM MACEIÓ

A 94ª edição do Fórum Nacional de Secretários de Estado da Administração, organizado pelo Consad, reuniu dirigentes das pastas estaduais com o intuito de discutir ações que promovam melhorias e inovação na gestão pública nacional. O evento contou com palestras sobre as estratégias para consolidação de reformas e da gestão digital na vida funcional do servidor público. Fonte: Consad

The screenshot shows the homepage of the Rede Comum de Conhecimento website. At the top, there is a search bar and navigation links for Boas Práticas, Redes, Mediateca, Notícias, Agenda, Newsletter, and Acesso Reservado. The main content area is divided into several sections: 'Boas Práticas' with a carousel of featured items like 'Implementação do Portal do MTESS' and 'Plataforma de Interoperabilidade'; 'Redes' with a 'nova aprendizagem' logo; 'Notícias' featuring 'JORNADAS' and 'PRIMEIRA SESSÃO' with dates and topics; 'Estatísticas' showing '400 boas práticas' and '200 entidades' with a pie chart; and a 'Find us on Facebook' section. The footer includes logos for Portal do Cidadão, Portal da Empresa, Cartão de Cidadão, Rede Comum de Conhecimento, Software Público.GOV, and Dados.GOV, along with the AMA logo.

REDE COMUM DE CONHECIMENTO GANHA NOVO PORTAL

A Rede Comum de Conhecimento, um dos principais projetos da Agência de Modernização Administrativa (AMA) de Portugal, ganhou um novo portal. O objetivo é disponibilizar, de forma mais simples, conhecimentos e boas práticas no âmbito da administração pública. Cerca de 400 boas práticas nas áreas de modernização, inovação e simplificação administrativa já estão cadastradas no portal. O projeto envolve aproximadamente 200 entidades da administração pública portuguesa. O endereço eletrônico da rede é www.rcc.gov.pt.



VII Congresso **CONSAD**
de Gestão Pública
Por uma Gestão Sustentável
25, 26 e 27 de março de 2014
Centro de Convenções Ulysses Guimarães, Brasília/DF

CONFERÊNCIAS INTERNACIONAIS SÃO DESTAQUE NO VII CONGRESSO CONSAD

As conferências internacionais estiveram em destaque no VII Congresso Consad de Gestão Pública. Depois da apresentação do australiano Geoffrey Gallop, durante a abertura, o norte-americano Stephen Goldsmith, professor de governo de Harvard, compartilhou seus conhecimentos no evento de encerramento. Entre os temas abordados, está como as novas tecnologias estão mudando a forma de governar e o papel da inovação nesse contexto. Fonte: Consad

VII CONSAD ABORDA RELAÇÃO DE ABSENTEÍSMO E ADOECIMENTO

A correlação entre os temas absenteísmo e adoecimento foi debatida por representantes de cinco câmaras técnicas das regiões Sul, Sudeste, Centro-Oeste, Norte e Nordeste, no VII Congresso do Consad, que aconteceu em Brasília, em março. Os participantes formam o Grupo de Trabalho Saúde do Servidor (GT), responsável por elaborar uma mostra nacional que fortaleça a troca de conhecimentos, avalie as causas e faça uma análise detalhada acerca do tema.



ESTADO IMPLANTA NOVAS TECNOLOGIAS DE GESTÃO DE PESSOAS

O Governo da Bahia deu início, neste ano, ao Projeto Recursos Humanos Bahia (RH-BA), gerido pela Secretaria da Administração (SaeB), medida que prevê a implantação de novos sistemas de gestão de pessoas em 65 empresas e órgãos públicos do estado, conferindo mais agilidade a processos como folha de pagamento, benefícios, interação bancária, rotinas trabalhistas, saúde e segurança para os 273 mil servidores públicos, incluindo ativos, aposentados e pensionistas. A Bahia é pioneira no país neste tipo de iniciativa.



MDS LANÇA QUINTA EDIÇÃO DA REVISTA SOBRE AVALIAÇÃO E MONITORAMENTO

O Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) acaba de lançar a quinta edição da Revista Brasileira de Monitoramento e Avaliação, publicação com informações sobre pesquisas, práticas e experiências em monitoramento e avaliação de políticas e programas sociais brasileiros.

O material é voltado para os técnicos e gestores nas três instâncias de governo.

Fonte: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome

**XIX CONGRESO
INTERNACIONAL DEL CLAD**
SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
QUITO - ECUADOR, 11 - 14 DE NOVIEMBRE DE 2014



Secretaría Nacional
de la Administración Pública



EDIÇÃO DE 2014 DO CONGRESSO INTERNACIONAL DO CLAD SERÁ NO EQUADOR

O Centro Latino-Americano de Administração para o Desenvolvimento (Clad) promove mais um congresso, que este ano será realizado em Quito, no Equador, de 11 a 14 de novembro. Na edição de 2014, o evento contará com conferências plenárias dos seguintes especialistas: Carles Ramió, vice-reitor de Planejamento e Avaliação da Universidade Pompeu Fabra (Espanha); Bronwen Morgan, professora de Direito da Universidade de New South Wales (Austrália), e Massimo Florio, professor de Economia Pública da Universidade de Milão. Serão debatidos diversos temas ligados ao universo da função pública, como inovação e gestão de qualidade, descentralização e gestão local, inclusão e participação na administração pública, direito público e garantias jurídicas.

Como a **CAPACITAÇÃO** pode ajudar a **GESTÃO PÚBLICA?**

ESPECIALISTAS BUSCAM SOLUÇÕES PARA APRIMORAR O PROCESSO DE DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES NA BAHIA E NO BRASIL.



JOANA PINHEIRO

Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental e diretora de Valorização e Desenvolvimento de Pessoas da Saeb

O aclamado filósofo grego Aristóteles (384 a.C. – 322 a.C.) afirmava que todos os homens são inclinados ao saber e, por isso, era um entusiasmado incentivador da busca pelo conhecimento. Junto com Platão (428 a.C. – 348 a.C.), ele é considerado uma das colunas que sustentam o pensamento ocidental. Em consonância com esta ideia, o mundo globalizado estabeleceu mudanças nos processos de trabalho.

A promoção do desenvolvimento profissional de seus recursos humanos por meio do saber é um exemplo disto. Tornou-se prioridade para a iniciativa privada, com o objetivo de garantir competitividade no mercado. Mas, no setor público, a capacitação ultrapassa o conceito de concorrência e alcança o patamar da necessidade social, já que o efeito de desenvolver competências, técnicas e habilidades do funcionário público reflete em políticas mais eficazes e na melhoria do

serviço prestado ao cidadão. A qualificação implica, portanto, em uma reestruturação produtiva.

“Além da compreensão do Estado como uma totalidade sistêmica e dinâmica, é preciso entender o servidor como a mola mestra desse processo de transformação e mudança, entendendo que o Estado funciona a partir da maneira como funcionam as pessoas que o compõem, de suas estruturas de raciocínio”, declara a diretora de Valorização e Desenvolvimento de Pessoas da Secretaria da Administração do Estado da Bahia, Joana Pinheiro.

Mas o cenário atual é bastante desafiador. O Brasil tem um longo caminho a percorrer no combate às adversidades de cunho social, político e econômico – parte da herança histórica de sua colonização –, em tempos onde o imediatismo e o fluxo de informações são

diretamente proporcionais. A equação exige, portanto, a aptidão para filtrar informações, rapidez na execução de atividades e eficiência das mesmas. São detalhes como este que tornam pertinente o processo de qualificação do servidor público.

“O governo tem formado essa consciência de que o treinamento e a capacitação de recursos humanos são um diferencial, pois questões importantes como a implantação de políticas públicas e a oferta de bons serviços ao cidadão passam por esses funcionários. Considero esta ação como um investimento”, defende o professor e doutor em Administração Pública pela Fundação Getúlio Vargas, Fernando Coelho.

No Brasil, essa preocupação teve início durante o Governo Vargas (1930-1945), com a instituição do Departamento Administrativo do

Serviço Público (Dasp), em 1937. Este foi o primeiro órgão voltado para a gestão de recursos humanos na administração pública e era responsável, por exemplo, pela montagem de concursos públicos e pelo desenho de projetos de capacitação.

Naquela época, a qualificação no setor público tinha dois grandes pilares: o direito e a questão operacional. “Pensava-se em serviço público apenas pelo seu aspecto burocrático e legal, até porque estava se criando ainda um Estado administrativo, e fez-se necessária a criação de regras, normas e procedimentos”, explica Coelho.

Havia, também, uma enorme preocupação com a correta execução de atividades. A questão operacional despertou nos gestores da época a necessidade de ensinar o modo de fazer aos funcionários, e o conhecimento acerca de determinados temas era disseminado.

Os tópicos, em geral, estavam ligados às novas atividades do governo, já que o Estado expandiu consideravelmente durante a Era Vargas.

Essa atenção dispensada à competência dos funcionários está documentada em uma publicação criada pelo Dasp, em 1938, chamada Revista do Serviço Público. Logo em suas primeiras edições, há artigos que evidenciam a preocupação instrumental peculiar à época, intitulados “Como fazer um ofício na repartição pública”, “Como fazer um processo de compras públicas” ou “Como fazer a montagem de um concurso público”.

Nas décadas seguintes, a assistência de organismos internacionais teve um papel fundamental para essa consolidação do Estado por meio de seus recursos humanos. Um desses exemplos é a Fundação Getúlio Vargas, criada em 1944. “É neste momento

que se abandona a preocupação inicial, com base no direito e no operacional, para adotar uma visão mais ampla, da formação de pessoas que ocupariam os cargos públicos mais estratégicos, em programas mais densos de formação de médio e longo prazo”, explica o professor Coelho.

É dessas experiências que surge o desenho dos primeiros cursos de administração pública no país. Primeiro, no Rio de Janeiro, em 1952. Pensava-se que a então capital do país tinha obrigação de oferecer tal formação. Depois, cursos similares surgem em outros locais do país, como na Bahia (Universidade Federal da Bahia) e Rio Grande do Sul (Universidade Federal do Rio Grande do Sul).

Mas a consolidação do Estado e de suas funções impulsionou demandas específicas também nas esferas esta-

dual e municipal. O treinamento que era dado em nível federal precisava ser estendido aos entes públicos nas unidades federativas e nos municípios. Surgem, então, fundações específicas, como o Instituto Brasileiro de Administração Municipal (Ibam), criado também em 1952, para levar a tecnologia de treinamento dada pelo governo federal aos servidores do Poder Executivo municipal.

“Começa, então, uma rede, um sistema de treinamento, desenvolvimento e capacitação no setor público. De um lado, você tinha órgãos de recursos humanos dentro dos governos federal e estaduais. Por outro lado, alguns programas de pós-graduação, especialização e mestrado em administração pública”, relata o professor Fernando Coelho.

Na década de 1980, o processo de redemocratização vivido pelo Brasil colocou em xeque o papel do Estado, transformando as perspectivas de sua relação com a sociedade. A ideia de capacitação de servidores, então, estagnou em um primeiro momento, já que os recursos para sua execução eram escassos, mas ressurgiu para dar vazão à funcionalidade governamental.

Esse ajuste na relação entre governo e sociedade teve alguns desdobramentos. Para os servidores públicos, a Escola Nacional de Administração Pública (Enap) foi uma das mais expressivas, deixando claro que um novo



paradigma na gestão pública entrava em vigor: a eficiência. O alinhamento entre suas atividades e os logros sociais estava mais explícito e, portanto, a exigência era maior – tanto dos gestores quanto do cidadão.

Hoje, a Rede Nacional de Escolas do Governo atua como braço estratégico do Estado para que o mesmo desempenhe melhor suas funções. Ela conta, ainda, com cerca de 200 instituições públicas de ensino que promovem cursos para funcionários dos três poderes, Executivo, Legislativo e Judiciário nas esferas federal, estadual e municipal.

Especialistas acreditam que a importância de se investir nos servidores pú-

blicos tornou-se inegável para o governo, e, por isso, a oferta de cursos voltados para servidores públicos cresceu vertiginosamente nas últimas décadas. “Hoje, pode-se dizer que contamos com uma rede ampla, com um papel cada vez mais importante da educação a distância, que surgiu como uma tecnologia importante para complementar as técnicas de capacitação”, diz o professor e doutor em Administração Pública pela FGV, Fernando Coelho.

“Temos os cursos de curta duração nessas escolas de governo e até cursos superiores de administração pública, pós-graduação, enfim. Há também muitos órgãos públicos que, junto com universidades, fecham turmas em cursos de especialização só para seus funcionários”, completa.

O desenvolvimento dos recursos humanos do setor público tem sido uma importante ferramenta do governo no combate aos entraves sociais do país. Um marco desse avanço no Poder Executivo federal é o Decreto 5.707/2006, que institui uma Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas. A iniciativa é uma evidência da atenção dispensada pelo Estado ao progresso de seus servidores.

“A política pública de gestão de pessoas precisa, necessariamente, reconhecer os aspectos da qualificação para promovê-la, e valorizar o servidor de forma a ampliar a capacidade de pessoas e organizações no que concerne à geração do valor público”, opina a diretora da Saeb Joana Pinheiro. “O êxito de todo e qualquer processo de mudança e adaptação do setor público às novas exigências passa, indubitavelmente, pelo ânimo e pela competência das pessoas que nele trabalham”, completa.





ALEKSANDRA SANTOS

Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental e doutora em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília (UnB)

Marco Legal define mudanças

Apesar dessa preocupação, especialistas alertam para a estrutura desse processo de qualificação. “O decreto representa um marco legal importante, embora não tenha sido acompanhado pela mudança cultural necessária para a implantação de um modelo mais dinâmico. Parte dos órgãos da administração pública ainda não implantou modelos preconizados pelo decreto como, por exemplo, a gestão por competências”, critica a especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental e doutora em Psicologia Social do Trabalho pela Universidade de Brasília (UnB), Aleksandra Santos.

Para a especialista, outra dificuldade é estabelecer uma política com diretrizes concretas na área de gestão de pessoas. “Em especial na administração pública federal, essa Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas pode ser considerada inovadora, mas deixa de abarcar aspectos mais substantivos relacionados ao desenvolvimento dos servidores”, sinaliza.

A razão para essa lacuna, segundo Aleksandra, seria que as estruturas de recursos humanos nos ministérios, autarquias e fundações também não acompanham a própria evolução

pretendida pelo decreto, já que permanecem como áreas executoras, essencialmente, de folha de pagamento ou responsáveis pelo cadastro de servidores.

“Essas funções centrais para as áreas de recursos humanos não são suficientes quando se deseja implantar uma política efetiva de desenvolvimento de pessoas, aliada às questões estruturais. Algumas autonomias ou flexibilidades seriam igualmente necessárias aos gestores de RH e essas, atualmente, não existem”, afirma Aleksandra.

O professor Fernando Coelho alerta que é preciso dar início a um segundo momento, no qual a preocupação com a qualidade e a efetividade desse treinamento é primordial. “Compreender como esse processo de qualificação ajuda a melhorar a qualidade da prestação do serviço público, do desenho das políticas e de sua implantação é fundamental”, diz.

O modelo pedagógico vigente nos cursos oferecidos também é uma crítica da especialista Aleksandra Santos. “É necessário entendermos que a aprendizagem é mais ampla do que os eventos de capacitação estruturados. Boa parte do que aprendemos

no trabalho ocorre por meio da aprendizagem informal”, explica ela.

Para Aleksandra, estimular a criação de um ambiente propício à aprendizagem é um dos grandes desafios para a gestão pública. “Nesse sentido, a crítica que faço é que, ao longo do tempo, percebemos os recursos humanos de forma restrita, e isso tem levado a percebermos as oportunidades de desenvolvimento dos servidores de forma igualmente limitada”, declara.

Uma mudança de olhar, portanto, surge como um dos principais pontos de partida para solucionar o quadro. Atentar para o procedimento de entrada desses servidores é outro ponto. “O que se percebe é que, logo após a admissão, vemos que o processo de integração desses funcionários é muito falho. Isso porque, muitas vezes, eles são jogados dentro dos órgãos sem um treinamento preparatório”, explica o professor Coelho.

Ele defende que a deficiência no treinamento inicial não está ligada à ciência ou ao conhecimento, e sim do ponto de vista comportamental. “Eles deveriam aprender como se relacionar, como ser inserido numa equipe, e assim por diante”, completa. A solução, então, seria adotar uma consciência estratégica acerca do ingresso de funcionários públicos, como parte dessa almejada qualificação.

“É preciso pensar em carreira a partir de um processo de avaliação, criando condições para que as pessoas desenvolvam suas habilidades. Tudo isso englobado por um desenho de carreira

ESTIMULAR A CRIAÇÃO DE UM AMBIENTE PROPÍCIO À APRENDIZAGEM E UM DOS GRANDES DESAFIOS PARA A GESTÃO PÚBLICA.

de médio e longo prazo, com estrutura de incentivo, para que se crie um ciclo mais virtuoso em termos de gestão de pessoas”, sugere o especialista.

Assim como o método de ensino e o processo de admissão, a estabilidade peculiar ao funcionalismo público brasileiro é um questionamento levantado pelos especialistas. “Uma vez que muitas pessoas entram e a estabilidade é dada, elas se acomodam e perdem o interesse no processo de desenvolvimento”, diz Coelho.

Para a doutora Aleksandra, a questão da estabilidade, somada às boas remunerações no setor, prejudica o desenvolvimento, pois estimula a criação de ilhas de excelência e desencoraja a busca pelo aprimoramento profissional. “Talvez o fator prejudicial seja preliminarmente a ausência de diretrizes sobre qual o perfil de servidor público que queremos para o Estado”, explica.

Logo, a elaboração de concursos públicos com elevada dificuldade não seria suficiente para selecionar bons funcionários. “É preciso avançar na discussão sobre o perfil requerido ao servidor público e em como manter servidores permanentemente motivados, até mesmo aqueles que já alcançaram condições estáveis de trabalho e excelentes patamares remuneratórios”, propõe a doutora.

Mas é preciso estar atento para outros efeitos dessa estabilidade. De acordo com Aleksandra, boa parte das funções no serviço público não encontra equivalência com o setor privado e, por isso, o exercício destas exige uma estruturação de capacitações específicas. “Isso é demonstrado pelo próprio crescimento de escolas de governo e de cursos de formação ou ambientação”, ensina a especialista.

Desta forma, além de conhecimentos ou habilidades específicas, a peculiaridade do funcionalismo público requer um conjunto de atitudes para o desempenho de certas funções. Logo, estas devem ser desenvolvidas ou estimuladas por meio de aprendizagem adequada e que supere o treinamento formal em sala de aula.

“Estudos recentes apontam a eficácia do treinamento formal quando é necessário desenvolver competências mais relacionadas à tarefa ou ao cargo, mas também a importância dos fatores de contexto, como adaptação a mudanças, assumir responsabilidade pessoal por metas e desempenho, trabalhar em equipe”, exemplifica a doutora.



FERNANDO COELHO

Economista formado pela Universidade de São Paulo, com mestrado e doutorado em Administração Pública pela Fundação Getúlio Vargas. Atualmente é professor e coordenador do curso de Gestão de Políticas Públicas da USP

Plano de carreira e ascensão

A reestruturação dos processos de ingresso e capacitação de servidores públicos surge como uma resposta às principais questões observadas no setor brasileiro. Mas, uma vez admitido, o funcionário precisa de mecanismos que garantam seu estímulo e empenho frente a suas atividades. O desenvolvimento de um plano de carreira, então, seria o complemento perfeito para estabelecer fatores motivacionais.

“Até aqui, o setor público brasileiro tem feito apenas o desenho dos cargos e não das carreiras. E as pessoas entravam em cargo e ficavam neles, sem mobilidade. Logo, você não tinha nenhum incentivo para o funcionário se movimentar”, diz o professor Fernando Coelho. Ele acredita que a ideia de um plano de carreira e de uma ascensão encoraja também os processos de capacitação, pois cria estrutura para que os servidores almejem esse desenvolvimento.

“Acredito que a discussão que as escolas de governo começam a fazer é qual a importância desses treinamentos na melhoria da atuação desses servidores. O que se viu muitas vezes foi um desenho de cursos que não tinham relação nenhuma com a atividade daquele funcionário, nem qualquer vínculo com implicações futuras na qualidade do serviço prestado ao cidadão”, explica.

A doutora Aleksandra Santos, entretanto, alerta para a escassez de pes-

“E PRECISO PENSAR EM CARREIRA A PARTIR DE UM PROCESSO DE AVALIAÇÃO, CRIANDO CONDIÇÕES PARA QUE AS PESSOAS DESENVOLVAM SUAS HABILIDADES”

quisa científica acerca dos fatores motivacionais que envolvem o servidor público no Brasil. “Apesar de um campo propício, seria necessário aproximar a academia da gestão para que pudéssemos gerar subsídios concretos e desempenhar políticas menos baseadas em percepções individuais, e mais baseadas em evidências de pesquisa”, declara.

Por fim, a integração entre secretarias e o intercâmbio de boas práticas de gestão arrematam o panorama ideal para o setor público brasileiro. A existência de carreiras bem estruturadas, como analista de planejamento e orçamento (nível federal) e especialista em gestão governamental (nível estadual), por exemplo, são experiências que devem ser replicadas em todo o conjunto do setor público, segundo o professor Fernando Coelho.

Para o especialista, a missão deve envolver, especialmente, as secretarias da Administração e do Planejamento. “É muito importante que essas pastas tenham um papel mais significativo na implantação de uma política ampla de recursos humanos, ajudando as outras secretarias”, sugere.

“Eu creio que a saída, olhando para a experiência internacional de boas práticas, seja essa. E já se tem boas práticas no Brasil, mas elas estão resumidas em algumas carreiras, em poucos lugares no governo federal e em alguns governos estaduais”, finaliza.

Ampliar o alcance dessas boas práticas de gestão até as esferas municipais é também uma preocupação do profes-

sor. De acordo com ele, as melhores experiências estão no governo federal e nos estaduais. Mas a esfera municipal ainda tem dificuldades nesse alcance, especialmente de médio e pequeno porte. “A tendência, então, é que estes trabalhem em consórcio ou que os próprios governos estaduais criem estruturas de treinamento e capacitação desses funcionários”, propõe.

A Bahia é um dos estados que têm investido na instrutoria interna, desde 2007, como estratégia eficaz e econômica na promoção de processos de desenvolvimento de competências no serviço público estadual. O projeto é executado pela Secretaria de Administração (Saeb), sob vigência da Lei nº 10.851/2007, que institui a

instrutoria interna na administração pública do Poder Executivo estadual, através da Universidade Corporativa do Serviço Público.

“É de iniciativas como esta que precisamos. Precisamos apostar em novas formas de aprendizagem, conhecer quais estratégias os indivíduos utilizam para aprender no serviço público, e apostar nisso. A instrutoria interna é um estímulo tanto para o instrutor como para o aluno. Além disso, como há um campo específico, que é o setor privado, muitos cursos de mercado são inadequados por não associarem a experiência e as peculiaridades das organizações públicas. Nesse sentido, a figura do instrutor interno parece muito mais adequada”, conclui a doutora Aleksandra Santos.



SYLMARA DIAS

Professora e doutora em Ciência Ambiental pela Universidade de São Paulo (USP)

Atenção à temas da atualidade

Após a qualificação, o quadro funcional precisa estar atento a temas da atualidade que demandam um conhecimento específico. O paradigma da sustentabilidade, por exemplo, entrou na agenda internacional – seja no setor público ou na iniciativa privada –, alertando para a necessidade do uso racional de recursos naturais e bens públicos.

Para a professora e especialista em Ciência Ambiental pela USP Sylmara Dias, essa adaptação deve começar no treinamento de pessoas. “O pri-

meiro passo é entender o que é sustentabilidade. Este é um conceito que ainda não foi consolidado. Em segundo lugar, deve-se investir na formação dos profissionais”, sugere Sylmara, ressaltando que este é um tema relativamente novo no campo acadêmico.

“Essa questão de capacitar os recursos humanos é um desafio enorme para formar uma cultura e valores que contemplem a responsabilidade socioambiental. Para isso, o gestor terá que entender que este é um tema importante e necessário”, completa.

A temática tem sido discutida no mundo inteiro e o Brasil entrou nesse diálogo a partir de sua participação em conferências mundiais do meio ambiente, em especial a Rio 92. Sediada no Rio de Janeiro, a conferência marcou o começo de uma série de decretos, instruções normativas e resoluções no país, criados para institucionalizar práticas sustentáveis, inclusive dentro da administração pública – principalmente no nível federal.

Outros dois acontecimentos são considerados marcos históricos: a Constituição brasileira de 1988 e a criação da Agenda Ambiental da Administração Pública, conhecida como A3P, pelo Ministério do Meio Ambiente, em 1999. “A nossa Constituição tem uma linha importante, dizendo que é dever do Estado oferecer condições ambientais equilibradas, e que a sociedade brasileira tem direito a um meio ambiente saudável. Então, a partir daí, a questão ambiental entra como uma diretriz para o país”, explica a especialista.

Já a A3P é um dos desdobramentos da conferência. A criação da agenda resultou em outras medidas pertinentes a essa responsabilidade socioambiental. “Ela é responsável por fazer com que essa política, ou intenção, passasse a ser uma obrigação nos órgãos públicos”, afirma Sylmara. De acordo com o Ministério do Meio Ambiente, a A3P conta hoje com a adesão de 472 entes públicos. Em 2002, a iniciativa foi reconhecida pela Unesco devido à relevância do trabalho desempenhado e dos resultados positivos obtidos ao longo do seu desenvolvimento.

“A redução nos custos produzida pelo melhor uso dos recursos é significativa. Como a redução no gasto em energia em uma escola, por exemplo. Água e papel também entram na operação. E esse benefício é líquido e certo”, explica Sylmara sobre a medida, que tem sido executada nas três esferas do governo por diversos órgãos e instituições públicas.

Hoje, o pensamento sustentável contempla até as compras públicas, modalidade responsável por cerca de 10% do PIB brasileiro. “O Estado é um consumidor importante, por isso ele tem o papel de induzir mudanças nas suas relações com os outros atores. Nas compras públicas, por exemplo, o governo induz que o mercado mude, pois para vender para o Estado eu preciso alterar o meu produto, práticas e toda a cadeia produtiva”, relata.

Para a especialista, esse avanço é inevitável e a qualificação da mão de obra é o meio para se criar a inevitável cultura sustentável. “É essa cultura que vai formar o amálgama, mas para chegar lá, com mudanças efetivas, eu preciso mexer na gestão de pessoas, nos regimentos, nos relacionamentos e até nos órgãos fiscalizadores”, defende.

O processo de capacitação do servidor público, admitido desde o ingresso do mesmo até a qualificação dessa mão de obra para lidar com uma agenda temática peculiar à contemporaneidade, revela-se um caminho prolífero para a gestão pública.



Quem RESPONDE?

Revista GB: Qual o modelo pedagógico ideal para impulsionar o desenvolvimento de servidores do setor público brasileiro?

A adoção de um modelo orientado por competência. Há alguns desafios postos a esse modelo, e o primeiro deles é que se trata de um campo fragmentado teórica e metodologicamente, no qual a ausência de uma prescrição para as organizações públicas faz com que elas desistam da sua implantação, sem ao menos perceber as vantagens de sua adoção. Defendo que, no caso do setor público, este modelo – que tem suas origens também no setor privado – precisa ser adaptado, sobretudo, em seu objetivo, que deve ser o desenvolvimento permanente dos servidores, a partir da percepção de que as competências requeridas ou necessárias estão em transformação permanente. O modelo de gestão por competência é necessariamente dinâmico e por isso sua dificuldade de implantação. Da mesma forma, requer algum rigor metodológico na construção e validação de instrumentos que servirão como referência para o desenvolvimento de pessoas. Boa parte das áreas responsáveis pela estruturação de programas de capacitação e desenvolvimento está pouco preparada para lidar com um modelo que exige um elevado grau de complexidade e que dê respostas de médio e longo prazo. Parte das ações de capacitação impulsionadas pelos órgãos da administração pública utiliza um modelo mais simples de estruturação de programas baseado em levantamentos de necessidades de treinamento. As ações ficam, sobretudo, reduzidas aos eventos formais de treinamento, com pouco incentivo à aprendizagem informal – aquela que pode ocorrer no próprio ambiente de trabalho.



ALEKSANDRA SANTOS

Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental e doutora em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília (UnB).

Revista GB: Atualmente, quais os principais desafios no planejamento de desenvolvimento humano na administração pública?

Eu creio que o principal desafio, hoje, é se pensar nessa área de recursos humanos, em primeiro lugar, de uma forma mais estratégica e sistêmica. No meu ponto de vista, tudo começa no processo de entrada do funcionário público e na elaboração de bons concursos públicos. É preciso pensar também que, uma vez que essas pessoas entraram no setor público, é preciso entender quais são as competências que essas pessoas têm e mapear isso, ver o que está faltando, fazer cursos, treinamentos, acoplados com o estágio probatório. Tudo isso dentro de um desenho de carreira de médio e longo prazo, com bons processos de avaliação e estrutura de incentivo, para que se crie um ciclo mais virtuoso em termos de gestão de pessoas.



FERNANDO COELHO

Economista formado pela Universidade de São Paulo, com mestrado e doutorado em Administração Pública pela Fundação Getúlio Vargas. Atualmente é professor e coordenador do curso de Gestão de Políticas Públicas da USP.



O SAC CRESCER

INAUGURAÇÃO DO SAC BELA VISTA MARCA A EXPANSÃO DA REDE DE SERVIÇOS E A PARCERIA ENTRE A INICIATIVA PRIVADA E O GOVERNO DO ESTADO DA BAHIA

A duplicação de uma rede de serviços num breve período é um triunfo que qualquer organização almeja. E, ao longo dos últimos sete anos, o SAC (Serviço de Atendimento ao Cidadão), do Governo da Bahia, conseguiu este êxito, marcado pela inauguração da sua 50ª unidade, no último mês de março. Com a novidade, a rede, que contava com 25 pontos fixos de atendimento em 2007, não só dobrou o número de postos, como também ampliou em 85% sua capacidade de atendimento. A expansão do SAC foi possibilitada pelo novo modelo de gestão adotado pela rede, que encontrou na parceria com a iniciativa

privada mecanismos de atração para investimentos em novos postos.

A unidade recém-inaugurada, localizada no Shopping Bela Vista, é o resultado dessa cooperação entre o empreendimento, que investiu R\$ 2 milhões no espaço, e a Secretaria da Administração do Estado da Bahia (Saeb), pasta responsável pelo serviço. “Toda inauguração é a consolidação de um sonho, de uma parceria, e esta é firmada com o Estado da Bahia, assim como com a pujança do Nordeste do país”, declara o diretor executivo da holding JHSF, sócia do shopping, Robert Harley.

No primeiro dia de atendimento, a unidade recém-inaugurada superou as expectativas e funcionou em sua totalidade, de cinco mil atendimentos diários, número que faz dela uma das maiores da Bahia em capacidade de atendimento. “Isso representa uma quantidade astronômica de novos consumidores para o shopping. Por isso, consideramos o SAC uma âncora”, explica Harley sobre o conceito de uma loja que atrai o público ao centro de compras.

E para o superintendente do Shopping Bela Vista, Thiago Cunha, esta não é a única vantagem na parceria. “Com o SAC eu aumento o leque de ser-

viços oferecidos pelo próprio empreendimento para os seus clientes. Trata-se de uma unidade muito importante para o cidadão soteropolitano, e aqui ele aproveita para resolver outras questões relativas ao lazer, à alimentação e às compras”, afirma.

O SAC Bela Vista oferece 108 serviços de 17 órgãos públicos. Lá, o cidadão pode emitir carteira de identidade, certidão negativa de antecedentes criminais, carteira de trabalho, CPF e carteira de habilitação, além de ter à disposição outros serviços ligados à Secretaria de Segurança Pública (SSP), Detran e Sinebahia.

Outros órgãos que também estão presentes no novo posto são Previdência Estadual, Planserv, Procon, Polícia Rodoviária Federal (PRF), Tribunal Regional do Trabalho (TRT), Junta Comercial do Estado da Bahia (Juceb), Serviço de Atendimento ao Fornecedor (SAF), Sefaz Estadual, Sefaz Municipal, Junta do Serviço Militar (JSM) e Teatro Castro Alves (TCA).

O novo posto atende ao padrão SAC, que contempla um moderno sistema de atendimento, o Sistema Atende, voltado para gerenciamento e distribuição de senhas eletrônicas. Terminais de autoatendimento, chamados de SAC Fácil, também estão disponíveis aos usuários, assim como linhas diretas com a Ouvidoria e Call Center da rede, facilitando o acesso a informações sobre os serviços ofertados, tanto na capital quanto no interior do estado. As medidas buscam modernizar o processo, conferindo agilidade à execução dos serviços e conforto para o cidadão.

Expansão

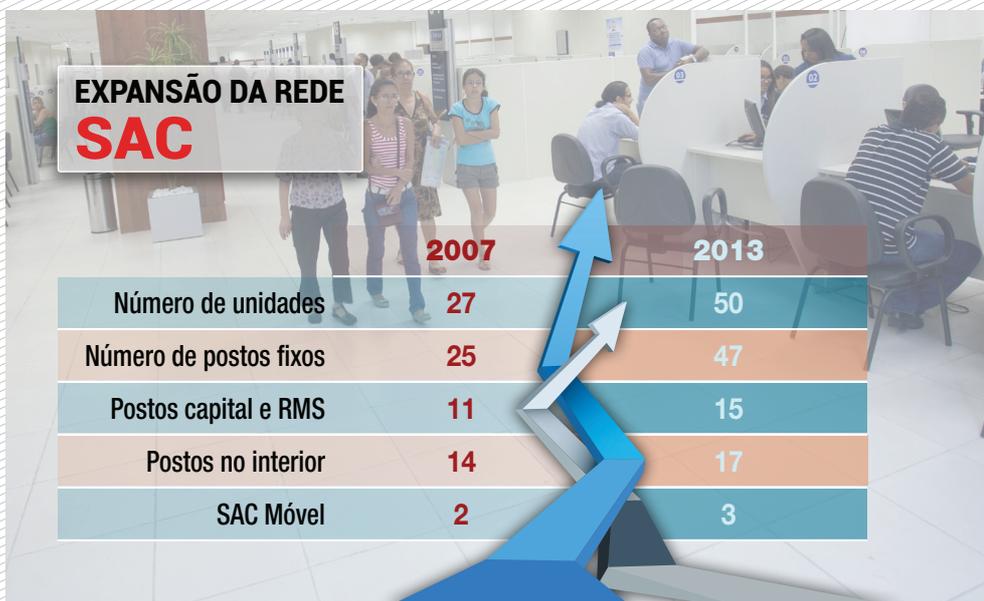
Se para o empreendimento esse tipo de parceria é atraente, e consequentemente lucrativa, para o governo baiano é econômica e contribui para a execução de boas políticas. “De 2006 a 2013, o SAC teve um crescimento orçamentário de 39%, mas conseguimos duplicar a rede, com ampliação de 25 para 50 unidades. Não foi mágica, foi trabalho. Foi disposição para dar seguimento às diretrizes do governo estadual, de ampliação e modernização do serviço, tendo o cidadão como nosso foco e como a nossa marca”, declarou a superintendente do SAC, Maria Marta Tochilovsky.

Atualmente, o SAC está presente em 35 municípios baianos e 21 territórios de identidade, com a expectativa de, até o final de 2014, ampliar sua capilaridade a 25 territórios baianos. “Um projeto como esse exige ações que seguem a linha do governo estadual, que é a austeridade com uso do re-

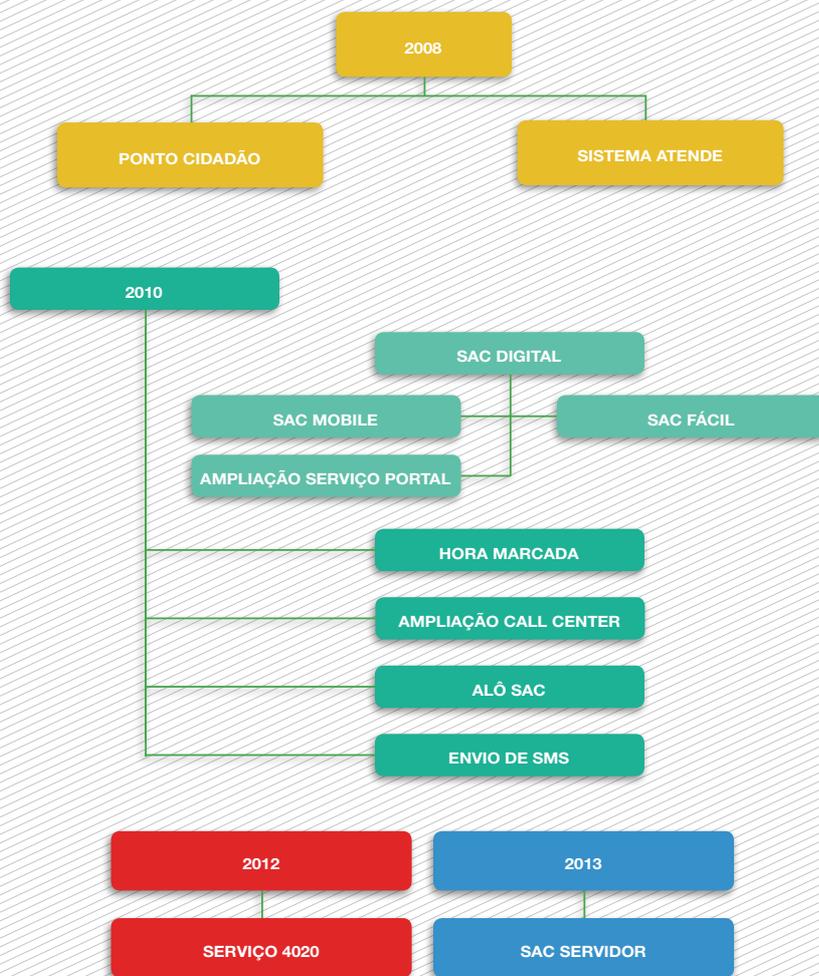
curso público, assim como também a inventividade, a criatividade e a firmeza de decisão de maneira complementar”, completou a superintendente Marta Tochilovsky.

O balanço mais recente da rede de serviços contabiliza, ainda, uma expressiva redução nos custos de implantação de novos postos, que chega a R\$ 8 milhões, no cumulativo desde 2008, e foi viabilizada através desse novo modelo de parcerias envolvendo empresas de iniciativa privada, a exemplo do Bela Vista, e prefeituras.

No total, a inauguração da nova unidade do SAC no Shopping Bela Vista completa também as estatísticas atuais do serviço, que iniciou o ano de 2014 com duas novidades: o Ponto Cidadão de Guarajuba e a rota 3 do SAC Móvel. Com os dois novos postos, que foram inaugurados no final de 2013, o alcance da rede foi ampliado, fechando a marca de 8,8 milhões de atendimentos no último ano.



EXPANSÃO DA REDE SAC



2008	Ponto Cidadão Sistema Atende
2010	SAC Digital (SAC Móvel, SAC Fácil e ampliação dos serviços do portal) Hora Marcada Ampliação do Call Center Alô SAC Envio de SMS
2012	Ampliação do serviço 4020
2013	SAC Servidor

Unidade compacta

A nova unidade do Ponto Cidadão – iniciativa da atual gestão – tornou-se mais uma opção no acesso à documentação básica para uma população de mais de 150 mil pessoas moradoras do município de Camaçari e demais localidades situadas ao longo da costa norte.

Desde sua implantação, em 2008, o Ponto Cidadão registra uma estatística de mais de 222 mil carteiras de identidade emitidas por suas unidades, sendo responsável pelo crescimento em 22% de emissão de cédulas de RG no interior da Bahia. Além da recém-inaugurada unidade de Guarajuba, o Ponto Cidadão também está nos seguintes municípios: Central, Presidente Tancredo Neves, Inhambupe, Cruz das Almas, Mucugê, Coaraci, Maracás, Curaçá, Serrinha, Camamu, Olindina, Itaberaba, Santa Maria da Vitória e Luis Eduardo Magalhães.

Já o lançamento da nova rota do SAC Móvel ampliou em 50% a oferta de serviços básicos em todo o estado nesta modalidade. Com a nova unidade, o serviço itinerante aumenta o número de visitas a municípios do interior, ofertando mais de 200 mil atendimentos ao ano. O SAC Móvel leva aos cidadãos serviços como emissão de carteira de identidade, certidão negativa de antecedentes criminais e primeira via de CPF, bem como atendimento da Previdência Estadual e da Ouvidoria Geral do Estado. Além da nova carreta, a frota do SAC Móvel foi totalmente renovada, com novos veículos e equipamentos, em substituição às duas carretas anteriores.



O SAC Bela Vista oferece 108 serviços de 17 órgãos públicos diferentes.

No total, a atual gestão da rede SAC conseguiu ampliar ainda a oferta da emissão de carteiras de identidade (37,9%), carteiras de trabalho (44%) e carteira de habilitação (126,2%). O aumento foi possível através da ampliação dos postos de atendimento e avanços no sistema de atendimento.

Entre os exemplos que culminaram na maior eficiência do serviço prestado ao cidadão está a ampliação do SAC Fácil (terminais de autoatendimento com serviços on-line em algumas unidades), de serviços no portal SAC (www.sac.ba.gov.br) e do sistema de atendimento com hora marcada. Atualmente, a rede SAC conta com 50 unidades. São 15 postos em Salvador e Região Metropolitana, 17 postos fixos no interior, 3 rotas do SAC Móvel, 15 Pontos Cidadão e o

SAC Servidor, com serviços exclusivos ao funcionalismo público, que conta com quase 260 mil servidores.

O caso de expansão da rede SAC reúne dois ingredientes que fizeram toda a diferença para o sucesso desta receita: o suporte da iniciativa privada e a racionalização dos recursos públi-

cos. Em tempos de incerteza e crise econômica no cenário mundial, um exemplo bem-sucedido deve ser louvado e seguido. Neste caso, é torcer para que o fortalecimento no diálogo entre os setores público e privado se torne uma tendência e alcance resultados substanciais, nos quais o maior beneficiado é o cidadão.



GASTO COM QUALIDADE

*FÓRUM PROPÕE
ACOMPANHAR
DE PERTO O
PLANEJAMENTO
ORÇAMENTÁRIO E A
EXECUÇÃO FINANCEIRA
DO ESTADO. O FOCO É
A QUALIFICAÇÃO DO
GASTO E A MELHORIA
DA GESTÃO PÚBLICA,
EXECUTADAS EM
ÁREAS COMO
RECURSOS HUMANOS,
TECNOLOGIA
E SERVIÇOS
ADMINISTRATIVOS.*

Controle, economia, redução, contingenciamento, equilíbrio, racionamento, moderação, corte. Estas palavras, que carregam um conceito de rigor econômico, vêm sendo incorporadas à rotina do setor público brasileiro e se estendem a todas as esferas, impregnando uma cultura de eficiência do gasto público aos governos.

Apesar de parecer simples, esse processo se desenrolou ao longo das duas últimas décadas, após a estabilidade política alcançada com a redemocratização do país, e continua em vigor no setor. Para entender a origem desta tendência, é preciso fazer uma viagem no tempo para a década de 1990. O Brasil, já uma democracia consolidada, partiu para um fortalecimento econômico, e o alcançou com o Plano Real (1994), colocando fim, inclusive, na altíssima inflação vivida pelo país até então.

Se em questões políticas e econômicas o país promoveu um substancial avanço, no campo social os entraves ainda demandavam atenção. Para superá-los, foi preciso adotar uma postura analítica quanto às suas deficiências. Era, então, preconizado um ideal no qual as políticas públicas devem ser cada vez mais eficazes, de modo que atenuem as fragilidades sociais existentes. O Estado deveria, ainda, ampliar o rigor com os gastos públi-

cos e assumir práticas mais eficientes na gestão fiscal.

Essa mudança cultural no ambiente de gestão pública é firmada e, com ela, surgem regulamentações para dar vazão a essas questões. Entre as mais significativas delas, e com implicações pertinentes atualmente, está a Lei de Responsabilidade Fiscal, um dos instrumentos mais fortes de transparência em relação ao gasto público, indicando os parâmetros para uma administração eficiente.

A LRF, então, ajudou a promover a mudança no modo como a gestão financeira é conduzida nos três níveis de governo. Agora, é preciso repensar o planejamento, a execução e o controle dos custos envolvidos. A lei complementa, ainda, o Plano Plurianual (PPA) e as leis de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e Orçamentária Anual (LOA), responsáveis por especificar onde e como os recursos do governo serão aplicados a cada ano.

Nas unidades federativas não foi diferente. No estado da Bahia, a administração pública aderiu ao novo ritmo, não só pelo paradigma da eficiência, mas também pelo cenário no qual está inserido. Além da crise econômica internacional, a arrecadação estadual foi prejudicada pelos efeitos da pior seca das últimas décadas na



região. Para superar esses desafios, o governo baiano fortaleceu o Programa de Qualidade do Gasto Público, criado em 2007, com o objetivo de ampliar a economia de gastos, principalmente com custeio.

O desafio, portanto, de elencar programas a esta linha diretiva estava lançado. E para garantir a eficiência dos gastos e a racionalização dos bens públicos, uma das medidas representa bem esse empenho e contabiliza bons resultados: a formação de um comitê para gestão de custeio, integrado pelas secretarias da Administração (Saeb), Fazenda (Sefaz) e Planejamento (Seplan), Casa Civil e Procuradoria Geral do Estado (PGE).

A iniciativa é realizada a cada 60 dias para estabelecer medidas que assegurem a redução dos gastos e o cumprimento das metas corresponden-

tes estabelecidas pelo governo, sem prejuízos da qualidade e eficiência da prestação dos serviços públicos. A comissão, então, sintetiza quais são os principais obstáculos no setor público e traça as estratégias vitais para combatê-los.

São feitas também análises dos resultados obtidos nos últimos anos, levando em consideração as boas práticas. Por fim, há a formação de grupos de trabalho para realizar estudos, pesquisas e outras análises, bem como para executar as práticas administrativas determinadas pelo comitê. O corpo técnico envolvido na iniciativa participa ainda de um fórum de discussão permanente, contemplando uma agenda de temas prioritários.

“A expectativa é que o fórum traga assuntos que ajudem a qualificar o gasto público, envolvendo, por exemplo, áreas que vão desde a gestão de frota

de carros (abastecimento, manutenção e monitoramento) até as compras públicas”, declara a presidente do fórum de discussão do comitê e superintendente de Serviços Administrativos da Saeb, Jerusa Marins. “É ali que nascem novas ideias, através desses grupos multissetoriais. Cada um traz a sua visão da parte de custeio e, juntos, conseguimos analisar e buscar melhores resultados”, finaliza.

O trabalho do comitê resulta em ações de qualificação do gasto e melhoria da gestão pública, executadas em diversas áreas, como recursos humanos, tecnologia e serviços administrativos. Tais medidas apresentaram resultados significativos, como o monitoramento dos custos com água e energia elétrica e a revisão dos contratos de consumo de alta tensão: R\$ 54,6 milhões foram economizados pelos cofres estaduais, de 2008 até hoje.

Já os leilões do Estado alcançaram o recorde de R\$ 8,7 milhões em arrecadação em 2013. A alienação de bens inservíveis integra o Programa de Qualidade do Gasto Público – Compromisso Bahia, que tem como objetivo o combate ao desperdício na máquina pública e investe os valores economizados na renovação da estrutura administrativa.

A modernização do sistema estadual para concessão de licenças médicas pelo Estado e as ações de controle funcional também foram abordadas. A aplicação de novos critérios na

concessão do benefício – com base na avaliação da incapacidade laborativa – e o acompanhamento dos servidores afastados para tratamento são as duas medidas adotadas pela Junta Médica do Estado.

As ações foram responsáveis por uma redução com o dispêndio do benefício em cerca de 74%, saindo dos R\$ 175 milhões em 2006 para um total de R\$ 47 milhões em 2013. Outro exemplo bem-sucedido de modernização na área de recursos humanos foi a adoção de um sistema biométrico para controle de acesso e frequência dos

servidores, de acordo com o Art. 7º do Decreto nº 4/1991.

As compras públicas também foram contempladas pelo afincamento no tocante ao controle de gestão, não apenas para modernizar seu sistema, mas para qualificar as contratações, evitando compras desnecessárias, repetidas e desperdícios na administração da máquina pública, considerando que esta modalidade representa um montante de R\$ 4,5 bilhões por ano, de acordo com o Sistema de Planejamento, Contabilidade e Finanças (Fiplan).

COMPRAS PLANEJADAS

SISTEMA INTEGRA INFORMAÇÕES DE CONSUMO DO ESTADO E PROPÕE PLANEJAMENTO ANUAL PARA A AQUISIÇÃO DE PRODUTOS E SERVIÇOS EM TODOS OS ÓRGÃOS PÚBLICOS.

O Estado da Bahia iniciou o ano implementando o novo sistema de planejamento anual de compras para aquisição de materiais e contratação de serviços. A iniciativa, empreendida pela Secretaria da Administração (Saeb), abrange 375 unidades administrativas estaduais, tanto da capital quanto do interior do estado. A nova tecnologia de gestão objetiva controlar as contratações, evitando, dessa forma, compras desnecessárias, repetidas e desperdícios na administração da máquina pública. As compras públicas estaduais somam anualmente R\$ 4,5 bilhões, de acordo com o Sistema de Planejamento, Contabilidade e Finanças (Fiplan).

Os gestores responsáveis pelas áreas de compra e contratações em cada uma das unidades administrativas do Estado terão três meses e meio, no início de cada ano, para informar diretamente no Sistema Integrado de Material, Patrimônio e Serviços (Simpas) sobre os itens a serem adquiridos para consumo. Dentre as informações requisitadas estão todas as especificações técnicas dos produtos e serviços a serem contratados, além do consumo por período. O Estado possui registrados no Simpas mais de 42 mil itens de materiais e 24 mil itens de serviços.

A base de dados para as compras terá como referência as contratações do ano anterior, cabendo ao gestor

fazer as devidas adaptações para o exercício futuro. Com o planejamento de compras, o Estado estimará com antecedência quanto deverá despender em aquisições de custeio no exercício do ano. O planejamento antecipado das compras vai possibilitar a gestão efetiva das aquisições. “O Estado começará a ter uma visão geral do que é necessário para a sua manutenção, passando a ter o controle real sobre tudo que consume”, informa a superintendente de Serviços Administrativos, Jerusa Marins.

O órgão que não executar o seu planejamento de compras no Simpas será bloqueado na rotina de geração

O ponto de partida para ampliar esse domínio foi a integração dos sistemas administrativo e fazendário utilizados para aquisições e contratações públicas de bens e serviços do Estado. Unificados, a plataforma do Sistema Integrado de Material, Patrimônio e Serviços (Simpas), da Secretaria da Administração (Saeb), que gerencia todas as etapas das compras e contratações estaduais, e o Sistema de Planejamento, Contabilidade e Finanças (Fiplan), gerido pela Secretaria da Fazenda (Sefaz), e que é responsável pela gestão orçamentária, financeira, contábil e patrimonial,

garantem maior consistência e clareza sobre os trâmites.

O arremate veio mediante um planejamento anual de compras para contratação de materiais e aquisição de serviços. A iniciativa, empreendida pela Secretaria da Administração (Saeb) a partir deste ano, consiste em um procedimento pelo qual os 375 órgãos do Executivo estadual deverão encaminhar à pasta o plano de compras para aquisição de materiais e contratação de serviços para aquele ano. A medida abrange as mais de 900 unidades administrativas esta-

duais, tanto da capital quanto do interior do estado.

Assim como em um procedimento médico, o diagnóstico é fundamental para a cura e precede-a, requerendo destreza. De maneira semelhante, o Estado articula as ferramentas de que dispõe para sanar os desafios que se impõem diante da atual conjuntura econômica. A situação demanda uma aptidão terapêutica, tornando imprescindível, portanto, seguir com os exames que identificam as causas, tratar os sintomas e obter a melhoria almejada.

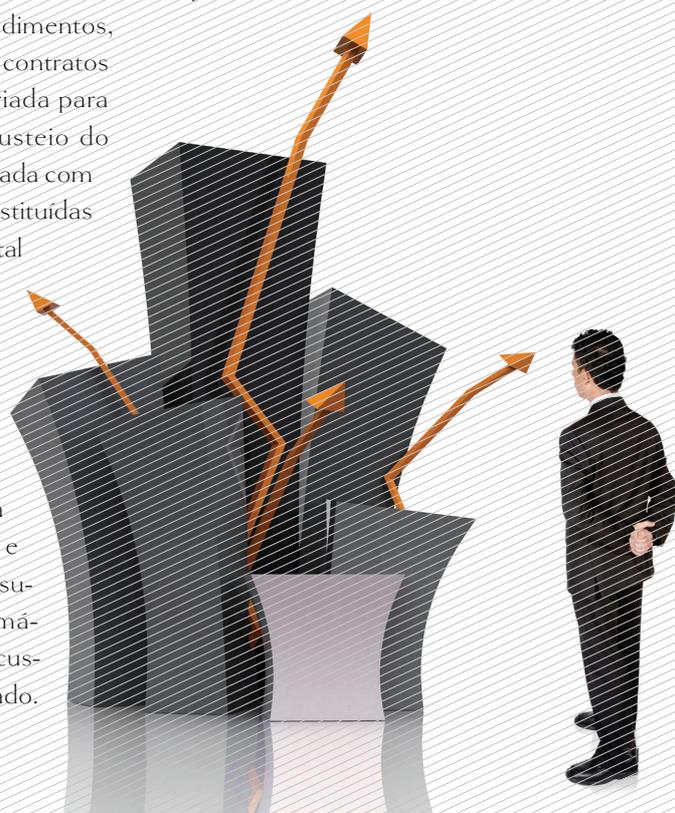
de requisições de materiais e serviços até que seja sanada a pendência. A portaria que determina as novas regras define ainda que as aquisições não previstas no planejamento de compras e contratações somente serão realizadas após análise técnica e autorização da Saeb. Atualmente, os materiais de escritório e de limpeza, alimentos e produtos de informática são os itens mais demandados pelos órgãos da administração estadual.

Antes, o planejamento de compras era realizado através do envio de planilhas à Saeb. A criação do sistema na plataforma do Simpas sistematiza e torna o procedimento mais célere. A partir da padronização dos pedidos, uma base de dados irá orientar a contratação por meio do registro de preço (RP). As informações irão apontar com mais propriedade quais produtos e serviços são mais solicitados em todo o Estado, definindo sua contratação via RP.

O ajustamento do planejamento de compras terá impacto positivo sobre a gestão da máquina pública estadual. Com a sistematização, a expectativa é que as aquisições públicas possam ser acompanhadas com maior proximidade, conferindo mais controle e detalhamento dos procedimentos, além de também dotar os contratos de mais transparência. Criada para auxiliar no controle do custeio do Estado, a medida está alinhada com as ações administrativas instituídas pelo Decreto Governamental de nº 14.710, de 14 de agosto de 2013.

O planejamento de compras vai priorizar ainda a utilização do registro de preço (RP), que simplifica a contratação de serviços e produtos que tenham consumo mais frequente pela máquina pública, garantindo custos mais baixos para o Estado.

Mais transparente e célere, o registro de preços tem a vantagem de flexibilizar a contratação de produtos e serviços mais consumidos pela administração estadual, garantindo economia às compras e dispensando a estocagem de produtos.



Estado amplia compras via registro de preços

Procedimento de licitação antecipada de produtos e serviços, o registro de preços (RP) vem tendo sua utilização difundida na administração estadual. No último ano, foram adquiridos, por meio desta modalidade de compra, cerca de R\$ 278,3 milhões – quase o triplo registrado em 2006, quando o montante das compras estaduais via RP era de R\$ 93 milhões. O uso da sistemática de aquisição através do RP está sendo incentivado pela administração estadual não apenas pelas facilidades na aquisição, mas principalmente pela economia conquistada: 15% em média. Em termos nominais, só no ano passado, a contratação por registro de preços gerou aos cofres públicos economia de aproximadamente R\$ 42,1 milhões.

Antes restrito à capital e Região Metropolitana de Salvador, o RP já está sendo utilizado em mais de 20 municípios baianos. Ampliação também no número de itens contratados: 2.696, sendo 2.373 de materiais e 323 de serviços ativos disponibilizados pelo Estado para órgãos públicos da capital e interior do estado. Dentre os itens de maior requisição estão os gêneros alimentícios, materiais de limpeza e de escritório.

Com o RP, por exemplo, um veículo tipo utilitário, que era adquirido pelo Estado por cerca de R\$ 41,8 mil ao final de 2006, foi comprado por R\$ 37,4 mil em 2010. A compra, 15% mais barata, incrementou a frota estadual com a aquisição de 401 veículos e 154 motos, ano passado. A economia nominal foi de R\$ 3,2 milhões.

BOLSA DE MATERIAIS

Paralelamente ao planejamento de compras, os órgãos públicos do Estado se preparam para adotar a gestão compartilhada de compras no âmbito da administração pública. A medida, de cunho econômico e educacional, vai combater o gasto desnecessário ou repetitivo de produtos utilizados pelas diversas unidades administrativas do Estado, que anualmente respondem por um volume de compras de aproximadamente R\$ 460 milhões em materiais de consumo. Batizado de Bolsa de Materiais, o programa é gerido pela Secretaria da Administração (Saeb) e irá estabelecer uma nova rotina para as aquisições, determinando a necessidade de consulta no banco dos almoxarifados dos órgãos estaduais, a fim de checar a disponibilidade de materiais de consumo antes de autorizar novas contratações. A expectativa é que o programa seja instituído até o final do ano.

Baseado em uma política de reaproveitamento, a medida visa a transferência de produtos excedentes ou ociosos, novos e dentro do prazo de validade, entre almoxarifados das unidades gestoras estaduais, sem causar impacto orçamentário para as unidades solicitantes, com intuito de reduzir custos com armazenamento, otimizando, assim, o gasto público. A medida está em consonância com o Programa de Qualificação do Gasto Público – Compromisso Bahia, que já economizou R\$ 1,06 bilhão de 2007 a 2013, com o combate intensivo ao desperdício na máquina pública.

A Bolsa de Materiais funciona como um almoxarifado virtual, disponível no Módulo de Estoque do Sistema Integrado de Material, Patrimônio e Serviços (Simpas). É composta pelo estoque excedente de cada uma das unidades envolvidas, organizado de acordo com critérios estabelecidos para cada um dos produtos. No momento que uma unidade gerar a Requisição de Material (RM), uma consulta automática é feita junto ao estoque da bolsa, dando preferência aos produtos já disponíveis nos almoxarifados estaduais, sendo realizadas novas contratações apenas em caso de inexistência de itens, através do sistema de registro de preço.

A medida atua de forma complementar ao sistema de planejamento anual de compras. O planejamento de compras simplifica o procedimento, agora realizado diretamente no Simpas, e abrange as mais de 350 unidades estaduais, tanto da capital quanto do interior do estado, com o objetivo de acompanhar com maior proximidade as aquisições públicas, conferindo mais controle e detalhamento dos procedimentos, além de também dotar os contratos de mais transparência, otimizando, assim, as contratações e evitando, dessa forma, desperdícios na gestão da máquina pública.



O Irdeb reúne três veículos de mídia: a TVE Bahia, a Rádio Educadora FM e o portal www.irdeb.ba.gov.br, que tem como visão, até 2015, ser referência regional e nacional em gestão, tecnologia e conteúdo de comunicação interativa de interesse público. Porém, já em 2014 a instituição realiza a premissa maior de "levar mais conteúdo baiano para mais baianos", através de uma série de ações que vêm promovendo um salto de qualidade nas áreas de programação e conteúdo, tecnologia e gestão. E o que fez a diferença, sem dúvida, foi a implementação do Planejamento Estratégico 2012-2015 da instituição, uma verdadeira bússola gerencial que norteia as ações, avalia onde focar os recursos, define quais projetos devem ser reprogramados ou suspensos, cedendo lugar a novos projetos.

Os indicativos do êxito desse trabalho estão evidentes nas entregas do Instituto em 2013, como a inauguração da TVE HD, do Laboratório da Interatividade, da solicitação do Canal da Cidadania, na consolidação do Portal do Irdeb como um veículo diferenciado. E há enormes ganhos também na área de gestão, com a implantação da Comunicação Interna, constante revisão dos processos internos, otimização dos fluxos de trabalho e gestão dos

contratos de fornecedores, o programa "Seja bem-vindo", uma prática de gestão de acolhimento dos servidores e estagiários, selecionada entre as 20 melhores iniciativas inscritas no Prêmio Boas Práticas 2013 e com a capacitação e formação do quadro de pessoal, inclusive em nível superior.

O contrato firmado com a Prospecta, organização referência em desenvolvimento de lideranças, para a implantação do Programa de Gestão Integrada de Cultura e Alta Performance tornou possível, entre outras realizações, o trabalho de fortalecimento e engajamento de lideranças. Para ajudar neste desafio, os consultores da Saeb Daniela Svec, Jorge Torres Júnior e Kátia Silene desenvolveram um trabalho de Análise e Melhoria de Processos, iniciando o macroprocesso "Veiculação de Conteúdo", que atende a demandas que partem da Diretoria de Programação e Conteúdo, mas que envolvem profissionais de diversas áreas na implantação do Observatório de Programação. Como resultado do trabalho, uma maior eficiência na utilização de recursos, eficácia na execução dos processos e também um maior alinhamento entre os produtos produzidos pela TVE, 107.5 Educadora FM e Portal Irdeb e as expectativas do público.

MAIS DE 200
PARCEIROS
OFERECEM
DESCONTOS
ESPECIAIS PARA
SERVIDORES DO
ESTADO.

Valorizar o servidor estadual por meio de benefícios exclusivos é um digno objetivo que tem sido levado a cabo pelo Clube de Desconto, iniciativa que oferece condições especiais na aquisição de serviços e produtos para os funcionários do Poder Executivo da Bahia, tanto os ativos – entre efetivos e temporários – quanto os inativos e pensionistas.

Atualmente, o programa, que é gerido pela Secretaria da Administração do Estado (Saeb), oferece abatimentos de até 50% e conta com mais de 200 parceiros, contemplando 28 segmentos diferentes. A lista tem academias, salões de beleza, livrarias, lojas de varejo, agências de viagens, restaurantes, cursos de idiomas, escolas e faculdades – este último figura como o serviço mais procurado.

A dinâmica é simples: para usufruir das vantagens, o funcionário deve apresentar o contracheque com documento de identificação ou o crachá funcional no ato da compra ou na contratação do serviço. Já as empresas que desejam aderir ao programa podem enviar propostas por e-mail ou visitar a unidade de atendimento, localizada no SAC Servidor.



Loja M Officer do Paralela fechou parceria

CLUBE DE *vantagens*

“Sempre olho o site para acompanhar as parcerias que são oferecidas e acho bem bacana ter essa opção. Já usei os descontos duas vezes, uma para comprar óculos de grau e outra para comprar um livro”, relata o servidor Juliano Campos. Já Cristiane Bastos aproveitou a vantagem para alugar um carro. Tentou, ainda, o benefício para se matricular em uma academia, mas não fechou o negócio por causa do horário, mas elogia a variedade de parceiros. “Acho válidas principalmente as parcerias com academias, para cuidar da saúde, e instituições de ensino, para motivar a capacitação”, opina.

Para a coordenadora do Clube de Desconto, Mariana Santana, a iniciativa oferece vantagens para todos. “O servidor tem benefícios à sua disposição e, em contrapartida, os parceiros conse-

guem a inserção desses 260 mil funcionários estaduais como público potencial para seu empreendimento”, pondera.

O diretor da escola de idiomas Okey Dokey, Jadson Araújo, que é parceira do programa, concorda. “Temos 14 anos de mercado e sempre buscamos parceiros fortes. Com o clube, tivemos um bom atendimento e o interesse em renovar esse acordo, com promoções pontuais”, afirma. “Em troca, temos uma divulgação maior e, atualmente, cerca de 15% dos nossos alunos são servidores estaduais”, conclui.

A ideia do projeto teve início em 2000, mas, segundo Mariana, só foi aprimorada a partir de 2006. “Antes, as negociações eram informais, sem nenhum documento que atestasse a veracidade do programa. Por isso, sen-

timos a necessidade de formalizá-lo”, explica. Mas essa regulamentação só foi efetivada em 2009, por meio da publicação do Decreto 11.568, que garante a segurança nos acordos firmados pela iniciativa.

Após a legitimação, o projeto experimentou um significativo crescimento, ampliando a cartilha de benefícios oferecidos aos servidores, assim como a lista de empresas associadas. Para se ter uma ideia dessa expansão, basta observar os números: em 2000, o clube contava com 30 empresas associadas, em 2009 passou para 115, e hoje o número de parceiras quase dobrou, são 222, o que representa um crescimento de 93% nos últimos quatro anos.

Apenas neste ano, o programa já disponibilizou descontos na compra de blocos e camarotes durante o Carnaval e firmou parceria com a assessoria esportiva ATP Run, com os colégios Anchieta e São Paulo, com os restaurantes Bonaparte (Shopping Iguatemi) e Donatário (Shopping Paralela), com o SPA das Sobrancelhas, com a Escola de Dança Fábio Martins, com a fa-

culdade Unime e, a mais recente, com a loja M. Officer (Shopping Paralela).

“Firmar uma parceria com uma iniciativa como esta, que tem milhares de associados, nos dá a real possibilidade de expansão do nosso negócio e aumento em nossas vendas”, declara a proprietária da loja M. Officer no Shopping Paralela, Gleide Oliveira. Ela conta, ainda, que no primeiro dia de divulgação do contrato já recebeu servidores na loja e fez a primeira venda pelo clube. “A nossa expectativa é de que nesse primeiro mês de parceria o aumento no nosso faturamento fique em torno de 10 a 15%, e de 25 a 30% no segundo mês, devido ao fluxo de servidores na loja”, finaliza.

A busca por parcerias atrativas ganhou um aliado no ano de 2013, em forma de ponto de atendimento, para suprir as demandas dos servidores e das empresas. “Trata-se de uma unidade que fica no SAC Servidor, na qual os parceiros podem firmar os acordos e os funcionários estaduais esclarecem dúvidas”, explica o responsável pelo posto, Humberto Rios.



Mariana Santana – Coordenadora do clube

Para obter mais informações e conhecer a lista de parceiros, acesse o Portal do Servidor (www.portaldoservidor.ba.gov.br) ou entre em contato com o Clube de Desconto do Servidor através do 3116-9523 ou 3115-3292 ou do e-mail clube.desconto@saeb.ba.gov.br.

Outras informações podem ser obtidas também no Posto de Atendimento do Clube de Desconto no SAC Servidor – Av. Otávio Mangabeira, Multishop Boca do Rio.

No interior do estado, o clube ainda tem um grande território a explorar. Hoje, o clube conta com parcerias em 18 municípios, como Feira de Santana, Vitória da Conquista, Paulo Afonso e Porto Seguro, mas deseja ampliar esse alcance. “Este ano nosso foco é aumentar o número de municípios e também de parceiros no interior, especialmente em locais onde há muitos servidores”, afirma a coordenadora Mariana Santana. Para ela, o grande desafio consiste em estabelecer uma comunicação com empresas desses locais e propor descontos atrativos.

Útil, o Clube de Desconto do Servidor é apenas uma das ações que integram o programa Você Servidor, que abrange um conjunto de iniciativas que primam pela valorização da categoria.



JUNTA MÉDICA

AMPLIA CONTROLE SOBRE LICENÇAS A SERVIDORES

A Junta Médica do Estado, órgão vinculado à Secretaria da Administração (Saeb), reduziu em 35,9% a emissão de licenças médicas de servidores públicos estaduais. A diminuição foi fruto da aplicação de novos critérios na concessão do benefício – com base na avaliação da incapacidade laborativa – e do acompanhamento dos servidores afastados para tratamento. O resultado representa ainda um maior controle sobre o exercício da atividade funcional dos mais de 173 mil servidores públicos estaduais na ativa. Em 2013, foram 12,1 mil licenças contra 18,9 mil concessões emitidas em 2006, consolidando uma redução de gastos da ordem de R\$ 128 milhões para os cofres públicos estaduais. O dispêndio com o benefício foi reduzido em cerca de 74%, saindo dos R\$ 175 milhões em 2006, para um total de R\$ 47 milhões em 2013.

Outra mudança que demonstra a evolução da gestão e sistemática de emissões de licenças médicas no Estado foi no que diz respeito aos prazos no tempo de usufruto do benefício. Antes, as licenças eram dadas por tempo prolongado (de 180 a até 365 dias). Agora, com nova gestão e



controle sobre o histórico de saúde do servidor, a maioria das licenças tem prazo entre 30 e 60 dias. Concessões de 90 e 120 dias apenas em casos excepcionais. No último ano, a Junta realizou 44,7 mil atendimentos. Além da concessão de licenças, contabilizou a protocolização de processos (6.944), concessão de adicional de insalubridade (2.637), homologações (2.192) e readaptações funcionais (1.001).

A Junta Médica é responsável pela realização de perícias para admissão de

servidores e concessão de direitos e benefícios, como licenças médicas, ao funcionalismo. “É importante salientar que este trabalho tem viés de controle funcional, mas, também, de legitimação dos direitos dos servidores públicos estaduais. Desta forma, torna-se correta a relação entre as necessidades do Estado por um quadro funcional ajustado às demandas da sociedade por serviços públicos e dos próprios servidores por seus benefícios assegurados em lei”, declara Carlos Caldas, diretor-geral da Junta Médica.

“A IDEIA É QUE O SERVIDOR VOLTE, EM MÉDIA, A CADA 60 DIAS PARA NOVA AVALIAÇÃO, COMPROVANDO QUE UTILIZOU O TEMPO PARA TRATAMENTOS”

Ainda em 2013, o órgão promoveu avanços como a consolidação do Sistema de Perícias Médicas do Estado (SPM) e da instrução normativa Notificação de Acidente em Serviço (NAS), mecanismo que legitima possíveis incidentes sofridos pelo funcionário durante o serviço. A medida beneficia diretamente o servidor, assim como respalda tecnicamente o Estado.

“A ideia é que o servidor volte, em média, a cada 60 dias para nova avaliação, comprovando que utilizou o tempo para tratamento”, explica o diretor-geral da Junta Médica, Carlos Caldas, reiterando que o período de licença é concedido para o tratamento médico.

De acordo com Caldas, antes, a periodicidade com a qual os peritos acompanhavam o servidor era maior, o que gerava falta de controle e distorções na concessão do benefício. Para exemplificar a situação, Caldas cita o

caso de uma servidora que, em uma única visita, conseguiu licença médica de 665 dias. “Por mais grave que seja a patologia que acomete o servidor, o médico perito do Estado deve acompanhar a evolução do tratamento a cada 60 ou 90 dias”, pontua. A Junta Médica conta atualmente com 41 médicos peritos para as avaliações.

O diretor da Junta Médica, Carlos Caldas, pontua que, como prevê a legislação, as licenças estão sendo auditadas internamente – para verificar se o período está sendo utilizado para tratamento, conforme determinam as regras de licença para tratamento de saúde que estão previstas no Estatuto do Servidor (artigos 145 a 153). “Está na lei que o servidor não poderá permanecer para tratamento de saúde por mais de dois anos consecutivos. Extrapolado o prazo, o servidor é submetido a nova inspeção médica e, se não estiver apto para as funções do seu cargo – incapacidade laborativa, será readaptado ou aposentado” – afirma.

As perícias realizadas na Junta Médica destinam-se a admissão de novos servidores; concessão de adicional de insalubridade ou periculosidade; processo administrativo disciplinar; aposentadoria por invalidez permanente, com ou sem afastamento compulsório; licença para tratamento de saúde, com prazo superior a 15 dias; concessão de licença para acompanhamento de dependente em tratamento de saúde; readaptação funcional: reversão de aposentadoria; concessão de benefícios para dependente maior considerado inválido; isenção do Imposto de Renda por doença grave, dentre outras avaliações.

Para dúvidas e informações, basta ligar para (71) 3116-5240/5241 ou enviar e-mail para junta.medica@saeb.ba.gov.br. Para reclamações, enviar e-mail para juntamedica@ouvidoria.ba.gov.br. A Junta Médica funciona de segunda a sexta, das 7h às 19h, no Centro de Atenção à Saúde Prof. José Maria de Magalhães Netto, 4º andar, na Av. ACM, s/n, Iguatemi.



Diretor da Junta Médica, Carlos Caldas destaca controle sobre perícias.

FUNDO ESTADUAL IRÁ FORTALECER PROMOÇÃO DO TRABALHO DECENTE NA BAHIA

O Fundo de Promoção do Trabalho Decente (Funtrad) já é uma realidade no estado da Bahia. Instrumento de captação de recursos para garantir uma fonte suplementar de financiamento para execução de ações previstas no Programa Bahia do Trabalho Decente (PBTB), o Fundo tem os recursos para apoiar a execução de um dos três primeiros projetos aprovados em fevereiro deste ano pelo Conselho Deliberativo do Fundo.

A expectativa é de que mais recursos sejam disponibilizados até o final do ano, garantindo a execução dos doze projetos aprovados pelo Edital lançado ano passado com essa finalidade.

O Funtrad constitui-se em um fundo de natureza contábil-financeira construído para receber, prioritariamente, recursos decorrentes dos Termos de Ajustamento de Conduta (TAC's) e de condenações fruto de ações judiciais por violação de direitos trabalhistas, que, assim, seriam revertidos para o próprio local onde o direito foi violado. A doação também pode ser feita de forma voluntária por qualquer pessoa física ou jurídica, nacional ou estrangeira. Todo o recurso direcionado para o Funtrad será depositado e mantido em conta corrente específica criada exclusivamente para essa finalidade.

Criado pela Lei Estadual nº 23.356/2011, e, posteriormente, al-

terada pela Lei nº 12.596/2012, o Funtrad apoiará projetos que contemplam os nove eixos de atuação da Agenda Bahia do Trabalho Decente: Erradicação do Trabalho Infantil; Erradicação do Trabalho Escravo; Saúde e Segurança do Trabalhador; Promoção da Igualdade da Pessoa com Deficiência; Promoção da Igualdade de Gênero e Raça; Trabalho Doméstico; Juventude; Serviço Público; e Empregos Verdes.

Chamada Pública – Para fazer a seleção dos projetos, a Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte (Setre), que coordena a Agenda Bahia do Trabalho Decente no estado, lançou o Edital 002 no ano passado. Esse processo resultou na seleção final de 12 propostas, que hoje formam o banco de projetos. A intenção da Setre é, ainda este ano, lançar outro edital para que estejam disponíveis diversas propostas e com alcance em todos os Territórios de Identidade.

Os três projetos já escolhidos para execução agora em 2014 preveem ações de combate e erradicação do trabalho infantil; segurança e saúde do trabalho; e promoção da igualdade, gênero e raça, beneficiando, juntos, 400 pessoas diretamente em 29 municípios baianos, num investimento total de R\$975 mil.



“À medida que o Funtrad receba novos recursos, iremos executando os demais projetos”, informa o secretário estadual do Trabalho, Nilton Vasconcelos, destacando o papel que tem desempenhado os procuradores e magistrados baianos para o sucesso dessa iniciativa. “O apoio de juízes e procuradores é fundamental para o êxito do Funtrad, e temos obtido ótima resposta nessa parceria”, avalia o gestor.

Duas importantes instituições do Trabalho com atuação jurídica na Bahia integram o Conselho Deliberativo do Funtrad: o Ministério Público do Trabalho e a Associação dos Magistrados do Trabalho da 5ª Região (Amatra 5).

O Conselho interinstitucional assegura que vários olhares contribuirão no momento em que se decide quais projetos receberão os recursos do Fundo. Além desses órgãos citados, integram o Conselho representantes de 08 Secretarias estaduais e ainda representantes da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego na Bahia, e representantes de empregadores. Pela legislação, também está prevista a participação de representação dos trabalhadores e do Tribunal Regional do Trabalho.

Agenda Bahia do Trabalho Decente

Com sete anos de existência, a Agenda Bahia do Trabalho Decente avança na conquista de mais espaço e reconhecimento. Agora em 2014, esteve entre os projetos finalistas do Prêmio do Serviço Público das Nações Unidas (UN Public Service Awards: 2014), a maior premiação internacional da Organização das Nações Unidas na área da administração pública.

Em 2007, 27 instituições de governo, trabalhadores e empregadores assinaram o compromisso pela defesa da criação de emprego de qualidade para homens e mulheres, da extensão da proteção social, da promoção e fortalecimento do diálogo social, além do respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

Hoje, o Comitê Gestor da Agenda Bahia do Trabalho Decente é formado por 31 instituições, sendo 13 secre-

tarias de estado e 20 ligadas a trabalhadores, empregadores e sociedade civil organizada. O compromisso por todos assumidos aposta no diálogo social, na participação tripartite, na articulação interinstitucional, na formação de parcerias e na socialização das informações entre as entidades envolvidas.

Nestes anos de atuação, a Agenda Bahia do Trabalho Decente desenvolveu ações de valorização do servidor público, pelo Programa Você Servidor; capacitação de agentes multiplicadores em Segurança e Saúde no Trabalho, nas áreas urbanas e rurais; qualificação social e profissional de trabalhadores, com oferta inclusive de cursos e unidades habitacionais para a categoria das domésticas; e formação de servidores públicos no Programa para Inclusão dos Recortes de Gênero e Raça nas políticas públicas estaduais (GRPE).

Também assegurou a implantação do Programa Bahia do Trabalho Decente (PBTD) com definição de ações e responsáveis; aprovação da Lei de Incentivo ao Trabalho Decente, que restringe financiamentos e incentivos fiscais a empregadores que não atendem à prática do trabalho decente; inclusão do trabalho decente como programa do Plano Plurianual – PPA 2007/2011 e 2012/2015; e a criação da Comissão Estadual de Erradicação do Trabalho Escravo (Coetrae).

Composição do Comitê Gestor da Agenda Bahia do Trabalho Decente:

Secretarias de Estado

- Trabalho, Emprego, Renda e Esporte;
- Administração;
- Agricultura, Irrigação e Reforma Agrária;
- Ciência, Tecnologia e Inovação;
- Desenvolvimento Social e Combate à Pobreza;
- Educação;
- Justiça, Cidadania e Direitos Humanos;
- Indústria, Comércio e Mineração;
- Planejamento;
- Promoção da Igualdade;
- Saúde;
- Meio Ambiente;
- Políticas para Mulheres.

Outras instituições:

- Conselho Estadual Tripartite e Paritário de Trabalho e Renda;
- Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro);
- Superintendência Regional do Trabalho e Emprego;
- Central Única dos Trabalhadores;
- Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil;
- Força Sindical;
- União Geral dos Trabalhadores;
- Federação das Indústrias do Estado da Bahia;
- Federação das Micro e Pequenas Empresas do Estado da Bahia;
- Federação do Comércio do Estado da Bahia;
- Federação da Agricultura e Pecuária do Estado da Bahia;
- Assembleia Legislativa do Estado da Bahia;
- Tribunal de Justiça do Estado da Bahia;
- Ministério Público do Trabalho;
- Associação dos Magistrados do Trabalho da 5ª Região;
- Conselho Regional de Engenharia e Arquitetura;
- Escritório da Organização Internacional do Trabalho no Brasil.

Oportunidade de RECONHECIMENTO

Criado em 2008, o Prêmio Boas Práticas – idealizado para valorizar iniciativas dos servidores estaduais com ideias aplicadas no ambiente de trabalho – vem mudando a realidade de baianos. É o que demonstra a execução dos projetos “Ações socioculturais nas escolas”, do servidor da Secretaria de Segurança Pública Josemar Pereira, premiado em 1º lugar, e “A última porta”, iniciativa do servidor da Secretaria da Saúde Mizael Magalhães, premiado em 2º lugar. Os servidores, que concorreram em 2013, contam que após o recebimento do prêmio os seus projetos foram ampliados e ganharam mais visibilidade.

Os servidores que desenvolvem projetos inovadores no ambiente de trabalho têm uma nova oportunidade este ano. Estão abertas as inscrições para os prêmios Servidor Cidadão e Boas Práticas e para o Festival de Música, além do Concurso Literário, que acontece pela primeira vez no Estado, com objetivo de premiar obras literárias escritas por servidores, sejam em prosa ou em poesia (inscrição disponível no Portal do Servidor). Serão, ao todo, mais de R\$ 100 mil em premiações, que visam valorizar e estimular o funcionalismo público. Os vencedores

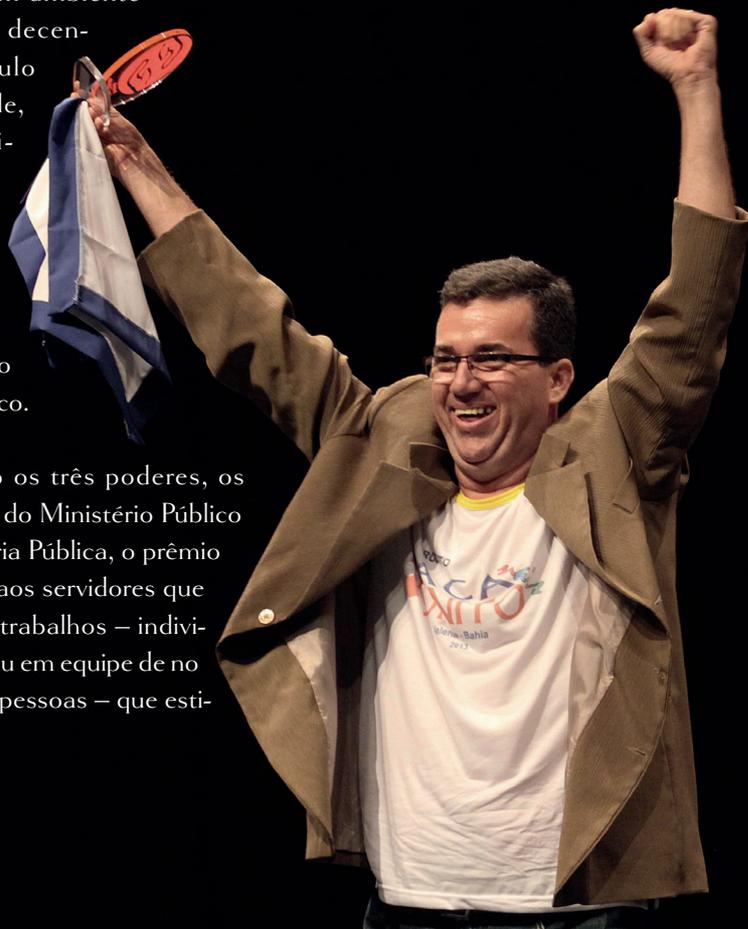
serão conhecidos durante as comemorações pela passagem do Dia do Servidor (28 de outubro).

Instituído por lei estadual em 2007, o Prêmio Boas Práticas foi criado pela Secretaria da Administração com objetivo de valorizar ações e procedimentos diferenciados que geram melhorias no ambiente de trabalho e na instituição. A iniciativa visa incentivar e dar visibilidade aos servidores públicos da administração pública estadual que desenvolvam ações para promover um ambiente de trabalho decente, o estímulo à criatividade, à produtividade, à eficiência, à economia e à melhoria da qualidade do serviço público.

Abrangendo os três poderes, os funcionários do Ministério Público e a Defensoria Pública, o prêmio é destinado aos servidores que apresentem trabalhos – individualmente, ou em equipe de no máximo dez pessoas – que esti-

mulem a criação de um ambiente de trabalho decente.

De acordo com o conceito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em que se baseia o Boas Práticas, este ambiente deve ser “seguro, saudável, produtivo e de qualidade”. Os trabalhos são avaliados por uma comissão formada por representantes de diversas entidades do serviço público, sob a coordenação da Saeb.



SAC MÓVEL
Com o objetivo de levar a cidadania até você, o SAC móvel é um caminhão de serviços que facilita vida dos baianos com a mesma qualidade de atendimento já consagrada nos postos fixos SAC.

Bahia GOVERNO
TERRA DE TODOS NÓS

SECRETARIA DA ADMINISTRAÇÃO DO ESTADO DA BAHIA

Saeb - Governo da Bahia
12.094 curtidas · 4.521 falando sobre isso

Organização governamental
Fan page oficial da Secretaria da Administração do Governo do Estado da Bahia

12.094



SAEB NAS REDES SOCIAIS

A Secretaria da Administração (Saeb) também está presente nas redes sociais. A fan page da secretaria, criada em outubro do ano passado, conta com mais de 12 mil curtidas. Destinada a fornecer informações sobre as ações da secretaria, a página é mais um canal de comunicação da Saeb com os cidadãos.

Entre as postagens da fan page estão o cronograma de atividades do Serviço de Atendimento ao Cidadão (SAC), Planserv e Detran, além de notícias a respeito das áreas de atuação da secretaria, como compras públicas, custeio, gestão pública, concursos estaduais,

recursos humanos, entre outras. A página também destina espaço às mais recentes ações do governo estadual.

Para seguir a fan page da Saeb, basta acessar o endereço www.facebook.com/saeb.gov.ba ou pesquisar por “Saeb - Governo da Bahia” a partir do seu perfil no Facebook e clicar em “Seguir”.

Além da Saeb, o Portal do Servidor (www.portaldoservidor.ba.gov.br) também está presente na rede. São 9.558 seguidores acumulados desde seu lançamento, relacionando informações sobre os Programa Bem Viver, Clube de Desconto, Previdência Estadual,

Planserv, capacitações e notícias com foco no servidor.

A SEFAZ-Ba agora também tem WhatsApp

Disponível 24 horas por dia, nos sete dias da semana.

Mande sua denúncia, sugestão ou reclamação para:

(71) 9990-0071

SECRETARIA DA FAZENDA | Bahia GOVERNO | TERRA DE TODOS NÓS

PROGRAMA VOCÊ SERVIDOR NA AGENDA BAHIA DO TRABALHO DECENTE

INTRODUÇÃO

Um município, estado ou nação tem em seu alicerce o esforço, a dedicação e o trabalho de milhares de servidores públicos. Estes cidadãos carregam consigo a responsabilidade de estabelecer um elo entre o poder público e a sociedade, prestando serviços essenciais à população.

São trabalhadores que escolheram o ofício do "bem servir" e que se dedicam ao atendimento público nas mais diversas áreas. Nas escolas, ministram o saber e semeiam o conhecimento. Nos hospitais, salvam vidas e mantêm acesa a chama da luta pela existência. Nas repartições administrativas, cumprem o papel que legaliza, organiza, gerencia e executa os serviços. Nos departamentos de segurança, lutam pela preservação da integridade física do cidadão e, nos setores de justiça, devolvem aos que os procuram o direito que lhes foi privado. Em todos os órgãos públicos há sempre a sua relevante participação, confirmando a importância de seu trabalho para a sociedade.

O sucesso das organizações modernas depende do desempenho de seus colaboradores, e o investimento nas pessoas, com a identificação, aproveitamento e desenvolvimento do capital intelectual, é um fator importante para auxiliar a organização a atingir seu objetivo, e no serviço público isso não é diferente.

Osborn & Gaebler (1994, p. 40) chegam a afirmar que muitos servidores dos governos burocráticos se consideram prisioneiros de normas e regulamentos, entediados

por tarefas monótonas, responsáveis por serviços que, bem sabem, poderiam ser completados em metade do tempo, se pudessem usar a própria cabeça. Levam vidas marcadas por um desespero silencioso.

Na opinião de Grillo (1983), as organizações públicas pagam pouco, não criam oportunidades de aprimoramento, não oferecem boas condições de trabalho, nem os meios necessários para a geração de um bom serviço. Isso inclui, também, a falta de estímulo ao servidor no sentido de modernizar, compreender e valorizar o seu trabalho.

As instituições públicas precisam, portanto, olhar para seus servidores como elementos que darão condições de aprimorar os resultados dentro da organização, como pessoas que fazem diferença, personalizam a instituição e a fazem distinguir-se de todas as demais. Mas, para que isso aconteça, é necessário que elas sejam adequadamente valorizadas, o que inclui, entre outras coisas, serem treinadas, desenvolvidas, integradas socialmente, lideradas, motivadas, remuneradas dignamente e estimuladas a participar das decisões.

Ainda segundo Chiavenato (1996), as empresas são basicamente constituídas de pessoas, mas estas geralmente não são utilizadas e motivadas adequadamente e, por isso, a maioria das organizações convive com pessoas acomodadas e acostumadas a um desempenho

mediocre e burocrático sem nenhuma criatividade ou inovação, preocupadas exclusivamente com a rotina.

Valorizar o servidor público é ampliar o seu valor, proporcionando a ele oportunidades de aquisição de novos conhecimentos e de desenvolvimento de habilidades e competências necessárias ao desempenho de atividades nos diferentes níveis de governo. Enfim, valorização do servidor é entender a pessoa na perspectiva de ver seus anseios atendidos, de ter seu trabalho reconhecido, de fazê-lo sentir-se incluído.

VALORIZAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO NO ESTADO DA BAHIA

O Governo do Estado da Bahia, ciente de que seu fortalecimento só ocorrerá se houver o desenvolvimento de seu principal recurso – o servidor, vem desenvolvendo, por meio da Secretaria da Administração do Estado (Saeb), uma política de valorização e desenvolvimento de pessoas.

A Saeb, em 2010, ciente da importância de realização de uma política voltada para a valorização do servidor, teve seu regimento alterado buscando dar ênfase a esse tema. Esta afirmação pode ser comprovada através da criação da Coordenação de Valorização do Servidor (CVS), subordinada à Diretoria de Valorização e Desenvolvimento de Pessoas, conforme o Decreto nº 12.431, de 20 de outubro de 2010, que dispõe o seguinte:

Art. 18 – À Superintendência de Recursos Humanos – SRH, que tem por finalidade planejar, coordenar, promover, supervisionar, controlar e avaliar as atividades de administração de recursos humanos e de concessão de benefícios prestados pelo Estado aos servidores ativos, no âmbito do Poder Executivo Estadual, compete:

III – por meio da Diretoria de Valorização e Desenvolvimento de Pessoas, que tem por finalidade formular, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar a execução da política de desenvolvimento de pessoas e formação e aperfeiçoamento do servidor público estadual:

b) pela Coordenação de Valorização do Servidor:

1. desenvolver, implementar, e avaliar programas que visem criar condições favoráveis ao bem-estar sócio-funcional do servidor, promovendo melhor qualidade de vida no trabalho;
2. elaborar estudos visando a proposição de políticas e diretrizes voltadas à redução de absenteísmo, no âmbito da Administração Pública Estadual;

3. definir e disseminar políticas e diretrizes relativas à medicina, higiene e segurança do trabalho, conforme estabelece a legislação e normas específicas;

4. desenvolver programas de aperfeiçoamento e valorização do servidor na preparação para o exercício da sua cidadania. Essa iniciativa foi de extrema importância, pois a Coordenação de Valorização do Servidor (CVS) tem em sua essência cuidar, valorizar, estimular e incentivar o servidor, desenvolvendo e executando programas que buscam criar condições favoráveis ao bem-estar sociofuncional do servidor, promovendo melhor qualidade de vida no trabalho e preparando o servidor para o exercício da sua cidadania.

A Coordenação do Eixo Serviço Público da Agenda Bahia do Trabalho Decente também é uma das atribuições atuais da CVS.

TRABALHO DECENTE

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), trabalho decente é um "trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna". Desta forma, o trabalho decente é uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

O elemento central do conceito de trabalho decente é a igualdade de oportunidades e de tratamento e o combate a todas as formas de discriminação – de gênero, raça/cor, etnia, idade, orientação sexual, contra pessoas com deficiência, vivendo com HIV e Aids, etc.

As ações em todo o mundo para construir essa nova realidade do trabalho têm sido articuladas através de um pacto chamado de "Agenda do Trabalho Decente", cujos quatro eixos centrais são a criação de emprego de qualidade para homens e mulheres, a extensão da proteção social, a promoção e fortalecimento do diálogo social e o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, expressos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da OIT, adotada em 1998:

- 1) Liberdade de associação e de organização sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (Convenções da OIT 87 e 98);

- 2) Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (Convenções da OIT 29 e 105);
- 3) Abolição efetiva do trabalho infantil (Convenções da OIT 138 e 182) e
- 4) Eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenções da OIT 100 e 111).

Em 2005, 174 chefes de Estados e Governos, reunidos na Assembleia Geral da ONU, assumiram o compromisso, lançado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), de adoção de uma Agenda Global do Trabalho Decente, visando à valorização do trabalho como via principal de superação da pobreza e de inclusão social.

TRABALHO DECENTE NO BRASIL

De acordo com o Portal do Trabalho Decente do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a promoção do trabalho decente no Brasil passou a ser um compromisso assumido entre o Governo brasileiro e a OIT, em 2003, com a assinatura do Memorando de Entendimento, que prevê o estabelecimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, em consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores. Em maio de 2006 foi elaborada a Agenda Nacional de Trabalho Decente.

De acordo com o Memorando de Entendimento foi criado um comitê executivo, composto por diversos ministérios envolvidos com os temas aludidos e coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), responsável pela formulação de projetos nas áreas prioritárias de cooperação, bem como pela tarefa de mobilizar os recursos técnicos e financeiros necessários para a implementação, o monitoramento e a avaliação desses projetos.

O Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente foi construído por meio do diálogo e cooperação entre diferentes órgãos do Governo Federal e envolveu um amplo processo de consulta tripartite. Ele representa uma referência fundamental para a continuidade do debate sobre os desafios de fazer avançar as políticas públicas de emprego e proteção social. O seu objetivo é o fortalecimento da capacidade do Estado brasileiro para avançar no enfrentamento dos principais problemas estruturais da sociedade e do mercado de trabalho, entre os quais se destacam: a pobreza e a desigualdade social; o desemprego e a informalidade; a extensão da cobertura da proteção social; a

parcela de trabalhadoras e trabalhadores sujeitos a baixos níveis de rendimentos e produtividade; os elevados índices de rotatividade no emprego; as desigualdades de gênero e raça/etnia; as condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, sobretudo na zona rural.

AGENDA BAHIA DO TRABALHO DECENTE

Segundo Silva & Vasconcelos (2008), o início da discussão do trabalho decente na Bahia pode ser atribuído ao ano de 2003, quando, em Salvador, foi realizada a XIII Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho, no âmbito da Organização dos Estados Americanos. Nessa ocasião, que reuniu 34 ministros do Trabalho, o compromisso de promoção do trabalho decente foi enfatizado.

Essa conferência foi presidida pelo então ministro do Trabalho e Emprego do Governo brasileiro, Jaques Wagner. Quatro anos depois, como governador da Bahia, a rota de compromisso pelo trabalho decente é retomada na mesma cidade que acolheu a referida conferência.

Parte constituinte do Governo da Bahia, a Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte da Bahia (Setre), em suas ações iniciais de planejamento, identificou o trabalho decente como linha mestra de ação.

Ao se aprofundar o conhecimento sobre o conceito de trabalho decente, logo se percebeu que a proposta de uma Agenda do Trabalho Decente extrapolava a atuação da Setre e até mesmo da própria estrutura do Governo do Estado. Para discutir e implementar uma estratégia sobre trabalho decente, com a abrangência a que o conceito direcionava, era necessário ampliar o debate e envolver outros atores que já desenvolviam ações nesse campo.

A I Conferência Estadual do Trabalho Decente teve como objetivo divulgar a temática do trabalho decente, sensibilizar os atores sociais e realizar uma ampla consulta como forma de obter subsídios iniciais para o processo de formulação da agenda estadual. Participaram da conferência cerca de 400 pessoas, de mais de 90 municípios, durante dois dias.

Nesse momento, foram definidas as prioridades da agenda, em sete eixos temáticos (que seriam ampliados para nove poste-

riormente): Erradicação do Trabalho Escravo, Erradicação do Trabalho Infantil, Juventude, Serviço Público, Segurança e Saúde do Trabalhador, Promoção da Igualdade e Trabalho Doméstico. O tema Serviço Público, que não constava como um dos eixos prioritários da agenda, foi incluído em razão de proposta advinda dos participantes desta I Conferência.

Para mobilização e formulação das propostas foi definida a estratégia de formação de grupos de discussão, compostos por representantes de instituições e profissionais direcionados a cada eixo. Esses grupos foram chamados de câmaras temáticas. Cada eixo temático passou a contar com articuladores, cuja atribuição seria a organização e convocação das câmaras temáticas. Além dessas câmaras, foi instituído o Comitê Gestor da Agenda Bahia do Trabalho Decente, com caráter tripartite, com representações dos trabalhadores, empregadores e poder público.

A proposta do trabalho decente passou a ser aos poucos incorporada em instrumentos legais e normativos no Estado. Ainda nas discussões preliminares de preparação da conferência, a coordenação dos trabalhos verificou que a Secretaria da Administração (Saeb) já havia incorporado no planejamento da instituição a promoção de um ambiente de trabalho decente e aprendizagem organizacional. Dessa iniciativa, resultou posteriormente o Prêmio de Boas Práticas de Trabalho no Serviço Público Estadual, instituído pela Lei n. 10.848, que tem como orientador o conceito de trabalho decente e será detalhado neste artigo.

CÂMARA TEMÁTICA DO EIXO SERVIÇO PÚBLICO

A Secretaria da Administração assumiu a coordenação da Câmara Temática do Eixo Serviço Público e lançou o Programa Você Servidor, que foi incorporado à Agenda Bahia do Trabalho Decente, por meio de Protocolo de Intenções assinado entre a Saeb e a Setre no ano de 2009.

A Câmara Temática do Eixo Serviço Público participou ativamente das Conferências Estaduais de Trabalho Decente e de suas plenárias regionais e municipais, ampliando seu foco também para a situação dos servidores municipais no âmbito do Estado da Bahia.

Em dezembro de 2010 foi realizado um workshop onde foram exibidas experiências exitosas de valorização do servidor por diversos órgãos públicos. Em novembro de 2012 aconteceu o I

Encontro Estadual de Valorização do Servidor Público, quando, num período de dois dias, foram tiradas propostas para construção do Plano de Ação do Eixo Serviço Público da ABTD.

Os participantes dividiram-se em oficinas temáticas com os seguintes subtemas: Valorização do Servidor, Profissionalização do Servidor e Segurança e Saúde do Trabalhador no Serviço Público. Também nesse encontro, a câmara temática foi reformulada com a inclusão de novos órgãos e foi escolhida uma comissão encarregada de sistematizar as propostas e formatar a minuta do plano de ação.

Essa comissão reuniu-se de novembro de 2012 a maio de 2013, com a participação ativa de convidados afeitos aos temas, e produziu uma versão final da minuta do plano que foi submetida e aprovada pelo Comitê Gestor do Trabalho Decente em 19 de junho de 2013. A câmara temática reúne-se mensalmente sob a coordenação da Saeb, acompanhando, monitorando e avaliando as ações do plano de ação.

PROGRAMA VOCÊ SERVIDOR

Uma nova política de recursos humanos, pautada por iniciativas de valorização dos servidores públicos estaduais, entre ativos e inativos, foi instituída no ano de 2009 pelo Governo do Estado, por intermédio da Secretaria da Administração (Saeb), com o lançamento do Programa Você Servidor.

As iniciativas do governo visam à institucionalização de uma política pública de gestão de pessoas especificamente voltada para a valorização e profissionalização do servidor e do serviço público estadual através do desenvolvimento de ações sistêmicas e de caráter estruturante que gerem no quadro de servidores uma postura de prevenção de riscos e melhor qualidade de vida, resultando em elevação da qualidade e da dignidade no trabalho.

O programa agrega oito diferentes ações voltadas para a qualidade de vida, saúde, aposentadoria, melhores práticas e capacitação. Entre os benefícios estão: o Programa Bem Viver, o Clube de Descontos do Servidor, a Universidade Corporativa do Servidor (UCS), o Plano de Assistência à Saúde (Planserv), o Programa de Preparação para a Aposentadoria (Prepare-se), o Prêmio Servidor Cidadão, o Prêmio de Boas Práticas e o Balcão Previdenciário.

Este processo de valorização tem como base a identificação dos pontos de convergência das ações, visando assegurar o respeito às especificidades de cada atividade desempenhada pelos servidores nas diversas secretarias.

As ações do Programa Você Servidor agrupam-se em três vertentes: a de reconhecimento, a de valorização e a de profissionalização, descritas a seguir.

O **Prêmio Servidor Cidadão** e o **Prêmio de Boas Práticas de Trabalho no Serviço Público** são iniciativas do Governo do Estado da Bahia que fazem parte do Programa Você Servidor na vertente do reconhecimento. As duas iniciativas atingem servidores públicos de perfis diferentes, mas alcançam o mesmo propósito, a valorização do servidor através de seu reconhecimento.

Em vigor desde 2003, o Prêmio Servidor Cidadão encontra-se em sua 11ª edição. Foi instituído pela Lei nº 8.573, de 13 de janeiro de 2003, e é concedido aos servidores públicos estaduais que, em caráter voluntário, desenvolvam ações ou projetos visando à melhoria da qualidade de vida e da prestação de serviços, bem assim o estímulo à cultura, à capacitação profissional e à formação educacional, no âmbito da comunidade baiana.

Este prêmio objetiva reconhecer e premiar ações de cunho social efetivamente desenvolvidas por servidores públicos em benefício da comunidade; disseminar as melhores práticas de voluntariado entre o funcionalismo público; estimular os servidores públicos a utilizar os seus conhecimentos técnicos e habilidades pessoais na prestação de serviços voluntários e incentivar a criação de programas de voluntariado.

O Prêmio Boas Práticas de Trabalho no Serviço Público consolidou-se como uma ação de fundamental importância no estabelecimento da cultura organizacional que a atual administração busca disseminar, por conciliar a adoção de práticas inovadoras de gestão e a valorização do papel do servidor público.

Este prêmio é realizado desde o ano de 2009, atualmente encontra-se em sua 5ª edição e foi instituído pela Lei n. 10.848, de 3 de dezembro de 2007, sendo concedido aos servidores públicos estaduais que desenvolvam ações visando a promoção de um ambiente de trabalho decente, com o estímulo à criatividade, à produtividade, à eficiência, à economicidade e à melhoria da qualidade do serviço público.

O prêmio objetiva: incentivar, valorizar e dar maior visibilidade a práticas que contribuam para uma organização motivada; desenvolver um Banco de Práticas bem-sucedidas e um Banco de Talentos que sejam referência para o serviço público, além de reconhecer publicamente os esforços em favor da valorização do servidor e da qualidade do serviço público.

Desde sua criação, mais de 1.500 ações já foram analisadas por uma Comissão Especial de Seleção e Julgamento, designada anualmente, através de portaria, pelo governador do Estado. Os prêmios acontecem anualmente e a entrega da premiação ocorre em um grande evento realizado em homenagem à comemoração do Dia do Servidor. Esse evento é promovido com o objetivo de reconhecer o trabalho dos seus servidores, especialmente aqueles que contribuem com ações de destaque tanto no seu ambiente de trabalho como na sua comunidade.

Até 2010 os dez primeiros colocados do Prêmio de Boas Práticas eram premiados com participação em congressos, eventos, visitas técnicas, publicação de livros ou artigos, bolsa de idiomas, vivências, cursos ou outros eventos que caracterizassem situação de aprendizagem, em âmbito estadual, nacional ou internacional. A partir de 2011, a premiação passou a ser realizada em dinheiro, nos mesmos moldes do Servidor Cidadão – R\$ 32 mil em dinheiro: R\$ 10 mil para o 1º lugar; R\$ 7 mil para o 2º; R\$ 5 mil para o 3º; R\$ 3 mil para o 4º e R\$ 2 mil para o 5º lugar. Os classificados entre o 6º e o 10º lugar recebem R\$ 1 mil cada. O Prêmio Servidor Cidadão também premia com R\$ 10 mil uma das instituições sem fins lucrativos cuja ação tenha sido selecionada entre as cinco primeiras colocadas. Dessa maneira já foram ofertados como premiação capacitações e mais de R\$ 450 mil reais em dinheiro.

Na vertente da valorização, outra iniciativa consolidada no Você Servidor é o **Programa Estadual de Valorização do Servidor – Bem Viver**. O **Programa Bem Viver** foi lançado oficialmente em 4 de julho de 2009 e tem como objetivo principal a institucionalização de uma política pública de gestão de pessoas especificamente voltada para a promoção da qualidade de vida, preservação da saúde, integridade e valorização do servidor e do serviço público estadual.

Para atingir essas áreas de atuação, a Saeb vislumbrou a necessidade de desenvolver ações de cunho sociocultural e esportivo. Para isso, também em 2009, foi criado o Grupo de Trabalho

"Gestão para incentivo à prática de esportes pelo servidor público estadual", constituído através de portaria conjunta, com o objetivo de viabilizar ações na perspectiva do protocolo de intenções celebrado entre a Secretaria da Administração e a Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte, com a finalidade de implementar ações na vertente da qualidade de vida, determinando as atribuições de cada uma das instâncias envolvidas, através do desenvolvimento de uma política de esporte e lazer com ações integradas de planejamento, acompanhamento, controle e divulgação de ações destinadas ao incentivo e à prática do esporte para os servidores públicos estaduais.

Dessa maneira, a partir de 2009, foram ofertadas gratuitamente mais de mil vagas para atividades físicas continuadas, para modalidades como: natação, basquete, futebol de campo, voleibol, ginástica olímpica, dança de salão, judô, caratê, caminhada, hidroginástica e ginástica geral, atendendo todos os servidores públicos do Estado da Bahia, ativos e aposentados, além dos seus dependentes.

Também em 2009, outra grande iniciativa foi a realização das Olimpíadas do Servidor Público. Participaram desse grande evento esportivo 23 secretarias do Estado, além da Assembleia Legislativa do Estado da Bahia, Tribunais de Contas do Estado e do Município, Tribunal de Justiça do Estado, Ministério Público Estadual e Prefeitura de Lauro de Freitas. Foram mais de 2.300 inscrições em nove modalidades esportivas (natação, atletismo, futebol de campo, futsal, futebol de areia, vôlei, vôlei de praia, basquete e jogos de salão). O Governo do Estado disponibilizou os padrões completos dos times, além de ter dado todo o apoio aos participantes, no sentido da viabilização dos treinos e do atestado de saúde necessário à inscrição.

Em 2010, foi realizada a primeira edição da Copa do Servidor, um campeonato de futebol de campo onde participaram 1.300 servidores, 53 times, em três categorias. Este evento teve como principal objetivo fomentar o esporte entre os servidores públicos do Estado da Bahia. Como a Copa do Servidor superou todas as expectativas de participação dos servidores e de público, em 2011 foi realizado o 1º Campeonato de Futsal, contando com a participação de 70 times, totalizando 1.050 participantes.

Também em 2011, foi realizada a Corrida do Servidor, que se repetiu em 2012 e 2013, reunindo cerca de três mil servidores, que percorreram um circuito de cinco quilômetros, partindo da

sede do Tribunal de Justiça do Estado pelas ruas e avenidas do Centro Administrativo da Bahia (CAB). Participaram servidores efetivos em atividade e aposentados, ocupantes de cargos comissionados, regidos pelo Regime Especial de Direito Administrativo (Reda) e estagiários. Em clima de descontração, a corrida possibilitou a integração entre os servidores públicos das diversas secretarias e autarquias, além de fomentar a prática de uma atividade física salutar.

Em 2012, aconteceu o I Festival de Corais, que foi realizado pela Secretaria da Administração do Estado da Bahia (Saeb), em parceria com a Secretaria do Planejamento do Estado da Bahia (Seplan). O festival foi idealizado com o objetivo de promover o intercâmbio cultural, a difusão, a integração, o incentivo, o desenvolvimento e o fortalecimento dos laços entre os grupos vocais formados por servidores públicos estaduais.

Doze corais de diversas instituições participaram do festival, reunindo cerca de 300 servidores que fazem parte dos coros. Eles concorreram a uma premiação de R\$ 1.000,00 (um mil reais) para o primeiro lugar, R\$ 600,00 (seiscentos reais) para o segundo e R\$ 400,00 (quatrocentos reais) para o terceiro.

Em uma iniciativa inovadora, a primeira fase de seleção dos corais foi realizada através da internet e mobilizou os servidores de todos os órgãos envolvidos, que assistiram aos vídeos postados no Portal do Servidor e escolheram, pelo voto on-line, três corais para participar da grande final. Foram mais de cinco mil votos nesta fase inicial. Os finalistas se apresentaram para uma comissão de julgamento na festa de comemoração ao Dia do Servidor.

O **Programa de Educação Especial** é outra ação importante de valorização do servidor realizada pelo Governo da Bahia, pois tem como objetivo atender os filhos e dependentes de servidores públicos e pensionistas do Estado da Bahia portadores de necessidades especiais, ajudando-os na difícil tarefa de educar e desenvolver suas potencialidades e habilidades. Atualmente o programa oferece 57 bolsas no valor mensal de R\$ 300,00 e possui sete escolas conveniadas.

Além dessas ações, outras ações de sucesso já foram implementadas pelo Programa Bem Viver. São elas: a disponibilização de mais de 400 vagas no curso "Saúde Ocupacional no Serviço Público" e "Primeiro Socorros, Prevenção de Incêndios

e Acidentes"; a realização da 6ª edição da Feira da Saúde e campanhas de vacinação, inclusive oferecendo H1N1, totalizando mais de dois mil atendimentos, e implantação do Comitê de Fomento ao Esporte.

No ano de 2013, o Programa Bem Viver também realizou uma nova edição das Olimpíadas do Servidor Público, uma edição de inverno da Corrida do Servidor, o II Festival de Corais e o I Festival de Música do Servidor Público, visando valorizar o talento musical de composição e interpretação dos servidores públicos estaduais.

O Programa de Preparação do Servidor para a Aposentadoria (Prepare-se) foi lançado pelo Governo do Estado com o intuito de esclarecer os servidores estaduais que estão prestes a se aposentar sobre os seus direitos e deveres em relação à Previdência e incentivar o trabalho social e voluntário, além de uma vida saudável e sem sedentarismo.

O programa sustenta-se na filosofia de que a aposentadoria é um momento importante na vida do trabalhador, e há pouquíssimas ações direcionadas a esse momento. De acordo com o IBGE, a expectativa de vida dos brasileiros é estimada em 72 anos.

A iniciativa do Prepare-se está em conformidade com as disposições contidas no Estatuto do Idoso, que atribui ao poder público o dever de criar e estimular programas de preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, esclarecendo-os sobre os direitos sociais e de cidadania.

O programa também disponibiliza aos servidores em vias de aposentadoria serviços médicos e odontológicos; exames de menor complexidade; distribuição de material de divulgação; exposição de empresas parceiras; exposição de artesanato e massoterapia.

O programa é dirigido aos servidores em vias de aposentadoria e a seus familiares, com o objetivo de esclarecer sobre seus direitos e deveres em relação à Previdência, incentivando a integração intergeracional, o trabalho social e voluntário, além de outras atividades que permitam uma renda extra, uma vida saudável e o desestímulo ao sedentarismo, com foco nos aspectos: legal, psicossocial e de benefícios e parcerias. Já foram realizadas 13 edições entre capital e interior, com a participação de mais de 1.400 pessoas.

O **Balcão Previdenciário** visa aproximar os servidores públicos dos serviços prestados pela Previdência estadual. O balcão é montado duas vezes por mês em diversos órgãos da administração pública, na capital e no interior, ofertando os seguintes serviços para servidores públicos ativos, civis e militares:

- ✓ Esclarecimentos sobre descontos previdenciários ao Fundo Financeiro da Previdência Social do Estado da Bahia (Funprev) e ao Fundo Previdenciário dos Servidores do Estado da Bahia (Baprev);
- ✓ Informação sobre auxílio-aposentadoria, pensões e auxílios-reclusão;
- ✓ Simulador de aposentadoria;
- ✓ Dicas para dar celeridade aos pedidos de aposentadoria;
- ✓ Tramitação de processos;
- ✓ Recolhimento de contribuição previdenciária de servidores à disposição;
- ✓ Orientação sobre averbação de tempo de serviço prestado em vínculos anteriores.

O **Clube de Descontos do Servidor** é um programa que visa trazer economia nas compras dos servidores públicos estaduais. Através desta iniciativa, o servidor pode fazer compras com descontos especiais em diversas empresas por todo o estado. Atualmente existem 207 parceiras ativas. Basta apresentar o contracheque e a carteira de identidade nos estabelecimentos credenciados para ter acesso aos descontos.

O clube foi regulamentado através da publicação do Decreto n. 11.568, do dia 4 de junho de 2009, para aumentar a segurança na formalização de parcerias. Para acessar os benefícios do Clube de Desconto do Servidor, é só apresentar, no ato do pagamento, o contracheque e a carteira de identidade.

A **Nova Rede Planserv** vem ampliando sua rede conveniada, garantindo um atendimento ainda melhor para os servidores estaduais e seus dependentes. O plano conquistou seu equilíbrio financeiro, pagando rigorosamente em dia seus compromissos com a rede de prestadores de serviço. Os beneficiários reconhecem a oferta crescente de serviços, aliada a qualidade e eficiência cada vez maiores.

A **Universidade Corporativa do Serviço Público** (UCS) integra uma rede de unidades responsáveis pelo desenvolvimento das ações de educação corporativa para o aprimoramento do serviço público estadual.

A UCS oferece uma grade de cursos na área de gestão pública, através da interface com responsáveis indicados pelos gestores máximos das secretarias e órgãos estaduais. Além disso, a unidade orienta a elaboração e implementação dos Planos Anuais de Capacitação desses órgãos.

Um dos projetos mais bem-sucedidos da UCS é o de instrutoria interna, que visa qualificar o servidor, através de um programa de formação, dando consistência e unidade metodológica às diferentes práticas pedagógicas desenvolvidas nos processos de capacitação. O servidor capacitado pode ser remunerado para ministrar cursos na sua área de atuação de acordo com as demandas do serviço público.

Na busca por responder de forma ágil e inovadora a problemas complexos, e com recursos cada vez mais escassos, as organizações públicas têm sido instadas a investir em processos de educação corporativa, como base para o desenvolvimento das competências requeridas para a eficácia dos serviços prestados pelo Estado. No entanto, a oferta permanente de programas de capacitação no serviço público enfrenta uma série de problemas, tais como a morosidade dos processos de contratação, a especificidade dos conteúdos requeridos nos processos de formação, muitos dos quais são produzidos pelo próprio Estado, e o alto custo da consultoria externa mediante a escassez dos recursos.

Nesse contexto, a instrutoria interna se revelou uma prática extremamente exitosa, proporcionando economias de até 90% em relação aos valores cobrados pela iniciativa privada, e um aumento de 361% na oferta de oportunidades de treinamento. O Programa de Formação de Instrutores Internos projetou a Saeb como referência de processos metodológicos de aprendizagem, produção e gestão do conhecimento dentro do serviço público, e possibilitou a formação de diversas redes de mediação pedagógica e de aprendizagem no Estado.

Está em tramitação um projeto de lei que visa permitir que o servidor aposentado atue como instrutor interno, valorizando seu saber acumulado, sua experiência profissional durante sua atividade, além de propiciar uma nova alternativa na nova etapa de vida. É a valorização do servidor, com o reconhecimento do saber acumulado no próprio Estado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inserção da Bahia na vanguarda da promoção do trabalho decente é de grande importância para a valorização do servidor público, pois embasa as ações realizadas e amplia seu alcance. O fato de a agenda baiana ser uma das primeiras a considerar as questões relacionadas ao servidor público como um de seus eixos prioritários demonstra claramente a atenção dada a este tema na atual gestão.

O Governo do Estado da Bahia, por meio da Secretaria da Administração (Saeb), tem desenvolvido uma série de iniciativas voltadas para a valorização, o desenvolvimento e a promoção da saúde e da segurança dos seus servidores, reunidas sob o selo do Programa Você Servidor e integradas aos princípios e diretrizes da Agenda Bahia do Trabalho Decente.

Para o servidor Washington Luis Silva de Souza: "Valorizar o ser humano não é só pagar um bom salário ou ter um pacote de benefícios atraente, trata-se de saber lidar com vidas e com pessoas que têm sentimentos, vontades e anseios diferentes. Todo talento busca em seu ambiente de trabalho respeito, carinho, reconhecimento, acompanhamento e feedback; alguns buscam crescimento e desafios, outros segurança. Mas uma coisa é certa, todos querem ser valorizados como seres humanos".

É com essa visão que a Saeb busca implantar iniciativas que valorizem o servidor de formas distintas, considerando a diversidade existente na gama de servidores e visando proporcionar um ambiente agradável e propenso ao desenvolvimento saudável de suas atividades, com segurança, satisfação e compromisso com o serviço prestado aos cidadãos, tudo calcado no respeito aos primados do trabalho decente.

BIBLIOGRAFIA

- BAHIA. Decreto nº 12.431, de 20 de outubro de 2010. Aprova o Regimento da Secretaria da Administração do Estado da Bahia. Diário Oficial do Estado. Poder Executivo. Salvador, BA, 21 out. 2010. Disponível em: <<http://www.legislabahia.ba.gov.br/verdoc.php?id=76241&voltar=voltar>>.
- CHIAVENATO. Idalberto. Gestão de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier; Campus, 1996.
- GRILLO, Antonio Nicolló. Recursos humanos: novos rumos para a administração pública. Florianópolis: Editora da UFSC, 1983.
- MARTINS, Regina Copello. Gestão de pessoas em uma organização pública: uma proposta de melhoria. 2003. 74f. Dissertação (Mestrado) – Escola de Engenharia, Universidade Federal Flumi-

nense, Niterói, RJ, 2003. Disponível em: <http://www.bdttd.ndc.uff.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1830>.

OSBORNE, David; GAEBLER, Ted. Reinventando o governo. Brasília: MH Comunicação, 1994.

PORTAL DO TRABALHO DECENTE. Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte da Bahia. Agenda Bahia do Trabalho Decente: prefácio. Disponível em <http://www2.setre.ba.gov.br/trabalhodecente/agenda_bahia_do_trabalho_decente_prefacio.asp>. Acesso em: 13 jun. 2013.

PORTAL DO TRABALHO E EMPREGO. Ministério do Trabalho e Emprego. Agenda Nacional de Trabalho Decente. Disponível em <<http://portal.mte.gov.br/antd/>>. Acesso em: 13 jun. 2013.

SCHNEIDER, Bejamin; BOWEN, David. Winning the service game. Boston: Harvard Business School Press, 1995.

SILVA, Tatiana; VASCONCELOS, Nilton. Trabalho decente: uma agenda para a Bahia. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 16., 2008, Caxambu, MG. Anais... Belo Horizonte: Abep, 2008.

SOUZA, Washington Luis Silva de. Valorização do ser humano nas organizações. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/Portal/Motivacao/Artigo/5008/valorizacao-do-ser-humano-nas-organizacaoes.html>>.

RESENHA BIOGRÁFICA

Adriano Tambone,

Graduado em Administração de Empresas pela Universidade Católica do Salvador (UCSal) e pós-graduado em Gestão Estratégica da Tecnologia da Informação e Planejamento Regional e Orçamento Público pela Universidade Federal da Bahia (UFBA), é especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental. Atualmente ocupa o cargo de superintendente de Recursos Humanos da Secretaria da Administração do Estado da Bahia (Saeb). Endereço: 2ª Avenida, n. 200, Centro Administrativo da Bahia, Salvador – Bahia – Brasil, CEP: 41745-003. Telefone: 55 71 3115-1587. E-mail: atambone@saeb.ba.gov.br.

RESUMO

O presente trabalho visa traçar um panorama das ações de valorização do servidor público no Estado da Bahia, Brasil, por meio do Programa Você Servidor, inserido na Agenda Bahia do Trabalho Decente. Em 2005, 174 chefes de Estados e Governos, reunidos na Assembleia Geral da ONU, assumiram o compromisso, lançado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), de adoção de uma Agenda Global do Trabalho Decente, visando à valorização do trabalho como via principal de superação da pobreza e de inclusão social. O Estado da Bahia, de forma pio-

neira em nível subnacional, lançou a Agenda Bahia do Trabalho Decente (ABTD), no ano de 2007, que tem sido modelo para diversas agendas subnacionais no Brasil e em outras partes do mundo. A Agenda Bahia do Trabalho Decente também foi a primeira a incluir o serviço público como um de seus nove Eixos Prioritários, acolhendo proposta surgida na Plenária da I Conferência Estadual do Trabalho Decente e denotando a importância dada à valorização do servidor no âmbito da administração pública. A Secretaria da Administração (Saeb) é a responsável pela coordenação deste eixo na ABTD, e, no ano de 2009, lançou o Programa Você Servidor, que é um conjunto de ações de valorização do funcionalismo estadual que proporciona mais qualificação profissional, mais qualidade de vida, mais reconhecimento e mais vantagens para o servidor público, dentre as quais podemos destacar as seguintes:

Na vertente do reconhecimento: 1. Prêmio Servidor Cidadão: premia servidores que realizam ações voluntárias fora do seu ambiente de trabalho; 2. Prêmio de Boas Práticas de Trabalho: premia servidores que desenvolvam ações que impactem positivamente o serviço público.

Na vertente de valorização: 1. Programa Bem Viver, que reúne ações de cunho sociocultural e esportivo, tais como: atividades físicas continuadas, atividades esportivas, Olimpíadas do Servidor, Copa de Futebol, Copa de Futsal, Corridas do Servidor, Festival de Corais, Festival de Músicas, Programa de Educação Especial, entre outros; 2. Clube de Descontos: por meio de parcerias com empresas, disponibiliza descontos nas mais diversas áreas para os servidores públicos estaduais; 3. Prepare-se: Programa de Preparação para a Aposentadoria, evento que reúne servidores em vias de aposentação, orientando-os para essa nova fase da vida; 4. Balcão Previdenciário: serviço itinerante que leva informações aos diversos órgãos da administração pública.

Na vertente de profissionalização: 1. Universidade Corporativa do Serviço Público (UCS/ Saeb), que promove e articula a rede de universidades corporativas do estado e promove diversos cursos voltados para a área de gestão. Essas ações repercutem nas várias categorias de servidores públicos, tornando-se pontos de pauta em mesas de negociação com as diversas centrais sindicais e passando a se incorporar a uma política ampla de valorização, que percebe necessidades dos servidores que vão além das reivindicações de cunho exclusivamente salarial.

OS CUSTOS DA ASSISTÊNCIA À SAÚDE E A ATENÇÃO GERENCIADA COMO PROPOSTA PARA O EQUILÍBRIO FINANCEIRO DO SISTEMA

INTRODUÇÃO

O Sistema de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos Estaduais do Estado da Bahia – Planserv – configura-se como um plano de saúde institucional, de natureza pública, caracterizado como de autogestão, não sujeito aos ditames da Lei nº 9.656/1998, não sendo desse modo regulado pela Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS.

É tido como um benefício facultativo de assistência à saúde, gerido pela Secretaria da Administração (Saeb) e posto à disposição dos servidores públicos estaduais e seus familiares (RIBEIRO, 2012), tendo sido criado pela Lei nº 9.528, de 22 de junho de 2005, que reorganizou o Sistema de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos Estaduais, e regulamentado pelo Decreto nº 9.552, de 21 de setembro do mesmo ano de 2005, em substituição à anterior estrutura que se responsabilizava pela prestação direta de serviços de saúde aos servidores públicos estaduais, a partir de uma rede prioritariamente própria de serviços, através do Instituto de Assistência e Previdência do Servidor do Estado da Bahia – Iapseb. (RICCIO, 2012).

Compreende um conjunto de serviços de saúde que contempla desde ações de promoção a ações assistenciais que visam a cura e a reabilitação dos seus beneficiários.

Salienta-se que, mesmo sendo de adesão facultativa por parte dos servidores estaduais, três entre cinco servidores, na atualidade, são beneficiários do Planserv, o que corresponde a um quantitativo de 184 mil servidores, dos quais 103 mil encontram-se ativos, que somados aos seus dependentes e agregados perfazem 467 mil vidas. Este quantitativo posiciona o Planserv como sendo o maior plano de saúde da Bahia e o maior sistema estadual de assistência ao servidor do Norte-Nordeste, superado, nacionalmente, apenas pelos estados de Goiás, Minas Gerais, Rio Grande do Sul e São Paulo (BAHIA, 2012).

É considerado ainda um patrimônio do servidor, sob gestão do Governo do Estado, que desse modo assume compromissos com sua população beneficiária no sentido da implementação de políticas públicas que visem à concretização do seu propósito de ser não simplesmente um plano de saúde como tantos outros, mas sim um “benefício” para o servidor público que a este faz adesão (RICCIO, 2012). Assim sendo, a sua missão institucional é de “Promover assistência à saúde, contribuindo para a qualidade de vida dos seus beneficiários”.

Dada a sua composição financeira, com recursos do orçamento estadual, sob gestão do próprio poder público, cons-

titui-se em um plano diferenciado, que, mesmo não sujeito à ANS, busca atender às regulamentações desta, bastando para tal observar o escopo de cobertura de serviços e procedimentos disponibilizados aos seus beneficiários.

A atuação da ANS vem impondo às operadoras de saúde suplementar, a partir das normatizações que vão sendo expedidas, a necessidade destas profissionalizarem sua gestão, de modo a não simplesmente cumprirem as demandas da agência, como também atenderem às necessidades de atenção à saúde de seus segurados. A estruturação dos planos e operadoras de saúde suplementar passa obrigatoriamente pela sua estruturação no campo econômico-financeiro, não sendo diferente com o Planserv (RICCIO, 2012).

Observa-se que, à medida que a Constituição Federal de 1988 inseriu a saúde no contexto da seguridade social, pressupõe-se a necessidade da integração da política de saúde às demais do âmbito social, tais como de previdência, assistência, educação e moradia, de modo que, a partir da diminuição das diferenças sociais registradas no Brasil, se possa alcançar melhores índices de saúde (RICCIO, 2012). Assim, é imprescindível a participação do Estado na área da saúde, sendo que, no campo da prestação de serviços de saúde, a sua participação se dá, sobretudo, em decorrência de fatores como o alto custo dos serviços desta área, considerando, principalmente, tratar-se de custos cada vez maiores, dada, inclusive, a incorporação acelerada de novas tecnologias.

OBJETIVO E METODOLOGIA

Este estudo tem o objetivo de discutir a distribuição heterogênea dos custos crescentes da assistência à saúde do servidor do Estado da Bahia e a proposição da atenção gerenciada como estratégia para manutenção do equilíbrio financeiro do sistema. Para esta análise, foram utilizados os dados consolidados em relatórios gerenciais internos, bem como pesquisa bibliográfica na produção científica referente ao Planserv disponível.

CENÁRIO ECONÔMICO

Quanto ao Planserv, a sua composição financeira, de modo à viabilização do plano, é de recursos da contribuição dos servidores que aderem ao plano, na equivalência de 2/3 dos recursos do orçamento e de 1/3 dos recursos oriundos do Governo do Estado, o que confere ao plano a classificação de política pública (RICCIO, 2012).

De acordo com a Lei nº 9.528/2005, podem ser beneficiários do Planserv os servidores civis ativos ou inativos de todos os órgãos da administração direta, autarquias e fundações dos poderes do Estado da Bahia, os pensionistas do Estado, assim como os servidores contratados em Regime Especial de Direito Administrativo (Reda), durante o tempo que perdure o contrato, ficando nestes casos a possibilidade de adesão apenas ao servidor. Nas demais situações, o benefício pode ser estendido ao cônjuge ou companheiro(a), filhos solteiros ou não emancipados menores de 18 anos ou de qualquer idade em casos de invalidez; podem ainda ser agregados dos titulares os filhos entre 18 e 35 anos, com custeio integral pelo beneficiário titular, assim como mais recentemente, a partir do ano de 2010, os netos de beneficiários, até a idade de 35 anos (RICCIO, 2012).

Quanto aos valores de contribuição para o funcionamento da assistência, ainda de acordo com Riccio (2012), na atualidade, em conformidade com a Lei nº 12.351, de 8 de setembro de 2011, existem 38 diferentes faixas de contribuição básica, sete a mais que os anos anteriores, indo de R\$ 26,00 (vinte e seis reais mensais), para quem recebe remuneração entre R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), a uma contribuição no valor de R\$ 360,10 (trezentos e sessenta reais e dez centavos), para quem percebe R\$ 10.250,01 (dez mil duzentos e cinquenta reais e um centavo) ou mais.

Aos valores básicos de contribuição são acrescidos valores para cada dependente, de acordo com tabela publicada, onde se verifica que a contribuição relativa a cada dependente varia de R\$ 10,40 (dez reais e quarenta centavos) a R\$ 107,64 (cento e sete reais e sessenta e quatro centavos), quando se trata de dependente cônjuge ou companheiro, e de R\$ 5,72 (cinco reais e setenta e dois centavos) a R\$ 59,20 (cinquenta e nove reais e vinte centavos) por cada dependente filho. Quanto aos agregados, a contribuição in-

dividual varia, de acordo com a idade, de R\$ 39,05 (trinta e nove reais e cinco centavos), para a faixa etária de 18 a 24 anos, a R\$ 227,92 (duzentos e vinte e sete reais e noventa e dois centavos), para os casos de permanência de netos e outros agregados com mais de 60 anos, de acordo com previsão legal. Ainda para casos de servidores beneficiários que optem por ter direito a assistência hospitalar diferenciada no aspecto relativo a acomodação em quartos individualizados em lugar de enfermarias, é acrescido o valor de R\$ 35,00 reais por beneficiário, não sendo facultado optar-se por incluir apenas parte dos beneficiários na condição de portador de plano especial (RICCIO, 2012).

Considerando-se os valores arrecadados, e admitindo-se como pressuposto que os gastos do Planserv não atingem os indivíduos de forma uniforme e que é necessário determinar o grupo que despender a maior parte dos recursos, nos voltamos à análise econômica em busca de princípios que se apliquem ao campo da saúde na seleção de prioridades. Estudo realizado pela equipe técnica do Planserv revelou que apenas 2% da população beneficiária foi responsável por 56% dos gastos assistenciais no ano de 2011. Este cenário exige uma mudança no modelo de gestão do sistema de modo a buscar intervir no percurso que leva um beneficiário ao custo elevado. A prática americana da atenção gerenciada (Managed Care) é um bom exemplo de resposta ao esgotamento do sistema de pagamento por serviço (pay-for-service), que além de altamente oneroso produz pouco impacto sobre a saúde da população e não influencia na ocorrência de novos eventos. A atenção gerenciada sugere a adoção de ações programáticas e substitutivas, a exemplo de investimentos em ações de acompanhamento da saúde dos seus beneficiários, a partir do desenvolvimento de programas específicos com práticas de promoção da saúde e de prevenção de agravos.

Ainda a respeito das características da população de beneficiários do plano, no que se refere à sua distribuição por faixa etária, 22% dos beneficiários cadastrados em dezembro de 2011 tinham entre 0 e 17 anos (102.261), correspondendo à maior parcela dos beneficiários, o que justificou a formatação recente do Programa de Pediatria, o qual prevê o desenvolvimento de ações de atenção à saúde da população infantil, pelos prestadores especializados credenciados, com acompanhamento médico-pediátrico, fisioterapia,

psicoterapia e acompanhamento psicológico, com base em protocolos definidos para situações clínicas identificadas, de modo a buscar impactar numa melhor utilização de gastos futuros com essa faixa etária, na medida em que, garantindo-se a assistência permanente e o desenvolvimento de atenção primária, possa-se reduzir a necessidade de maiores gastos com ações e procedimentos mais complexos de custos mais elevados. Quanto às demais faixas de idade, 19% tinham entre 18 e 29 anos; 11% de 20 a 39 anos; 12% de 40 a 49 anos; 15% de 50 a 59 anos; 12% de 60 a 69 anos e os 8% restantes correspondiam aos beneficiários de 70 anos e mais (distribuição por faixa etária de acordo com a NR 63/2003). Chama a atenção de que, dentre os maiores de 70 anos, 63 tinham mais de 100 anos, correspondendo a 0,13% do total de beneficiários (RICCIO, 2012).

Quanto à formação do quadro de beneficiários do Planserv, cabe ainda registrar que o fluxo de entradas e saídas tem se mantido estável, com uma média anual de 5,8% (n = 26.955) e 4,4% (n = 20.392), respectivamente. Observando o movimento por faixa etária, verificou-se que um de cada dois beneficiários incluídos em 2011 era menor de 18 anos (BAHIA, 2012). Por outro lado, resultado do crescente custo da assistência e da incorporação de novas tecnologias em saúde, além da transição epidemiológica representada pelo aumento da carga de doenças crônicas e da demanda por serviços de saúde, observou-se que 2% da população beneficiária consumiu, no ano de 2011, mais da metade de todos os recursos disponíveis para o plano. Este cenário corrobora com a necessidade de se investir na mudança do modelo de atenção à saúde a ser adotado pelo plano, através da identificação do perfil desta população, para construção de estratégias e ações programáticas integradas que promovam a saúde, previnam riscos, agravos e doenças, comprimindo a morbidade e melhorando a qualidade de vida (BRASIL, 2011).

ENVELHECIMENTO DA CARTEIRA

Constata-se, comparando-se os planos de autogestão com o mercado nacional de saúde suplementar, que estes constituem um subsistema onde o envelhecimento da carteira é mais intenso que a média nacional, que, segundo dados da ANS, se apresentou em torno de 11% em 2011. Assim, para este segmento, o impacto da transição epidemiológica

é mais sentido e a exigência de um novo modelo de atenção à saúde é mais urgente. O mercado de saúde suplementar, de modo geral, já registra um processo de envelhecimento da sua população beneficiária, mais intenso do que o que ocorre no cenário nacional. Efetivamente os idosos já representam 11,2% da população que recorre à saúde suplementar, contra os 10% que representam a participação na população total do país. Um outro recorte no mercado traz resultados ainda mais preocupantes: segundo pesquisa da Unidas¹, o percentual de idosos para as operadoras de autogestão chegou a 25,3% em 2010, significando mais do que o dobro da média nacional. Outras pesquisas apontam que é este segmento que apresenta o maior percentual de idosos entre seus beneficiários (VERAS, 2008).

Observando-se a distribuição da população beneficiária do Planserv nos anos de 2001 e 2011, pode-se perceber que a proporção de idosos passou de 13% para 20%, significando um crescimento de 54%.

A seguir é apresentada uma tabela demonstrativa da contribuição de cada faixa etária na composição da população beneficiária do plano, comparando-se os anos de 2001 e 2011.

A observação do crescente e significativo registro de beneficiários com mais de 60 anos levou, em 2009, à introdução de uma nova política para aumentar a proporção de jovens, instituindo a possibilidade de inclusão dos netos de servidores. Tal medida determinou alteração na legislação, logrando resultados positivos no alargamento da base da pirâmide etária representativa da população beneficiária do Planserv, compensando perdas decorrentes do envelhecimento natural da população, como vinha sendo registrado com mais intensidade desde 2009. Deste modo, os netos compensaram parte das perdas e ainda trouxeram crescimento à faixa de 0-4 anos. Até dezembro de 2011 já haviam sido incluídos 38.124 netos, o equivalente a 8,22% de todos os beneficiários. No entanto, ainda assim são observados os crescimentos apontados no índice de envelhecimento e na razão de dependência, pois a nova política minorou o problema, mas não o solucionou (BAHIA, 2012).

¹ A Unidas – União Nacional das Instituições de Autogestão em Saúde, é uma entidade associativa sem fins lucrativos, representante do segmento de autogestão no Brasil.

Tabela I – Comparação da distribuição etária de beneficiários do Planserv entre 2001 e 2011.

Faixa etária (em anos)	População em Dez/2001		População em Dez/2011	
	Beneficiários	%	Beneficiários	%
0-4	21317	5,4%	25618	6,5%
5-9	30894	7,8%	26501	6,7%
10-14	42999	10,9%	30347	7,7%
15-19	33223	8,4%	33237	8,4%
20-24	16812	4,3%	38476	9,7%
25-29	18190	4,6%	38764	9,8%
30-34	24435	6,2%	31627	8,0%
35-39	30420	7,7%	20899	5,3%
40-44	35967	9,1%	26181	6,6%
45-49	33576	8,5%	31744	8,0%
50-54	30932	7,8%	36697	9,3%
55-59	24947	6,3%	33749	8,5%
60-64	19501	4,9%	30562	7,7%
65-69	13182	3,3%	23728	6,0%
70-74	8384	2,1%	17574	4,4%
75-79	5071	1,3%	10851	2,7%
80+	5295	1,3%	10545	2,7%
Total geral	395.145	100,0%	467.101	100,0%

Fonte: Top Saúde

Cabe registrar que o aumento da proporção de idosos gera uma forte pressão orçamentária em qualquer sistema de saúde, mas no caso do Planserv este é mais afetado, dada a lógica de participação financeira dos servidores, para composição do orçamento do mesmo, que se baseia não na faixa etária como os demais planos de saúde, mas na faixa salarial, buscando desse modo a equidade.

Comparando a razão beneficiários de outros planos/beneficiários Planserv na última década, observa-se que, na faixa etária de 65 anos e mais, houve um crescimento de 0,65 para 0,75, representando um acréscimo de 16% de beneficiários nesse grupo. Este crescimento se avoluma

nas duas faixas seguintes, com um incremento de 29 e 55% respectivamente, até se estabilizar nos 80 anos e mais. Verifica-se assim que, enquanto o Planserv perdeu mercado nas faixas mais jovens, à exceção apenas da faixa de 20-24 anos, ganhou nas faixas acima de 65 anos, elevando sobremaneira o índice de envelhecimento, o que põe em risco a estabilidade econômica do plano, dado ser na faixa etária de maiores de 60 anos onde se registram os maiores gastos com saúde.

Vale registrar que a participação do Estado no financiamento do Planserv está limitada pela Lei nº 9.528 a 5% da remuneração integral de todos os servidores ativos, inativos e pensionistas. Historicamente, esta contribuição tem se traduzido em 1/3 de toda a receita do sistema, sendo os 2/3 restantes financiados pelas contribuições dos servidores. Assim sendo, não há subsídio cruzado e a contribuição patronal não é calculada sobre o grupo de beneficiários, mas sim sobre um montante baseado na folha de pagamento, sem, sequer, um investimento mínimo previsto em lei, ficando a cargo do próprio Estado determinar o valor a ser transferido. Cabe ainda salientar que 26% dos beneficiários titulares têm renda de até dois salários mínimos, contribuindo para o Planserv com valores que variam entre R\$ 26 e R\$ 96,20.

Estes dados trazem à tona a complexidade da questão do envelhecimento da população beneficiária e tocam no sensível tema da participação do servidor, e do próprio Estado, no financiamento do sistema de saúde (RICCIO, 2012).

CUSTOS ASSISTENCIAIS

No ano de 2011, 400.464 beneficiários utilizaram o plano, gerando uma despesa assistencial de R\$ 830.699.555,01, o que significou um crescimento de 11,48% em relação a 2010, mantendo a tendência de crescimento em 11%. A taxa de utilização do plano foi de 85,7%. A maior parte das despesas (56%) representou gastos com custos hospitalares. A média anual de gastos per capita foi de R\$ 2.074,00.

Analisando-se ainda dados, verifica-se uma disparidade entre o número de usuários beneficiados com tratamento ambulatorial e hospitalar, quando se observa que, em

2011, o Planserv investiu 56% dos seus recursos para cobertura dos tratamentos hospitalares de apenas 52.329 beneficiários (11%), enquanto 400.056 beneficiários consumiram os 44% restantes dos recursos com serviços ambulatoriais.

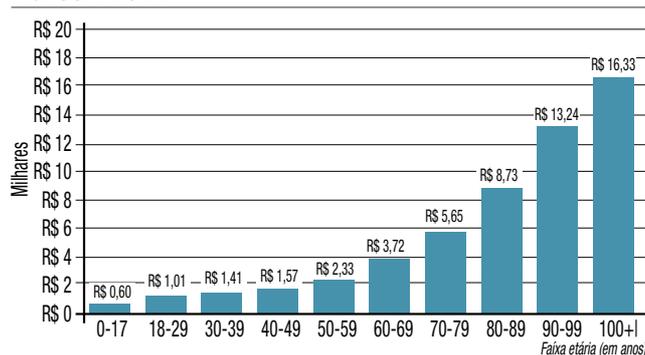
Tabela II – Distribuição estatística das despesas assistenciais. Planserv, 2011.

Medida	BENEFICIÁRIO	%*	DESPESA	CUSTO POR
Média	400.464	85,9	R\$	R\$ 2.074,34
Mediana	197.993	43	R\$	R\$ 517,92
1º quartil	98.989	21	R\$ 8.606.210,16	R\$ 86,94
3º quartil	98.994	21	R\$	R\$ 7.268,62

*Percentual calculado com o total de beneficiários da carteira como denominador
Fonte: Top Saúde

Observa-se que os custos per capita são diretamente influenciados pela faixa etária, sendo que a diferença verificada entre o custo médio da assistência prestada aos maiores de 70 anos, comparado com os menores de 7 anos, é de 2.637%.

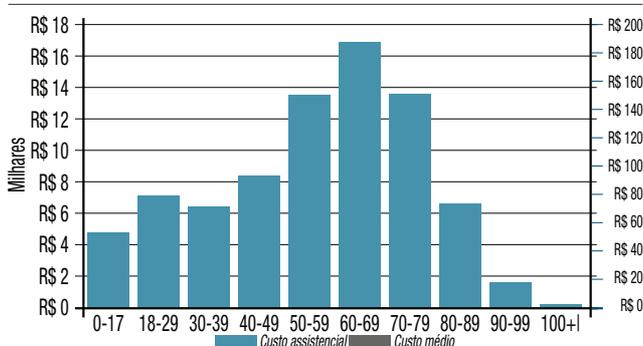
Custo assistencial percapita por faixa etária. Planserv 2011



Fonte: Top Saúde

É importante destacar que embora o custo per capita das faixas acima de 90 anos seja elevado, não é significativo no montante, equivalendo a apenas 2% do valor gasto em 2011. A faixa que mais consome recursos, em termos absolutos, é a de 50 a 79 anos, que responde por 56% de toda a despesa do Planserv, de acordo com dados do relatório do Perfil Assistencial do Planserv para o ano de 2011.

Custo assistencial total por faixa etária. Planserv, 2011

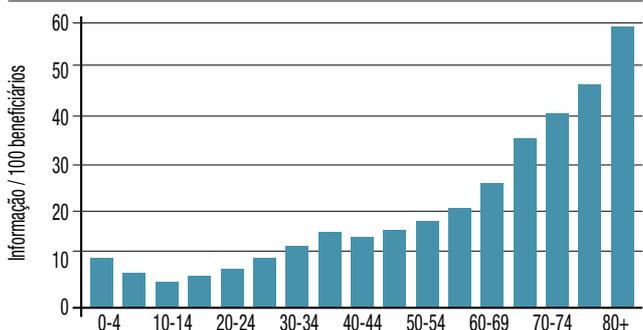


Fonte: Top Saúde

Pela observação do comportamento dos agravos, a partir da análise de contas apresentadas ao Planserv, verifica-se que a ocorrência de doenças osteomusculares tem contribuído com um percentual significativo, girando em torno dos 20%, representando 1/5 dos gastos com pronto atendimento e 1/5 do total de atendimentos em ambulatório. Considerando-se a condição de cronicidade desses agravos, estima-se a elevação constante dos custos do plano.

Quanto aos dados de pagamento com internamentos, em geral, o Planserv cobriu, em 2011, 73.302 internamentos para 50.240 beneficiários com um custo total de mais de R\$ 466 milhões de reais. Chama atenção o fato de que em cada dois idosos com mais de 80 anos foi internado em 2011.

Taxas de internação por faixa etária do beneficiário. Planserv-2011



Fonte: Top Saúde

O custo médio de uma internação para o Planserv é de R\$ 6.364,78, sendo a média nacional para saúde suplementar de R\$ 5.206,5522. Os gastos com as doenças isquêmicas do coração e com as doenças cerebrovasculares ultrapassaram R\$ 68 milhões, assim como os tratamentos hospitalares de neoplasias totalizaram mais de R\$ 41 milhões, sendo que 50,3% dos casos corresponderam a neoplasias malignas do reto, cólon e estômago, que guardam estrita relação familiar, sendo passíveis portanto de uma abordagem preventiva, no sentido de se buscar diagnosticar mais precocemente, contribuindo, assim, não apenas na melhoria do êxito do tratamento, como também na redução de custos para o plano. Tal análise corrobora com a necessidade do Planserv de investir na atenção gerenciada como proposta para o equilíbrio financeiro do sistema.

ESTRATÉGIAS PARA MANUTENÇÃO DO EQUILÍBRIO FINANCEIRO

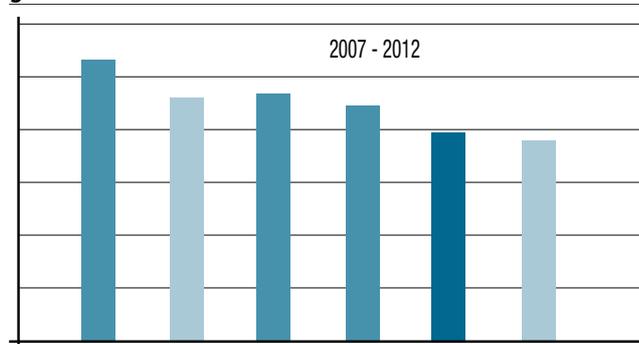
Assim, investimentos feitos pelo Planserv no desenvolvimento de Programas de Atenção à Saúde de seus beneficiários seguem na linha de melhor gerenciar os custos do Planserv na perspectiva da manutenção do equilíbrio financeiro, a exemplo da implantação do Programa de Atendimento Ambulatorial Pediátrico, visando oferecer ampliação do acesso aos beneficiários pertencentes à faixa etária de 0 a 12 anos de idade, a qual representa aproximadamente 15% da carteira, e, desta forma, prestar uma melhor assistência nos aspectos preventivos ou curativos, assim como a implementação de outros programas, como o de Gerenciamento de Pacientes Portadores de Endocrinopatias, que foi estruturado de maneira mais ampla, constituindo-se em um modelo de acompanhamento sistematizado aos portadores de agravos como obesidade, diabetes e doenças da tireóide, com atendimento nas áreas de endocrinologia e nutrição, buscando contribuir para promoção da qualidade de vida dos portadores destas doenças, bem como prevenir complicações por falta de acompanhamento adequado e, consequentemente, reduzir a quantidade de internações, além de outros, a exemplo do Programa de Atenção ao Idoso, em fase de elaboração.

2 Dado da ANS referente ao ano de 2011. Caderno de Informação da Saúde Suplementar, dez. 2012.

Registra-se ainda a adoção, no campo da racionalização de custos, desde 2008, de novas formas de aquisição de serviços de saúde, como, por exemplo, o desenvolvimento de tabelas próprias, como a tabela sintética hospitalar, a tabela de medicamentos, com adoção dos genéricos (a qual está sendo substituída por outra, conforme a Resolução nº 3 da Câmara de Regulação de Medicamentos, de 04/05/2009, que estabelece que os preços utilizados atualmente passem a ser baseados no preço de fábrica acrescido de 15% de taxa de comercialização), e a tabela eletrônica própria para materiais. Com estas medidas, nos últimos seis anos, o Planserv conseguiu reduzir em 12% a participação de materiais e medicamentos no total de seus gastos com a assistência prestada.

Outra medida de grande impacto na racionalização de custos do Planserv foi a adoção de "valores referenciais" para diversos procedimentos (pacotes), especialmente aqueles de alto custo e/ou de grande frequência de realização, estabelecendo uma relação transparente com a rede de prestadores quanto ao pagamento dos serviços realizados. Neles são agrupados honorários médicos, diárias para todos os tipos de acomodação (UTI, enfermaria e apartamento), taxas, materiais (comuns e especiais – OPME) e medicamentos necessários à realização de procedimentos, de modo a estabelecer preços justos, baseados em valores médios praticados pelo mercado (BAHIA, 2013).

Evolução anual do percentual dos valores gastos com materiais e medicamentos em comparação com os gastos totais



Fonte: Top Saúde

Já foram lançados, até o presente momento, aproximadamente 350 pacotes para procedimentos, desde os mais

complexos como angioplastia até os mais simples como facectomia. Em 2012, o Planserv gastou cerca de R\$ 170 milhões relacionados ao pagamento dos diversos procedimentos enquadrados nos valores referenciais, o que corresponde a aproximadamente 18% dos seus gastos totais e a um acréscimo de cerca de 10%, comparado a 2011. Vale ressaltar que o aumento no número de procedimentos realizados sob a forma de "pacote" (valor referencial) correspondeu a um menor desembolso de recursos financeiros, pelo Planserv, se considerados os pagamentos desses procedimentos na modalidade de conta em aberto, além de facilitar substancialmente o trabalho de auditoria externa.

A implementação da auditoria, com ampliação dos trabalhos de análise da qualidade dos serviços prestados, por parte das equipes técnicas da área de controle, com o intuito de ampliar o quantitativo de prestadores sob monitoramento regular, assim como o investimento em realização de visitas técnicas para avaliação de unidades de saúde que requerem credenciamento para prestação de serviços de saúde junto ao Planserv, tem sido identificada como atividade de importância não apenas para garantir que os beneficiários possam usufruir de uma atenção à saúde de qualidade, como também visa a utilização racional dos recursos financeiros, na medida em que as habilitações se dão de forma mais controlada.

Outras medidas, a exemplo das instituídas pela Lei nº 12.35, publicada em setembro de 2011, a qual define mudanças no Sistema de Assistência à Saúde, alterando a Lei nº 9.528 de 22/06/05, com destaque para a inclusão de Fator Moderador de utilização dos serviços oferecidos, estabelecendo franquias para utilização de alguns procedimentos e definindo os valores a serem cobrados aos beneficiários que ultrapassarem as mesmas, constituem-se em mecanismos adotados na perspectiva de obter-se o equilíbrio financeiro do plano.

Esta última medida referida, além do caráter educativo, no sentido do melhor uso do plano, constitui-se em incentivo a que os beneficiários exerçam papel fiscalizador em apoio às ações de controle e auditoria exercidas pelo Planserv, também na perspectiva de buscas de melhores estratégias para o gerenciamento de modo a contribuir na manutenção do equilíbrio financeiro.

No que se refere à coparticipação, os critérios estabelecidos para cobrança dos procedimentos com franquia de utilização extrapolada possuem valores baixos, cuja contribuição mensal máxima por beneficiário é de R\$ 30,00. Sabe-se que muitos beneficiários utilizam a assistência de forma pouco racional. Nestes casos, o beneficiário tenderá a otimizar o uso do plano, fazendo-o quando realmente for necessário. A criação deste Fator Moderador também visa auxiliar no combate a possíveis fraudes por parte dos prestadores de serviços, pois se espera que o beneficiário, ao receber a cobrança do Fator Moderador em seu contracheque, informe ao Planserv, caso receba alguma cobrança indevida, o que será investigado pelo plano. O Fator Moderador foi estabelecido somente para procedimentos ambulatoriais, não havendo qualquer limite de utilização da assistência prestada em regime de internamento hospitalar, quer seja de caráter clínico ou cirúrgico (durante internamentos com ou sem cirurgia). Também estão liberados das franquias os beneficiários portadores de doenças crônicas comprovadas através de critérios estabelecidos pelo Planserv. Quase 65 mil beneficiários foram identificados como doentes crônicos e, portanto, estão automaticamente liberados da limitação de utilização de procedimentos.

Outro avanço tecnológico instituído pelo Planserv e, ao mesmo tempo, uma ferramenta de controle foi a implantação do captador para o recebimento eletrônico das faturas dos prestadores, com a introdução de diversos ajustes, promovendo a execução de maior número de críticas imediatas através do sistema informatizado.

Ressalte-se também que desde 2008 foi implantada a autorização de procedimentos totalmente eletrônica, via web, reduzindo para, no máximo, 48 horas o tempo de espera para o beneficiário obter o resultado de sua solicitação. Além disso, mais de cem procedimentos tiveram seu processo de autorização automatizado, ou seja, o resultado da solicitação é dado imediatamente, após lançada no sistema pelo prestador de serviço, a exemplo das ultrassonografias, algumas consultas dos programas de endocrinopatias e pediatria e doppler (BAHIA, 2013).

Iniciado em outubro de 2009, o recadastramento de beneficiários vem sendo realizado com o objetivo de tornar o

cadastro de beneficiários do Planserv um banco de dados fidedigno, através da identificação e correção de situações indevidas, com a exclusão daqueles que não têm direito a esta assistência, além de atualizar informações, como endereços, telefones e endereços eletrônicos, e, com isso, provocar impactos significativos na coibição de práticas indesejadas, tais como uso da assistência oferecida por pessoas habilitadas.

Em 2010 foi iniciada a implantação do sistema de identificação dos beneficiários através de leitura biométrica (da impressão digital), o qual se constitui em instrumento que reduz as possibilidades de cobranças indevidas por parte dos prestadores, além de garantir que o atendimento seja prestado exclusivamente a quem é beneficiário do plano, impedindo o uso da assistência por aqueles que não integram o quadro de beneficiários do Planserv. As impressões digitais de todos os beneficiários são cadastradas à medida que estes procuram um prestador da rede para realizar algum atendimento, sendo conferidas a cada novo atendimento.

Em 2011, 100% dos prestadores de serviços credenciados encontravam-se com o sistema de identificação biométrica implantado, inibindo dessa forma a utilização indevida da rede de atendimento Planserv, evitando fraudes, através de "empréstimos de carteiras", situação em que um indivíduo é atendido usando a identificação de outro. Já em 2012, o Planserv já vinha em processo de implantação de ações de auditoria da biometria, as quais resultaram na criação de novos parâmetros e críticas no sistema, para a validação das justificativas apresentadas pelos prestadores para a ausência da validação biométrica nos atendimentos de saúde.

Tais medidas foram adotadas sem prejuízo da continuidade das auditorias regulares em unidades prestadoras de assistência à saúde, credenciadas ao Planserv.

CONCLUSÕES

Em todos os sistemas de saúde, inclusive no Planserv, os custos crescem numa proporção maior do que os recursos disponíveis. Neste cenário onde os gestores têm que lidar com recursos limitados e necessidades cada vez crescen-

tes, a alocação eficiente e a distribuição equitativa dos recursos são a chave para a superação dos desafios impostos ao peculiar mercado da saúde. O enfretamento dessas questões se faz mister.

A utilização desnecessária dos serviços de saúde é um importante ofensor de custos para o Planserv, com a possibilidade do uso indevido do plano por pessoas não seguradas ("empréstimos" de cartão) e cobranças indevidas de procedimentos pelos prestadores para "compensar" possíveis deficiências da tabela.

Segundo Ribeiro (2012), este é um dos seis problemas comuns (aqueles relacionados a fatores econômicos e comuns às operadoras de planos de saúde) apontados como principais desafios enfrentados pelo Planserv em sua reestruturação. Dentre as propostas para enfrentamento, segundo esse autor, temos a instituição da coparticipação, através da Lei 1.235/2011, além de outros métodos, a exemplo do cumprimento de carências por novos entrantes, bem como processo de autorização prévia.

No entanto, o enfretamento destes elementos, por si só, não é suficiente para garantir a viabilidade financeira de um sistema de saúde, uma vez que os custos crescentes deste setor são multifatoriais. Segundo Mendes (2011), os sistemas de saúde guiam-se por alguns princípios e obedecem algumas leis que precisam ser conhecidos para uma boa gestão. A Lei de Wildavsky, por exemplo, afirma que os custos com saúde crescerão até atingir os recursos disponíveis, de modo que os gestores devem conter esses custos sob pena de um crescimento tendenciosamente ilimitado. É sabido que no campo da saúde registra-se uma constante introdução de novas tecnologias, quer para diagnóstico como para tratamentos, que, diferentemente dos demais campos, são sobrepostas às tecnologias já existentes, impactando no custo da assistência.

Para o Planserv, a implantação de uma ferramenta neste sentido é questão de sobrevivência. Neste contexto, a gestão do caso surge como uma alternativa viável e que promete trazer impactos significativos na contenção dos custos. Evidências de boa qualidade mostram que a gestão de caso pode, dentre outras: diminuir as internações hospitalares; reduzir o tempo de permanência nos hospitais;

reduzir as entradas nas emergências; melhorar a atenção a beneficiários portadores de doenças crônicas; melhorar a satisfação dos usuários; reduzir os custos da atenção à saúde; melhorar a qualidade da atenção à saúde.

Muito já foi feito na busca do aperfeiçoamento institucional, como mencionado por Ribeiro (2012) e Riccio (2012), mas ainda há etapas a serem vencidas na busca do reconhecimento "como o melhor plano de saúde da Bahia", além das medidas até então adotadas como as referidas no presente estudo, a exemplo da implementação de pagamento de serviços pela lógica dos valores referenciais ("pacote"), coparticipação, controle de acesso aos serviços por biometria e o fortalecimento dos processos de auditoria.

Por fim, não se pode deixar de falar também da incorporação de determinados programas em setores específicos de atenção à saúde do servidor, que terminam por ampliar a oferta de serviços médicos em áreas da medicina consideradas essenciais, com controle efetivo do uso de serviços de saúde.

REFERÊNCIAS

- BAHIA. Perfil assistencial Planserv 2011. Relatório interno. Salvador: Planserv/Saeb, 2012.
- BAHIA. Relatório anual Planserv 2012. Relatório para prestação de contas. Salvador: Planserv/Saeb, 2013.
- BRASIL. Agência Nacional de Saúde Suplementar. Caderno de informação da saúde suplementar. Rio de Janeiro: Ministério da Saúde, 2012. Disponível em: <<http://www.ans.gov.br/index.php/materiais-para-pesquisas/perfil-do-setor/dados-e-indicadores-do-setor>>.
- BRASIL. Agência Nacional de Saúde Suplementar. Resolução Normativa n. 63, de 2003. Define os limites a serem observados para adoção de variação de preço por faixa etária nos planos privados de assistência à saúde contratados a partir de 1º de janeiro de 2004. Rio de Janeiro, 22 dez. 2003. Disponível em: <http://www.ans.gov.br/index2.php?option=com_legislacao&view=legislacao&task=TextoLei&format=raw&id=748>.
- MENDES, Eugenio Vilaça. As redes de atenção à saúde. Brasília: Organização Pan-Americana de Saúde, 2011.

RIBEIRO, João Aslan. Assistência à saúde dos servidores no contexto da gestão de recursos humanos: problemas enfrentados. In: CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA, 5, 2012, Brasília. Anais eletrônicos... Brasília: Consad, 2012. Disponível em: < <http://repositorio.fjp.mg.gov.br/consad/handle/123456789/630>>.

RICCIO, M. C. Gestão de um plano de saúde pelo poder público: análise na perspectiva do cumprimento do princípio constitucional da universalidade. 2012. Dissertação (Mestrado) – Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012.

UNIÃO NACIONAL DAS INSTITUIÇÕES DE AUTOGESTÃO EM SAÚDE. Pesquisa nacional Unidas 2011. Disponível em: <http://www.unidas.org.br/uploads/pesquisa_2011.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2013.

VERAS, Renato Peixoto et al. Características demográficas dos idosos vinculados ao sistema suplementar de saúde no Brasil. Revista de Saúde Pública, São Paulo, v. 42, n. 3, 2008, p. 497-502.

RESENHA BIOGRÁFICA

Maria Conceição Riccio

Graduada em Medicina pela Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública, é mestre em Administração pela Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia (UFBA) e tem especialização em Saúde Pública pela Escola Nacional de Saúde Pública (ENSP) – Fiocruz. Atuou no Planserv como coordenadora adjunta e é auditora médica da Secretaria da Saúde do Estado da Bahia (Sesab). Endereço: 4ª Avenida, nº 400, Centro Administrativo da Bahia, Salvador – Bahia – Brasil. Telefone: 55 71 3115-4254. E-mail: conceicao.riccio@saude.ba.gov.br.

José Raimundo Mota

Graduado em Ciências Contábeis e mestre em Auditoria pela Fundação Visconde de Cairu, é especialista em Finanças Internacionais pela Universidade George Washington. Ocupou o cargo de gerente financeiro do Departamento de Tesouro da Secretaria da Fazenda do Estado da Bahia e atualmente é coordenador do

Fundo de Custeio do Plano de Saúde dos Servidores Públicos Estaduais (Funserv). Endereço: Avenida Antônio Carlos Magalhães, s/n, 4º andar, Caminho das Árvores, Salvador – Bahia – Brasil. Telefone: 55 71 3116-4703. E-mail: joseraimundo.mota@planserv.ba.gov.br.

Liz Vanessa Coutinho de Oliveira

Graduada em Enfermagem pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (Uesb), é pós-graduada em Medicina Social e Preventiva pelo Instituto de Saúde Coletiva da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Atua como enfermeira auditora na Coordenação de Projetos Assistenciais do Planserv. Endereço: Avenida Antônio Carlos Magalhães, s/n, 4º andar, Caminho das Árvores, Salvador – Bahia – Brasil. Telefone: 55 71 3116-4791. E-mail: liz.oliveira1@planserv.ba.gov.br.

RESUMO

A admissão dos pressupostos de que os gastos não atingem os indivíduos de forma uniforme e de que é necessário determinar o grupo que despense a maior parte dos recursos nos remete à área econômica em busca de princípios que se apliquem ao campo da saúde na seleção de prioridades. Em conformidade com o Princípio 80/20 de Pareto verificamos que 21% dos beneficiários do Planserv foram responsáveis por 86% de toda a despesa em 2011. O estudo revelou ainda que 2% da população do Planserv foi responsável por 56% dos gastos assistenciais em 2011, corroborando a lei da concentração da severidade da condição de saúde e dos gastos com serviços de saúde. Este cenário exige uma mudança no modelo de gestão do sistema que busque intervir no percurso que leva um beneficiário ao custo elevado. A partir do modelo de estratificação de risco, proposto pela Kaiser Permanente, concluímos que existe uma relação direta entre a complexidade da condição de saúde de uma população e os gastos com serviços de saúde desta mesma população. O estudo apresenta a descrição do problema apontado e a proposição da atenção gerenciada como estratégia para manutenção do equilíbrio financeiro.

Paula Arcoverde Cavalcanti

Análise de Políticas Públicas o estudo do Estado em ação

Eduneb
Editora da Universidade do Estado do Bahia

Milton de Sousa Coelho Filho
Especialista em Políticas Públicas
e Gestão Governamental
Coordenador de Programas de Parcerias de Gestão
Superintendência de Gestão Pública – SGP/ Saeb



Tels.: (55) (71) 3115-1679/ 1535
E-mail: milton.coelho@saeb.ba.gov.br
Título: Análise de políticas públicas – O estudo do estado em ação
Autora: Paula Arcoverde Cavalcanti
Editora: Eduneb
Preço: R\$ 35,00
Ano: 2012
Páginas: 230
E-mail: editora@listas.uneb.br

UM ESTUDO SOBRE AS POLÍTICAS PÚBLICAS EM AÇÃO

Uma introdução didática ao universo que contempla o estudo das políticas públicas. Essa é a proposta do livro *Análise de políticas públicas – O estudo do estado em ação*, da doutora e professora Paula Arcoverde Cavalcanti, que, de maneira instrutiva, apresenta o referencial teórico-metodológico do tema, tanto para gestores públicos quanto para leigos.

A autora começa com a apresentação dos conceitos básicos de políticas públicas (PP) e vai até o ciclo da mesma, enquanto ferramenta analítica deste processo. Desta maneira, versando sobre os principais elementos de tal disciplina, o conteúdo desta obra torna-se útil para o entendimento do Estado e de sua relação com a sociedade.

Conta, ainda, com rica revisão de literatura sobre a análise de políticas públicas, bastante conveniente diante da atual conjuntura do Brasil, onde este tópico tem sido amplamente abordado na mídia, como um reflexo da expansão de programas de ensino superior, pesquisas e disciplinas acerca dessa questão. O paradigma da eficiência que é cobrado dos governos como uma resposta aos flagelos sociais deste país também é pertinente ao teor desta publicação, já que a mesma oferece subsídios para esta análise.

No livro, Paula Arcoverde identifica os itens fundamentais no debate sobre as políticas públicas e responde, por meio de dados, quadros e investigação, a perguntas como o que é uma PP, para quem, como funciona e se é bem ou malsucedida. Tudo fruto de sua experiência como docente alinhada com seus trabalhos de mestrado e doutorado.

Gestores e servidores públicos, mas também estudantes, profissionais de diversas áreas e, acima de tudo, cidadãos brasileiros, sintam-se convidados a mergulhar no oceano de programas, ações e iniciativas desenvolvidas pelo Estado para a provisão de determinados direitos. Boa leitura!