



RELATÓRIO DE AÇÕES 2016



RELATÓRIO DE AÇÕES

2016

PAULO CÉSAR HARTUNG GOMES

Governador do Estado do Espírito Santo

CÉSAR ROBERTO COLNAGHI

Vice-Governador do Estado do Espírito Santo

DAYSE MARIA OSLEGHER LEMOS

Secretária de Estado de Gestão e Recursos Humanos

ROGÉRIO AUGUSTO MENDES DE MATTOS

Subsecretário de Estado de Administração Geral

SANDRA HELENA BELLON MODULO

Subsecretária de Estado de Administração de Pessoal

MARÍLIA CAMARA DE ASSIS

Subsecretária de Estado de Inovação na Gestão

DÂNGELA MARIA BERTOLDI VOLKERS

Diretora Presidente da Escola de Serviço Público do Espírito Santo

SYLVANA MARSCHALL TORRES POÇAS

Diretora Técnica da Escola de Serviço Público do Espírito Santo

ELIÉZER ALBUQUERQUE TAVARES

Diretor Administrativo e Financeiro da Escola de Serviço Público do Espírito Santo

MARCOS AMÉRICO VILLAS BOAS

Gerente de Desenvolvimento de Talentos Humanos da Escola de Serviço Público
do Espírito Santo

VIVIANE MAITAN DO NASCIMENTO

Gerente da Secretaria Escolar da Escola de Serviço Público do Espírito Santo

LUCIMAR NERIS CASTRO

Gerente Administrativa e Financeira da Escola de Serviço Público do Espírito Santo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	05
1 DADOS GERAIS	06
1.1 SISTEMAS DE CAPACITAÇÃO	07
1.2 CAPACITADOS POR MEIO DE PARCERIAS	08
2 EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA	09
2.1 NOVAS OFERTAS E REFORMULAÇÕES	09
3 GESTÃO PÚBLICA CONTEMPORÂNEA	10
3.1 MARCO REGULATÓRIO DAS ORGANIZAÇÕES DA SOCIEDADE CIVIL	11
3.2 CURSOS APLICADOS AO SIGA	12
3.3 GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL: NOVAS COMPETÊNCIAS	12
4 DEMANDAS ESPECÍFICAS	13
4.1 QUALIFICA ES TURISMO - SETUR	13
4.2 FORMAÇÃO INICIAL DE GESTORES DE RH	14
4.3 QUALIFICAÇÃO DA INVESTIGAÇÃO E MELHORIA DO ATENDIMENTO - PCES	15
4.4 DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL APLICADO AO IDAF	16
4.5 REGULARIZAÇÃO FUNDIÁRIA SUSTENTÁVEL DE INTERESSE SOCIAL - SEDURB	17
4.6 PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	17
4.6.1 Instituto Estadual de Proteção e Defesa do Consumidor - Procon-ES	18
4.6.2 Instituto de Previdência dos Servidores do Estado do Espírito Santo - IPAJM	18
4.6.3 Agência Estadual de Recursos Hídricos - Agerh	19
4.6.4 Instituto de Tecnologia da Informação e Comunicação do Espírito Santo - Prodest	19
4.6.5 Secretaria de Estado de Gestão e Recursos Humanos - Seger	19
4.7 FORMAÇÃO DE SUPERVISORES ESCOLARES - SEDU	20
5 CURSO DE LÍNGUA INGLESA	20
5.1 ESESP ENGLISH ON-LINE	21
6 COMPETÊNCIAS GERENCIAIS DO SÉCULO XXI	21
7 CURSOS DE ATUALIZAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO	23
8 NOVOS PASSOS	23
8.1 MESTRADO EM GESTÃO PÚBLICA	23
8.2 REDE DE ESCOLAS	24
9 CONSIDERAÇÕES FINAIS	24

INTRODUÇÃO

A Escola de Serviço Público do Espírito Santo (Esesp), autarquia pública estadual vinculada à Secretaria de Estado de Gestão e Recursos Humanos (Seger), tem como missão promover ações de capacitação e formação continuada nas áreas de gestão e tecnologias administrativas, visando ao desenvolvimento das competências profissionais necessárias às instituições estaduais e municipais em benefício dos cidadãos do Espírito Santo.

A atuação desta autarquia está baseada nas Diretrizes de Governo estabelecidas pelo Estado do Espírito Santo, que localizou e revestiu de importância o processo de capacitação do servidor público. Para atender às demandas apresentadas pela sociedade – razão de ser das instituições públicas –, esses profissionais precisam dominar um amplo leque de conhecimentos, habilidades (intelectuais, políticas, técnicas e comportamentais) e atitudes para corresponder aos desafios da gestão pública contemporânea.

Com o objetivo de promover soluções pedagógicas inovadoras e efetivas, a Esesp passou a ocupar um novo lugar dentro da administração pública. Indo além da oferta de cursos, a autarquia assumiu o papel de uma verdadeira Escola de Governo: um espaço aberto e disponível para entender as necessidades e demandas do Estado e que, a partir desta compreensão, propõe soluções pedagógicas específicas, customizadas e eficientes.

Ao longo do processo para assumir esse novo lugar, a Escola encontrou vários desafios, ora resultantes da atual situação do país, ora aqueles que já são costumeiros no dia a dia das instituições públicas. Em 2016, o setor se deparou com restrições orçamentárias que demandaram adequação do planejamento para todas as áreas, visando à otimização em um cenário de recursos escassos. Neste sentido, o ano foi marcado pelo trabalho de capacitar com qualidade um número maior de servidores com um custo menor para os cofres públicos. Para atingir esses objetivos, a Esesp apostou na inovação, nas parcerias, na tecnologia e na ampliação do seu público-alvo (sociedade civil organizada), entre outras iniciativas.

Da execução à gestão, da segurança pública à saúde, da educação ao turismo, a Esesp vem desempenhando um papel pautado na responsabilidade e na inovação com resultados positivos para a sociedade. Esse trabalho permitiu ultrapassar a previsão inicial de 22 mil capacitados e atingir o total de 23.350 em 2016. A seguir, serão apresentados os resultados do ano, que servirão como base para dar continuidade ao projeto de formação e capacitação de servidores públicos ao longo de 2017, conforme prevê a missão desta autarquia.

1 DADOS GERAIS

A Esesp superou suas próprias expectativas e metas previstas para o ano de 2016, promoveu a atualização e adequação de cursos, ampliou suas parcerias e se firmou em um importante lugar dentro da administração pública: o de garantir o desenvolvimento de profissionais ligados às mais diversas áreas de atuação das Secretarias e órgãos da Administração Direta e Indireta por meio do conhecimento, caracterizado pelo desenvolvimento de competências e habilidades dos servidores.

Todas essas ações foram desenvolvidas com base no Portfólio de Cursos da instituição. Lançado em agosto de 2015, o portfólio foi pensado e elaborado para estar mais conectado com a realidade do serviço público capixaba. Além da atualização de cursos que já eram ofertados pela Escola, ele trouxe novas formações e novas possibilidades de customização para atender às necessidades individuais e específicas de cada órgão. Todas essas ações previstas no Portfólio de Cursos foram distribuídas dentro dos seguintes programas:

- (I) Gestão Pública Contemporânea;
- (II) Novas Competências na Gestão Municipal;
- (III) Mesa de Diálogos;
- (IV) Demandas Específicas;
- (V) Capacitação em Serviço;
- (VI) Ingressant_ES;
- (VII) Competências Gerenciais do Século XXI e;
- (VIII) Programas Especiais.

Seguindo o trabalho que já vinha sendo realizado pela atual gestão, a Esesp redesenhou as orientações e estratégias adotadas na ação de

capacitação dos servidores **investindo cada vez mais em cursos com cargas horárias ampliadas e reduzindo o quantitativo de atividades de curta duração**, como palestras. Desta forma, primou-se pela qualidade das capacitações ao garantir ações mais extensas, de forma a permitir que os participantes tivessem tempo suficiente para desenvolver suas habilidades e colocar em prática os conhecimentos obtidos. Assim, o resultado conquistado por esta instituição apresenta dois pontos positivos: primeiramente, o alto número de profissionais efetivamente capacitados; Em segundo lugar, a confiança de que os cursistas participaram de forma ativa nas formações propostas, obtendo o conhecimento necessário para ser transposto ao seu dia a dia de trabalho.

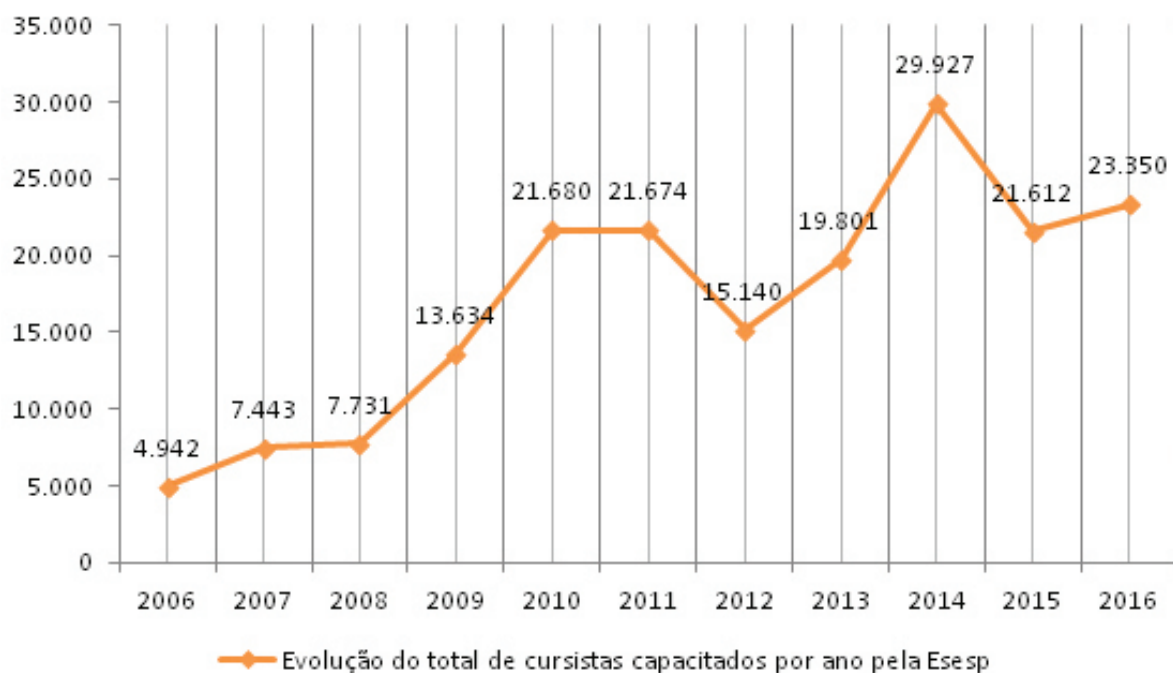
Em 2016, a Esesp obteve um total de 23.350 cursistas capacitados ao longo do ano, número superior à meta projetada para o período. O quantitativo foi 7,5% superior ao registrado no ano de 2015, representando um total de 1.738 cursistas a mais.

23.350
capacitados

aumento de
7,5%

O **Gráfico 1** representa a evolução do número de capacitados pela Esesp nos últimos 10 anos (de 2006 a 2016).

Gráfico 1 - Número de servidores capacitados entre os anos de 2006 e 2016



Fonte: Gerência de Secretaria Escolar | Relatório de Ações 2015

Os dados apresentados acima são referentes ao total geral de capacitados pela Eresp, que inclui servidores estaduais e municipais. Em 2016, também ocorreu a participação de representantes de entidades e membros da Sociedade Civil – novidade desta gestão – que eventualmente participaram das ações realizadas pela autarquia. A seguir, essas informações serão apresentadas de maneira mais detalhada, de modo a permitir uma melhor visualização acerca dos resultados alcançados nos programas e ofertas da Escola de Governo.

Do total de servidores capacitados (23.350), 4.639 participantes foram certificados em ações de capacitação desenvolvidas por meio de parcerias desenvolvidas entre a Eresp e instituições formação profissional. Outros 18.711 foram certificados por meio do Sistema de Capacitação de Cursos (utilizado até junho de 2016) e do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos do Espírito Santo (Siarhes), que

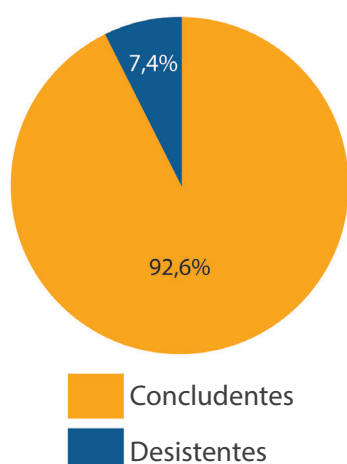
passou a ser utilizado a partir de julho.

Os sistemas usados pela Eresp ficam sob a responsabilidade da Gerência de Secretaria Escolar (Gese). É por meio deles que são realizadas as inscrições e certificações dos cursistas que participam das atividades da Eresp (ofertas espontâneas e Demandas Específicas cuja certificação é realizada pela autarquia).

1.1 Sistemas de Capacitação

Com base no banco de dados desses sistemas, identificou-se em 2016 que um total de 20.223 servidores foi inscrito nos cursos e demais ações da Eresp. Deste número geral, apenas 1.512 (7,4%) foram classificados como desistentes, ou seja, não iniciaram a qualificação ou deixaram de frequentar os encontros sem que tivessem permanecido pelo tempo mínimo estabelecido. A representação desta situação está ilustrada no **Gráfico 2**.

Gráfico 2 - Relação entre cursistas desistentes e concludentes via sistemas



Neste relatório, **integram a categoria de ‘capacitados’ aqueles cursistas que concluíram a formação com êxito, recebendo declaração ou certificado**. Para isso, o participante precisa estar presente nos encontros por um tempo mínimo, que varia de acordo com a carga horária total do curso no qual está inscrito.

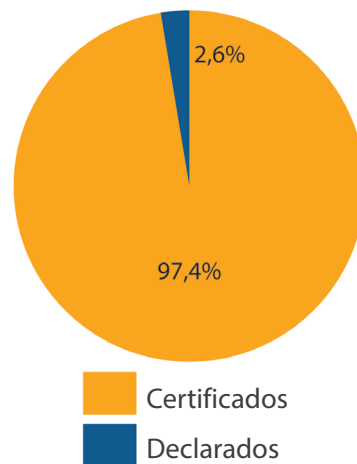
Desta forma, dos 18.711 cursistas capacitados pela Eesp por meio dos sistemas, registrou-se um total de **18.234 (97,4%) que receberam certificados** como comprovantes da participação, enquanto **outros 477 (2,6%) receberam declarações**. Na **Tabela 1** é possível obter a visualização destes dados.

Tabela 1 – Dados de inscritos e capacitados no ano

TOTAL DE INSCRITOS NOS SISTEMAS:	
20.223	
Cursistas Desistentes	1.512
Cursistas Certificados	18.234
Cursistas Declarados	477
Total de público capacitado: 18.711	

No **Gráfico 3**, estão representadas as porcentagens de participantes certificados e declarados, com base no total de 18.711.

Gráfico 3 - Representação (%) de servidores declarados e certificados via sistemas



1.2 Capacitados por meio de parcerias

Além dos 18.711 cursistas capacitados por meio dos sistemas utilizados pela instituição, a Eesp também participou ativamente da formação de outros 4.639 profissionais em cursos e demais ações de capacitação, que demonstram a versatilidade da autarquia. Aqui estão incluídos os cursos de especialização da Saúde, capacitações do Turismo destinadas a profissionais atuantes na área e projetos desenvolvidos com a pasta de Educação, nas quais a Assessoria Didática da Eesp se fez presente no debate didático e no monitoramento e avaliação das atividades desenvolvidas. Na **Tabela 2** estão descritas as ações com o referente número de capacitados.

Tabela 2 – Ações desenvolvidas por meio de parcerias

AÇÃO
Especialização em Vigilância Sanitária
Especialização Saúde do Trabalhador
Atualização na Saúde da Mulher
Atualização na Saúde do Idoso
Qualifica ES Turismo – Setur
Projeto formação de Professores de Língua Portuguesa - Sedu
TOTAL: 4.639

2 EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

O uso da tecnologia a favor do serviço público tem sido uma bandeira levantada pela Esesp nas suas ações. Indo de acordo com essa premissa, a Esesp lançou em agosto de 2015 sua plataforma de Educação a Distância (www.ead.es.gov.br) como uma alternativa às formações presenciais. Entre os benefícios da proposta está a flexibilidade de horários permitida aos cursistas, a possibilidade de ampliação do número de pessoas atendidas, a superação das barreiras geográficas – visto que servidores de todo o estado poderiam se beneficiar com a ação – e a redução de custos. A oferta de vagas foi iniciada tão logo o espaço interativo foi lançado e capacitou, naquele mesmo ano, um total de 344 cursistas.

Já em 2016, o ensino a distância firmou um lugar importante no projeto de capacitação desenvolvido da Esesp, consolidando os objetivos iniciais almejados. De forma geral, houve registro de **2.293 capacitados por meio desta plataforma** no período de janeiro a dezembro. Se comparado ao número geral obtido no ano anterior, **houve uma elevação de mais de 600%**. Cabe ressaltar que em 2015 a oferta nesta modalidade começou em agosto, totalizando cinco meses de atuação. Ainda assim, os resultados obtidos demonstram o fortalecimento deste espaço virtual na valorização dos recursos humanos do Governo do Estado.

**EaD: aumento de
600%
em relação a 2015**

Outro ponto positivo registrado foi o número de cursistas desistentes, que ficou bem abaixo da média nacional. De acordo com um levantamento realizado pelo Censo EAD.br 2014¹, divulgado pela Abed (Associação Brasileira de Educação a Distância), referência neste assunto, a maior parte das instituições pesquisadas declarou que o índice de evasão chegava a 25%. Na Esesp, esta variável ficou em 15,2% (413 cursistas). Na **Tabela 3** estão disponíveis os dados referentes à EaD da Esesp.

Tabela 3 – Capacitações com certificação de parceiros

VALIDADOS	INSCRITOS: 2.706	TAXA %
Certificados	2.293	84,8%
Desistentes	413	15,2%

2.1 Novas ofertas e reformulações

A velocidade de atualização das ferramentas tecnológicas, associada às novas necessidades que surgem dentro do setor público para melhor atender à população, exige do setor de Ensino a Distância um trabalho pautado na inovação e atualização constantes. Esse esforço encontrou espaço ao longo de 2016 com a disponibilização de novos cursos, reformulação de outros já existentes e incrementação dos mecanismos que integram a plataforma de ensino e auxiliam o aprendizado dos servidores.

Entre as novidades, está a oferta de quatro novas formações: 'Gestão de Convênios', 'Formação de Pregoeiros', 'Licitações Públicas' e 'Esesp English Online', que trouxe um novo formato para o ensino da Língua Inglesa e obteve alta procura. Além disso, o curso de 'Ética e Serviço

¹ http://www.abed.org.br/censoead2014/CensoEAD2014_portugues.pdf

Público' passou por um processo de reformulação. Outras evoluções apresentadas foram:

- Desenvolvimento de piloto de personagem com dicas sobre conteúdo;
- Inserção de jogos educativos;
- Criação de pequenas animações;
- Criação de quadrinhos instrucionais;
- Inserção instrucional em motion design (animação gráfica para fins educacionais).

Outras reformulações registradas foram:

- Gravação de videoaulas para o curso 'Gerenciamento de Contratos';
- Gravação de videoaulas e áudio para o curso 'Termo de Referência';
- Reformulação da identidade visual dos cursos (padrão de cores, infográficos, desenvolvimento de alertas visuais nos livros-textos, vinhetas para os áudios e videoaulas);
- Revisão do conteúdo e atividades nos cursos 'Gerenciamento de Contratos', 'Termo de Referência' e 'Fiscalização de Contratos';
- Atualização das normas do EaD.

3 GESTÃO PÚBLICA CONTEMPORÂNEA

Orientado pelas competências governamentais essenciais, o Programa Gestão Pública Contemporânea caracteriza-se como o "carro chefe" do Portfólio de Cursos por articular, em 10 eixos, os temas fundamentais da gestão pública. Os 'Eixos de Conhecimento' são:

- Planejamento na Gestão Pública;
- Gestão Estratégica de Processos;
- Orçamento e Finanças;
- Compras e Contratos;
- Pessoas;
- Comunicação Social;
- Conhecimento em Rede;
- Inovação;
- Sustentabilidade;
- Base Legal.

Mês a mês, a Escola de Governo disponibilizou agendas com as ofertas de cursos pensadas a partir de um planejamento que utilizou como base o apontamento das necessidades de aprendizagem feitas pelas secretarias e demais

órgãos da administração direta e indireta, e a análise feita pela equipe técnica com base no movimento oferta-procura dos cursos disponibilizados. Nestas agendas mensais, procurou-se disponibilizar atividades pertencentes a eixos de conhecimentos diferentes por se entender que a busca pela excelência deve contemplar uma gama diversa de saber.

Durante todo o ano, a equipe de trabalho da Esesp também realizou o acompanhamento das ações desenvolvidas e mensurou, ao final de cada curso, os resultados obtidos na visão dos cursistas, dos docentes e dos coordenadores de curso. Esse *feedback* foi possível a partir de instrumentos utilizados pela autarquia para obter uma resposta do seu público-alvo. No caso dos cursistas, esse levantamento foi feito por meio de uma 'Avaliação de Reação' na qual os participantes podiam se autoavaliar, avaliar o curso, o docente, a estrutura da Esesp e os ganhos obtidos. Para os docentes, foi disponibilizada uma avaliação diferente, onde eles po-

diam destacar pontos positivos e quesitos que necessitavam de melhoria. Ao coordenador, cabia utilizar todo este material para a produção de um relatório sobre o andamento do curso. A Eesp monitorou todo o processo e revisitou as ações nos cursos quando necessário.

Com base nas informações disponíveis nesses documentos, foi possível avaliar que as propostas pedagógicas desenvolvidas pela instituição foram ao encontro das necessidades de aprendizagem dos servidores, contribuindo, assim, para que as organizações públicas do Espírito Santo desenvolvam suas missões com excelência e efetividade.

3.1 O Marco Regulatório e as Entidades

O ano de 2016 foi importante para novos passos dados pela Eesp ao assumir o verdadeiro papel de uma Escola de Governo. Além de capacitar os servidores, pela primeira vez a instituição pensou, elaborou e realizou um curso focado na formação de membros da Sociedade Civil, abrindo um novo espaço de comunicação entre os atores envolvidos no sucesso do serviço público. Essa novidade foi iniciada por meio do curso “Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil”.

As ações do Marco Regulatório são parte da agenda estratégica do Governo Federal que, em conjunto com a sociedade civil, definiu três eixos orientadores: contratualização, sustentabilidade econômica e certificação. A Lei 13.019/2014 entrou em vigor no dia 23 de janeiro instituindo novos procedimentos para a celebração de parcerias entre a administração pública e as Organizações da Sociedade Civil (OSCs).

Dada a importância e urgência em capacitar os servidores estaduais nas mudanças trazidas pela nova lei, a **Eesp ofertou cinco turmas do curso “Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil”, que resultaram na capacitação de 165 servidores.** Ao final, com base na avaliação dos cursistas, obteve-se um retorno satisfatório do público presente: **enquanto os docentes receberam nota média geral de 9,5 pontos, o curso foi avaliado em 9,3.**

Ciente de que esta formação não poderia ficar restrita apenas aos servidores estaduais, a Eesp, em uma perspectiva inovadora, ofertou três turmas do curso para representantes das entidades que realizam este tipo de parceria com secretarias e órgãos públicos.

Vale reforçar: esta foi a primeira vez que uma ação foi pensada para levar a sociedade civil para o ambiente educacional da Escola de Governo.

Para garantir que as duas pontas envolvidas nesse processo de parceria pudessem obter todo o conhecimento necessário, o material foi adaptado com base nas principais mudanças trazidas pela Lei e nas dúvidas pertinentes a essas OSCs. Na mesma trilha de conhecimento, foi desenvolvida a oficina de “Elaboração e Análise de Procedimento de Manifestação de Interesse Social”, que, desta vez, veio para unir servidores públicos, dirigentes e funcionários das entidades para discutir a formulação e o detalhamento do procedimento a ser adotado a partir das novas regras. O objetivo foi promover um momento prático voltado à troca de informações, com ensaios mais pontuais e específicos. **Para esta atividade, os participantes deram nota média geral de 9,7.**

3.2 Cursos aplicados ao Siga

A ampliação do uso da tecnologia dentro do serviço público também ocorreu nas formações que compõem o Eixo de 'Compras e Contratos'. Em 2016, a Escola de Serviço Público do Espírito Santo e a Secretaria de Estado de Gestão e Recursos Humanos (Seger) agendaram diversos encontros para discussão e formulação de cursos alinhados ao Sistema Integrado de Gestão Administrativa (Siga).

O 'Siga' permite monitorar em tempo real informações relacionadas a compras, contratos, convênios, almoxarifado e ao patrimônio do Poder Executivo Estadual. Como benefícios, a

ferramenta garante maior eficiência, economia processual, desburocratização, segurança, agilidade e transparência. Com as informações concentradas em um só lugar da Internet, o Estado exerce maior controle e os gestores podem tomar decisões mais rápidas e eficientes.

No ano, **foram ofertados 24 (vinte e quatro) cursos aplicados ao Siga**, com material didático elaborado pelos professores credenciados que tiveram, nas avaliações de reação, aprovação dos cursistas. **No total, foram 456 servidores capacitados.**

Abaixo estão os cursos aplicados ao Siga ofertados ao longo do ano.

Tabela 4 – Lista de ofertas aplicadas ao Siga no mês de outubro

CURSO	TURMAS	CAPACITADOS
Licitações Públicas Aplicado ao Siga	07 (sete)	121
Elaboração de Termo de Referência Aplicado ao Siga	03 (três)	71
Patrimônio Mobiliário Aplicado ao Siga	03 (três)	62
Almoxarifado Aplicado ao Siga	02 (duas)	35
Formação de Pregoeiros Aplicado ao Siga	02 (duas)	32
Gestão de Convênios Aplicado ao Siga	01 (uma)	14
Princípios do Gerenciamento e Fiscalização de Contratos Aplicado ao Siga	02 (duas)	58
Capacitação e Aperfeiçoamento do Uso do Siga para Docentes	01 (uma)	4
Elaboração de Termo de Referência Aplicado ao Siga para Aquisições da Secretaria de Estado da Saúde (Sesa)	03 (três)	59
TOTAL	24	456

3.3 Gestão Municipal: Novas Competências

No trabalho desenvolvido junto às administrações municipais, 2016 trouxe mudanças na atuação da Escola. Por se tratar de um ano eleitoral, a Esesp reorganizou o calendário de ofertas e procedimentos desenvolvidos nos municípios, considerando a legislação eleitoral. Além disso,

a autarquia também tornou mais flexível a divisão dos municípios em Territórios do Conhecimento, formato adotado nos últimos anos.

Devido ao momento de crise enfrentado pelo país, que reduziu drasticamente o orçamento das instituições públicas, algumas prefeituras sinalizaram a impossibilidade de manter a par-

ceria. Ao propor a oferta de cursos nos municípios, a Eresp garantia a qualidade da capacitação por meio da disponibilização e pagamento de docentes credenciados pela instituição e envio de coordenador para acompanhar o andamento dos encontros. Em contrapartida, ficava sob a responsabilidade dos municípios as demais questões logísticas, como a cessão de espaços para sediarem os cursos, transporte para docentes e coordenadores, e material necessário para o curso (como equipamentos audiovisuais). Mediante este cenário, a Eresp estimulou a adesão ao Ensino a Distância como alternativa viável para manter ativa a capacitação destes servidores.

Ao mesmo tempo em que precisou pausar as ações junto às administrações municipais devido ao período eleitoral, a Eresp avançou na parceria com Batalhões de Polícia Militar espalhados por todo Espírito Santo. Assim ela continuou levando as formações aos municípios do interior do Estado, dessa vez com o foco na qualificação dos policiais militares e, consequentemente, da Segurança Pública local. Receberam capacitações os Batalhões localizados nos municípios de: Linhares, São Mateus, Ibatiba, Barra de São Francisco, Colatina, Cachoeiro de Itapemirim, Nova Venécia e Afonso Claudio. Esta ação resultou em **mais de 3 mil capacitados** por meio da parceria com os BPMES.

4 DEMANDAS ESPECÍFIAS

Desde 2015 a Eresp fortaleceu a oferta das Demandas Específicas, que são caracterizadas pela elaboração de soluções didáticas personalizadas destinadas às instituições parceiras da Eresp e pensadas com base nas necessidades e peculiaridades de cada organização. Nesta ação, a Escola de Governo coloca sua expertise a serviço do órgão demandante, realizando um trabalho em conjunto. Em 2016, esse programa ganhou espaço com a realização de diversas atividades focadas tanto da melhoria da administração pública capixaba quanto na capacitação de profissionais em áreas importantes para o Estado. Dentre elas, destacamos:

4.1 Qualifica ES Turismo - Setur

Com o objetivo de promover o desenvolvimento do turismo e estimular o crescimento socioeconômico das regiões que se destacam nesta área, o Governo do Estado do Espírito Santo de-

envolveu o programa Qualifica ES Turismo. Em parceria com as prefeituras, foram oferecidos cursos de atualização e qualificação profissional em vários municípios, voltados para quem trabalhava ou desejava atuar em bares, restaurantes, pousadas, hotéis, transportadoras, agências de viagem ou como guias turísticos. Em 10 anos de existência, o programa beneficiou mais de 13 mil pessoas em todo o estado.

Atendendo à Demanda Específica da Secretaria de Turismo para qualificação profissional do segmento de Turismo e Hospitalidade no Espírito Santo, prevista no Planejamento Estratégico 2015-2018 da Setur, a Eresp supervisionou todas as turmas realizadas no ano de 2016 pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac) – Unidades Móveis de Educação Profissional/UMEP, empresa contratada para a execução da iniciativa. Coube à Escola de Governo o papel de realizar o acompanhamento e monito-

ramento das atividades, assim como apresentar à prestadora do serviço os pontos de melhoria e avanços na qualidade pedagógica da formação.

Essa parceria entre as três instituições (Setur – Eesp – Senac) resultou na certificação de **629 participantes** ao longo do ano, divididos em 37 turmas em diversas cidades do Estado. A metodologia para o desenvolvimento de competências, utilizada pelo Senac (executora) e pela Eesp (responsável pela supervisão pedagógica dos cursos), possibilitou às duas instituições uma parceria produtiva em educação profissional passível de gerar resultados visíveis para o Estado.



Foto: Renan Chagas/Comunicação Eesp

A parceria começou no mesmo ano em que a Secretaria de Estado de Turismo fortaleceu a imagem do Espírito Santo como destino turístico com a campanha #amorS2es, engajando e estimulando os capixabas a compartilharem as belezas, a paixão e o orgulho pelo Espírito Santo. Embasada na exaltação de pontos turísticos do Estado, a campanha foi desenvolvida em duas fases. A primeira focada no público do próprio estado; A segunda etapa foi marcada pelo lançamento das peças publicitárias de forma nacional, durante a solenidade do Prêmio

ABBTUR Mérito & Talento, em São Paulo, em outubro.

4.2 Formação Inicial de Gestores de Recursos Humanos

Outra ação exitosa desenvolvida pela Eesp ao longo do ano foi a oferta do curso “Formação Inicial de Gestores de RH”, realizada em parceria com a Secretaria de Estado de Gestão e Recursos Humanos (Seger), por meio da Gerência de Carreiras e Desenvolvimento do Servidor - Subsecretaria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas. O objetivo foi promover o aprimoramento de competências necessárias aos gestores da área em todos os órgãos e entidades do poder executivo estadual.

A primeira turma foi formada exclusivamente por servidores indicados pela Seger. De forma geral, **foram capacitados 96 gestores de RH**. Desse total, 56% possuíam nível superior; 12,5% eram pós-graduados; e 20% eram de nível médio. Um percentual de 51% está no setor de Recursos Humanos há menos de 5 anos, enquanto 21% do total atuava há mais de dez anos nesta área.

A oferta foi elaborada com base em uma visão estratégica e planejada dos atores envolvidos nesta ação. Ao entender a importância desses profissionais para a conquista de resultados nas organizações públicas e ao levantar as necessidades de aprendizagem desses agentes, a Eesp trabalhou para disponibilizar as ferramentas necessárias para que esses gestores pudessem desenvolver suas atividades de maneira programada, identificando talentos essenciais para os projetos e programas propostos pelas Secretarias e demais órgãos.

Ao longo dos encontros, foram abordados os seguintes temas:

Módulo I - “Papel da área e o profissional de RH”, “Comunicação nas organizações” e “Ética e responsabilidade”;

Módulo II - “Comportamento humano nas organizações” e “Cultura e Poder”;

Módulo III - “Gestão por Processos” e “Legislação Trabalhista no Regime Geral e Público”

Módulo IV - “Avaliação de Desempenho” e “Aprendizagem e Educação Corporativa”.



Foto: Renan Chagas/Comunicação Esesp

O resultado foi uma ação muito além da sensibilização sobre o tema, com a entrega de propostas efetivas com foco na melhoria dos processos da área de RH. **A formação contou com carga horária de 68 horas e, após avaliação dos participantes, ficou com média geral de 9,1 pontos.** O desenvolvimento do material didático teve a parceria e contribuições da Seger e da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH).

4.3 Qualificação da Investigação e Melhoria do Atendimento – Polícia Civil

Importante instituição da Segurança Pública

capixaba, a Polícia Civil do Espírito (PCES) Santo também firmou parceria com a Esesp para o desenvolvimento do curso “Qualificação da Investigação e Melhoria do Atendimento”. O projeto surgiu a partir do planejamento estratégico da PCES, com o objetivo de desenvolver e aplicar curso modular específico para os policiais civis que atuam na Região Metropolitana de Vitória, visando à qualificação da investigação policial e melhoria contínua do atendimento prestado à população.

A primeira turma contemplou 43 profissionais de um universo de 517 policiais que atuam nas cinco Delegacias Regionais e nos 29 Distritos Policiais da Superintendência de Polícia Regional Metropolitana (SPRM). A escolha desta regional se deve aos números representativos apresentados pela mesma: a Região Metropolitana da Grande Vitória concentra quase metade da população do Espírito Santo, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Os temas trabalhados foram divididos em seis módulos, distribuídos em 120 horas/aula, constituindo uma “trilha de aprendizagem” coerente com as necessidades apresentadas pelo projeto inicial da PCES.

O diagnóstico realizado para a elaboração do plano didático foi baseado no levantamento dessas necessidades específicas, identificadas a partir de visitas feitas pela Assessoria Didática da Escola de Governo e docentes a delegacias localizadas nos municípios de Serra e Vitória. Além disso, foram realizadas reuniões frequentes com os docentes que atuavam posteriormente no curso. Os módulos foram:

- **Módulo I** – Atendimento ao cidadão
- **Módulo II** - Sistemas de Dados e Informação
- **Módulo III** – Investigação policial
- **Módulo IV** – Inteligência e Estatística
- **Módulo V** – Indicadores
- **Módulo VI** – Inovação



Foto: Renan Chagas/Comunicação Eesp

O sucesso desta parceria está refletido nos resultados obtidos pela ação: **as notas gerais dos docentes em cada módulo foram: módulo I – 9,5, módulo II – 9,1, III – 9,0, IV – 9,2, V – 9,6 e módulo VI – 9,8. A capacitação obteve média geral de 9,0.**

4.4 Desenvolvimento Pessoal e Profissional aplicado ao Idaf

Os recursos humanos de uma organização constituem peça fundamental para que os projetos e ações desenvolvidas por ela obtenham os retornos esperados. Neste sentido, uma equipe engajada, valorizada e que tem sua importância reconhecida pelos gestores é capaz de colocar a excelência como meta central de todo o trabalho realizado. Para isso, é necessário que o incentivo perpassasse não só o ambiente de trabalho em que os servidores atuam, mas os demais espaços da vida desse profissional que geram impacto nas entregas realizadas por

ele. Tendo em vista este objetivo, o Instituto de Defesa Agropecuária e Florestal do Espírito Santo (Idaf) iniciou, em parceria com a Eesp, o curso 'Desenvolvimento Pessoal e Profissional aplicados ao Idaf'.

Juntos, os dois órgãos levantaram os pontos centrais a serem trabalhados, entendendo que a construção do conteúdo deveria levar os servidores a uma reflexão sobre suas condutas profissionais por meio da criação de possibilidades para autoconhecimento e da gestão de conflitos. Foi desenvolvido um material didático específico para esta iniciativa e adotada uma metodologia marcada por dinâmicas, vivências e outras atividades práticas. A assessoria didática também acompanhou as turmas, registrando os pontos de melhorias identificados pelos participantes e avaliando a contribuição dos mesmos no processo de aprimoramento da oferta. Esta atitude, recorrente na Eesp, serve para obter um *feedback* do andamento da ação, garantindo que as sugestões feitas pelos cursistas sejam avaliadas, consideradas e utilizadas na proposição de novos caminhos.



Foto: Renan Chagas/Comunicação Eesp

A demanda resultou na **oferta de sete turmas, com carga horária de 24 horas por turma**, distribuídas pelas unidades regionais do órgão nos seguintes municípios: Vitória, Cachoeiro de

Itapemirim, Nova Venécia e Colatina. **No total, foram capacitados 194 servidores.** O resultado foi positivo: **enquanto a média geral das docentes ficou em 9,6, o curso ficou recebeu nota de 9,0.**

4.5 Regularização Fundiária Sustentável de Interesse Social – Sedurb

Em 2016, foi colocado em prática o 'Morar Legal', primeiro Programa de Regularização Fundiária do Espírito Santo com o objetivo de auxiliar ou atuar diretamente nas ações de regularização fundiária. Desenvolvida pela Secretaria de Estado de Saneamento, Habitação e Desenvolvimento Urbano (Sedurb), a proposta vai beneficiar diretamente famílias que moram em áreas irregulares e garantir a permanência dessas pessoas no local onde vivem, em situação de conformidade com a lei. E o mais importante: com custo zero para a população carente. A atuação do programa está pautada em dois eixos: no primeiro, o Governo do Estado vai capacitar e prestar assessoria técnica continuada aos municípios que aderiram ao programa. Já o segundo eixo diz respeito à regularização fundiária das áreas do Estado.

Atendendo ao que é previsto no primeiro eixo, a Sedurb e a Eresp deram início à oferta do curso de Regularização Fundiária focada na capacitação de técnicos e outros atores importantes para esse processo ocorra nos municípios. O curso foi dividido em três módulos: no primeiro, os participantes conheceram os conceitos que norteiam a regularização fundiária de interesse social. Na segunda etapa, os técnicos municipais aprenderam a realizar o processo de diagnóstico integrado de áreas que identificaram em seus municípios passíveis de regulariza-

ção de interesse social. Por fim, os participantes elaboraram o Projeto Integrado de Regularização Fundiária Sustentável de Interesse Social e construíram o modelo de referência.



Foto: Renan Chagas/Comunicação Eresp

Com carga horária de 48 horas/aula, a formação beneficiou 21 municípios e contou com a atuação simultânea de três docentes com reconhecida experiência na área. Essa proposta teve um efeito positivo nas atividades realizadas, com impacto sobre a nota atribuída pelos participantes aos docentes e ao curso. Enquanto as docentes receberam nota geral de 9,4, a capacitação ficou com média de 9,1. Os resultados práticos dessa ação já começam a ser sentidos pela sociedade. **Um dos exemplos é o município de Domingos Martins, que enviou técnicos para serem qualificados pela Eresp e, agora, começa suas ações dentro do programa 'Morar Legal', beneficiando inicialmente 130 famílias da região.**

4.6 Planejamento Estratégico

Ação prevista nas orientações estratégicas de Governo, o Planejamento Estratégico caracteriza-se como uma importante ferramenta para as organizações públicas na busca dos resultados e respostas que a sociedade precisa e espera. Foi nesse sentido que a Eresp decidiu ampliar

a sua atuação, ultrapassar os limites da sala de aula e ofertar para os órgãos da administração direta e indireta do Governo Estadual o Planejamento Estratégico em sua íntegra: capacitação dos envolvidos, desenvolvimento, aplicação, acompanhamento e avaliação dos resultados.

A principal característica desta iniciativa é o transporte do espaço de conhecimento da sala de aula para o ambiente de trabalho das organizações demandantes. Para isso, foi disponibilizado um docente para realizar o acompanhamento das atividades desenvolvidas “In loco”, visando a conhecer na prática o trabalho realizado no dia a dia das organizações e propor, junto às equipes, soluções possíveis para o alcance dos objetivos traçados. Em contrapartida, as instituições parceiras garantiram a participação - representativa ou coletiva - de todas as áreas que compõem a organização no curso de capacitação, referente à primeira etapa do planejamento, momento essencial para o entendimento de todo o processo de planejar estrategicamente. A ação foi iniciada em 2015, em parceria com o Instituto de Pesos e Medidas do Estado do Espírito Santo (Ipem-ES). O projeto compreendeu cursos, oficinas e palestras, no período de 18 de maio a 18 de dezembro de 2015. Por conta do sucesso obtido, esta ação gerou outras parcerias em 2016.

A seguir estão descritas as ações e resultados do ano. A carga horária para elas foi de, no mínimo, 40 horas, de acordo com cada solicitante.

4.6.1 Instituto Estadual de Proteção e Defesa do Consumidor – Procon-ES

O Planejamento Estratégico em parceria com o Instituto Estadual de Proteção e Defesa do Con-

sumidor (Procon-ES) começou em setembro de 2015. O trabalho contou com a participação de toda a equipe a partir de uma formação que habilitou os profissionais envolvidos no desenvolvimento desta tarefa. De forma coletiva, eles foram incentivados a atuar proativamente na identificação de oportunidades e ameaças, traçando planos para cumprimento dos objetivos e ações. Na sequência, foi realizado um trabalho ‘pós-curso’, com consultoria para a aplicabilidade do conhecimento construído. O resultado foi a produção e entrega do Plano de Ação do instituto.

O Planejamento Estratégico do órgão trouxe novidades para o serviço prestado à população. Destaca-se: a criação do folder educativo destinado a consumidores e fornecedores específico para o período de Natal; realização de ações de conscientização nas ruas, terminais rodoviários e outros eventos; e a utilização de indicadores para monitorar aquilo que foi desenvolvido e planejar as atividades futuras.



Foto: Renan Chagas/Comunicação Esesp

4.6.2 Instituto de Previdência dos Servidores do Estado do ES – IPAJM

Segundo experiência dentro do projeto, o Planejamento Estratégico do IPAJM contou com as

seguintes etapas: definição das diretrizes para a realização da Pesquisa de Clima Organizacional; preparação do questionário conforme diretrizes traçadas; aplicação da pesquisa (22 de dezembro de 2015); tabulação e análise dos resultados e preparação da apresentação para a Diretoria do IPAJM; apresentação dos resultados à Diretoria do IPAJM (em janeiro de 2016) e aos demais servidores do órgão.

4.6.3 Agência Estadual de Recursos Hídricos – Agerh

Para a realização desta Demanda Específica foram realizadas reuniões com uma equipe designada pela própria Agência Estadual de Recursos Hídricos (Agerh), seguidas pela apresentação das etapas a serem seguidas pela organização durante a formulação do Planejamento Estratégico. A etapa de desenvolvimento contou com dois workshops envolvendo todos os servidores, cuja meta foi construir a identidade e os objetivos estratégicos da Agência.

Workshop 1: Etapa 1 - Identidade da Autarquia; Missão e Visão. Etapa 2 - Definição de Valores. Etapa Remota. Etapa 3 - Análise do Ambiente.

Workshop 2: Etapa 4 - Definição de Objetivos estratégicos. Etapa 5 - Definição de Metas, Indicadores e Ações, e Consolidação das informações e priorização das ações estratégicas.

A Agerh se prepara, agora, para a elaboração do Plano de Ação resultante deste Planejamento Estratégico.

4.6.4 Instituto de Tecnologia da Informação e Comunicação do ES – Prodest

A ação junto ao Instituto de Tecnologia da Infor-

mação e Comunicação do Espírito Santo (Prodest) Prodest foi iniciada no dia 05 de dezembro de 2016, com o objetivo de realizar uma revisão/reavaliação do Planejamento Estratégico que a organização já possui. Para isso, foram realizadas as seguintes etapas: treinamento de alinhamento estratégico; workshop de avaliação da estratégia atual; treinamento e workshop de definição de portfólio; e acompanhamento.



Foto: Renan Chagas/Comunicação Esesp

4.6.5 Secretaria de Estado de Gestão e Recursos Humanos - Seger

Primeira pasta a adotar a realização do Planejamento Estratégico junto à Esesp, a Secretaria de Estado de Gestão e Recursos Humanos (Seger) contou com a condução de dois docentes para a condução dos trabalhos. A metodologia trouxe novas ferramentas e conceitos, principalmente em áreas como Comunicação e Estruturação de Projetos. A expertise dos consultores junto à experiência cotidiana dos servidores públicos da Seger, assim como a determinação e envolvimento da secretária Dayse Lemos, foram fundamentais para garantir a qualidade do produto entregue.

Após os primeiros contatos com a Secretaria, em que a necessidade de Planejamento Es-

estratégico foi apresentada, foram iniciadas reuniões de diagnóstico e formulação das ações educacionais entre as duas instituições. Com o processo de planejamento em andamento, a Seger iniciou a revisão da sua identidade organizacional (Missão, Visão e Valores), conjuntamente com uma análise sobre as forças, oportunidades, fraquezas e ameaças encontradas pela pasta no atual contexto. Posteriormente, foram realizadas reuniões e workshops para alinhamento com o Planejamento Estratégico do Governo, que resultaram na definição de uma carteira de projetos com as ações que, na visão da equipe, tinham necessidade de serem colocadas em prática.

Ao final desta etapa, os servidores construíram um conjunto de 45 projetos, que foram reduzidas a 10 (dez) projetos na carteira prioritária e 09 (nove) na carteira secundária. A Secretaria se encontra, agora, em fase de elaboração do Plano de Ação e dá início ao Planejamento Estratégico de Pessoas.



Foto: Comunicação Seger

4.7 Formação de Supervisores Escolares – Sedu

Em parceria com a Secretaria de Estado da Educação (Sedu), a Escola de Serviço Público do Espírito Santo realizou a formação dos Supervisores Escolares. O objetivo foi desenvolver previamente os conhecimentos e as competências básicas necessárias à atuação de profissionais efetivos da Sedu na função de Supervisor Escolar, tendo como referência a Portaria Nº 112-R, de 22 de outubro de 2010, que regulamenta as atividades da Supervisão Escolar no âmbito da SEDU – Unidade Central e Superintendências Regionais de Educação.

A capacitação foi ministrada pelos também formuladores do material, professores Wolmar Marvilla Mello e Ana Karina de Abreu Costa Wiermann, e pelas docentes Áurea Raquel Monico Salgado, Maria José Cerutti Novaes e Maria da Ressureição Coqueiro Borges. À Esesp coube a supervisão, coordenação, revisão e impressão do material utilizado no curso.

Ao final, a formação obteve média geral de: turma 1 – 9,42 e turma 2 – 9,31. A satisfação dos participantes também ficou registrada nas sugestões e comentários colocados junto à avaliação, onde destacaram a importância do curso e sugeriram, inclusive, a necessidade de realização destes momentos de aprendizagem anualmente.

5 CURSO DE LÍNGUA INGLESA

A capacitação em Língua Inglesa na Esesp teve seu início no ano de 2013, com o objetivo de

desenvolver competências linguísticas dos cursistas nas quatro habilidades da língua: com-

preensão, leitura, escrita e oralidade. Em 2016, foram abertas cinco turmas divididas em dois turnos (matutino e noturno), com oportunidades para os níveis Iniciante, Básico I e Básico II. **A oferta é destinada a servidores estaduais em geral e resultou na capacitação de 213 participantes.**

Tabela 5 – Capacitados no curso presencial de Inglês

NÍVEL	CAPACITADOS
Iniciante	45
Iniciante	47
Básico I	43
Básico II	37
Básico II	41
Total	213

A proposta adotada pelos professores de Inglês foi levar o conhecimento da Língua de forma dinâmica, lúdica e usual, atrelando o conteúdo abordado a atividades comuns no dia a dia, de acordo com cada nível de evolução. Para isso, a escolha de um material didático adequado, a utilização de jogos, adoção de atividades de interpretação e a abordagem de temas atuais, além do estudo de tradições culturais de países cujo Inglês é a língua materna, contribuíram para que o movimento ensino-aprendizagem ocorresse de maneira fluida e efetiva. Cabe ressaltar que a permanência e continuidade dos cursistas indicam a qualidade da oferta.

5.1 Eresp English Online

Além das atividades presenciais, a Eresp deu início ao estudo da Língua Inglesa por meio da modalidade de ensino a distância. A novidade trazida pela Escola de Governo serviu para fortalecer a oferta de cursos online, ampliando o uso da tecnologia, aumentando o número de vagas e, consequentemente, o número de servidores beneficiados. Ao longo de todo o ano, foram ofertadas três turmas EaD, totalizando 606 profissionais capacitados. Na **Tabela 6** está o quantitativo de profissionais capacitados em cada uma das turmas.

Tabela 6 – capacitados no curso de Inglês a distância

EESP ENGLISH ONLINE	
Turma 01	183
Turma 02	255
Turma 03	198
TOTAL	606

O Eresp English Online se caracteriza por ser voltado a iniciantes, evidenciando as quatro habilidades – fala, escrita, audição e leitura –, por meio de pontos gramaticais e situações do dia a dia. Ao longo do curso, os cursistas/internautas encontram uma série de ferramentas de apoio, como atividades, videoaulas e fóruns, que auxiliam no acesso e fixação do conteúdo aprendido.

6 COMPETÊNCIAS GERENCIAIS DO SÉCULO XXI

O programa ‘Competências Gerenciais do Século XXI’ é uma ação pensada e desenvolvida pela Escola de Serviço Público do Espírito Santo (Eresp) com foco na capacitação de gestores

públicos estaduais e municipais. O intuito é garantir que esses agentes, cujo papel e atuação são essenciais para o bom caminhar das organizações, construam uma trilha de competên-

cias necessárias para garantir boas práticas na gestão, de forma inovadora e eficaz. Iniciado em 2015, a proposta ampliou a oferta e disponibilizou novas capacitações ao público-alvo, ofertando a maioria dos cursos que integram o programa.

A oferta vai ao encontro das orientações estratégicas do Governo, de “promover o desenvolvimento pessoal e profissional do servidor público com a formação de novas lideranças com o foco na criatividade e inovação na gestão pública”.

Fazem parte do ‘Competências Gerenciais do Século XXI’ os seguintes cursos:

- Cenários da Gestão Pública;
- Liderança e Gestão Estratégica;
- Responsabilidade Fiscal e Sustentabilidade;
- Comunicação e Inteligência Gerencial;
- Coaching Orientado para Resultados;
- Gestão Empreendedora e Inovadora;
- A Marca e o Legado do Gestor;
- Escola de Líderes.

De um total de oito ações previstas pelo programa, a Esesp ofertou seis no ano de 2016, gerando um total de 347 capacitados.

Na **Tabela 7** estão descritos os cursos ofertados, a quantidade de turmas abertas e o total de servidores capacitados em cada formação.

Tabela 7 – Capacitados dentro do programa GES XXI

CURSO	Nº DE TURMAS	Nº DE CAPACITADOS
Cenários da Gestão Pública	02	59
Liderança e Gestão Estratégica	02	61
Responsabilidade Fiscal e Sustentabilidade	01	25
Comunicação e Inteligência Gerencial	01	20
Coaching orientado para Resultados	05	165
A Marca e o Legado do Gestor	01	17
TOTAL	13	347

Apesar das ações do programa serem abertas a todos os servidores-gestores que desejam se aprimorar e atualizar conhecimentos, a Esesp também atendeu a uma solicitação da Secretaria de Estado da Justiça (Sejus) para a abertura de uma turma fechada do curso ‘Cenários da Gestão Pública’, destinada a servidores que ocupavam cargos de coordenadores, chefes de divisão, chefes de seção, supervisores, chefes de departamento, subgerentes e cargos equivalentes. Uma primeira turma já havia sido realizada em 2015 focada nos diretores das unidades prisionais de todo o Estado. Para corresponder

a esta demanda, o material didático do curso passou por um processo de reformulação para se adequar às especificidades da Sejus.

Ao fortalecer o trabalho dos gestores por meio da disponibilização de conhecimentos, informações e técnicas, a Esesp contribuiu para o resultado conquistado pela Secretaria da Justiça do Espírito Santo. Atualmente, a gestão dos presídios estaduais se tornou exemplo nacional, sendo destaque em importantes veículos de comunicação nacionais, como a BBC Brasil, O Globo e Folha de São Paulo.

7 CURSOS DE ATUALIZAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO

O ano de 2016 também marcou a conclusão de importantes ações de formação continuada realizadas pela Eresp. Entre elas está a finalização das turmas de pós-graduação Lato Sensu (especializações em Saúde do Trabalhador e Vigilância Sanitária), desenvolvidas em parceria com a Secretaria de Estado da Saúde (Sesa) e com a Escola de Ensino Superior de Ciência

Santa Casa de Misericórdia de Vitória (Emescam). Além disso, também foram realizadas atividades de atualização das rotinas de trabalho nas áreas de 'Saúde da Mulher' e 'Saúde do Idoso'. As atividades ocorreram tanto na Grande Vitória quanto em cidades do interior do estado, garantindo a oportunidade de acesso igualitária aos profissionais.

Especialização		Saúde do Trabalhador	Turmas: 01	Capacitados: 26
Atualização		Saúde da Mulher	Turmas: 80	Capacitados: 1.600
Especialização		Vigilância Sanitária	Turmas: 08	Capacitados: 283
Atualização		Saúde do Idoso	Turmas: 24	Capacitados: 960

8 NOVOS PASSOS

Ainda em 2016, a Eresp deu importantes passos para atividades que serão desenvolvidas no decorrer de 2017 e garantirão aos servidores públicos novas oportunidades de aprendizagem e novos espaços de conhecimento.

8.1 Mestrado em Gestão Pública

Por meio da assinatura de um Termo de Cooperação Técnica e Acadêmica, a instituição firmou uma parceria com a Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes) para o Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública (PGGP). O acordo visa a qualificar servidores dos órgãos parceiros

por meio do Mestrado Profissional em Gestão Pública, oferecido pela Ufes, assim como estimular a produção de estudos e pesquisas sobre o tema. A parceria já começa a valer a partir do primeiro semestre de 2017 e tem duração de cinco anos.

O termo de cooperação prevê a concessão de pelo menos dois professores doutores para atuar na função de orientadores acadêmicos do Mestrado. Em contrapartida, a Ufes disponibilizará duas vagas anuais do mestrado para as instituições parceiras, a cada professor colaborador concedido.

8.2 Rede de Escolas

Outra ação que foi iniciada em 2016 e que ganhará sequência em 2017 é a criação da Rede de Escolas de Governo (RedES), encabeçada pela Eresp. O objetivo é mobilizar e manter uma articulação entre as instituições que desenvolvem atividades com foco na capacitação de agentes públicos nos três poderes do Estado (Executivo, Legislativo e Judiciário) e municípios interessados. Com a concretização da Rede de Escolas, será possível ter

uma integração mais ágil entre as instituições, com troca de experiências e otimização de recursos. Já foram firmadas parcerias, por meio da assinatura de um termo de cooperação, com: Escola do Legislativo, Escola de Contas Públicas do Tribunal de Contas do Espírito Santo, Escola de Governo de Vitória, Escola de Magistratura do Espírito Santo, Centro de Ensino e Instrução dos Bombeiros, Escola Penitenciária do Espírito Santo e Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Profissional do Ministério Público.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Muito além dos desafios trazidos pelo ano de 2016, a Escola de Serviço Público do Espírito Santo (Eresp) se destacou pela proposição de soluções que ultrapassaram as barreiras impostas pelo atual cenário. O resultado disso foram números positivos, conforme apresentado neste relatório, que ultrapassaram a expectativa inicial de capacitados para o período de janeiro a dezembro.

Apesar da ampliação das ofertas, ficou constatada a qualidade dos cursos e demais ações desenvolvidas por esta Escola de Governo, refletida na avaliação dos participantes: tanto a estrutura física da instituição quanto as propostas didáticas utilizadas em sala de aula, ultrapassando a capacidade de docentes altamente preparados, foram bem avaliadas ao longo do ano pelo público atendido pela Eresp.

Em um mundo onde a tecnologia avança com facilidade, em que a informação chega em alta velocidade e que poucos segundos podem trazer grandes mudanças, a habilidade de adap-

tação da Eresp fez diferença em cada uma das capacitações: seja nas ofertas espontâneas, por meio da avaliação das competências essenciais aos servidores públicos, seja no atendimento às Demandas Específicas, por meio do entendimento das necessidades dos órgãos parceiros e da proposição de respostas a essas demandas, a autarquia obteve sucesso em sua empreitada.

Ela também não permaneceu no mesmo lugar. Pelo contrário, optou por sair do tradicional e trilhar novos caminhos, colocando em prática a inovação, o espírito coletivo, destacando a importância das parcerias e detectando novos públicos-alvo. Foi neste sentido que, de maneira inédita, abriu uma turma exclusiva para membros da sociedade civil, criando um espaço de diálogo importante entre o serviço público e a sociedade.

Essa caminhada, que trouxe grandes avanços, apenas começou. Para cada ano que se encerra, um novo nasce. E, com ele, nascem novas ideias.



**GOVERNO DO ESTADO
DO ESPÍRITO SANTO**

Secretaria de Gestão e Recursos Humanos

Rua Francisco Fundão, 155 - Morada de Camburi - Vitória - ES
CEP: 29062-545 | Tel.: 3636-6701 | Fax: 3636-6721
www.esesp.es.gov.br | Fanpage: www.facebook.com/FaceEsesp