

Biblioteca Digital da Câmara dos Deputados

Centro de Documentação e Informação

Coordenação de Biblioteca

<http://bd.camara.gov.br>

"Dissemina os documentos digitais de interesse da atividade legislativa e da sociedade."



Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG
Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração - CEPEAD
Curso de Especialização em Gestão Estratégica - Gestão de Pessoas

**PROJETO POLÍTICO-PEDAGÓGICO PARA O CENTRO DE
FORMAÇÃO, TREINAMENTO E APERFEIÇOAMENTO DA
CÂMARA DOS DEPUTADOS**

**Hérycka Sereno Neves da Rocha
Márcio Martins
Tarcísio Ximenes Prado Júnior**

Brasília-DF – 2005

**Hérycka Sereno Neves da Rocha
Márcio Martins
Tarcísio Ximenes Prado Júnior**

**PROJETO POLÍTICO-PEDAGÓGICO PARA O CENTRO DE
FORMAÇÃO, TREINAMENTO E APERFEIÇOAMENTO DA
CÂMARA DOS DEPUTADOS**

Trabalho de conclusão de curso submetido à avaliação, como requisito parcial para obtenção do grau de Especialista em Gestão Estratégica com concentração em Gestão de Pessoas, sob orientação da Professor Antônio Maestro, a ser apresentado em Brasília-DF no ano de 2005.

Brasília-DF – 2005

AGRADECIMENTOS

Agradecemos:

- A Deus pela saúde e toda condição de estarmos de pé até aqui;
- Aos familiares que nos apoiaram nesta jornada;
- Aos que, dentro da Instituição Câmara dos Deputados, nos ajudaram a participar do Curso de Pós-Graduação Lato Senso de Gestão Estratégica - concentração em Gestão de Pessoas;
- Aos alunos - amigos - do curso pelo compartilhar de experiências e conhecimentos e pela convivência tão agradável;
- A todos os colegas do CEFOR que sempre nos ajudam nos pequenos e grandes detalhes;
- Ao Lúcio José Carlos Batista pela ajuda no fornecimento de materiais, sugestões e revisão técnica do trabalho;
- Ao Dr. Flórian Augusto Coutinho Madruga e Aderson Pimentel de Alencar Filho, do Instituto Legislativo Brasileiro - ILB, na qualidade de diretor e assessor respectivamente, pelo fornecimento de informações sobre o convênio da Associação Brasileira das Escolas do Legislativo com especialistas no assunto em pauta;
- A amiga Vanessa Ruas pela cessão de material técnico; e
- Ao Paulo Antônio Lima Costa pelo material do 2º Encontro da ABEL e incentivo no tema.

TABELA DE SIGLAS

Sigla	Significado
ABEL	Associação Brasileira das Escolas do Legislativo
CEFOR	Centro de Formação, Treinamento e Aperfeiçoamento dos Servidores da Câmara dos Deputados
COTEP	Coordenação Técnico-Pedagógica
CST	Coordenação de Seleção e Treinamento
EAD	Educação a Distância
MEC	Ministério da Educação
PPP	Projeto Político-Pedagógico

SUMÁRIO

RESUMO	06
1. INTRODUÇÃO	07
1.1 - Apresentação do Trabalho	07
1.2 - Justificativa	07
1.3 - Problema	12
2. OBJETIVOS	14
2.1 - Objetivo Geral	14
2.2 - Objetivo Específico	14
3. REFERENCIAL TEÓRICO	15
3.1 - Abordagens Conceituais	15
3.2 - A Relevância do Projeto Político-Pedagógico	17
3.3 - A Importância da Educação	18
3.4 - A Educação Corporativa	21
3.5 - Legislação	24
3.6 - A Educação na Câmara dos Deputados	25
3.7 - Visão Metodológica de Autores	26
4. METODOLOGIA	35
4.1 - Pesquisa Bibliográfica	35
4.2 - Questionário Aplicado à ABEL	36
5. PROPOSTA DE PROJETO	40
6. CRONOGRAMA	44
6.1 - Etapas	44
7. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	46
8. REFERÊNCIAS	51
ANEXO I - Tabela Demonstrativa - Volume de Treinamento do CEFOR	54
ANEXO II - Legislação	55
APÊNDICE I - Questionário Aplicado ao Presidente da ABEL	60
APÊNDICE II - Modelo de Questionário	61
APÊNDICE III - Banco de Perguntas para Elaboração de Outros Questionários	63

RESUMO

Trata-se de um estudo descritivo sobre os elementos e estratégias metodológicas para a elaboração de um Projeto Político-Pedagógico - PPP - com o objetivo de apresentar ao Centro de Formação, Treinamento e Aperfeiçoamento da Câmara dos Deputados (CEFOR), como sugestão, tal elaboração e implementação. Para tanto, este trabalho apresenta a amplitude do escopo de atuação do CEFOR, mostrando como justificativa a importância de se ter um planejamento e uma meta factível e previamente pensada a respeito de onde se quer chegar, quem, quando e de que forma se vai atingir seus objetivos e públicos-alvo nesta instituição que tem a incumbência de formar, só em Brasília, cerca de 15 mil pessoas. Abordam-se aspectos teóricos, legais, conceituais e sobre a relevância do PPP numa instituição de ensino, mesmo que corporativa. Não se pode, porém, entender um Projeto Político-Pedagógico sem falar de educação como base para transformação de um sujeito livre, crítico e criativo, por isso o trabalho faz menção à educação de forma abrangente, sem esquecer do âmbito corporativo. A metodologia do trabalho foi a pesquisa e estudo do pensamento de três autores renomados nesta matéria, chegando-se à conclusão que uma mescla doutrinária do que cada um apresenta, aliado à adaptação da realidade do CEFOR e da experiência daqueles que vivem os processos do dia-a-dia neste Centro, seriam as melhores práticas para a elaboração de um PPP na Câmara dos Deputados. Algumas perguntas são sugeridas como ponto de partida para esse processo que, enfatiza-se, deve ser uma caminhada democrática, participativa, compromissada e corajosa, visto que é uma jornada de conflitos e exposições de erros e fragilidades. Mas que resulta, sem dúvidas, num amadurecimento e aperfeiçoamento que refletirá, em última análise, nas pessoas e na sociedade a qual pertencem. Dois grupos são sugeridos para a condução dos trabalhos: O Grupo Tarefa, responsável pela estratégia de montagem de um diagnóstico preliminar, sensibilização e envolvimento do grupo maior; e O Grupo Plenária, composto por todos - indistintamente - que participam dos processos e têm como responsabilidade responder aos questionários e participar dos debates e reuniões de forma aberta e sem coação. À direção do CEFOR cabe se comprometer e disponibilizar os meios necessários para a elaboração e implementação desse projeto.

PALAVRAS-CHAVE

Projeto Político-Pedagógico; PPP; Educação; Corporativo; Centro de Formação, Treinamento e Aperfeiçoamento; CEFOR; Planejamento; Escola; Metodologia.

1. INTRODUÇÃO

1.1. Apresentação do Trabalho

A busca da excelência tem sido a meta do Centro de Formação, Treinamento e Aperfeiçoamento (CEFOR). Desta forma este Centro reconhece a importância do servidor e entende que necessita cada vez mais de investir na qualificação profissional de seus funcionários e na busca de estratégias a serem adotadas, com a finalidade de alcançar melhores resultados. Assim, propomos a realização do Projeto Político-Pedagógico (PPP), cujo processo consiste na identificação do perfil desejado do órgão, comparando-o com sua realidade, identificando assim, as atividades, as competências e as potencialidades a serem desenvolvidas e sugerindo soluções para as mudanças desejadas.

1.2. Justificativa

Desde sua criação não havia, na Câmara dos Deputados, um órgão formal para pensar a educação e o treinamento, sendo esta responsabilidade dividida com questões administrativas e burocráticas. Em 1971 foi criada a Coordenação de Seleção e Treinamento (CST), vinculada ao Departamento de Pessoal que, posteriormente, ganhou um *status* mais estratégico, ficando diretamente ligada à Direção-Geral.

A partir de 1997, a CST ganhou força e reconhecimento, sendo transformada num órgão com autonomia hierárquica de Departamento, e teve seu nome alterado para Centro de Formação, Treinamento e Aperfeiçoamento (CEFOR), atualmente ligado à Diretoria de Recursos Humanos, que por sua vez está subordinada diretamente à Diretoria-Geral.

Com o crescimento estrutural e técnico do CEFOR e sendo ele o órgão responsável pela formação e pela educação formal na Câmara dos Deputados, naturalmente, foram estabelecidas políticas de treinamento e aperfeiçoamento. Contudo, com o crescimento e aumento das demandas, o CEFOR ainda carece de uma definição mais criteriosa e apurada nas questões relativas à cultura e à educação, necessitando também refletir sobre qual o papel da Câmara na formação de cidadãos críticos e reflexivos, sendo eles servidores ou não da instituição, e de que forma atuará o CEFOR nessa formação.

Assim, há cerca de dois anos, a direção da Coordenação Técnico-Pedagógica do CEFOR, manifestou-se no sentido de se constituir um Grupo de Trabalho com o objetivo de pesquisar e formular um PPP que auxiliasse o Centro a traçar seus objetivos. No entanto, por motivos circunstanciais, tal grupo não deu continuidade aos trabalhos, talvez por falta de compreensão e de apoio da hierarquia superior ou, ainda, por falta de uma metodologia que auxiliasse na construção da proposta, ficando prejudicada tal ação.

Vários são os fatores que apontam para a necessidade do CEFOR repensar seu planejamento e construir seu PPP. Verifica-se, baseado na observação prática e no reconhecimento dos servidores envolvidos nos treinamentos, que o Levantamento de Necessidades de Treinamento precisa ser sistematizado e uniformizado de acordo com regras e procedimentos mais claros, uma vez que a cada ano o mesmo é realizado de maneira diferente no que diz respeito à forma, metodologia, instrumentos, atendimento da clientela e no próprio atendimento pós-pesquisa. Configurando tal situação, do ponto de vista técnico, num levantamento

casuístico.

Outro indício que nos leva a propor a elaboração de um PPP é o índice de rotatividade no Centro, uma vez que, por questões de sistemática de trabalho ou por falta de subsídios que ajudem o servidor a entender aonde vai chegar com sua contribuição laboral, muitos não se adaptam e procuram outra atividade.

O volume de atividades (Anexo I) associado aos problemas de espaço físicos e ainda à falta de uma política normatizadora que regulamente os critérios para priorizar quem, como, quando e, principalmente, o porquê treinar também justifica o processo de elaboração de um planejamento.

Associa-se aos fatores listados, o fato de a Câmara dos Deputados estar inserida em um contexto político único, e que para equacionar todas as questões envolvidas com treinamento e capacitação sempre são considerados os aspectos conjunturais dentro desse espaço altamente influenciado pela política. O fato de ter planejamento e diretrizes claras a respeito do que se entende por educação e a forma de condução desse instrumento fortalecerá a posição do CEFOR, diminuindo a instabilidade no trabalho e a sujeição às vontades político-partidárias.

O PPP pode auxiliar, ainda, na indicação do número de servidores que devem ser lotados nos órgãos dessa Casa Legislativa e ajudar na alocação adequada evitando rotatividade e desmotivação dos colaboradores. Pode ser ainda um bom sinalizador das competências necessárias, bem como das competências que faltam nos grupos de trabalho.

Outro fator que reforça a necessidade de se fazer um PPP no CEFOR é o fato deste Centro ter se tornado uma instituição credenciada junto ao MEC para oferecer cursos de Pós-Graduação.

O CEFOR no ano de 2004 entrou com o pedido de credenciamento no Ministério da Educação para poder fornecer seus próprios cursos de Pós-graduação, o que foi efetivado no início do ano de 2005, o resultado disso é que hoje o Centro possui sua *face escola* e dessa forma se submete à legislação vigente e deve acatar as recomendações do Ministério da Educação.

Em agosto de 2005 foi dado início ao processo seletivo para dois cursos de Pós-Graduação *Lato-Senso* oferecidos e coordenados pelo CEFOR. São eles: Especialização em *Processo Legislativo* e Especialização em *Instituições e Processos Políticos do Legislativo*. Objetiva-se, agora, que os cursos de Especialização sejam também oferecidos na modalidade de Educação a Distância (EAD), a exemplo do que já acontece com alguns cursos em nível de formação e aperfeiçoamento (inclusive para Assembléias Legislativas Estaduais e Câmaras Municipais).

E outro desafio é, no futuro, submeter outros cursos presenciais em nível de mestrado e doutorado para que sejam credenciados também.

Assim, para adequar o planejamento às questões cotidianas envolvendo não só treinamento e sim a plena formação de cidadãos, faz-se

necessário a elaboração de um Planejamento Político-Pedagógico permitindo a construção de novas práticas educacionais que auxiliem na resolução dos problemas evidenciados e levantados num diagnóstico resultante de um planejamento.

Nos parece claro que com o estabelecimento de um plano será mais fácil identificar as metas, os objetivos, a visão de futuro e, em última análise, a missão do Centro de Formação da Câmara dos Deputados junto aos colaboradores (*stakeholders*) e à sociedade como um todo. Além de, se construído de forma participativa, estimular os sentimentos de cooperação, pertencimento e participação, o que tende a fortalecer os grupos e diminuir possíveis sofrimentos com o trabalho.

Para Vasconcellos (2002), o processo de planejamento participativo abre a possibilidade de um maior fluxo de desejos, de esperanças e, portanto, de forças para a tão difícil tarefa de construção de um PPP.

A construção de um Projeto Político-Pedagógico de forma participativa permitirá a identificação de problemas em maior profundidade e ampliará o leque de opções para resolvê-los, facilitando o processo de tomada de decisões por parte da direção.

Para Chiavenato (2003), as equipes permitem que as organizações alavanquem seus resultados em importantes tarefas, especialmente quando são apresentadas tarefas complexas, a resolução de situações problemáticas é mais

eficaz. E as equipes são mais criativas e inovadoras em desempenhar certas atividades do que os indivíduos isoladamente.

Enfim, o PPP é útil pois realiza diagnóstico, identifica *Gaps* (distâncias/abismos) e estabelece planos de ação para reduzir custos e otimizar resultados. O planejamento está, então, ligado diretamente à qualidade do ensino e, de modo geral, a todas as ações educativas do Centro, dando um relevo nas questões sistemático-pedagógicas.

Dessa forma, baseado nos indicadores listados, sendo eles resultado de conversas informais, observações, reuniões e, muitas vezes, de declarações da própria gerência, reforça-se, assim, a necessidade de se elaborar no presente um plano pedagógico com abrangência suficiente para atingir todas as questões de carência no Centro em epígrafe.

1.3. Problema

Diante do exposto, e baseado nos indícios apontados na justificativa, as principais questões que se apresentam ao CEFOR são:

- Qual o ensino que o CEFOR se propõe a oferecer?
- Qual a qualidade de ensino que se pretende?
- Quais os objetivos do CEFOR?
- Que metas o CEFOR quer estabelecer e, conseqüentemente, atingi-las?
- Qual será a prioridade de atendimento do CEFOR, diante de uma clientela de mais de 15.000 pessoas com algum tipo de vínculo com a Instituição?
- O CEFOR irá atender clientes internos e externos? Em que proporção?

- Qual a linha ou linhas pedagógicas que serão adotadas pelo CEFOR nos cursos?
- Que tipo de Instituição de Ensino o CEFOR quer ser daqui há alguns anos?
- Qual a estrutura que seria ideal ou no mínimo aceitável para dar condições de atender toda a demanda, não só estrutura física como de pessoal?

Acreditando que os estudos e os levantamentos que poderão ser feitos durante a elaboração de um PPP podem sanar essas questões, cabe a esse trabalho, não uma tentativa de responder a todas essas perguntas mas, discutir e apresentar um proposta metodológica que poderá subsidiar a elaboração de um Projeto Político-Pedagógico voltado para as realidades e necessidades da Câmara dos Deputados.

Assim, esse trabalho almeja responder a uma pergunta básica e fundamental: Qual seria a melhor metodologia para o CEFOR na construção de seu Projeto Político-Pedagógico?

2. OBJETIVOS

O presente trabalho tem como finalidade dar subsídios metodológicos para a elaboração de um Projeto Político-Pedagógico - PPP - de forma participativa e discutir o referencial teórico apresentado sobre o assunto.

2.1. Geral

Identificar a melhor metodologia didático-pedagógica para se fazer um Projeto Político-Pedagógico no CEFOR.

2.2. Específico

Baseados em correntes teóricas, avaliar a possibilidade de se implementar (como fazer) um PPP, analogamente no ambiente corporativo do CEFOR.

Indicar uma metodologia onde será definido o como fazer, o momento de se fazer, com quem fazer e para que fazer um PPP, adaptado à Câmara dos Deputados, acrescentando o que for necessário ou suprimindo o que convier de acordo com as características e interesses dessa Casa Legislativa. O CEFOR terá como optar por fazer ou não o PPP.

Para alcançar os objetivos propostos, optamos por realizar uma revisão bibliográfica na forma do referencial teórico a seguir:

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1. Abordagens Conceituais

O que é um PPP - Projeto Político-Pedagógico?

Segundo Vasconcellos (2002), o PPP pode ser entendido como a sistematização, nunca definitiva, de um processo de Planejamento Participativo. É um instrumento teórico-metodológico para a intervenção e mudança de realidades.

Para se compreender o que é um Projeto Político-Pedagógico, deve-se ter em mente que não se trata de um acordo definitivo, mas do início de um processo que se aperfeiçoa constantemente. Trata-se de uma caminhada.

Segundo Passos (1995), o PPP aponta um rumo, uma direção um sentido explícito para um compromisso estabelecido coletivamente.

“Consideramos que o projeto político-pedagógico da escola não visa simplesmente um rearranjo formal da escola, mas a uma qualidade em todo o processo vivido. O projeto pedagógico é um documento que não se reduz à dimensão pedagógica, nem muito menos ao conjunto de projetos e planos isolados de cada professor em sua sala de aula. O projeto pedagógico é, portanto, um produto específico que reflete a realidade da escola, situada em um contexto mais amplo que a influencia e que pode ser por ela influenciado. Em suma, é um instrumento clarificador da ação educativa da escola em sua totalidade.”
p. 37.

O PPP (também chamado de Projeto Educativo ou simplesmente Projeto Pedagógico) é fruto de uma ação intencional e um compromisso explícito das partes que estão envolvidas, buscando uma direção para a instituição.

“O PPP é o plano global da instituição. Pode ser entendido como a sistematização, nunca definitiva, de um processo de planejamento participativo, que se aperfeiçoa e se objetiva na caminhada, que define claramente o tipo de ação educativa que se quer realizar, a partir de um posicionamento quanto a sua intencionalidade e de uma leitura da realidade.” (VASCONCELLOS, 2002).

Para Diogo, (apud VASCONCELLOS, 2002):

“O Projeto Educativo é, claramente, um documento de planificação escolar que poderíamos caracterizar do seguinte modo: de **longo prazo** quanto à sua duração; **integral** quanto à sua amplitude, na medida em que abarco todos os aspectos da realidade escolar; **flexível** e **aberto**; **democrático** porque elaborado de forma participativa e resultado de consensos.” (grifos nossos).

Nesse trabalho referimo-nos a projeto, como Projeto Político-Pedagógico, sem deixar, porém, de considerar que o objeto deste estudo é um ambiente corporativo, o que traz suas peculiaridades.

Em se tratando de um ambiente corporativo, como veremos adiante, uma construção coletiva desse porte, exige uma sensibilização especial que, obrigatoriamente, deve inaugurar as etapas desse processo, levando-se em conta a negociação, a habilidade e maleabilidade política.

Tal projeto tem seu sentido político enquanto forma cidadãos e atende à sociedade, o que aliás é (ou deveria ser) uma das missões da Câmara dos Deputados. Segundo Passos (2003), o PPP tem seu sentido pedagógico enquanto propõe ações educativas e orientadoras.

Vasconcellos (2002, p.17), diz que “cada instituição deverá traçar seu próprio caminho; porém, este caminho poderá ser tanto mais interessante quanto maior a oportunidade de diálogo com outros sujeitos também posicionados”.

Diante desses posicionamentos, entendemos que as escolas ou centros educacionais precisam de programas e alvos claros. Por isso, apresentamos, a seguir, a proeminência de um Projeto Político-Pedagógico.

3.2. A Relevância do Projeto Político-Pedagógico

Em muitas instituições educacionais trabalha-se dentro de metas, algumas vezes, porém, não muito claras. Em outros casos as instituições simplesmente funcionam. Outras vezes não há tempo para parar e analisar os problemas sob um prisma mais científico e eles são sempre postergados.

Os professores se contentam em cumprir um programa e “apagar incêndios” e são “devorados pelo urgente” (ÁVILA apud VASCONCELLOS, 2002, p.172). Diante desse quadro torna-se crucial uma parada reflexiva e uma tomada de decisão rumo à elaboração de um projeto guia.

A função do PPP é auxiliar na resolução desses problemas do dia-a-dia e ser um instrumento para legitimar posturas desejadas num acordo mútuo, bem como gerenciar e embasar as mudanças práticas que virão, eliminando certos desconfortos que, para alguns, se tornaram comuns.

O PPP não pode ser entendido como um documento a mais, um trabalho a mais, que o corpo docente vai ter que desenvolver, mas como algo necessário, uma metodologia que irá abrir novos horizontes e trazer o re-significado para todas as ações da instituição. Ninguém deveria se contentar apenas com a sobrevivência do processo educativo. Há muitos nas escolas e instituições de ensino que mal sabem o que estão fazendo, qual o resultado de toda mobilização laboral, ou mesmo, qual o objetivo a se alcançar e como cumprir o programa, se é que ele está explícito.

Alves (apud VASCONCELLOS, 2002, p.172), citando C. Wright Mills, comparou a situação dos educadores à de remadores, no porão de uma galera. Todos estão suados de tanto remar e se congratulam uns com os outros pela velocidade que conseguem imprimir ao barco. Há apenas um problema: ninguém sabe para onde vai o barco. E muitos evitam a pergunta alegando que este problema está fora da alçada de sua competência.

Assim, a visão do que é educação, em uma determinada instituição, deve estar inserida na preparação de um PPP e, obviamente, sua importância na formação de pessoas capazes de interferir em processos sociais.

3.3. A Importância da Educação

Segundo Ferreira (1986), p. 499, *Educação* é o ato ou efeito de educar(-se); É um Processo de desenvolvimento da capacidade física, intelectual e moral do ser humano. Está ligado à civilidade e polidez.

Na etimologia do conceito educação até hoje utilizado pode-se encontrar as raízes romanas (D'AMBRÓSIO apud JORDAM, 1998), *educatio*, "a continuidade do modelo social e comunitário"; *educere*, "fazer sair, tirar para fora" na prática social; e *ducere*, "guiar, conduzir, levar".

A educação é a força motriz do desenvolvimento, dela depende a continuidade do processo de desenvolvimento e, sendo assim, ela é o maior recurso de que se dispõe para enfrentar as rápidas e incessantes mudanças por que passa o mundo atual.

Segundo Thurow (1996), ex-diretor do Instituto de Tecnologia de Massachussets e coordenador do Instituto Ásia-Pacífico:

" (...) adaptado à nova ordem estará o país que, aberto à competitividade global, realize gigantescos investimentos em educação, já que a maior riqueza nacional passou a ser a mão-de-obra qualificada."

Num trabalho de cunho pedagógico, que ousa falar sobre educação, não se pode deixar de citar algumas pequenas colocações do professor Paulo Freire, que sempre primou pela educação dialogada. Isso vem ao encontro de todas as concepções de elaboração de um Projeto Político-Pedagógico, pois seu cerne está no diálogo.

Freire (1997), diz que a educação só é possível para o ser humano, porque ele é inacabado e tem consciência disso. Essa condição o leva à busca por um sujeito melhor. E, segundo ele, esse sujeito é encontrado no próprio homem. O saber se faz através de superações constantes, e todo homem tem em si essa própria capacidade de se superar e anunciar o saber que é novo. Em todos há o ímpeto criador e a educação se torna mais autêntica quanto mais se desenvolve essa característica humana de criar, por isso a educação deve ser desinibidora e não restritiva. E diz ainda:

"A educação tem um caráter permanente e não há seres educados e não educados. O homem por ser inacabado, incompleto, não sabe de maneira absoluta, mas Deus sabe de maneira absoluta."

Para Freire (ibidem) o homem deve ser sujeito de sua própria aprendizagem, da sua própria educação e adverte que alguém que vai para uma sala de aula (e acrescenta-se a uma mesa de discussão), seja para discutir um

conteúdo, seja para discutir um projeto pedagógico, não pode se colocar numa posição superior como que diante de ignorantes, mas sim na posição de humildade como aquele que COMUNICA um saber relativo a outros que possuem outros saberes relativos.

Freire (1997), ainda referindo-nos ao autor, põe sempre em relevo a relação de educação com afeto (educação afetiva), ou seja, nas suas palavras:

“Não há educação sem amor. Amor implica luta contra o egoísmo. Quem não é capaz de amar os seres inacabados não pode educar. Não há educação imposta, como não há amor imposto. Quem não ama não compreende o próximo, não o respeita. Não há educação com medo.”

Segundo Freire (1997), não pode haver ato educativo se o amor, humildade, fé no sujeito (que é capaz de transformar e ser transformado, criar e recriar), diálogo e esperança. E onde há essas coisas não há medo.

Apesar da menção de o que é e qual a importância da educação, não se pode perder de foco que o presente trabalho tem como ambiente uma instituição corporativa e como tal é permeada de peculiaridades. Não só a Câmara dos Deputados como também a própria modalidade de educação institucional ou corporativa tem suas nuances.

Para que as empresas obtenham resultados e mudanças, a educação é a ferramenta essencial. Porém, trabalhar com educação num ambiente corporativo requer o conhecimento de tais particularidades, como se vê no próximo item.

3.4. A Educação Corporativa

Stewart (1991) em seu livro *Capital Intelectual* afirma:

“O conhecimento humano tornou-se o principal ingrediente do que produzimos, fazemos, compramos e vendemos. Resultado: administrá-lo - encontrar e estimular o capital intelectual, armazená-lo, vendê-lo e compartilhá-lo - tornou-se a tarefa econômica mais importante dos indivíduos, das empresas e dos países.”

Com o impacto da globalização, gerando mudanças tecnológicas, econômicas e sociais, as empresas, instituições e governos precisaram repensar estruturas, processos e comportamentos, surgindo uma demanda de aprendizagem inédita por parte das organizações e dos indivíduos. A educação do passado, onde havia um tempo de estudar e um tempo de trabalhar, não existe mais. Efetivamente entra-se na era da educação continuada, que possibilita a formação de profissionais capazes de interagir com as transformações pelas quais vêm passando os processos produtivos. Como afirma Costin (2003), “rompe-se a cisão existente entre tempo e espaço de aprendizagem e de trabalho”.

Hoje sabemos que o prazo de validade do conhecimento é muito menor do que anos atrás. O Conhecimento dobra a cada ano. (MUSSAK - Você S/A).

"Na sua carreira, o conhecimento é como um litro de leite. Ele tem um prazo de validade impresso na embalagem. O prazo de validade de um diploma universitário é de menos de dois anos. Portanto, se você não substituir tudo o que sabe a cada três anos, sua carreira irá deteriorar-se, exatamente como aquele litro de leite". (MEISTER, apud ROSS, 1999, p. 82).

E ainda:

“Na sociedade do conhecimento, as pessoas precisam aprender como aprender. Na verdade, na sociedade do conhecimento as matérias podem ser menos importantes que a capacidade dos estudantes para continuar aprendendo e que a sua motivação para fazê-lo. A sociedade pós-capitalista exige aprendizado vitalício. Para isso, precisamos de disciplina. Mas o aprendizado vitalício exige também que ele seja atraente, que traga em si uma satisfação.” (LUCCI apud DRUCKER, 1995).

Embora a educação aconteça em todos os lugares: em casa, na rua,

na igreja, na escola, no trabalho, etc, interessa-nos aqui aquela que é institucionalizada, mais especificamente aquela que acontece no trabalho. Com os novos modelos de gestão, exige-se dos trabalhadores uma postura voltada para o autodesenvolvimento, fazendo com que as empresas tenham que buscar a implementação de sistemas educacionais que favoreçam o desenvolvimento de atitudes, posturas e habilidades surgindo, assim, a educação corporativa.

Segundo Palhano (2002), quando se fala de Aprendizagem Organizacional o enfoque está no processo ensino-aprendizagem, procurando estabelecer e compreender como as informações são criadas, difundidas, assimiladas e armazenadas. Já nas organizações que aprendem, ou organizações voltadas para o aprendizado, a ênfase se dá na organização. O foco se volta para a forma e a capacidade da empresa em lidar com o aprendizado.

Senge (1990), define as organizações voltadas para o aprendizado como sendo aquelas “nas quais as pessoas expandem continuamente sua capacidade de criar os resultados que realmente desejam, onde se estimulam padrões de pensamentos novos e abrangentes, a inspiração coletiva ganha liberdade e onde as pessoas aprendem continuamente a aprender juntas”.

Robbins (1997), é um pouco mais objetivo, mas não menos complexo, em sua definição de organização que aprende, deixando claro o aspecto da capacidade da organização de se adaptar. Para ele “é uma organização que desenvolveu uma capacidade contínua de adaptação à mudança. Assim como todos os indivíduos aprendem, também o fazem as organizações”.

De forma normativa podemos definir uma Organização de Aprendizagem como sendo uma organização com habilidades e capacidades de modificar comportamentos refletindo novo conhecimento e *insights*. (ROMME, 1997).

E de maneira geral é impossível existir uma empresa que não aprenda. O aprendizado é inerente às pessoas e como uma organização é composta por pessoas, ela conseqüentemente aprende.

Esse aprendizado pode se dar de maneira consciente ou não, esse é o diferencial das organizações consideradas voltadas para o aprendizado. Assim identificamos organizações que, conscientemente, estimulam a aprendizagem formando o diferencial que é capaz de trazer vantagem competitiva.

Para Garvin e Cols (1998), assim como ocorre com o aprendizado individual, o processo de aprendizagem organizacional também tem quatro estágios: conscientização, compreensão, ação e análise. No aprendizado organizacional, entretanto, esses estágios representam tarefas coletivas: criar uma conscientização compartilhada da necessidade de aprender, desenvolver uma compreensão comum do que precisa ser feito, iniciar ações alinhadas com a estratégia corporativa para melhorar o desempenho e conduzir análises conjuntas tirando conclusões.

Educação Corporativa é todo processo educacional que tem por objetivo aumentar a competitividade e o valor de mercado da empresa por meio do aumento do valor das pessoas. O alcance desse objetivo se dá por meio do estímulo à inteligência empresarial, instalando-se uma mentalidade e uma atitude de aprendizagem contínua em todos os níveis: empresa, lideranças e pessoas. Ela é um poderoso instrumento para a criação de uma equipe capaz de promover o desenvolvimento de uma empresa, através da elaboração de uma política estruturada de qualificação, conhecimento e competência. (ÉBOLI, 2004, p. 44).

E, acrescenta:

“Cada vez mais se percebe a necessidade de as empresas deixarem de encarar o desenvolvimento de pessoas como algo pontual, treinando-as em habilidades específicas. A postura voltada à aprendizagem contínua e ao auto desenvolvimento é um estado de espírito, um processo de constante crescimento e fortalecimento de indivíduos talentosos e competentes. Cabe às organizações, entretanto, criar um ambiente favorável para sua manifestação.” (ÉBOLI, 2004, p. 44).

De maneira geral percebemos que os estudiosos da área apontam para o vigor cada vez maior do conhecimento e da valorização do saber, filtrando o que - de fato - deve ser aprendido sem, contudo, deixar o tempo tornar as informações “vencidas” nas corporações, para que as mesmas façam a diferença através das pessoas e da educação.

Uma vez abordada a educação, numa visão geral e corporativa, para a implementação de um PPP é necessário que a instituição esteja de acordo com as normas legais, ou seja, considere a legislação nacional e institucional. Por isso deixamos, a seguir, o registro do que fala a lei.

3.5. Legislação

No presente trabalho, a legislação federal e a específica da Câmara dos Deputados foi pesquisada para subsídio na discussão prévia à elaboração de um PPP, mostrando, inclusive, que a elaboração de planos/propostas pedagógicas em estabelecimentos de ensino é uma exigência legal. Para isso, trazemos no Anexo II fragmentos da Constituição Federal, no Capítulo III, que trata da Educação, da Cultura e do Desporto, a LDB, que fornece orientações sobre a conveniência de realizar planejamento mesmo em empresas corporativas onde o ensino não é a atividade fim, e o Ato da Mesa nº 69, de 1997 que regulamenta a existência e atribuições do Centro de Formação, Treinamento e Aperfeiçoamento da Câmara dos Deputados, também indicando que é atribuição dos seus representantes primar por

aquilo que for estabelecido como objetivo para o Centro.

Contudo, faz-se mister esclarecer que hierarquicamente, na Câmara dos Deputados, uma diretoria, tem vários departamentos (ou centros), que sua vez têm coordenações. Nas coordenações há serviços (ou consultorias) como órgãos de *staff* (assessoria) e os núcleos (ou seções), que são chefiadas por gerentes de linha.

3.6. A Educação na Câmara dos Deputados

Da mesma forma que a escola não é o único ambiente responsável pela educação numa sociedade, apesar de ser um local privilegiado para isso, não serão órgãos específicos, mesmos sendo responsáveis pela educação nos ambiente corporativos, que serão donos desse assunto nas instituições.

Mas, por outro lado, o papel e a existência das instituições de ensino são fundamentais na sociedade e, pela mesma razão, os órgãos que tratam da educação assim também o são nas instituições públicas.

Apesar da escola e dos órgãos educacionais corporativos não serem detentores exclusivos dos conhecimentos, cabem a eles sistematizá-los. Mesmo atuando em ambientes diferentes e com objetivos diversos, na questão do planejamento, eles tendem a se aproximar. E nessa questão a escola está um passo à frente pois possui história e experiência na elaboração de políticas e diretrizes educacionais. Por esse motivo, utilizamos o exemplo da escola como fonte de inspiração para elaboração de uma metodologia de planejamento pedagógico que

se aplique nos ambientes corporativos.

Dentro da Câmara, como já descrito anteriormente, é o CEFOR o órgão responsável pela educação dentro da Câmara dos Deputados e cabe a ele, seguindo os passos análogos aos das escolas, elaborar o PPP.

Passaremos, agora, para a análise de autores com vasta experiência na aplicação de Projetos Pedagógicos, tanto em escolas públicas, quantos privadas, em ambientes corporativos ou não.

3.7. Visão Metodológica de Autores

Para analisar os modelos metodológicos de elaboração de um PPP, citaremos autores tidos como expoentes na literatura, citados em quase todas as bibliografias consultadas referentes ao tema. Assim, apresentamos a visão de três autores renomados: Celso Vasconcellos, Ilma Passos e Junot Cornélio Matos. Sendo que esse último além de ser um renomado autor é também o consultor indicado e contratado pela Associação Brasileira de Escolas do Legislativo - ABEL - para prestar consultoria às escolas afiliadas.

De acordo com Matos (2004), o projeto pedagógico visa explicitar a intenção do trabalho pedagógico e definir as estratégias de ação para se alcançar os princípios declarados. “O Projeto Pedagógico de uma Instituição Escolar deve sinalizar para a direção em que se quer trabalhar, do que se almeja alcançar, na definição de critérios e princípios e na delimitação das mediações necessárias ao fim intentado”. O Projeto Político-Pedagógico não se confunde com o Planejamento Estratégico da instituição uma vez que está totalmente direcionado para o trabalho

pedagógico que se pretende desenvolver.

Segundo Matos (2004), dois desafios se apresentam na construção do Projeto Pedagógico: o primeiro é sair da simples prescrição de modelos para um trabalho coletivo, onde a comunidade educativa seja a autora do Projeto. O outro é superar o conceito de diagnóstico, usualmente utilizado para listar os aspectos negativos da instituição e assinalar fenômenos que se repetem a cada ano, indo para uma identificação dos problemas, fazendo o delineamento de seus fenômenos, seus determinantes e características de superação. Ainda sobre o diagnóstico, diz Matos: “Um diagnóstico deve valorizar, prioritariamente, o processo, mais que seus resultados. Assim, mais que um ponto consolidado ele é, também, um processo em construção”.

Matos (2004), apresenta três passos para a estruturação do diagnóstico:

a) Desenho do cenário externo - onde é apresentado, em linhas gerais, o quadro externo à instituição e que influencia diretamente a sua atuação;

b) Delineamento do perfil institucional - onde são apresentadas a história e as finalidades para as quais a instituição foi fundada e suas relações com a comunidade interna e externa. Matos (2004), propõe algumas questões que poderão

auxiliar nessa etapa:

- Quais foram os problemas básicos, detectados na Instituição e no(s) curso(s), como fatores impeditivos de um trabalho pedagógico de melhor qualidade?
- Qual a caracterização do corpo técnico funcional e quais suas necessidades básicas?
- Quem somos, quantos somos e o que atividades desenvolvemos?

- Existe uma clareza coletiva mínima acerca do tipo de cidadão que o curso pretende ajudar a formar?
- Quais os objetivos e princípios da escola? Como ela expressou sua Vocação, Missão e Identidade?
- Que demandas sociais e institucionais ela pretende atender?
- Quais valores estão presentes nos objetivos educacionais do nosso curso e como ele se articula com o Projeto Institucional?
- Como os funcionários se envolvem, no trabalho realizado pela escola?

c) Diagnóstico da atividade fim - onde é apresentado o trabalho realizado pelo corpo técnico administrativo, os professores, discentes e funcionários no cotidiano da vida escolar. Para auxiliar nessa etapa são apresentadas as seguintes questões:

- Quais são as dificuldades básicas que os professores enfrentam no curso?
- Quem são e como vivem os alunos que freqüentam os cursos?
- Qual a caracterização básica do grupo de professores destes cursos?
- De que maneira está sendo desenvolvido o currículo dos cursos?
- Quais os objetivos do curso?
- Quais conteúdos estamos trabalhando, no processo de ensino-aprendizagem?
- Qual é o padrão de interação professor - aluno mais praticado?
- Quais são os principais problemas percebidos pelos docentes, no processo de avaliação dos alunos?
- Que métodos “caminhos para se atingirem os objetivos educacionais” e procedimentos (etapas, passos, técnicas uso de materiais/meios de comunicação) os conteúdos estão exigindo para se processarem os trabalhos de ensinar e aprender?

Diante desse diagnóstico, se as respostas a essas questões mostrarem uma defasagem entre o que é, e o que se definiu como objetivo, é preciso, então, que haja uma mudança em direção ao que se quer construir, exigindo um posicionamento quanto ao tipo de homem e de profissional que se quer formar.

Já a visão de Vasconcellos (2002), mostra a globalidade do plano pedagógico indicando-o como uma sistematização nunca definitiva de um processo participativo.

Segundo o autor a comunidade ou grupo que deseja realizar um Projeto Político-Pedagógico não deve cair no erro de ficar esperando o “momento ideal” para fazê-lo, pois ele nunca chegará. Desde que não haja um clima de hostilidade e o grupo tenha atingido um certo grau de maturidade deve-se iniciar o processo enfrentando os impasses, conflitos e resistências. Ele sugere a seguinte estrutura a partir de 3 elementos que são parte integrante de um PPP:

1) Marco Referencial

No Marco Referencial os participantes buscam a resposta para a pergunta “O que queremos alcançar?”. É uma busca de posicionamento diante do aspecto político (visão do ideal de sociedade e de ser humano), e pedagógico (definição sobre ações educativas e características que a instituição quer ter).

O Marco Referencial subdivide-se em três grandes partes.

1.1) Marco Situacional - É a leitura do real. Como o grupo vê os traços mais marcantes da sua instituição.

1.2) Marco Filosófico - Corresponde à direção geral (seu ideal). A proposta maior que o grupo assume.

1.3) Marco Operativo - Expressa o ideal específico da instituição. Está ligado às propostas de ação do grupo, podendo ser a utopia instrumental do grupo.

2) Diagnóstico

Nesta etapa, o que se busca é responder à pergunta “O que nos falta para sermos o que pretendemos?”. A partir da análise da realidade e do juízo de valor sobre a realidade, busca-se saber as necessidades da instituição, comparando/projetando para o que se deseja. O *Gap* que separa o real do desejado é encontrado no diagnóstico.

3) Programação

Na última etapa dessa visão macro da proposta de Vasconcellos (2002), há uma resposta a ser encontrada para a pergunta “O que faremos concretamente para suprimos tal falta?”. Uma vez encontrado o *Gap* parte-se para ações palpáveis, iniciativas claras e factíveis para ir ao encontro do que se quer.

Vasconcellos (2002), sugere algumas questões para a elaboração de um Programa: O que seria uma ação para definir o que é necessário para diminuir o *Gap* do real para o ideal e um roteiro para que o grupo não se perca no processo:

- Quais as AÇÕES CONCRETAS a serem realizadas?
- Que LINHAS DE AÇÃO deverão orientar os trabalhos?
- Que ATIVIDADES PERMANENTES devem existir na instituição para expressarem, de forma coerente, o diagnóstico?
- Que NORMAS precisam ser adotadas para propiciar avanços na transformação das práticas da instituição?

Ainda como proposta metodológica de trabalho, Vasconcellos (2002) registra algumas técnicas e aspectos a serem considerados como recursos laborais:

- A Pergunta - com ela pode-se chegar à problematização, a provocação que leva ao desafio, à reflexão e à produção.

- Proposições Contraditórias - Tanto as contradições internas, quanto as externas devem ser evidenciadas. E não convém que sejam camufladas ou desprezadas, pois que sejam assumidas, trabalhadas e superadas.
- Aproximações sucessivas - Ao invés de se elaborar um projeto com sofisticações técnicas, Vasconcellos sugere que a construção seja sem ostentação teórico-metodológica (com o que há de melhor em termos de ciências sociológicas, psicológicas, pedagógicas, etc), sem contudo ser simplista. E que acima de tudo seja paulatina com aperfeiçoamentos progressivos, de maneira que o próprio grupo vá realizando e avaliando e reelaborando seu projeto.
- A Questão do Tempo - Nesse item, o que o autor chama a atenção é que se alcance um equilíbrio para que a tensão do tempo não force a uma elaboração rápida demais e, portanto, mal feita, nem tão pouco que se fique anos e anos elaborando um projeto que poderia ser feito num prazo exeqüível. Não se deve se apegar ao perfeccionismo e fazer o melhor possível, mas... o possível. O estabelecimento de um prazo para conclusão é importante. Nesse particular o autor coloca: “o ótimo é inimigo do bom”.
- Projeto Político-Pedagógico X Competência Pedagógica - Um alerta é citado por Vasconcellos (2002). O PPP dá a referência geral e expressa o desejo e compromisso do grupo, mas não é um manual pedagógico. Isso significa dizer que o PPP pode não responder a certos anseios - como “qual será a metodologia a ser adotada, a natureza das disciplinas, o rol de conteúdos programáticos, que tipo de ensino ocorrerá, etc” - a não ser que isso conste e esteja previsto no Projeto. O que, obviamente, demandará mais tempo e trabalho. Definir uma linha de trabalho não significa *nominalismo* e se *filiar* a uma corrente por melhor que ela seja (sócio-interacionismo, educação libertadora, construtivismo, humanismo). Segundo o autor isso pode dificultar a elaboração de um Projeto Político-

Pedagógico.

- Projeto Bem Feito X Identificação - Não adianta fazer um excelente projeto para nortear a caminhada da instituição e ser um referencial dentro dela se os sujeitos dessa comunidade não o reconhecerem como tal, ou seja, se identificarem com ele. E isso é muito difícil acontecer se na elaboração do mesmo não há participação ou espaço nas decisões ou oportunidade para reflexões críticas. Mais importante do que ter um texto *sofisticado* é construir o envolvimento e o crescimento das pessoas. As idéias do Projeto expressam o nível e consciência do grupo. Mas esse nível não precisa ficar estático necessariamente.
- Os Conflitos - Muitos consideram que a elaboração de um PPP, através de um processo planejado e participativo, será a *saída mágica* para os problemas. No entanto, à medida que o processo acontece os conflitos emergem, chegando nos pólos, e alguns atribuem tais conflitos ao Projeto, mas na verdade, depois de uma análise mais atenta, vê-se que a manifestação e explicitação de conflitos é apenas a evidência do que se estava represado e camuflado sem canais apropriados para sua vazão. A crítica deve ser encarada com coordenação intersubjetiva, argumentação, reflexão, de forma comunitária, com enfrentamento e vontade de mudar.

Numa visão macro, essa é a colaboração de Vasconcellos para a boa coordenação na elaboração de um PPP.

Já na visão de Passos (2003), a construção do PPP deve necessariamente passar por três momentos distintos, porém interdependentes: 'O ato Situacional'; 'O ato Conceitual' e 'O ato Operacional'.

O primeiro momento é onde se descreve a realidade atual da escola, procurando identificar a realidade e o contexto sócio, político, econômico, educacional e ocupacional. Nesse momento devem ser descritos os termos legais que fundamentam a escola, dados demográficos, público alvo, dificuldades de trabalho, o que é prioritário para a escola, enfim, como se dá a relação da escola com o mundo.

“O ato situacional ... é o momento de desvelar conflitos e as contradições postos pela prática pedagógica; é aprender seu movimento interno, de tal forma que possa reconfigurá-la, fortalecida pela reflexão teórico-prática.” (VEIGA, 2004, p.50.)

O segundo momento se amplia para a compreensão conceitual do mundo em que vivemos, procurando tratar conceitos como sociedade, homem, escola, currículo, aprendizagem etc. Para esclarecer esses pontos se questiona qual aluno queremos formar? Para qual sociedade? Baseado em qual referencial teórico?

A discussão teórico-referencial deverá tratar das referências básicas sobre o quê, quem, onde, para quê e como ensinar.

Segundo Passos (2003), é nesse momento que devem ser considerados os eixos norteadores do projeto pedagógico e que devem estar conectados à finalidade da escola. Ela afirma que:

“Há um alvo por ser atingido pela escola: a produção e a socialização do conhecimento, das ciências, das letras, das artes, da política e da tecnologia, para que o aluno possa compreender a realidade socioeconômica, política e cultural, tornando-se **capaz de participar do processo de construção da sociedade.**” grifo nosso.

O terceiro momento é o COMO, ela orienta quanto à forma de realizar nossas ações. “É o momento de se posicionar com relação às atividades a serem assumidas para transformar a realidade da escola”.

A questão básica é a definição de quais decisões serão necessárias para colocar em prática todas as discussões anteriores. É o arregaçar as mangas e ir à obra. Nessa etapa vai ser definido como redimensionar o trabalho pedagógico com vistas ao alcance das metas e objetivos identificados como sendo fundamentais para a construção de um nova realidade.

Nessa etapa identificamos os passos que precisam ser dados e quais recursos serão necessários para pôr em prática o PPP. Muitas vezes será necessário discutir desde o modelo de gestão até a ação do professor em sala de aula.

Passos (2003), considera, ainda, que além desses três momentos interdependentes, existe um processo paralelo e contínuo que é o de avaliação. Segundo a autora devem existir *movimentos avaliativos* ao mesmo tempo que as razões da existência de problemas são identificados. É necessário, também, propor soluções e ações alternativas.

Vistas até aqui as abordagens relevantes de Passos, Vasconcellos e Matos, sobre o Projeto Político-Pedagógico, tanto no aspecto conceitual como de aplicabilidade de cunho prático, utilizando metodologias próprias, passaremos a apresentar a metodologia deste trabalho:

4. METODOLOGIA

4.1 - Pesquisa Bibliográfica

O presente estudo descreve, de forma teórica, apoiado em observações qualitativas, as impressões de autores, bem como pesquisas e entrevista para coleta de dados e busca de apoio financeiro e metodológico com a Associação das Escolas do Legislativo, representada pelo seu atual presidente (Apêndice I).

Procuramos identificar os assuntos (pesquisando em livros, artigos, trabalhos científicos, apresentações, publicações e entrevistas - impressos e on-line), dentro de uma seqüência lógica, para subsidiar os trabalhos, bem como consultar a legislação vigente sobre os assuntos em pauta.

Identificamos por meio de pesquisa bibliográfica, como dito, os autores mais renomados no campo pedagógico, mais especificamente no assunto que trata de Projeto Político-Pedagógico e Educação Corporativa.

Uma vez identificados os autores, fizemos, por um lado, uma análise crítica das propostas metodológicas apresentadas pelos mesmos, observando as similitudes e diferenças para então aplicar o melhor método dentro da realidade do CEFOR.

Por outro lado, identificamos quais as peculiaridades de um ambiente corporativo no que tange à educação, tendo como referencial 'educação' num âmbito mais global regida pela legislação vigente.

4.2 - Questionário Aplicado à ABEL

Foi utilizado como instrumento metodológico (Apêndice I) neste

trabalho um questionário para verificar a real situação de uma informação que obtivemos a respeito de uma possível consultoria pedagógica patrocinada pela Associação Brasileira das Escolas do Legislativo (ABEL), razão pela qual fomos ao seu presidente e comprovamos a veracidade e viabilidade de uso de tal serviço.

Relataremos, para contextualização, como tal contato se deu: A ABEL no seu 4º encontro realizado nas dependências da Assembléia Legislativa de Rondônia em Porto Velho, nos dias 21 e 22 de outubro de 2004, preocupada com a questão do planejamento das escolas afiliadas a ela, através do seu presidente Dr. Flórian Augusto Coutinho Madruga, ofereceu apoio para a contratação de consultoria, a cargo dessa Associação, a fim de que cada escola pudesse elaborar seu projeto pedagógico.

Sabedores do interesse e disponibilidade da ABEL em auxiliar as escolas associadas, da qual o CEFOR faz parte, pesquisamos como tal apoio poderia se dar de forma pragmática para incorporá-lo à nossa proposta facilitando uma possível consultoria.

Desta feita, baseados nas metodologias apresentadas, identificando sua aplicabilidade dentro da Educação Corporativa, mais especificamente no Serviço Público, particularmente dentro da Câmara dos Deputados e em última instância no Centro de Formação, Treinamento e Aperfeiçoamento e, ainda, identificados os recursos necessários e os oferecidos pela ABEL, elaboramos uma proposta metodológica para elaboração de um PPP (item 5), que será encaminhada como sugestão à Direção do CEFOR que verificará a viabilidade e o momento adequado para sua implementação.

Segue abaixo de forma mais minuciosa os registros da visita realizada às dependências da presidência da ABEL no Senado Federal:

No dia 13 de abril de 2005, foi feita uma visita ao Instituto Legislativo Brasileiro (ILB), cujo Diretor-Executivo, Sr. Flórian Augusto Coutinho Madruga, que também é o atual presidente da ABEL - Associação Brasileira das Escolas do Legislativo ativas nos concedeu uma entrevista.

Nesta ocasião discutimos a situação das Escolas Legislativas em todo país, 22 criadas até o momento e, mais precisamente, o que já foi feito em relação à elaboração de um Projeto Político-Pedagógico nelas.

A conclusão a que se chega é que pouquíssimas Escolas tiveram a preocupação ou a iniciativa de planejarem suas ações, bem como estabelecerem metas e diretrizes que possam nortear seu papel enquanto agentes educadoras.

A ABEL em alguns de seus encontros anuais, mais precisamente o 3º e 4º, abordou o assunto do planejamento pedagógico que, sabemos, não pode ser desvinculado do político, oferecendo apoio às Escolas associadas com o pagamento dos serviços de um consultor na área.

Dois profissionais foram chamados para realizar palestras em tais ocasiões, Dr^a. Ilma Passos Alencastro Veiga e Dr. Junot Cornélio Matos. Este último foi escolhido pela presidência da ABEL para prestar consultoria e orientação às Escolas que se interessarem.

No entanto, as Escolas terão que arcar com o custeio de passagem, alimentação e hospedagem do profissional, que trabalhará durante 2 ou 3 dias com as Escolas, posteriormente voltando à mesma para uma verificação da implementação dos trabalhos. Neste particular a Câmara conta com convênios que poderão auxiliar tais custos.

Como cada Escola tem sua peculiaridade, e isso é respeitado, os dias de trabalho, bem como a conclusão do mesmo dependem dessa realidade e complexidade de cada escola, vinculada à cultura e história de cada Unidade da Federação.

Nesta visita o Sr. Flórian Madruga nos deu acesso ao material utilizado pelo Prof. Junot, da Universidade Católica de Pernambuco, em uma de suas palestras e falou de suas impressões sobre os palestrantes e o que o fez escolher este. Ressaltando a objetividade e clareza das exposições.

Abriu-se a possibilidade de pessoalmente haver uma conversa com alguns diretores de escolas que já têm seus Projetos Político-Pedagógicos prontos e outros mais que estão em fase de elaboração, no dia 18 de maio de 2005, quando houve, em Brasília, mais um encontro anual da ABEL para eleição de sua diretoria, o que também foi feito, confirmando as impressões coletadas na entrevista com o presidente da ABEL em suas dependências.

Além dessas informações coletadas, aplicamos o citado questionário.

E ainda, em continuidade à pesquisa, fragmentos da legislação foram disponibilizados para contextualizar o grupo que poderá ficar responsável pela elaboração do PPP no CEFOR (Anexo II).

5. PROPOSTA DE PROJETO

Nenhum trabalho pode ser realizado com efetividade se não houver planejamento e adequação para o alcance dos objetivos propostos. E para que o planejamento seja efetivo será importantíssimo a definição de uma metodologia que sustente todo trabalho de elaboração do projeto.

Assim, sugerimos que a elaboração do PPP siga às etapas abaixo descritas e que para cada uma delas sejam também definidas estratégias específicas para sua realização.

Para tanto, é necessário que alguém inicie o trabalho, extrapolando a decisão política, partindo para a execução em si. Destarte, recomendamos a criação de dois grupos para condução dos trabalhos: um grupo tarefa e um grupo geral, também chamado de plenária, composto por todos os membros do CEFOR, podendo também num outro momento serem convidados outros colegas envolvidos (professores, servidores terceirizados, etc).

5.1.1. Grupo Tarefa

O grupo tarefa deverá ser designado pela direção do CEFOR e ser composto por, pelo menos, 3 pessoas e no máximo 6, é interessante que todas as coordenações estejam representadas.

5.1.1.2. Atribuições do Grupo

- a) Definir a estratégia de elaboração do Projeto Político-Pedagógico, podendo seguir as orientações desse projeto com as alterações que julgarem pertinentes;
- b) Elaboração de plano de comunicação (divulgação);

- c) Realizar um diagnóstico preliminar;
- d) Realização de evento de lançamento dos trabalhos;
- e) Envolver com responsabilidade todas as áreas do CEFOR por meio de representatividade, preparando, acompanhando e capacitando para a discussão de temas, resposta de questionários e qualquer outra atividade do processo de levantamento de dados;
- f) Estabelecer o Cronograma Físico de Atividades respeitando sempre o ritmo do grupo;
- g) Elaboração/Validação/Ajuste de Proposta de Trabalho;
- h) Elaborar, validar e ajustar os instrumentos necessários para a execução dos trabalhos dentre eles, elaboração dos questionários, formulários, etc.;
- i) Realizar e controlar a distribuição dos instrumentos;
- j) Receber as respostas do grupo, tabulá-las e sistematizá-las;
- k) Realizar análise dos resultados;
- l) Apresentar os resultados parciais para o grupo;
- m) Coordenar as reuniões plenárias;
- n) Sistematização e reflexão sobre os resultados obtidos nas reuniões;
- o) Realizar trabalhos sobre os materiais sistematizados com vistas à definição do posicionamento estratégico e à elaboração do documento do PPP;
- p) Apresentar o resultado *final* (sabendo que nenhum resultado é fechado e definitivo);
- q) Redigir o documento;
- r) Fechamento e divulgação do documento do PPP.

5.1.2. Grupo Plenária

O grupo plenária é composto por todos os membros do CEFOR, indistintamente. O grupo plenária é soberano sobre suas decisões. O que for decidido em plenária deverá ser aceito como vontade da maioria, respeitando o princípio da democracia.

5.1.2.1. Atribuições da Plenária (e de seus membros):

- a) Responder os questionários;
- b) Participar das reuniões;

- c) Debater os temas sugeridos pelo grupo tarefa;
- d) Tomar decisões;
- e) Fazer os encaminhamentos;
- f) Analisar os textos e aprová-los.

5.1.2.2. Estrutura

Propomos cinco encontros, no mínimo, para possibilitar a maior participação possível de todos, a saber: um encontro de lançamento da Proposta de Trabalho para Todos além de 3 reuniões (mínimo) para discussão das etapas Marco Referencial, Diagnóstico e Programação com apresentação dos resultados preliminares e parciais, bem como a proposição de ações e avaliação do andamento dos trabalhos e, por fim, uma reunião para apresentação dos resultados finais e apresentação do PPP.

Após a conclusão da estratégia metodológica, sugerimos alguns encontros para lançamento/início dos trabalhos, selando um comprometimento, importante como enfatizado, nesse tipo de trabalho.

5.1.3. Encontro de Lançamento da Proposta de Trabalho

Tal proposta deve ser apresentada a todos e contém os seguintes itens:

- a) Apresentação de histórico, justificativas e desejos - Diretoria do CEFOR e um representante do Grupo Tarefa;
- b) Apresentação da proposta de trabalho - Grupo Tarefa;
- c) Lançamento do 1º questionário - folder explicativo e acesso virtual;
- d) Apresentação de cronograma físico de atividades;
- e) Coleta de novas sugestões em plenária.

5.1.3.1. Encontros Intermediários

Apresentação dos resultados colhidos nas três etapas descritas: Marco Referencial - Diagnóstico - Programação, discutindo os consensos e as divergências apresentadas na coleta de dados, procurando definir um texto comum para o PPP.

5.1.3.2. Encontro Final

Apresentação do relatório *final*, com a proposta de PPP, a ser encaminhado para a Direção do CEFOR. Ressaltando mais uma vez que apesar da expressão “final” não quer dizer que o projeto está acabado. Mas requer sempre aprimoramento e novas discussões periódicas.

Passaremos à apresentação - como sugestão - do Cronograma (com a periodicidade) e das etapas para a implantação dos trabalhos que resultarão como documento do PPP - Projeto Político-Pedagógico do CEFOR.

6. CRONOGRAMA

Estimamos que um PPP para o CEFOR possa estar pronto em 9 (nove) meses e que anualmente se possa fazer uma revisão dos acordos estabelecidos em plenária.

Previsão para cada etapa:

- a) Sensibilização - 1 mês;
- b) Marco Referencial - 2 meses;
- c) Diagnóstico - 3 meses;
- d) Plano de Ação - 3 meses.

6.1. Etapas

6.1.1. Sensibilização

Sugerimos para a sensibilização um projeto com a seguinte estrutura e ações:

- a) Órgão a ser diagnosticado: CEFOR;
- b) Clientela total para a sensibilização: TODOS OS SERVIDORES;
- c) Encaminhar, via e-mail, a apresentação da intenção de se realizar um PPP, com um texto resumido da proposta;
- d) Recursos: Folder explicativo, e-mail, conversas informais, PowerPoint;
- e) Reunião de Sensibilização sobre a velocidade das mudanças no mundo e a importância do PPP;
- f) Explicação sobre o PPP aos chefes de Núcleo.

6.1.2. Marco Referencial

Objetivo: Responder à pergunta: O que queremos alcançar?

É a busca de um posicionamento conceitual a respeito do mundo, da sociedade e do homem.

A metodologia envolve o indivíduo e o grupo.

6.1.3. Diagnóstico

Objetivo: Julgar a realidade e localizar as necessidades, identificando o *Gap*. A metodologia/pesquisa é baseada no Marco Referencial, ou seja na busca por indicadores.

6.1.4. Plano de Ação

Objetivo: Sanar os *Gaps*. Realizando um conjunto de ações propostas, da seguinte forma:

- 6.1.4.1) Identificar as necessidades do Centro e as possibilidades de ação;
- 6.1.4.2) Definir ações concretas (linhas de ação);
- 6.1.4.3) Definir quais serão as atividades permanentes;
- 6.1.4.4) Estabelecer quais serão as determinações e normas que vigorarão.

Para tanto é necessário vontade política e disponibilidade de tempo e dos recursos físicos necessários.

Seguiremos à apresentação das conclusões e recomendações após a apreciação e estudo da teoria descritiva apresentada.

7. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Independente de possíveis questionamentos a respeito da aplicabilidade da legislação vigente a uma Instituição de Ensino Corporativo, acreditamos que qualquer instituição que pretenda lidar com educação de maneira séria, eficaz e efetiva deve se preocupar com o planejamento pedagógico, vislumbrando aonde quer chegar e de que forma.

A importância de um Projeto Político-Pedagógico fica patente e a necessidade de se mobilizar para a elaboração do mesmo é incontestável. Mas, como visto, o melhor é realizar um trabalho participativo, responsável, consciente e comprometido, mostrando que sem um planejamento, uma bússola para nos dar o norte, podemos até chegar. Mas... aonde chegar (sem planejamento) se mal sabemos aonde se quer chegar?

Planejamento é o segredo. As mudanças e melhorias acontecem quando se quer que elas aconteçam e sabemos que mudanças substanciais e com marcas profundas passam necessariamente pela educação. Em outras palavras, a educação é condição *sine qua non* para formar sujeitos livres, críticos e criativos. Ter um projeto educacional mostra como encaramos essa bandeira tão hasteada, mas tão pouco valorizada chamada educação. Ela é uma ferramenta que pode ser usada de forma cônica e habilidosa, não só para levar informações e conhecimentos, mas também para construir, formar, alterar, mudar, criar, enfim, possibilitar que aflore um homem mais belo (de mente e coração) e uma sociedade mais justa.

Não há demagogia, ingenuidade ou utopia: só a educação será o

alicerce, a coluna e, também, a cobertura para novos rumos na política, economia, cultura e demais ramos da sociedade dita *organizada*. Contudo, devem existir metas, alvos gradativos, visando saber como é o povo que se quer ter, qual serão suas características, qual serão suas maneiras de encarar o mundo e o próximo. E para isso quais serão as áreas trabalhadas para se alcançar tais objetivos. O homem não é uma árvore que nasce torta e morre torta, mas um ser dinâmico, sensível e inteligente que constrói seu caráter e personalidade de acordo com o suporte educacional que recebe. Entenda-se aqui educação como algo abrangente e poderoso.

Da mesma forma, nas corporações, se a educação for utilizada de maneira positiva e assertiva, com marcos estabelecidos e planejados, com visão estratégica de futuro poderá moldar seus quadros e dotá-los de *peessoas* críticas, respeitadoras, honestas, competentes, perceptivas aos problemas, mas abertas às soluções criativas e não convencionais, que se lançam na busca da resolução, sabendo que tal escape pode amanhã não resolver mais seus problemas e, assim, debruçar-se em novas experiências. Essas pessoas, farão a diferença nos grupos de convívio e, em última instância, na sociedade como um todo.

É desta forma que um Projeto Político-Pedagógico deve ser encarado e entendido, pois nele conterão as perguntas e as respostas de quem se é de fato, e se há vontade para se continuar como está e, em caso negativo, o que fazer para mudar. É um espelho. O PPP nos fazer saber para onde se está levando a vereda onde se caminha.

Apesar dos autores apontarem a importância desse trabalho ser realizado em etapas que perpassem pelo diagnóstico situacional, caminhando para uma outra situação desejável ou ideal, até chegar às ações para a mudança de um quadro para outro, concluímos que os autores citados divergem em suas propostas quanto à ordem dessas etapas. Preferimos concordar com Vasconcellos (2002), que afirma que a ordem dessas etapas não é tão importante como a própria realização do Projeto Político-Pedagógico.

Após a pesquisa, concluímos que o melhor modelo está presente numa mescla entre os autores citados, até porque muito se aproximam conceitualmente, e nas preciosas opiniões que vêm do grupo que participa deste instrumento de luta para o aperfeiçoamento. Considerando que qualquer proposta deve ser adaptada à realidade da Câmara dos Deputados e às características mais voltadas ao ambiente político e corporativo desta Instituição Pública, o melhor é um grupo pequeno, mas que acredite no valor deste trabalho, do que uma multidão levada por um modismo, empolgação ou mera obediência hierárquica.

Recomendamos, ainda, que no momento da implantação do PPP, verifique-se junto à ABEL a possibilidade da contratação de consultoria especializada no assunto, nos moldes propostos por aquela Associação, conforme já mencionado.

Este trabalho, na íntegra (com a justificativa, o problema, o referencial teórico e a sugestão metodológica de implantação), será encaminhado à direção do CEFOR como proposta, como sugestão e, por que não dizer, como desafio.

Resumindo, ressaltamos alguns pontos (ações) importantes para o bom êxito dos trabalhos:

- 1) Formação de um grupo comprometido pelo estudo do assunto e por coordenar (sensibilizar, diagnosticar, reunir, apresentar propostas, divulgar, etc) os trabalhos dentro do CEFOR;
- 2) Realização de reuniões prévias, em grupos menores, antes das reuniões plenárias para preenchimento e discussão dos questionários;
- 3) Estabelecimento de um acordo mútuo, selando o compromisso com o que ficar escrito;
- 4) Disponibilização do apoio logístico e ideológico para a execução do projeto.

Portanto, reafirmamos a importância e a necessidade da realização do PPP no CEFOR, indicando como metodologia adequada a Proposta do item 5, viabilizada pelo Cronograma escrito no item 6 deste trabalho em 4 etapas, ressaltando, ainda, o Banco de Perguntas (Apêndice III) e, já avançando na proposta deste estudo, apresentamos um Modelo de Questionário como exemplo (Apêndice II), que já transpõe as perguntas para um modelo de questionário, ou seja, num instrumento de pesquisa exequível. Soma-se a isso, a possibilidade da consultoria pedagógica oferecida e apoiada pela ABEL, item 4.2.

Como resposta ao problema levantado, cabe ressaltar que consideramos a proposta apresentada como a melhor em relação à conjuntura que este Centro apresentou durante este trabalho, não inviabilizando a existência de outras metodologias que em outras circunstâncias possam vir a ser mais adequadas. Entendemos, no entanto, que os conceitos e valores aqui apresentados são consistentes e duradouros.

Por fim, esperamos que esse projeto possa contribuir positivamente para a Câmara dos Deputados, e mais especificamente para o Centro de Formação,

Treinamento e Aperfeiçoamento desta Casa, não como um instrumento ou trabalho acabado, mas como um poderoso aparelho que possa servir de ponto de partida para uma investigação sobre o assunto, para uma crítica a respeito do que se tem planejado para a educação do servidor da Câmara dos Deputados, para levantar aonde e como se quer trabalhar com esse servidor e cidadão e, sobretudo, para que através desse esforço se possa dar início a um Projeto Político-Pedagógico representativo como **instrumento de mudança** pelo acordo e pela controvérsia e como um **instrumento de benfeitoria** pelo que pode suscitar àqueles que dele fizerem parte e por ele forem alcançados.

8. REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos**. 5ª ed. Ed. Atlas. São Paulo, 2003.
- COSTIN, Cláudia. Entrevista: **Demissão da Secretaria de Cultura de SP**, São Paulo, 2003. Disponível em <http://www1.folha.uol.com.br/folha/ilustrada/ult90u50593.html>>, acessado em 09/6/05.
- DRUCKER, Peter. **Sociedade Pós-capitalista**. 2ª ed., Livraria Universitária, São Paulo, 1995.
- ÉBOLI, Marisa. **Educação Corporativa no Brasil - Mitos e Verdades** - Ed. Gente. São Paulo, 2004.
- FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda, **Novo Dicionário da Língua Portuguesa**. Ed. Nova Fronteira. Rio de Janeiro, 1986.
- FREIRE Paulo, **Pedagogia da Autonomia - Saberes necessários à prática educativa**. Paz e Terra (Coleção Leitura). São Paulo, 1997.
- GARVIN e COLS. **Aprender a aprender** - HSM Management. 1998.
- JORDAM, Augusto. **A Importância do Exemplo - Raciocínio**. 1998. Disponível em <http://www.bugei.com.br/ensaios>>, acessado em 02/7/05.
- MATOS, Junot. **Projeto Político-Pedagógico**. Palestra proferida no Encontro da ABEL. Pernambuco - PE, Abril de 2004.
- MEISTER, Jeanne. **Comunidade de Prática Desenvolvendo Competências em Gerenciamento de Projetos**. Porto Alegre, 2003. Disponível em www.pmir.org/Estudos/TccBalinsk.pdf>, acessado em 04/7/05.
- MUSSAK, Eugênio. **Os quatro cavaleiros do apocalipse profissional**. Disponível em http://vocesa.abril.uol.com.br/aberto/voceemacao/pgart_03_03022003_4632.shl>, acessado em 11/7/05.
- PALHANO, Maria Dalva Martins. **Aprendizagem Organizacional: Construção e Validação de Instrumento de Medida**. 2002. 128 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina.
- ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 8ª ed. - LTC Editora. Rio de Janeiro, 1997.
- ROMME, G.; DILLEN, R. **Mapping de Landscape of Organizational Learning** - European Management Journal. Vol. 15, nº 1, pp. 68-78. 1997.
- SENGE, Peter M. **A Quinta Disciplina** - Editora Best Seller, 10ª ed., 2002; revista e

ampliada, 1990.

STEWART, Thomas. **Capital Intelectual**. Ed. Campus. Rio de Janeiro, 1991.

THUROW, Lester. **A Educação no Contexto da Globalização**. Disponível em <<http://members.tripod.com/~aacastro/globali.htm>>, acessado em 10/8/05.

VASCONCELLOS, Celso dos Santos. **Projeto de Ensino-aprendizagem e Projeto Político**. 11ª ed. Ed. Liberal. São Paulo, 2002.

VEIGA, Ilma Passos de Alencastro. **Inovações e Projeto Político-Pedagógico: Uma Relação Regulatória ou Emancipatória?** Artigo. Cad. Cedes, Campinas, v. 23, n.61, p. 267-281. São Paulo, 2003.

_____. **Projeto Político-Pedagógico da Escola: Uma Construção Coletiva**. in Projeto Político-Pedagógico da escola: uma construção possível. Artigo. Ed. Papirus. Campinas, 1995.

A N E X O S

e

APÊNDICES

ANEXO I - TABELA DEMONSTRATIVA DO VOLUME DE TREINAMENTO DO CEFOR

ANO	Quantidade de Eventos	Quantidade de Alunos Treinados
2002	521	11.698
2003	528	12.154
2004	517	11.268

Fonte: Sistema de Gerenciamento de Treinamentos - SGT - CEFOR

ANEXO II - LEGISLAÇÃO

Constituição Federal:

A Constituição Federal, no Capítulo III, que trata da Educação, da Cultura e do Desporto nos seus artigos 205 e 206 diz o seguinte:

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

I - igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;

II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber;

III - pluralismo de idéias e de concepções pedagógicas, e coexistência de instituições públicas e privadas de ensino;

IV - gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais;

V - valorização dos profissionais do ensino; garantidos, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

VI - gestão democrática do ensino público, na forma da lei;

VII - garantia de padrão de qualidade.

Lei de Diretrizes e Bases:

Subsidiando, ainda, esse assunto o governo federal sancionou a proposta pioneira em relação às políticas públicas para a Educação referendada em âmbito federal, com a aprovação pelo Congresso Nacional da lei nº 9.394, também chamada de Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB, datada de 12 de dezembro de 1996.

Nessa lei notamos que a educação não pode estar dissociada das questões trabalhistas.

Art. 1º. A educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, **no trabalho**, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais. (grifo nosso).

§ 1º. Esta Lei disciplina a educação escolar, que se desenvolve, predominantemente, por meio do ensino, em instituições próprias.

§ 2º. A educação escolar deverá vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social.

XI - vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais.

Art. 12. Os estabelecimentos de ensino, respeitadas as normas comuns e as do seu sistema de ensino, terão a incumbência de:

I - elaborar e executar sua proposta pedagógica;

Art. 13. Os docentes incumbir-se-ão de:

I - **participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;**

II - **elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;**

(grifo nosso).

Legislação Interna da Câmara dos Deputados:

Câmara dos Deputados - Mesa

Ato da Mesa nº 69, de 1997

Regulamenta o art. 58 da Resolução nº 21, de 4 de novembro de 1992, e dá outras providências.

A Mesa da Câmara dos Deputados, no uso de suas atribuições e considerando o que dispõe o art. 58 da Resolução nº 21, de 4 de novembro de 1992, resolve:

Art. 1º. Fica instituído o Centro de Formação, Treinamento e Aperfeiçoamento dos Servidores da Câmara dos Deputados, subordinado à Diretoria-Geral, com a finalidade de planejar, promover, executar e avaliar programas e atividades de recrutamento, seleção, atualização, aperfeiçoamento, especialização e desenvolvimento de recursos humanos.

Art. 2º. Ao centro compete:

I - **ministrar cursos de formação, atualização, aperfeiçoamento e especialização**, previstos no plano de carreira;

II - ministrar cursos de outra natureza, a nível médio ou superior, nas áreas político-parlamentar, administrativa e legislativa da Casa;

III - desenvolver e executar programas, projetos e atividades de capacitação técnico-profissional, de atualização do pessoal administrativo, técnico, gerencial e operacional, ou associados a processos seletivos;

IV - pesquisar, desenvolver, aplicar e disseminar métodos de treinamento e qualificação de pessoal, adequados às peculiaridades e necessidades do Poder Legislativo;

V - promover ciclos de estudos, seminários, conferências e iniciativas

congêneres, destinados ao debate de temas referentes ao Poder Legislativo;

VI - realizar as atividades de recrutamento e seleção de recursos humanos para o quadro da Câmara dos Deputados;

VII - realizar programas e iniciativas culturais associados aos cursos, planos, projetos e atividades de formação e aperfeiçoamento técnico, científico e profissional;

VIII - prestar serviços relacionados às suas atividades e fins institucionais, de interesse dos órgãos e entidades dos Poderes Legislativos federal, estaduais e municipais e de outras entidades públicas ou particulares;

IX - propor a celebração de convênios com entidades ou instituições públicas ou particulares necessários à realização de seus fins ou para intercâmbio de conhecimentos e experiências;

X - estender suas ações e objetivos à comunidade.

Art. 3º. O centro tem a seguinte estrutura:

I - Diretoria;

II - Coordenação de Seleção e Treinamento;

III - Coordenação Técnico-Pedagógica;

IV - Coordenação de Apoio Técnico-Administrativo.

Art. 4º. Compete ao diretor do centro estabelecer a política de seleção, formação e desenvolvimento de recursos humanos, de acordo com as diretrizes superiores, supervisionar sua execução e as atividades do centro, cabendo-lhe, especificamente:

I - fixar critérios ou condições para realização de atividades de recrutamento e seleção de pessoal, de capacitação e treinamento, **definindo prioridades na realização dos objetivos institucionais;**

II - propor à Diretoria-Geral a celebração de contratos ou convênios com entidades públicas e privadas, instituições nacionais ou internacionais, ou com profissionais especializados, visando à consecução das **finalidades do centro;**

III - propor à Diretoria-Geral normas ou providências relacionadas com as finalidades do órgão, que excedam de sua alçada, inclusive sobre sua organização, funcionamento, criação ou extinção das funções de seus serviços, e a fixação da remuneração dos serviços prestados por terceiros;

IV - propor à Diretoria-Geral a programação anual de atividades do centro e a correspondente previsão de recursos orçamentários necessários à sua realização;

V - convidar técnicos, cientistas e especialistas, de notório saber e renome profissional, para ciclos de estudo, conferências, seminários e iniciativas congêneres realizados pelo centro;

VI - responsabilizar-se pelas atividades de comunicação social e relações com o público;

VII - opinar sobre indicação de servidores para frequentar cursos, realizar estágios, participar de congressos, seminários e outras missões congêneres a serem realizadas fora da Câmara dos Deputados;

VIII - avaliar a importância, utilidade e interesse para a Casa da realização de programas, projetos e atividades de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos, no País e no exterior, e propor normas de acompanhamento e controle de sua execução e da participação de servidores;

IX - manifestar-se, previamente, sobre a realização de programações especiais, simpósios, conferências, seminários, estágios e demais iniciativas congêneres que envolvam o pessoal da Casa;

X - executar as atribuições comuns aos Diretores de Departamento, constantes do art. 253 da Resolução nº 20, de 1971.

Art. 5º. Ao Diretor da Coordenação de Seleção e Treinamento incumbe

planejar e executar, em todas as suas fases, os processos de recrutamento e seleção de pessoal para provimento de cargos do quadro da Câmara dos Deputados; gerenciar e coordenar a realização de cursos de capacitação, atualização e aperfeiçoamento profissional destinados ao aprimoramento do desempenho dos servidores dentro das especificidades de suas áreas de atuação ou ao desenvolvimento de habilidades comuns às diferentes áreas; de congressos, seminários, palestras e outros eventos técnico-científicos ou culturais correlatos; de estágios curriculares ou profissionais; de atividades de intercâmbio e extensão, bem como a participação de membros e servidores dos Poderes Legislativos Federal, Estadual e Municipal.

Parágrafo único. À Coordenação de Seleção e Treinamento vinculam-se dois serviços e quatro núcleos próprios para assessoria e gerenciamento das seguintes atividades específicas:

I - qualificação técnico-legislativa e científica, voltada às ações e objetivos de aprimoramento funcional dos servidores que atuam nas atividades legislativas e de políticas públicas da Casa;

II - formação geral e capacitação técnica e administrativa, de interesse comum ou para atendimento aos servidores que atuam nas atividades administrativas, técnicas e auxiliares;

III - desenvolvimento gerencial, destinado ao aperfeiçoamento de dirigentes, nos diversos níveis, e à capacitação dos quadros para a gestão legislativa, por meio de ações que abordem o conhecimento nas dimensões técnica, cultural e comportamental;

IV - planejamento e execução de processos seletivos internos e externos de recursos humanos;

V - elaboração e revisão de provas, constituição de bancas examinadoras e revisoras;

VI - quando for o caso, seleção de bolsistas, estagiários ou participantes de cursos, congressos, seminários e outras atividades congêneres, no País e no exterior.

Art. 6º. Ao Diretor da Coordenação Técnico-Pedagógica incumbe planejar, em articulação com as demais unidades, as atividades do centro e propor ao exame da diretoria as normas para a sua realização, especificamente:

I - identificar as necessidades de seleção, formação e treinamento do pessoal, **atento às características e fins institucionais da Casa;**

II - participar do planejamento de cursos, programas, projetos e atividades de preparação e profissionalização de recursos humanos, voltados para **as necessidades específicas do Poder Legislativo;**

III - acompanhar a execução e avaliar os resultados dos cursos, programas, projetos e atividades desenvolvidos pelo centro **e a eficácia dos métodos, processos e instrumentos utilizados;**

IV - pesquisar e sugerir novos métodos e tecnologias de ensino adequados às peculiaridades do Poder Legislativo;

V - participar da elaboração e atualização de currículos e programas, oferecendo subsídios e orientação técnica a professores e instrutores;

VI - colaborar na seleção da produção documental do centro, destinada à divulgação e publicação.

Parágrafo único. À Coordenação Técnico-Pedagógica vinculam-se um serviço e quatro núcleos próprios para assessoria e gerenciamento de suas atividades.

Art. 7º. Ao Diretor da Coordenação de Apoio Técnico-Administrativo incumbe executar as tarefas e cometimentos técnicos, administrativos e auxiliares de apoio necessários ao funcionamento do centro e de suas unidades, em consonância com o sistema de administração geral da Casa.

Parágrafo único. À Coordenação de Apoio Técnico-Administrativo

vinculam-se um serviço e quatro núcleos próprios para assessoria e gerenciamento das seguintes atividades específicas:

I - análise e automação de sistemas e fluxos, fornecendo o apoio técnico necessário às atividades do centro, através da identificação, organização e tratamento dos dados gerados, visando maior agilidade, economia, segurança, controle e recuperação das informações;

II - meios técnicos auxiliares, processamento de textos com recursos de edição, formatação, padronização, arte-finalização e reprodução do material elaborado ou utilizado pelo centro;

III - serviços administrativos para gestão de pessoal, material, comunicações, acervo documental, espaços, instalações e equipamentos próprios ou de uso do centro;

IV - atividades de administração escolar, compreendendo a produção e arquivo da documentação legal dos cursos, programas, projetos e eventos, dos registros de alunos, trainandos e estagiários, dos cadastros de instrutores, especialistas, conferencistas e outros profissionais envolvidos no cumprimento das finalidades do centro, bem como a publicação dos atos oficiais e divulgação das ações e iniciativas do centro, em todos os campos de atuação.

Art. 8º. Incluem-se nas atribuições de cada diretor de coordenação responsabilizar-se pela implementação e controle das atividades referentes às respectivas unidades, elaborar relatório anual e exercer as atribuições comuns aos diretores de coordenação, constantes do art. 254 da Resolução nº 20, de 1971.

(grifo nosso).

APÊNDICE I - QUESTIONÁRIO APLICADO AO PRESIDENTE DA ABEL

1) Quais Escolas Legislativas já iniciaram ou têm pronto um PPP ou algo parecido (planejamento)? Quais são os contatos nessas Escolas?

a) Escola da Assembléia Legislativa de Santa Catarina - Direção: Carla Maria Evangelista. (Projeto elaborado com a consultoria do Prof. Junot);

b) Escola da Assembléia Legislativa de Pernambuco - Direção: Lúcia Galindo. (Projeto elaborado com a consultoria do Prof. Junot);

c) Escola da Assembléia Legislativa da Bahia - Direção: Dorea;

d) Escola da Assembléia Legislativa de Minas Gerais - Diretor: Alaôr Messias Marques Júnior. (Fez um projeto próprio, *pro forma*, ligado à cultura da organização);

e) Escola da Assembléia Legislativa de Mato Grosso - Direção: Professora Danusa Balthazar de Andrade Gonçalves. (Está iniciando o Projeto com a orientação do Prof. Junot);

2) Qual metodologia foi utilizada ?

Como já dito, tivemos acesso ao material teórico utilizado pelo Prof. Junot, o qual é objeto de análise juntamente com o de outros autores.

3) Como a Abel, efetivamente, pode ajudar os associados quanto ao planejamento pedagógico?

Contactando e pagando os serviços prestados pelo Professor Junot Cornélio Matos em qualquer estado do país, de acordo com a disponibilidade de sua agenda.

APÊNDICE II - MODELO DE QUESTIONÁRIO

Os Questionários apresentados a seguir são instrumentos que poderão ser utilizados na implementação de um PPP. Devem ser distribuídos a TODOS os envolvidos no processo e preenchidos individualmente, porém discutidos coletivamente. Eles fazem parte do cronograma processual do Projeto Político-Pedagógico.

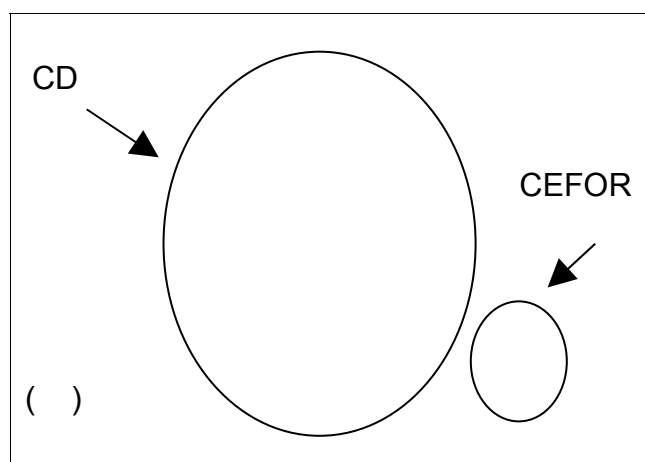
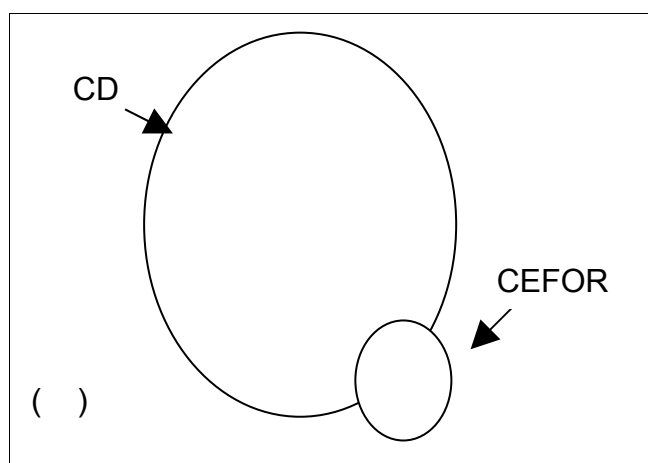
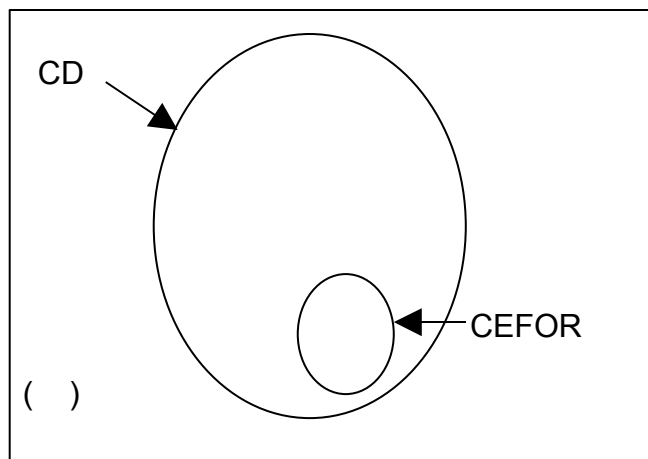
Introduziremos um modelo de questionário onde as questões a serem levantadas estão apresentadas de maneira adequada, dentro de uma padronização (questões de múltipla escolha), que tem por objetivo fazer com que as pessoas que irão responder, possam compreender o que se está perguntando de forma clara e objetiva, facilitando a extração das informações desejadas, bem como a própria tabulação.

Este questionário, por exemplo, tem por objetivo conhecer um pouco sobre como o servidor do CEFOR vê a Educação, a construção do conhecimento e a constituição de sujeito, baseado na necessidade de discussão da visão antropológica, citada no referencial teórico.

Não existem respostas certas ou erradas, mais ou menos adequadas, todas elas encontram fundamentação teórica que as justificam. É importante que as respostas sejam dadas individualmente para que, depois, possamos discuti-las num plenário amplo, democrático e participativo e, se for o caso, havendo antagonismo, buscar, dialogicamente, um modelo que possa expressar o que o CEFOR pensa sobre esses temas.

Questionário - Descobrimo a Visão Antropológica do CEFOR

A – Assinale a alternativa que melhor expressa como você vê o CEFOR na Instituição



B – Indique a assertiva que melhor representa o modo como você vê a relação teoria-método.

- () ocorrem independentes, separadamente, o que permite a conclusividade aos conceitos
- () se fundem, pois separá-los poderia indicar conclusividade aos conceitos
- () podem, ou não, ocorrer isoladamente, sem que isso possa propiciar conclusividade aos conceitos

C – E quanto à relação teoria-prática?

- () caminham separadamente
- () precisam se constituir em um todo comum
- () podem em alguns momentos estar juntas, em outros, separadas

Dos grupos abaixo, assinale a assertiva que melhor expressa o que você pensa. Assinale apenas uma alternativa em cada grupo.

D

- () não é possível pensar a educação sem pensar o próprio homem (**visão mais ampla de educação**)
- () é possível dissociar o processo educativo do processo de desenvolvimento humano. O processo educativo pode estar dissociado do desenvolvimento humano e associado apenas à técnica (**visão restrita: treinamento**)

E

- () o homem é produto do meio em que vive
- () o homem é, ao mesmo tempo, produto e produtor da sociedade (**sóciointeracionismo**)
- () o homem se autoproduz (**linha evolutiva e individualista**)

F

- () o homem é constituído por si mesmo, pelo simples fato de ser vivo (**individualista**)
- () o homem se constitui na sua relação com o outro (**sóciointeracionismo**)
- () o homem se constitui em suas relações com os meios naturais e humanos (**sóciointeracionismo**)

G – O homem é um ser constituído

- () biologicamente (**linha evolutiva e individualista**)
- () socialmente (**sóciointeracionismo**)
- () historicamente (**sóciointeracionismo**)
- () culturalmente (**sóciointeracionismo**)

H – O que faz o homem ser individual é

- () sua natureza única (**individualista**)
- () a subjetividade de sua constituição (**sóciointeracionismo**)
- () a composição genética ser única (**linha evolutiva e individualista**)

I

- () o todo é a soma das partes
- () o todo é maior do que a soma das partes e restringido pelas partes
- () o todo é um novo sujeito coletivo, pois não se podem somar partes que não se

fundem

J

- () as mesmas formas de tratamento que damos ao sujeito individual podemos dar ao sujeito coletivo
- () precisamos tratar de forma diferenciada o sujeito individual do sujeito coletivo
- () para tratar com o sujeito coletivo precisamos determinar a melhor forma de tratar a maioria das pessoas que compõem a coletividade

K

- () acredito que a semente já possui em si a estrutura e a organização da árvore
- () creio que a semente possui apenas a essência da árvore, mas que o meio possibilita diferentes formas de desenvolvimento
- () penso que a árvore pode ser moldada pelo homem durante o seu desenvolvimento, independente do que contenha a semente

L – A constituição do ser humano em seu processo de autonomia se dá em função

- () das representações que ele faz do mundo
- () das experiências que ele vivencia
- () do que lhe é ensinado durante o seu percurso de existência

M – Reflexão é o ato de

- () observar a nós mesmos
- () pensar sobre um assunto específico
- () observar uma experiência

N – Conhecimento é

- () o real
- () a imagem que fazemos do real
- () o imaginário

O – Em relação à ação educativa, a construção do conhecimento se dá

- () no presente
- () no futuro
- () em ambos: presente e futuro

P – Educação é

- () uma manifestação cultural
- () processo por meio do qual o homem adquire conhecimento
- () um fato involuntário

Q – O professor-colaborador do CEFOR precisa ter compromisso com a reversibilidade do conhecimento para o bem da vida

- () da Instituição
- () do Servidor
- () do Planeta

R – No planejamento da ação educativa pela Coordenação Técnico-Pedagógica (COTEP) deve-se privilegiar

- () os conteúdos
- () os métodos
- () a realidade social





S – Formam pares dialéticos:

- conteúdo/avaliação
- avaliação/objetivos
- objetivos/conteúdo
- método/avaliação
- objetivos/método

T – Numere as dimensões de 1 a 5, atribuindo 1 para a dimensão que você julga mais importante para a prática pedagógica e 5 para a menos importante.

- conhecimento técnico
- domínio pedagógico
- estética
- ética
- política

U – Assinale o esquema que, para você, mais representa a relação:

- 
- 
- 
- 

V - Qual técnica mais se adapta ao esquema que você assinalou acima?

- aula expositiva
- aula dialogada
- trabalhos em grupo

W - Qual recurso didático mais se adapta ao esquema que você assinalou?

- multimídia (PowerPoint ou Word)
- quadro de giz ou flip chart
- TV e videocassete

Obs: As expressões em negrito podem ser omitidas, uma vez que estão indicando no questionário as linhas pedagógicas implícitas em cada resposta, facilitando, assim, a interpretação e tabulação dos dados.

APÊNDICE III - BANCO DE PERGUNTAS PARA ELABORAÇÃO DE OUTROS QUESTIONÁRIOS

Para o Questionário que avaliará a Visão de Futuro e Missão do CEFOR

1. Que tipo de Instituição o CEFOR quer ser daqui a 5, 15 e 30 anos?
2. Descreva a estrutura física atual do CEFOR e, na sua opinião, a ideal.
3. Quais as condições objetivas de trabalho do CEFOR, hoje e quais são as ideais?
4. Qual a formação (em termos de treinamento e desenvolvimento) real e a ideal dos servidores do CEFOR?
5. Qual a forma de participação, de modo geral, dos servidores do CEFOR?
6. Qual a forma de participação dos servidores das empresas terceirizadas, de modo geral, hoje, e como deveria ser?
7. Em que posição estratégica o CEFOR está dentro da Câmara? Para os seus servidores qual a visão estratégica do CEFOR?
8. Como é o relacionamento com os meios de comunicação social e a divulgação do Centro? (Não dos cursos). No aspecto interno e externo.
9. Quais são os nossos valores e princípios?
10. Qual o ensino que o CEFOR se propõe a oferecer?
11. Quais os objetivos do CEFOR?
12. Qual a linha ou linhas pedagógicas que serão adotadas pelo CEFOR nos cursos?
13. O CEFOR dá mais ênfase e importância aos processos ou aos conteúdos, em seus projetos?
14. Quais os cursos que queremos oferecer? Por que?

15. Como você analisa as reuniões que ocorrem no CEFOR? Como você acha que deveriam ser?
16. Como os assuntos são resolvidos no CEFOR? Como você acha que deveriam ser?
17. O CEFOR deveria privilegiar mais os aspectos técnicos (conteúdos) ou comportamentais (atitudinais)?
18. Como desejamos o conteúdo? Por que?
19. Como desejamos a avaliação? Por que?
20. Qual será a metodologia? Como será definida? Por que?
21. Qual a prioridade? Treinamento e Formação ou Pós-Graduação?
22. Como será o relacionamento com a sociedade?
23. Como será a contribuição nas atividades culturais?
24. Qual a interferência em questões de saúde laboral, orientações psicológicas?
25. Como será a divulgação? O que divulgar? Por quais meios?
26. Como será a forma de participação dos servidores?
27. Como serão geridos os recursos financeiros? Para que? Com quem? Quanto? Isso é transparente aos servidores do CEFOR?
28. O CEFOR atenderá o público interno e externo? De que forma? Quem são eles?
- com cursos presenciais ()
 - com cursos a distância ()
 - com cursos semipresenciais ()
 - com material impresso apenas ()
29. Em relação à pergunta anterior, assumindo que papel e em que percentual?

30. Descrever a Visão e a Missão do CEFOR (discutindo em grupo e, também, colocando as percepções individuais):

Para o Questionário que levantará o Diagnóstico da situação do CEFOR e proporá as ações pertinentes

1. O que nos falta para ser o que desejamos?
2. O que faremos concretamente para suprir nossas deficiências e mudarmos? A Curto, Médio e Longo prazo ou, em outras palavras, quais realizações precisam ser feitas em 1 anos, 5 anos e 10 anos?
3. Quais atividades permanentes devemos ter para a manutenção, avaliação e reavaliação do nosso projeto, visto que é um projeto vivo e pode ser alterado (não na essência, a princípio) desde que o grupo entenda dessa forma?
4. Quais normas ou determinações necessitam ser adotadas, registradas e divulgadas para o CEFOR depois das definições decorrentes do Projeto Político-Pedagógico?