

Case: Além do Horizonte – Os Programas de inclusão socioeducacional da ESPI, qualificação e empregabilidade para a população manauara.

Organização: Escola de Serviço Público Municipal e Inclusão Socioeducacional – ESPI/SEMAD

Autores: Luiza Maria Bessa Rebelo, Manoel Carlos de Oliveira Júnior, Andreia Brasil Santos

ÍNDICE

Sinopse

Introdução.....	1
Desenvolvimento.....	5
Empregabilidade e qualificação.....	13
Orçamento.....	17
Principais resultados alcançados obtidos e seus indicadores de avaliação e monitoramento.....	17
Processos de avaliação.....	18
Projeção de continuidade da ação.....	19
Conclusão.....	19
Bibliografia.....	32

Sinopse:

Este case mostra ações da ESPI no âmbito da inclusão socioeducacional de pessoas de baixa renda, em Manaus. A ESPI é um órgão da Prefeitura, responsável pela gestão de programas socioeducacionais, que englobam o Programa Bolsa Universidade (PBU) e Bolsa Idiomas (PBI). Tais programas oferecem bolsas em nível de graduação e o aprendizado de idiomas, respectivamente. O PBU nasceu em 2009 e o PBI, em 2013, e hoje configuram como os maiores programas públicos de inclusão socioeducacional no Amazonas. As bolsas oferecidas alcançam cursos de várias áreas: saúde, humanas, ciências sociais aplicadas e exatas, e no caso do PBI, espanhol e inglês. São viabilizadas por meio de parceria entre a PMM e Instituições de Ensino Superior e de Idiomas. Decorrentes dessas atividades outras ações estão sendo executadas, com destaque para o Núcleo de Empregabilidade e Carreira (NEC). O NEC está voltado para universitários participantes do PBU, com o intuito de oferecer maior empregabilidade e acesso às oportunidades do mercado de trabalho. Ou seja, além de cursar a graduação e falar outro idioma, a proposta do NEC é oferecer, por meio de uma rede de parcerias com empresas, profissionais de várias áreas e órgãos públicos, maior empregabilidade, ofertando cursos, palestras, além de atividades técnicas e culturais, bem como a divulgação intensiva de oportunidades de trabalho. Inclusão plena é o foco!

Email para contato: luiza.rebelo@pmm.am.gov.br

INTRODUÇÃO

O presente constructo tem o objetivo de apresentar as ações da ESPI relativas aos seus Programas de Inclusão Socioeducacional e seus desdobramentos na busca da qualificação e da empregabilidade. Tais ações se pautam pela inovação e preocupação em nível estratégico com questões de responsabilidade social e inclusão de população de baixa renda, questões prementes para a construção de uma sociedade norteada por valores sólidos quanto à igualdade de oportunidades, em que o ser humano é ator principal.

Esse modelo de sociedade em que as oportunidades sejam iguais para todos, longe de ser utópica, tem no investimento em educação sua principal ferramenta de inserção social, dentre outros aspectos muitas vezes decorrentes desse mesmo investimento. Com essa convicção, a Prefeitura de Manaus, por meio da ESPI, inscreveu nas suas prioridades de ação a RESPONSABILIDADE SOCIAL e a INCLUSÃO SOCIOEDUCACIONAL como norteadores de suas práticas que se viabilizam com os Programas Bolsa Universidade, Bolsa Idiomas, a futura Bolsa Pós-Graduação, e o suporte do Núcleo de Empregabilidade e Carreira.

Desde 2013, a ESPI assumiu funções com escopo ampliado, pois além de qualificar o servidor e o agente público municipal, passou a gerenciar os programas de inclusão sócio educacional do município por meio do Programa Bolsa Universidade (PBU), da implantação do Programa Bolsa Idiomas (PBI) e da concepção e gerenciamento de ações que fortaleçam e consolidem a possibilidade de acesso ao ensino superior e ao aprendizado de idiomas.

Esse redirecionamento sustenta-se na premissa de que a sociedade do conhecimento preconiza que a informação é o bem mais valioso em termos mercadológicos, entretanto, a informação sem boa utilização é tal qual o deserto em que nada viceja. Neste contexto, propiciar o acesso a milhares de bolsistas ao conhecimento é parte da missão da ESPI, que denota seu efetivo compromisso de responsabilidade social com a população de Manaus.

Conforme planejamento 2015-2016 (Espí, 2015) a missão da ESPI pode ser conhecida a seguir:

- **Aperfeiçoar e capacitar** os servidores públicos, agentes políticos e agentes públicos que integram a Prefeitura Municipal de Manaus, bem como **fomentar, implantar e gerir** Programas de Inclusão Socioeducacional no âmbito do Poder Executivo Municipal.

Decorrente de sua missão, apresenta-se também a visão institucional:

- Ser reconhecida como um órgão que sirva de referência tanto na condução dos programas de qualificação de recursos humanos em nível de administração pública municipal quanto na gestão de programas voltados para a inclusão socioeducacional da população de baixa renda, na cidade de Manaus.

Ainda como preceito filosófico a ESPI tem os seguintes princípios de Gestão:

✓ **TRANSPARÊNCIA**

“Transparência na gestão pública vai além da simples divulgação ou publicação de informações elaboradas pelos seus gestores, devendo, pois alcançar um nível de evidênciação tal que permita a sociedade acompanhar e julgar as

ações dos seus gestores” (SACRAMENTO e PINHO, 2007). Assim, pode-se conceituá-la como sendo uma gestão pública a qual os gestores conferem lucidez aos atos administrativos de forma compreensível, de maneira que todos possam acompanhar, participar e controlar o bem público.

✓ **QUALIDADE NA GESTÃO PÚBLICA**

“Qualidade na Gestão Pública pressupõe a prestação de serviços ao cidadão, com maior eficácia e eficiência. Isto é, supõe que os serviços prestados ao público tenham um impacto real nas suas necessidades e expectativas, enquanto melhora a relação entre os recursos empregados e os resultados obtidos” (PLEGUEZUELOS, 2000 apud COUTINHO, 2000)

✓ **PROBIDADE**

A probidade administrativa consiste no dever de o funcionário servir a Administração com honestidade, procedendo no exercício das suas funções, sem aproveitar os poderes ou facilidades delas decorrentes em proveito pessoal ou de outrem a quem queira favorecer. Nesse entendimento o princípio da Moralidade tem que estar intrinsecamente ligado à probidade na Administração Pública. Portanto, todos os atos administrativos deverão ser pautados na moralidade administrativa. (SILVA, 2010)

Este case, portanto, tem por objetivo apresentar a sistemática dos Programas de Socioinclusão gerenciados pela ESPI, sua operação, seus resultados, os parceiros envolvidos e outros dados relevantes para o entendimento da narrativa, evidenciando que além do horizonte de graduar um cidadão de baixa renda em um curso superior, a perspectiva é de inseri-lo no mundo do trabalho por meio da qualificação e da melhoria de sua

empregabilidade, dotando-o de condições do protagonismo de sua própria história.

Para construção do presente case, - em termos metodológicos – adotou-se a classificação da pesquisa apresentada por Vergara (2012), que a qualifica em relação a dois aspectos: quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins: é uma pesquisa descritiva. Descritiva, pelo fato de expor o funcionamento e as ações desenvolvidas no âmbito dos programas de inclusão socioeducacional da ESPI. Quanto aos meios é uma pesquisa bibliográfica e de campo. Bibliográfica, pois foi feito um estudo em referências técnicas que tratam do tema, para a fundamentação teórico-metodológica do trabalho. A pesquisa é de campo, pois os dados foram coletados na própria ESPI.

Para melhor compreensão, a narrativa está estruturada inicialmente com o tópico desenvolvimento a partir da descrição das ações da ESPI e suas áreas de atuação, bem como alguns dos resultados provenientes de suas ações. O tópico seguinte aborda conceitos relativos à empregabilidade e capacitação, visto que são componentes imprescindíveis das ações da Escola. Na parte final do documento estão apresentados o orçamento, métricas de avaliação e monitoramento do programa, alguns resultados obtidos e as projeções futuras de continuidade. Finaliza-se com a conclusão do case e o referencial bibliográfico utilizado para sua construção.

DESENVOLVIMENTO

A ESPI se propõe a auxiliar os demais órgãos públicos municipais, por meio da formação continuada e aperfeiçoamento dos servidores e agentes públicos. Desde agosto de 2013, passou a fazer parte da estrutura organizacional e administrativa da Secretaria Municipal de Administração, Planejamento e Gestão – SEMAD, em face da extinção da Fundação Escola de Serviço Público Municipal e da Fundação Municipal de Inclusão Socioeducacional. A Escola passou, então, a responder tanto pelas ações de capacitação de servidores e agentes públicos do município de Manaus, quanto pelas ações de inclusão socioeducacional municipais, tendo como meta principal a inclusão de cidadãos vulneráveis economicamente, viabilizando a realização de um curso superior (programa existente desde 2009), e em 2013 foi instituído o PBI, destinado à concessão de bolsas em cursos de línguas estrangeiras.

Não obstante este case ser direcionado para as ações de inclusão socioeducacional, cabe o destaque para as ações de capacitação de servidores e dos agentes públicos em que foram ofertados pela ESPI em 2014 127 cursos de capacitação e outros indicadores conforme quadro a seguir.

Indicador	Resultado
Quantitativo de servidores inscritos nos cursos ESPI	5.665
Quantitativo de servidores da PMM	32.517
Quantitativo de cursos oferecidos no ano corrente	127
Quantitativo de cursos oferecidos no ano anterior (2013)	113
Quantitativo de alunos dos cursos da ESPI que receberam certificados de conclusão no ano	4.184

Quantitativo de alunos matriculados no ano	5.665
Quantidade de órgãos municipais atendidos	24
Quantidade de órgãos da administração municipal	24
Quantidade de avaliações favoráveis	3.287
Quantidade total de avaliações	3.878

Quadro 1 – Indicadores de capacitação dos servidores municipais
Fonte: Relatório Trimestral de avaliação de desempenho

No campo da inclusão socioeducacional, é importante destacar o critério da hipossuficiência disposto na atual legislação – Lei Municipal N. 1 931 de 18.11.2014.

Art.2º O Programa Bolsa Universidade - PBU é destinado à concessão de bolsas de estudos integrais e parciais, para estudantes **hipossuficientes**, em cursos de graduação presencial, por instituição de Ensino Superior – IES estabelecida na cidade de Manaus.

Art.4º São requisitos para admissão ao processo seletivo do PBU, a serem comprovados pelo candidato no ato da inscrição:

(...)

V- possuir renda familiar *per capita* não excedente a 1,5 (um e meio) salários mínimos;

VI- firmar compromisso de desenvolver atividades de contrapartida, sem ônus para o Município;

§1º A renda familiar *per capita* de que trata o inciso V do caput deste artigo, será calculada mediante a soma dos ganhos individuais dos habitantes de uma mesma residência, devidamente comprovados, e a divisão do resultado pelo número de moradores.

Assim, as inscrições em programas da área são gratuitas e realizadas por editais divulgados amplamente nos meios de comunicação, obedecendo à critérios econômicos passíveis de comprovação, de localização da moradia, da existência de necessidades especiais e da não portabilidade de diplomas de graduação. As bolsas oferecidas são integrais e parciais, de 75% e 50% em

cursos de graduação em instituições privadas de ensino superior da cidade de Manaus.

Afirma-se, portanto, a responsabilidade primária do Município com as políticas públicas, fundado no direito e na cidadania, em defesa dos direitos humanos, sociais, bem como da sociabilidade baseada em valores emancipatórios e na socialização das riquezas. (SPOSATI, 2011 p 42)

Assinala-se o incentivo à acessibilidade nas Instituições de ensino parceiras, a partir dos Programas Bolsa Universidade e Bolsa Idiomas, em razão do que também preconiza o Decreto Municipal Nº 2.981 de 22.12.2014-PBU, referente ao percentual de vagas disponibilizadas a dois segmentos da sociedade civil, em seu artº 4 :

§2* Será reservado 5% (cinco por cento) do total das bolsas de estudo disponíveis em cada IES, curso e turno, para pessoas com deficiência comprovada por junta médica oficial, as quais concorrerão entre si, obedecidos os critérios de seleção definidos em edital.

§3* Será reservado 2% (dois por cento) do total de bolsas de estudo disponíveis em cada IES, curso ou turno, para pessoas idosas, com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, as quais concorrerão entre si, atendidos os critérios de seleção definidos em edital.

O Bolsa Universidade, em cinco anos, já contribuiu para o acesso de 61.583 pessoas ao ensino superior. Após estudos e buscando a perenidade do Programa foi elaborado um novo formato, regido por leis publicadas em novembro de 2014. Por este modelo atual, as instituições parceiras do Programa passam a conceder bolsas não mais por compensação tributária, mas em volume proporcional à isenção de tributos concedida pela Prefeitura.

Um diferencial do Bolsa Universidade em comparação aos outros programas de incentivo ao ensino superior é que os candidatos contemplados

não precisam devolver o valor investido no curso, após a formatura, mas devem dar a contrapartida ao município, atuando em projetos da Prefeitura de Manaus e órgãos parceiros, na área educacional, social, cultural e socioambiental, dentre outras.

BOLSISTAS ENVOLVIDOS EM PROJETOS DE CONTRAPARTIDA					
2009	2010	2011	2012	2013	2014
463	150	1.041	1873	4.707	8.138
Total 3.527				Total 12.845	

Tabela 1 – Projeto de Contrapartida ESPI

Fonte: Sistema Bolsauniv, 2015.

Por meio dos projetos de contrapartida, o bolsista tem a oportunidade de praticar o conhecimento teórico adquirido em sala de aula. Em dois anos, foram desenvolvidos 53 projetos de contrapartida em parceria com órgãos da Prefeitura de Manaus e parceiros, envolvendo 12.845 bolsistas. Em 2014, um total de 8.138 pessoas esteve envolvida em projetos, totalizando um crescimento de 72,9% em relação a 2013, revelando o crescimento do Programa.

Como exemplo de programas de contrapartida apresenta-se o Programa “Reforço Escolar – Tempo de Superação” e “English for Kids”, da Secretaria Municipal de Educação (Semed), que envolve cerca de mil bolsistas, que atuam no apoio pedagógico a alunos com dificuldades de aprendizagem e em cursos de inglês, promovendo maior qualidade no ensino da rede municipal e na formação dos bolsistas que vivenciam a experiência da sala de aula. Vale

ressaltar o projeto Monitoria de Educação Especial, envolvendo 70 bolsistas na área de Pedagogia.

Outro projeto que se destaca é fruto da parceria com a Fundação de Hematologia e Hemoterapia do Amazonas (FHemoam), por meio de convênio assinado em maio de 2014, com participação no campo psicossocial, saúde e administrativo.

Nos projetos em parceria com a ManausCult, no Parque Cidade da Criança, os bolsistas do PBU exercitam a “contrapartida” colaborando com os Monitores de Recreação, oferecendo apoio técnico, logístico ou administrativo nas ações desenvolvidas naquele local de lazer infantil. Com a Semmas, SMTU e com o Instituto Municipal de Engenharia e Fiscalização do Trânsito (Manaustrans), a atuação da “contrapartida” ocorre em campanhas educativas em escolas e vias da cidade, acerca do meio ambiente, do transporte coletivo e do trânsito. Salienta-se também a importante presença dos bolsistas no Programa Bolsa Família operacionalizado com a SEMSA em que a “contrapartida” acompanha as condicionalidades do PBF em apoio aos técnicos daquela instituição de saúde coletiva.

Os bolsistas participantes recebem treinamentos específicos para os projetos citados na área social, cultural e ambiental, tendo em vista a execução das ações de forma eficiente e responsável, com a qualidade desejada.

O Bolsa Idiomas, criado em 2013 para ofertar cursos de inglês e espanhol para a população de baixa renda, já recebeu mais de 37 mil inscrições e contemplou 8.614 pessoas.

PBI	INSCRITOS		CONTEMPLADOS	
	2013	2014	2013	2014
	13.014	24.059	3.580	5.034
TOTAL	37.073		8.614	

Quadro 2 – Programa Bolsa Idiomas

Fonte: Sistema Bolsauniv, 2015.

Em 2014, inscreveram-se nos processos seletivos do Bolsa Idiomas um total de 24.059 pessoas, representando um incremento de 84% na procura pelo programa em comparação a 2013, quando se inscreveram 13.014 pessoas. Já o número de contemplados em 2013 foi de 3.580 pessoas, havendo em 2014 um crescimento de 40,6%, com o beneficiamento de 5.034 pessoas de baixa renda. A importância do PBU e PBI se reflete, além dos números demonstrados, no perfil do bolsista participante, conforme informações a seguir:

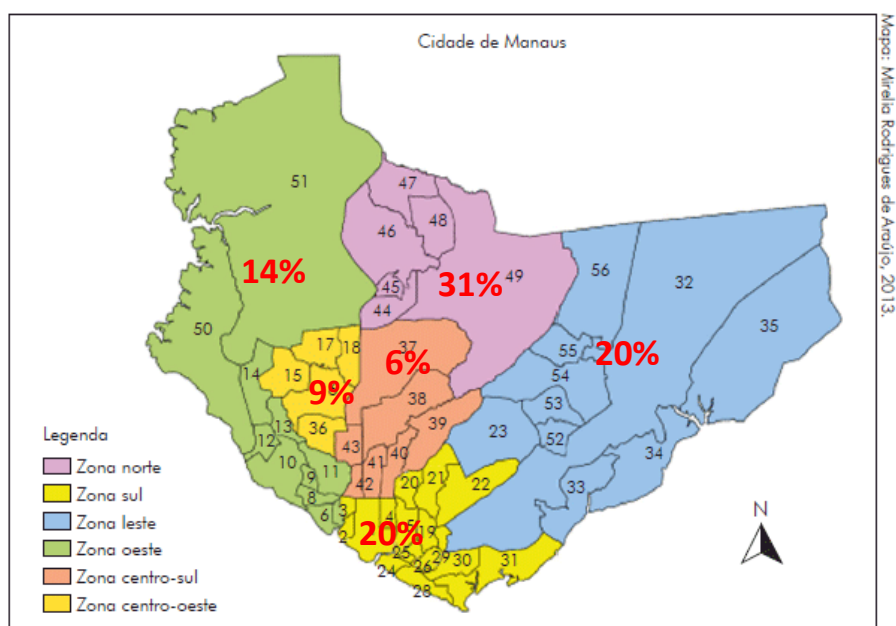


Figura 1 – Mapa da origem das residências dos bolsistas PBU

Fonte: Sistema Bolsauniv, 2015.

Percebe-se na Figura 1, que 51% dos bolsistas do Programa PBU são moradores das regiões Leste e Norte da Cidade de Manaus, em que as condições sócio-econômicas são inferiores às demais.

Conforme a demonstração da Figura 1, o Setor Psicossocial do Programa Bolsa Universidade constatou, por meio de visitas domiciliares e entrevistas sociais, a vulnerabilidade dos bolsistas, relacionados no universo estudado acima. Foram realizadas entrevistas sociais referentes ao recadastramento 2014/2, quando na oportunidade foram atendidos 517 bolsistas, além de 85 visitas domiciliares para averiguação socioeconômica.

No período de fevereiro a agosto de 2015, realizou-se 76 visitas domiciliares, neste sentido verificou-se in loco que os bolsistas poderão ainda ser associados ao termo “Vulnerabilidade Social” relacionando-os à exclusão social, pobreza e às condições precárias de moradia e saneamento básico, na chamada “linha de pobreza” que é definida por vários fatores externos e internos, sendo um deles, observados por meio da busca pela sobrevivência diante das necessidades básicas, pois muitas vezes os recursos financeiros que possuem são equivalentes a meio salário mínimo per capita.

Considerando esse contexto, uma das formas mais eficazes para atingir e ter acesso à qualidade de vida com dignidade e garantir a sobrevivência, é a participação e usufruto das políticas públicas voltadas para o crescimento na escolaridade e da qualificação educacional e cultural, motivando a emancipação social e humana. Com a inclusão em programas governamentais sem fins lucrativos, voltados massivamente para essa parcela da população.

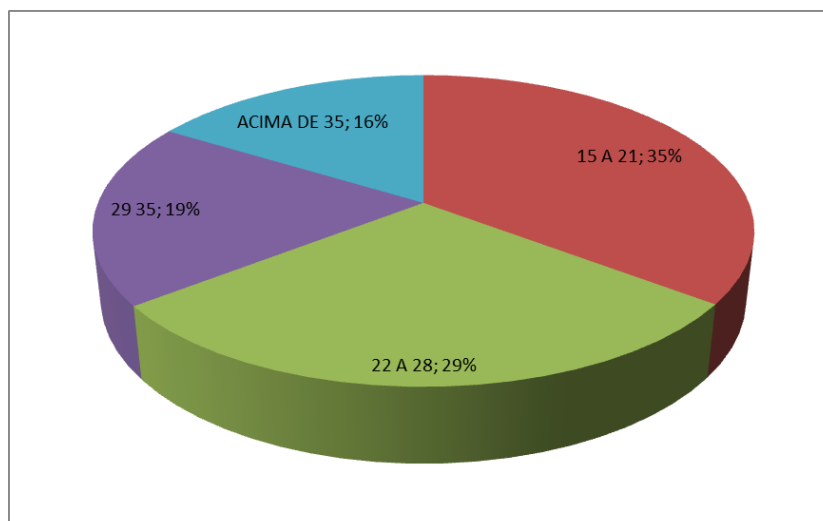


Gráfico 1 – Faixa etária bolsistas PBU

Fonte: Sistema Bolsauniv, 2015.

Quanto às faixas etárias o Gráfico 1 mostra que 66% dos participantes do PBU tem entre 15 e 22 anos de idade, o que demonstra a penetração do Programa entre os jovens do Município.

Decorrente dos Programas de Socioinclusão foi planejado e criado em 2014 o NEC – Núcleo de Empregabilidade e Carreira que tem como resultados obtidos a efetivação de 8 instituições parceiras: Levier Estratégia e Treinamento, CAP – Consultoria e Avaliação Psicológica, SENAC – Serviço Nacional do Comércio, Action Pesquisas de Mercado, Elaine Jinkings e Consultores Associados, Singulare, SB Consultoria, CEDET – Incubadora da Universidade Federal do Amazonas, Blog SuperChic, VIP Reforço Escolar, além da Consultora individual Lariza Gomes.

O objetivo do NEC é propiciar aos bolsistas do PBU a empregabilidade e capacitação além da oferecida pela realização de um curso de graduação em nível superior. O olhar mais atento às chamadas de oportunidades de emprego e estágio, divulgadas amiúde em redes sociais e demais meios de

comunicação, preconizam outras qualificações necessárias, a destacar: conhecimentos em sistemas operacionais como o excel, word, power point, línguas estrangeiras, capacidades analíticas, organização, dentre outros requerimentos por parte dos empregadores. Com esta premissa o NEC, juntamente com seus parceiros e suas respectivas *expertises* vem desenvolvendo tais ações de qualificação, demonstradas nos anexos deste documento.

Além da qualificação são divulgadas, de maneira sistemática, vagas de estágio e emprego selecionadas de acordo com as áreas do conhecimento oferecidas pelo PBU. A divulgação é realizada por vários canais: facebook, *emails* e murais internos.

Outra ação empreendida foi o direcionamento de vagas oferecidas pela ESPI somente aos servidores municipais para os bolsistas.

EMPREGABILIDADE E CAPACITAÇÃO

A proposta de atividades da ESPI encontra fulcro na questão da Empregabilidade e Capacitação, quando delas se denotam as condições imprescindíveis para o desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos. Neste sentido faz-se mister o esclarecimento destes conceitos, conforme a seguir.

Para Mourão (2009), não há dúvida de que educação e trabalho são conceitos inter-relacionados. A ligação da formação profissional com o sistema educacional também é fundamental, porque o trabalho é uma forma de

inserção na sociedade. Para a autora, as universidades e os cursos técnicos são os dois principais elos entre educação e formação profissional, mas o debate atual sobre o tema é mais abrangente e inclui também a educação básica. No Brasil, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação prevê que desde a educação básica é preciso que sejam dadas condições de o cidadão progredir no trabalho: Essa Lei estabelece que "A educação básica tem por finalidade desenvolver o educando, assegurar-lhe a formação comum indispensável para o exercício da cidadania e fornecer-lhe meios para progredir no trabalho e em estudos posteriores" (Lei n. 9.394, 1996).

As empresas comumente ao recrutar exigem requisitos aos seus potenciais candidatos, entretanto, segundo Minarelli (1995, p.22) a carreira é de responsabilidade de quem a desenvolve e não da empresa empregadora. E, segundo o mesmo autor, a empregabilidade é a capacidade de ter emprego, de ser admitido em um emprego público ou particular.

O ato de se tornar empregável não está mais atrelado a obtenção de um certificado ou de uma profissão. As próprias demandas da sociedade, as alterações regulamentares das questões trabalhistas, levaram a uma mudança do que se espera de um indivíduo com potencial de empregabilidade. Aranha (2001) reforça o papel transformador atribuído à educação, quando analisa que ela tem sido entendida por governantes, empresários, dirigentes e consultores de agências internacionais como um dos aspectos essenciais na superação do subdesenvolvimento e na integração dos países periféricos à competitividade do mercado internacional e na redução do desemprego.

Além do conhecimento técnico, se espera de um profissional a capacidade de atuar em vários papéis, de obter resultados, de ser competitivo não apenas pelas vantagens tradicionalmente ressaltadas no passado.

Freitas (1997) ressalta que o indivíduo se tornará atraente, do ponto de vista organizacional, ao obter novas habilidades, novos talentos e pela reciclagem de conhecimentos. Ou seja, no processo de desenvolver observa-se o incremento e o investimento no potencial profissional e pessoal das pessoas na organização.

De acordo com Dutra (2011) este processo de desenvolver pessoas tem o objetivo de estimular e criar condições para que estas pessoas e a organização cresçam igualitariamente. Pessoas capacitadas poderão produzir bens e serviços de maneira mais eficaz de forma que o crescimento pessoal e social caminhem *pari passu*.

Então, desenvolver pessoas é fundamental para o atingimento dos objetivos em qualquer estratégia organizacional e social que se estabeleça. São capacitações contínuas atreladas à gestão do conhecimento, à gestão de competências, além do desenvolvimento de carreiras e preparação das pessoas na aprendizagem de um processo contínuo de busca de vantagens competitivas para a organização, conforme assinalam Dutra, (2011) e Gil, (2010). Reforçando esse pressuposto, Senge (2008) destaca à medida que o mundo torna-se mais interligado e os negócios mais complexos e dinâmicos, a aprendizagem torna-se fundamental para as organizações.

No contexto da empregabilidade encontra-se a necessidade de qualificação que, segundo Chiavenato (2008), é a união de várias ações de

caráter pedagógico, atreladas ao planejamento de uma instituição, visando desenvolver continuamente os colaboradores, para que realizem suas atividades com maior qualidade e eficiência.

Tomando por base ainda Chiavenato (2008), percebe-se que os profissionais da atualidade devem estar em constante processo de capacitação, buscando identificar as necessidades da sociedade e das entidades, fornecer informações mais objetivas com qualidade, ser adaptável e estar preparado para mudanças. Esse autor assinala também que o futuro é muito promissor para aqueles que se reciclam, pois a velocidade das informações nos dias atuais exige profissional ágil e atento às mudanças. A sociedade tem mudado suas necessidades, criando a expectativa de que as organizações precisam prover melhor qualidade, com melhores serviços e com garantia de responsabilidade social (CHIAVENATO, 2008).

A empregabilidade sobre a qual a ESPI espera potencializar seus bolsistas faz parte de seu planejamento a nível estratégico, considerando a sistematização de atividades que propiciam o aprendizado, a obtenção de habilidades e a reciclagem de conhecimentos.

ORÇAMENTO

AÇÃO	INDICADOR	2015	2016	2017
PROJETOS SOCIOEDUCACIONAIS	Produto	Vagas Ofertadas	Vagas Ofertadas	Vagas Ofertadas
	Meta Física	750	1.200	1.300
	Valor Orçam.	190.000	140.000	200.000
BOLSA IDIOMAS	Produto	Bolsa Ofertada	Bolsa Ofertada	Bolsa Ofertada
	Meta Física	5.000	5.500	6.000
	Valor Orçam.	686.000	695.000	750.000
BOLSA PÓS GRADUAÇÃO	Produto	Bolsa Ofertada	Bolsa Ofertada	Bolsa Ofertada
	Meta Física	400	1.200	1.310
	Valor Orçam.	200.000	150.000	230.000
BOLSA UNIVERSIDADE	Produto	Bolsa Ofertada	Bolsa Ofertada	Bolsa Ofertada
	Meta Física	10.000	10.600	11.236
	Valor Orçam.	5.300.000	4.620.000	4.620.000

Quadro 3 – Orçamento ESPI Programas socioinclusão

Fonte: PPA ESPI, 2015.

PRINCIPAIS RESULTADOS OBTIDOS E SEUS INDICADORES DE AVALIAÇÃO E MONITORAMENTO

Os dados a seguir apresentam os resultados obtidos pelo PBU e PBI nos últimos anos e que representam seus indicadores de avaliação e monitoramento.

Indicador	Resultado
Número de bolsistas contemplados no ano 2015 (PBU)	5.557
Número de bolsas ofertadas no ano 2015 (PBU)	6.884
Número de bolsistas contemplados no ano 2015 (PBI)	4.028
Número de bolsas ofertadas no ano 2015 (PBI)	12.163
Número de inscritos 2014 (PBU)	38.620
Número de inscritos 2014 (PBI)	24.059
Número de inscritos 2015 (PBU)	51.713
Número de inscritos 2015 (PBI)	16.756
Bolsas ofertadas 2014 (PBU)	10.064
Bolsas ofertadas 2015 (PBU)	6.884
Bolsas ofertadas 2014 (PBI)	21.040
Bolsas ofertadas 2015 (PBI)	12.163

Quadro 4 – Indicadores PBU e PBI

Fonte: Sistema Bolsauniv, 2015.

PROCESSO DE AVALIAÇÃO

A avaliação dos Programas se dá em nível institucional com parâmetros aprovados pela Prefeitura Municipal de Manaus e se concentram nos seguintes indicadores:

- Número de candidatos inscritos
- Número de bolsas oferecidas
- Número de contemplados

PROJEÇÕES DE CONTINUIDADE DA AÇÃO

Considerando os aspectos tributários do Programa, que envolvem a prestação de serviços pelas IES à sociedade e a consequente isenção tributária destes serviços mediante a oferta de bolsas, a perenidade do PBU e PBI fica consolidada a longo prazo.

Neste mesmo sentido as ações de parceria firmadas entre a ESPI e parceiros do Núcleo de Empregabilidade e Carreira, também não envolvem recursos financeiros e poderão ser continuadas e aprimoradas. Da mesma forma a atividade de contrapartida que está vinculada a existência de bolsistas regulares tem sua continuidade de acordo com a permanência do Programa.

Para 2016 já estão planejadas as ofertas de bolsas e o processo de inscrição de candidatos deverá ocorrer em Novembro de 2015.

Finalmente, observa-se que será também lançado o PBPG, Programa Bolsa Pós Graduação, que tem a mesma sistemática do PBU e PBI, porém, voltado para as pessoas de baixa renda que já possuem uma graduação e pretendem cursar pós-graduação.

CONCLUSÃO

Os Programas Bolsa Universidade e Bolsa Idiomas têm sido profícuos quanto ao processo de inclusão socioeducacional. Aprofundando seu compromisso com a responsabilidade social e imbuída de consciência cidadã,

a ESPI criou o NEC visando ampliar a empregabilidade dos bolsistas integrantes de seus programas de inclusão socioeducacional, buscando, com essa ação, “fechar” um ciclo capaz de promover a inserção social e econômica de homens e mulheres que integram tais programas da Prefeitura de Manaus.

Mais do que números que por si só justificariam o sucesso dessa política pública, o acesso ao ensino superior tem permitido a realização de sonhos e a projeção de objetivos que antes seriam ainda mais difíceis para os participantes dos Programas de Socioinclusão.

É de se destacar a participação das IES privadas que, além das bolsas com isenção tributária, envidam esforços para o oferecimento de bolsas voluntárias aumentando o número de beneficiados pelo Programa.

No que tange ao PBI sua importância se consolidou com os importantes eventos ocorridos em Manaus, notadamente a Copa do Mundo de Futebol e os que porvirão, com destaque para a participação da cidade nas Olimpíadas do Rio de Janeiro 2016, momento em que alguns jogos da modalidade futebol feminino e masculino serão aqui realizados. A chegada de turistas de várias partes do mundo realçou a necessidade do segundo idioma.

Paulo Freire afirmava que não é possível ser gente senão por meio de práticas educativas, sendo este um processo contínuo durante toda a vida e baseado na prática e na teoria. Segundo Freire, o domínio da existência se dá pelo domínio do trabalho, da cultura, da história e dos valores, permitindo ao ser humano a autonomia (FREIRE, 2000).

Consoante ao que pregava Paulo Freire, a ESPI acredita e tem suas atividades voltadas a transformação do ser humano em um ser atuante, formador de seus caminhos e construtor de sua própria história.

A recepção aos candidatos contemplados é realizada de maneira a fazer com que os mesmos se sintam acolhidos em uma nova fase não só de suas carreiras, mas de mudança no decurso da vida, onde a realização do ensino superior é uma ferramenta de inclusão e soerguimento social.

São inúmeros os casos de bolsistas que apresentam histórias de luta, sacrifícios pessoais e de obstáculos que fazem a batalha travada pela ESPI, não árdua, mas sim desafiadora, na medida em que a instituição se materializa como fomentadora dos sonhos de uma parcela da população outrora alijada de seus anseios.

Mais do que odontólogos, administradores, pedagogos, engenheiros, tecnólogos, assistentes sociais e enfermeiros, a ESPI está apoiando a formação de seres humanos cômicos de que os sonhos se tornam realidade quando o indivíduo transforma sua própria realidade.

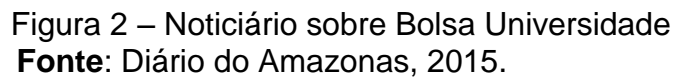




Figura 4 – Evento de lançamento do Núcleo de Empregrabilidade e Carreira
Fonte: Assessoria de Comunicação ESPI, 2015.



Figura 5 – Evento de lançamento do Núcleo de Empregrabilidade e Carreira
Fonte: Assessoria de Comunicação ESPI, 2015.



Figura 6 – Divulgação da Parceria ESPI e CAP para o Banco de Talentos
Fonte: Assessoria de Comunicação ESPI, 2015.



Figura 7 – Tratativas para parceria ESPI e SENAC
Fonte: Assessoria de Comunicação ESPI, 2015.



Figura 8 – Divulgação de Palestra do Núcleo de Empregabilidade e Carreira
Fonte: Assessoria de Comunicação ESPI, 2015.



Figura 9 – Material de divulgação da Parceria ESPI e CAP para o Banco de Talentos
Fonte: Assessoria de Comunicação ESPI, 2015.

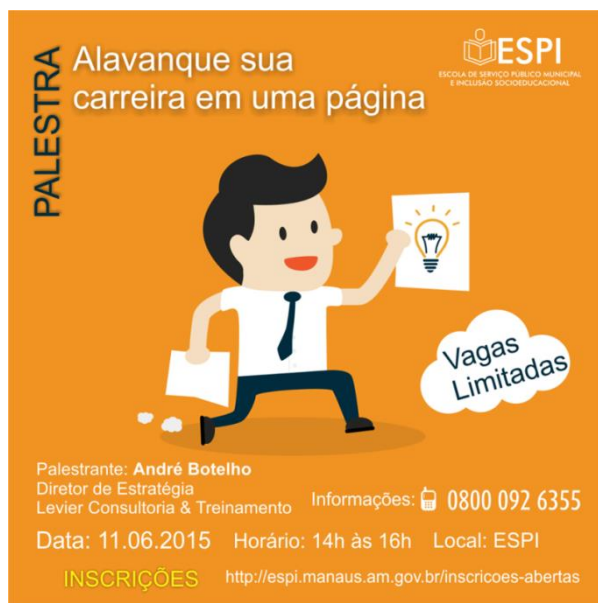


Figura 10 – Divulgação de Palestra do Núcleo de Empregabilidade e Carreira
Fonte: Assessoria de Comunicação ESPI, 2015.

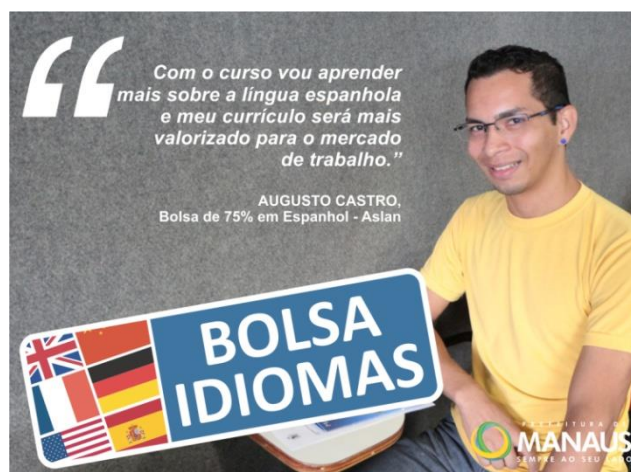


Figura 11 – Depoimento de bolsista Programa Bolsa Idiomas
Fonte: Assessoria de Comunicação ESPI, 2015.



Figura 12 – Depoimento de bolsista Programa Bolsa Universidade
Fonte: Assessoria de Comunicação ESPI, 2015.



Figura 13 – Cadastramento de bolsistas no Banco de Talentos ESPI/CAP
Fonte: Assessoria de Comunicação ESPI, 2015.



Figura 14 – Depoimento de bolsista Programa Bolsa Idiomas
Fonte: Assessoria de Comunicação ESPI, 2015.



Figura 15 – Palestra “os 3 pilares do sucessor” - Núcleo de Empregabilidade e Carreira
Fonte: Assessoria de Comunicação ESPI, 2015.



Figura 16 – Depoimento de bolsista Programa Bolsa Universidade

Fonte: Assessoria de Comunicação ESPI, 2015.



Figura 17 – Depoimento de bolsista Programa Bolsa Universidade

Fonte: Assessoria de Comunicação ESPI, 2015.



Figura 18 – Residência de Bolsista PBU
Fonte: Assistência Social PBU, 2014



Figura 19 – Residência de Bolsista PBU
Fonte: Assistência Social PBU, 2014



Figura 20 – Residência de Bolsista PBU
Fonte: Assistência Social PBU, 2014



Figura 21 – Residência de Bolsista PBU
Fonte: Assistência Social PBU, 2014

BIBLIOGRAFIA

ARANHA, A. V. S. Formação profissional nas empresas: *locus* privilegiado da educação do trabalhador?. In S. M. Pimenta & M. L. Côrrea (Orgs.). **Gestão, trabalho e cidadania**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2001.

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação**. Lei n. 9.394, Ministério da Educação. 1996.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações – 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

COUTINHO, M. J. Administração pública voltada para o cidadão: quadro teórico conceitual. **Revista do Serviço Público**, ano 51, n. 3, jul./set. 2000, p. 40-73.

DUTRA, Joel de Souza. **Gestão de Pessoas**: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas. 1. ed. – 9. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2011.

FREITAS, Maria É. **Cultura organizacional: o doce controle no clube dos raros**. In: MOTTA, Fernando C.P.; CALDAS, Michel (Org.). **Cultura organizacional e cultura brasileira**. São Paulo: Atlas, 1997.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas**: Enfoque nos Papéis Profissionais. 1. ed. 10. reimp. São Paulo: Atlas, 2010.

MOURÃO, Luciana. Oportunidades de qualificação profissional no Brasil: reflexões a partir de um panorama quantitativo. **Revista de Administração Contemporânea**. vol.13, nº.1 Curitiba Jan./Mar. 2009.

SACRAMENTO, Ana Rita Silva; PINHO, José Antônio Gomes. Transparência na Administração Pública: O que mudou depois da Lei de Responsabilidade Fiscal? Um Estudo Exploratório em Seis Municípios da Região Metropolitana de Salvador. **Revista de Contabilidade da UFBA (RC-UFBA)**, Salvador, v. 1, p. 48-61, 2007.

SENGE, Peter M. **A Quinta Disciplina**: arte e prática da organização que aprende. 23º ed. Rio de Janeiro: Best Seller, 2008.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 33. Ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

SPOSAT, Aldaíza. **Assistência Social em Debate: Direito ou Assistencialização?** O trabalho do/a Assistente Social no Suas: Seminário Nacional / Conselho Federal de Serviço Social - Gestão Atitude Crítica para Avançar na Luta. – Brasília: CFESS, p. 42 , 2011.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 15ª ed. São Paulo: Atlas, 2014.

