

**PLANO DE CAPACITAÇÃO PARA O SISTEMA
INTEGRADO DE GERENCIAMENTO DOS
RECURSOS HÍDRICOS DE SERGIPE –
SINGREH/SE**

**Aracaju
2018**

**GOVERNADOR DO ESTADO DE SERGIPE
JACKSON BARRETO**

**SECRETÁRIO DE ESTADO DO MEIO AMBIENTE E DOS RECURSOS HÍDRICOS
Olivier Ferreira das Chagas**

**SUPERINTENDÊNCIA DE RECURSOS HÍDRICOS
Ailton Francisco da Rocha - Superintendente
Pedro de Araújo Lessa – Diretor Departamento de Planejamento,**

**EQUIPE TÉCNICA DE ELABORAÇÃO
Noemia Alice Nery Lobão Cruz – DPCR/ SRH
Nicea Souza da Piedade - DPCR/ SRH
Patrícia Prado Cabral Souza - DPCR/ SRH
Maria de Fátima Campos de Sá – DPCR/ SRH**

**EQUIPE PROGESTÃO
Noemia Alice Nery Lobão Cruz – DPCR/ SRH
Elmar Andrade de Castro - ANA
Luís Gustavo Miranda Mello – ANA**

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| 1 – APRESENTAÇÃO | 4 |
| 2 – OBJETIVOS | 6 |
| 2.1 – Objetivo Geral | 6 |
| 2.2 – Objetivos Específicos | 6 |
| 3 – METODOLOGIA | 6 |
| 3.1 – Levantamento das Necessidades de Capacitação | 7 |
| 3.2 – Sistematização dos dados | 9 |
| 3.3 – Socialização das informações | 10 |
| 3.4 – Aprovação do Plano De Capacitação do SIGERH/SE | 11 |
| 4 – RESULTADOS..... | 11 |
| 5 – RECOMENDAÇÕES | 12 |
| 5.1. Local de realização dos cursos e eventos | 13 |
| 5.2. Recursos financeiros e orçamentários | 14 |
| 5.3. Acompanhamento e controle de execução do Plano | 14 |
| ANEXO ÚNICO | 15 |

1 – APRESENTAÇÃO

Um dos fundamentos da Política Nacional de Recursos Hídricos (PNRH), instituída pela Lei Federal nº 9.433, de 08 de janeiro de 1997, estabelece que “a gestão dos recursos hídricos deve ser descentralizada e contar com a participação do Poder Público, dos usuários e das comunidades”. Não obstante, esta mesma Lei tem como uma das suas diretrizes para a implementação da PNRH é “a adequação da gestão de recursos hídricos às diversidades físicas, bióticas, demográficas, econômicas, sociais e culturais das diversas regiões do País”.

Desta forma, todos os 26 Estados da Federação e o Distrito Federal possuem sua lei estadual de recursos hídricos e o Estado de Sergipe instituiu sua Política Estadual de Recursos Hídricos por meio da Lei Estadual nº 3.870, de 25 de setembro de 1997. A referida Lei Estadual também institui o Sistema Integrado de Gerenciamento dos Recursos Hídricos do Estado de Sergipe (SINGREH/ SE), o qual é composto, dentre outros, pelo Conselho Estadual de Recursos Hídricos (CONERH), pelos Comitês de Bacias ou Regiões Hidrográficas (CBHs), pela Secretaria Estadual de Meio Ambiente e Recursos Hídricos (SEMARH). O SINGREH/ SE tem como principais objetivos implementar a Política Estadual de Recursos Hídricos e coordenar a gestão integrada das águas.

Desta forma, considerando a inovação da Lei ao estabelecer uma gestão descentralizada dos recursos hídricos, é essencial, para o bom andamento da mesma, o engajamento de todos os segmentos que compõem os Comitês de Bacias Hidrográficas e CONERH, quais sejam a Sociedade Civil Organizada, os Usuários de Recursos Hídricos e o Poder Público Municipal, Estadual e Federal. E além da mobilização das instituições e representações, é necessário que cada uma delas saiba o seu papel na gestão, bem como que todos estejam a par das Políticas Nacional e Estadual de Recursos Hídricos, seus instrumentos, diretrizes e objetivos, a fim de fortalecer o Sistema Estadual de Gerenciamento de Recursos Hídricos e promover a melhoria da gestão desses recursos.

No âmbito do Sistema Nacional de Gerenciamento dos Recursos Hídricos - SINGREH, em junho de 2011 foi assinada uma Carta de Intenções para a construção de um “Pacto Nacional pela Gestão das Águas”. Por meio deste Pacto foi explicitado o objetivo comum de se promover, acima de tudo, o fortalecimento do modelo brasileiro de governança das águas, integrado, descentralizado e participativo.

E então, em março de 2013, o Ministério do Meio Ambiente (MMA) e a Agência Nacional de Águas (ANA) lançaram o PROGESTÃO (Programa de Consolidação do Pacto Nacional pela Gestão das Águas), é um programa de incentivo financeiro aos sistemas estaduais para aplicação exclusiva em ações de fortalecimento institucional e de gerenciamento de recursos hídricos, mediante o alcance de metas definidas. Os objetivos do Programa são promover a efetiva articulação entre os processos de gestão das águas e de regulação dos seus usos, conduzidos nas esferas nacional e estadual; e fortalecer o modelo brasileiro de governança das águas, integrado, descentralizado e participativo.

O Estado de Sergipe aderiu ao PROGESTÃO através do Decreto Estadual 29.412, de 15 de agosto de 2013, assinado pelo Governador do Estado, o qual definiu a Secretaria de Estado do Meio Ambiente e dos Recursos Hídricos - SEMARH como entidade estadual responsável pela coordenação das ações inerentes à implementação

do Programa, no âmbito do Contrato 085/2013 de 24/01/2014, celebrado entre a ANA e a SEMARH.

A Capacitação Setorial corresponde a uma das variáveis estaduais para o desenvolvimento institucional dos SINGREHs e, a partir do segundo ciclo do PROGESTÃO junto ao Estado de Sergipe esta passou a ser meta obrigatória e portanto, sendo necessário desenvolver e implementar o plano de capacitação para os integrantes do SINGREH/ SE.

Dito isto, caberá a SEMARH elaborar um Plano de Capacitação que contemple os servidores desta secretaria envolvidos diretamente nas atividades de gestão de recursos hídricos (servidores da Superintendência de Recursos Hídricos, em especial) com base na Política Estadual de Recursos Hídricos, os membros dos Comitês de Bacias Hidrográficas (CBHs) estaduais e do Conselho Estadual de Recursos Hídricos (CONERH), de forma que o mesmo seja implementado a partir do ano de 2018.

Assim, este Plano de Capacitação tem como objetivo fornecer subsídio para a programação das capacitações necessárias para que os atores do SINGREH/ SE desempenhem melhor o seu papel na gestão estadual dos recursos hídricos, a fim de que a mesma se torne efetiva na busca de garantir segurança hídrica às futuras gerações.

2 – OBJETIVOS

2.1 – Objetivo Geral

- Fortalecer a gestão dos recursos hídricos no Estado de Sergipe, por meio da elaboração e posterior execução do Plano de Capacitação dos servidores e membros integrantes do Sistema Integrado de Gerenciamento de Recursos Hídricos do Estado – SINGREH/ SE, de forma a desenvolver suas competências e aperfeiçoar seu desempenho pessoal, profissional e institucional.

2.2 – Objetivos Específicos

- Estabelecer áreas prioritárias e ofertar ações de capacitação para todos os integrantes do SINGREH/ SE, especialmente os servidores da SRH/ SEMARH e os membros dos Comitês de Bacia e do Conselho Estadual de Recursos Hídricos;
- Planejar sistematicamente as ações de capacitação, levando-se em conta as demandas do SINGREH/ SE, individuais e organizacionais, visando à aquisição, ampliação e a reciclagem de conhecimentos e de competências para o desenvolvimento permanente de seus servidores e membros.

3 – METODOLOGIA

Com a finalidade de propiciar a melhoria na qualidade das atividades desenvolvidas, as ações do Plano de Capacitação dos Integrantes do SINGREH/ SE serão realizadas nas dimensões: técnica, administrativa e gerencial.

É importante citar que foi aguardado a finalização do processo eleitoral dos membros dos comitês de bacias e conselho estadual de recursos hídricos a fim de que se pudesse realizar o levantamento das necessidades junto aos novos membros para efetivamente promover cursos pertinentes e de interesse comum às novas gestões.

As premissas para elaboração do Plano de Capacitação, considerando o contexto atual das necessidades da SRH/ SEMARH, do PROGESTÃO, dos servidores e demais entes do SINGREH/ SE, foram:

- Tempo para execução da meta do PROGESTÃO;
- Participação do público-alvo;
- Estímulo à participação nos cursos EAD oferecidos pela ANA no primeiro semestre, e planejamento de cursos oferecidos por esta SEMARH em parceria com outras instituições para o segundo semestre e próximos 2 anos;
- Recursos do PROGESTÃO destinados à execução do Plano no valor inicial de R\$xxxxxxx (xxxxxx reais), conforme acordo entre gestora nacional do PROGESTÃO e o Secretário de Estado, Superintendente de Recursos Hídricos e Diretor Administrativo Financeiro (DAF) da SEMARH.

O Plano foi construído levando-se em conta metodologia desenvolvida pelo grupo técnico responsável por sua elaboração, o qual conta com as etapas descritas a seguir:

- Levantamento de necessidades de capacitação, realizado por intermédio da coleta de informações junto aos servidores, chefias e membros colegiados;
- Sistematização dos dados levantados;
- Elaboração e apresentação do Plano de Capacitação para o ano de 2018.

3.1 – Levantamento das Necessidades de Capacitação

Com base no Projeto DesenvolveRH, desenvolvido pela ANA em parceria com a Fundação Dom Cabral, o questionário elaborado para o levantamento das necessidades de capacitação para os diferentes entes do SINGREH/ SE buscou detectar as competências necessárias para atuação no sistema de forma eficiente e eficaz. Não obstante, em todos os casos, contou-se com o envio de formulário por correio eletrônico, acompanhado de ofício da SEMARH contextualizando sobre a importância da participação de cada um na construção de um documento que balizasse as ações de capacitação em recursos hídricos para os entes do SINGREH/ SE e sua vinculação com o PROGESTÃO.

SRH

Em um primeiro momento, procedeu-se ao envio de formulários, por meio eletrônico, para preenchimento de todos os servidores da Superintendência de Recursos Hídricos desta SEMARH. Em tais formulários foram elencadas as competências necessárias e descritas pelo DesenvolveRH, bem como a citação de áreas do conhecimento que viabilizem o desenvolvimento dessas competências, além da orientação de que cada membro indicasse as cinco prioritárias de acordo com o seu entendimento.

Houve também, um campo para indicação de sugestões, bem como um campo para indicação de instituições ou profissionais que ofereçam o curso desejado. Os servidores tiveram um prazo de 10 (dez) dias para responder aos formulários por meio eletrônico.

CBHs e CONERH

Foram enviados formulários, também por correio eletrônico, para todos os membros dos Plenários dos 03 (três) CBHs Estaduais de Sergipe (CBH Sergipe, CBH Piauí e CBH Japaratuba) e para os 34 (trinta e quatro) membros do Conselho Estadual de Recursos Hídricos – CONERH.

Em tais formulários foram elencadas as competências necessárias e descritas pelo DesenvolveRH, bem como a citação de áreas do conhecimento que viabilizem o desenvolvimento dessas competências, além da orientação de que cada membro indicasse as cinco prioritárias de acordo com o seu entendimento.

Houve também, um campo para indicação de sugestões, bem como um campo para indicação de instituições ou profissionais que ofereçam o curso desejado.

Os membros dos CBHs e do CONERH tiveram um prazo de 10 (dez) dias corridos para resposta ao formulário.

3.2 – Sistematização dos dados

Após as sistematizações, os cursos foram divididos em áreas temáticas, a saber: técnica, gerencial, administrativa e de formação.

SRH

Os dados obtidos a partir do preenchimento do formulário serão planilhados de acordo com a frequência com que aparecerem a fim de que possamos dar prioridades aos cursos mais requisitados para contemplar a médio e longo prazos as solicitações.

Importante citar que entre as orientações para o preenchimento, solicitamos sugestões de cinco cursos em ordem de prioridade.

Os formulários preenchidos com número igual ou maior a 07 (sete) capacitações serão descartados, uma vez que foi solicitado a cada membro indicar as cinco capacitações prioritárias para o desenvolvimento de seu trabalho junto a esta superintendência.

CBHs e CONERH

Para os dados dos CBHs e do CONERH, foi feito o somatório das capacitações elencadas como prioridade de cada membro em cada formulário, gerando, assim, uma listagem com o número de solicitações para cada curso/tema, as quais foram elencadas em ordem decrescente. Os cursos mais demandados serão os priorizados para oferta de capacitação dos membros colegiados do SINGREH/ SE em 2018 e os demais, nos próximos 2 anos.

Os formulários preenchidos com número igual ou maior a 07 (sete) capacitações serão descartados, uma vez que foi solicitado a cada membro indicar as cinco capacitações prioritárias para o desenvolvimento de seu trabalho junto ao Comitê.

3.3 – Socialização das informações

Para os membros dos CBH's, o formulário e a proposta do plano serão apresentados nas primeiras reuniões ordinárias dos Comitês de Bacias com o objetivo de estimular os novos membros a participarem de capacitações pertinentes para o desempenho de suas atividades no colegiado e também refletirem e sugerirem cursos que possam apoiá-los na gestão.

Para os servidores da SRH/ SEMARH os itens citados serão encaminhados por meio eletrônico, uma vez que a reunião de apresentação do formato e esboço do plano, já foi realizada.

Após a sistematização dos dados obtidos por meio dos formulários do levantamento de necessidades de capacitação, a equipe irá estabelecer uma rodada de apresentação do processo que o passo a passo de elaboração do documento, enfatizando os resultados do levantamento das necessidades de capacitação e os critérios que levaram à priorização das mesmas, para os participantes do processo: CONERH, CBHs e SRH/ SEMARH.

3.4 – Aprovação do Plano De Capacitação do SINGREH/SE

Este Plano de Capacitação será apresentado ao CONERH em sua primeira reunião ordinária de 2018, para aprovação da meta estadual Capacitação Setorial do PROGESTÃO pelos conselheiros.

4 – RESULTADOS

Os resultados serão apresentados em um quadro único que deverá contemplar os cursos frequentemente ofertados pela ANA, e pertinentes às demandas de atuação dos membros do CONERH, CBH's e servidores da SRH/ SEMARH, bem como os cursos solicitados que serão contemplados no Plano.

5 – RECOMENDAÇÕES

Conforme já citado anteriormente, a confecção do presente documento pela presente equipe adotou uma metodologia que consistiu em estabelecer as prioridades para o ano de 2018, enfatizando a necessidade de revisão e atualização do presente Plano, ainda em 2018, com a recomendação de que se busque elaborar uma agenda plurianual de capacitações no âmbito do SINGREH/SE.

Adicionalmente, como subsídio para a revisão proposta há a necessidade de capacitação da equipe responsável por elaborar e revisar o Plano pois, a formulação de um Plano baseado em competências individuais alinhadas com as competências

organizacionais, retiradas do Planejamento Estratégico, e com o modelo de gestão em vigor, visa a obter um melhor aproveitamento das capacitações executadas.

Cabe ressaltar que no ano de 2016, foi firmada uma parceria entre a ANA e a Fundação Dom Cabral para a implementação de um Plano baseado na gestão por competências, e para tanto, devido ao processo eleitoral ao qual os 3 CBH's e o CONERH atravessaram no ano de 2017, foi percebido que se deveria aguardar a mudança dos membros para que se pudesse alavancar o plano com o levantamento de necessidades reais ao novo público. Diante disso, para este Plano foi feita uma priorização das demandas. Entretanto, o levantamento de necessidades de capacitação obteve um resultado bastante amplo. Desta forma, recomenda-se que as demandas solicitadas, mas ainda não previstas neste documento, sejam consideradas na revisão do mesmo para ciclos posteriores.

Por fim, é importante tratar do estabelecimento de diretrizes para execução do presente Plano. Além da parceria com a ANA, a SRH deverá avaliar a necessidade de se firmar outras parcerias. Além disso, mostra-se essencial a busca por parcerias com instituições de ensino locais, sejam públicas ou privadas, ou ainda, com associações de classe, no sentido de formular as capacitações demandadas.

Deflagrado o processo de implementação do Plano de Capacitação, deverá ser realizado um levantamento prévio da média de preços das ações de capacitação e das escolas/instituições que podem oferecer as capacitações planejadas.

5.1. Local de realização dos cursos e eventos

As ações de capacitação serão realizadas em:

- Salas de treinamento disponíveis, ou no local de trabalho do servidor, quando tratar-se de evento na modalidade EaD ou interno, com uso de equipamentos de informática, prioritariamente, sem prejuízo às atividades diárias e com anuência da chefia imediata;
- Auditórios ou salas de reunião da SRH/ SEMARH, desde que comportem o número de participantes;
- Instalações dos órgãos públicos que disponibilizem auditórios e salas para eventos, mediante contato prévio, preferencialmente sem ônus para a instituição;
- Instalações de empresas contratadas para tal finalidade.

5.2. Recursos financeiros e orçamentários

Para a execução deste Plano de Capacitação, o aporte orçamentário/financeiro deverá estar condicionado à disponibilidade orçamentária da SRH/ SEMARH, bem como dos recursos provenientes do FUNERH e do PROGESTÃO.

Para a realização dos eventos previstos, será encaminhado à Diretoria Administrativa Financeira o processo de capacitação, contendo a identificação do servidor, as justificativas para realização da ação de capacitação, os objetivos a serem alcançados, os resultados esperados, local e período de realização, carga horária e os custos (passagens e diárias), quando houver, para fins de autorização/homologação.

No caso de membros do CONERH ou dos CBHs, deverá ser encaminhado Ofício ao departamento de Planejamento e Coordenação de Recursos Hídricos da SRH/ SEMARH contendo a identificação do membro, as justificativas para realização da ação

de capacitação, os objetivos a serem alcançados, os resultados esperados, local e período de realização, carga horária e os custos (passagens e diárias), quando houver, para fins de autorização/homologação.

5.3. Acompanhamento e controle de execução do Plano

Após realizada a capacitação, o capacitado deverá encaminhar relatório de prestação de contas e/ou certificado de conclusão de curso ou de participação em evento, ou outra forma de comprovação de participação, conforme normatização interna.

A equipe de Capacitação da SRH/ SEMARH, após devidamente designada, será a responsável pelo acompanhamento da execução do Plano de Capacitação, pelo monitoramento de seus resultados, pela elaboração de relatório de avaliação, o qual subsidiará as diretrizes para execução do mesmo no exercício seguinte, bem como as revisões do Plano. Minimamente, o relatório deverá abranger:

- Quadro de capacitações programadas;
- Quadro de capacitações realizadas;
- Avaliação de Resultados de Capacitação.