

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS – UNISINOS
MBA EM GESTÃO DE PESSOAS

MARIA SOUZA DOS SANTOS

VALORIZAÇÃO DO SER HUMANO NO AMBIENTE DE TRABALHO
DA OBRA SOCIAL SANTA LUIZA

PORTO ALEGRE
2011

MARIA SOUZA DOS SANTOS

VALORIZAÇÃO DO SER HUMANO O AMBIENTE DE TRABALHO
DA OBRA SOCIAL SANTA LUIZA

Trabalho de Conclusão de Curso de Pós-Graduação em Administração, apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas pelo MBA em Gestão de Pessoas, da Universidade do Vale do Rio dos Sinos.

Orientador: Prof. Paulo Roberto Cidade

Dedico esse trabalho à minha família,
um presente que Deus me concedeu, e que só me
dá alegrias.

AGRADECIMENTOS

“Nenhum dever é mais importante do que a gratidão”.
(Cícero)

Meus agradecimentos e reconhecimentos:

- Agradeço primeiramente a Deus, Princípio e Autor da Vida, por seu olhar de predileção para comigo e por me favorecer mais esta oportunidade de crescimento pessoal e profissional.
- Às Irmãs de minha Comunidade Religiosa Irmã Izabel, Irmã Ileuza, Irmã Renata e Irmã Silvana, pelo apoio, compreensão, cumplicidade e incentivo.
- Aos meus pais, Sr. Luis e Sr^a. Esperança (in memoriam) verdadeiros mestres que sempre acreditaram em mim e mostraram-me o caminho do bem, da justiça e da honradez e com certeza celebram comigo este momento.
- Aos meus irmãos e demais familiares que, mesmo à distância, estiveram sempre presentes e fazem parte desta conquista.
- À Eliane Rossa, minha irmã e amiga, que sempre esteve ao meu lado me apoiando, incentivando e fornecendo subsídios e material de pesquisa.
- Aos meus Professores pela socialização de conhecimentos, amizade e trocas realizadas durante este curso.
- Ao Professor Paulo Cidade, que com grande alegria e interesse, aceitou orientar-me neste trabalho de conclusão.
- Aos colegas de curso, em especial Graciele, Simões, Marília, Luciane e Paola, pelas trocas de experiências, partilhas e momentos de confraternização vivenciados.

- Às Coordenadoras Cátia e Giselda pelo apoio e orientações.
- Aos Colaboradores da Obra Social Santa Luiza que participaram desta produção concedendo entrevistas e respondendo questionários proporcionando, assim, a realização deste trabalho monográfico.
- A todos os que colaboraram comigo nesta produção, meu muito obrigada. Que o Bom Deus recompense a cada um.

Lista das Siglas

BID – Banco Interamericano de Desenvolvimento
BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
CEBAS – Certificação de Entidades Beneficentes de Assistência Social
CME – Conselho Municipal de Educação
FEBEM – Fundação Estadual do Bem Estar do Menor
FUMIN – Fundo Multilateral de Investimentos
FUNABEM – Fundação Nacional do Bem Estar do Menor
FUNDEB – Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação Básica
LBA – Legião Brasileira de Assistência
LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 9394/96).
LDBEN – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
OSC – Organização da Sociedade Civil
OSSL – Obra Social Santa Luiza
PCT – Prestação de Contas e Transparência
PDCA – Plan, Do, Check and Act
PMPA – Prefeitura Municipal de Porto Alegre
SEC – Secretaria de Educação e Cultura
SESC – Serviço Social do Comércio
SMED – Secretaria Municipal de Educação
STAS – Secretaria do Trabalho e Ação Social

Lista das Fotos

Foto 1 – Mapa de localização da Vila Dona Teodora – fonte: Google Mapas

Foto 2 - Ir. Maria José Trevisan – Arquivos OSSL

Fotos 3, 4 e 5 – Enchentes em Porto Alegre – disponível na internet

Foto 6 – construção da Nova Obra Social Santa Luiza (1974) – arquivos da Obra Social Santa Luiza

Foto 7 – nova Obra Social Santa Luiza pronta (inauguração 1975) – arquivos da Obra Social Santa Luiza

Foto 8 – Equipe de Colaboradores da Obra Social Santa Luiza

Foto 9 – Dia de Formação

Foto 10 – Trabalho em Equipe

Foto 11 – Foto Atual da Obra Social Santa Luiza

Lista das Tabelas e Gráficos

Tabela 1: Nível de Escolaridade dos Colaboradores da OSS (2007 -2011)

Tabela 2: Cursos, Seminários e Palestras oferecidos aos colaboradores da OSSL pelo SESC, SMED ou outras Instituições - (2008-2010)

Gráfico 1: Evolução do quadro de Colaboradores

Resumo

Este trabalho será um estudo de caso, a ser realizado na Obra Social Santa Luiza, entidade de Educação Infantil e Assistência Social, situada na Rua Irmã Maria José Trevisan, 30, no Bairro Farrapos.

O primeiro capítulo abordará a fundação da Obra Social Santa Luiza, os benefícios que trouxe à Comunidade, sua evolução, a fundação na Vila Dona Teodora, as dificuldades encontradas como as enchentes e a transferência para a Vila Farrapos.

O segundo capítulo abordará a etapa que vai dos anos 1974 a 1982, descreverá os problemas enfrentados, as parcerias e os desafios enfrentados e superados, os questionamentos sobre a importância da organização do trabalho e a ampliação dos atendimentos.

O terceiro capítulo abordará o Conveniamento com a SMED (Secretaria Municipal de Educação) e a parceria com o SESC/RS através do Programa Mesa Brasil e o redimensionamento dos atendimentos.

O Quarto capítulo relatará a preocupação com a qualificação das lideranças e a criação da Instituição de Educação Infantil Santa Luiza. Abordará também o projeto interno de capacitação e empregabilidade de pessoas da comunidade, as vantagens e desvantagens deste empreendimento e a formação de uma equipe de gente amável e confiável.

O quinto capítulo abordará os primeiros resultados celebrados, a capacitação das lideranças, os ganhos deste investimento para ambas as partes (colaborador-organização).

O sexto capítulo tratará da necessidade de organização dos Processos internos, a capacitação através do curso “Desenvolvimento de Princípios de Prestação de Contas e Transparência em Organizações da Sociedade Civil” realizado pela ONG Parceiros em parceria com o Fumin/BID – Banco Interamericano de Desenvolvimento.

A conclusão apresentará os caminhos QUE A Obra Social Santa Luiza vem traçando, em parceria com colaboradores, apoiadores, parceiros e voluntários para se tornar “uma Instituição modelo em Educação Infantil e Assistência Social, com soluções inovadoras para o fortalecimento do ser humano agregando valores cristãos e éticos”, conforme define sua visão.

SUMÁRIO

1. Introdução.....	11
1.1 Situação Problema e Pergunta da Pesquisa	11
1.2 Objetivos.....	12
1.2.1 Objetivo Geral	12
1.2.2 Objetivos Específicos.....	12
1.3. Justificativa	12
2. Fundamentação Teórica	14
3. Métodos e Procedimentos	15
3.1. Delineamento da Pesquisa	15
3.2 Definição da Unidade de Análise	16
3.3 Técnicas de Coleta de Dados	16
3.4 Técnicas de Análise de Dados	16
3.5 Limitações do Método	16
4. Apresentação da Análise de Dados	17
4.1. Capítulo 1 – OSSL Uma estrela que brilha há mais de 50 anos	17
4.2. Capítulo 2 – As Dificuldades e a Mudança	19
4.3. Capítulo 3 – Novas Exigências e Novas Mudanças	20
4.5. Capítulo 5 – Alguns Resultados Evidenciados	24
4.6. Capítulo 6 – Organização dos Processos Internos	28
5. Considerações Finais	31
Referências Bibliográficas	32
Apêndices	33
Anexos	34

1. INTRODUÇÃO

Num mundo competitivo, onde as pessoas são instigadas a galgar os postos mais altos, pois são valorizadas pelo que possuem e não pelo que são, apresentaremos este trabalho abordando questões referentes à valorização dos profissionais colaboradores da Obra Social Santa Luiza, uma organização do terceiro setor, através de recursos não financeiros, sem a pretensão de um retorno econômico, mas sim, lucro social.

Neste estudo pretendemos demonstrar que um ambiente de trabalho feliz e espiritualizado, torna as pessoas mais saudáveis, integradas e comprometidas com a organização conforme defende Francisco Gomes de Matos: “só se constroem equipes integradas num clima de felicidade” (Empresa com Alma, pg. 29).

Para desenvolver este trabalho monográfico utilizaremos a metodologia de questionários realizados pelos colaboradores que trabalham atualmente na Obra Social Santa Luiza há mais de cinco anos e beneficiários dos trabalhos oferecidos. Utilizaremos também da revisão bibliográfica, buscando em teorias existentes subsídios que enriquecerão esta produção. Destacamos aqui as principais obras que fundamentarão este trabalho: Precisa-se (de) Ser Humano de Robson Goudard Santarém, Como se tornar um Líder Servidor de James C. Hunter, Empresa com Alma – Espiritualidade nas Organizações de Francisco Gomes de Matos, Recursos Humanos de Idalberto Chiavenato, entre outras.

1.1 Situação Problema e Pergunta da Pesquisa

O terceiro setor nasceu como uma forma de ser “mundo da Solidariedade” (Behring, 2003: 204). Era uma forma de assistência beneficente e gratuita. Por ser composto por entidades sem fins lucrativos, contava-se com a colaboração de pessoas de boa vontade que contribuíam na realização dos trabalhos de forma voluntária.

Terceiro Setor, segundo Aquino Alves, citado por Melo Neto e Froes (2001, p.9) é:

“espaço institucional que abriga ações de caráter privado, associativo e voluntarista voltadas para a geração de bens de consumo coletivo, sem que haja qualquer tipo de apropriação particular de excedentes nesse processo”.

No início, era um setor caracterizado por ações realizadas pelas igrejas, escolas religiosas, orfanatos e hospitais, que, por não possuir fins lucrativos, buscavam recursos junto setor privado e parcerias com o poder público para manterem seus atendimentos.

Com o passar dos anos, exigiu-se uma reorganização das entidades do Terceiro Setor, levando em consideração das múltiplas expressões da questão social, exigindo assim, propostas de trabalhos criativas. Diante desta realidade, a Obra Social Santa Luiza percebeu que, sua missão não poderia mais ser realizada apenas por “pessoas de boa vontade”. Surge então, um grande desafio: descobrir, capacitar e comprometer colaboradores para esta nova missão. Surge, então, o questionamento:

Numa organização do Terceiro Setor, onde os recursos financeiros provêm de convênios e parcerias, e o piso salarial é abaixo do oferecido pelo mercado, é possível se ter uma equipe feliz, integrada e comprometida?

1.2 Objetivos:

1.2.1 Objetivo Geral:

Comprovar, através de questionários e entrevistas com o objetivo de identificar e diagnosticar bem estar pessoa e da Organização, que é possível manter um ambiente de trabalho com bem estar pessoal onde os colaboradores tenham boas relações interpessoais e comprometimento nos resultados da empresa em todos os sentidos, sem que esta motivação seja financeira.

1.2.2 Objetivos específicos:

- Reconhecer e valorizar o bom desempenho dos colaboradores através de pesquisa de satisfação dos clientes, premiando-os;
- Promover reuniões e encontros a fim de comemorar o sucesso da equipe;
- Desafiar os colaboradores com tarefas interessantes como gincanas, maratonas, nas reuniões de formação mensal;
- Incentivar os colaboradores a continuar seus estudos acadêmicos;
- Escutar os colaboradores em suas necessidades pessoais, sempre que estes necessitarem, valorizando as diferenças;
- Dar feedback positivo ou negativo, sempre com caridade, conforme os princípios da organização;
- Estimular a participação nas decisões da organização, através de trabalhos em equipe, caixa de sugestões, atendimento individual;
- Destacar a importância da formação de Líderes com Visão Espiritual favorecendo a participação dos mesmos em palestras, cursos e encontros;
- Apresentar os principais resultados obtidos da pesquisa junto aos colaboradores e beneficiários, afixando-os no mural da organização.

1.3 Justificativa

Este tema foi escolhido por perceber que, nas organizações, os seres humanos, muitas vezes, não são valorizados e reconhecidos em suas capacidades, o que acontece pela falta de preparo e espiritualidade dos líderes e gestores que confundem valorização com boa remuneração (salários e benefícios), desconsiderando o ser humano em sua totalidade.

Pretende-se abordar aspectos relacionados às relações de afeto, alteridade, acompanhamento pessoal, reconhecimento das potencialidades, segurança.

Outro aspecto a ser destacado é a importância da espiritualidade no ambiente de trabalho.

Este estudo de caso será sobre o processo de valorização do Ser Humano da Obra Social Santa Luiza implantado a partir de 2005.

2 Fundamentação teórica

A valorização do ser humano passa pela qualidade de vida no trabalho que, segundo Vieira, “é uma abordagem baseada na filosofia humanista prega a valorização do trabalhador como ser humano e busca o equilíbrio entre o indivíduo e a organização, através da interação entre as exigências e necessidades de ambos, gerando cargos que sejam satisfatórios tanto para as pessoas quanto para a organização”. (VIEIRA, 1993)

Segundo Ferreira (2008) o termo qualidade de vida foi originalmente cunhado nos Estados Unidos, por Carr, após a 2ª Guerra Mundial (1939 – 1945), descrevendo o efeito da influência material através das posses (carros, casas e outros bens) nas vidas das pessoas, e subseqüente passou a cobrir a educação, saúde, bem-estar, economia, crescimento industrial, e a defesa do mundo livre.

Vasconcelos afirma:

“Os ensinamentos de Euclides de Alexandria (300 a.C) sobre geometria serviram de inspiração para a melhoria do método de trabalho dos agricultores à margem do Nilo assim como, a Lei das Alavancas, de Arquimedes, formulada em 287 a.C, veio diminuir os esforços físicos de muitos trabalhadores”.

Podemos perceber, então, a preocupação com a satisfação do indivíduo no trabalho desde os primórdios de nossa história.

Bom Sucesso (1997) confirma:

“A valorização do ser humano, a preocupação com sentimentos e emoções, e com qualidade de vida são fatores que fazem a diferença. O trabalho é a forma como o homem, por um lado, interage e transforma o meio ambiente, assegurando a sobrevivência, e, por outro, estabelece relações interpessoais, que teoricamente serviriam para reforçar a sua identidade e o senso de contribuição. P.36)

Atualmente, as melhores empresas primam por favorecer a seus colaboradores um ambiente onde haja maior bem estar e equilíbrio físico, psico e social o que favorece uma vida mais feliz e saudável, por isso, buscam novas formas e maneiras de conseguir um ambiente organizacional equilibrado.

Em virtude desta busca deste equilíbrio, cresceram também as produções sobre a temática qualidade de vida no trabalho. Hoje, este termo é usado por todos

os povos e em todos os ramos: medicina, enfermagem, educação, psicologia, sociologia, economia, geografia e entre outros.

Mezzomo (2001, p.73) define *Qualidade* como sendo “um conjunto de propriedades de um serviço (produto) que o torna adequado à missão de uma organização (empresa) concebida como resposta às necessidades e legítimas expectativas de seus clientes”.

Salienta ainda que, uma empresa com qualidade de vida “é aquela que em sua estrutura física, tecnológica, humana e administrativa valoriza e respeita a pessoa humana, colocando-se a serviço da mesma, garantindo-lhe um atendimento de elevada qualidade” Mezzomo (2001, p.75)

Bossardi considera a Qualidade de Vida no Trabalho como fator indispensável para se construir empresas vencedoras. Segundo esta autora:

“Não é possível haver organizações estrategicamente vencedoras se não houver funcionários e colaboradores vencedores, e tão pouco organizações motivadas se não houver pessoas motivadas. Partindo-se desta idéia, pode-se dizer que o sucesso de uma empresa depende de seus colaboradores e funcionários, assim para uma empresa obter sucesso é necessário que esta se preocupe com a Qualidade de Vida no Trabalho”.

Assim, a Obra Social Santa Luiza, ao longo destes últimos seis anos, têm investido tempo, dedicação e recursos financeiros, no intuito de conseguir um ambiente de trabalho prazeroso, onde colaboradores, parceiros e beneficiários tenham uma relação de confiança, respeito e senso de gratidão. Há uma preocupação com a pessoa em sua totalidade.

3. MÉTODOS E PROCEDIMENTOS

3.1 Delineamento da Pesquisa

Nesta pesquisa utilizar-se-á o método de estudo de caso na Obra Social Santa Luiza que, desde 2005 vem desenvolvendo um Projeto de capacitar e empregar pessoas residentes na Vila Farrapos e arredores.

3.2 Definição da Unidade de Análise

O Estudo será um de caso e realizar-se-á na Obra Social Santa Luiza. Os dados serão coletados através de questionários, dos arquivos da Obra Social Santa Luiza e dados disponíveis na internet.

3.3 Técnicas de Coleta de Dados

Pesquisa será exploratória por se tratar de um estudo de caso. Num primeiro momento será realizado um levantamento bibliográfico sobre o assunto a ser abordado. A seguir serão elaborados questionários a fim de evidenciar as respostas, por se tratar de uma pesquisa descritiva. (Apêndices A e B).

3.4 Técnicas de Análise de Dados

Como o objeto a ser analisado não é quantitativo, serão construídos gráficos e tabelas que possam mostrar os resultados obtidos quanto aos dados quantitativos e, interpretação livre para as questões qualitativas.

3.5 Limitações do Método

A parte qualitativa apresenta dificuldade em ser mensurada correndo o risco de os dados coletados serem processados de forma equivocada. Buscar-se-á ser o mais fiel possível aos dados coletados analisando em profundidade cada informação de forma cuidadosa e coerente.

4. APRESENTAÇÃO DA ANÁLISE DE DADOS

4.1 Capítulo 1

OBRA SOCIAL SANTA LUIZA

UMA ESTRELA QUE BRILHA HÁ MAIS DE 50 ANOS

O início

A Obra Social Santa Luiza é uma entidade sem fins lucrativos, de Assistência Social e Educação Infantil, sede no município de Porto Alegre, localizada no bairro Farrapos, Zona Norte de Porto Alegre/RS. Realiza atividades direcionadas para população em situação de vulnerabilidade e risco social e/ou pessoal.

Fundada em 27 de novembro de 1959, a pedido do Cardeal Arcebispo de Porto Alegre, Dom Vicente Scherer, para atender as necessidades dos moradores



Foto 1 – fonte: Google Mapas

da Vila Dona Teodora e arredores.

Teve seu início na Vila Dona Teodora, um verdadeiro aglomerado humano. As moradias eram feitas de sucatas. Como consequência surgiam a bebedeira, a promiscuidade. Os moradores eram desempregados ou subempregados. Esse ambiente era propício à proliferação

de germes causadores de tuberculose, sífilis e outras doenças. Outro mal muito presente era o alto índice de desnutrição.

Como esta situação social ia se agravando cada vez mais, a Igreja Católica, preocupada com a qualidade de vida daquele povo, decidiu tomar providências. Dom Vicente Scherer, Cardeal Arcebispo de Porto Alegre, solicitou junto à Província das Filhas da Caridade, com sede em Curitiba, no Paraná, Irmãs para realizar um trabalho promocional e de organização junto a este povo, uma vez que o carisma desta Congregação é o Serviço de Jesus Cristo no Pobre. A Província viu neste convite um pedido do bom Deus. Assim, a 29 de novembro de 1959 chegaram aí Irmã Maria José Trevisan e mais três Irmãs para esta tão desafiadora missão. A princípio o trabalho começou em domicílios. Sonhava-se em construir uma sede

própria. Com muita luta e sacrifício conseguiu-se, junto à Prefeitura, autorização e alguns recursos para construir a sede própria na Rua Dona Teodora nº 944. Foi construído um pavilhão de madeira.

Graças à ousadia de Irmã Maria José Trevisan e Irmã Maria Luiza Paiva de Almeida, esta formada em Serviço Social no Rio de Janeiro, este povo, quase esquecido, passou a ter noções de cidadania e ensaios de direitos humanos garantidos.

Como as dificuldades de manutenção eram muitas, as Irmãs conseguiam parcerias junto à sociedade civil e outras organizações. Após dois anos de atividades informais, a Obra ganhou personalidade jurídica passando a chamar-se **OBRA SOCIAL SANTA LUIZA**, com data de fundação em 27 de novembro de 1959.

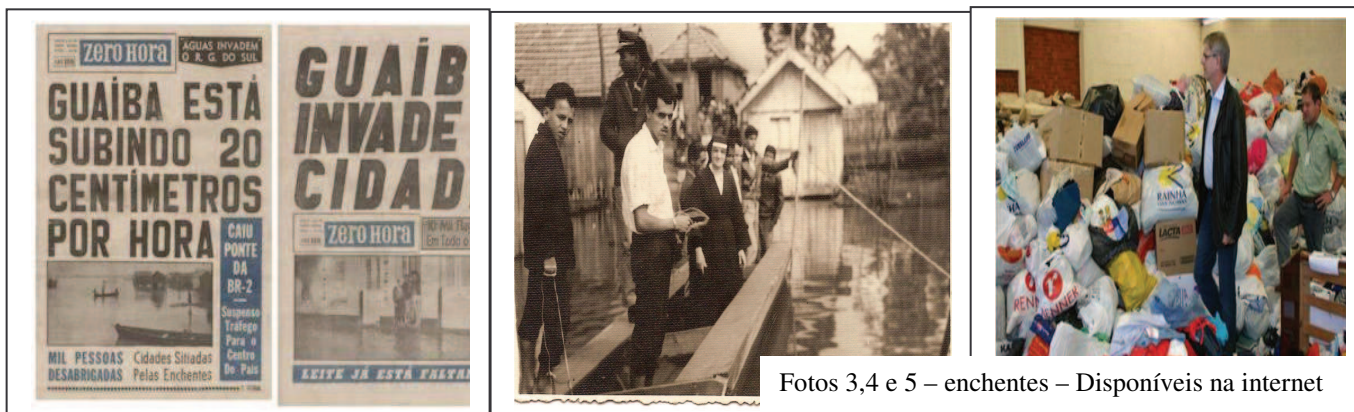


Foto 2 - Ir. Maria José Trevisan – Arquivos OSSL

As enchentes

Grandes inundações e enchentes marcaram a cidade de Porto Alegre ao longo da história. Houve episódios graves que afetaram grande parte da cidade. A mais catastrófica enchente se deu na primeira quinzena de maio de 1941, quando as águas invadiram o Centro e diversos bairros mais próximos do Lago Guaíba do sul ao norte da cidade.

Os pobres da Vila Dona Teodora perderam tudo. Outra grande enchente aconteceu em 1965. Quase toda a população marginalizada da zona norte ficou desabrigada. Sucessivas enchentes foram acontecendo.



Fotos 3,4 e 5 – enchentes – Disponíveis na internet

Um novo desafio

Em 1967, dois anos mais tarde, Porto Alegre enfrentou nova enchente. O Guaíba ficou 3,13 metros acima do nível normal. Novamente em 1973, o Município voltaria a sofrer com as chuvas intensas e, conseqüentemente, enchentes. As pessoas perderam suas casas, tudo o que possuíam.

4.2 Capítulo 2 – As dificuldades e a Mudança

Em 1974 todos os moradores da Vila Dona Teodora foram removidos para terrenos da COHAB/RS, na Vila Farrapos, e também a Obra Social Santa Luiza. Uma nova Obra Social precisava ser construída. Muita gente colaborou.

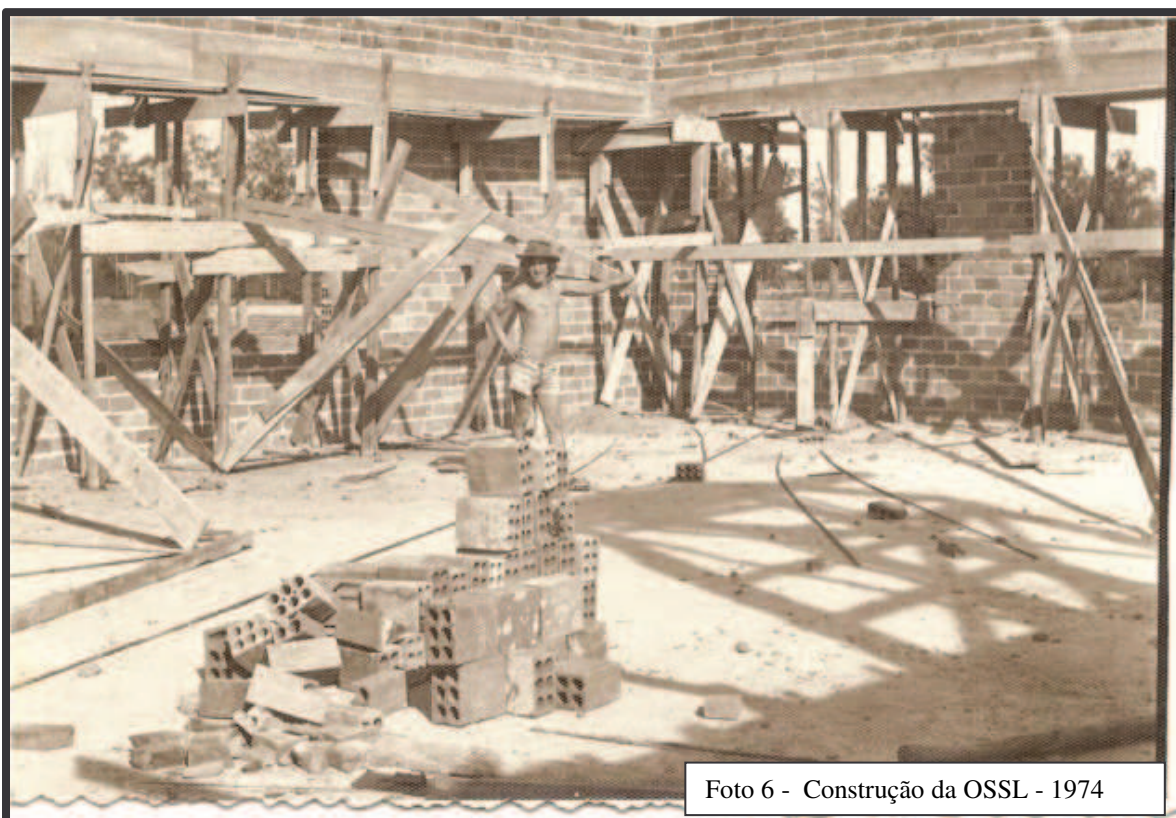


Foto 6 - Construção da OSSL - 1974

Pessoas físicas e jurídicas. Inúmeras. Citar nomes correr-se-ia o risco de deixar alguém de fora. Logo começou a erguer-se uma nova construção. (Foto 6)

Em 1976 foi inaugurado oficialmente o novo prédio. Tendo tornado-se conhecida, por causa das enchentes, a Obra Social Santa Luiza começou a firmar alguns convênios para manter e ampliar seus atendimentos. Muitas organizações

Estaduais, Municipais e Religiosas colaboraram com auxílios especiais para o desenvolvimento da ação social junto ao povo das Vilas Dona Teodora, Farrapos e arredores. Entre estas destacam-se: SEC, LBA, FEBEM, PMPA, STAS, FUNABEM e BNDES.



À medida que o tempo passava a obra ia sendo ampliada. Muitos atendimentos: centro de cuidados diurnos, centro esportivo, atendimento às mães.

O atendimento era muito abrangente e muitas dificuldades foram surgindo. Sentiu-se a necessidade de redimensionar e qualificar melhor o atendimento. Assim, a partir de 1983, a

Obra Social Santa Luiza transformou-se em Creche Conveniada. Firmou um convênio com a PMPA/SMED e passou a atender somente crianças de quatro meses a seis anos. Os demais atendimentos foram distribuídos às outras instituições da região.

4.3 Capítulo 3 - Novas exigências e novas mudanças

O Programa Convênio Creches Comunitários foi um dos do ciclo de 1998 do Programa Gestão Pública e Cidadania, do Governo Municipal de Porto Alegre, iniciativa conjunta das fundações Getulio Vargas e Ford, com apoio do BNDES.

Vasquez Beltrão (1999) explica:

“O Convênio Creches Comunitárias é um programa desenvolvido pela Secretaria Municipal de Educação (SMED), junto às creches comunitárias em todas as regiões da cidade, através do qual a municipalidade de Porto Alegre repassa recursos financeiros e presta assessoria pedagógica com vistas a viabilizar o atendimento a crianças de 0 a 6 anos e, ao mesmo tempo, melhorar a qualidade do atendimento prestado. Constitui-se, atualmente, na principal forma de atenção educacional a esta faixa etária no que se refere à cobertura do público-alvo”. (p. 3)

Se por um lado o conveniamento com a SMED representou progresso, por outro gerou preocupações. Percebeu-se que, a equipe de colaboradores da Obra Social Santa Luiza, não estava suficientemente preparada para enfrentar as mudanças pela qual passaria a organização. Como conseguir uma equipe qualificada se não havia como remunerá-los de forma diferenciada?

Havia um longo caminho a percorrer. Segundo Chiavenato:

“O incentivo e a motivação são considerados excelentes fatores na promoção do bom desempenho dos funcionários, principalmente se esse incentivo vier por parte da chefia, oferecendo estímulos que irão melhorar seu desempenho” (Chiavenato, 1989).

O caminho foi incentivar os colaboradores a buscar qualificação profissional através de palestras, leituras e debates.

A organização buscou novas parcerias. Uma delas foi firmada com o SESC/RS através do Programa Mesa Brasil. “O Mesa Brasil SESC é um Programa de Segurança Alimentar e Nutricional do Serviço Social do Comércio. É um programa de ações contra a fome, voltado para os brasileiros com menos oportunidades, que forma uma rede nacional de solidariedade de combate ao desperdício – evitando que alimentos próprios para o consumo, com ou sem valor comercial, sejam jogados no lixo. Os gêneros excedentes são retirados das empresas doadoras e encaminhados às instituições sociais cadastradas e supervisionadas sistematicamente”. (fonte: <http://www.sesc.com.br>). Além da distribuição de alimentos, o Programa também realiza ações educativas que visam melhorar a qualidade de vida do público beneficiário.

A Obra Social Santa Luiza passou a enviar os colaboradores, mensalmente, para estas atividades formativas. Este foi um impulso para que os colaboradores começassem a ver a necessidade de prosseguir seus estudos. Muitos deles não havia nem concluído o Ensino Fundamental.

Neste processo, notou-se um olhar de agradecimento dos colaboradores para com os dirigentes da organização, além de maior comprometimento e sentido de pertencimento. Segundo Trevisol (2004):

“É muito importante o sentimento de pertença a um projeto, um grupo, a uma entidade, até a si mesmo, para que se possa pisar com firmeza e caminhar livre em direção ao que se escolhe e se adverte como indispensável para poder realizar o próprio destino no planeta, em comunhão com toda a humanidade”.



Foto 8 – Equipe de Colaboradores da OSSL

Com o investimento em capital humano, o retorno veio de imediato. Os colaboradores mostraram-se mais alegres e comprometidos, motivados a buscar sua própria formação e apresentando um resultado melhor.

Segundo Murad

(2008): “as empresas modernas, especialmente as de serviços, descobriram que os “talentos humanos” são a sua principal riqueza, depois da marca e da imagem” (p.39).

4.4 Capítulo 4 - O Desafio de se conseguir lideranças espiritualizadas

Neste processo evolutivo, a Obra Social Santa Luiza sentiu necessidade de investir mais na qualificação de seus gestores e líderes. Consciente de que, a espiritualidade são atitudes que proporcionam o desenvolvimento de valores humanos, um novo desafio se apresentou. Preparar profissionais para liderar equipes com base em responsabilidades, autoridades, solução de problemas e negociação, justiça e amor. Profissionais que soubessem valorizar o ser humano em sua totalidade com respeito e solidariedade.

Sentiu-se a necessidade de investir-se mais na formação de lideranças. Segundo Hunter (206); “qualquer que seja o produto ou serviço que sua empresa forneça você opera no ramo de relacionamentos (pg. 33), daí a necessidade de líderes espiritualizados e fortes. Era preciso um novo olhar sobre a organização.

Segundo Arruda at all:

“A espiritualidade nas empresas refere-se em considerar o ser humano na sua totalidade, refletida no respeito ao próximo, na solidariedade, no estilo de liderança, no trabalho em equipe, na técnica empresarial, nas técnicas de gestão, enfim, em todos

os aspectos que possam criar uma cultura corporativa sustentada em valores, tanto individuais quanto coletivos”.

Sendo assim, passou-se a investir nas lideranças encaminhando-as para cursos e treinamentos no Rio Grande do Sul e Paraná. Em seis meses, a equipe já estava toda treinada e preparada para um recomeço.

Porém, havia um problema. Como os colaboradores vinham dos diversos bairros do Município e, a maioria era de voluntários, não conheciam a realidade e, apesar do esforço em corresponder, o trabalho ainda não era satisfatório, havia uma grande rotatividade e, muito absenteísmo. Muitos dos que faziam parte do quadro ao eram comprometidos com a organização, desmotivando, assim, a outros.

A equipe tomou uma decisão: remodelar o quadro de colaboradores.

Como a organização atende exclusivamente o público da Vila Farrapos e arredores por que não trabalhar com profissionais destes bairros? Haveria profissionais competentes para desempenhar as atividades da organização?

O trabalho exigia pessoas bondosas, altruístas, pacientes e comprometidas. Passou-se, assim, a realizar entrevistas com possíveis candidatos. Foi um trabalho árduo. Poucos eram qualificados, porém, muitos tinham boa vontade e abertura de espírito. Diante das necessidades, a equipe técnica decidiu investir nessas pessoas.

Aos poucos, agora com o recurso do conveniamento com a SMED, foi-se substituindo o quadro de pessoal voluntário, vindos dos mais diversos bairros, por pessoas qualificadas e contratadas pela organização. Os voluntários que permaneceram passaram a desenvolver ações de auxílio na captação de recursos e outras voltadas à sustentabilidade da organização como reciclagem e venda de jornais e latinhas, reformas de roupas para o brechó,. Outros dedicam-se a atividades junto às crianças como: contação de histórias, teatros, brincadeiras.

Isso pode ser comprovado no gráfico abaixo:

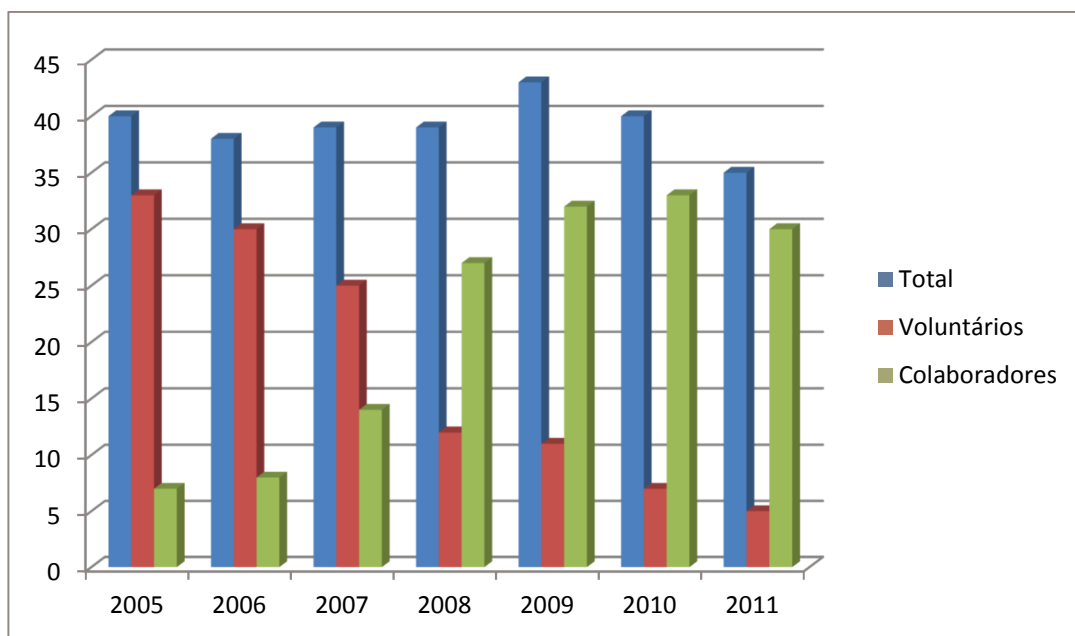


Gráfico 1: Evolução do Quadro de Colaboradores
Fonte: Setor RH da Obra Social Santa Luiza

Novas exigências foram se apresentando. Segundo a LDB/96 “a Educação Infantil é a primeira etapa da Educação Básica”, um reconhecimento de que a educação começa nos primeiros anos de vida. As creches foram, pouco a pouco, transformando-se em Escola de Educação Infantil.

Essas exigências fizeram com que a Obra Social Santa Luiza adequasse seus espaços e qualificasse totalmente sua equipe. Em outubro de 2009 a Obra Social Santa Luiza recebeu a certificação de Instituição de Educação Infantil, passando a chamar-se Instituição de Educação Infantil Santa Luiza, sendo agora considerada uma Escola de Educação Infantil em turno integral, tendo a Obra Social Santa Luiza como mantenedora. (Anexo 1)

Atualmente, a Instituição de Educação Santa Luiza atende 220 crianças de quatro meses a cinco anos e onze meses e conta com uma equipe de 40 colaboradores que formam uma equipe muito motivada e competente.

4.5 Capítulo 5 - Alguns resultados evidenciados

Hoje, a Obra Social Santa Luiza tem como principal preocupação o bem estar de seus colaboradores. Há um esforço conjunto da equipe técnica em difundir os valores e princípios da organização e traduzir na prática a vivência da

espiritualidade vicentina. Para garantir um ambiente saudável e harmonioso, a organização dedica a última sexta-feira de cada mês para a formação de seus colaboradores.

Neste dia, um período é dedicado à formação humana e espiritual. Segundo Trevisol (2004):

“a espiritualidade é um possível caminho para o reencantamento humano, por representar o nível de transpessoalidade do ser, do transcendente, o além-pessoa” (pg. 6)



Foto 9 – Dia de Formação

O outro período é dedicado à formação profissional. As equipes se reúnem de acordo com o cargo que exercem. Geralmente são cursos, palestras ou seminários de formação, pois os colaboradores precisam estar muito bem preparados para enfrentar

quaisquer tipo de desafios que possam surgir no contexto da sua atividade profissional.

Apresentaremos aqui alguns depoimentos de colaboradores (Apêndice A):

“Aqui somos vistos como pessoas. A organização se preocupa se estamos bem ou não”.

(Colaborador A – 15 anos de Empresa)

“Trabalhei em empresas onde a chefia não sabia nosso nome. Aqui se percebe até quando não estou bem. Sinto-me valorizado e amado, aqui. (Colaborador B – 6 anos na Organização)

“Sempre que preciso encontro apoio nos colegas e nos líderes. Estou feliz em estar trabalhando aqui”. (Colaborador C – 2 anos na Organização)

“Este é o primeiro emprego onde trabalho o dia todo e volto para casa sem stress, mesmo que esteja cansado”.(Colaborador D – 4,8 anos na Organização)

“Fui incentivada a estudar pelos líderes. Dei estudo para meus filhos e esqueci-me de mim. Aproveitei este incentivo e achei que seria o momento de pensar um pouco em mim”.

(Colaborador E – 12 anos na Organização)

“Eu trabalhava no setor de limpezas. As Coordenadoras Pedagógicas sempre me observavam e perguntavam se não queria me preparar para dar aulas. Um dia decidi fazer o curso e hoje sou Educadora. Sou muito feliz agora”. (Colaborador F – 6 anos na organização)

Outra forma de evidenciar o grau de crescimento da empresa é o nível de escolaridade dos colaboradores nos últimos cinco anos 9 (Apêndice B):

Vejamos:

Colaborador	2007	2008	2009	2010	2011
Colaborador 1	6 ^a	7 ^a	8 ^a	1 ^o	2 ^o
Colaborador 2	7 ^a	-	-	8 ^a	1 ^o
Colaborador 3	5 ^a		6 ^a	7 ^a e 8 ^a	1 ^o
Colaborador 4	3 ^o	Mag.	Mag.	Mag.	Pedag.
Colaborador 5	7 ^a	8 ^a	-	-	E.M.
Colaborador 6	Mag.	Mag.	Pedag.	Pedag.	Pedag.
Colaborador 7	5 ^a	-	-	6 ^a	7 ^a
Colaborador 8	EM	-	-	Mag.	Mag.

Tabela 1: Nível de Escolaridade dos Colaboradores da OSS (2007 -2011)
Dados obtidos em questionário realizado para esta produção

RELAÇÃO GANHA-GANHA



Neste esforço de motivar constantemente os colaboradores a continuar seus estudos, a participar do plano de melhoria contínua da organização e de primar por um ambiente de trabalho saudável e feliz, houve uma resposta positiva dos colaboradores demonstrada em seu

comprometimento e crescimento profissional. Todos se sentiram envolvidos. Porém, não é fácil se conseguir este resultado quando não se tem muitos recursos.

Por outro lado, percebe-se que, nem sempre a recompensa que o colaborador espera é financeira. Muitas vezes a alegria e satisfação no ambiente de trabalho dependem de uma melhoria de estrutura, adequação dos horários de trabalhos de acordo com as necessidades dos colaboradores, ajustes estes que não dependem de mobilização de recursos financeiros, apenas estratégias.

Para se chegar a estes acordos é importante estabelecer uma relação de confiança e reciprocidade. Quando isto acontece, a equipe trabalha de forma mais comprometida. Este ambiente leva à redução do absenteísmo, dos excessos de atestados médicos e até mesmo dos acidentes de trabalho. Há prazer em realizar as atividades propostas e o resultado é satisfatório para ambas as partes. É uma verdadeira relação ganha-ganha pois só é recompensado quem produz resultados efetivos.

Muitas foram as vantagens advindas deste investimento. Além de os profissionais que atuam diretamente com as crianças serem pessoas qualificadas e conhecedoras da realidade do público atendido, facilitou o relacionamento, houve uma considerável redução dos gastos com vales-transporte. A organização ganhou maior visibilidade e prestígio diante da comunidade.

Quanto aos colaboradores, como pôde se perceber nos depoimentos, ganharam incentivo para continuar seus estudos, colaboração por parte da organização como ações como: flexibilidade de horários, auxílio de deslocamento até o local dos cursos, seminários ou palestras, além da alimentação durante estes eventos.

Muitos voltaram a estudar. Com isto alguns tiveram a oportunidade de descobrir seus talentos e até mesmo mudar de setor dentro da organização.

A tabela abaixo apresenta a participação dos colaboradores em Cursos, Palestra ou Seminários ministrados pelo SESC, pela SMED e por outras organizações:

CURSOS, PALESTRA E SEMINÁRIOS

ANO	SESC	SMED	OUTROS
2008	23	07	23
2009	38	05	31
2010	53	12	42
TOTAL	114	24	96

Tabela 2: Cursos, Seminários e Palestras (2008-2010)
Dados obtidos nos arquivos da OSSSL

Além desses indicadores objetivos de se mensurar os ganhos, poderíamos citar ainda vários indicadores subjetivos. Alguns fatos acontecidos com os colaboradores onde a presença da organização através de seus dirigentes foi de grande importância fazem parte do dia-a-dia da organização. Pode-se citar: morte de familiares, reclusão de colaborador ou familiar, intempéries, etc.

Hoje, a Obra Social Santa Luiza conta com uma equipe de colaboradores qualificada de acordo com as exigências da Resolução 003/01 do CME de Porto Alegre (Anexo 2).

4.6 Capítulo 6 - Organização de processos internos

Apesar de a Instituição estar em atividades permanentes desde 1959, os processos existiam, porém, não sistematizados. Como a organização de processos requer conhecimentos administrativos, a Obra Social Santa Luiza pensou em uma nova parceria.

Quando esta idéia questionava a Equipe, eis que a ONG Parceiros Voluntários “uma Organização Não-Governamental, sem fins lucrativos, apartidária, criada em janeiro de 1997 por iniciativa do empresariado do Rio Grande do Sul, com a Missão de mobilizar, articular, formar pessoas e instituições, estimulando redes e parcerias para o atendimento das demandas sociais pelo trabalho Voluntário Organizado” (www.parceirosvoluntarios.org.br) , lança a segunda edição do Projeto “Desenvolvimento de Princípios de Prestação de Contas e Transparência em Organizações da Sociedade Civil” em parceria com o Fumin/BID – Banco

Interamericano de Desenvolvimento, Projeto este que cujo objetivo geral é: “Desenvolver Princípios de Prestação de Contas e Transparência – PCT em Organizações da Sociedade Civil – (OSC)” para que, através da implementação desses Princípios e incorporação, eles venham à contribuir para a melhoria dos processos da OSC e do cumprimento efetivo de suas missões e posicionamento perante a comunidade, através da incorporação de três elementos:

- a. Responsabilidade de cumprir com seus compromissos;
- b. Responsabilidade de prover informações confiáveis e transparentes;
- c. Responsabilidade por suas ações e decisões.

Fonte: (www.parceirosvoluntarios.org.br)

Em uma reunião com uma Consultora da Parceiros Voluntários e um Contador voluntário desta ONG foi feito um levantamento dos processos a ser implementados, melhorados ou implantados. Constatou-se que, o planejamento estratégico existia a nível meramente intelectual, nada formalizado. Passou-se, então, realizar reuniões de estudos e levantar formas de melhorar os processos.

Foram várias reuniões. Hoje, graças a esta parceria, a organização a Instituição implantou passou a utilizar algumas ferramentas de gestão como: PDCA, a utilização do sistema 5W2H para o planejamento de suas ações. Outro aspecto melhorado foi a comunicação. Foi afixado um mural no hall de entrada da Instituição são colocadas as informações e comunicações.

Foram também redefinidas a missão, visão e os princípios e valores.

Missão da Obra Social Santa Luiza:

Promover a formação integral das pessoas atendidas com princípios humanitários e valores éticos e cristãos, respeitando as diversidades, oportunizando condições para o desenvolvimento das potencialidades, capacitando e fortalecendo para o exercício da cidadania.

Visão da Obra Social Santa Luiza (2013):

Ser uma Instituição modelo em Educação Infantil e Assistência Social, com soluções inovadoras para o fortalecimento do ser humano agregando valores cristãos e éticos.

Valores da Organização:

- Amor – Caridade
- Respeito
- Alteridade
- Equidade
- Comprometimento
- Criatividade e inovação
- Solidariedade
- Espiritualidade
- Princípios humanitários
- Acolhimento
- Ética

Com a melhoria na qualidade da comunicação constatou-se a redução da circulação de informações erradas entre os colaboradores e diminuição de mal entendidos internos.

Este veículo de comunicação possibilitou que todas as informações administrativas, sociais, culturas e outras sejam transmitidas aos colaboradores e beneficiários gerando um clima de serenidade. Percebeu-se que, comunicação não é apenas privilégio de grandes empresas.

Não de menos importância que a comunicação interna é a comunicação externa.

Segundo Bortolotti (2008)

“A comunicação externa é poderosa ferramenta para a empresa dialogar com a sociedade, dar satisfação de seus atos e conhecer expectativas, é um instrumento fundamental para construir e solidificar a imagem empresarial. Uma política de comunicação externa clara e definida é reconhecida como fator estratégico para o sucesso da corporação.

Esta nova tarefa está exigindo um novo desinstalar-se. No momento, um blog está em processo de construção. Esta atividade está sendo desenvolvida por uma voluntária. Depois do blog, para comunicação imediata, será criado um website da Instituição. Outras formas de comunicação implantadas foram a criação do

logotipo por um voluntário (anexo 3) , a definição e criação do organograma (anexo 4).

Acredita-se que, com estas novas ferramentas de comunicação, tornar-se-á mais transparentes as atividades da Instituição. Além do mais, segundo Bertotti: “a sociedade tem direito à informação”. Sugere ainda que “as ações de comunicação empresarial, para o público interno ou externo, visam informar e esclarecer”.

Ainda há muito a se fazer. Apenas um primeiro passo está sendo dado. Porém, há abertura, vontade e dinamismo de todos para, juntos, organizar todos os processos internos e externos e realizar sua visão no prazo determinado.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS



Foto 11- OSSL atual

Este trabalho buscou apresentar uma faceta da história da Obra Social Santa Luiza.

Ao final deste estudo, pode-se perceber que a Obra Social Santa Luiza percebeu a necessidade de mudanças e buscou se adequar às exigências, hoje. Mesmo sabendo que, toda mudança supõe perdas e ganhos, decidiu unir esforços e ir à luta.

Há um consenso sobre as atividades da organização que prima por priorizar as pessoas considerando que estas são a força vital da Instituição. Cada uma é respeitada em seu tempo de adaptação às mudanças.

Segundo Matos (2001):

“A ação estratégica renovadora é a imperiosa condição para as organizações se manterem vivas e vitoriosas. Só é possível com um efetivo e permanente processo de integração na empresa” (p. 85).

Concluindo, pode-se dizer que, a Obra Social Santa Luiza, em parceria com seus colaboradores, voluntários, parceiros e apoiadores está no caminho certo de se tornar “uma Instituição modelo em Educação Infantil e Assistência Social, com soluções inovadoras para o fortalecimento do ser humano agregando valores cristãos e éticos”, conforme define sua visão.

Referências Bibliográficas

ARRUDA, Camila. **DALTO**, Carlos. **VERCESI**, Cristiane. Artigo: Espiritualidade nas empresas: um estudo de caso em uma indústria moveleira de Arapongas/PR. Disponível em: <http://www.methodosct.com.br/pdf/Espiritualidade.pdf>. Acessado em 13/5/2011.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e Qualidade de Vida**. 1. Ed. Rio de Janeiro. Dunya, 1997.

BORTOLOTTI, Suely. **Comunicação Empresarial (interna e externa)**. Disponível em: <http://www.profissionalizando.net.br/carreira-e-emprego/178?task=view>. Acessado em: 14/07/2011.

BOSSARDI, Andréa de Lima et al. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**. Disponível em http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/art_cie/art_32.pdf. Acessado em 16/06/2011.

FERREIRA, Brunno Elias. **O conceito qualidade de vida inserido na atividade física: reflexão sobre concepções e evidências**. Disponível em: <http://www.efdeportes.com/efd122/o-conceito-qualidade-de-vida-inserido-na-atividade-fisica.htm>. Acessado em: 19/07/2011.

HUNTER, James C. **Como se tornar um Líder Servidor – Os Princípios de Liderança de O Monge e o Executivo**. Rio de Janeiro. Sextante, 2006.

MATOS, Francisco G. **Empresa com Alma – Espiritualidade nas Organizações**. São Paulo, Makon Books, 2001.

MELO NETO, Francisco P. De Melo; **FROES**, César. **Responsabilidade Social e cidadania empresarial: a administração do terceiro setor**. 2.ed. Rio de Janeiro. Qualitimark, 2001. 189 p.

MEZZOMO, J.C. **Hospital humanizado**. Trabalhos apresentados no 4º Simpósio de Administradores Hospitalares. Fortaleza: Premium, 2001.

MURAD, Afonso. **Gestão e Espiritualidade: uma porta entreaberta**. São Paulo. Paulinas, 2007.

TREVISOL, Jorge. **O reencantamento Humano**. São Paulo. Paulinas, 2003.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira – artigo **Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e perspectivas**. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/v08-1art03.pdf>. Acessado em: 08/07/2011.

VASQUEZ, Beltrão, Ricardo Ernesto – **Programa Gestão Pública e Cidadania – Convênio Creches Conveniadas em Porto Alegre** . Disponível:<http://www.eaesp.fgvsp.br/subportais/ceapg/Acervo%20Virtual/Cadernos/Experi%C3%AAncias/1998/17%20-%20creches%20comunitarias.pdf>. Acessado em 19/05/2011.

VIEIRA, Adriane. **A Qualidade de Vida no Trabalho na Gestão da Qualidade Total: um estudo de caso na empresa Weg Motores em Jaraguá do Sul/SC**. Florianópolis, UFSC, 1995. Dissertação (Mestrado em Administração), Centro Sócio-Econômico, Curso de Pós- Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, 1995.

Apêndices

Apêndice A

Estimado Colaborador (a)!

Esta pesquisa faz parte do trabalho de Monografia do Programa de Pós-graduação da Unisinos – Universidade do Vale dos Sinos, da aluna Maria Souza dos Santos. Você está sendo convidado a colaborar respondendo à seguinte questão:

1. Como você se sente trabalhando na Obra Social Santa Luiza?

Nome:

Tempo de Trabalho na Empresa:

Apêndice B

Analisando sua Caminhada Escolar.

Qual o seu nível de Escolaridade nos seguintes anos?

Nome:	2007	2008	2009	2010	2011

Anexos

Anexo 1 – Certificado de Aprovação de Escola de Educação Infantil (CME)

CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO

O Conselho Municipal de Educação de Porto Alegre, no uso da prerrogativa que lhe confere o artigo 10, inciso V, da Lei Municipal n.º 8.198, de 26 de agosto de 1998, autoriza o funcionamento e aprova o Projeto Político Pedagógico e o Regimento Escolar da **Instituição de Educação Infantil Santa Luiza**....., nos termos do Parecer CME/POA n.º 013/2009 aprovado em Sessão Plenária realizada no dia 31 de agosto de 2009, com validade de 31/08/2009 até 31/08/2013.....

Porto Alegre,12..... deNOVEMBRO..... de2009.....

[Assinatura]
Secretário(a) Geral do CME/POA

[Assinatura]
Presidente do CME/POA

Conselho Municipal de Educação de Porto Alegre
Registro de Certificado de Autorização
Registrado sob o n.º 634 e, fls. 40, Livro n.º 641.....
Porto Alegre, 12 de Novembro de 2009.....

[Assinatura]
Secretário(a) Geral do CME/POA

CONSELHO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE PORTO ALEGRE

Resolução 003 de 25 de janeiro de 2001

Estabelece normas para a oferta da Educação Infantil no Sistema Municipal de Ensino de Porto Alegre.

O Conselho Municipal de Educação de Porto Alegre, com fundamento no Artigo 11, inciso III, da Lei Federal n.º 9394, de 20 de dezembro de 1996 e na alínea a, do inciso I, do Artigo 10, da Lei n. 8198, de 26 de agosto de 1998,

RESOLVE:

Art. 1º A Educação Infantil é a primeira etapa da educação básica e tem como finalidade o desenvolvimento integral da criança de zero a seis anos de idade, em todos os seus aspectos, complementando a ação da família e da comunidade, sendo que a sua oferta, no âmbito do Sistema de Ensino do Município de Porto Alegre, está sujeita às normas estabelecidas na presente Resolução.

Art 2º A Educação Infantil constitui se em ação pedagógica intencional, caracterizada pela indissociabilidade entre cuidar e educar, considerando as vivências socioculturais das crianças.

Art.3º São consideradas como instituições de Educação Infantil todas aquelas que desenvolvem cuidado e educação de modo sistemático, por no mínimo quatro horas diárias, a dez crianças ou mais, na faixa etária de zero a seis anos, independentemente da denominação das mesmas e, portanto, submetida à normatização pelo Sistema Municipal de Ensino.

Art.4º Integram o Sistema Municipal de Ensino, nos termos do Artigo 18, da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, as instituições que oferecem Educação Infantil, mantidas e administradas:

- a) pelo Poder Público Municipal;
- b) pela iniciativa privada, não integrantes de escolas de ensino fundamental e/ou médio.

Art.5º A oferta regular de Educação Infantil em instituições pertencentes ao Sistema Municipal de Ensino depende de autorização de funcionamento a ser concedida pelo Conselho Municipal de Educação CME.

Parágrafo único. As instituições privadas de Educação Infantil, pertencentes ao Sistema Municipal de Ensino devem, antes do credenciamento e conseqüente ato de autorização, cadastrar se junto à Secretaria Municipal de Educação SMED.

Art.6º O credenciamento e o ato de autorização de funcionamento das instituições de Educação Infantil serão regulados em Resolução própria.

Art.7º O atendimento às crianças portadoras de necessidades especiais nas instituições de Educação Infantil públicas e privadas contempla o disposto na LDBEN, no Artigo 58, e parágrafos e na Lei Federal n.º 7853/89 que prevê sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

§ 1º - As mantenedoras de instituições de Educação Infantil devem oferecer assessoria especializada e sistemática, conforme cada caso específico, aos educadores responsáveis por grupos de crianças onde estão integrados portadores de necessidades especiais;

§ 2º - As mantenedoras de instituições de Educação Infantil serão responsáveis pela viabilização do acesso e adequação do espaço físico, mobiliário e equipamentos necessários à inclusão de crianças portadoras de necessidades especiais.

Art.8º Compete à Secretaria Municipal de Educação SMED organizar, executar, manter, administrar, orientar, coordenar e controlar as atividades ligadas à educação nas instituições de Educação Infantil que integram a Rede Pública Municipal, bem como orientar e fiscalizar as atividades das instituições educacionais privadas que integram o Sistema Municipal de Ensino.
Parágrafo único. O não atendimento às exigências desta norma acarretará responsabilização das mantenedoras, prevista em Resolução própria.

Art.9º A proposta pedagógica a ser adotada nas instituições de Educação Infantil deve observar os fundamentos norteadores apontados na Resolução CNE nº1, de 07 de abril de 1999, quais sejam:

- a) Princípios éticos da Autonomia, da Responsabilidade, da Solidariedade e do Respeito ao Bem Comum;

- b) Princípios Políticos dos Direitos e Deveres de Cidadania, do Exercício da Criticidade e do Respeito à Ordem Democrática;
- c) Princípios Estéticos da Sensibilidade, da Criatividade, da Ludicidade e da Diversidade de Manifestações Artísticas e Culturais.

Art.10º A proposta pedagógica, ao explicitar a identidade das instituições de Educação Infantil, deve expressar a concepção de infância, de desenvolvimento infantil e de aprendizagem, abrangendo:

- a) a organização da ação educativa no tempo e espaço de cada instituição, a partir de atividades intencionais, estimulando a imaginação, a fantasia, a criatividade e a autonomia, bem como as formas de expressão das diferentes linguagens;
- b) o papel dos educadores, integrando ações de educação e cuidado de modo indissociável;
- c) a participação das famílias e da comunidade na sua elaboração e implementação;
- d) a integração entre as diversas áreas do conhecimento e aspectos da vida cidadã, numa abordagem interdisciplinar;
- e) a integração e o trabalho com as crianças portadoras de necessidades especiais, em conformidade com os parágrafos do Artigo 7º;
- f) a interação entre os grupos de crianças, os adultos e o meio;
- g) o acolhimento e o trabalho com as diferenças de gênero, raça, etnia e religião na construção da identidade de todos os sujeitos envolvidos na ação educativa;
- h) o acolhimento e o trabalho com as diferentes situações socioeconômicas e com as diferentes fases de desenvolvimento físico e psicológico das crianças;
- i) o acesso às diferentes manifestações culturais, respeitando as suas diversas linguagens e expressões;
- j) o processo de avaliação visando o acompanhamento e o registro do desenvolvimento, sem o objetivo de promoção, mesmo para o acesso ao ensino fundamental.

Art. 11º O Regimento da instituição, documento que define a organização e o funcionamento da mesma, deve expressar a proposta pedagógica, sendo ambos peças integrantes do processo de credenciamento e do ato de autorização.

Art.12º Para atuar na Educação Infantil o professor deve ter formação em curso de licenciatura, de graduação plena, admitida como formação mínima a oferecida em nível médio na modalidade Normal.

Art.13º Será admitida também a atuação de educador assistente tendo como formação mínima o ensino fundamental, acrescido de capacitação específica para atendimento à criança nesta faixa etária, a ser regulamentado em norma própria.

Art.14º Da direção das instituições de Educação Infantil deve participar, necessariamente, um professor com no mínimo o ensino médio, modalidade Normal.

Parágrafo único . Na composição e escolha da direção das instituições de Educação Infantil da Rede Pública Municipal fica preservado o estabelecido na Lei de Eleição Direta para Diretores.

Art.15º Considerada a especificidade do trabalho com as crianças e a proposta pedagógica, as mantenedoras das instituições de Educação Infantil podem se assessorar de equipes multiprofissionais, por instituição ou grupo de instituições, para apoio específico aos educadores.

Art.16º A organização dos grupos de crianças leva em consideração a proposta pedagógica e o espaço físico, permitindo se a seguinte relação criança/adulto e criança/professor:

- a) de 0 a 2 anos até 06 crianças por adulto e no máximo 18 crianças por professor;
- b) de 2 a 4 anos até 10 crianças por adulto e no máximo 20 crianças por professor;
- c) de 4 a 6 anos até 25 crianças por adulto e no máximo 25 crianças por professor.

§ 1 Cada grupo de crianças deve ter um professor responsável que nele atue diariamente durante um turno de, no mínimo, quatro horas;

§ 2 Quando a relação criança/adulto exceder aquela expressa nas alíneas a e b deste artigo, o professor deve ter suas ações compartilhadas com o educador assistente, respeitada a relação criança/adulto;

§ 3 Quando a permanência de um grupo de crianças na instituição for superior a quatro horas diárias, este fica sob o acompanhamento do educador assistente, respeitada a relação criança/adulto expressa nas alíneas deste Artigo;

§ 4 O professor planeja as atividades a serem desenvolvidas com as crianças em conjunto com o educador assistente;

§ 5 A mobilidade das crianças de um grupo para outro poderá ocorrer a qualquer época do ano mediante o acompanhamento e registro do seu desenvolvimento, respeitada sua singularidade e sua convivência no grupo;

§ 6 Durante todo o tempo/espaço em que as crianças permanecem sob a responsabilidade da instituição não podem, em nenhum momento, ficar sem o acompanhamento de um adulto.

Art.17º No caso das instituições de Educação Infantil comunitárias e beneficentes de assistência social de caráter comunitário, ambas sem fins lucrativos, e filantrópicas, no mínimo um professor, por um período não inferior a quatro horas diárias, durante cinco dias na semana, deve ser o responsável pela orientação e acompanhamento das ações dos educadores a serem desenvolvidas com as crianças.

Parágrafo único . A possibilidade prevista no caput deste Artigo está vinculada ao período de transição necessário para a adequação das instituições de Educação Infantil do Sistema Municipal de Ensino às exigências constantes na LDBEN.

Art.18º As mantenedoras de instituições de Educação Infantil que possuem em seus quadros educadores sem a formação mínima exigida em lei e nesta Resolução devem, independentemente do nível de escolaridade destes, viabilizar a complementação da formação de seus profissionais.

Art.19º Os espaços físicos das instituições de Educação Infantil, onde se desenvolvem as atividades de cuidado e educação, devem:

- I. Priorizar o convívio das crianças e educadores num ambiente amplo, tranquilo e aconchegante;
- II. Possibilitar a flexibilização, a construção coletiva e a organização dos ambientes, permitindo novas experiências, atividades individuais ou em grupos, liberdade de movimentos, desenvolvimento da autonomia e acesso a situações de aprendizagens através do jogo e da brincadeira;
- III. Conter mobiliários adequados às atividades pedagógicas em tamanho e quantidade proporcional à faixa etária das crianças e que não se constituam enquanto obstáculos, nem insegurança para a liberdade de ações;
- IV. Garantir acessibilidade às crianças portadoras de deficiência;
- V. Permitir modificações na construção do ambiente pela disposição e uso do mobiliário, estimulando a criatividade e a reconstrução permanente deste espaço;
- VI. Disponibilizar brinquedos, jogos e objetos próprios à fase de desenvolvimento das crianças, em número suficiente e em locais de fácil alcance, que possam ser manuseados sem perigo;
- VII. Oferecer espaço externo próprio ou da comunidade que contenha equipamentos adequados ao desenvolvimento das habilidades motoras das crianças, onde seja possível a exploração de elementos naturais em espaços livres, ensolarados, sombreados, arborizados, gramados, de chão batido ou com piso adequado;
- VIII. Oferecer ambientes em condições permanentes de higiene, saúde e segurança.

Art.20º Todo o imóvel destinado à Educação Infantil, pública ou privada, depende de aprovação pelos órgãos oficiais competentes.

§ 1º O prédio deve estar adequado ao fim a que se destina e atender às normas e especificações técnicas da legislação pertinente;

§ 2º O imóvel deve apresentar condições adequadas de localização, acesso, segurança, salubridade, saneamento e higiene, em total conformidade com a legislação que rege a matéria;

§ 3º As dependências destinadas à Educação Infantil não podem ser de uso comum com domicílio particular ou estabelecimento comercial.

Art.21º As instituições de Educação Infantil devem conter espaços construídos ou adaptados, conforme suas especificidades de atendimento, que contemplem:

- I. Sala para atividades pedagógicas, administrativas e de apoio;
- II. Salas de atividades para os grupos de crianças, com iluminação e ventilação adequadas, visão para o ambiente externo, mobiliário e materiais pedagógicos apropriados às faixas etárias;
- III. Equipamentos e utensílios adequados à conservação de alimentos e dependências destinadas ao armazenamento e preparo destes, que atendam às exigências de nutrição, nos casos de oferecimento de refeição;
- IV. Instalações sanitárias completas, de tamanho apropriado e suficientes para o número de crianças, preferencialmente situadas próximas às salas de atividades, com ventilação direta, não devendo as portas conter chaves e trincos;
- V. Sanitários em número suficiente e próprios para os adultos, preferencialmente com chuveiro;
- VI. Berçário para o atendimento de crianças de zero a dois anos provido de berços e/ou colchonetes revestidos de material impermeável, com local para higienização, pia, água corrente fria e quente e balcão para troca de roupas;
- VII. Espaço favorável para amamentação, quando necessário;
- VIII. Lavanderia ou área de serviço com tanque;
- IX. Espaço externo compatível com o número de crianças que dele se utilizam simultaneamente, com caixa de areia protegida e torneira acessível às crianças.

§ 1º. As dependências citadas nos incisos III, IV, V e VI devem observar as normas de saúde pública;

§ 2º. As dependências citadas nos incisos II, VI e IX devem observar as exigências do Código de Edificações do Município.

Art.22º. A instituição deve prever sala para atividades múltiplas, com equipamentos e acessórios adequados, que possibilite um trabalho pedagógico diversificado e a liberdade de movimentos e de expressão das crianças, enquanto mais um espaço para o contato com a literatura, com as artes e as novas tecnologias, proporcionando o uso simultâneo do mesmo por mais de um grupo.

Art.23º. Escolas da Rede Pública Municipal que oferecem Educação Infantil e outros níveis de ensino devem ter espaços de uso privativo destinados aos grupos de crianças, observadas as exigências desta Resolução, podendo compartilhar outras dependências da escola.

Art.24º. As instituições de Educação Infantil existentes ou que venham a ser criadas no âmbito do Sistema Municipal de Ensino, que não atendam a todas as exigências estabelecidas nesta Resolução serão provisoriamente classificadas tendo em vista a sua adequação as mesmas.

§ 1º. A classificação prevista no caput deste Artigo dar se á mediante relatório resultante da verificação das instituições, a ser elaborado pela Secretaria Municipal de Educação de Porto Alegre;

§ 2º. O relatório resultante desta verificação será o instrumento usado pelo Conselho Municipal de Educação de Porto Alegre, que indicará a classificação provisória na qual se encontram as instituições, bem como as providências e os prazos para que realizem as adequações necessárias.

Art.25º. As instituições de Educação Infantil pertencentes ao Sistema Municipal de Ensino, já em funcionamento, têm até dezoito (18) meses, a contar da vigência desta Resolução para solicitar seu credenciamento e conseq ente ato de autorização.

Art.26º. Esta Resolução, a ser interpretada a luz da justificativa que a acompanha, entra em vigor na data da sua publicação em Diário Oficial.

CONSELHO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE PORTO ALEGRE ANEXO RELAÇÃO CRIANÇA/ADULTO E IDADE

NÚMERO DE CRIANÇAS POR ADULTO: 0 a 2 anos

Até 6 crianças: 2 a 4 anos

Até 10 crianças: 4 a 6 anos

Até 25 crianças

Obs.: Entende se por adulto os professores e educadores assistentes que atuam com as crianças.

RELAÇÃO CRIANÇA/PROFESSOR E IDADE

NÔMERO DE CRIANÇAS POR PROFESSOR: 0 a 2 anos

No máximo 18 crianças: 2 a 4 anos

No máximo 20 crianças: 4 a 6 anos

No máximo 25 crianças

JUSTIFICATIVA

A Constituição Federal de 1988, atendendo aos anseios e às lutas das camadas

populares relativas à garantia de direitos fundamentais para as crianças, propõe uma visão de criança como sujeito de direitos. Direitos estes que foram regulamentados no Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei Federal n.º 8069/90 que dispõe sobre a proteção integral à criança e ao adolescente, enfatizando, dentre outros, o dever do Estado em oferecer atendimento em creche e pré escola às crianças de 0 a 6 anos de idade. A Constituição Federal elenca ainda, no seu Artigo 7º, inciso XXV, enquanto direito constitucional dos trabalhadores urbanos e rurais, a assistência gratuita aos filhos dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré escolas .

Em 1996, mais precisamente no dia 20 de dezembro, a Câmara Federal aprovou a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional LDBEN , Lei Federal n.º 9394/96, que traz alterações na concepção e organização da educação no país, especialmente no que se refere à Educação Infantil.

A atual LDBEN normatiza esta questão no Capítulo II Da Educação Básica, Seção II Da Educação Infantil, Artigos 29 a 31, conforme segue:

CAPÍTULO 2 DA EDUCAÇÃO BÁSICA

SESSÃO II DA EDUCAÇÃO INFANTIL

Art.29º. A educação infantil, primeira etapa da educação básica, tem como finalidade o desenvolvimento integral da criança até seis anos de idade, em seus aspectos físico, psicológico, intelectual e social, complementando a ação da família e da comunidade.

Art.30º. A educação infantil será oferecida em:

- I. creches, ou entidades equivalentes, para crianças de até três anos de idade;
- II. pré escolas, para crianças de quatro a seis anos de idade.

Art.31º. Na educação infantil a avaliação far se á mediante acompanhamento e registro de seu desenvolvimento, sem o objetivo de promoção, mesmo para o acesso ao ensino fundamental.

Este suporte legal embasa o entendimento do Conselho Municipal de Educação de Porto Alegre CME PoA, no sentido de que toda a instituição que oferecer as ações enumeradas no Artigo 29 da LDBEN será genericamente classificada, para efeito desta norma, como creche ou pré escola. Entretanto, não pretende o CME utilizar esta terminologia por entender que a criança é uma só e o trabalho a ser desenvolvido com esta criança deve começar a partir do nascimento e chegar aos seis/sete anos, exigindo sempre atitudes educativas das pessoas a ele integradas . (Mialeret In Souza, 1996: 28)

Além disso, este Conselho entende que historicamente os termos creche e pré escola trazem uma conotação de caráter mais voltado para cuidados de guarda, de nutrição, sem preocupação educativa, e da visão preparatória da pré escola, que tem enaltecido a prontidão para a aprendizagem da escola formal... (Souza, 1996: 28)

O espaço e o tempo onde se dá a Educação Infantil não deve levar em conta somente a faixa etária, nem só teorias de desenvolvimento, mas sim caracterizar se como local de produção de conhecimento e de cultura própria de um grupo.

Assim, os espaços que se constituem e se definem como espaços da educação infantil são também locais de criação, de produção, que não devem ser reduzidos a espaços onde o pedagógico se limite a pensar a aprendizagem e o desenvolvimento com base em conteúdos preestabelecidos, segundo esta ou aquela teoria. (Muniz In .ramer, 1999: 264)

Dessa forma, o Conselho afirma que todas as atividades sistematicamente desenvolvidas com crianças, na faixa etária de zero a seis anos, mediadas por educadores, em espaços coletivos formais, embasadas em uma rotina com ações individuais ou coletivas diárias, propiciando situações de cuidado, brincadeira e aprendizagem de forma integrada, constituem uma ação pedagógica, que caracteriza a instituição que a oferecer como de Educação Infantil.

Consequentemente todos os estabelecimentos que trabalham com dez ou mais crianças nesta faixa etária, qualquer que seja a denominação e/ou razão social adotada, são considerados como de Educação Infantil. O atendimento oferecido a grupos de crianças, em espaços designados como cuidam se de crianças será objeto de estudos futuros deste Conselho.

Entendendo que o trabalho da Educação Infantil não substitui a ação da família,

conforme reforça o Artigo 29 da LDBEN já citado, mas se dá em complementação à ação desta, o CME PoA aponta a necessidade de uma investigação profunda da realidade social da comunidade... com a finalidade de conhecer as práticas sociais, características das comunidades onde estão inseridas as instituições e a partir daí construir novos significados. (Cadernos Pedagógicos SMED 1999, n.º 15:15)

Assumir um trabalho de acolhimento às diferentes expressões e manifestações das crianças e suas famílias significa valorizar e respeitar a diversidade... Cada família e suas crianças (bem como as comunidades onde estão inseridas) são portadoras de um vasto repertório que se constitui em material rico e farto para o exercício do diálogo, aprendizagem com a diferença... Nesse sentido, as instituições de educação infantil, por intermédio de seus profissionais, devem desenvolver a capacidade de ouvir, observar e aprender com as famílias (e a comunidade).

Compreender o que acontece com as famílias, entender seus valores ligados a procedimentos disciplinares, a hábitos de higiene (compreender também o que acontece com as comunidades) a forma de se relacionar com as pessoas ...(auxilia) a construção conjunta de ações. (MEC Vol. I, 1998:77,78 e 79)

Este Conselho, ao normatizar a Educação Infantil, competência atribuída pela Lei

Municipal n.º 8198/98, que cria o Sistema Municipal de Ensino de Porto Alegre, o faz com o entendimento de que cuidado e educação não são momentos separados no cotidiano da criança, e que a participação da família e da comunidade nos vários momentos pedagógicos da instituição de Educação Infantil da concepção, implementação e desenvolvimento da proposta pedagógica à avaliação e gestão encaminhará a uma relação significativa e significativa desse espaço educacional enquanto democrático, contextualizado, diverso, plural, mediador do desenvolvimento humano e social dos sujeitos que o constroem cotidianamente no tempo.

A Educação Infantil constitui se, portanto, de atividades pedagógicas planejadas que são intrinsecamente cuidado e educação pois envolve ações tais como a alimentação, a higiene, o sono, os jogos e as brincadeiras e porque toda interação com as crianças e as famílias sobre estas questões estará envolvendo aprendizagens, construção de significados, novos conhecimentos. (Caderno Pedagógico SMED 1999, n.º 15:17)

O trabalho pedagógico na Educação Infantil deve estar centrado no caráter lúdico da aprendizagem e qualificar as interações possíveis das crianças com os adultos

(criança/criança, criança/adulto, adulto/adulto) e das crianças com o mundo através do resgate da imaginação, do brinquedo, dos desafios cotidianos, das diferentes formas de expressão/linguagem e de muitos outros aspectos relevantes, envolvidos nessas relações, extrapolando os limites das instituições, mexendo com as diferentes concepções e relações que existem na comunidade, nas famílias, nas organizações sociais e culturais.

O trabalho a ser desenvolvido nas instituições que atuam com crianças de zero a seis anos deve ter suas ações sistematizadas em uma proposta pedagógica baseada em referências oferecidas por várias ciências, tais como a Psicologia, a Antropologia, a Sociologia, as Ciências da Saúde, a Arte, a Estética, a ética e outras. Deve expressar uma intencionalidade e uma responsabilidade correspondentes que necessitam ser avaliadas para verificar sua qualidade, sendo a avaliação aqui vista como diagnóstico para a tomada de decisões que garantam a continuidade e o replanejamento das atividades. Já no que se refere à avaliação das crianças, esta far-se-á mediante acompanhamento e registro do seu desenvolvimento, sem o objetivo de promoção, mesmo para o acesso ao ensino fundamental. (LDBEN, Artigo 31)

A proposta pedagógica, o desenvolvimento das crianças e o espaço físico das instituições de Educação Infantil determinam a organização dos grupos de crianças. Contudo, considerando que (...) As diferenças que caracterizam cada fase de desenvolvimento são bastante grandes, o que leva, muitas vezes, as instituições a justificar os agrupamentos homogêneos, por faixa etária. (...) Não há uma divisão rígida... (MEC, Vol. I, 1998:72). A inserção e permanência das crianças nestes grupos não deve levar em conta somente o critério idade, mas o seu processo de desenvolvimento/aprendizagem, bem como o contexto sociocultural em que estão inseridas.

A existência de uma proposta pedagógica e de um Regimento são condições indispensáveis para a emissão do ato de autorização de funcionamento de instituições de Educação Infantil.

Ressaltando a especificidade do trabalho em instituição que cuida e educa crianças de zero a seis anos, todos os adultos que se envolvem, direta ou indiretamente, com as crianças são considerados educadores, respeitada a formação necessária para o desempenho de diferentes funções. O responsável direto por um grupo de crianças é o professor, que poderá contar, sempre que necessário, com o apoio de um educador assistente.

Para atuar na Educação Infantil é necessário que os professores e os educadores assistentes tenham a formação exigida em lei e nesta Resolução e que esta formação leve em conta o duplo objetivo da Educação Infantil, que é cuidar e educar.

Cada grupo de crianças deve ter um professor responsável atuando junto ao mesmo, por no mínimo quatro horas diárias.

Recomenda-se que as escolas de ensino médio, que também formarão profissionais para atuar na Educação Infantil, contemplem, em seus currículos, conhecimentos especificamente voltados para esta área, incluída a realização do estágio previsto no Artigo 65 da Lei Federal n.º 9394/96. Conforme expressa o Artigo 67, Incisos II e IV da atual LDBEN, a formação dos professores que atuam na Educação Infantil deve ser entendida como direito, o que implica na indissociabilidade entre formação e profissionalização.

Levando em conta a diversidade de situações existentes e a multiplicidade de profissionais que hoje atuam na Educação Infantil, torna-se necessário elaborar e avaliar propostas diferenciadas de formação, seja no ensino fundamental e médio, seja no ensino superior. Condições deverão ser criadas para que os educadores que já atuam na Educação Infantil e não possuem a qualificação mínima exigida obtenham na no menor espaço de tempo possível, não ultrapassando aquele expresso em lei.

Considerando o significativo número de educadores que atuam nesta área e que não têm a formação mínima prevista na LDBEN, e considerando ainda que muitos deles não possuem o ensino fundamental completo, impõe-se a necessidade do Sistema de Ensino, articular diretamente ou por meio de convênios, cursos para formação regular destes educadores visando o prosseguimento de estudos com o objetivo de atingir o ensino médio. Para a formação inicial e continuada dos educadores que atuam na Educação Infantil, bem como para o avanço da pesquisa e do conhecimento, faz-se necessária a participação efetiva das universidades.

O processo de cadastramento das instituições de Educação Infantil que integram o Sistema Municipal de Ensino possibilitou um levantamento, realizado pela SMED, ainda que parcial, de dados sobre a formação dos profissionais que atuam com crianças de zero a seis anos. Os números informados pelas 274 instituições que responderam a pesquisa feita junto ao cadastramento revelaram que 37 dos educadores não possuem formação em nível médio e dos 63 com ensino médio, 40 não têm a modalidade normal.

Outros dados a serem considerados são aqueles contidos no documento MEC/INEP: Sinopse Estatística 96 informando que 29.458 professores brasileiros que atuam na pré-escola não possuem o curso de nível médio modalidade normal. Esta referência não contempla informações sobre os educadores que atuam com crianças de zero a três anos.

Nesse sentido, ao mesmo tempo que a LDBEN afirma que até o final da década da educação (dezembro/2006) somente serão admitidos professores

habilitados em nível superior ... a realidade explicitada acima aponta para a necessidade da construção de medidas que proporcionem a formação dos educadores em serviço, sem gerar desemprego. Esta alternativa não se efetivará a curto prazo.

Outro indicador importante para melhoria da qualidade dessa oferta refere-se ao financiamento. Ao mesmo tempo que a LDBEN avança ao reconhecer e legalizar essa etapa da educação básica, paralelamente o Fundo, estipulado para o financiamento da educação no País, não prevê recursos para a Educação Infantil.

No que diz respeito à rede pública, cabe aos municípios, por determinação legal, cumprir as novas exigências referentes, não só ao atendimento dessa demanda, bem como à formação e qualificação permanente dos profissionais que atuarão na Educação Infantil.

Frente às exigências contidas no Artigo 62 da LDBEN, referente aos docentes com formação específica para atuar na Educação Infantil, este Conselho entende que, ao exigir a presença de um professor por grupo de crianças, a referida Lei não impede a atuação, também, junto a este grupo, de um outro educador.

O CME/PoA denomina este outro educador como educador assistente e exige que o mesmo tenha formação mínima no ensino fundamental acrescido de capacitação específica para o atendimento de crianças nesta faixa etária.

Entende este Colegiado que o trabalho em conjunto entre professor e educador assistente qualifica o processo pedagógico, pois ambos estarão se educando na troca de diferentes saberes, ao mesmo tempo que o educador assistente terá suas ações compartilhadas com as do professor, o que significa que atuarão de forma integrada, não dissociando educação e cuidado.

As mantenedoras das instituições de Educação Infantil poderão assessorar se de equipe multiprofissional capaz de prestar orientações específicas necessárias ao desenvolvimento das ações educativas da respectiva instituição.

No que se refere às dependências físicas, é preciso ressaltar que as mesmas não se resumem apenas a metragens, pois devem possibilitar a existência de ambientes internos e externos capazes de congregarem um número variado de crianças, sempre atendendo aos objetivos das atividades que nelas se desenvolverão, segundo a proposta pedagógica das instituições.

Conforme Souza Lima (In Faria,1997:100), as crianças mostram uma capacidade maior para responder positivamente aos estímulos novos, transformando os espaços através de um uso que lhes é próprio desde que se

assegurem condições para sua participação. O espaço físico precisa contemplar o convívio das crianças, pois elas são capazes de muitas relações e devem ter espaços flexíveis que possibilitem novidades a serem criadas tanto pelas crianças como pelos educadores: espaços que estão em permanente construção, assim como a infância. (MEC Vol. II, 1998: 95)

Os espaços físicos, tanto internos quanto externos, devem ser seguros, ao mesmo tempo que proporcionem experiências favoráveis ao conhecimento dos obstáculos que contém, permitindo a realização de atividades individuais ou atividades em grupos, com ou sem a interferência de educadores, o acesso a situações diferentes daquelas que as crianças têm em casa, a realização das atividades pedagógicas e o direito à brincadeira e aos jogos.

O CME entende que as atuais exigências de área previstas no Código de Edificações de Porto Alegre (2 m² por criança no berçário, 1,20 m² por criança na sala de atividade e 4m² por criança no pátio) são pedagogicamente aceitáveis e recomendáveis. No entanto, reconhece que as instituições de Educação Infantil públicas e privadas do Município de Porto Alegre possuem realidades socioeconômicas muito heterogêneas, o que se reflete na disponibilidade e organização do espaço físico de cada instituição.

Com base nestas diferenças, faz-se necessário um estudo caso a caso, da composição e aproveitamento desses espaços levando em consideração:

- a história de ocupação deste espaço pela comunidade;
- os sujeitos envolvidos com a instituição;
- a relação que esta instituição estabelece com a comunidade;
- a proposta pedagógica que justifica e retrata cada tipo de organização espacial.

O pedido de credenciamento e o ato de autorização de funcionamento das instituições de Educação Infantil, que fazem parte do Sistema Municipal de Ensino de Porto Alegre, será solicitado junto a Secretaria Municipal de Educação/SMED, devendo atender às exigências constantes em norma específica deste Conselho.

Com relação às providências legais para o funcionamento das instituições de Educação Infantil, também devem ser cumpridas as exigências pertinentes a outras Secretarias Municipais.

O Conselho Municipal de Educação reconhece ser este um momento de transição no qual as exigências de cumprimento desta norma devem levar em conta as características da realidade sobre a qual incidirão. Para qualificar a Educação Infantil ofertada em todas as instituições pertencentes ao Sistema Municipal de Ensino, as normas emitidas por este Conselho propiciarão uma flexibilização na adequação necessária ao seu cumprimento, atendendo às

condições que marcam a realidade social das comunidades onde se inserem as referidas instituições.

Segundo o Ministério de Educação e Desporto, os sistemas de ensino deverão prever medidas para que as creches e pré escolas atendam progressivamente às exigências da lei. (MEC Vol. I, 1998:14). O referido órgão propõe, ainda, que os sistemas ofereçam uma classificação provisória, numa determinada escala, às instituições de Educação Infantil que estão em funcionamento ou às que vierem a ser autorizadas. A classificação provisória (a ser feita pelo Conselho Municipal de Educação) indicará a essa(s) instituição(ões) e aos responsáveis pela supervisão (SMED), as providências e os prazos para que se realizem as adaptações exigidas pela lei. (MEC Vol. I, 1998:31)

O CME PoA, buscando a melhoria da qualidade do trabalho pedagógico na Educação Infantil, entende que a qualidade se constrói paulatinamente com o compromisso do poder público, da iniciativa privada e da sociedade civil, ao mesmo tempo que assume o desafio de contemplar em seus pronunciamentos alternativas que possibilitem trabalhar com a diversidade e a desigualdade de oportunidades que perpassam a realidade educacional no país (Parecer CNE/CEB nº01/99, 1999:11), não criando impedimentos formais para a oferta desta etapa da educação básica.

Porto Alegre, 23 de janeiro de 2001.

Comissão de Educação Infantil

Liza Maria Barcellos Marques Relatora

Fernando Geisel

Margarete Rose Ramires da Silva

Marilena Ruschel da Cunha

Viviane Severo Vaz

Aprovado, por unanimidade, em Sessão Plenária, realizada no dia 25 de janeiro de 2001.

Maria Otília Kroeff Suzin

Presidente do CME – Porto Alegre

Anexo 3 – Logotipo



Anexo 4: Organograma da Obra Social Santa Luiza



“O Amor é inventivo ao infinito”
(S.V. Paulo)

Anexo 5: Certificado do CEBAS



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
Secretaria do Trabalho e do Desenvolvimento Social

CERTIDÃO DE REGISTRO Nº 100249

CERTIFICO, no uso de minhas atribuições e com fundamento no artigo 1º da Lei Estadual Nº 6.361, de 27 de dezembro de 1971, e Decreto Nº 34.627, de 08 de janeiro de 1993, que sob o processo Nº 000586-210072-1, REGISTRAMOS a Entidade OBRA SOCIAL SANTA LUÍZA, fundada em 27/11/1959, com CNPJ Nº 93.026.979/0001-58, e sede no Município de Porto Alegre - RS, RUA IRMÃ MARIA JOSÉ TREVISAN, 30, para habilitá-la ao Requerimento de Auxílios e Subvenções do Estado, sendo sua principal finalidade Assistência Social.

Porto Alegre, 05 de maio de 2011

Paulo Cesar Farias da Silva
Secretário de Trabalho e do Desenvolvimento Social

Esta Certidão tem Validade até
30/12/2011