

Relatório **Trimestral**

Índice

Relatório de Plano de Trabalho	03
Relatório de Monitoramento	31
Relatório de Comunicação	79
Relatório do Departamento Pessoal	84
Relatório de Recursos Humanos	88
Relatório do Departamento Financeiro	95

Relatório de **Plano de Trabalho**

PROGRAMA DE TRABALHO 2008 QUADRO DE INDICADORES E METAS PARA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DA OSCIP

QUADRO DE INDICADORES DE RESULTADO										
Descrição dos Resultados	Indicadores de Resultado	Indicador Físico								
		Peso	Unidade	Meta fev/08 a abr/08	Meta mai/08 a jul/08	Meta ago/08 a out/08	Meta nov/08 a jan/09	Total		
1	COMPOSIÇÃO E REPOSIÇÃO DE EQUIPE	1.1	Dias para reposição de equipe	2	Unidade	≤15	≤15	≤15	≤15	-
		1.2	Dias para composição de equipe nova	2	Unidade	≤30	≤30	≤30	≤30	-
2	EQUIPE TÉCNICA CAPACITADA	2.1	Percentual de participação dos técnicos nas capacitações metodológicas dos programas	2	Percentual	≥80	≥80	≥80	≥80	≥80
		2.2	Percentual de gestores capacitados na metodologia dos programas	2	Percentual	≥80	≥80	≥80	≥80	≥80
		2.3	Percentual de participação de técnicos e gestores na capacitação geral dos programas de prevenção à criminalidade	2	Percentual	-	-	≥80	-	≥80
		2.4	Percentual de participação da Equipe técnica dos NPCs nos Seminários de Avaliação do Plano de Metas	2	Percentual	≥80	≥80	≥80	≥80	≥80
3	DESEMPENHO DA EQUIPE TÉCNICA	3.1	Percentual de técnicos acompanhados no desenvolvimento e aprimoramento do plano de melhorias	2	Percentual	≥80	≥80	≥80	≥80	≥80
		3.2	Nível de execução do plano de metas	3	Percentual	-	-	-	-	≥80
4	BENEFICIÁRIOS ATENDIDOS PELOS PROGRAMAS DE PREVENÇÃO À CRIMINALIDADE	4.1	Número de atendimentos extrajudiciais em casos de conflito	3	Unidade	5.500	3.830	3.830	3.840	17.000
		4.2	Número de penas e medidas alternativas incluídas	3	Unidade	1.900	2.100	2.300	1.200	7.500
		4.3	Número de egressos incluídos no programa de reintegração social	3	Unidade	250	350	350	250	1.200
		4.4	Número de jovens em atendimento regular	3	Unidade	13.300	13.600	14.200	15.000	15.000
		4.5	Número de crianças e adolescentes incluídos no programa de proteção	3	Unidade	38*	-	-	-	-

* Conforme acordo pré-estabelecido entre a Secretaria de Estado de Defesa Social e a Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social, o Programa de Proteção às Crianças e Adolescentes Ameaçados de Morte fica sob responsabilidade da SEDS apenas até o final do primeiro trimestre do ano de 2008, depois desse período ele fica sob responsabilidade da SEDESE. Diante disso, nesse programa de trabalho consta apenas a meta referente ao primeiro período.

QUADRO DE METAS REFERENTES AOS ATENDIMENTOS DOS PROGRAMAS DE PREVENÇÃO À CRIMINALIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS DEFINIDAS PELO PROJETO ESTRUTURADOR 2008

Áreas relacionadas	Indicadores de Resultado	Indicador Físico											
		Peso	Unidade	Meta fev/08 a abr/08		Meta mai/08 a jul/08		ago/08 a out/08		nov/08 a jan/09		Total	
				Valor/ período	Valor/ período	Valor/ período	Valor/ período	Valor/ período	Valor/ período	Valor/ período	Valor/ período		
1	1.1	1,5	Unidade	5.500	5.500	3.830	3.830	9.330	3.830	13.160	3.840	17.000	17.000
	1.2	1,5	Unidade	1.900	1.900	2.100	2.100	4.000	2.300	6.300	1.200	7.500	7.500
	1.3	1,5	Unidade	250	250	350	350	600	350	950	250	1.200	1.200

QUADRO DE AÇÕES ESTRUTURANTES											
Áreas relacionadas	Ações Estruturantes	Peso	Unidade	Indicador Físico					Total		
				Meta fev/08 a abr/08	Meta mai/08 a jul/08	ago/08 a out/08	nov/08 a jan/09	Total			
1	1.1	Unidade	2	-	-	1	-	-	-	1	1
	1.2	Unidade	2	-	-	-	-	-	1	-	1
	1.3	Unidade	2	-	-	1	-	-	-	-	1
	1.4	Unidade	2	-	-	-	-	-	-	1	1

QUADRO DE INDICADORES DE PROCESSO										
Áreas relacionadas	Indicadores de Processo	Unidade	Peso	Metas						TOTAL
				Meta fev/08 a abr/08	Meta mai/08 a jul/08	Meta ago/08 a out/08	Meta nov/08 a jan/09	Meta		
1	1.1	Capacitações metodológicas para as equipes técnicas realizadas	1	4	4	4	4	4	16	
	1.2	Capacitação geral para técnicos e gestores realizada	1	-	-	1	-	1		
	1.3	Capacitações metodológicas para gestores realizadas	1	3	3	3	3	12		
	1.4	Seminários de Avaliação do Plano de Metas	1	-	-	-	7	7		
	1.5	Visitas de intercâmbio realizadas	1	7	8	8	8	31		
	1.6	Relatórios de Visitas de Intercâmbio apresentados	-	1	1	1	1	4		
	1.7	Visitas de acompanhamento do plano de melhorias	1	31	31	31	-	93		
2	2.1	Visitas de monitoramento para o acompanhamento do Plano de Metas realizadas	-	-	31	31	31	93		
	2.2	Planos de Metas 2008 elaborados	-	31	-	-	-	31		
	2.3	Relatórios de análise dos números de atendimentos apresentados	-	1	1	1	1	4		
	2.4	Relatórios de Supervisão Metodológicas apresentados	-	1	1	1	1	4		

DESCRIÇÃO DOS INDICADORES E METAS PARA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DA OSCIP

Descrição dos indicadores de resultado

1. COMPOSIÇÃO E REPOSIÇÃO DE EQUIPE

1.1. Dias para reposição de equipe

INDICADOR	Dias para reposição de equipe.																								
DESCRIÇÃO	Poderão ser utilizados para reposição de equipe até 15 dias úteis a partir da solicitação da SPEC. Em caso de desistência formal de um candidato convocado pela Elo para assumir a vaga, serão acrescidos 05 (cinco) dias úteis ao prazo. O atendimento da demanda fica condicionado à existência de recursos disponíveis para a contratação de pessoal e à apresentação da demanda em formulário padrão, inteiramente preenchido por pessoa de referência do órgão estatal parceiro. Este indicador objetiva permitir que o remanejamento das equipes seja realizado em tempo hábil e de acordo com as necessidades identificadas pela SPEC.																								
BASE	Formato padrão do processo seletivo da Elo																								
FÓRMULA	O número de dias gastos será calculado através da seguinte fórmula: DIAS = (somatório dos dias úteis gastos para todas as reposições do período) (número de reposições)																								
META	Poderão ser utilizados para reposição de equipe, até 15 dias úteis, a partir da solicitação da SPEC. Em caso de desistência formal de um candidato convocado pela Elo para assumir a vaga serão acrescidos 05 (cinco) dias úteis ao prazo.																								
CÁLCULO DE DESEMPENHO	<p>O cálculo de desempenho deste indicador será aferido por meio da seguinte fórmula:</p> $\frac{\text{Média dos dias gastos para reposição de equipe}}{\text{Limite de dias estabelecido para reposição de equipe}} = N$ <p>Definido o valor de N, o nível de execução deste indicador será calculado a partir da equivalência entre o percentual de execução e a respectiva nota obtida conforme exemplo:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>N</th> <th>Resultado</th> <th>Nota atribuída</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>$N \leq 1$</td> <td>100%</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>$N = 1,11$</td> <td>89%</td> <td>8,9</td> </tr> <tr> <td>$N = 1,2$</td> <td>80%</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>$N = 1,37$</td> <td>63%</td> <td>6,3</td> </tr> <tr> <td>$N = 1,4$</td> <td>60%</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>$N = 1,5$</td> <td>50%</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>$N \geq 2$</td> <td>0%-</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	N	Resultado	Nota atribuída	$N \leq 1$	100%	10	$N = 1,11$	89%	8,9	$N = 1,2$	80%	8	$N = 1,37$	63%	6,3	$N = 1,4$	60%	6	$N = 1,5$	50%	5	$N \geq 2$	0%-	0
N	Resultado	Nota atribuída																							
$N \leq 1$	100%	10																							
$N = 1,11$	89%	8,9																							
$N = 1,2$	80%	8																							
$N = 1,37$	63%	6,3																							
$N = 1,4$	60%	6																							
$N = 1,5$	50%	5																							
$N \geq 2$	0%-	0																							

1.2. Dias para composição de equipe nova

INDICADOR	Dias para composição de equipe nova.																								
DESCRIÇÃO	Poderão ser utilizados para a composição de equipe nova até 30 dias úteis a partir da solicitação da SPEC feita mediante ofício padrão encaminhado a Elo. Em caso de desistência formal de um candidato à convocação feita pela Elo serão acrescidos 05 (cinco) dias úteis ao prazo. Caso não seja realizada a contratação no período previsto no programa de trabalho, em razão de alteração da data de inauguração do NPC, ela poderá ser prorrogada para o trimestre seguinte, desde que observado o número total de contratações ali estabelecidas. A demanda deverá ser apresentada em formulário padrão de requisição de pessoal da Elo, inteiramente preenchido, por uma pessoa de referência do órgão estatal parceiro. Este Indicador objetiva permitir que a composição das equipes seja realizada em tempo hábil e de acordo com as necessidades identificadas.																								
BASE	Formato padrão do processo seletivo da Elo.																								
FÓRMULA	O número de dias gastos será calculado através da seguinte fórmula: $\text{DIAS} = \frac{\text{somatório dos dias úteis gastos para composição de todas as equipes novas do período}}{\text{(número de equipes novas compostas)}}$																								
META	Até 30 dias para composição de equipe nova a partir da solicitação da SPEC feita mediante ofício padrão encaminhado a Elo.																								
CÁLCULO DE DESEMPENHO	<p>O cálculo de desempenho deste indicador será aferido por meio da seguinte fórmula:</p> $\frac{\text{Média dos dias gastos para reposição de equipe}}{\text{Limite de dias estabelecido para reposição de equipe}} = N$ <p>Definido o valor de N, o nível de execução deste indicador será calculado a partir da equivalência entre o percentual de execução e a respectiva nota obtida conforme exemplo:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>N</th> <th>Resultado</th> <th>Nota atribuída</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>$N \leq 1$</td> <td>100%</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>$N = 1,11$</td> <td>89%</td> <td>8,9</td> </tr> <tr> <td>$N = 1,2$</td> <td>80%</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>$N = 1,37$</td> <td>63%</td> <td>6,3</td> </tr> <tr> <td>$N = 1,4$</td> <td>60%</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>$N = 1,5$</td> <td>50%</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>$N \geq 2$</td> <td>0%</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	N	Resultado	Nota atribuída	$N \leq 1$	100%	10	$N = 1,11$	89%	8,9	$N = 1,2$	80%	8	$N = 1,37$	63%	6,3	$N = 1,4$	60%	6	$N = 1,5$	50%	5	$N \geq 2$	0%	0
N	Resultado	Nota atribuída																							
$N \leq 1$	100%	10																							
$N = 1,11$	89%	8,9																							
$N = 1,2$	80%	8																							
$N = 1,37$	63%	6,3																							
$N = 1,4$	60%	6																							
$N = 1,5$	50%	5																							
$N \geq 2$	0%	0																							

2. EQUIPE TÉCNICA CAPACITADA

2.1. Percentual de participação dos técnicos nas capacitações metodológicas dos programas

INDICADOR	Percentual de participação dos técnicos nas capacitações metodológicas dos programas (P1).														
DESCRIÇÃO	As capacitações ocorrerão em Belo Horizonte, sendo organizadas e realizadas pela Elo, que se responsabilizará pelas seguintes ações: 04 capacitações metodológicas por trimestre, totalizando 16 capacitações ao longo do ano, ou seja, 04 capacitações por programa (Programas: "Fica Vivo!", CEAPA, Mediação de Conflitos e Reintegração Social dos Egressos do Sistema Prisional).														
BASE	Estas capacitações objetivam 1) a otimização do cumprimento dos procedimentos definidos na metodologia do programa; 2) a efetivação de uma gestão democrática no trabalho cotidiano das equipes técnicas – definição democrática de prioridades e opções acertadas no trabalho cotidiano; e 3) garantir maior envolvimento e responsabilidade dos colaboradores das equipes com relação aos objetivos do programa. Número total de técnicos em atuação nos NPCs quando da realização das capacitações. Atualmente são 31 os NPCs em atividade.														
FÓRMULA	$P = \frac{\text{Número total de técnicos presentes nas capacitações realizadas}}{\text{Número total de técnicos em atuação até a data da capacitação}} \times 100$														
META	Capacitar no mínimo 80% dos técnicos de cada programa em cada capacitação oferecida.														
CÁLCULO DE DESEMPENHO	<p>O nível de execução deste indicador será calculado a partir da equivalência entre o percentual de execução e a respectiva nota obtida conforme exemplo abaixo:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Percentual de execução</th> <th>Nota atribuída</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>95%</td> <td>9,5</td> </tr> <tr> <td>82%</td> <td>8,2</td> </tr> <tr> <td>71%</td> <td>7,1</td> </tr> <tr> <td>69%</td> <td>6,9</td> </tr> <tr> <td>0%</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Percentual de execução	Nota atribuída	100%	10	95%	9,5	82%	8,2	71%	7,1	69%	6,9	0%	0
Percentual de execução	Nota atribuída														
100%	10														
95%	9,5														
82%	8,2														
71%	7,1														
69%	6,9														
0%	0														

2.2. Percentual de gestores capacitados na metodologia dos programas

INDICADOR	Percentual de participação dos gestores nas capacitações metodológicas dos programas (P2) .														
DESCRIÇÃO	As capacitações ocorrerão em Belo Horizonte. Serão organizadas e realizadas pela Elo 03 capacitações metodológicas para gestores por trimestre, totalizando 12 capacitações ao longo do ano. Essas capacitações terão como público alvo todos os gestores dos Núcleos de Prevenção à Criminalidade do Estado de Minas Gerais.														
BASE	Estas capacitações objetivam 1) a otimização do cumprimento dos procedimentos definidos na metodologia do programa; 2) a efetivação de uma gestão democrática no trabalho cotidiano das equipes técnicas – definição democrática de prioridades e opções acertadas no trabalho cotidiano; e 3) garantir maior envolvimento e responsabilidade dos colaboradores das equipes com relação aos objetivos do programa. Gestores em atuação nos NPCs quando da realização das capacitações. Atualmente são 15 gestores.														
FÓRMULA	$P = \frac{\text{Número de gestores presentes nas capacitações realizadas}}{\text{Número de gestores contratados até a data da capacitação}} \times 100$														
META	Capacitar no mínimo 80% dos gestores dos NPCs de Belo Horizonte, Região Metropolitana e Interior do Estado de Minas Gerais em cada capacitação.														
CÁLCULO DE DESEMPENHO	<p>O nível de execução deste indicador será calculado a partir da equivalência entre o percentual de execução e a respectiva nota obtida conforme exemplo abaixo:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Percentual de execução</th> <th>Nota atribuída</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>95%</td> <td>9,5</td> </tr> <tr> <td>82%</td> <td>8,2</td> </tr> <tr> <td>71%</td> <td>7,1</td> </tr> <tr> <td>69%</td> <td>6,9</td> </tr> <tr> <td>0%</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Percentual de execução	Nota atribuída	100%	10	95%	9,5	82%	8,2	71%	7,1	69%	6,9	0%	0
Percentual de execução	Nota atribuída														
100%	10														
95%	9,5														
82%	8,2														
71%	7,1														
69%	6,9														
0%	0														

2.3. Percentual de participação de técnicos e gestores na capacitação geral dos programas de prevenção à criminalidade

INDICADOR	Percentual de gestores e técnicos capacitados na capacitação geral (P3).														
DESCRIÇÃO	A capacitação ocorrerá em Belo Horizonte sendo organizada e realizada pela Elo, que se responsabilizará pelas seguintes ações: realizar uma única capacitação geral no terceiro trimestre de 2008 para os técnicos e gestores dos Núcleos de Prevenção à Criminalidade do Estado de Minas Gerais. Esta capacitação objetiva 1) a otimização do cumprimento dos procedimentos definidos na metodologia do programa; 2) a efetivação de uma gestão democrática no trabalho cotidiano das equipes técnicas – definição democrática de prioridades e opções acertadas no trabalho cotidiano; e 3) garantir maior envolvimento e responsabilidade dos colaboradores das equipes com relação aos objetivos do programa.														
BASE	Número total de técnicos e gestores em atuação nos NPCs quando da realização das capacitações.														
FÓRMULA	$P = \frac{\text{Número de técnicos e gestores presentes nas capacitações realizadas}}{\text{Número de técnicos e gestores contratados até a data da capacitação}} \times 100$														
META	Capacitar no mínimo 80% dos gestores de Belo Horizonte, Região Metropolitana e Interior														
CÁLCULO DE DESEMPENHO	<p>O nível de execução deste indicador será calculado a partir da equivalência entre o percentual de execução e a respectiva nota obtida conforme exemplo abaixo:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Percentual de execução</th> <th>Nota atribuída</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>95%</td> <td>9,5</td> </tr> <tr> <td>82%</td> <td>8,2</td> </tr> <tr> <td>71%</td> <td>7,1</td> </tr> <tr> <td>69%</td> <td>6,9</td> </tr> <tr> <td>0%</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Percentual de execução	Nota atribuída	100%	10	95%	9,5	82%	8,2	71%	7,1	69%	6,9	0%	0
Percentual de execução	Nota atribuída														
100%	10														
95%	9,5														
82%	8,2														
71%	7,1														
69%	6,9														
0%	0														

2.4. Percentual de participação da Equipe técnica dos NPCs nos Seminários de Avaliação do Plano de Metas

INDICADOR	Percentual de Participação nos Seminário de Avaliação do Plano de Metas (P4).														
DESCRIÇÃO	<p>Serão organizados e realizados pela Elo 07 Seminários de Avaliação do Plano de Metas no quarto trimestre de Janeiro de 2009:</p> <p>01 com as equipes dos programas “Fica Vivo!” e Mediação de BH;</p> <p>01 com as equipes dos programas CEAPA e Egresso dos NPCs da RMBH e de BH;</p> <p>01 com as equipes dos programas “Fica Vivo!” e Mediação dos NPCs da RMBH;</p> <p>01 com as equipes dos programas dos NPCs de Ipatinga e de Governador Valadares;</p> <p>01 com as equipes dos programas do NPC de Juiz de Fora;</p> <p>01 com as equipes dos programas dos NPCs de Uberlândia e de Uberaba;</p> <p>01 com as equipes do NPC de Montes Claros.</p> <p>Estes Seminários objetivam o aprimoramento e a reflexão sobre os processos de trabalho e consecução de resultados previstos a partir da avaliação do cumprimento dos planos de metas elaborados pelas equipes técnicas de cada um dos NPCs.</p>														
BASE	Número total de técnicos em atuação em cada NPC quando da realização das capacitações. Atualmente são 31 os NPCs em atividade.														
FÓRMULA	<p>Conforme descreve a fórmula abaixo, o percentual final de participação nos seminários de avaliação será aferido a partir da razão entre o somatório dos percentuais de participação em cada seminário realizado e número de seminários.</p> $P4 = \frac{\sum PSn}{n}$ <p>Onde:</p> <p>P4 = Percentual final de participação nos seminários de avaliação</p> <p>\sum = Somatório</p> <p>PS = Percentual de participação em cada seminário</p> <p>n = Quantidade de seminários</p>														
META	Ter no mínimo 80% de participação nos seminários de avaliação realizados.														
CÁLCULO DE DESEMPENHO	<p>O nível de execução deste indicador será calculado a partir da equivalência entre o percentual de execução e a respectiva nota obtida conforme exemplo abaixo:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Percentual de execução</th> <th>Nota atribuída</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>95%</td> <td>9,5</td> </tr> <tr> <td>82%</td> <td>8,2</td> </tr> <tr> <td>71%</td> <td>7,1</td> </tr> <tr> <td>69%</td> <td>6,9</td> </tr> <tr> <td>0%</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Percentual de execução	Nota atribuída	100%	10	95%	9,5	82%	8,2	71%	7,1	69%	6,9	0%	0
Percentual de execução	Nota atribuída														
100%	10														
95%	9,5														
82%	8,2														
71%	7,1														
69%	6,9														
0%	0														

3. DESEMPENHO DA EQUIPE TÉCNICA

3.1. Percentual de técnicos acompanhados no desenvolvimento e aprimoramento do plano de melhorias

INDICADOR	Percentual de técnicos acompanhados no desenvolvimento e aprimoramento do plano de melhorias (P5).														
DESCRIÇÃO	Será realizado trimestralmente pela equipe de recursos humanos da Elo, o acompanhamento do plano de melhorias dos técnicos em atuação nos Núcleos de Prevenção à Criminalidade do Estado de Minas Gerais. O plano de melhorias é um instrumento individual de acompanhamento, desenvolvido a partir da avaliação de competências das equipes técnicas realizada em 2007. Este instrumento tem por objetivo o aprimoramento contínuo dos técnicos e gestores, e a solução de dificuldades e deficiências identificadas na avaliação de competências. As visitas previstas para o 4º trimestre correspondem à avaliação de desempenho referente a 2008.														
BASE	Técnicos e gestores participantes da avaliação de desempenho realizada em 2007.														
FÓRMULA	$P = \frac{\text{Número de técnicos acompanhados}}{\text{Número total de técnicos em atuação nos NPCs e que realizaram avaliação de desempenho em 2007}} \times 100$														
META	Acompanhar o desenvolvimento e aprimoramento do plano de melhorias de no mínimo 80% dos técnicos que realizaram a avaliação de desempenho em 2007.														
CÁLCULO DE DESEMPENHO	<p>O nível de execução deste indicador será calculado a partir da equivalência entre o percentual de execução e a respectiva nota obtida conforme exemplo abaixo:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Percentual de execução</th> <th>Nota atribuída</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>95%</td> <td>9,5</td> </tr> <tr> <td>82%</td> <td>8,2</td> </tr> <tr> <td>71%</td> <td>7,1</td> </tr> <tr> <td>69%</td> <td>6,9</td> </tr> <tr> <td>0%</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Percentual de execução	Nota atribuída	100%	10	95%	9,5	82%	8,2	71%	7,1	69%	6,9	0%	0
Percentual de execução	Nota atribuída														
100%	10														
95%	9,5														
82%	8,2														
71%	7,1														
69%	6,9														
0%	0														

3.2. Nível de execução do plano de metas

INDICADOR	Nível de execução dos Planos de Metas														
DESCRIÇÃO	Cada Núcleo de Prevenção à Criminalidade possui um plano de metas, o qual contém um conjunto de indicadores do processo de trabalho executado pelas equipes que neles atuam. Diante disso, a Elo monitorará e avaliará o nível de execução desses planos de metas. Para se chegar a um nível de execução geral de todos os planos de metas será calculada uma média simples a partir dos níveis individuais de execução de cada núcleo.														
BASE	NPCs em atividade.														
FÓRMULA	<p>Conforme descreve a fórmula abaixo, o nível de execução do plano de metas de cada núcleo será calculado a partir da razão entre o somatório das médias ponderadas de cada indicador e o somatório dos pesos dos indicadores</p> $Mp = \frac{\sum (N \times P)}{\sum P}$ <p>Onde: Mp = Média ponderada $\sum (N \times P)$ = Somatório das multiplicações de cada indicador pelo seu respectivo peso $\sum P$ = Somatório dos pesos dos indicadores</p>														
META	A média geral de cumprimento das metas deverá ser de, no mínimo, 80%.														
CÁLCULO DE DESEMPENHO	<p>O nível de execução deste indicador será calculado a partir da equivalência entre o percentual de execução e a respectiva nota obtida conforme exemplo abaixo:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Percentual de execução</th> <th>Nota atribuída</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>95%</td> <td>9,5</td> </tr> <tr> <td>82%</td> <td>8,2</td> </tr> <tr> <td>71%</td> <td>7,1</td> </tr> <tr> <td>69%</td> <td>6,9</td> </tr> <tr> <td>0%</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Percentual de execução	Nota atribuída	100%	10	95%	9,5	82%	8,2	71%	7,1	69%	6,9	0%	0
Percentual de execução	Nota atribuída														
100%	10														
95%	9,5														
82%	8,2														
71%	7,1														
69%	6,9														
0%	0														

4. BENEFICIÁRIOS ATENDIDOS PELOS PROGRAMAS DE PREVENÇÃO À CRIMINALIDADE

4.1. Número de atendimentos extrajudiciais em casos de conflito – Programa Mediação de Conflitos

INDICADOR	Número de atendimentos extrajudiciais em casos de conflito.														
DESCRIÇÃO	Será contabilizado o número acumulado de atendimentos extrajudiciais em casos de conflito, incluindo tanto os “Casos Novos” como os “Retornos”. Nas categorias “Casos Novos” e “Retornos” contabiliza-se tanto casos de orientações quanto de mediações extrajudiciais em caso de conflito.														
BASE	Todos os NPCs implantados até 31 de janeiro de 2008.														
FÓRMULA	As equipes do Programa Mediação de Conflitos em atividade nos NPCs enviarão mensalmente (até o 2º dia útil de cada mês) à equipe de monitoramento da Elo os números de atendimentos do mês anterior. A Elo ficará responsável pelo monitoramento destes números e aferição do cumprimento das metas estabelecidas por trimestre.														
META	Número de atendimentos extrajudiciais em casos de conflito contabilizados de forma cumulativa ao longo do período, distribuídos da seguinte forma: a) 5.500 de fevereiro à abril de 2008, cumulativos; b) 9.330 de maio à julho de 2008, cumulativos; c) 13.160 de agosto à outubro de 2008, cumulativos; d) 17.000 de novembro de 2008 à janeiro de 2009, cumulativos.														
CÁLCULO DE DESEMPENHO	<p>O nível de execução deste indicador será calculado a partir da equivalência entre o percentual de execução e a respectiva nota obtida conforme exemplo abaixo:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Percentual de execução</th> <th>Nota atribuída</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>95%</td> <td>9,5</td> </tr> <tr> <td>82%</td> <td>8,2</td> </tr> <tr> <td>71%</td> <td>7,1</td> </tr> <tr> <td>69%</td> <td>6,9</td> </tr> <tr> <td>0%</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Percentual de execução	Nota atribuída	100%	10	95%	9,5	82%	8,2	71%	7,1	69%	6,9	0%	0
Percentual de execução	Nota atribuída														
100%	10														
95%	9,5														
82%	8,2														
71%	7,1														
69%	6,9														
0%	0														

4.2. Número de penas e medidas alternativas incluídas – Programa CEAPA

INDICADOR	Número de penas e medidas alternativas incluídas.														
DESCRIÇÃO	Número de penas e medidas alternativas incluídas no programa nos moldes do acordo de resultados entre a SEDS e o Governo de Minas. Será contabilizado o número acumulado de penas e medidas e alternativas incluídas.														
BASE	Todos os NPCs implantados até 31 de janeiro de 2008.														
FÓRMULA	As equipes do Programa CEAPA em atividade nos NPCs enviarão mensalmente (até o 2º dia útil de cada mês) à equipe de monitoramento da Elo os números de atendimentos do mês anterior. A Elo ficará responsável pelo monitoramento destes números e aferição do cumprimento das metas estabelecidas por trimestre.														
META	Número de penas e medidas alternativas incluídas no programa contabilizados de forma cumulativa ao longo do período, distribuídos da seguinte forma: a) 1.900 de fevereiro à abril de 2008; b) 2.100 de maio a julho de 2008; c) 2.300 de agosto a outubro de 2008; d) 1.200 de novembro de 2008 a janeiro de 2009.														
CÁLCULO DE DESEMPENHO	<p>O nível de execução deste indicador será calculado a partir da equivalência entre o percentual de execução e a respectiva nota obtida conforme exemplo abaixo:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Percentual de execução</th> <th>Nota atribuída</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>95%</td> <td>9,5</td> </tr> <tr> <td>82%</td> <td>8,2</td> </tr> <tr> <td>71%</td> <td>7,1</td> </tr> <tr> <td>69%</td> <td>6,9</td> </tr> <tr> <td>0%</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Percentual de execução	Nota atribuída	100%	10	95%	9,5	82%	8,2	71%	7,1	69%	6,9	0%	0
Percentual de execução	Nota atribuída														
100%	10														
95%	9,5														
82%	8,2														
71%	7,1														
69%	6,9														
0%	0														

4.3. Número de egressos incluídos no programa de Reintegração Social dos Egressos do Sistema Prisional

INDICADOR	Número de Egressos incluídos no Programa de Reintegração Social.														
DESCRIÇÃO	Número de egressos incluídos no programa nos moldes do acordo de resultados entre a SEDS e o Governo de Minas. Será contabilizado o número acumulado de penas e medidas e alternativas incluídas.														
BASE	Todos os NPCs implantados até 31 de janeiro de 2008.														
FÓRMULA	As equipes do Programa de Reintegração Social em atividade nos NPCs enviarão mensalmente (até o 2º dia útil de cada mês) à equipe de monitoramento da Elo os números de atendimentos do mês anterior. A Elo ficará responsável pelo monitoramento destes números e aferição do cumprimento das metas estabelecidas por trimestre.														
META	Número de penas e medidas alternativas incluídas no programa contabilizados de forma cumulativa ao longo do período, distribuídos da seguinte forma: a) 1.900 de fevereiro à abril de 2008; b) 2.100 de maio a julho de 2008; c) 2.300 de agosto a outubro de 2008; d) 1.200 de novembro de 2008 a janeiro de 2009.														
CÁLCULO DE DESEMPENHO	O nível de execução deste indicador será calculado a partir da equivalência entre o percentual de execução e a respectiva nota obtida conforme exemplo abaixo: <table border="1" data-bbox="427 1115 1043 1375"> <thead> <tr> <th>Percentual de execução</th> <th>Nota atribuída</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>95%</td> <td>9,5</td> </tr> <tr> <td>82%</td> <td>8,2</td> </tr> <tr> <td>71%</td> <td>7,1</td> </tr> <tr> <td>69%</td> <td>6,9</td> </tr> <tr> <td>0%</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Percentual de execução	Nota atribuída	100%	10	95%	9,5	82%	8,2	71%	7,1	69%	6,9	0%	0
Percentual de execução	Nota atribuída														
100%	10														
95%	9,5														
82%	8,2														
71%	7,1														
69%	6,9														
0%	0														

4.4. Número de jovens em atendimento regular – Programa “Fica Vivo!”

INDICADOR	Número de jovens em atendimento regular.														
DESCRIÇÃO	Número de jovens em atendimento regular no programa “Fica Vivo!” nos moldes do acordo de resultados entre a SEDS e o Governo de Minas. Será contabilizado o número de jovens em atendimento regular nos NPCs.														
BASE	Todos os NPCs implantados até 31 de janeiro de 2008.														
FÓRMULA	As equipes do Programa “Fica Vivo!” dos NPCs enviarão mensalmente (até o 2º dia útil de cada mês) à equipe de monitoramento da Elo os números de atendimentos do mês anterior. A Elo ficará responsável pela compilação destes números e aferição do cumprimento das metas estabelecidas por trimestre.														
META	Número de jovens em atendimento regular, distribuídos da seguinte forma: a) 13.300 de fevereiro a abril de 2008; b) 13.600 de maio a julho de 2008; c) 14.200 de agosto a outubro de 2008; d) 15.000 de novembro de 2008 a janeiro de 2009.														
CÁLCULO DE DESEMPENHO	<p>O nível de execução deste indicador será calculado a partir da equivalência entre o percentual de execução e a respectiva nota obtida conforme exemplo abaixo:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Percentual de execução</th> <th>Nota atribuída</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>95%</td> <td>9,5</td> </tr> <tr> <td>82%</td> <td>8,2</td> </tr> <tr> <td>71%</td> <td>7,1</td> </tr> <tr> <td>69%</td> <td>6,9</td> </tr> <tr> <td>0%</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Percentual de execução	Nota atribuída	100%	10	95%	9,5	82%	8,2	71%	7,1	69%	6,9	0%	0
Percentual de execução	Nota atribuída														
100%	10														
95%	9,5														
82%	8,2														
71%	7,1														
69%	6,9														
0%	0														

4.5. Número de crianças e adolescentes incluídos no Programa de Proteção às Crianças e Adolescentes Ameaçados de Morte - PPCAAM

INDICADOR	Número de crianças e adolescentes incluídos no programa de proteção.														
DESCRIÇÃO	Número de crianças e adolescentes incluídos no programa nos moldes do acordo de resultados entre a SEDS e o governo de Minas. Será contabilizado o número acumulado de crianças e adolescentes ameaçados de morte atendidos pelo Programa de Proteção às crianças e adolescentes ameaçados de morte. O número de atendimentos deverá se manter atualizado com o documento de pactuação de metas que for referência efetiva para o órgão estatal parceiro e deverá ser repassado pela Elo para a SPEC até o 5º dia útil de cada mês.														
BASE	Programa de Proteção à Crianças e Adolescente Ameaçados de Morte.														
FÓRMULA	A equipe técnica do Programa de Proteção às Crianças e Adolescentes Ameaçados de Morte enviará mensalmente (até o 2º dia útil de cada mês) à equipe de monitoramento da Elo os números de atendimentos do mês anterior. A Elo ficará responsável pela compilação destes números e aferição do cumprimento das metas estabelecidas por trimestre.														
META	O número de crianças e adolescentes incluídos no programa, distribuídos da seguinte forma: a) 38 de fevereiro a abril de 2008;														
CÁLCULO DE DESEMPENHO	O nível de execução deste indicador será calculado a partir da equivalência entre o percentual de execução e a respectiva nota obtida conforme exemplo abaixo: <table border="1" data-bbox="427 1176 1045 1435"> <thead> <tr> <th>Percentual de execução</th> <th>Nota atribuída</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>95%</td> <td>9,5</td> </tr> <tr> <td>82%</td> <td>8,2</td> </tr> <tr> <td>71%</td> <td>7,1</td> </tr> <tr> <td>69%</td> <td>6,9</td> </tr> <tr> <td>0%</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Percentual de execução	Nota atribuída	100%	10	95%	9,5	82%	8,2	71%	7,1	69%	6,9	0%	0
Percentual de execução	Nota atribuída														
100%	10														
95%	9,5														
82%	8,2														
71%	7,1														
69%	6,9														
0%	0														

Descrição das ações estruturantes

1. FORMAÇÃO, CAPACITAÇÃO E AVALIAÇÃO DAS EQUIPES TÉCNICAS

1.1. Implantação de Biblioteca para equipe técnica dos Núcleos de Prevenção à Criminalidade do Estado de Minas Gerais

AÇÃO ESTRUTURANTE	Implantação de uma biblioteca para as equipes técnicas dos Núcleos de Prevenção à Criminalidade do Estado de Minas Gerais no terceiro trimestre do ano de 2008. A biblioteca será implantada na Elo.						
DESCRIÇÃO	Oferecer uma fonte sistemática de consulta teórica e metodológica acerca das temáticas correlatas ao trabalho desenvolvido nos Núcleos de Prevenção à Criminalidade do Estado de Minas Gerais.						
BASE	Acervo de 180 volumes à disposição das equipes técnicas.						
META	Implantação de 01 biblioteca de consulta técnica no terceiro trimestre de 2008.						
CÁLCULO DE DESEMPENHO	Implantação de 01 biblioteca de consulta técnica no terceiro trimestre de 2008. <table border="0"> <tr> <td>Realização</td> <td>Nota</td> </tr> <tr> <td>Sim</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Não</td> <td>0</td> </tr> </table>	Realização	Nota	Sim	10	Não	0
Realização	Nota						
Sim	10						
Não	0						

1.2. Publicação Científica

AÇÃO ESTRUTURANTE	Publicação Científica				
DESCRIÇÃO	Publicação de um livro sobre o tema “Desigualdade e Violência” produzido a partir de alguns artigos escritos especificamente para a capacitação geral.				
BASE	Publicação de 500 cópias com 320 páginas cada cópia.				
META	Realização de uma publicação científica				
CÁLCULO DE DESEMPENHO	Realização Nota <table border="0"> <tr> <td>Sim</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Não</td> <td>0</td> </tr> </table>	Sim	10	Não	0
Sim	10				
Não	0				

1.3. Realização de pesquisa para o acompanhamento do nível de satisfação dos beneficiários dos programas de Prevenção à Criminalidade

AÇÃO ESTRUTURANTE	Realização de pesquisa para o acompanhamento do nível de satisfação dos beneficiários dos programas de Prevenção à Criminalidade.						
DESCRIÇÃO	Pretende-se, com este indicador, acompanhar o nível de satisfação dos beneficiários dos programas.						
BASE	Beneficiários atendidos pelos programas de prevenção à criminalidade em execução nos NPCs.						
META	Realização de uma pesquisa para o acompanhamento do nível de satisfação dos beneficiários dos programas de Prevenção à Criminalidade no segundo trimestre de 2008.						
CÁLCULO DE DESEMPENHO	<table> <tr> <td>Realização</td> <td>Nota</td> </tr> <tr> <td>Sim</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Não</td> <td>0</td> </tr> </table>	Realização	Nota	Sim	10	Não	0
Realização	Nota						
Sim	10						
Não	0						

1.4. Realização de pesquisa de impacto com os beneficiários dos programas de Prevenção à Criminalidade

AÇÃO ESTRUTURANTE	Realização de pesquisa de impacto com os beneficiários dos programas de Prevenção à Criminalidade pela Elo.						
DESCRIÇÃO	Avaliar o impacto social das ações dos programas de prevenção à criminalidade em execução nos NPCs.						
BASE	Beneficiários atendidos pelos programas de prevenção à criminalidade em execução nos NPCs.						
META	Será realizada uma pesquisa a ocorrer no quarto trimestre de 2008.						
CÁLCULO DE DESEMPENHO	<table> <tr> <td>Realização</td> <td>Nota</td> </tr> <tr> <td>Sim</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Não</td> <td>0</td> </tr> </table>	Realização	Nota	Sim	10	Não	0
Realização	Nota						
Sim	10						
Não	0						

Descrição dos indicadores de processo

1. FORMAÇÃO, CAPACITAÇÃO E AVALIAÇÃO DAS EQUIPES TÉCNICAS

1.1. Capacitações metodológicas para as equipes técnicas realizadas

INDICADOR	Capacitações metodológicas para as equipes técnicas realizadas.														
DESCRIÇÃO	<p>As capacitações ocorrerão em Belo Horizonte, sendo organizadas e realizadas pela Elo, que se responsabilizará pelas seguintes ações:</p> <p>1º trimestre: 4 capacitações metodológicas para as equipes técnicas, sendo 01 por programa (Programas: CEAPA, “Fica Vivo!”, Reintegração Social do Egresso do Sistema Prisional e Mediação de Conflitos)..</p> <p>2º trimestre: 4 capacitações metodológicas para as equipes técnicas, sendo 01 por programa (Programas: CEAPA, “Fica Vivo!”, Reintegração Social do Egresso do Sistema Prisional e Mediação de Conflitos)..</p> <p>3º trimestre: 4 capacitações metodológicas para as equipes técnicas, sendo 01 por programa (Programas: CEAPA, “Fica Vivo!”, Reintegração Social do Egresso do Sistema Prisional e Mediação de Conflitos).</p> <p>4º trimestre: 4 capacitações metodológicas para as equipes técnicas, sendo 01 por programa (Programas: CEAPA, “Fica Vivo!”, Reintegração Social do Egresso do Sistema Prisional e Mediação de Conflitos).</p> <p>Estas capacitações objetivam 1) a otimização do cumprimento dos procedimentos definidos na metodologia do programa; 2) a efetivação de uma gestão democrática no trabalho cotidiano das equipes técnicas – definição democrática de prioridades e opções acertadas no trabalho cotidiano; e 3) garantir maior envolvimento e responsabilidade dos colaboradores das equipes com relação aos objetivos do programa.</p>														
BASE	Equipes técnicas em atuação nos NPCs quando da realização das capacitações. Atualmente são 31 os NPCs em atividade.														
FÓRMULA	$\frac{\text{Número de capacitações realizadas}}{\text{Número de capacitações previstas}} \times 100$														
META	16 capacitações metodológicas realizadas para as equipes técnicas dos programas de prevenção à criminalidade em execução nos NPCs, em atividade quando da realização das capacitações (Programas: CEAPA, “Fica Vivo!”, Reintegração Social do Egresso do Sistema Prisional e Mediação de Conflitos).														
CÁLCULO DE DESEMPENHO	<p>O nível de execução deste indicador será calculado a partir da equivalência entre o percentual de execução e a respectiva nota obtida conforme exemplo abaixo:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Percentual de execução</th> <th>Nota atribuída</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>95%</td> <td>9,5</td> </tr> <tr> <td>82%</td> <td>8,2</td> </tr> <tr> <td>71%</td> <td>7,1</td> </tr> <tr> <td>69%</td> <td>6,9</td> </tr> <tr> <td>0%</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Percentual de execução	Nota atribuída	100%	10	95%	9,5	82%	8,2	71%	7,1	69%	6,9	0%	0
Percentual de execução	Nota atribuída														
100%	10														
95%	9,5														
82%	8,2														
71%	7,1														
69%	6,9														
0%	0														

1.2. Capacitação geral para técnicos e gestores realizada

INDICADOR	Capacitação geral para técnicos e gestores realizada.														
DESCRIÇÃO	<p>A capacitação ocorrerá em Belo Horizonte sendo organizada e realizada pela Elo, que se responsabilizará pelas seguintes ações: realizar uma única capacitação geral no terceiro trimestre de 2008 para os técnicos e gestores dos Núcleos de Prevenção à Criminalidade do Estado de Minas Gerais.</p> <p>Ela objetiva 1) a otimização do cumprimento dos procedimentos definidos na metodologia do programa; 2) a efetivação de uma gestão democrática no trabalho cotidiano das equipes técnicas – definição democrática de prioridades e opções acertadas no trabalho cotidiano; e 3) garantir maior envolvimento e responsabilidade dos colaboradores das equipes com relação aos objetivos do programa.</p>														
BASE	Equipes técnicas em atuação nos NPCs quando da realização das capacitações. Atualmente são 31 os NPCs em atividade.														
FÓRMULA	$\frac{\text{Número de capacitações realizadas}}{\text{Número de capacitações previstas}} \times 100$														
META	01 capacitação geral realizada para os técnicos e gestores.														
CÁLCULO DE DESEMPENHO	<p>O nível de execução deste indicador será calculado a partir da equivalência entre o percentual de execução e a respectiva nota obtida conforme exemplo abaixo:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Percentual de execução</th> <th>Nota atribuída</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>95%</td> <td>9,5</td> </tr> <tr> <td>82%</td> <td>8,2</td> </tr> <tr> <td>71%</td> <td>7,1</td> </tr> <tr> <td>69%</td> <td>6,9</td> </tr> <tr> <td>0%</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Percentual de execução	Nota atribuída	100%	10	95%	9,5	82%	8,2	71%	7,1	69%	6,9	0%	0
Percentual de execução	Nota atribuída														
100%	10														
95%	9,5														
82%	8,2														
71%	7,1														
69%	6,9														
0%	0														

1.3. Capacitações metodológicas para gestores realizadas

INDICADOR	Capacitações metodológicas para gestores realizadas.														
DESCRIÇÃO	<p>As capacitações ocorrerão em Belo Horizonte. Serão organizadas e realizadas pela Elo 03 capacitações metodológicas para gestores por trimestre, totalizando 12 capacitações ao longo do ano. Essas capacitações terão como público alvo todos os gestores dos Núcleos de Prevenção à Criminalidade do Estado de Minas Gerais.</p> <p>Elas objetivam 1) a otimização do cumprimento dos procedimentos definidos na metodologia do programa; 2) a efetivação de uma gestão democrática no trabalho cotidiano das equipes técnicas – definição democrática de prioridades e opções acertadas no trabalho cotidiano; e 3) garantir maior envolvimento e responsabilidade dos colaboradores das equipes com relação aos objetivos do programa.</p>														
BASE	Gestores em atuação nos NPCs quando da realização das capacitações. Atualmente são 15 gestores.														
FÓRMULA	$\frac{\text{Número de capacitações realizadas}}{\text{Número de capacitações previstas}} \times 100$														
META	12 capacitações para gestores em 2008.														
CÁLCULO DE DESEMPENHO	<p>O nível de execução deste indicador será calculado a partir da equivalência entre o percentual de execução e a respectiva nota obtida conforme exemplo abaixo:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Percentual de execução</th> <th>Nota atribuída</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>95%</td> <td>9,5</td> </tr> <tr> <td>82%</td> <td>8,2</td> </tr> <tr> <td>71%</td> <td>7,1</td> </tr> <tr> <td>69%</td> <td>6,9</td> </tr> <tr> <td>0%</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Percentual de execução	Nota atribuída	100%	10	95%	9,5	82%	8,2	71%	7,1	69%	6,9	0%	0
Percentual de execução	Nota atribuída														
100%	10														
95%	9,5														
82%	8,2														
71%	7,1														
69%	6,9														
0%	0														

1.4. Seminários de Avaliação do Plano de Metas

INDICADOR	Seminário de Avaliação do Plano de Metas.														
DESCRIÇÃO	<p>Serão organizados e realizados pela Elo 7 Seminários de Avaliação do Plano de Metas no mês de Janeiro de 2009:</p> <p>01 com as equipes dos programas “Fica Vivo!” e Mediação de BH;</p> <p>01 com as equipes dos programas CEAPA e Egresso dos NPCs da RMBH e de BH;</p> <p>01 com as equipes dos programas “Fica Vivo!” e Mediação dos NPCs da RMBH;</p> <p>01 com as equipes dos programas dos NPCs de Ipatinga e de Governador Valadares;</p> <p>01 com as equipes dos programas do NPC de Juiz de Fora;</p> <p>01 com as equipes dos programas dos NPCs de Uberlândia e de Uberaba;</p> <p>01 com as equipes do NPC de Montes Claros.</p> <p>Estes Seminários objetivam o aprimoramento e a reflexão sobre os processos de trabalho e consecução de resultados previstos a partir da avaliação do cumprimento dos planos de metas elaborados pelas equipes técnicas de cada um dos NPCs.</p>														
BASE	Equipes técnicas em atuação nos NPCs quando da realização dos seminários.														
FÓRMULA	$\frac{\text{Número de seminários realizadas}}{\text{Número de seminários previstas}} \times 100$														
META	07 Seminários realizados.														
CÁLCULO DE DESEMPENHO	<p>O nível de execução deste indicador será calculado a partir da equivalência entre o percentual de execução e a respectiva nota obtida conforme exemplo abaixo:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Percentual de execução</th> <th>Nota atribuída</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>95%</td> <td>9,5</td> </tr> <tr> <td>82%</td> <td>8,2</td> </tr> <tr> <td>71%</td> <td>7,1</td> </tr> <tr> <td>69%</td> <td>6,9</td> </tr> <tr> <td>0%</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Percentual de execução	Nota atribuída	100%	10	95%	9,5	82%	8,2	71%	7,1	69%	6,9	0%	0
Percentual de execução	Nota atribuída														
100%	10														
95%	9,5														
82%	8,2														
71%	7,1														
69%	6,9														
0%	0														

1.5. Visitas de intercâmbio realizadas

INDICADOR	Visitas de intercâmbio realizadas.														
DESCRIÇÃO	<p>Serão realizadas 31 visitas, com duração de dois dias, por técnicos de diferentes NPCs, sob a coordenação da Elo.</p> <p>Será escolhido por sorteio um intercambista de cada NPC.</p> <p>O objetivo das visitas é favorecer o intercâmbio de informações e experiências entre as equipes dos NPCs de Belo Horizonte, RMBH e interior. As visitas serão articuladas com os diretores dos programas, no intuito de não coincidir com outras atividades metodológicas. O intercambista deverá produzir um breve relatório (em formato padrão) sobre seu aprendizado, apontando as boas práticas que podem ser replicadas, além dos pontos positivos e negativos, críticas e sugestões. Ao final de cada rodada de visitas, com base no relatório padrão produzido pelos intercambistas, será produzido pela Elo um relatório de análise das visitas de intercâmbio realizadas que integrará os relatórios trimestrais. As visitas de intercâmbio previstas para o ano de 2008, entendidas enquanto instrumento de auxílio à otimização dos serviços prestados pelas equipes dos programas de prevenção à criminalidade em execução nos Núcleos de Prevenção à Criminalidade, darão continuidade ao processo de intercâmbio informacional iniciado em 2007.</p>														
BASE	Número de NPCs em atividade, implantados até janeiro de 2008.														
FÓRMULA	$\frac{\text{Número de visitas realizadas}}{\text{Número de visitas previstas}} \times 100$														
META	31 visitas ao longo do ano. Distribuídas da seguinte forma: a) 07 no primeiro trimestre; b) 08 no segundo trimestre; c) 08 no terceiro trimestre; d) 08 no quarto trimestre;														
CÁLCULO DE DESEMPENHO	<p>O nível de execução deste indicador será calculado a partir da equivalência entre o percentual de execução e a respectiva nota obtida conforme exemplo abaixo:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Percentual de execução</th> <th>Nota atribuída</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>95%</td> <td>9,5</td> </tr> <tr> <td>82%</td> <td>8,2</td> </tr> <tr> <td>71%</td> <td>7,1</td> </tr> <tr> <td>69%</td> <td>6,9</td> </tr> <tr> <td>0%</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Percentual de execução	Nota atribuída	100%	10	95%	9,5	82%	8,2	71%	7,1	69%	6,9	0%	0
Percentual de execução	Nota atribuída														
100%	10														
95%	9,5														
82%	8,2														
71%	7,1														
69%	6,9														
0%	0														
OBSERVAÇÃO	Dado que existe a possibilidade de municipalização de alguns NPCs a meta de Visitas de Intercâmbio poderá ser readequada em razão desta modificação.														

1.6. Relatório de Visitas de Intercâmbio apresentados

INDICADOR	Relatório de visitas de intercâmbio entregues.
DESCRIÇÃO	Ao final de cada rodada de visitas de intercâmbio, com base no relatório padrão produzido pelos intercambistas, será produzido pela Elo um relatório de análise das visitas de intercâmbio realizadas que integrará o relatório trimestral. As visitas de intercâmbio previstas para o ano de 2008, entendidas enquanto instrumento de auxílio à otimização dos serviços prestados pelas equipes dos programas de prevenção à criminalidade em execução nos Núcleos de Prevenção à Criminalidade, darão continuidade ao processo de intercâmbio informacional iniciado em 2007.
BASE	Equipes técnicas em atuação nos NPCs.
META	31 visitas ao longo do ano. Distribuídas da seguinte forma: a) 07 no primeiro trimestre; b) 08 no segundo trimestre; c) 08 no terceiro trimestre; d) 08 no quarto trimestre;

1.7. Visitas de acompanhamento do plano de melhorias

INDICADOR	Visitas para acompanhamento do plano de melhorias.
DESCRIÇÃO	Serão realizadas 124 visitas, pelo setor de recursos humanos da Elo, para o acompanhamento do plano de melhorias estabelecido para o ano de 2008. O plano de melhorias é um instrumento individual de acompanhamento, desenvolvido a partir da avaliação de competências das equipes técnicas realizada em 2007. Este instrumento tem por objetivo o aprimoramento contínuo dos técnicos e gestores, e a solução de dificuldades e deficiências identificadas na avaliação de competências. As visitas previstas para o 4º trimestre correspondem à avaliação de desempenho referente a 2008.
BASE	Técnicos e gestores participantes da avaliação de desempenho realizada em 2007.
META	124 visitas ao longo do ano distribuídas da seguinte forma: a) 31 visitas no primeiro trimestre b) 31 visitas no segundo trimestre c) 31 visitas no terceiro trimestre d) 31 visitas no quarto trimestre
OBSERVAÇÃO	As visitas relativas ao quarto trimestre se referem à avaliação de desempenho das equipes técnicas para o ano de 2008.

2. MONITORAMENTO DAS AÇÕES DESENVOLVIDAS PELAS EQUIPES TÉCNICAS EM ATUAÇÃO NOS NPCs

2.1. Visitas de monitoramento para o acompanhamento do Plano de Metas realizadas

INDICADOR	Visitas de monitoramento para acompanhamento do plano de metas realizadas.
DESCRIÇÃO	A Elo, através da equipe de monitoramento, realizará visitas aos NPCs, na periodicidade indicada no programa de trabalho, com o objetivo de monitorar o cumprimento dos Planos de Metas acordados com as equipes técnicas dos programas de prevenção. Será realizada 01 visita por NPC por trimestre a partir do segundo trimestre de 2008. A exclusão do primeiro trimestre para as Visitas de Monitoramento justifica-se por dois motivos: 1) os planos de metas dos NPCs serem estabelecidos no primeiro trimestre; e 2) a entrega dos planos de metas dar-se neste período.
BASE	Número de núcleos em atividade, implantados até janeiro de 2008 (31 NPCs).
META	Realização de 93 visitas ao longo do ano, distribuídas da seguinte forma. a) 31 vistas no segundo trimestre b) 31 vistas no terceiro trimestre c) 31 visitas no quarto trimestre
OBSERVAÇÃO	Dado que existe a possibilidade de municipalização de alguns NPCs a meta de Visitas de Monitoramento poderá ser readequada em razão desta modificação.

2.2. Planos de Metas 2008 elaborados

INDICADOR	Planos de Metas elaborados.
DESCRIÇÃO	Elaboração de um plano de metas individual para cada NPC com base nas ações que interferem nos números de atendimentos dos programas. Os planos de metas são instrumentos para o acompanhamento do desempenho individual de cada NPC, sendo construídos a partir de critérios técnicos estabelecidos nas reuniões a Elo e SPEC. As diretorias dos programas, junto à equipe de monitoramento da OSCIP ELO Inclusão e Cidadania, definem quais os indicadores figurarão neste instrumento. O Plano de Metas contemplará variáveis de produtividade e desempenho.
BASE	Número de núcleos em atividade, implantados até janeiro de 2008 (31 NPCs). Dado que existe a possibilidade de municipalização de alguns NPCs a meta de Visitas de Intercâmbio poderá ser readequada em razão desta modificação.
META	31 Planos de Metas elaborados e entregues pela Elo às equipes técnicas dos NPCs.

2.3. Relatórios de análise dos números de atendimentos apresentados

INDICADOR	Relatório de análise dos números de atendimentos apresentados.
DESCRIÇÃO	<p>Nestes relatórios deverão ser apresentadas análises trimestrais da evolução dos números de atendimentos dos programas de prevenção à criminalidade do Estado apontando possíveis tendências tanto com relação ao desempenho dos NPCs individualmente como com relação ao desempenho dos programas de um modo geral.</p> <p>1º trimestre: 01 relatório de acompanhamento dos números de atendimentos dos programas de Prevenção à Criminalidade do Estado de Minas Gerais produzido pela Elo e incorporado ao relatório trimestral</p> <p>2º trimestre: 01 relatório de acompanhamento dos números de atendimentos dos programas de Prevenção à Criminalidade do Estado de Minas Gerais produzido pela Elo e incorporado ao relatório trimestral</p> <p>3º trimestre: 01 relatório de acompanhamento dos números de atendimentos dos programas de Prevenção à Criminalidade do Estado de Minas Gerais produzido pela Elo e incorporado ao relatório trimestral</p> <p>4º trimestre: 01 relatório de acompanhamento dos números de atendimentos dos programas de Prevenção à Criminalidade do Estado de Minas Gerais produzido pela Elo e incorporado ao relatório trimestral</p>
BASE	Números de atendimentos dos programas de prevenção à criminalidade em execução nos NPCs em atividade, implantados até janeiro de 2008.
META	Serão apresentados 04 estudos de acompanhamento dos números de atendimentos dos programas de Prevenção à Criminalidade do Estado de Minas Gerais, sendo um por trimestre. Estes relatórios integrarão o corpo do relatório trimestral.

2.4. Relatórios de Supervisão Metodológica apresentados

INDICADOR	Relatórios de Supervisão Metodológica apresentados.
DESCRIÇÃO	<p>Nestes relatórios, elaborados pelos supervisores metodológicos dos programas de prevenção em execução nos NPCs, deverão ser apresentadas: 1) as ações empreendidas trimestralmente pela supervisão metodológica e 2) as principais atividades que tiveram lugar no trimestre.</p> <p>1º trimestre: 01 relatório de supervisão metodológica apresentado (Programas: “Fica Vivo!”, CEAPA, Mediação de Conflitos e Reintegração Social dos Egressos do Sistema Prisional)</p> <p>2º trimestre: 01 relatório de supervisão metodológica apresentado (Programas: “Fica Vivo!”, CEAPA, Mediação de Conflitos e Reintegração Social dos Egressos do Sistema Prisional)</p> <p>3º trimestre: 01 relatório de supervisão metodológica apresentado (Programas: “Fica Vivo!”, CEAPA, Mediação de Conflitos e Reintegração Social dos Egressos do Sistema Prisional)</p> <p>4º trimestre: 01 relatório de supervisão metodológica apresentado (Programas: “Fica Vivo!”, CEAPA, Mediação de Conflitos e Reintegração Social dos Egressos do Sistema Prisional)</p>
BASE	Programas: “Fica Vivo!”, CEAPA, Mediação de Conflitos e Reintegração Social dos Egressos do Sistema Prisional.
META	Serão apresentados 04 relatórios de Supervisão Metodológica dos programas de Prevenção à Criminalidade do Estado de Minas Gerais, sendo um por trimestre.

CRITÉRIOS PARA A AFERIÇÃO DOS RESULTADOS PACTUADOS NO PROGRAMA DE TRABALHO DE 2008

Gostaríamos de salientar que a atual formatação das metas estabelecidas no programa de trabalho pactuado entre a Elo e a Secretaria de Estado de Defesa Social, através da Superintendência de Prevenção à Criminalidade, favorece a avaliação objetiva do desempenho da OSCIP no que se refere à execução das metas. Diante disso, a equação apresentada abaixo poderá servir de referência didática para mensurar o nível de execução final do programa de trabalho para cada período específico. Além disso, ela agrega de forma simples a relação global de execução dos indicadores definidos como metas para o ano de 2008.

$$\text{NEPT} = \frac{\sum (\text{NI} \times \text{PI})}{\sum \text{PI}}$$

Onde:

NEPT = Nível de execução do Programa de Trabalho

\sum = Somatório

NI = Notas dos Indicadores

PI = Pesos dos Indicadores

Relatório de **Monitoramento**

Relatório Trimestral de Monitoramento

Dentre os muitos instrumentos e medidas de natureza legal e administrativa adotados pelo Governo do Estado de Minas Gerais para gerir as políticas públicas e aprimorar o Estado, destaca-se a criação dos Projetos Estruturadores. Estes se referem a um conjunto prioritário de ações públicas executadas e avaliadas através dos Acordos de Resultados. A utilização desses instrumentos faz parte de uma estratégia de rápido impacto que têm por objetivo modificar o padrão de comportamento da administração estadual, imprimindo-lhe um ritmo coerente com a contemporaneidade, própria de uma gestão eficiente, efetiva e eficaz. (VILHENA et al: 2006) .

Com o objetivo de atingir sua perspectiva de governo: “Tornar Minas Gerais o melhor Estado para se viver”, o Governo do Estado adotou três estratégias, a saber: 1) Reorganizar e modernizar o setor público estadual; 2) promover, de forma inovadora, o desenvolvimento econômico e 3) recuperar o vigor político do Estado. Relacionada a estas estratégias apresenta-se uma Agenda de Prioridades expressa em 10 (dez) Objetivos Prioritários.

Os Projetos Estruturadores surgem inseridos neste planejamento. Além disso, o acordo de Resultados é um “sistema de contratualização adotado pelo governo de Minas Gerais, e tem por objetivo conferir ao Estado maior eficiência, efetividade e transparência na execução de políticas públicas orientadas para o desenvolvimento econômico e social sustentável” . Este Acordo pode ser celebrado entre o Governo do Estado e os Órgãos de Administração Pública Direta, entre os Órgãos de Administração Pública Indireta e as Entidades e unidades administrativas a eles subordinadas.

“Melhorar substancialmente a segurança dos mineiros, especialmente na Região Metropolitana de Belo Horizonte” é um dentre os dez objetivos prioritários do Governo do Estado. Em decorrência desse objetivo constitui-se o Projeto Estruturador “Redução da Criminalidade Violenta em Minas Gerais”.

Considerado este Projeto, o Governo de Minas, através da Secretaria de Estado de Defesa Social – SEDS, celebrou um Termo de Parceria com a Elo. Este contrato apresenta um conjunto de ações e metas de responsabilidade da OSCIP. Ade-

VILHENA, Renata, MARTINS, Humberto Falcão, MARINI, Caio, GUIMARÃES, Tadeu Barreto. O Choque de Gestão em Minas Gerais: Políticas da Gestão Pública para o desenvolvimento. Belo Horizonte : Editora UFMG, 2006.

Consulta ao Site: www.mg.gov.br/portalmg/do/governo

mais, o seu conteúdo tem coerência com a agenda de governo e com os próprios Projetos Estruturadores previamente determinados. Diante disso, a Secretaria de Planejamento e Gestão – SEPLAG, a Secretaria de Estado de Defesa Social e a Elo definiram, em conjunto, os indicadores e as metas que compõem o Acordo de Resultados a ser cumprido por este último.

A partir disso, este relatório apresenta os resultados dos indicadores e metas previstas para o primeiro trimestre de 2008.

2. QUADRO DE INDICADORES

COMPARATIVO DAS METAS PROGRAMADAS E ALCANÇADAS – Fevereiro / 2008 – Abril/ 2008					
ÁREAS RELACIONADAS	INDICADORES DE RESULTADO	Unidade	Peso	Meta	
				Meta Fev./08 -Abr./08	Meta atingida Fev./08 -Abr./08
Composição e re-composição de equipe	Dias para reposição de equipe (D1)	Unidade	2	≤15	7,66
	Dias para composição de equipe nova (D2)	Unidade	2	≤30	6,0
Equipe técnica capacitada	Percentual de participação dos técnicos nas capacitações metodológicas (P1)	%	2	80%	91,5%
	Percentual de participação dos gestores nas capacitações metodológicas (P2)	%	2	80%	93,3%
Desempenho da equipe técnica	Percentual de técnicos acompanhados no desenvolvimento e aprimoramento do plano de melhorias (P3)	%	2	80%	85,1%
	Número de atendimentos extrajudiciais em casos de conflito (N1)	Número	3	5.500	3555
Beneficiários atendidos pelos programas de Prevenção à Criminalidade	Número de Penas e Medidas Alternativas Incluídas (N2)	Número	3	1900	2237
	Número de egressos incluídos no programa de reintegração social (N3)	Número	3	250	472
	Número de jovens em atendimento regular (N4)	Número	3	13.300	12903
	Número de crianças e adolescentes incluídas no programa de proteção (N5)	Número	3	38	71
COMPARATIVO DAS METAS PROGRAMADAS E ALCANÇADAS – Fevereiro / 2008 – Abril/ 2008					
ÁREAS RELACIONADAS	INDICADOR DE PROCESSO	Unidade	Peso	Meta	
				Meta Fev./08 -Abr./08	Meta atingida Fev./08 -Abr./08
Equipe técnica capacitada	Capacitações metodológicas para as equipes técnicas realizadas (C1)	Unidade	1	4	4
	Capacitações para gestores realizadas (C2)	Unidade	1	3	3
Monitoramento das ações desenvolvidas pelas equipes técnicas em atuação nos NIPs	Visitas de intercâmbio realizadas (V1)	Unidade	1	7	7
	Relatório de visitas de intercâmbio apresentados (R1)	Unidade	1	1	1
	Plano de Metas elaborados (P4)	Unidade	1	31	31
	Visitas para acompanhamento do plano de melhorias realizadas (V2)	Unidade	1	31	31
Relatórios de análise dos números de atendimentos apresentados	Relatórios de análise dos números de atendimentos apresentados	Unidade	1	1	1
	Relatórios de supervisão metodológicas apresentados	Unidade	1	1	1

3. APRESENTAÇÃO DO CÁLCULO DO NÍVEL DE EXECUÇÃO DOS INDICADORES DE RESULTADO

3.1 Dias para reposição da equipe (D1)

O cálculo de desempenho deste indicador será aferido por meio da seguinte fórmula:

$$N = \frac{\text{Média dos dias gastos para reposição de equipe}}{\text{Limite de dias estabelecido para reposição de equipe}} \longrightarrow \frac{N = 7,66}{15} \longrightarrow N = 0,51$$

Definido o valor de N, o nível de execução deste indicador será calculado a partir da equivalência entre o percentual de execução e a respectiva nota obtida conforme exemplo:

N	Resultado	Nota atribuída
$N \leq 1$	100%	10
$N = 1,11$	89%	8,9
$N = 1,2$	80%	8
$N = 1,37$	63%	6,3
$N = 1,4$	60%	6
$N = 1,5$	50%	5
$N \geq 2$	0%	0

Durante o primeiro trimestre de 2008 a média de dias gastos para reposição de equipe foi 7,66. Dado que o limite de dias para reposição de equipe é igual a 15, aplicando-se a fórmula descrita acima, chega-se ao seguinte resultado: 0,51. Com esse valor é inferior a um, o nível final de execução dele é 10.

3.2 Dias para composição de equipe nova (D2)

O cálculo deste indicador segue o mesmo princípio do anterior, conforme descreve a fórmula abaixo:

$$N = \frac{\text{Média dos dias gastos para composição de equipe nova}}{\text{Limite de dias estabelecido para composição de equipe nova}} \longrightarrow \frac{N = 6}{30} \longrightarrow N = 0,2$$

Definido o valor de N, o nível de execução deste indicador será calculado a partir da equivalência entre o percentual de execução e a respectiva nota obtida conforme exemplo:

N	Resultado	Nota atribuída
$N \leq 1$	100%	10
$N = 1,11$	89%	8,9
$N = 1,2$	80%	8
$N = 1,37$	63%	6,3
$N = 1,4$	60%	6
$N = 1,5$	50%	5
$N \geq 2$	0%	0

Durante o primeiro trimestre de 2008 a média de dias gastos para composição de equipe nova foi 6. Dado que o limite de dias para a composição de equipe nova é igual a 30, aplicando-se a fórmula descrita acima, chega-se ao seguinte resultado: 0,2. Com esse valor é inferior a um a nível final de execução do indicador é 10.

3.3 Percentual de participação dos técnicos nas Capacitações metodológicas (P1)

Para cada capacitação realizada será aferido o percentual de participação dos técnicos, conforme descrevem as fórmulas abaixo:

$$P = \frac{\text{Número total de técnicos presentes nas capacitações realizadas} \times 100}{\text{Número total de técnicos em atuação até a data da capacitação}} \quad P = \frac{163}{178} \longrightarrow P = 91,5$$

$$PF = \frac{\% \text{ de participação de técnicos nas capacitações realizadas (P)} \times 100}{\text{Meta percentual de participação (=80\%)}} = \frac{91,5}{80} \longrightarrow PF = 114\%$$

Definido o valor de PF, o nível de execução deste indicador será calculado a partir da equivalência entre o percentual de execução e a respectiva nota obtida conforme exemplo:

P	Resultado	Nota atribuída
PF ≥ 80%	100%	10
PF = 72%	72%	7,2
PF = 68 %	68%	6,8
PF = 48 %	48%	4,8
PF = 0%	0%	0

Diante do exposto acima, no primeiro trimestre de 2008, o percentual de participação nas capacitações metodológicas foi de 91,5%. Isso significa dizer que o indicador teve um nível de execução de 114% e a nota corresponde é de 10.

3.4 Percentual de participação dos gestores nas capacitações metodológicas (P2)

Para cada capacitação realizada será aferido o percentual de participação dos gestores, conforme descrevem as fórmulas abaixo:

$$P = \frac{\text{Número total de gestores presentes nas capacitações realizadas}}{\text{Número total de gestores em atuação até a data da capacitação}} \times 100, \quad P = \frac{14}{15} \longrightarrow P = 93,3\%$$

$$PF = \frac{\% \text{ de participação de gestores nas capacitações realizadas (P)} \times 100}{\text{Meta percentual de participação (=80\%)}} \quad PF = \frac{93,3}{80} \longrightarrow PF = 116\%$$

Definido o valor de PF, o nível de execução deste indicador será calculado a partir da equivalência entre o percentual de execução e a respectiva nota obtida conforme exemplo:

P	Resultado	Nota atribuída
PF ≥ 80%	100%	10
PF = 72%	72%	7,2
PF = 68 %	68%	6,8
PF = 48 %	48%	4,8
PF = 0%	0%	0

Diante do exposto acima, no primeiro trimestre de 2008, o percentual de participação dos gestores nas capacitações metodológicas foi de 93,3%. Isso significa dizer que o nível de execução final desse indicador foi de 116% com a nota correspondente a 10.

3.5. Percentual de técnicos acompanhados no desenvolvimento e aprimoramento do plano de melhorias (P3)

O aferição do desempenho desse indicador segue o mesmo modelo do anterior. Assim, as fórmulas apresentadas abaixo descrevem o procedimento adotado no cálculo.

$$P = \frac{\text{Número total de técnicos acompanhados no desenvolvimento e aprimoramento do plano de melhorias}}{\text{Número total de técnicos que realizarão a avaliação de desempenho em 2007}} \times 100, \quad \longrightarrow \quad P = \frac{92}{108}$$

$$P = 0,851 \times 100 = 85,1\%$$

$$PF = \frac{\% \text{ de técnicos acompanhados no desenvolvimento e aprimoramento do plano de melhorias (P)} \times 100}{\text{Meta percentual de acompanhamento (=80\%)}} \quad \longrightarrow \quad PF = \frac{85,1}{80}$$

$$PF = 1,06 \times 100 = 106\%$$

Definido o valor de PF, o nível de execução deste indicador será calculado a partir da equivalência entre o percentual de execução e a respectiva nota obtida conforme exemplo:

P	Resultado	Nota atribuída
PF ≥ 80%	100%	10
PF = 72%	72%	7,2
PF = 68 %	68%	6,8
PF = 48 %	48%	4,8
PF = 0%	0%	0

No primeiro trimestre de 2008, conforme descreve os cálculos acima, 92 técnicos foram acompanhados no desenvolvimento do plano de melhorias. Isso equivale a um percentual de 85,15 de acompanhamento. Dado que a meta de acompanhamento é de 80%, o nível final de execução desse indicador é 10.

3.6 Número de atendimentos extrajudiciais em caso de conflito (N1)

Esse indicador descreve uma parte dos atendimentos realizados pelo programa Mediação de Conflitos, especificamente os casos novos e retornos de mediação e orientação. Para mensurar o nível de execução desse indicador será considerada a seguinte fórmula:

$$P = \frac{\text{número de atendimentos realizados no trimestre (P)} \times 100}{\text{Meta de atendimentos para o trimestre}} \longrightarrow P = \frac{3555}{5500} \longrightarrow P = 64,6\%$$

Após definido o percentual “P” de execução do indicador será feita a equivalência entre este e a respectiva nota obtida conforme exemplo abaixo:

Percentual de execução	Nota atribuída
100%	10
95%	9,5
82%	8,2
71%	7,1
69%	6,9
0%	0

Conforme descreve o gráfico abaixo, no primeiro trimestre de 2008 o programa mediação de conflitos realizou 3555 atendimentos. Isso equivale a realização de 64,6% da meta estabelecida e corresponde a uma nota 6,5.

3.7 Número de penas e medidas alternativas incluídas (N2)

Esse indicador descreve uma parte dos atendimentos realizados pelo programa Central de Acompanhamento de Penas e Medidas Alternativas, especificamente os que se referem aos novos beneficiários incluídos no programa. Para mensurar o nível de execução desse indicador será considerada a seguinte fórmula:

$$P = \frac{\text{número de atendimentos realizados no trimestre (P)} \times 100}{\text{Meta de atendimentos para o trimestre}}, \longrightarrow P = \frac{2237}{1900} \longrightarrow P=117 \%$$

Após definido o percentual “P” de execução do indicador será feita a equivalência entre este e a respectiva nota obtida conforme exemplo abaixo:

Percentual de execução	Nota atribuída
100%	10
95%	9,5
82%	8,2
71%	7,1
69%	6,9
0%	0

Conforme descreve o gráfico, no primeiro trimestre de 2008 o programa CEAPA realizou 2237 atendimentos. Isso equivale a realização de 117% da meta estabelecida e corresponde a uma nota 10.

3.8 Número de egressos incluídos no programa de reintegração social (N3)

Esse indicador descreve uma parte dos atendimentos realizados pelo programa de Reintegração Social do Egresso do Sistema Prisional, especificamente os que se referem aos novos beneficiários incluídos no programa. Para mensurar o nível de execução desse indicador será considerada a seguinte fórmula:

$$P = \frac{\text{número de atendimentos realizados no trimestre (P)} \times 100}{\text{Meta de atendimentos para o trimestre}} \longrightarrow P = \frac{439}{250} \longrightarrow P = 175 \%$$

Após definido o percentual “P” de execução do indicador será feita a equivalência entre este e a respectiva nota obtida conforme exemplo abaixo:

Percentual de execução	Nota atribuída
100%	10
95%	9,5
82%	8,2
71%	7,1
69%	6,9
0%	0

Conforme descreve o gráfico, no primeiro trimestre de 2008 o programa de Reintegração Social do Egresso do Sistema Prisional realizou 439 atendimentos. Isso equivale a realização de 175% da meta estabelecida e corresponde a uma nota 10.

3.9 Número de jovens em atendimento regular (N4)

Esse indicador descreve uma parte dos atendimentos realizados pelo programa Fica Vivo, principalmente os que se referem aos número de jovens em atendimento regular. Para mensurar o nível de execução desse indicador será considerada a seguinte fórmula:

$$P = \frac{\text{número de atendimentos realizados no trimestre (P)}}{\text{Meta de atendimentos para o trimestre}} \times 100, \quad \longrightarrow \quad P = \frac{12903}{13300} \quad \longrightarrow \quad P = 97 \%$$

Após definido o percentual “P” de execução do indicador será feita a equivalência entre este e a respectiva nota obtida conforme exemplo abaixo:

Percentual de execução	Nota atribuída
100%	10
95%	9,5
82%	8,2
71%	7,1
69%	6,9
0%	0

Conforme descreve o gráfico, no primeiro trimestre de 2008 o programa Fica Vivo realizou 12903 atendimentos. Isso equivale a realização de 97% da meta estabelecida e corresponde a uma nota 9,7.

3.10 Número de crianças e adolescentes incluídas no programa (N5)

Esse indicador descreve uma parte dos atendimentos realizados pelo programa de Proteção às Crianças e Adolescentes Ameaçados de Morte, principalmente os que se referem aos novos beneficiários incluídos no programa. Para mensurar o nível de execução desse indicador será considerada a seguinte fórmula:

$$P = \frac{\text{número de atendimentos realizados no trimestre (P)} \times 100}{\text{Meta de atendimentos para o trimestre}} \longrightarrow P = \frac{71}{38} \longrightarrow P = 186\%$$

Após definido o percentual “P” de execução do indicador será feita a equivalência entre este e a respectiva nota obtida conforme exemplo abaixo:

Percentual de execução	Nota atribuída
100%	10
95%	9,5
82%	8,2
71%	7,1
69%	6,9
0%	0

Conforme descreve o gráfico abaixo, no primeiro trimestre de 2008 o programa de proteção incluiu 71 crianças e adolescentes. Isso equivale a realização de 186% da meta estabelecida e corresponde a uma nota 10.

4. APRESENTAÇÃO DO CÁLCULO DOS INDICADORES DE PROCESSO

4.1. Capacitações metodológicas para as Equipe técnicas realizadas (C1)

Esse indicador descreve o oferecimento por parte da Elo das capacitações metodológicas planejadas. Conforme descreve o programa de trabalho apresentado na primeira parte deste relatório, a OSCIP deve oferecer uma capacitação metodológica para cada programa em cada trimestre. Desse modo, a efetividade desse indicador será calculada a partir da fórmula apresentada abaixo:

$$P = \frac{\text{número de capacitações metodológicas realizadas} \times 100}{\text{Meta de capacitações metodológicas para o trimestre}} \longrightarrow P = \frac{4 \times 100}{4} = 100\%$$

Após definido o percentual “P” de execução do indicador será feita a equivalência entre este e a respectiva nota obtida conforme exemplo abaixo:

Percentual de execução	Nota atribuída
100%	10
95%	9,5
82%	8,2
71%	7,1
69%	6,9
0%	0

CAPACITAÇÕES METODOLÓGICAS REALIZADAS	DATA
Capacitação metodológica do Fica Vivo	17 e 18 de Abril
Capacitação metodológica do Mediação de Conflitos	28 e 29 de abril
Capacitação metodológica do CEAPA	29 e 30 de abril
Capacitação metodológica do Egresso	29 e 30 de abril

No primeiro trimestre de 2008 a Elo realizou 4 capacitações. Isso equivale a realização de 100% da meta estabelecida e corresponde a uma nota 10.

4.2. Capacitações para gestores realizadas (C2)

Esse indicador descreve o oferecimento por parte da Elo das capacitações metodológicas para gestores planejadas. Conforme descreve o programa de trabalho apresentado na primeira parte deste relatório, a OSCIP deve oferecer uma capacitação metodológica para gestores por mês, totalizando três capacitações em cada trimestre. Desse modo, a efetividade desse indicador será calculada a partir da fórmula apresentada abaixo:

$$P = \frac{\text{número de capacitações metodológicas para gestores realizadas} \times 100}{\text{Meta de capacitações metodológicas para gestores no trimestre}} \rightarrow P = \frac{3 \times 100}{3} = 100\%$$

Após definido o percentual “P” de execução do indicador será feita a equivalência entre este e a respectiva nota obtida conforme exemplo abaixo:

Percentual de execução Nota atribuída

100%	10
95%	9,5
82%	8,2
71%	7,1
69%	6,9
0%	0

CAPACITAÇÕES METODOLÓGICAS PARA GESTORES REALIZADAS	DATA
Fevereiro	26 e 27 de Fevereiro
Março	25 e 26 de Março
Abril	28,29 e 30 de Abril

Conforme descreve a tabela abaixo, no primeiro trimestre de 2008 a Elo realizou 4 capacitações . Isso equivale a realização de 100% da meta estabelecida e corresponde a uma nota 10.

4.3. Visitas de intercâmbio realizadas (V1)

De acordo com o programa de trabalho, no primeiro trimestre de 2008, a Elo deveria realizar 7 vistas de intercâmbio entre os núcleos na tentativa de fomentar a troca de experiências entre as equipes dos programas. A partir disso, a efetividade desse indicador será aferida segundo a seguinte fórmula:

$$P = \frac{\text{número de visitas de intercâmbio realizadas} \times 100}{\text{Meta de visitas de intercâmbio para o trimestre}} \longrightarrow P = \frac{7}{7} \times 100 = 100\%$$

Após definido o percentual “P” de execução do indicador será feita a equivalência entre este e a respectiva nota obtida conforme exemplo abaixo:

Percentual de execução	Nota atribuída
100%	10
95%	9,5
82%	8,2
71%	7,1
69%	6,9
0%	0

NPCs DE ORIGEM DOS INTERCAMBISTAS	NPCs VISITADOS	DATA
Ribeiro de Abreu	Ribeirão das Neves	07 e 08 de abril
Conjunto Felicidade	Vespasiano	15 e 16 de abril
Santa Lúcia	Betim	07 e 08 de abril
Sabará	Ribeirão das Neves	07 e 08 de abril
Cabana	Contagem	14 e 15 de abril
Morro das Pedras	Ribeirão das Neves	07 e 08 de abril
Taquaril	Santa Luzia	07 e 08 de abril

Conforme descreve a tabela acima, as 7 visitas planejadas foram realizadas. Isso equivale a um percentual de execução de 100% e a nota 10.

4.4. Relatório de visitas de intercâmbio entregue (R1)

Esse indicador se refere a uma análise sistemática das visitas de intercâmbio realizadas a partir do relatório padrão apresentados pelos intercambistas à Elo. Ele se constitui com uma análise de conteúdo das observações descritas pelos intercambistas. A sua aferição será feita a partir da fórmula abaixo:

$$P = \frac{\text{número de relatórios apresentados}}{\text{Meta de relatórios previstas o trimestre}} \times 100 \quad \longrightarrow \quad P = \frac{1}{1} \times 100 = 100\%$$

Após definido o percentual “P” de execução do indicador será feita a equivalência entre este e a respectiva nota obtida conforme exemplo abaixo:

Percentual de execução	Nota atribuída
100%	10
95%	9,5
82%	8,2
71%	7,1
69%	6,9
0%	0

Conforme descreve a o cálculo acima e comprova o anexo dois deste relatório, o total de relatórios apresentados corresponde à meta estabelecida de forma que o indicador foi totalmente realizado.

4.5. Plano de metas elaborados (P4)

Conforme determina o programa de trabalho estabelecido entre a Elo e Secretaria de estado de Defesa Social, através da Superintendência de Prevenção à criminalidade, a equipe de monitoramento da OSCIP deveria elaborar 31 planos de metas, um para cada núcleo de prevenção à criminalidade, no primeiro trimestre. O conteúdo destes deverão ser apresentados às equipes técnicas dos programas de prevenção à criminalidade na primeira rodada de visitas de monitoramento que acontecerão no mês de maio e 2008. A efetividade desse indicador será analisada a partir da seguinte fórmula:

$$P = \frac{\text{número plano de metas elaborados}}{\text{Meta de plano de metas prevista o trimestre}} \times 100 \quad \longrightarrow \quad P = \frac{31}{31} \times 100 = 100\%$$

Após definido o percentual “P” de execução do indicador será feita a equivalência entre este e a respectiva nota obtida conforme exemplo abaixo:

Percentual de execução	Nota atribuída
100%	10
95%	9,5
82%	8,2
71%	7,1
69%	6,9
0%	0

Conforme descreve, o total de planos de metas elaborados corresponde à meta estabelecida de forma que o indicador foi totalmente realizado. Anexo ao relatório está o modelo de plano de metas 2008, o qual comprova a elaboração deste instrumento no período determinado.

4.6. Visitas para acompanhamento do plano de melhorias (V2)

Para o primeiro trimestre de 2008, o programa de trabalho determina a realização de 31 visitas, uma para cada núcleo, para o acompanhamento do plano de melhorias. A efetividade desse indicador será analisada a partir da seguinte fórmula:

$$P = \frac{\text{número de visitas realizadas}}{\text{Meta de visitas previstas o trimestre}} \times 100 \quad \longrightarrow \quad P = \frac{31}{31} \times 100 = 100\%$$

Após definido o percentual “P” de execução do indicador será feita a equivalência entre este e a respectiva nota obtida conforme exemplo abaixo:

Percentual de execução	Nota atribuída
100%	10
95%	9,5
82%	8,2
71%	7,1
69%	6,9
0%	0

Conforme descreve a o cálculo acima e confirma o quadro de atividades realizadas apresentado mais a frente, o total de visitas realizadas corresponde à meta estabelecida de forma que o indicador foi totalmente cumprido.

4.7. Relatórios de análise dos números de atendimentos apresentados (R2)

Os relatórios deverão apresentar análises trimestrais da evolução dos números de atendimentos dos programas de prevenção à criminalidade do Estado apontando possíveis tendências tanto com relação ao desempenho dos NPCs individualmente como com relação ao desempenho dos programas de um modo geral. A efetividade desse indicador será analisada a partir da seguinte fórmula:

$$P = \frac{\text{número de relatórios apresentados}}{\text{Meta de relatórios previstas o trimestre}} \times 100 \quad \longrightarrow \quad P = \frac{1}{1} \times 100 = 100\%$$

Após definido o percentual “P” de execução do indicador será feita a equivalência entre este e a respectiva nota obtida conforme exemplo abaixo:

Percentual de execução	Nota atribuída
100%	10
95%	9,5
82%	8,2
71%	7,1
69%	6,9
0%	0

4.8. Relatório de supervisão metodológica apresentado (R3)

Os relatórios deverão apresentar análises trimestrais da evolução dos números de atendimentos dos programas de prevenção à criminalidade do Estado apontando possíveis tendências tanto com relação ao desempenho dos NPCs individualmente como com relação ao desempenho dos programas de um modo geral. A efetividade desse indicador será analisada a partir da seguinte fórmula:

$$P = \frac{\text{número de relatórios apresentados}}{\text{Meta de relatórios previstas o trimestre}} \times 100 \quad \longrightarrow \quad P = \frac{1}{1} \times 100 = 100\%$$

Após definido o percentual “P” de execução do indicador será feita a equivalência entre este e a respectiva nota obtida conforme exemplo abaixo:

Percentual de execução	Nota atribuída
100%	10
95%	9,5
82%	8,2
71%	7,1
69%	6,9
0%	0

5. CRONOGRAMA DAS ATIVIDADES REALIZADAS

Atividades realizadas	Data
Capacitações metodológicas Realizadas	
Capacitação Metodológica - "Fica Vivo!"	17 e 18 de Abril
Capacitação Metodológica - Mediação de Conflitos	28 e 29 de Abril
Capacitação Metodológica – CEAPA e EGRESSO	29 e 30 de Abril
Capacitação Metodológica – Gestores	26 e 27 de Fevereiro, 25 e 26 de Março, 28,29 e 30 de Abril

Atividades realizadas	Data
Visitas para acompanhamento do Plano de Melhorias	
Visita para acompanhamento do Plano de Melhorias NPC – Alto Vera Cruz	24/04/2008
Visita para acompanhamento do Plano de Melhorias NPC – Barreiro	11/04/2008
Visita para acompanhamento do Plano de Melhorias NPC – Cabana	28/04/2008
Visita para acompanhamento do Plano de Melhorias NPC – Centro	09/04/2008
Visita para acompanhamento do Plano de Melhorias NPC – Jardim Felicidade	30/04/2008
Visita para acompanhamento do Plano de Melhorias NPC – Morro das Pedras	24/04/2008
Visita para acompanhamento do Plano de Melhorias NPC – Pedreira Prado Lopes	10/04/2008
Visita para acompanhamento do Plano de Melhorias NPC – Ribeiro de Abreu	30/04/2008
Visita para acompanhamento do Plano de Melhorias NPC – Santa Lucia	11/04/2008
Visita para acompanhamento do Plano de Melhorias NPC – Serra	28/04/2008
Visita para acompanhamento do Plano de Melhorias NPC –Betim	14/04/2008
Visita para acompanhamento do Plano de Melhorias NPC – Contagem	14/04/2008
Visita para acompanhamento do Plano de Melhorias NPC – Ribeirão das Neves	22/04/2008
Visita para acompanhamento do Plano de Melhorias NPC – Santa Luzia	28/04/2008
Visita para acompanhamento do Plano de Melhorias NPC – Vespasiano	22/04/2008
Visita para acompanhamento do Plano de Melhorias NPC – Governador Valadares	17/04/2008
Visita para acompanhamento do Plano de Melhorias NPC – Ipatinga	02/04/2008
Visita para acompanhamento do Plano de Melhorias NPC – Juiz de Fora	25/04/2008
Visita para acompanhamento do Plano de Melhorias NPC – Montes Claros	23/04/2008
Visita acompanhamento do Plano de Melhorias NPC – NPC Uberlândia	15/04/2008

6. ANÁLISE DOS NÚMEROS DE ATENDIMENTOS NO PRIMEIRO TRIMESTRE DE 2008.

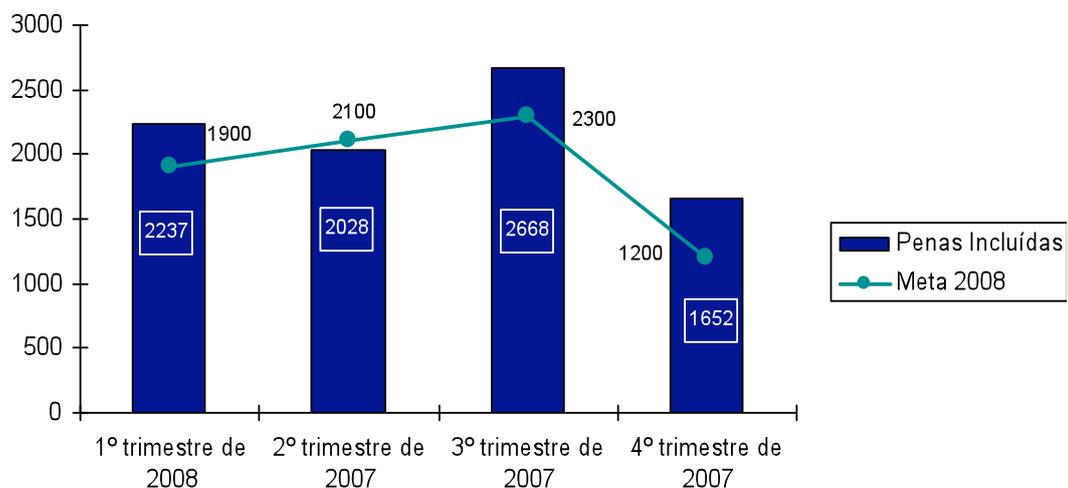
Comparativo de resultados - atendimentos realizados pelos programas de prevenção à criminalidade em execução nos NPCs nos primeiros trimestres de 2007 e 2008

Considerada a sazonalidade da demanda de atendimentos dos programas de prevenção à criminalidade em execução nos NPCs, consideramos adequada e heurísticamente produtiva a apresentação de um quadro comparativo entre os resultados dos primeiros trimestres de 2007 e 2008. Acreditamos com este procedimento apreende de modo mais acertado a amplitude de variação dos atendimentos destes programas, a permitir com isso principiar a investigação de possíveis fatores intervenientes.

Programa Central de Acompanhamento de Penas e Medidas Alternativas – CEAPA

Programa CEAPA			
Atendimentos realizados nos primeiros trimestres de 2007 e 2008			
1º Trimestre	2007	2008	Varição
Fevereiro	614	592	- 3,74%
Março	660	735	+ 11,36%
Abril	631	836	+32,4%

Projeção - CEAPA

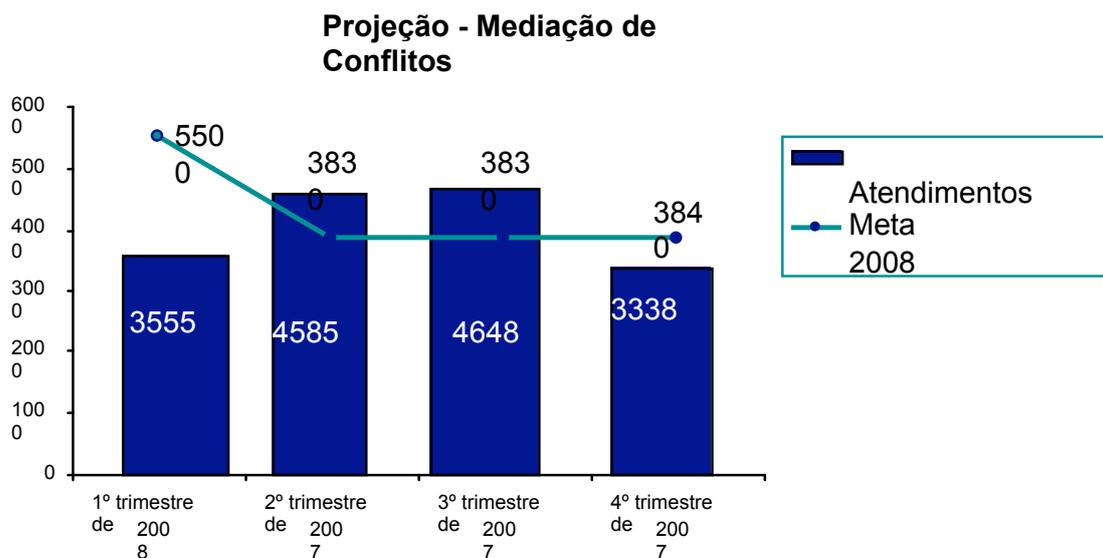


Conforme descreve a tabela acima, a comparação entre o primeiro trimestre de 2008 e o primeiro de 2007 revela um aumento de cerca de 17% nos números de novos beneficiários incluídos no programa. Além disso, abril é o mês que concentra boa parte dessa variação, a quantidade de beneficiários incluídos nesse mês aumentou em 32% com a relação ao mesmo mês do ano passado.

Já o gráfico apresenta uma estimativa de atendimentos, a partir do que foi realizado tanto no ano passado quanto no primeiro trimestre deste ano, para que o programa alcance as metas estipuladas. Como se pode observar, todas as metas estipuladas para o ano de 2008 estão abaixo dos atendimentos realizados no ano passado, exceto a referente ao segundo trimestre. Mesmo assim, a quantidade de atendimentos realizadas no primeiro trimestre de 2008 ultrapassa a meta do trimestre referenciado. Isto indica, com grande probabilidade que o programa baterá as metas definidas para todo o ano, assim como aconteceu no ano passado.

Programa Mediação de Conflitos

Programa MEDIAÇÃO			
Atendimentos realizados nos primeiros trimestres de 2007 e 2008			
1º Trimestre	2007	2008	Varição
Fevereiro	1433	1009	-29,59%
Março	1577	1265	-19,78
Abril	1468	1281	-12,74%



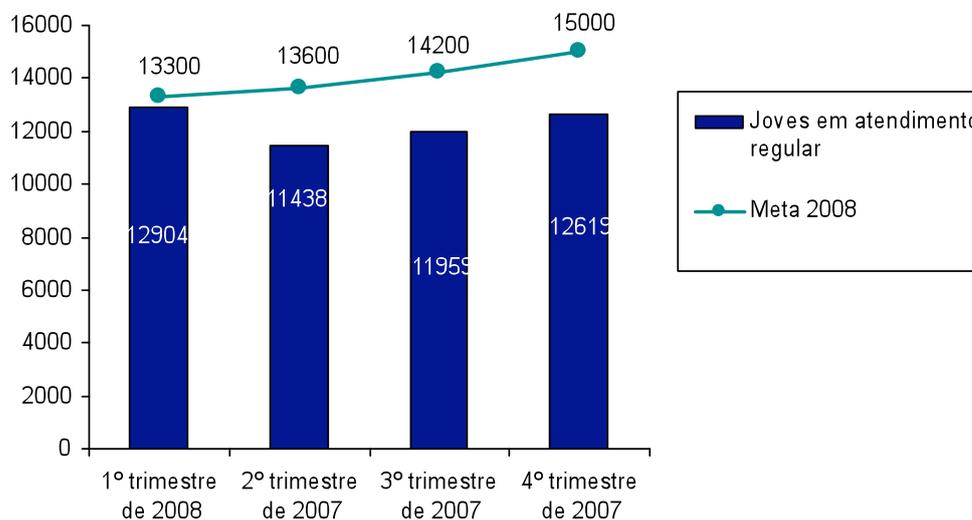
De acordo com a tabela acima, dos quatro programas de prevenção à criminalidade, o Mediação de Conflitos foi o que apresentou maior queda na comparação entre os períodos. Em 2007 foram realizados 4478 atendimentos, já em 2008 foram realizados apenas 3555.

O gráfico, por sua vez, compara as metas estabelecidas para o ano de 2008 com os respectivos atendimentos realizados no ano passado. Além disso, ele demonstra que, no primeiro trimestre de 2008, os atendimentos do programa ficaram abaixo da meta estabelecida em aproximadamente 35%. Já para os próximos trimestres.

Programa Fica Vivo

Programa Fica Vivo!			
Atendimentos realizados nos primeiros trimestres de 2007 e 2008			
1º Trimestre	2007	2008	Varição
Fevereiro	11082	11992	+8,0%
Março	11571	11901	+2%
Abril	12334	12903	+4%

Projeção - Fica Vivo



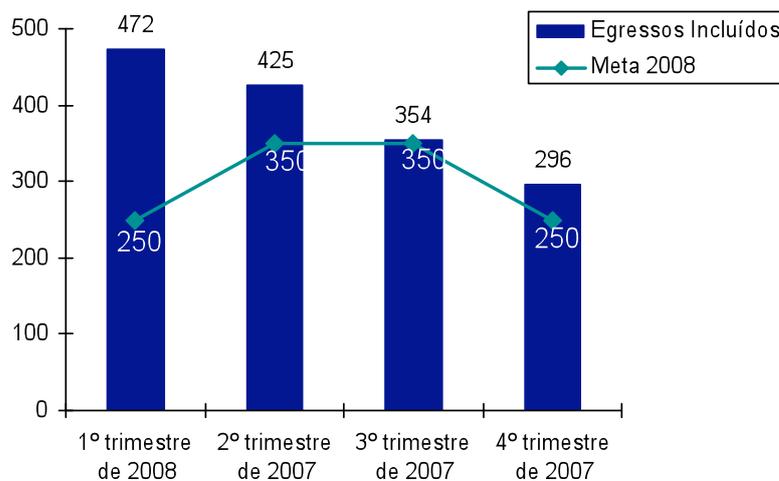
O programa Fica Vivo! apresentou ligeira variação positiva na comparação entre o primeiro trimestre de 2007 e 2008. Essa variação não foi suficiente para alcançar a meta estabelecida para o primeiro trimestre de 2008. Para esse período a meta era de 13300 jovens em atendimento regular, o programa realizou apenas 12903.

Conforme descreve o gráfico, para todos os trimestres do ano de 2008, o programa terá que aumentar substantivamente os atendimentos realizados. Se comparado aos atendimentos realizados em 2007, cada período terá que aumentar, respectivamente, 15%, 18% 19% para alcançar as metas do segundo terceiro e quarto trimestres deste ano.

Reintegração Social do Egresso do Sistema Profissional

Programa Egresso			
Atendimentos realizados nos primeiros trimestres de 2007 e 2008			
1º Trimestre	2007	2008	Variação
Fevereiro	84	160	+90%
Março	120	172	+43,3%
Abril	98	140	42,8%

Comparativo - Egresso



O programa Reintegração Social do Egresso do Sistema Prisional apresentou grande variação positiva na comparação entre o primeiro trimestre de 2007 e 2008. Essa variação foi suficiente para ultrapassar a meta determinada em 88,8%, pois, para esse período, a meta era de 250 inclusões e o programa realizou 472.

Conforme descreve o gráfico, em todos os trimestres do ano de 2008, a quantidade de inclusões realizadas no ano passado é o suficiente para bater as metas estipuladas. Dessa forma, o programa terá apenas que manter o atual nível de inclusões.

7. ANÁLISE DAS VISITAS DE INTERCÂMBIO DO PRIMEIRO TRIMESTRE DE 2008.

As visitas de Intercâmbio têm como objetivo principal favorecer a troca de informações e experiências entre as equipes dos Núcleos de Prevenção à Criminalidade (NPCs) de Belo Horizonte, da Região metropolitana de Belo Horizonte e do interior do estado de Minas Gerais.

De acordo com o Programa de Trabalho estabelecido no Termo de Parceria da Elo e a SEDS para o ano de 2008, as Visitas de Intercâmbio objetivam, especificamente, contribuir na identificação de boas práticas locais, aproveitando-as na implementação e/ou consolidação dos programas atualmente em execução e futuros.

Sob coordenação da Elo, as visitas aos NPCs são realizadas por técnicos de diferentes NPCs. Para cada visita é enviado um representante de todos os programas de cada núcleo. O intercambista recebe dois instrumentos elaborados pela Elo: a) um roteiro de visita com o intuito de auxiliar na observação e registro das informações e b) um relatório padrão para ser preenchido após sua visita e submetido à análise e aprovação da OSCIP.

Desse modo, na primeira rodada de visitas de intercâmbio foram realizadas 7 visitas nos dias 07, 08, 14 e 15 de abril e foram divididas da seguinte forma:

1ª RODADA			
	NPC Visitante	NPC Visitado	Data da Visita de Intercâmbio
1	Ribeiro de Abreu	Ribeirão das Neves	07 e 08 de abril
2	Conjunto Felicidade	Vespasiano	14 e 15 de abril
3	Santa Lúcia	Betim	07 e 08 de abril
4	Sabará	Ribeirão das Neves	07 e 08 de abril
5	Cabana	Contagem	14 e 15 de abril
6	Morro das Pedras	Ribeirão das Neves	14 e 15 de abril
7	Taquaril	Santa Luzia	07 08 de abril

Nesta primeira rodada participaram apenas os núcleos de Belo Horizonte e de RMBH. Dentre esses, foram selecionados técnicos dos programas “Fica Vivo!” (4 técnicos) e Mediação de Conflitos (3 técnicos).

Foram visitados 5 núcleos da RMBH: Ribeirão das Neves, Vespasiano, Betim,

Contagem e Santa Luzia, sendo que Ribeirão das Neves, que possui núcleos em Rosa Neves e Veneza, recebeu 3 visitas, conforme descreve a tabela acima. Abaixo segue uma análise dos relatórios apresentados pelos intercambistas.

Análise de conteúdo dos relatórios apresentados pelos intercambistas

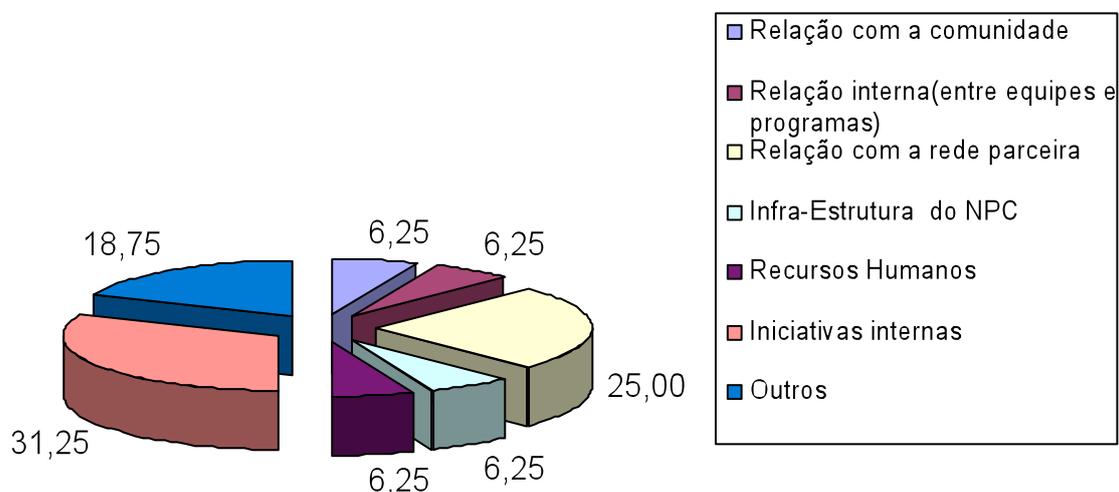
Os gráficos e tabelas descritos abaixo foram construídos por meio da codificação dos dados via análise de conteúdo. Eles enfatizam a descrição de determinadas categorias explicativas a partir da frequência ou ausência delas no relatório padrão preenchido pelos intercambistas. Os dados colhidos por meios destes relatórios são de natureza qualitativa, o que implica a necessidade de se analisar os dados também de forma qualitativa, não havendo tratamento estatístico envolvido, mas um conjunto de procedimentos que visam a organizar os dados de modo que eles revelem, com objetividade e isenção, como os intercambistas percebem o trabalho desenvolvido pelos NPCs visitados.

Desafios do NPC de origem do intercambista

No relatório padrão das visitas de intercâmbio foi solicitado que os intercambistas apontassem desafios do seu NPC de origem e as possíveis maneiras que o NPC visitado encontrou de solucionar tais problemas, caso eles fossem similares. Na presente análise foi montada uma tabela e um gráfico com a distribuição categórica desses desafios.

Desafios do NPC de origem apontados pelos intercambistas		
Categoria	Frequência	Percentual
Relação com a comunidade	1	6,25
Relação interna (entre equipes e programas)	1	6,25
Relação com a rede parceira	4	25,00
Aspectos Organizacionais	0	0,00
Infra-Estrutura do NPC	1	6,25
Recursos Humanos	1	6,25
Iniciativas internas	5	31,25
Outros	3	18,75
Total	16	100

Desafios do NPC de Origem (%)



Na tabela e no gráfico acima estão destacados os desafios do NPC de origem do técnico. A maior parte dos desafios apontados (31,25%) foram classificados como questões de iniciativas internas, seguidos por questões de relação com a rede parceira (25%). Esses dois aspectos chamam atenção para possíveis temas de capacitações futuras, pois são de grande importância para o funcionamento do NPC, principalmente no que tange ao relacionamento com a rede parceira.

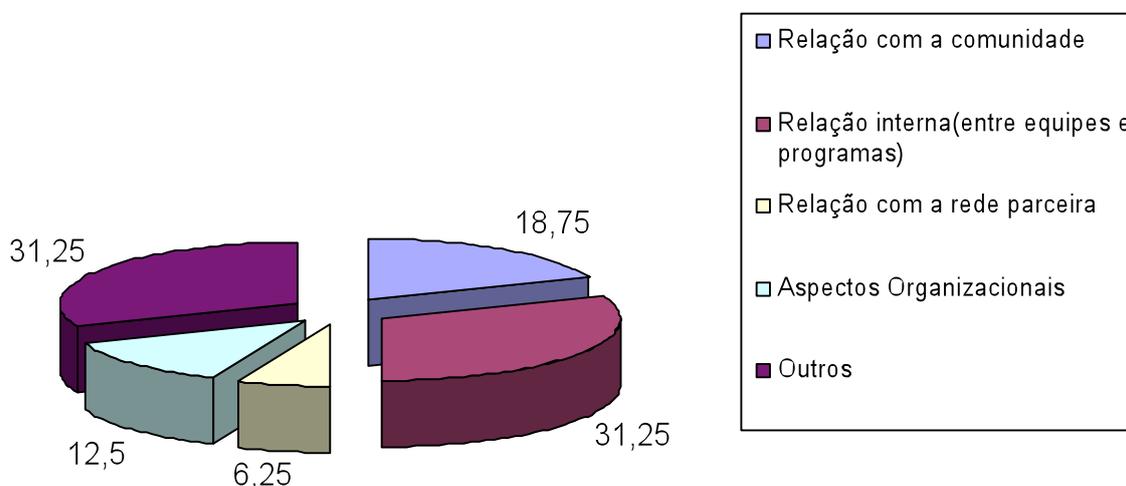
O restante dos desafios fica distribuído de forma equilibrada, entre problemas com Infra-Estrutura, Recursos Humanos, Relação Interna e Relação com a Comunidade. Interessante notar também que nenhum técnico apontou aspectos organizacionais como sendo desafio.

Pontos positivos do NPC visitado

Foi solicitado também que os técnicos observassem pontos positivos dos NPCs visitados, ou seja, boas práticas e características de modo geral que vão desde infra-estrutura à relação pessoal entre as equipes do NPC.

Pontos Positivos do NPC visitado apontadas pelos intercambistas		
Categoria	Freqüência	Percentual
Relação com a comunidade	3	18,75
Relação interna(entre equipes e programas)	5	31,25
Relação com a rede parceira	1	6,25
Aspectos Organizacionais	2	12,5
Infra-Estrutura do NPC	0	0
Recursos Humanos	0	0
Iniciativas internas	0	0
Outros	5	31,25
Total	16	100

Pontos Positivos do NPC Visitado (%)



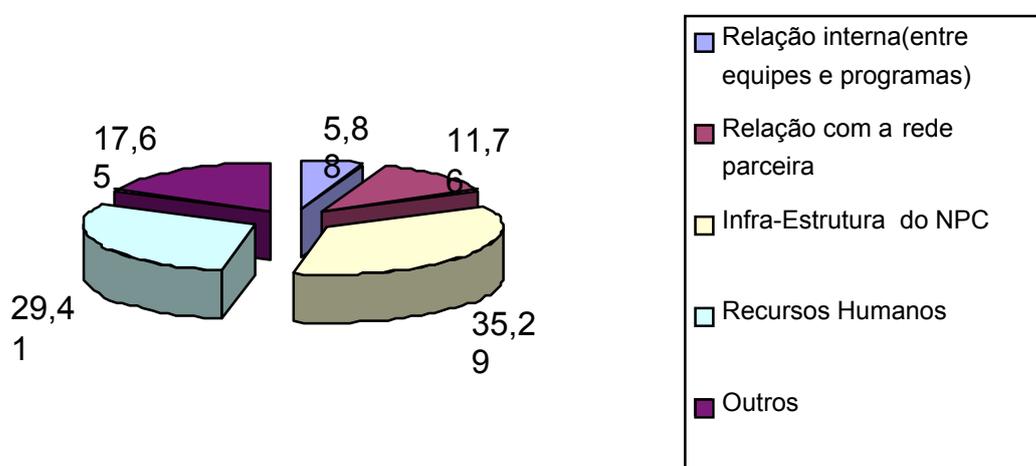
A maior parte das observações feitas pelos técnicos visitantes (31,25%) apontou como ponto positivo questões de relação interna dos Núcleos e em segundo lugar foram as relações com a comunidade (18,75%). Ao observarem esses aspectos, conclui-se que os técnicos os consideram importantes para o bom funcionamento dos Núcleos.

Pontos a serem melhorados no NPC visitado

Por fim, foi solicitado que os visitantes, assumindo postura crítica, apontassem pontos a serem melhorados no NPC visitado.

Pontos a serem melhorados do NPC de visitado apontadas pelos intercambistas		
Categoria	Freqüência	Percentual
Relação com a comunidade	0	0
Relação interna (entre equipes e programas)	1	5,88
Relação com a rede parceira	2	11,76
Aspectos Organizacionais	0	0
Infra-Estrutura do NPC	6	35,29
Recursos Humanos	5	29,41
Iniciativas internas	0	0
Outros	3	17,65
Total	17	100

Pontos a serem Melhorados no NPC Visitado



A maior parte das observações (35,29%) apontou a Infra-Estrutura como sendo um problema nos núcleos, seguido por Recursos Humanos (29,41%). Tais aspectos não estão relacionados diretamente com a organização do núcleo e servem para chamar atenção para tais questões.

A terceira categoria apontada com maior freqüência foi a Relação com a Rede Parceira (11,76%), aspecto que também foi apontado com grande freqüência entre os desafios do NPC de origem.

Considerações Gerais:

De maneira geral, os intercambistas descrevem positivamente as visitas realizadas. Segundo eles, o contato com realidades diversas favorece substantivamente à dinâmica de atuação dos técnicos sociais. Embora atuem em realidades distintas, alguns problemas são recorrentes e demandam soluções inusitadas. Assim, uma boa estratégia de relacionamento com as instituições comunitárias pode ser replicada em várias regiões.

A partir disso, um comentário recorrente é a respeito das comunidades terem os núcleos como referência em regiões onde há uma boa articulação entre os NPCs e a população residente, citando a importância de se estabelecer um contato rotineiro com as lideranças comunitárias. Na mesma linha de raciocínio, a relação com o GEPAR também é destacada como positiva por todos os que visitaram núcleos onde este faz parte da rede parceira, mesmo nos casos onde a relação com o núcleo não é tão próxima.

O Conselho Tutelar e o Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) aparecem também como interlocutores dos núcleos. Há também, em alguns núcleos, interação com as escolas e centros de saúde da região.

Com relação as observações feitas a respeito dos núcleos visitados, alguns técnicos apontaram casos de falta de recursos humanos nos núcleos, como estagiários, motorista e auxiliar administrativo, sendo que a alta rotatividade de técnicos se configura extremamente prejudicial para o andamento das atividades no núcleo. Vespasiano e Nova Contagem foram apontados como núcleos que padecem desses problemas.

Chama atenção o relato do técnico que visitou o núcleo de Nova Contagem, apontando a falta de infra-estrutura do núcleo e um mau relacionamento com a comunidade, que ao contrário do que foi relatado em outros núcleos há uma dificuldade de esclarecer o que é o Núcleo de Prevenção à Criminalidade e estimular o envolvimento da população:

"...A comunidade local é apática, despolitizada e pouco participativa devido ao excesso de assistencialismo marcante do seu histórico, sobretudo em época de eleições...a maior dificuldade encontrada na sua relação

com o núcleo foi a desmistificação sobre as atividades e finalidades do NPC. Busca-se resolver esse problema com a qualificação das informações repassadas sobre o NPC e com participação efetiva nas atividades da comunidade. Outros problemas levantados são a dificuldade na mobilização e envolvimento de interesses políticos nas articulações comunitárias...”
– Relatório de Visita de Intercâmbio do primeiro trimestre de 2008 do Núcleo de Nova Contagem

O relatório da técnica Joanna do NPC Santa Lúcia descreve algumas especificidades a respeito do Programa “Fica Vivo!” de Betim. A técnica se concentrou mais nas atividades deste programa porque é o único que há em seu núcleo. Segundo ela, o programa passa por dificuldades vinculadas à área de recursos humanos, ou seja, falta de técnico e estagiários, situação parecida com o núcleo de Santa Lúcia. Além disso, outro ponto levantado se refere ao contato com os jovens ameaçados de morte. Segundo ela, Nelma, técnica do programa “Fica Vivo!”, está trabalhando em uma intervenção em dois casos que apresentam dificuldades substantivas.

Como se pode observar, as visitas abarcam as mais variadas dimensões da atuação dos núcleos. Desde aspectos meramente administrativos até questões relacionadas a ameaças de morte são relatadas e discutidas pelos intercambistas.

8. AVALIAÇÃO DAS CAPACITAÇÕES METODOLÓGICAS

O programa de trabalho 2008, decorrente da parceria entre a Elo e a Secretaria de Estado de Defesa Social, prevê a realização de quatro capacitações metodológicas ao longo do ano para as equipes técnicas dos programas de prevenção à criminalidade. Diante disso, para cada um deles, no primeiro trimestre de 2008 - fevereiro a abril – foi realizada uma capacitação. Abaixo segue uma descrição destas, a partir da avaliação feita pelos técnicos. Cabe salientar que a participação na avaliação não é obrigatória, bem com a identificação do avaliador. Desse modo, nem todos os participantes responderam aos questionários apresentados.

Programa Mediação de Conflitos

A capacitação metodológica do programa Mediação de Conflitos referente ao primeiro trimestre ocorreu nos dias 28 e 29 e abril de 2008. Seu principal objetivo foi apresentar um panorama estrutural e metodológico do programa para as equipes técnicas dado que ele passa por modificações substantivas na coordenação e nas suas diretrizes. Assim, durante o evento foram abordados os seguintes temas.

- A nova estrutura de gestão do Programa Mediação de Conflitos
- Releitura da Metodologia visando a integração dos eixos de atuação
- O programa Mediação de Conflitos no contexto da Política Pública de Prevenção à Criminalidade
 - O atendimento e o início de um trabalho
 - Demandas estruturais e projetos temáticos.

Trataram dessas temáticas as seguintes pessoas: Telma Menecucci, pesquisadora e professora da Fundação João Pinheiro; Fabiana Leite, Superintendente da Superintendência de Prevenção à Criminalidade e as técnicas sociais Cíntia e Sandra Rodrigues.

A partir disso, segue abaixo uma apresentação da avaliação feita pelos técnicos da capacitação oferecida.

A avaliação geral da capacitação demonstrou que 8 técnicos ficaram muito

satisfeitos, 22 satisfeitos e um gestor parcialmente insatisfeito com a capacitação, de maneira geral

AVALIAÇÃO GERAL	FREQÜÊNCIA	PERCENTUAL
Muito satisfeito	8	25,8
Satisfeito	22	71,0
Parcialmente insatisfeito	1	3,2
Total	31	100,0

Quando questionados se a palestra apresentada na capacitação atingiu as expectativas, 10 técnicos responderam terem ficado muito satisfeitos, 16 ficaram satisfeitos e 5 declararam-se parcialmente insatisfeitos com a palestra.

A PALESTRA ATINGIU SUAS EXPECTATIVAS?	FREQÜÊNCIA	PERCENTUAL
Muito satisfeito	10	32,3
Satisfeito	16	51,6
Parcialmente insatisfeito	5	16,1
Total	31	100,0

Além disso, no que se refere à qualidade da informação fornecida no evento, 16 técnicos ficaram muito satisfeitos, enquanto 14 ficaram satisfeitos e um declarou ter ficado parcialmente insatisfeito com a qualidade da informação passada.

QUALIDADE DA INFORMAÇÃO	FREQÜÊNCIA	PERCENTUAL
Muito satisfeito	16	51,6
Satisfeito	14	45,2
Parcialmente insatisfeito	1	3,2
Total	31	100,0

No quesito organização, 8 técnicos ficaram muito satisfeitos, 20 satisfeitos e 3 ficaram parcialmente insatisfeitos quanto à organização da capacitação.

ORGANIZAÇÃO	FREQÜÊNCIA	PERCENTUAL
Muito satisfeito	8	25,8
Satisfeito	20	64,5
Parcialmente insatisfeito	3	9,7
Total	31	100,0

Os comentários gerais dos técnicos do Programa Mediação em relação à capacitação abarcam basicamente três pontos principais. O primeiro a ser destacado é a concepção de que a capacitação é importante para o enriquecimento do trabalho nos Núcleos de Prevenção à Criminalidade, além de possibilitar novos conhecimentos e reflexões acerca dos projetos que vêm sendo desenvolvidos. A palestra sobre políticas públicas foi mencionada, por diversos participantes, como uma das mais interessantes. Ainda em relação às palestras, foi dito que o fato de serem curtas e com intervalos, estimulam à participação, não obstante seus temas terem sido repetitivos.

Outro ponto relevante diz respeito às instalações físicas em que a capacitação foi realizada e à organização espacial dos recursos audiovisuais e das cadeiras. Quanto às condições físicas, ressaltou-se a precariedade dos elevadores, uma vez que algumas pessoas ficaram presas neles, além da acústica ruim do local de realização da capacitação. Em relação à organização espacial das cadeiras, grande número de técnicos destacou uma disposição ruim das mesmas, fato que impossibilitou tanto a visualização dos palestrantes e das projeções como causou desconforto e dispersão dos gestores que assistiam às palestras.

O terceiro ponto levantado por eles se refere à necessidade de se considerar as diferenças existentes entre os núcleos do interior e os núcleos de Belo Horizonte. Desse modo, as capacitações deveriam também trazer informações específicas sobre, por exemplo, formas efetivas de realização dos programas na realidade diferenciada do interior. Ademais, ainda foi abordada a necessidade dos técnicos do interior discutirem as ações com a supervisão e entre si, com o objetivo de trocarem experiências e buscarem soluções conjuntas para os problemas enfrentados.

Programa Fica Vivo!

A capacitação metodológica do programa Fica Vivo! referente ao primeiro trimestre ocorreu nos dias 17 e 18 de abril de 2008. O objetivo da capacitação foi discutir questões metodológicas e estruturais do programa. Assim, durante o evento foram abordados os seguintes temas:

- Capacitação em relatório de dados
- Participação Juvenil
- Cronograma de Supervisão: supervisão em grupo e supervisão por NPC
- Juventude e Criminalidade
- Apresentação do Fica Vivo! da Pedreira Padro Lopes.

Trataram dessas temáticas as seguintes pessoas: Vera Vilela, Gerente de Proteção Social da Juventude; Kátia Simões, Diretora do Programa; Renato Almeida, Diretor de Projetos da Elo e as técnicas sociais da Pedreira Padro Lopes.

A partir disso, segue abaixo uma apresentação da avaliação feita pelos técnicos da capacitação oferecida.

Em relação à avaliação geral da capacitação, 7 técnicos consideraram-se muito satisfeitos, 17 estavam satisfeitos e 3 parcialmente satisfeito. Um técnico não respondeu a questão.

AVALIAÇÃO GERAL	FREQÜÊNCIA	PERCENTUAL
Muito satisfeito	7	25,0
Satisfeito	17	60,7
Parcialmente insatisfeito	3	10,7
Não respondeu	1	3,6
Total	28	100,0

Quando perguntados se as palestras atingiram as expectativas, 12 técnicos consideraram-se muito satisfeitos, 9 disseram-se satisfeitos, 4 parcialmente insatisfeitos e um insatisfeito. Dois técnicos não informaram sua opinião.

A PALESTRA ATINGIU SUAS EXPECTATIVAS?	FREQÜÊNCIA	PERCENTUAL
Muito satisfeito	12	43,9
Satisfeito	9	32,1
Parcialmente insatisfeito	4	14,3
Insatisfeito	1	3,6
Não respondeu	2	7,1
Total	28	100,0

A avaliação realizada pelos técnicos do Programa Fica Vivo!, sobre a capacitação metodológica, no que concerne a qualidade da informação fornecida pelos palestrantes, mostrou que 19 técnicos ficaram muito satisfeitos, enquanto 2 ficaram satisfeitos e 3 declararam ter ficado parcialmente insatisfeitos. Além disso, quatro técnicos não responderam a essa questão.

QUALIDADE DA INFORMAÇÃO	FREQÜÊNCIA	PERCENTUAL
Muito satisfeito	19	67,9
Satisfeito	2	7,1
Parcialmente insatisfeito	3	10,7
Não respondeu	4	14,3
Total	28	100,0

No que se refere a organização, 13 técnicos declararam-se muito satisfeitos, 11 satisfeitos, enquanto 3 estavam parcialmente insatisfeitos e um técnico insatisfeito.

ORGANIZAÇÃO	FREQÜÊNCIA	PORCENTAGEM
Muito satisfeito	13	46,4
Satisfeito	11	39,3
Parcialmente insatisfeito	3	10,7
Insatisfeito	1	3,6
Total	28	100,0

Os comentários dos técnicos participantes da capacitação demonstram que grande parte a considerou proveitosa, uma vez que esta permitiu maior conhecimento dos programas e aprimoramento das metodologias. Outro ponto bastante destacado refere-se ao fato de que a capacitação foi realizada no mesmo local

onde os técnicos estavam hospedados, facilitado para aqueles que vieram do interior.

Houve ressalvas quanto ao tempo de duração da capacitação, pois muitos técnicos a consideraram cansativa pela longa carga horária. O tempo de duração das palestras também foi questionado, sugerindo-se que as palestras durassem menos, abrindo maior espaço para as discussões entre os membros de cada Núcleo de Prevenção à Criminalidade e mesmo para apresentação de seus trabalhos. Ademais, sugeriu-se ainda que o escopo das palestras fosse ampliado para outras temáticas, visto que na capacitação o foco esteve na psicanálise, e que os técnicos pudessem sugerir temas a serem debatidos.

Outro ponto levantado refere-se às instalações físicas, considerando-se que o espaço poderia ter sido mais bem aproveitado, de modo que as cadeiras ficassem melhor posicionadas. Também se pediu a distribuição de material para anotações acerca das palestras.

Alguns técnicos destacaram a importância dessas capacitações para a melhoria dos núcleos do interior, pois possibilitam o contato com uma realidade diferente daquela vivida por eles. Esse contato é muitas vezes dificultado pela distância. Um outro apontamento foi a necessidade de aprimoramento do processo seletivo para o cargo de gestor.

Programa CEAPA e Egresso

A capacitação metodológica dos programas CEAPA e Egresso referente ao primeiro trimestre ocorreu nos dias 29 e 30 de abril de 2008. Devido a interface desses dois programas, nesse trimestre, a capacitação foi realizada em conjunto. O objetivo dela foi, prioritariamente, expor a similaridade entre eles e discutir as estratégias de ação conjunta das equipes. Assim, durante o evento foram abordados os seguintes temas.

- Apresentação do Programa de Trabalho da Elo para 2008
- Apresentação das diretrizes da atual Diretoria de Reintegração Social
- As semelhanças entre os programas
- Estudos de casos e debates

- Oficina de sensibilização e mobilização

Trataram dessas temáticas as seguintes pessoas: Fabiana Leite, Superintendente da Superintendência de Prevenção à Criminalidade; Paula Jardim, Diretora do Programa de Reintegração Social do Egresso do Sistema Prisional; Lidiston Pereira, Coordenador do mesmo programa, Talles Andrade, Supervisor metodológico do Programa CEAPA e Alexandre Compart, da Elo.

A partir disso, segue abaixo uma apresentação da avaliação feita pelos técnicos da capacitação oferecida.

Na avaliação geral da capacitação, 2 técnicos consideraram-se muito satisfeitos, 26 estavam satisfeitos, 5 parcialmente insatisfeitos e um técnico insatisfeito. Dois técnicos não declararam suas opiniões.

AVALIAÇÃO GERAL	FREQÜÊNCIA	PORCENTAGEM
Muito satisfeito	2	5,6
Satisfeito	26	72,2
Parcialmente insatisfeito	5	13,9
Insatisfeito	1	2,8
Não respondeu	2	5,6
Total	36	100,0

Quando perguntados se a palestra atingiu as expectativas, 2 técnicos consideraram-se muito satisfeitos, 19 satisfeitos, enquanto 11 estavam parcialmente insatisfeitos e 4 insatisfeitos.

A PALESTRA ATINGIU AS EXPECTATIVAS?	FREQÜÊNCIA	PORCENTAGEM
Muito satisfeito	2	5,6
Satisfeito	19	52,8
Parcialmente insatisfeito	11	30,6
Insatisfeito	4	11,1
Total	36	100,0

A avaliação realizada pelos técnicos dos Programas CEAPA e Egressos, a respeito da capacitação metodológica, demonstra que 9 técnicos ficaram muito satisfeitos com a qualidade da informação fornecida pelo palestrante, enquanto 22 ficaram satisfeitos, 4 parcialmente insatisfeito e um declarou ter ficado insatisfeito.

QUALIDADE DA INFORMAÇÃO	FREQÜÊNCIA	PORCENTAGEM
Muito satisfeito	9	25,0
Satisfeito	22	61,1
Parcialmente insatisfeito	4	11,1
Insatisfeito	1	2,8
Total	36	100,0

Em relação ao grau de satisfação com a organização da capacitação, 7 técnicos declararam-se muito satisfeitos, 17 estavam satisfeitos, 10 parcialmente insatisfeitos e 1 técnico insatisfeito. Um técnico não respondeu à questão.

ORGANIZAÇÃO	FREQÜÊNCIA	PORCENTAGEM
Muito satisfeito	7	19,4
Satisfeito	17	47,2
Parcialmente insatisfeito	10	27,8
Insatisfeito	1	2,8
Não respondeu	1	2,8
Total	36	100,0

Nos comentários gerais, os técnicos ressaltam a importância das capacitações metodológicas para discussão e resolução dos problemas que surgem no cotidiano dos núcleos. Elas contribuem para melhoria do trabalho desenvolvido nos Núcleos de Prevenção à Criminalidade, além de promover integração e troca de experiências entre as equipes. As palestras das capacitações se tornam, assim, importantes na medida em que fornecem uma visão crítica sobre a realidade e ajudam na construção efetiva de políticas.

A capacitação, em geral, foi definida como de boa qualidade e organização, ocorrendo em um local de fácil acesso e confortável, além de lanche excelente. Entretanto, destacou-se que a palestra não começou nos horários pré-estabelecidos e não focou em seu tema, faltando direcionamento na dinâmica, que ficou confusa. A capacitação tornou-se para alguns, desse modo, cansativa. Também faltou distribuir material didático e material para realizar anotações. Ademais, o local não era bem arejado e não havia fácil acesso à água.

Grande parte dos técnicos sugeriu que a capacitação ocorresse em mais dias, reduzindo a carga horária para meio período, pois no formato atual ela se torna cansativa e não rende. Ademais, pediu-se maior oportunidade dos técnicos participarem e se expressarem, definindo melhor um tempo para a participação

de forma a aproveitar melhor as opiniões dos técnicos. Outras sugestões foram palestras realizadas no mesmo local da hospedagem e discussões metodológicas por setores (jurídico, psicológico e serviço social), esclarecendo suas competências e seu papel dentro dos NPCs, além de uma maior discussão acerca das metodologias e demandas dos programas. Os técnicos do interior recomendaram que as vindas sejam feitas de avião, para evitar o desgaste e o cansaço durante a capacitação.

9. CONCLUSÃO

O tema da gestão compartilhada exige um trabalho constante de reavaliação e monitoramento das ações desenvolvidas. As possibilidades reais de ampliação dessa forma de se fazer políticas públicas só podem ser delimitadas considerando as transformações recentes ocorridas nas relações entre Estado, Mercado e Sociedade Civil. Assim, diante desse novo paradigma, a Elo procura desenvolver seu trabalho expondo de forma clara e sistemática os resultados alcançados. Diante disso, a atual formatação das metas estabelecidas no programa de trabalho pactuado entre a Elo e a Secretaria de Estado de Defesa Social, através da Superintendência de Prevenção à Criminalidade, favorece a avaliação objetiva do desempenho da OSCIP no que se refere à execução das metas. Desse modo, a equação apresentada abaixo serve de referência didática para mensurar o nível de execução final do programa de trabalho no primeiro trimestre de 2008.

$$\text{NEPT} = \frac{\sum (\text{NI} \times \text{PI})}{\text{PI}}$$

Onde:

NEPT = Nível de execução do Programa de Trabalho

Σ = Somatório

NI = Notas dos Indicadores

PI = Pesos dos Indicadores

$$\text{NEPT} = (C_1 \times 1) + (C_2 \times 1) + (D_1 \times 2) + (D_2 \times 2) + (N_1 \times 3) + (N_2 \times 3) + (N_3 \times 3) + (N_4 \times 3) + (N_5 \times 3) + (P_1 \times 2) + (P_2 \times 2) + (P_3 \times 2) + (P_4 \times 1) + (R_1 \times 1) + (R_2 \times 1) + (R_3 \times 1) + (V_1 \times 1) + (V_2 \times 1)$$

$$(1+1+2+2+3+3+3+3+3+2+2+2+1+1+1+1+1)$$

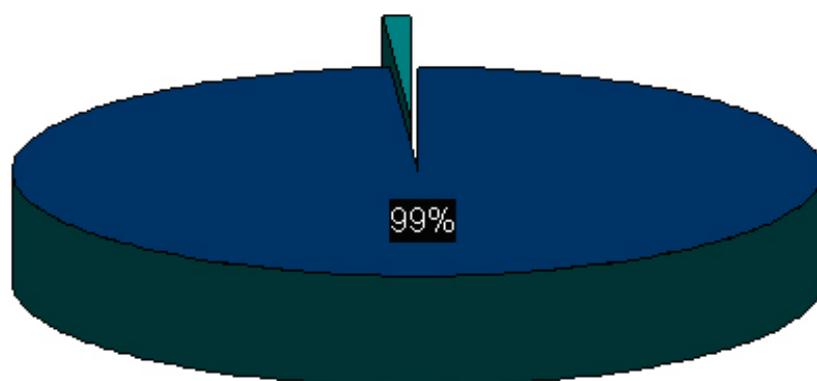
$$\text{NEPT} = \frac{318,6}{32} = 9,9$$

32

Legenda dos Indicadores do Programa de Trabalho	
C1	Capacitações metodológicas para as equipe técnicas realizadas
C2	Capacitações para gestores realizadas
D1	Dias para reposição da equipe
D2	Dias para composição de equipe nova
N1	Número de atendimentos extrajudiciais em caso de conflito
N2	Número de penas e medidas alternativas incluídas
N3	Número de Egressos incluídos no Programa de Reintegração Social
N4	Número de Jovens em atendimento regular
N5	Número de Crianças a Adolescentes Incluídas no Programa de Proteção
P1	Percentual de participação dos técnicos nas capacitações metodológicas
P2	Percentual de participação dos Gestores nas capacitações metodológicas
P3	Percentual de técnicos acompanhados no desenvolvimento e aprimoramento do plano de melhorias
P4	Plano de metas elaborados
R1	Relatório de Visitas de intercâmbio entregue
R2	Relatórios de análise dos números de atendimentos apresentados
R3	Relatório de supervisão metodológica apresentado
V1	Visitas de intercâmbio realizadas
V2	Visitas para acompanhamento do plano de melhorias

Considerados os indicadores relativos ao primeiro trimestres do ano de 2008 (Fevereiro-Abril) apreendemos através do desenvolvimento da fórmula acima um nível de execução do programa de trabalho de 9,9 pontos, que equivale em percentual a 99%, conforme descreve o gráfico abaixo.

Nível de execução do programa de Trabalho 1º trimestre de 2008



10. ANEXO I

Conforme determina o programa de trabalho, a Elo deveria elaborar 31 planos de metas, sendo um para cada Núcleo de Prevenção à Criminalidade em atuação, no primeiro trimestre de 2008. Diante disso, segue abaixo o plano de metas que deu origem a todos os outros, os quais foram enviados para seus respectivos núcleos.

ÁREAS RELACIONADAS	INDICADORES DE PROCESSO E RESULTADO	PESO	Metas			
			MAI - JUL	AGO - OUT	NOV - JAN/09	
INTEGRAÇÃO DE EQUIPES E PROGRAMAS	Número de reuniões do NPC para acompanhamento do Plano de Metas (Reunião de equipe)	2	3	3	3	
	Visitas de intercâmbio realizadas	2	-	-	-	
	Relatório de visita de intercâmbio entregue	2	-	-	-	
FORMAÇÃO, CAPACITAÇÃO E AVALIAÇÃO DAS EQUIPES TÉCNICAS	Número de Ações conjuntas desenvolvidas pelos programas (Visitas à rede parceira, organização de fórum, PLS, Captação de rede).	2	3	3	3	
	Percentual de participação nas capacitações metodológicas	2	80%	80%	80%	
	Percentual de participação na capacitação geral	2	-	80%	-	
	Participação em seminários de avaliação	2	-	-	80%	
ACESSIBILIDADE E UTILIZAÇÃO DOS NPC'S	Envio dos números de atendimentos para Elo - Mediação de Conflitos	2	3	3	3	
	Envio dos números de atendimentos para Elo - Egresso	2	3	3	3	
	Envio dos números de atendimentos para Elo - CEAPA	2	3	3	3	
	Envio dos números de atendimentos para Elo – Fica Vivo	2	3	3	3	
RELAÇÃO DO NPC COM A COMUNIDADE E COM A REDE PARCEIRA	Mapeamento da Rede parceira	1	-	-	1	

DESCRIÇÃO DOS INDICADORES

INDICADORES	FONTES DE VERIFICAÇÃO	DESCRIÇÃO
Número de reuniões do NPC para acompanhamento do Plano de Metas	Atas das reuniões, assinadas pelos participantes.	Serão realizadas reuniões mensais com as equipes dos programas constituintes do NPC (técnicos, estagiários e gestor, onde houver) para o acompanhamento do cumprimento do plano de metas, discutindo os eventuais desafios e pactuando as medidas para o seu efetivo cumprimento. Não é necessária uma reunião exclusiva para este fim, basta acrescentar o assunto na pauta de discussão da reunião que já acontece entre a equipe do npc.
Visitas de intercâmbio realizadas	Passagem em nome das (os) intercambistas	O objetivo das visitas de intercâmbio é possibilitar a troca de experiências entre os núcleos de BH, RMBH e interior. Cada NPC elegerá um representante para realizar a visita que terá a duração de 2 dias. A escolha do técnico intercambista é atribuição do núcleo. Será observada a proporcionalidade dos programas com o objetivo de que todos sejam contemplados. As datas das visitas podem ser conferidas no calendário da ELO
Relatório de visita de intercâmbio	Entrega do relatório padrão à ELO	As visitas de intercâmbio entre os NPCs, que tem por objetivo possibilitar a troca de experiências entre os núcleos de BH, RMBH e interior terão a duração de dois dias. Para cada visita será enviado um representante (intercambista) do NPC, que deverá preencher um relatório padrão sobre seu aprendizado apontando as boas práticas que podem ser replicadas, além dos pontos positivos e negativos, críticas e sugestões.
Número de Ações desenvolvidas em conjunto pelos programas	Comprovante de participação eventos, atas de reuniões, etc.	Esse indicador pretende medir objetivamente a integração das equipes que atuam nos NPCs. Muito embora cada programa possua sua especificidade, muitas ações da política pública de prevenção à criminalidade dependem de uma articulação entre os variados atores envolvidos. Assim, esse indicador é uma tentativa de fomentar e medir as ações desenvolvidas nesse âmbito.
Percentual de participação nas capacitações metodológicas	Lista de presença do evento	As capacitações metodológicas oferecidas às equipes técnicas dos programas objetivam 1) a otimização do cumprimento dos procedimentos definidos na metodologia do programa; 2) a efetivação de uma gestão democrática no trabalho cotidiano das equipes técnicas – definição democrática de prioridades e opções acertadas no trabalho cotidiano; e 3) garantir maior envolvimento e responsabilidade dos colaboradores das equipes com relação aos objetivos do programa. Diante disso, a participação efetiva de todos é indispensável.
Percentual de participação na capacitação geral	Lista de presença do evento	A capacitação ocorrerá em Belo Horizonte sendo organizada e realizada pela Elo, que se responsabilizará pelas seguintes ações: realizar uma única capacitação geral no terceiro trimestre de 2008 para os técnicos e gestores dos Núcleos de Prevenção à Criminalidade do Estado de Minas Gerais. Ela objetiva 1) a otimização do cumprimento dos procedimentos definidos na metodologia do programa; 2) a efetivação de uma gestão democrática no trabalho cotidiano das equipes técnicas – definição democrática de prioridades e opções acertadas no trabalho cotidiano; e 3) garantir maior envolvimento e responsabilidade dos colaboradores das equipes com relação aos objetivos do programa.

Participação dos seminários de avaliação	Assinatura na lista de presença	Os seminários de avaliação visam criar condições para o aprimoramento e reflexão dos processos de trabalho e realização dos resultados previstos a partir da avaliação do cumprimento dos planos de metas de cada um dos NPCs. As datas dos seminários de avaliação podem ser conferidas no calendário da ELO.
Envio do número de atendimentos dos programas à Elo	Entrega dos dados via fax ou e-mail	Os NPCs devem enviar, mensalmente, os dados relativos ao número de atendimentos dos programas à ELO até o 2º dia útil de cada mês.
Mapeamento da rede parceira	Entrega de um relatório anual à Elo	Cada núcleo deverá elaborar/atualizar anualmente um mapeamento da rede parceira e das instituições presentes nas comunidades onde atuam. Esse mapeamento tem como objetivo sistematizar os dados sobre as entidades que existem na comunidade/rede (grupos comunitários, de igreja, culturais, do posto de saúde, escolas, etc). Além disso, ele também pode ser referência para a identificação do nível de organização, mobilização, legitimidade e o grau de envolvimento desse atores com a política pública de prevenção. A Elo desenvolverá um questionário padrão para cadastramento de cada instituição, o qual cada núcleo terá com referência para a constituição do relatório.

Relatório de **Comunicação**

Relatório Trimestral de **Comunicação**

Iniciado um novo ano, a Assessoria de Comunicação da Elo concentrou seus esforços, nos meses de fevereiro, março e abril de 2008, no planejamento e execução das atividades previstas no Plano de Metas do setor. Neste trimestre a assessoria priorizou em suas atividades os principais meios de comunicação da instituição: o site e o Jornal da Elo.

Durante esse período, a equipe de comunicação da Elo gerenciou, periodicamente, o site da instituição mantendo o dinamismo característico deste meio. Periodicidade também trabalhada em um das principais formas de comunicação da instituição, o Jornal da Elo, que em 2008 completa 1 ano de atividades, levando informação aos nossos mais diversos públicos.

A Assessoria de Comunicação, sempre em busca do crescimento e aperfeiçoamento de suas atividades e, conseqüentemente, da instituição Elo – Inclusão e Cidadania iniciará, a partir do próximo trimestre de 2008, um novo estudo de comunicação. O trabalho tem como objetivo o levantamento das potencialidades e riscos da Elo, assim como o mapeamento dos seus novos públicos, onde em conjunto com os demais departamentos, a assessoria buscará solucionar potenciais problemas ou explorar as oportunidades. O resultado de todo esse processo culminará na criação de novas formas e mecanismos de comunicação, assim como a definição da nova postura da instituição frente aos seus públicos parceiros, beneficiários e formadores de opinião.

1. Jornal da Elo

O Jornal da Elo é considerado, atualmente, o maior produto da Assessoria de Comunicação. Atividade rotineira do departamento, com periodicidade mensal, a publicação tem o objetivo de facilitar a comunicação entre os Núcleos de Prevenção à Criminalidade (NPCs) de todo o estado e, também entre as comunidades onde eles estão instalados, possibilitando a disseminação de práticas e resultados, a troca de experiências e a divulgação de informações úteis às equipes. O jornal surge ainda como forma de facilitar o diálogo entre a instituição, o governo e os NPCs, levando as diretrizes da política pública de prevenção para as localidades onde elas são implementadas.

A produção tem início, normalmente, na primeira semana do mês, quando a assessoria entra em contato com os Núcleos de Prevenção à Criminalidade (NPCs) e com a equipe da sede da Elo para levantar sugestões de pautas. Com isso, é feita uma reunião de pauta para selecionar as sugestões e distribuir as matérias entre a equipe.

As duas semanas seguintes são dedicadas ao trabalho de apuração e redação, que inclui entrevistas, busca de informações, cobertura de eventos e produção de fotos. Ao final da redação dos textos é realizada a edição dos mesmos, que devem seguir critérios de linguagem jornalística. Após a edição, é feita a diagramação do jornal e o tratamento das fotos. Após a revisão final de todo o material, o jornal é enviado para impressão e conseqüente distribuição, que é despachada no início do mês. Imediatamente finalizado todo o processo de produção e envio da publicação é iniciado um novo ciclo de confecção do informativo para o mês seguinte.

Jornal da Elo edição nº 10 (Fevereiro)

Nesta edição, o jornal buscou enfatizar e esclarecer como a modernização da administração pública, o que envolve uma ampla participação das Oscips, pode garantir a eficiência das políticas sociais e econômicas. Nesse sentido, foi publicada uma entrevista com a professora Regina Silvia Viotto Monteiro Pacheco, uma das principais estudiosas em Administração e Gestão pública do Brasil. As maté-

rias sobre o I Encontro de Le Parckour realizado no núcleo de Vespasiano e o início do curso de espanhol para os funcionários da parceria Elo-Spec foram alguns dos destaques desta edição. O jornal trouxe também informações sobre o Projeto Recriando Mundos, que proporcionou oficinas de artesanato para profissionalizar egressos de Belo Horizonte e o Projeto Mediação, que visa divulgar as iniciativas da comunidade da Vila Pedreira Prado Lopes. A publicação contou ainda com matérias sobre o primeiro grupo de egressos formado em Montes Claros e a Mostra Cultural Ritmos Vivos de Itapinga.

Jornal da Elo edição nº11 (Março)

O Projeto Girassol, que levou cultura, profissionalização e lazer por meio de oficinas em toda a comunidade do Rosa Neves e o lançamento de um livro de poesias feito a partir das oficinas do NPC Ribeiro de Abreu foram os destaques desta edição do Jornal da Elo. A publicação também informou sobre o novo plano odontológico para os funcionários da parceria Elo-Spec e a exposição de artesanato no Espaço Cultural da Galeria de Artes da Câmara Municipal de Belo Horizonte, feita pelos integrantes das oficinas para egressos divulgada no mês anterior. O diagnóstico da comunidade produzido e apresentado pelo núcleo do Barreiro também foi pautado nesta edição. E o jornal contou ainda com matérias sobre o II Encontro de Hip Hop em Vespasiano; o projeto de Lei, discutido em Audiência Pública, que foi elaborado em parceria com egressos do NPC BH e o Projeto Convivendo Melhor, do núcleo de Nova Contagem, que visa esclarecer as questões sobre a violência de gênero como forma de prevenção à criminalidade.

Jornal da Elo edição nº12 (Abril)

As boas iniciativas dos núcleos pautaram esta edição do Jornal da Elo. Como matéria de capa, a publicação trouxe o Projeto Mediação no Ar, do NPC Taquaril, que transformou em programa de rádio as questões resolvidas pelo Programa Mediação de Conflitos na comunidade. Como março foi o mês das mulheres, o jornal fez um apanhado de algumas ações dos núcleos voltados para essas comemorações: o Momento Mulher, do NPC da Pedreira Prado Lopes, quando foram ofereci-

dos serviços gratuitos de beleza e cuidados femininos em um grande evento; e duas comemorações de Ipatinga, que foram apresentações sobre as atividades desenvolvidas pelo Mediação à mães que tem filhos atendidos em uma ONG parceira e uma confraternização entre o núcleo, parceiros, egressas e grupos de mulheres organizadas da cidade. O jornal publicou também matérias sobre o 1º Festival União Ribeirense e Fica Vivo!, a homenagem que o NPC de Montes Claros recebeu da Câmara Municipal e o Projeto Na Tela da Rua, que proporcionou uma sessão de cinema a céu aberto. E esta edição ainda noticiou a Capacitação Inicial para os novos funcionários, promovida pela Elo.

2. Site da Elo

Planejado e implementado pela Assessoria de Comunicação, o site da Elo é atualizado diariamente, tendo como referência o Jornal da Elo, somadas às notícias que não puderam ser inseridas na publicação, por uma questão de espaço, tempo de redação ou força do fato. As seções “Notícias” e “Núcleos em destaque” são atualizadas de acordo com a publicação impressa. Já outras seções como “Agenda”, “Veja mais” e “Cidadania” são atualizadas seguindo critérios próprios, dentre eles a valorização de projetos locais e de lideranças comunitárias.

Relatório do **Departamento Pessoal**

Relatório Trimestral do Departamento Pessoal

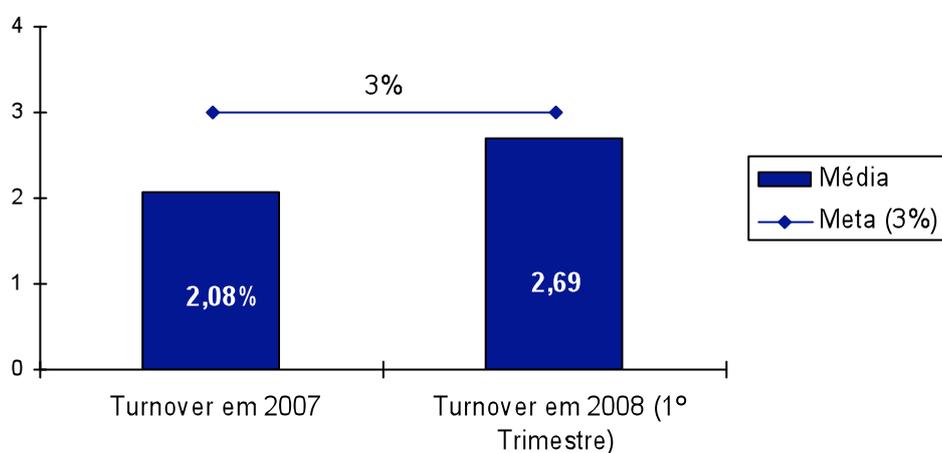
1. Índice de Rotatividade – Turnover

A rotatividade de pessoal, também conhecida por turnover, é o registro de demitidos em uma organização. Atualmente, com o maior investimento das organizações em áreas de recursos humanos e gestão de pessoas, têm sido freqüente a avaliação das principais causas que levam os funcionários a saírem de uma empresa e também quais os fatores que levam a instituição a demiti-los.

Ao analisar a importância desse controle, a Elo, vem desenvolvendo pesquisas sobre o índice de rotatividade de seus funcionários. De acordo com pesquisa realizada em 101 empresas, concluiu-se que a meta ideal de rotatividade deveria oscilar em torno de 3%. Contudo, conforme levantamento dos últimos 3 (três) meses e comparativo do ano de 2007 e 2008, o Departamento Pessoal concluiu que o índice de rotatividade da Elo foi de 2,69%. O número alcançado – próximo a meta pesquisada – não nos permite prescindir de esforços sistemáticos, no sentido de tornar o corpo de funcionários cada vez mais eficiente, pois estável. Mas nos permite perceber os bons indicadores nos processos de formação e capacitação da equipe.

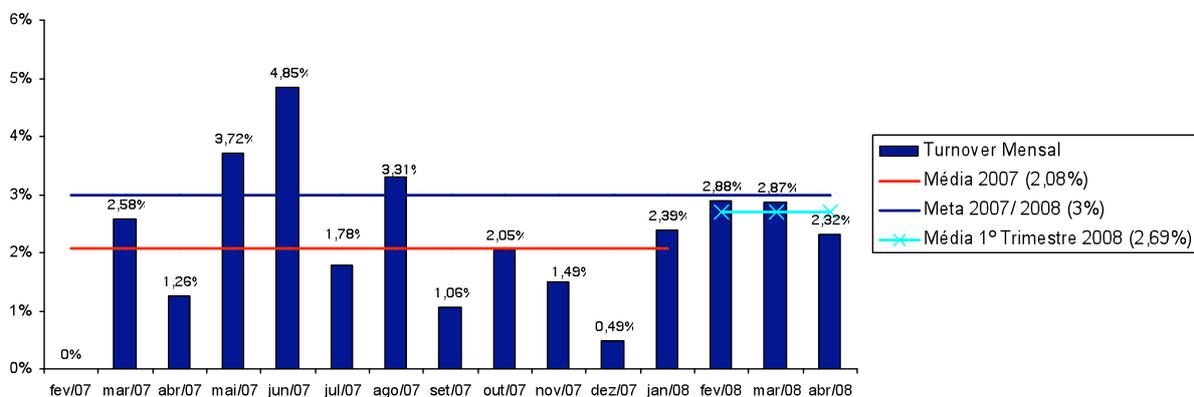
1. Turnover - Comparativo 2007 e 2008:

Índice de Rotatividade		
Períodos	Média	Meta
Turnover em 2007	2,08%	3%
Turnover em 2008 (1º Trimestre)	2,69%	3%

Cumprimento de Metas - Turnover - 1º Trimestre - 2007
2008

1.1 Turnover - Frequência mensal

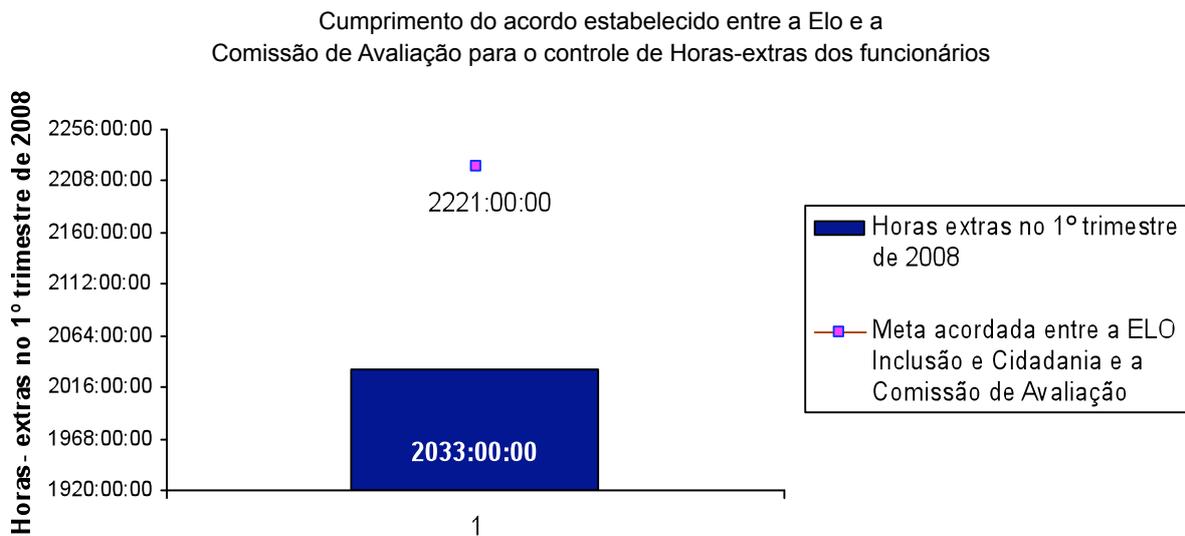
Índice de Rotatividade - Turnover - 2007/ 2008



2. Controle de Horas-Extras:

Considerando o acordo estabelecido entre a Elo e a SPEC para o controle das horas extras, onde ficou definido o limite máximo de 10 (dez) horas-extras por funcionário e o número total de funcionários hoje vinculados à Elo, ou seja, 221 (duzentos e vinte e um), temos o valor de 2221:00:00 horas extras (Nº. total de funcionários x 10) como ponto limitador a não ser ultrapassado. Por isso, sendo o número total de horas-extras realizadas no 1º trimestre de 2008 igual a 2033:00:00 a Elo cumpriu adequadamente o acordo.

Cumprimento do acordo estabelecido entre a Elo e a Comissão de Avaliação para o controle de Horas- extras dos Funcionários	
Meta acordada entre a Elo e a Comissão de Avaliação	Horas-extras no 1º trimestre de 2008
2221:00:00	2033:00:00



Relatório de **Recursos Humanos**

Relatório Trimestral de Recursos Humanos

O relatório das atividades realizadas pelo Recursos Humanos no primeiro trimestre do ano é baseado nos Indicadores de Resultados e Indicadores de Processos que constam no Programa de Trabalho/2008 da ELO – Inclusão e Cidadania.

Indicadores de Resultado

Composição e Reposição de equipe

Dias para reposição de equipe e Dias para composição de equipe nova

O Recursos Humanos da Elo tem como meta para a reposição de equipe, ou seja, substituição de um gestor e/ou técnico, o prazo menor ou igual a 15 dias úteis. Para composição de equipe nova - abertura de vaga para gestor e/ou técnicos – o departamento trabalha com 30 dias úteis.

Com o objetivo de realizar as substituições e sanar as aberturas de vagas, a ELO trabalha com um banco de reservas de candidatos aprovados nos processos seletivos. Diante disso, no primeiro trimestre foram realizados os seguintes processos seletivos:

- 1.** Processo Seletivo para Técnicos Sociais do programa Ceapa e Egresso – Serviço Social, Direito e Psicologia – com a colaboração da Diretora do Programa, Paula Jardim;
- 2.** Processo Seletivo para Técnicos Sociais do programa Mediação – Serviço Social, Direito e Psicologia – com a colaboração da Coordenadora do Programa, Giselle Correa e a técnica de referencia Karina Brandão;
- 3.** Processo Seletivo para Estagiários de Serviço Social programa CEAPA e EGRESSO – Cidade de Uberlândia – com a colaboração da gestora local, Luciana e a técnica de referencia do programa Marcela Maria;
- 4.** Processo Seletivo para Técnicos e Estagiários de Serviço Social, Psicologia e Direito - programa FICA VIVO!, MEDIAÇÃO, CEAPA e EGRESSO – Cidade de Ipatinga – com colaboração da gestora local Isabela Blank e o supervisor metodológico do programa Ceapa e Egresso Rodrigo Xavier;
- 5.** Processo Seletivo para Estagiários de Serviço Social, Psicologia e Direito -

programa FICA VIVO!, MEDIAÇÃO, CEAPA e EGRESSO – Cidade de Governador Valadares – com a colaboração da gestora local Marcelina;

6. Processo Seletivo para Estagiários de Serviço Social, Psicologia e Direito - programa FICA VIVO!, MEDIAÇÃO, CEAPA e EGRESSO – Cidade de Uberaba – com a colaboração da gestora local Maria Beatriz;

Em anexo segue tabela com as datas de todas as etapas dos processos seletivo citados acima.

No período citado, o Recursos Humanos recebeu quatorze requisições de pessoal para substituição de gestores e/ou técnicos, tendo a média geral para reposição se concentrado em 7,66 dias, abaixo da média determinada no plano de trabalho. Para a composição de equipe nova o Recursos Humanos recebeu duas requisições de pessoal, tendo a média concentrada em 6,00 dias, também abaixo da média determinada no plano de trabalho.

Em anexo segue tabela com os dados respectivos a essas contratações e substituições.

Desempenho da equipe técnica

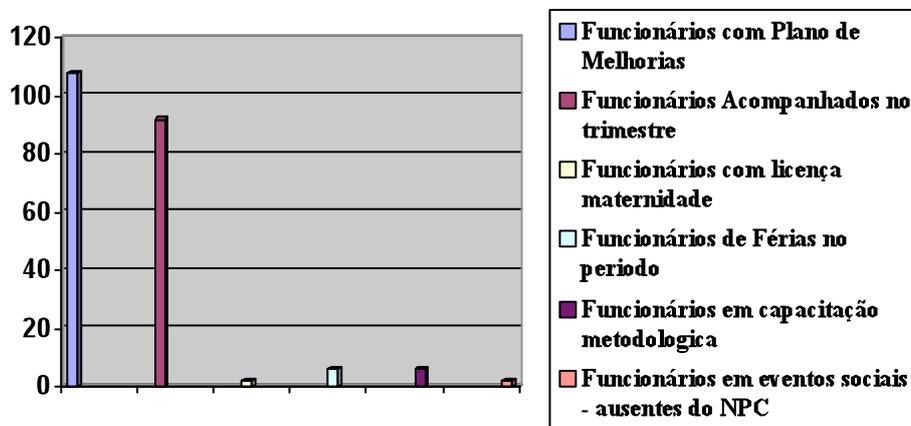
Percentual de técnicos acompanhados no desenvolvimento e aprimoramento do plano de melhorias

O Recursos Humanos no primeiro trimestre realizou visitas a todos os Núcleos de Prevenção à Criminalidade tendo como foco principal o acompanhamento do plano de melhorias realizado em Outubro de 2007. O acompanhamento surge como forma de identificar se o gestor e/ou técnico iniciou a melhoria das competências apontadas por ele e por seu gestor na avaliação de desempenho e identificar como as melhorias têm facilitado e melhorado a execução do trabalho deste no NPC.

O acompanhamento foi realizado com todos os funcionários que desempenharam a avaliação de desempenho. Constam no quadro de funcionário cento e oito profissionais, entre gestores e técnicos presentes atualmente na Elo.

De acordo com a meta estabelecida, 80% ou mais dos funcionários têm de acompanhar o seu plano de melhorias. Para o período citado a porcentagem foi de 85,185% (noventa e dois funcionários acompanhados), considerando seis fun-

cionários de férias, duas licenças maternidades, duas licenças para participação em eventos sociais e seis funcionários em capacitação metodológica.



Pode-se constatar que os NPCs com gestores locais, que acompanham os técnicos no dia a dia contam com informações melhores distribuídas e comunicação mais efetiva. O gestor local tem a capacidade de dar suporte à equipe frente às suas necessidades e demandas interinstitucional e intergruppal.

Indicadores de Processo

Formação, Capacitação e Avaliação de Equipes Técnicas Visitas de Acompanhamento do Plano de Melhorias

O Recursos Humanos no primeiro semestre realizou visitas a 31 núcleos para o acompanhamento do plano de melhorias, tendo as mesmas agendadas no final do mês de Março para a realização em Abril. O acompanhamento ocorreu individualmente e após o mesmo foram reunidos todos os funcionários do NPC para uma aproximação com o setor.

Nessas visitas, além de acompanhar o plano de melhorias, foram esclarecidas dúvidas, dos gestores e/ou técnicos, relativas aos procedimentos internos da Elo.

Composição e Reposição de equipe

Processo Seletivo para Técnicos Sociais do programa Ceapa e Egresso – Serviço Social, Direito e Psicologia		
15/02/2008 a 19/02/2008	1ª Fase	Captação de Currículos
26/02/2008	2ª Fase	Resultado da análise de currículos
29/02/2008	3ª Fase	Prova
07/03/2008	4ª Fase	Dinâmica
11/03/2008	5ª Fase	Entrevista
Banca Avaliadora Adriana Rosa Lazzarotti (Coordenadora de Recursos Humanos Elo) Paula Jardim (Diretoria de Reintegração Social)		
Processo Seletivo para Técnicos Sociais do programa Mediação – Serviço Social, Direito e Psicologia		
21/02/2008 a 24/02/2008	1º Fase	Análise dos currículos recebidos.
27/02/2008	2º Fase	Resultado da análise de currículos
04/03/2008	3º Fase	Prova
12/03/2008	4º Fase	Dinâmica
14/03/2008	5º Fase	Entrevista
Banca Avaliadora Adriana Rosa Lazzarotti (Coordenadora de Recursos Humanos Elo) Giselle Correa (Diretora do Programa Mediação) Karina Brandão (Técnica de referencia no Programa Mediação)		
Processo Seletivo para Estagiários de Serviço Social programa CEAPA e EGRESSO – Cidade de Uberlândia		
26/02/2008 a 01/03/2008	1º Fase	Análise dos currículos recebidos.
04/03/2008	2º Fase	Resultado da análise de currículos
07/03/2008	3º Fase	Prova e Entrevista
Banca Avaliadora Luciana (Gestora do Núcleo de Prevenção à Criminalidade de Uberlândia) Luciane Carneiro (técnica do programa CEAPA e EGRESSO) Marcela (Técnica do Programa CEAPA e EGRESSO)		
Processo Seletivo para Técnicos e Estagiários de Serviço Social, Psicologia e Direito - programa FICA VIVO!, MEDIAÇÃO, CEAPA e EGRESSO – Cidade de Ipatinga		
04/03/2008 a 08/03/2008	1º Fase	Análise dos currículos recebidos.
11/03/2008	2º Fase	Resultado da análise de currículos
14/03/2008	3º Fase	Prova
02/03/2008	4º Fase	Entrevista para estagiário
03/03/2008	5º Fase	Entrevista para técnico
Banca Avaliadora Adriana Rosa Lazzarotti (Coordenadora de Recursos Humanos Elo) Rodrigo Xavier (Supervisor Metodológico programa CEAPA E EGRESSO) Izabela Blank (Gestora do Núcleo de Prevenção à Criminalidade de Ipatinga) Charlison (técnico do programa Mediação) Willian (Técnico do programa CEAPA e EGRESSO)		

Visitas de Acompanhamento do Plano de Melhorias

Acompanhamento do Plano de Melhorias – Técnicos de Ipatinga	
02/04/2008	Acompanhamento individual com cada técnico no intuito de acompanhar as melhorias realizadas.
Adriana Rosa Lazzarotti (Coordenadora de Recursos Humanos Elo)	
Acompanhamento do Plano de Melhorias – Técnicos de Centro – Ceapa e Egresso Belo Horizonte	
02/04/2008	Acompanhamento individual com cada técnico no intuito de acompanhar as melhorias realizadas.
Adriana Rosa Lazzarotti (Coordenadora de Recursos Humanos Elo)	
Acompanhamento do Plano de Melhorias – Técnicos do NPC Pedreira Prado Lopes	
10/04/2008	Acompanhamento individual com cada técnico no intuito de acompanhar as melhorias realizadas.
Adriana Rosa Lazzarotti (Coordenadora de Recursos Humanos Elo)	
Acompanhamento do Plano de Melhorias – Técnicos do NPC Santa Lúcia	
11/04/2008	Acompanhamento individual com cada técnico no intuito de acompanhar as melhorias realizadas.
Adriana Rosa Lazzarotti (Coordenadora de Recursos Humanos Elo) Luana Galvão (Departamento Pessoal ELO)	
Acompanhamento do Plano de Melhorias – Técnicos do NPC Barreiro	
11/04/2008	Acompanhamento individual com cada técnico no intuito de acompanhar as melhorias realizadas.
Adriana Rosa Lazzarotti (Coordenadora de Recursos Humanos Elo) Luana Galvão (Departamento Pessoal ELO)	
Acompanhamento do Plano de Melhorias – Técnicos do NPC Contagem/ Nova Contagem e Betim/ Jardim Teresópolis	
14/04/2008	Acompanhamento individual com cada técnico no intuito de acompanhar as melhorias realizadas.
Adriana Rosa Lazzarotti (Coordenadora de Recursos Humanos Elo)	
Acompanhamento do Plano de Melhorias – Técnicos do NPC Uberlândia	
15/04/2008	Acompanhamento individual com cada técnico no intuito de acompanhar as melhorias realizadas.
Adriana Rosa Lazzarotti (Coordenadora de Recursos Humanos Elo) Patrícia Doché (Departamento Pessoal ELO)	
Acompanhamento do Plano de Melhorias – Técnicos do NPC Ribeirão das Neves e Vespasiano	
22/04/2008	Acompanhamento individual com cada técnico no intuito de acompanhar as melhorias realizadas.
Adriana Rosa Lazzarotti (Coordenadora de Recursos Humanos Elo)	

Acompanhamento do Plano de Melhorias – Técnicos do NPC Montes Claros	
23/04/2008	Acompanhamento individual com cada técnico no intuito de acompanhar as melhorias realizadas.
Adriana Rosa Lazzarotti (Coordenadora de Recursos Humanos Elo) Luana Galvão (Departamento Pessoal Elo)	
Acompanhamento do Plano de Melhorias – Técnicos do NPC Sabará, Taquaril e Morro das Pedras	
24/04/2008	Acompanhamento individual com cada técnico no intuito de acompanhar as melhorias realizadas.
Adriana Rosa Lazzarotti (Coordenadora de Recursos Humanos Elo)	
Acompanhamento do Plano de Melhorias – Técnicos do NPC Juiz de Fora	
25/04/2008	Acompanhamento individual com cada técnico no intuito de acompanhar as melhorias realizadas.
Adriana Rosa Lazzarotti (Coordenadora de Recursos Humanos Elo) Luana Galvão (Departamento Pessoal Elo)	
Acompanhamento do Plano de Melhorias – Técnicos do NPC Serra e Cabana	
28/04/2008	Acompanhamento individual com cada técnico no intuito de acompanhar as melhorias realizadas.
Adriana Rosa Lazzarotti (Coordenadora de Recursos Humanos Elo)	
Acompanhamento do Plano de Melhorias – Técnicos do NPC Ribeiro de Abreu e Jardim Felicidade	
30/04/2008	Acompanhamento individual com cada técnico no intuito de acompanhar as melhorias realizadas.
Adriana Rosa Lazzarotti (Coordenadora de Recursos Humanos Elo)	

Relatório do **Departamento Financeiro**