

INFORME Nº 04 DE 2019 - 10 DE JULHO 2019

Este Informe nº 04/2019 contém informações e orientações sobre quais e como alcançar os objetivos do Componente II do Procomitês – Capacitação, que engloba as metas: II.1 Capacitação de membros novos; II.2 Plano de Capacitação; II.3 Implementação e Monitoramento do Plano de Capacitação.

ASSUNTOS

- ✓ O que o Procomitês espera alcançar com a capacitação;
- ✓ A capacitação dos membros do comitê de bacia hidrográfica segundo a Componente II do Procomitês;
- ✓ Elaboração de um Plano de Capacitação voltado para o CBH.

ORIENTAÇÕES

1. A Capacitação

É importante destacar que a inclusão do componente *Capacitação* no programa Procomitês visou apoiar o planejamento e a utilização racional de recursos em atividades de qualificação da atuação dos representantes da sociedade em comitês de bacia estaduais. As metas desse componente do Procomitês devem estar, portanto, articuladas e integradas à meta 1.2 do programa Progestão, que apoia o planejamento e a implementação de ações de capacitação de todos os entes dos sistemas estaduais – órgãos gestores do Executivo, conselho estadual e comitês de bacia.

Nos dois programas, Progestão e Procomitês, as metas de capacitação utilizam as mesmas referências teóricas e a mesma abordagem para identificação de desafios e prioridades a serem consubstanciadas nos Planos de Capacitação. Esses referenciais foram elaborados com ampla e intensa participação de representantes de todos os entes do Sistema Nacional de Gestão de Recursos Hídricos - SINGREH, no programa DesenvolveRH da CCAPS/SAS/ANA, e encontram-se registrados em seus diversos documentos, sub-produtos e sistemas de apoio, disponíveis em páginas da internet como: <https://capacitacao.ead.unesp.br/>; e também <http://www3.snirh.gov.br/portal/progestao/progestao-1/o-programa/progestao-ciclo-2/metas/metas-do-progestao-ciclo-2>; essas páginas remetem a outras com mais informações, estratégias e orientações complementares.

Os dois programas reforçam a importância da articulação e integração de esforços entre os entes de cada sistema estadual de gestão, e espera-se que as atividades de capacitação previstas nos planos decorrentes reflitam essa integração.

2. A Componente II - Capacitação no Procomitês

O objetivo da Componente II do Procomitês - Capacitação - é que sejam promovidas ações em favor do aperfeiçoamento da representatividade¹ e do exercício da representação², tendo como alvo os membros dos comitês de bacias hidrográficas e dos conselhos de recursos hídricos, com ênfase em aspectos como a redução das assimetrias de conhecimento, motivação e organização entre os

¹ Onde cada membro possa representar adequadamente o setor/segmento que o indicou, com o maior grau possível de equivalência com os demais.

² Ter consciência do seu papel, das responsabilidades do colegiado e das possibilidades de atuação.

diferentes setores e segmentos, buscando assim elevar o nível das discussões e ampliar o alcance e benefícios das medidas. Partindo dessas premissas, o Componente II do Procomitês estabelece, para cumprimento em períodos sucessivos, as seguintes metas:

- II. 1 Capacitação de membros novos: em um período de até 120 dias após a sua posse, cada novo membro deve receber uma carga horária mínima de 16h de capacitação em temáticas compatíveis com o grau de complexidade das questões enfrentadas pelo comitê, o que deve ser compatível com o nível de maturidade/experiência dos seus membros na gestão de recursos hídricos;
- II.2 Plano de Capacitação: deve ser aprovado um plano de capacitação específico para o comitê, baseado em competências, levando em consideração suas necessidades e peculiaridades;
- II.3 Implementação e Monitoramento do Plano de Capacitação: execução e acompanhamento das ações planejadas no Plano de Capacitação.

Os Planos de Capacitação a serem elaborados devem incluir, além das necessidades básicas dos novos membros do comitê, os temas prioritários em níveis de complexidade compatíveis com as necessidades dos demais membros, de modo a incluir o conjunto do comitê, no intuito de melhorar o seu conhecimento da bacia, da legislação pertinente, do sistema de gestão e das possibilidades de atuação dentro do colegiado.

Na medida das possibilidades de cada um, os comitês devem também associar-se às entidades estaduais, identificando seu papel e contribuição para o esforço de qualificação das comunidades das respectivas bacias hidrográficas em relação ao entendimento das questões associadas à preservação e à boa gestão dos recursos hídricos.

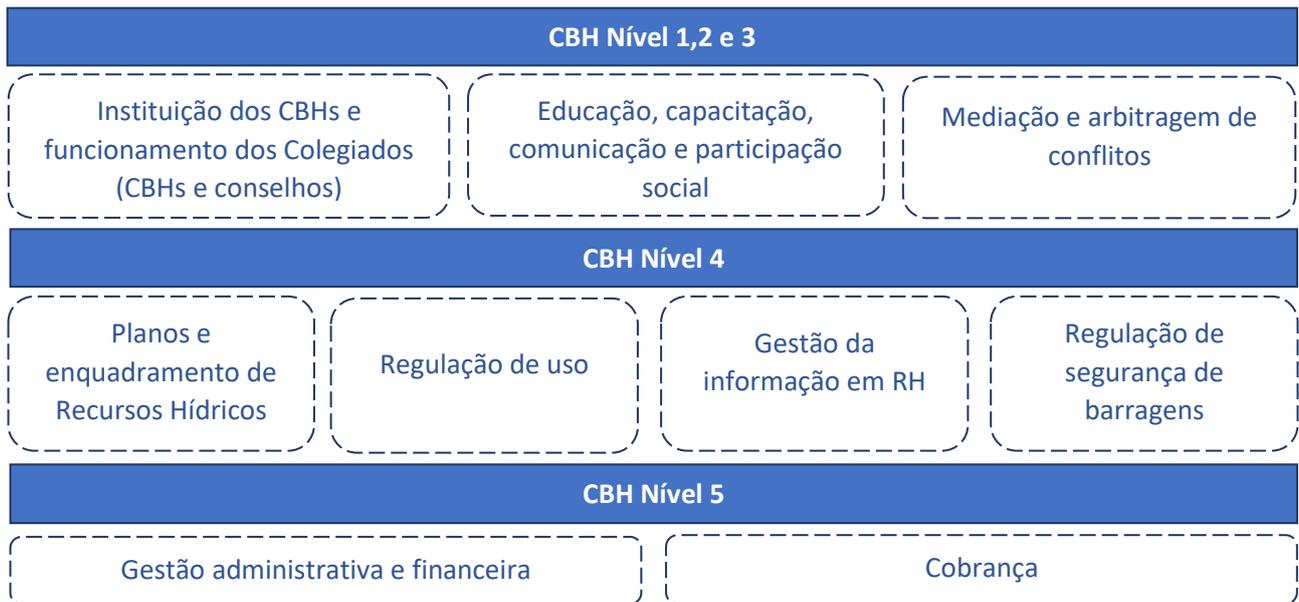
3. Plano de Capacitação

O Plano de Capacitação do comitê deve estar em sintonia e articulação com os princípios metodológicos e grandes linhas do plano de capacitação elaborado pelo estado no Progestão, dele extraíndo a fundamentação e principais estratégias de implementação. Entretanto, o perfil da composição de cada comitê, bem como as características e necessidades de cada bacia, devem orientar a eleição dos temas e a sequência de eventos a serem especificados nos planos de capacitação de cada comitê. Indica-se a seguir, a título de sugestão, uma sequência de seis etapas para a construção de um Plano de Capacitação de comitê de bacia.

Identificação do Nível do CBH

Para a elaboração do plano, é preciso considerar o grau de maturidade em que o comitê se encontra em relação à identificação dos desafios da bacia hidrográfica, ao entendimento das balizas legais e da estrutura da gestão dos recursos hídricos, bem como ao avanço na implementação dos instrumentos da Política Nacional de Recursos Hídricos. O patamar em que se encontra, ou **nível do comitê**, permitirá identificar o que se espera da sua atuação e as prioridades de capacitação.

O quadro apresentado a seguir orienta a identificação das entregas em função do nível do comitê, abrangendo perfis mais abrangentes ou específicos, mais básicos ou complexos.



Desafios da gestão de recursos hídricos

Um bom Plano de Capacitação pressupõe uma adequada identificação dos principais desafios da gestão de recursos hídricos a serem enfrentados pelo comitê, concretizado em estratégias de adequação às características e limitações da realidade específica (acesso a redes de comunicação, mobilidade, grau de informação da comunidade), indicando os temas e modalidades de capacitação que possam contribuir para superar esses desafios.

Nesta etapa, portanto, são **identificados os desafios** prioritários para os quais **as ações de capacitação podem contribuir**. Esses desafios variam em cada comitê, mesmo entre comitês que estão em um mesmo nível, devido às peculiaridades das bacias e do perfil dos seus representantes. A formação e experiência dos membros do comitê contribui para a definição de prioridades de curto prazo para a capacitação.

Competências relacionadas a esses desafios

O Sistema Nacional de Gerenciamento de Recursos Hídricos (SINGREH) definiu nove entregas a serem realizadas pelas instâncias colegiadas, sendo que os comitês de bacia hidrográfica participam de sete delas. Para cada entrega relacionada aos comitês foram descritas as competências necessárias à sua execução.

Entregas	Competência
Instituição dos CBHs e funcionamento dos Colegiados (CBH e Conselhos)	Deliberação sobre as regras e diretrizes para a instituição de um CBH e orientações acerca do Regimento Interno, funcionamento e atribuições dos membros.
Planos e enquadramento de recursos hídricos	Elaboração, negociação, proposição e aprovação dos Planos de Recursos Hídricos e enquadramento dos corpos de água

Entregas	Competência
Gestão administrativa e financeira	Apreciação de contas anuais, Planos de Trabalho e Relatórios Anuais de Atividades, verificando a aplicação dos recursos arrecadados
Regulação de uso	Definição de critérios gerais para regulação de uso dos recursos hídricos
Educação, capacitação, comunicação e participação social	Produção de diretrizes para articulação de parcerias e promoção de ações de educação capacitação, de comunicação e participação social.
Mediação e arbitragem de conflitos	Mediar e em última instância, arbitrar os conflitos na bacia hidrográfica.
Cobrança pelo uso da água	Estabelecer e aprovar critérios para implementação da cobrança pelo uso dos recursos hídricos.

Segue anexo a este informe o documento “Entregas das Competências do SINGREH – Instância Colegiada” que descreve as entregas e competências de forma mais detalhada.

Temas para o desenvolvimento das capacidades

As capacidades são os conhecimentos e habilidades que se espera desenvolver com a capacitação dos membros. Os temas propostos a seguir são relacionados às **competências demandadas pelos membros** de comitês, e tendo em vista a identificação do nível do comitê, pode-se identificar quais são mais recomendados para cada comitê.

- Marco legal e regulação;
- Governança, comunicação e participação social;
- Hidrologia e qualidade da água;
- SINGREH e instrumentos da política de recursos hídricos;
- Programas e projetos;
- Conservação, uso racional e sustentável da água;
- Conhecimento institucional de base;
- Segurança de barragens;
- Educação ambiental e capacitação na área;
- Administração e finanças;
- Gestão da informação sobre recursos hídricos.

Esses temas podem ser amplamente abordados durante os eventos de capacitação e aplicados em temas mais específicos, como legislação sobre as águas, gestão de conflitos, governança, gestão da água em ambientes rurais e urbanos.

Além dos temas propostos no tópico acima, uma boa estratégia para identificar quais assuntos e devem ser abordados durante as capacitações é verificar quais entregas o comitê precisa realizar durante aquele período, ou seja, se é preciso que o comitê realize e avalie, por exemplo, o Plano de

Recursos Hídricos da bacia, o Enquadramento dos corpos hídricos, a implementação de instrumentos de comunicação, elaboração de documentos formais como atas e resoluções. Capacitações voltadas para esses temas tendem a fortalecer a atuação do comitê, aumentando sua efetividade.

Vale ressaltar que a ANA, por meio do portal de [Capacitação para Gestão das Águas](#), disponibiliza capacitações voltadas para todas essas áreas.

Estratégia de implementação

Para que a implementação das capacitações seja efetiva, é preciso responder dois questionamentos:

- Quais são as ações de capacitação necessárias para uma boa realização das entregas?
- A partir dos temas que compõem as diversas competências a serem desenvolvidas, quais são as **soluções educacionais** ou instrumentos que vão melhor capacitar as pessoas para aqueles desafios? São cursos? Estágios? Visitas técnicas?

As ações de capacitação podem ser divididas segundo a sua natureza, ou seja, se a capacitação busca ampliar o conhecimento dos membros, ela pode ser do tipo treinamento em sala de aula, EAD. Já se ela pretende desenvolver habilidades é melhor que sejam desenvolvidas atividades práticas, como realização de oficinas e estágios. Se a capacidade estiver relacionada ao desenvolvimento de atitudes e valores, discussões e atividades voltadas ao autoconhecimento e conscientização sobre a motivação de comportamentos, podendo envolver trocas de experiências, visitas, palestras.

Programação das atividades

O **Plano de Capacitação** dá uma visão geral das atividades de capacitação previstas ao longo de vários anos. Entretanto, a meta prevê também a divulgação de **programações anuais**, que indicam com mais detalhes informações como local, data, número de alunos, carga horária e custo das capacitações que serão efetivamente realizadas durante o ano. Cuidado para não exagerar na quantidade de cursos programados, já que as pessoas não têm disponibilidade efetiva para se dedicar a muito tempo de capacitação por ano.

Outro ponto importante para o planejamento das capacitações é verificar quais são os parceiros para cada atividade a ser desenvolvida e ainda, se existe algum membro do próprio comitê que pode atuar como instrutor para a capacitação. Muitas dessas ações de capacitação podem ocorrer por meio de palestras ou oficinas breves, aproveitando as oportunidades de reuniões e eventos do comitê. Além disso, é fundamental verificar se será necessário recurso financeiro, qual o valor a ser destinado, qual a fonte de financiamento para cada atividade.

É preciso prever também instrumentos de monitoramento e avaliação do plano, ou seja, se a cada capacitação será gerado um relatório de atividades ou uma avaliação da satisfação em relação a atividade, desenvolvida pelos membros capacitados.

E, finalmente, voltamos a destacar a importância de articular o plano e as programações anuais do comitê com o órgão gestor estadual, integrando-o ao plano de capacitação estadual. Apesar de poder haver demandas de capacitação específicas para apenas um comitê, a tendência é de que essas demandas sejam comuns a outros comitês ou, até mesmo, ao restante do sistema estadual (conselho, órgão gestor). Com um maior número de instituições interessadas, maiores são as chances de se conseguir implementar a atividade de capacitação desejada.