

# **A INTRODUÇÃO DOS ESPECIALISTAS EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA: ANÁLISE COMPARATIVA DA CARREIRA NAS ESFERAS ESTADUAL E FEDERAL**

Nahissa Harumi Seino Andrade



## **INTRODUÇÃO DOS ESPECIALISTAS EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA: ANÁLISE COMPARATIVA DA CARREIRA NAS ESFERAS ESTADUAL E FEDERAL**

Nahissa Harumi Seino Andrade

### **RESUMO**

O presente trabalho visa apresentar um retrato da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG) inseridas em dez Administrações Estaduais e no Governo Federal, por meio da exploração das seguintes dimensões: gestão da carreira, desenvolvimento funcional, política remuneratória, avaliação de desempenho e capacitação. Para tal, foram analisadas as legislações pertinentes e realizadas entrevistas semi-estruturadas com técnicos que integram a rede de gestão de recursos humanos de cada governo abarcado. Após o mapeamento, foi feita uma análise comparativa das carreiras segundo cada dimensão considerada, por meio da qual foi possível identificar, dentre outras constatações, a influência do vínculo remuneratório resultante da descentralização sobre a garantia da atuação horizontal; a importância da avaliação de desempenho para a gestão da carreira; a influência da remuneração sobre a taxa de evasão; a distorção salarial das carreiras estaduais em relação à federal; e a tendência de institucionalização da gestão da carreira de EPPGG.



## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	4
2 OBJETIVO.....	5
3 METODOLOGIA.....	5
4 ANÁLISE DA CARREIRA DE EPPGG NOS GOVERNOS ESTADUAIS E FEDERAL.....	6
4.1 O Gestor Público do Estado de Goiás .....	6
4.1.1 Estrutura de desenvolvimento na carreira e remuneração .....	6
4.1.2 Avaliação de desempenho.....	7
4.1.3 Capacitação .....	7
4.2 O Especialista em Políticas Públicas do Estado de São Paulo.....	7
4.2.1 Estrutura de desenvolvimento na carreira e remuneração .....	8
4.2.2 Avaliação de desempenho.....	8
4.2.3 Política de capacitação .....	9
4.3 O EPPGG de Minas Gerais .....	9
4.3.1 Estrutura de desenvolvimento na carreira e remuneração .....	10
4.3.2 Avaliação de desempenho.....	11
4.3.3 Capacitação .....	11
4.4 O EPPGG do Estado da Bahia .....	11
4.4.1 Estrutura de desenvolvimento na carreira e remuneração .....	12
4.4.2 Avaliação de desempenho.....	13
4.4.3 Capacitação.....	13
4.5 O Gestor de Políticas Públicas do Estado do Acre .....	13
4.5.1 Estrutura de desenvolvimento na carreira e remuneração .....	14
4.5.2 Avaliação de desempenho.....	14
4.5.3 Capacitação .....	15
4.6 O EPPGG do Estado do Espírito Santo .....	15
4.6.1 Estrutura de desenvolvimento na carreira e remuneração .....	16
4.6.2 Avaliação de desempenho.....	16
4.6.3 Capacitação.....	16
4.7 O Gestor Governamental do Estado de Mato Grosso.....	17
4.7.1 Estrutura de desenvolvimento na carreira e remuneração .....	17
4.7.2 Avaliação de desempenho.....	18
4.7.3 Política de capacitação .....	18
4.8 O EPPGG do Governo Federal.....	18
4.8.1 Estrutura de desenvolvimento na carreira e remuneração .....	20



4.8.2 Avaliação de desempenho.....	20
4.8.3 Capacitação.....	21
4.9 O EPPGG do Estado do Rio de Janeiro .....	22
4.9.1 Estrutura de desenvolvimento na carreira e remuneração .....	23
4.9.2 Avaliação de desempenho.....	23
4.9.3 Capacitação.....	24
4.10 O Analista em Gestão Administrativa de Pernambuco .....	24
4.10.1 Estrutura de desenvolvimento na carreira e remuneração .....	25
4.10.2 Avaliação de desempenho.....	26
4.10.3 Capacitação.....	26
4.11 O Analista de Gestão Pública do Estado do Ceará.....	26
4.11.1 Estrutura de desenvolvimento na carreira e remuneração .....	27
4.11.2 Avaliação de desempenho.....	28
4.11.3 Capacitação.....	28
5 ANÁLISE DAS CARREIRAS SEGUNDO AS DIMENSÕES DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS.....	28
5.1 A carreira .....	28
5.2 Gestão da carreira .....	29
5.3 Estrutura de desenvolvimento na carreira e remuneração.....	30
5.4 Avaliação de desempenho.....	35
5.5 Capacitação.....	36
6 CONCLUSÕES .....	37
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	39
8 REFERÊNCIAS.....	40



## 1 INTRODUÇÃO

A inserção dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG) na máquina pública brasileira configura uma tendência administrativa, cuja concepção está calcada no recrutamento e formação de quadros executivos qualificados, de perfil generalista e com competência técnica e gerencial para o exercício de atividades de elevada complexidade e responsabilidade. As atribuições dos EPPGG, aqui também denominados “gestores”, relacionam-se ao exercício de atividades voltadas à gestão governamental e à formulação, implementação e avaliação de políticas públicas, podendo assumir variadas funções e responsabilidades como o gerenciamento, a assessoria técnica, a direção ou a coordenação de programas e projetos governamentais (FERRAREZI; ZIMBRÃO, 2005). Além disso, a proposta da carreira está assentada na estratégia de atuação horizontal e de mobilidade institucional.

O presente estudo apresenta um retrato descritivo da carreira de EPPGG inserida nas Administrações Estaduais e também no Governo Federal. Não se pretendeu, nesse momento, traçar uma análise crítica do arranjo institucional, e sim mapear e contrastar as carreiras do ciclo de gestão correlatas aos EPPGG, a partir dos seguintes aspectos de políticas de recursos humanos: Estrutura de Desenvolvimento na Carreira; Remuneração; Avaliação de Desempenho; e Capacitação (MARCONI, 2003).

Tendo em vista que não foi identificado levantamento semelhante em termos de abrangência e atualidade, espera-se promover a troca de experiências de políticas de recursos humanos voltadas à gestão de carreiras transversais, bem como fornecer subsídios para estudos que visem ao aprofundamento da discussão sobre a institucionalização da carreira<sup>1</sup> de EPPGG e do papel estratégico para ela projetado.

---

<sup>1</sup> A idéia de institucionalização de uma carreira envolve, dentre outros fatores, “(...) o reconhecimento, por parte de seus membros e dos atores com os quais interage, de um conjunto de qualificações, procedimentos, atividades e “modos de ser” que caracterizam ou tipificam os indivíduos que a compõe.” (CHEIBUB; MESQUITA, 2001)



## 2 OBJETIVO

O objetivo do presente trabalho é descrever e contrastar a carreira de EPPGG (ou correlata) inserida em dez Administrações Estaduais e no Governo Federal, tendo por base a exploração das seguintes dimensões de políticas de recursos humanos: Estrutura de Desenvolvimento na Carreira; Remuneração; Avaliação de Desempenho; e Capacitação. Também será analisada a gestão da carreira de EPPGG em cada governo, com foco nos procedimentos e regras de alocação, mediação da movimentação e acompanhamento das atividades desempenhadas.

## 3 METODOLOGIA

Na pesquisa documental, foi analisado o aparato normativo das onze carreiras de EPPGG selecionadas<sup>2</sup>, além de informações extraídas de sites governamentais, publicações e relatórios de gestão. Em seguida, realizaram-se entrevistas semi-estruturadas durante os meses de março e abril de 2011 junto aos técnicos que integram a rede de gestão de recursos humanos das secretarias sistêmicas dos executivos estaduais e da União. Os dados quantitativos foram transmitidos via e-mail; já as respostas qualitativas foram transmitidas ao telefone, obedecendo a um roteiro que explorou as dimensões de políticas de recursos humanos em todas as entrevistas. As informações aqui apresentadas passaram por prévia validação por parte dos interlocutores entrevistados, havendo eventuais ajustes posteriormente.

---

<sup>2</sup> Dos 21 governos que participaram da Pesquisa Salarial de 2010, realizada no âmbito do Programa de Apoio ao Desenvolvimento da Gestão para Resultados nos Estados e Distrito Federal (PRODEV/CONSAD), foram considerados aqueles 11 que apresentaram informações salariais sobre o Gestor Público de seu Estado (ou correlato, como o EPPGG), cujas atribuições estão relacionadas à realização de atividades técnicas e de gestão na elaboração, implementação e avaliação de políticas públicas nas diversas áreas de atuação dos governos. O CONSAD é parceiro-executor dessa etapa do Programa.



## **4 ANÁLISE DA CARREIRA DE EPPGG NOS GOVERNOS ESTADUAIS E FEDERAL**

### **4.1 O Gestor Público do Estado de Goiás**

O cargo de Gestor Público do Estado de Goiás foi criado pela Lei 13.902 de 4/9/2001 e atualmente é regulamentado pela Lei 16.921 de 8/2/2010, dentro do Grupo Ocupacional de Gestores Governamentais. Atualmente, de um total de 123 Gestores Públicos que tomaram posse desde 2001, 92 permanecem ativos. Além da Secretaria da Fazenda, órgão de origem, há 54 Gestores em exercício de forma pulverizada entre 22 órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta.

A coordenação da carreira está recentemente a cargo da Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento do Estado de Goiás, por meio da Superintendência Central de Recursos Humanos. Até então, foi a Secretaria da Fazenda quem coordenou a inserção dos gestores. Para serem descentralizados, os gestores foram colocados à disposição de diversos órgãos da Administração Estadual por meio de ato do Secretário da Fazenda, conforme artigo 6º da lei da carreira. O órgão de exercício arca com a remuneração do Gestor, tanto em relação à parcela do cargo efetivo quanto do comissionado, caso esteja investido.

Com relação ao acompanhamento das atividades e atribuições exercidas pelos Gestores Públicos colocados à disposição dos órgãos citados, não há um registro periódico e sistemático deste exercício na Secretaria da Fazenda, apesar de a mesma manter os registros funcionais e promover a gestão e mediação da movimentação dos Gestores Públicos entre os órgãos e entidades do executivo Estadual.

#### **4.1.1 Estrutura de desenvolvimento na carreira e remuneração**

A tabela do Gestor Público de Goiás apresenta três classes e doze padrões, sendo possível alcançar o topo da tabela em 22 anos. A evolução se dá em estrutura piramidal, já que há limites para promoção, que por sua vez também depende de aprovação em processo seletivo e em avaliação de desempenho, conforme disposto na legislação da carreira. A remuneração é composta pelo vencimento básico, iniciando-se em R\$ 4.100,00 podendo chegar a R\$ 8.785,00. Dos 92 gestores ativos, atualmente nove estão investidos em cargos comissionados.



#### 4.1.2 Avaliação de desempenho

O sistema de avaliação de desempenho está em processo de regulamentação, cuja aplicação balizará a primeira promoção dos Gestores Públicos, prevista para 2012.

#### 4.1.3 Capacitação

O curso de formação de 2006, parte integrante do concurso público, não teve caráter eliminatório ou classificatório, mas de inscrição voluntária. Coordenado pela Agência Goiana de Administração e Negócios Públicos, o curso foi ministrado aos sábados durante três meses, com carga horária de 84 horas.

O Centro de Educação Profissional Escola de Governo, unidade administrativa da Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento, oferece um rol de cursos de curta duração aos servidores estaduais, com foco no desenvolvimento de competências gerais, operacionais, técnico-administrativas e gerenciais. Há também uma parceria mantida desde 2005 com a Escola Nacional de Administração Pública, cujos cursos são ofertados aos servidores estaduais comissionados e efetivos.

### **4.2 O Especialista em Políticas Públicas do Estado de São Paulo**

No Governo do Estado de São Paulo, a carreira de Especialistas em Políticas Públicas (EPP) foi instituída pela Lei Complementar 1.034 de 4/1/2008, sendo que o primeiro (e único) concurso foi realizado em 2009, com nomeação em 2010. Desde então, foram nomeados 124 especialistas e, atualmente, 108 permanecem na carreira, lotados na Secretaria de Gestão Pública (SGP/SP) e vinculados ao Gabinete do Secretário de Gestão Pública.

A coordenação da carreira dos EPP de São Paulo é exercida pelo Gabinete do Secretário de Gestão Pública. Por meio do Decreto 55.384 de 1/2/2010, foi instituída a Comissão Técnica da Carreira de Especialista em Políticas Públicas (CEPP), vinculada ao Gabinete do Secretário, para assessorá-lo nas matérias atinentes à gestão da carreira.

Embora o exercício dos EPP possa se dar nos diversos órgãos da Administração Direta, atualmente os integrantes da carreira estão alocados na SGP/SP, trabalhando por projetos (externos e internos à SGP/SP) de forma





matricial, dentro de campos temáticos voltados para o estudo de melhores práticas de gestão, da realidade socioeconômica paulista, e para a formulação, planejamento e monitoramento de políticas públicas.

A descentralização prevista pela legislação da carreira garante a atuação setorial dos integrantes da carreira de EPP; contudo, eles não deixam de pertencer ao quadro da SGP/SP. Em caso de nomeação para exercer cargo em comissão, o EPP poderá optar pelo seu vencimento mais o adicional do cargo, a serem pagos pela folha da SGP; ou optar pelo valor cheio do vencimento do cargo em comissão, cuja responsabilidade pelo pagamento será do órgão detentor do cargo para o qual foi nomeado.

#### 4.2.1 Estrutura de desenvolvimento na carreira e remuneração

O desenvolvimento na carreira se dá mediante progressão e promoção, sendo estruturado em seis classes e dois níveis. A progressão entre níveis ocorre a cada três anos mediante aprovação em curso específico, embora possa ser automática caso o curso não seja ofertado. Já a promoção entre classes requer, além de interstício mínimo de dois anos, a aprovação em avaliação de conhecimentos específicos. A evolução na carreira apresenta a regra piramidal, já que prevê o estabelecimento de cotas para concorrer às promoções. A remuneração dos EPP é composta pelo vencimento básico, que se inicia em R\$ 3.800,00 e chega a R\$ 8.063,00 ao final da tabela remuneratória. Atualmente, nenhum EPP exerce cargo comissionado.

#### 4.2.2 Avaliação de desempenho

Com aproximadamente um ano de exercício, os EPP se encontram em período de estágio probatório, sendo submetidos à Avaliação Especial de Desempenho. Conforme Deliberação CEPP 001/2010, a avaliação tem caráter semestral e os avaliadores são as chefias mediata e imediata, papel desempenhado atualmente pela Secretaria Adjunta. Dentre os instrumentos avaliativos, destaca-se o Plano de Integração e Aperfeiçoamento Individual, que consiste num plano de ação elaborado pela chefia imediata em conjunto com o EPP orientado para o seu desenvolvimento. Além de subsidiar a Avaliação Especial de Desempenho, o referido Plano constitui instrumento de acompanhamento das atividades desempenhadas pelos integrantes da carreira de EPP.



### 4.2.3 Política de capacitação

O curso de formação, parte do processo seletivo, foi ministrado ao longo de três meses pela Escola de Governo da Fundação do Desenvolvimento Administrativo (FUNDAP), totalizando 360 horas-aula em período integral. Além disso, alguns EPP fizeram treinamentos promovidos pela SGP, com foco nas suas respectivas áreas de atuação.

## 4.3 O EPPGG de Minas Gerais

Em Minas Gerais, a primeira turma Administradores Públicos foi nomeada em 1992. Somente em 1998, com a Lei 13.085 de 31/12/1998, foi adotada a denominação EPPGG. Atualmente, a legislação que rege a carreira é a Lei 8.974 de 29/06/2010. Até janeiro de 2010, 579 EPPGG haviam tomado posse e 386 permaneciam em exercício, distribuídos pela Administração Direta e Indireta, com maior concentração na Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais (SEPLAG/MG), que atualmente conta com 114 integrantes da carreira. Destacam-se também as pastas de Saúde, Defesa Social, Desenvolvimento Social, Transportes e Obras Públicas.

Após a conclusão da graduação em Administração Pública, os recém-empossados EPPGG ingressam nos quadros estaduais com lotação na SEPLAG/MG. No entanto, o exercício pode ser descentralizado por meio de ato de disposição com ônus para a origem, caso o gestor não possua cargo em comissão. Em caso contrário, o órgão de destino é responsável pela remuneração do servidor requisitado, mesmo que ele faça opção remuneratória por um percentual do cargo comissionado.

A SEPLAG/MG normatiza grande parte dos procedimentos relativos à gestão da carreira, envolvendo aspectos relativos à alocação e desenvolvimento dos gestores. Também lhe compete mediar a movimentação dos EPPGG entre os órgãos, embora a negociação desses profissionais tenda a ocorrer diretamente.

Cumpram ao Conselho de Desenvolvimento da Carreira assessorar a Subsecretaria de Gestão de Pessoas, sendo constituído inclusive por integrantes da própria carreira. A princípio, não há um acompanhamento formal e centralizado das funções desempenhadas pelos EPPGG.



#### 4.3.1 Estrutura de desenvolvimento na carreira e remuneração

A progressão e a promoção são concedidas mediante acúmulo de pontos, embora haja exigência de interstício mínimo de quatro anos para promoção. Para percorrer os cinco níveis e dez graus que compõem a estrutura da carreira, o EPPGG deve acumular pontos resultantes de: Avaliação de Desempenho Individual satisfatória, graduação adicional, pós-graduação *lato* e *stricto sensu*, participação em projetos de pesquisa e em atividades formativas e de aperfeiçoamento, além de experiência com função gratificada ou no exercício de cargo em comissão.

A remuneração básica do EPPGG é composta pelo vencimento e pela Gratificação de Produtividade Individual e Institucional (GDPI), que varia em função dos resultados das avaliações de desempenho Individual e Institucional. Ao ingressar no serviço público, o EPPGG recebe aproximadamente R\$ 2.139,00, podendo chegar a R\$ 6.524,00 ao final da tabela. No entanto, observa-se que a grande parte dos EPPGG mineiros exerce cargo em comissão ou função gratificada, o que perfaz aproximadamente 84% do total de EPPGG ativos<sup>3</sup>, segundo levantamento recente da Subsecretaria de Gestão de Pessoas. Além disso, cinco EPPGG ocupam o cargo de Subsecretário, além de 1 (um) Diretor Geral de uma autarquia estadual.

Desde 2004, o Governo de Minas concede anualmente o Prêmio por Produtividade, regulamentado pelo Decreto 44.873 de 14/08/2008, vinculado ao desempenho satisfatório no alcance das metas institucionais. O Prêmio é pago aos servidores em exercício em órgão ou entidade que realize Avaliação de Desempenho Individual e que obtenham resultado satisfatório na Avaliação de Desempenho Institucional.

---

<sup>3</sup> A legislação da carreira determina, ainda, uma política de reserva de cargos em comissão e função gratificada a serem preenchidos exclusivamente por EPPGG em exercício na SEPLAG/MG, inclusive com indicação de cargos de direção de determinadas unidades administrativas. A institucionalização da política de reserva de cargos, ainda que restrita ao órgão de origem, somente foi observada no Estado de Minas Gerais.



#### 4.3.2 Avaliação de desempenho

A Avaliação de Desempenho Individual, nos moldes atuais, vigora em Minas Gerais desde 2003, regulamentada pelo Decreto 43.672 de 4/12/2003. Assim como os demais servidores, os EPPGG mineiros são avaliados pela chefia imediata que integra uma comissão de avaliação. Um dos instrumentos de avaliação é o Plano de Gestão do Desenvolvimento Individual (PGDI), que descreve o acompanhamento das atividades planejadas para o EPPGG. No entanto, normalmente o PGDI permanece no órgão de exercício, não havendo orientação formal para envio à SEPLAG.

#### 4.3.3 Capacitação

Como já colocado, a melhoria da formação do EPPGG de Minas Gerais é convertida em pontos, como requisito para desenvolvimento funcional. Ademais, o Governo de Minas estende aos servidores a possibilidade de concessão de bolsas de estudo, com subsídios que variam de 50 a 90% para cursos de pós-graduação *lato* ou *stricto sensu* oferecidos pela Escola de Governo da Fundação João Pinheiro, conforme Resolução SEPLAG 27/2007.

### 4.4 O EPPGG do Estado da Bahia

A carreira de EPPGG da Bahia já passou por duas transformações, tendo as seguintes denominações anteriores: Técnico em Serviço Público e Gestor Governamental. É composta pelos integrantes das referidas carreiras extintas, que ingressaram na Administração Estadual nos concursos de 1998 e de 2002, além dos EPPGG que tomaram posse em 2005, com lotação na Secretaria da Administração do Estado da Bahia (SAEB). Reestruturada pela Lei 11.366 de 29 de janeiro de 2009, a carreira de EPPGG no Estado da Bahia já empossou, desde o concurso de 1998, 413 gestores. Atualmente, 311 EPPGG se encontram em exercício de forma distribuída no Executivo baiano.

Conforme artigo 8º da Lei 11.366/2009, cumpre à SAEB a definição de diretrizes e a gestão da carreira de EPPGG, independentemente do local em que o servidor esteja exercendo suas atribuições. Atualmente, essa função é exercida pela Superintendência de Recursos Humanos da SAEB. Os EPPGG descentralizados são designados para o órgão de exercício, sendo remunerados pela SAEB quando



não estão investidos em cargo comissionados; caso contrário, o órgão de exercício assume o ônus da remuneração total para cargo cheio; ou parcial, quando o gestor faz opção remuneratória.

A distribuição atual dos 311 EPPGG encontra-se pulverizada, com maior concentração na SAEB (32,5%) e os demais espalhados pelos órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta, com destaque para a Secretaria do Planejamento (8%), Secretaria de Saúde (5,5%) e Secretaria da Fazenda (3,9%).

Com relação ao acompanhamento das atividades exercidas pelos EPPGG, o artigo 6º da Lei 11.366/2009 determina que a comprovação do desempenho das atribuições dos EPPGG deve ocorrer mediante relatório encaminhado pelo órgão de exercício à SAEB, contendo a descrição das atividades exercidas nos últimos 12 meses. Assim, a SAEB faz a intermediação da movimentação dos EPPGG por meio da exigência de envio, pelos órgãos envolvidos, de um ofício contendo a justificativa da movimentação, bem como com a descrição das funções a serem desempenhadas pelo EPPGG, com o objetivo de garantir a adequação das funções às atribuições da carreira, dirimindo possíveis desvios de função. O último levantamento realizado ocorreu em 2009, ano de instituição da referida lei. Após isso, não houve um acompanhamento formal e periódico do exercício dos EPPGG do Estado da Bahia.

#### 4.4.1 Estrutura de desenvolvimento na carreira e remuneração

A estrutura da carreira de EPPGG na Bahia é formada por 11 níveis, com interstício mínimo de dois anos entre eles. O desenvolvimento se dá por promoção, que decorre de avaliação de desempenho satisfatória e aprovação no Programa de Formação e Aperfeiçoamento Continuado, observada a quantidade de vagas disponibilizadas anualmente, mediante a aplicação de percentuais previstos na legislação específica, constituindo uma estrutura de evolução piramidal.

A remuneração do EPPGG da Bahia é composta por, no mínimo, duas parcelas: o vencimento básico, a Gratificação pela Execução de Atividades do Ciclo de Gestão, que possui caráter fixo (não vinculado a desempenho). Somadas tais parcelas, a remuneração total varia entre R\$6.087,00 e R\$ 13.434,00. Além disso, dos 311 EPPGG em exercício, 96 possuem cargo em comissão. Como benefício, o EPPGG tem direito ao auxílio-alimentação, no valor de R\$ 9,00 ao dia, que é estendido a todo servidor da Administração Estadual baiana.



#### 4.4.2 Avaliação de desempenho

A SAEB está construindo um novo sistema de avaliação de desempenho individual, baseado em competências. Até então, a normatização antiga foi utilizada para avaliação dos EPPGG em estágio probatório como requisito para aquisição de estabilidade. Até o momento, os EPPGG aguardam a regulamentação do novo modelo avaliativo para concorrerem à primeira promoção.

#### 4.4.3 Capacitação

Como requisito para desenvolvimento na carreira, a Lei 11.366 estabelece que os EPPGG devem participar do Programa de Formação e Aperfeiçoamento Continuado, a ser regulamentado. Em 2010, foi ministrado aos integrantes da carreira um Curso de Aperfeiçoamento com carga horária de 104 horas-aula, com 311 inscritos e 293 concluintes, como requisito obrigatório para o processo de promoção.

### **4.5 O Gestor de Políticas Públicas do Estado do Acre**

O cargo de Gestor de Políticas Públicas (GPP) do Estado do Acre foi criado pela Lei 1.704 de 26/01/2006. A atual estrutura da carreira está definida na Lei 2.266 de 31/03/2010. A primeira turma de GPP tomou posse em 2006, totalizando desde então 410 GPP empossados, dos quais 333 permanecem em exercício.

A Secretaria de Estado de Gestão Administrativa (SGA) concentra assuntos sobre a carreira, inclusive em relação ao recrutamento dos gestores. Os GPP têm sua lotação e remuneração efetuada pelo órgão de exercício; atualmente, há 46 (13,8%) gestores lotados na SGA. Os demais estão lotados em diversas unidades do Poder Executivo, distribuídos de acordo com o interesse da Administração. Em relação ao acompanhamento das atividades desempenhadas pelos GPP, não há um registro periódico realizado pela SGA. O único acompanhamento ocorre na avaliação do estágio probatório, que gera relatórios de atividades com a descrição das atividades desempenhadas. Tais relatórios constam na pasta funcional dos GPP, guardadas nos setores de recursos humanos de seus órgãos de lotação.



#### 4.5.1 Estrutura de desenvolvimento na carreira e remuneração

A estrutura da carreira que compreende o cargo de GPP é constituída por cinco classes, com três referências salariais cada uma. Para progredir entre referências, são necessários três anos. Já a promoção entre classes, além de interstício mínimo variável por classe, exige um rol de requisitos definidos na Lei 2.266/2010. Resumidamente, a promoção depende de: aprovação em avaliação de conhecimentos específicos, participação de atividades formativas de treinamento e capacitação, certificação em curso de pós-graduação *lato* ou *stricto sensu* e elaboração de proposta de melhoria da atuação da unidade de trabalho, sendo que os dois últimos requisitos se referem às classes finais da estrutura da carreira.

Além do vencimento básico, o Gestor de Políticas Públicas faz jus às seguintes parcelas: Gratificação de Sexta-Parte, Adicional por Titulação e Prêmio Anual de Valorização Profissional do Servidor – PVP. Atualmente, os Gestores recebem somente as parcelas referentes ao vencimento básico e ao Adicional por Titulação, caso detenham títulos. Com isso, a remuneração inicial do GPP é de R\$ 2.234,39 ou de R\$ 2.681,27 (para o caso de o GPP possuir doutorado no ingresso). Já a remuneração final varia entre R\$ 4.915,66 e R\$ 5.898,79 (com adicional de doutorado ao final da carreira). Dos 311 GPP em exercício, 52 (16%) exercem cargo comissionado.

#### 4.5.2 Avaliação de desempenho

A avaliação do estágio probatório está regulamentada pelo Decreto 3.704 de 18/12/2008, sendo composta pela avaliação das chefias mediata e imediata, da Comissão de Avaliação e pela auto-avaliação.

Já a avaliação de desempenho individual, dirigida aos servidores estáveis, não se encontra regulamentada. Sua aplicação pode trazer as mesmas contribuições que as promovidas pela avaliação do estágio probatório no que tange à carreira do GPP, na medida em que os relatórios gerados pelo processo avaliativo constituem subsídios para o acompanhamento e gerenciamento da carreira pela SGA.





### 4.5.3 Capacitação

Para fomentar o desenvolvimento dos GPP, o artigo 16 da Lei 2.266/2010 condiciona a promoção à participação em cursos ou eventos de capacitação e/ou aperfeiçoamento, assim como à certificação em curso de pós-graduação *lato* ou *stricto sensu*. Em parceria com o Tribunal de Contas do Estado, o Governo do Acre ofereceu um curso de pós-graduação em Gestão Pública com ênfase em Controle Externo que contemplou 690 servidores, inclusive gestores.

### 4.6 O EPPGG do Estado do Espírito Santo

A carreira de Especialistas em Políticas Públicas do Espírito Santo foi criada pela Lei 8.479 de 21/03/2007. Até o momento, houve um concurso em 2008, sendo empossados 96 EPPGG. Destes, 38 permanecem na carreira, lotados na Secretaria de Estado de Gestão e Recursos Humanos do Espírito Santo (SEGER), com exercício no órgão de origem ou descentralizados na Administração Direta do Executivo Estadual, totalizando 31 EPPGG descentralizados.

A gestão da carreira de EPPGG fica a cargo da Gerência de Carreiras e Desenvolvimento do Servidor, ligada à Subsecretaria de Estado de Recursos Humanos da SEGER. Para balizar a distribuição inicial dos EPPGG pelos órgãos setoriais, a Gerência de Carreiras baseou-se na análise do perfil dos gestores, buscando conciliá-lo às demandas dos órgãos. Para serem descentralizados, é publicada a alocação do EPPGG no órgão de destino. Embora a lotação seja na SEGER, os gestores são remunerados pelo órgão de exercício. A Avaliação Especial de Desempenho gera um relatório denominado Formulário de Acompanhamento de Desempenho de Atividades, que contém a relação de atividades exercidas pelos EPPGG, por se encontrarem em fase final do estágio probatório. No entanto, como a avaliação ocorre localmente, a SEGER não detém um registro formal e sistemático das atividades desempenhadas pelos os EPPGG descentralizados, apenas dos que se encontram nela em exercício. Por meio da Gerência de Carreiras e Desenvolvimento do Servidor, a SEGER realiza a mediação da movimentação dos EPPGG entre órgãos, sendo que a aprovação depende da adequação das atividades às atribuições do cargo.





#### 4.6.1 Estrutura de desenvolvimento na carreira e remuneração

A progressão na carreira de EPPGG do Espírito Santo se dá a cada dois anos entre os 17 padrões de cada classe. No entanto, o gestor pode concorrer à promoção entre as quatro classes, desde que cumpra os requisitos de tempo mínimo de cinco anos de efetivo exercício e seja aprovado em processo seletivo dentro do número de vagas abertas, já que o modelo de evolução é piramidal.

Os EPPGG do Espírito Santo são remunerados por subsídio, reajustado em 4,5% pela Lei 16.921 de 08/02/2010. O subsídio é pago em parcela única, sendo vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio e verba de representação ou outra espécie remuneratória, conforme artigo 3º da Lei 8.479/2007. O subsídio dos EPPGG no Espírito Santo inicia-se em R\$ 3.994,00 e vai a R\$ 9.474,00 ao final da tabela. Dos 38 EPPGG na ativa, cinco exercem cargo em comissão.

#### 4.6.2 Avaliação de desempenho

Os EPPGG, empossados em 2008, foram submetidos à Avaliação Especial de Desempenho para fins de aprovação em estágio probatório, conforme disciplina o Decreto 2624-R, de 23/11/2010. Já a sistemática de Avaliação de Desempenho Individual, baseada em competências, está em fase de regulamentação e será implementada ainda no presente ano. Os resultados da avaliação não gerarão efeitos financeiros em termos de gratificação por desempenho, uma vez que os EPPGG do Espírito Santo, assim como grande parte das carreiras do Estado, são remunerados por subsídio.

#### 4.6.3 Capacitação

Após a posse em 2008, os EPPGG do Espírito Santo fizeram um curso de formação de 116 horas, ministrado pela Escola de Serviço Público do Espírito Santo (ESESP), uma autarquia vinculada à SEGER. O curso contemplou palestras sobre a realidade socioeconômica e política do Estado, além de disciplinas básicas da área de Administração Pública. Alguns EPPGG também foram contemplados com um curso de pós-graduação *lato sensu*.



#### 4.7 O Gestor Governamental do Estado de Mato Grosso

A carreira de Gestor Governamental do Estado de Mato Grosso está regulamentada atualmente pela Lei 8.032 de 17 de dezembro de 2003. O primeiro concurso para provimento do cargo foi em 2002, quando tomaram posse 59 gestores. Atualmente, há 48 Gestores Governamentais em exercício e lotados no Gabinete do Governador, dos quais 40 (83,3%) estão descentralizados pela Administração Estadual. O processo de descentralização dos Gestores foi realizado conforme interesse da Administração, mediante demanda e negociação com os órgãos requisitantes. Para serem descentralizados, os gestores são colocados à disposição e remunerados integralmente no órgão de exercício, uma vez que a Lei da carreira veda o afastamento, a disposição ou cessão para outros órgãos com ônus para a origem.

Conforme Lei 8.032/2003, a gestão da carreira compete ao Conselho Gestor da Carreira, presidido pelo Governador do Estado e constituído pelos Secretários das Secretarias Sistêmicas (pastas de Planejamento, Fazenda e Administração) e por 1 (um) Gestor Governamental designado para Secretário Executivo.

A SAD, por meio da Superintendência de Gestão de Pessoas, reúne as principais informações sobre a gestão da carreira, por exemplo, em relação ao acompanhamento das atividades desempenhadas pelos Gestores em seu órgão de exercício. O subsídio para tal acompanhamento é proveniente dos relatórios produzidos nos órgãos de exercício para fins de avaliação de desempenho desses servidores, sendo possível gerenciar se os integrantes da carreira têm cumprido as atribuições definidas em lei.

##### 4.7.1 Estrutura de desenvolvimento na carreira e remuneração

O desenvolvimento na carreira se dá mediante progressão horizontal que perpassa quatro classes, enquanto a progressão vertical possui 10 níveis. Para percorrer as classes, é necessário cumprir o interstício de três anos e possuir titulação de pós-graduação *lato* e *stricto sensu*. Para progredir entre os níveis, também são exigidos três anos, além da aprovação em avaliação de desempenho.



Os Gestores Governamentais são remunerados por subsídio, que já passou por reajustes em 2008 (Lei 8.910 de 26/06/2008) e 2010 (Lei 9.329 de 31/03/2010). Atualmente, o subsídio de ingresso no cargo é de R\$ 5.346,00 e vai a R\$ R\$ 12.219,00 ao final da tabela.

Atualmente, 17 Gestores Governamentais exercem cargo em comissão.

#### 4.7.2 Avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho, tanto especial quanto individual, é aplicada regularmente no Mato Grosso e seus critérios estão dispostos na Lei Complementar 80 de 14/12/2000. Os Gestores Governamentais são avaliados por uma comissão composta pela chefia imediata mediante diversos critérios, tais como: assiduidade, qualidade e produtividade do trabalho, iniciativa, presteza, criatividade, iniciativa e cooperação.

#### 4.7.3 Política de capacitação

Parte integrante do concurso público, o Curso de Formação foi ministrado pela Superintendência da Escola de Governo, com carga horária de 8 horas para aprovação dos Gestores Governamentais.

Com vistas a fomentar o desenvolvimento do Gestor Governamental, o acesso às classes superiores da carreira ocorre de acordo com o tempo de serviço para progressão vertical. Além disso, o grau de formação exigido de uma classe para outra é a especialização (classe A para B), além de mestrado e doutorado para as ascensões seguintes.

### 4.8 O EPPGG do Governo Federal

A carreira de EPPGG do Governo Federal foi criada em 1989, pela Lei 7.834 de 6 de outubro e, atualmente, é regulamentada pelo Decreto 5.176 de 10/08/2004. Em 1990, foi nomeada a primeira turma de gestores; atualmente, a carreira já está em sua 15ª turma. De 1990 até a presente data, foram empossados 1.192 EPPGG. Desses, 978 permanecem ativos na carreira<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Há uma estimativa de 19 aposentadorias não contabilizadas para evasão, embora os processos de aposentadoria ainda não tenham sido consolidados.



Os EPPGG estão lotados no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG)<sup>5</sup> e o exercício ocorre de forma descentralizada nos diversos órgãos e entidades da Administração Pública Federal (APF). Conforme levantamento de março de 2011, dos 978 EPPGG distribuídos pela APF<sup>6</sup>, há maior concentração no MP, que tem 129 integrantes da carreira (13,2%). Na ordem, segue a Presidência com 79 (8,1%), o Ministério da Justiça com 77 (7,8%), o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome com 73 (7,5%) e o Ministério da Fazenda com 68 (6,9%).

O órgão supervisor da carreira de EPPGG é o MPOG, função exercida pela Secretaria de Gestão (SEGES). O Comitê Consultivo da Carreira tem a finalidade de assessorar a SEGES em assuntos relacionados à gestão da carreira, sendo composto exclusivamente por integrantes da carreira de EPPGG designados.

Para realizar a primeira alocação dos EPPGG, uma vez definidas as prioridades da Administração, a distribuição pelas vagas ofertadas obedece ao critério da classificação no concurso público. O exercício descentralizado pode ocorrer de duas formas: caso não esteja investido em cargo comissionado, o EPPGG é integralmente remunerado pelo MPOG, que publica uma portaria definindo seu órgão de exercício; quando comissionado, o percentual do cargo em comissão é pago no destino.

Há vasta regulamentação sobre procedimentos relativos à gestão da carreira, inclusive quanto aos critérios de movimentação funcional. O Decreto 5.176/2004 disciplina que, somente após dois anos de efetivo exercício do servidor no mesmo órgão ou entidade, poderá ocorrer modificação da unidade de exercício, mediante solicitação formal do órgão interessado à SEGES, com anuência do órgão ou entidade de exercício. Excepcionalmente e no interesse da Administração, pode haver alteração do exercício antes do decurso do prazo estabelecido pelo Decreto. Há um formulário a ser preenchido pelo órgão ou entidade requisitante do EPPGG e encaminhado à SEGES, para fins de autorização da movimentação. No conteúdo, devem ser descritas as competências, funções e atividades a serem desempenhadas pelo gestor requisitado. Com base nisso, a SEGES analisa a

---

<sup>5</sup> Embora MP seja a abreviatura correta, adotou-se MPOG por ser mais usual.

<sup>6</sup> Tais percentuais contemplam as entidades da Administração Indireta vinculadas aos referidos Ministérios.



viabilidade da transferência, verifica a adequação das funções descritas às atribuições da carreira de EPPGG e faz a mediação da movimentação, pedindo liberação ao órgão de exercício. Há casos em que a SEGES nega a movimentação ao órgão solicitante, por razões de inconformidade com as regras de movimentação estipuladas, além de incompatibilidade com as atribuições da carreira e com as prioridades de governo.

#### 4.8.1 Estrutura de desenvolvimento na carreira e remuneração

Conforme Decreto 5.176/2004, a carreira de EPPGG federal está estruturada em três classes com três padrões cada, além da classe especial que possui quatro padrões. Para progredir entre os padrões de cada classe, é considerada a média das Avaliações de Desempenho Individual, além do interstício mínimo de 12 ou 18 meses, dependendo do resultado da Avaliação de Desempenho.

Já a promoção está condicionada ao interstício mínimo de 36 meses na classe anterior e à conclusão de 120 horas de atividades formativas ministradas pela ENAP via PROPEG (ou reconhecidas e convalidadas pela SEGES). É possível chegar ao final da carreira em 13 anos, caso o EPPGG obtenha avaliações de desempenho superiores a 90% da pontuação máxima.

A partir de 2008, com a edição da Lei 11.890 de 24 de dezembro, os EPPGG passaram a ser remunerados exclusivamente por subsídio, tendo sido absorvidas a maioria das gratificações que vigoravam até então. Sendo assim, a remuneração de ingresso do EPPGG federal é de R\$ 12.961,00 e vai a R\$18.478,00 ao final da classe especial. Considerando o quadro efetivo atual, com a entrada da 15ª turma, estima-se que 52,5% dos EPPGG estejam investidos em cargo em comissão.

#### 4.8.2 Avaliação de desempenho

Durante o estágio probatório, com vistas a verificar a aptidão e capacidade para o desempenho do cargo, o EPPGG é submetido à avaliação de desempenho, conforme Portaria SEGES 94 de 28/07/1998. O sistema de Avaliação de Desempenho Individual, critério para progressão na carreira de EPPGG instituída pela Lei 11.890/2008, ainda não foi regulamentado e encontra-se em discussão na



Secretaria de Recursos Humanos do MPOG. Enquanto a regulamentação não é publicada, a avaliação de desempenho para fins de progressão dos EPPGG segue a sistemática anterior à remuneração por subsídio, instituída pelos Decretos 3.762 de 5/3/2001 e 5.176/2004. As avaliações de desempenho durante e após o estágio probatório geram relatórios de acompanhamento das atividades exercidas pelo EPPGG que são remetidos ao Ministério do Planejamento para compor a pasta funcional dos integrantes da carreira.

#### 4.8.3 Capacitação

Segunda etapa do concurso público, o Curso de Formação para a Carreira de EPPGG é ministrado pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP). Em sua edição mais atual, aplicada à 15ª turma de EPPGG, foram ministradas 540 horas-aula em aproximadamente cinco meses, com um conteúdo programático que compreendeu quatro módulos teóricos, além de palestras e práticas.

O principal eixo da política de capacitação continuada da carreira de EPPGG federal é o Programa Permanente de Aperfeiçoamento para Especialista em Políticas Públicas Gestão Governamental (PROPEG), implementado pela ENAP. Regulamentado pela Portaria SEGES 73 de 18/08/2005, o PROPEG serve ao aprimoramento de competências e do desempenho profissional dos integrantes da carreira, assim como constitui pré-requisito para promoção na carreira. As atividades formativas englobam disciplinas, oficinas, seminários, palestras e visitas técnicas.

Como política de fomento à formação acadêmica, ao EPPGG pode ser concedido o afastamento para participar de programas de mestrado e doutorado no país ou no exterior, por meio do Programa de Capacitação de Longa Duração - PCLD, conforme disciplinado pela Portaria SEGES 528 de 29/12/2009. Conforme levantamento atual da SEGES, há 32 EPPGG em afastamento para estudos pelo PCLD.



#### 4.9 O EPPGG do Estado do Rio de Janeiro

No Governo do Estado do Rio de Janeiro, a carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, Planejamento e Orçamento foi criada pela Lei 5.355 de 23/12/2008, e contempla dois cargos: o EPPGG e o Analista de Planejamento e Orçamento. Foram realizados dois concursos, com nomeação em 2010 e 2011, totalizando 72 EPPGG empossados. Atualmente, há 69 Especialistas lotados na Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (SEPLAG/RJ), dos quais 31 (45%) se encontram em exercício descentralizado nas seguintes pastas da Administração Direta: Casa Civil, Fazenda, Desenvolvimento Econômico, Educação e Segurança Pública.

A SEPLAG/RJ, órgão gestor e supervisor da carreira, delegou à Subsecretaria de Carreiras, Remuneração e Desenvolvimento (SUBDP) as competências relativas à gestão da carreira, por meio da Resolução SEPLAG 464 de 18/03/2011. A SUBDP é assessorada pelo Comitê Consultivo da Carreira em assuntos relacionados à organização, recrutamento, formação, capacitação, avaliação de desempenho e desenvolvimento dos integrantes da carreira.

Após definir as vagas nos órgãos elencados como prioritários para o exercício descentralizado dos EPPGG, a alocação procurou conciliar o interesse do gestor pela área de atuação com as demandas da SEPLAG/RJ e dos órgãos setoriais por determinado perfil acadêmico e profissional dos EPPGG. Dentro de uma perspectiva de atuação em rede, os gestores descentralizados assumem o papel de fortalecer as grandes áreas da SEPLAG/RJ existentes nos órgãos setoriais, quais sejam: Planejamento, Orçamento, Recursos Humanos, Logística e Patrimônio.

Uma vez autorizado o exercício descentralizado, o EPPGG permanece lotado e remunerado pela SEPLAG/RJ. Uma vez que a descentralização ocorreu há menos de três meses, ainda não foi realizado, por parte do órgão supervisor da carreira, o acompanhamento formal das atividades desempenhadas pelos EPPGG descentralizados e, por conseguinte, não foi verificada a adequação das funções exercidas à proposta de atuação em rede intentada pela SEPLAG/RJ.





#### 4.9.1 Estrutura de desenvolvimento na carreira e remuneração

O desenvolvimento na carreira ocorre mediante promoção e progressão dentro de 20 padrões distribuídos entre quatro classes. Para progredir, é exigido resultado satisfatório na Avaliação de Desempenho Individual, além do interstício mínimo de 18 meses entre cada padrão. A promoção também está condicionada a avaliações satisfatórias e ao interstício mínimo entre classes. A primeira promoção exige pós-graduação *lato sensu*; já a obtenção de títulos de mestrado e doutorado diminuem residualmente o interstício mínimo necessário para as promoções seguintes.

A remuneração dos EPPGG do Rio de Janeiro é composta por três parcelas: o vencimento básico, a Gratificação de Desempenho de Atividade (GDA) e o Adicional de Qualificação (AQ). A GDA é uma parcela variável calculada por meio da aferição das avaliações de desempenho individual e institucional. Enquanto tais avaliações não são regulamentadas, os gestores percebem um valor fixo que corresponde a 70% do valor máximo atribuído à parcela da GDA.

Somadas as parcelas, a remuneração de ingresso varia entre R\$ 5.082,00 e R\$ 5.992,00, em função do AQ calculado com base no título de pós-graduação do gestor. Já a remuneração final fica entre R\$ 10.836,00 e R\$ 12.040,00, valor máximo recebido pelo EPPGG que tenha concluído o doutorado ao final da carreira. Até o momento, nenhum EPPGG auferiu parcela de cargo em comissão.

#### 4.9.2 Avaliação de desempenho

Como a avaliação de desempenho individual condiciona a evolução funcional, os gestores aguardam a regulamentação da avaliação especial de desempenho, relativa ao estágio probatório, para realizar a primeira progressão. Já a avaliação institucional, também não regulamentada, está atrelada ao desempenho do órgão de exercício em relação ao cumprimento de metas a serem fixadas. Quando forem aplicadas, o resultado de tais avaliações gerará efeitos financeiros sobre a remuneração dos gestores, já que a GDA é calculada em 60% a partir do resultado da avaliação individual e em 40% com base na nota da avaliação institucional.





#### 4.9.3 Capacitação

Como segunda etapa do concurso público, foram realizados dois cursos de formação para provimento do cargo de EPPGG no Estado do Rio de Janeiro. A carga horária do primeiro curso foi de 600 horas, ministradas pela Universidade Federal do Rio de Janeiro; já o segundo curso contou com 200 horas, cursadas na Fundação Getúlio Vargas. Aos gestores da primeira e segunda turma foi oferecida a oportunidade de complementar a carga horária do curso de formação para fins de conclusão de pós-graduação *lato sensu*.

Também como incentivo à melhoria da formação dos EPPGG, a remuneração da carreira é composta pelo AQ, concedido aos detentores de títulos de pós-graduação *lato sensu*, mestrado ou doutorado nas áreas de conhecimento definidas pela Resolução SEPLAG 371 de 7 de outubro de 2010, mediante parecer favorável da Comissão de Adicional de Qualificação.

#### 4.10 O Analista em Gestão Administrativa de Pernambuco

Os gestores públicos de Pernambuco integram a carreira de Gestão Administrativa, sob o cargo de Analista em Gestão Administrativa (AGAD), instituído pela Lei Complementar 117 de 26/06/2008. Até o momento, houve dois concursos para provimento do cargo, com 297 AGAD empossados desde 2010. No momento, há 279 AGAD em exercício, distribuídos pelas seguintes pastas do Executivo Estadual: Administração (71,6%), Saúde, Educação, Defesa Social, Fazenda, Agricultura e Reforma Agrária, Casa Civil, Cidades, Governadoria, Copa, Controladoria, Recursos Hídricos, Mulher, Desenvolvimento Social e Direitos Humanos, Turismo, Transportes e Desenvolvimento Econômico.

Lotados na Secretaria de Administração do Estado de Pernambuco (SAD), os AGAD são descentralizados por meio de autorização de exercício, com remuneração efetuada na origem. Como a legislação do cargo não permite a cessão dos analistas para outros órgãos da Administração Estadual, os AGAD só podem exercer cargos comissionados na SAD.



A gestão da carreira é de responsabilidade da Gerência Técnica de Pessoal e da Gerência Técnica de Administração, pertencentes à SAD. A distribuição dos AGAD foi feita mediante análise de currículo, cujo perfil orientou a alocação. Embora a legislação da carreira preveja a criação, junto ao Gabinete do Secretário de Administração, da Comissão Técnica da Carreira de Gestão Administrativa, a mesma não se encontra instituída.

#### 4.10.1 Estrutura de desenvolvimento na carreira e remuneração

A tabela dos AGAD possui classe única e quinze referências, sendo que a progressão exige permanência de um ano entre elas, mais a conclusão de 80 horas (como docente ou discente) em cursos na respectiva área de atuação, além de melhores notas na avaliação de desempenho, já que para o desenvolvimento funcional há um limite de 80% de AGAD habilitados para concorrer à progressão.

Compõem a remuneração dos AGAD o vencimento básico, acrescido dos Adicionais: de Desempenho Individual (ADI), de Desempenho Institucional (ADIT) e de Incentivo à Qualificação Profissional (AIQP), todos de natureza variável. O ADIT já foi concedido aos primeiros ingressantes da carreira de acordo com o Resultado da ADI. O AIQP é calculado tendo por base a conclusão de, no mínimo, 80 horas-aula anuais de ações de capacitação (como docente ou discente), assim como pela conclusão de curso de pós-graduação *lato* ou *stricto sensu*, cujo início deve se dar após o ingresso na carreira. Conforme Decreto 36.187 de 08/02/2011, para fins de percepção do AIQP, são considerados os cursos ou ações de capacitação promovidos, coordenados, contratados, solicitados ou autorizados pela SAD.

O vencimento básico de ingresso dos AGAD foi reajustado pela Lei Complementar 155 de 26/03/2010 para R\$2.499,00. Somando-se 30% de ADI e 10% de AIQP, a remuneração de ingresso totaliza R\$3.498,60. O cálculo da ADI e da AIQP é vinculado ao resultado do curso de formação; já a percepção da parcela ADIT no ingresso é vedada. Ao final da tabela, o AGAD pode ter a sua remuneração dobrada, considerando os valores máximos das parcelas variáveis. Com um vencimento básico de R\$ 5.234,61, acrescido de 30% de ADI, 50% de ADIT e 20% de AIQP, a remuneração final pode chegar a R\$ 10.468,00. Dos 297 AGAD em exercício, atualmente há 15 AGAD comissionados.



#### 4.10.2 Avaliação de desempenho

Atualmente, os AGAD se encontram submetidos à Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório, realizada pela chefia imediata e mediada por uma Comissão de Avaliação, conforme Decreto 34.491, de 30/12/2009. Findo o estágio probatório, os AGAD passarão anualmente pela Avaliação de Desempenho Individual, regulamentada no Decreto 36.189 de 8/2/2011, composta pela auto-avaliação e pela avaliação da chefe imediata. Também há o componente da Avaliação de Desempenho Institucional, que gerará efeitos financeiros ainda em 2011 e servirá de base para o cálculo do ADIT. Essa avaliação é baseada em metas e indicadores de desempenho institucional, conforme disposto no Decreto 36.188 de 8/2/2011.

#### 4.10.3 Capacitação

Os AGAD foram aprovados em curso de formação com carga horária de 240 horas, como critério para aprovação no concurso público. A SAD oferece regularmente cursos específicos para aperfeiçoamento da carreira mediante contrato com empresas especializadas. A capacitação permanente é requisito para desenvolvimento na carreira, devendo o AGAD totalizar 80 horas-aula ao ano para progressão. Além disso, a progressão da referência oito para a referência nove da carreira fica condicionada à conclusão de pós-graduação *lato* ou *stricto sensu*.

### 4.11 O Analista de Gestão Pública do Estado do Ceará

No Ceará, a Carreira Gestão Pública é proveniente do enquadramento de carreiras criadas em 1994, a partir da instituição da Lei 13.659 em 20/12/2005. Assim, o cargo dos atuais Analistas de Gestão Pública (AGP) é ocupado por 47 integrantes de antigas carreiras, bem como por 31 gestores nomeados no concurso de 2006, dos quais 5 foram exonerados. Assim, há 73 AGP em exercício. A distribuição dos analistas está concentrada na Secretaria do Planejamento e Gestão do Estado do Ceará (SEPLAG/CE), que possui 68 (87,2%) integrantes. Os demais se encontram em exercício nas áreas de Justiça e Cidadania, Escola de Gestão Pública e Procuradoria.



As informações atinentes à carreira dos AGP são administradas e fornecidas pela Célula de Remuneração de Pessoas da SEPLAG/CE, embora a Secretaria não promova a mediação da movimentação dos analistas. Conforme a Lei 13.348 de 21/05/2009, o AGP pode ser designado para exercer suas atribuições em outro órgão da Administração, sem prejuízo de sua lotação na SEPLAG/CE. A descentralização se dá mediante ato de disposição com ônus para origem, podendo o gestor também perceber a parcela do cargo em comissão no órgão de exercício.

O anexo V da Lei 13.659/2005 sugere uma proposta de atuação em rede ao definir que é função do AGP contribuir para o planejamento, execução, acompanhamento e avaliação das atividades relacionadas diretamente com a missão e o plano de trabalho da SEPLAG. Por enquanto, o trabalho em rede está sendo experimentado junto aos Analistas de Planejamento e Orçamento do Ceará, assim como o acompanhamento formal das atividades por eles desempenhadas.

#### 4.11.1 Estrutura de desenvolvimento na carreira e remuneração

A evolução na carreira ocorre mediante progressão, condicionada à avaliação de desempenho; e promoção, que se dá mediante cumprimento do interstício mínimo de 1 (um) ano, titulação de pós-graduação *lato* ou *stricto sensu* e resultado satisfatório em avaliação de desempenho. Também há promoção por mérito de titulação, quando o servidor obtiver o título de especialista, mestre ou doutor.

A remuneração dos AGP, recentemente reajustada pela Lei 14.867 de 25/01/2011, é composta pelas seguintes parcelas: vencimento básico, Gratificação de Desempenho de Atividade de Análise de Gestão (GDAG) e Gratificação de Titulação. O vencimento básico inicial de tabela vai de R\$2.706,00 a R\$8.985,34. A GDAG corresponde à remuneração variável em função de avaliação individual e institucional, podendo chegar a 40% do vencimento básico. No ingresso, a remuneração mínima é composta pelo vencimento básico mais 30% de GDAG, que totaliza R\$ 3.517,80, caso o AGP não possua título. A remuneração final, considerando a GDAG em 40% e a titulação máxima de Doutorado (60%), pode chegar a R\$ 17.970,68.

Ademais, dos 73 AGP em exercício, 24 deles exercem cargo em comissão.



#### 4.11.2 Avaliação de desempenho

A avaliação especial de desempenho, regulamentada na Lei 13.092 de 8/1/2001, é realizada logo após o término do estágio probatório. Já a avaliação de desempenho individual, regulamentada no Decreto 29.677 de 16/03/2009, contempla três esferas de desenvolvimento profissional: competência, metas (individuais e institucionais) e critérios administrativos, sendo que as metas institucionais do AGP são registradas em formulários. O resultado da avaliação é referência para percepção da GDAG.

#### 4.11.3 Capacitação

Para o concurso de AGP em 2006, não foi previsto um curso de formação. A política de formação continuada é estendida aos servidores estaduais por meio da Escola de Gestão Pública do Ceará.

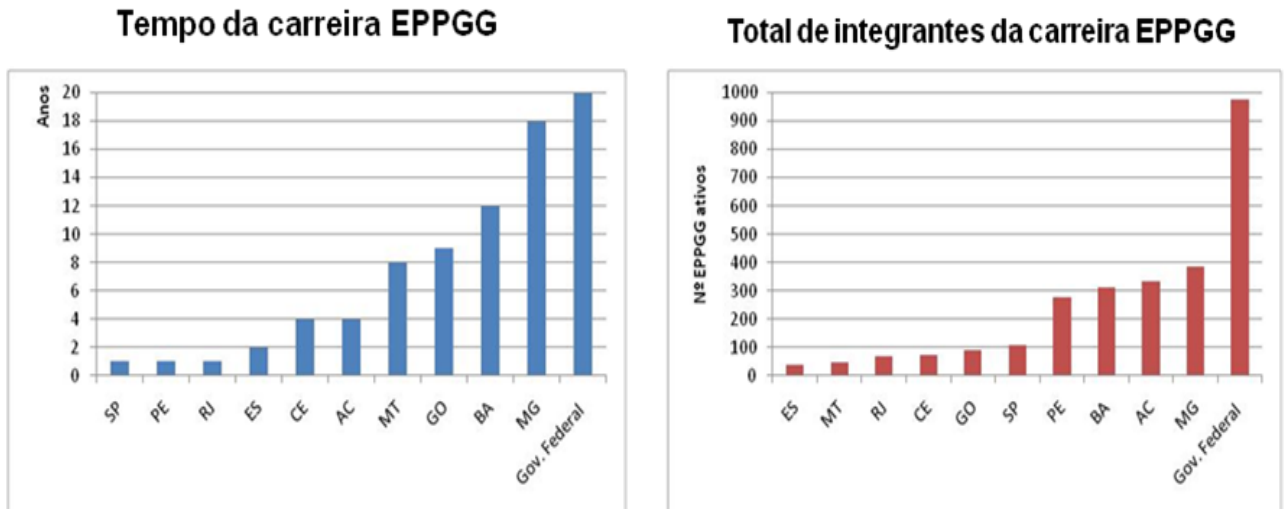
## **5. ANÁLISE DAS CARREIRAS SEGUNDO AS DIMENSÕES DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS**

### **5.1 A carreira**

A denominação EPPGG é adotada por 5 governos, havendo também cargos iniciados por “gestor” ou “analista”. Conforme Gráfico 1, a antiguidade da carreira é liderada pelo Governo Federal, com 20 anos de posse desde a primeira turma, seguida por Minas Gerais (18 anos), que são justamente as carreiras com o maior número de integrantes, totalizando 978 e 386, respectivamente. Já as carreiras mais recentes são as de São Paulo, Rio de Janeiro e Pernambuco, com menos de dois anos a contar da primeira nomeação.



Gráfico 1 – Comparativo Tempo da carreira EPPGG x Nº de integrantes



## 5.2 Gestão da carreira

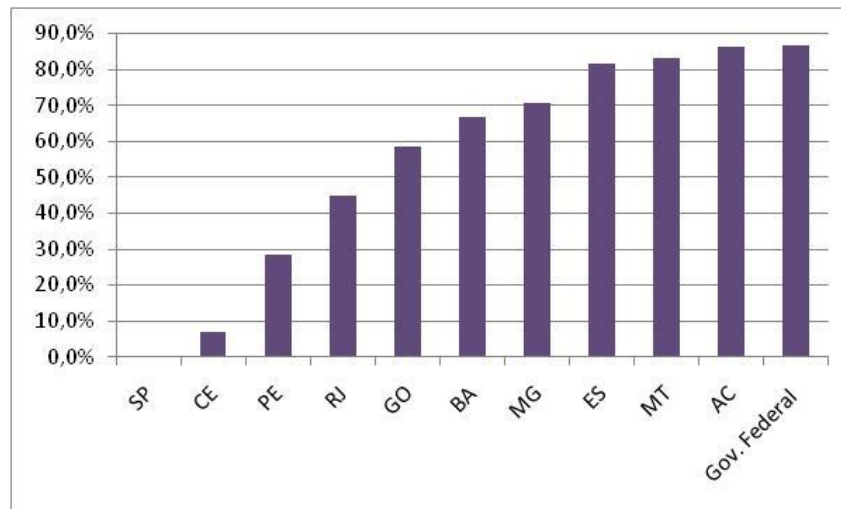
A criação de instâncias de gestão da carreira de EPPGG - na forma de comissões, comitês ou conselhos - para assessorar o órgão gestor e o setor de recursos humanos na coordenação do exercício dos gestores foi identificada em 5 governos: Federal, São Paulo, Rio de Janeiro, Mato Grosso e Minas Gerais.

Relativamente à alocação dos gestores, uma vez que a carreira pressupõe atuação horizontal e mobilidade entre órgãos executivos, observa-se que os EPPGG que apresentam a maior proporção de descentralização<sup>7</sup> são do Governo Federal, com 86,8% de seus integrantes em exercício fora do órgão de lotação (MPOG). Na seqüência<sup>8</sup>, destacam-se as carreiras do Mato Grosso (83,3%), Espírito Santo (81,6%) e Minas Gerais (70,5%). O Gráfico 2 apresenta a distribuição dos gestores descentralizados de cada carreira analisada.

<sup>7</sup> Proporção de descentralização = gestores ativos em exercício fora do órgão de lotação / total de gestores ativos.

<sup>8</sup> No caso do Acre, não há que se falar em descentralização, uma vez que a lotação e a remuneração se dão no órgão de exercício.



**Gráfico 2 – Proporção de EPPGG descentralizados**

Também foi inferida a correspondência entre o grau de gestão do órgão supervisor sobre a carreira - em termos de aderência da regulamentação e de influência sobre o exercício descentralizado dos gestores - e o vínculo remuneratório resultante da descentralização. Das 11 Administrações analisadas, há 7 carreiras (Federal, MG, BA, RJ, PE, CE e SP) que admitem a descentralização com ônus total ou parcial (quando há cargo comissionado) para a origem. Dessas, 3 carreiras (Federal, MG e BA) têm sua movimentação mediada pelo órgão de lotação, havendo inclusive formalização do pedido do requisitante do EPPGG e autorização mediante análise da adequação das funções a serem exercidos às atribuições da carreira por parte do órgão gestor. Com exceção do Ceará, as demais carreiras (RJ, PE e SP) são justamente aquelas com menos de dois anos de posse, onde a mobilidade entre órgãos não existe ou é muito recente.

Pelo outro lado, dos 4 casos cuja remuneração só é efetuada integralmente no órgão de exercício, em 3 deles não foi relatada a mediação da movimentação com base em requisição formal e análise de adequação das atribuições do cargo por parte do órgão gestor da carreira.

### 5.3 Estrutura de desenvolvimento na carreira e remuneração

O condicionamento da evolução funcional à aquisição de títulos ou aprovação em atividades formativas foi identificado na legislação de 8 carreiras (Federal, AC, MG, BA, RJ, PE, CE e MT). Já a vinculação da progressão ou



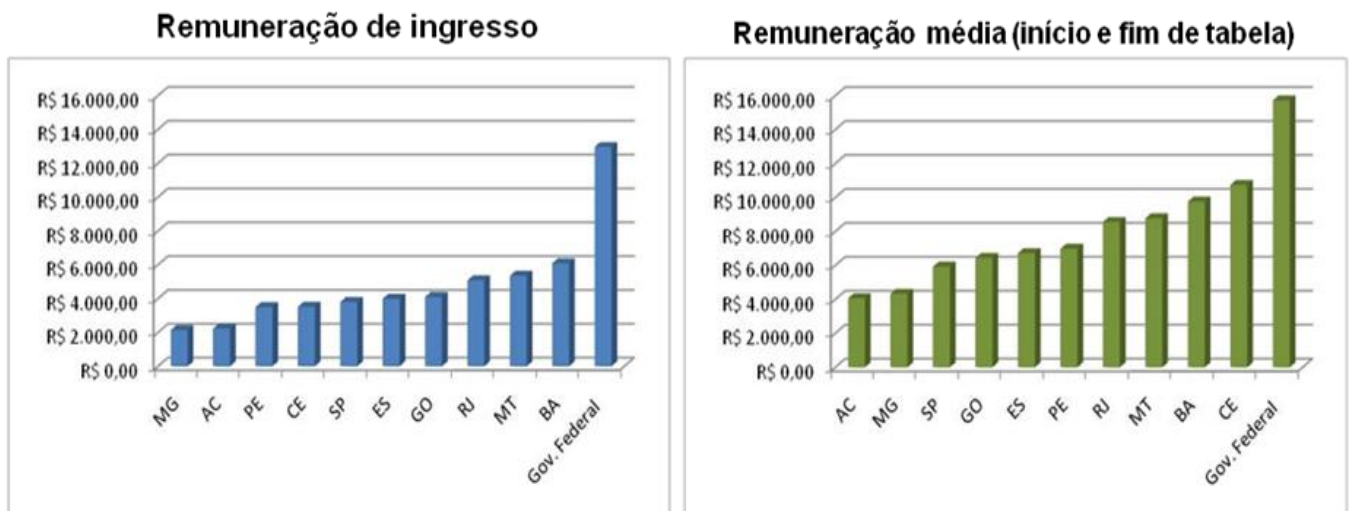


promoção a resultados satisfatórios da avaliação de desempenho foi identificada na grande maioria das leis de carreira, com exceção de São Paulo e do Espírito Santo, onde a promoção se dá mediante processo seletivo. A estrutura piramidal de desenvolvimento na carreira, pela qual há a pré-definição de cotas e processo seletivo para promoção é praticada em 5 estados (BA, GO, PE, SP e ES), como forma de estímulo e seleção dos mais capacitados e com melhor desempenho.

No que tange à política salarial da carreira de EPPGG praticada pelos governos analisados, o Gráfico 3 dispõe as remunerações vigentes em relação ao valor de ingresso e à média de tabela, considerando os valores mínimos (para os entrantes) e máximos (para o fim da carreira)<sup>9</sup>.

Com isso, a carreira de EPPGG Federal aufer a maior remuneração inicial, seguida pela Bahia e Mato Grosso. Já entre as três menores remunerações de ingresso, figuram as carreiras de Minas Gerais, Acre e Pernambuco.

**Gráfico 3 – Remuneração de tabela dos EPPGG**



<sup>9</sup> O primeiro gráfico compara a remuneração mínima percebida pelo EPPGG, sem adicional de qualificação (caso haja previsão). Para as carreiras que possuem parcela de desempenho variável, em geral é fixado um percentual mínimo para o ingresso. No segundo gráfico, são confrontadas as médias aritméticas entre início e fim de tabela, sem considerar o adicional de tempo de serviço. Para as carreiras que prevêem adicional de qualificação, foi considerada titulação máxima ao final da carreira. Para as carreiras que possuem adicional de desempenho, é considerado o desempenho máximo ao final.

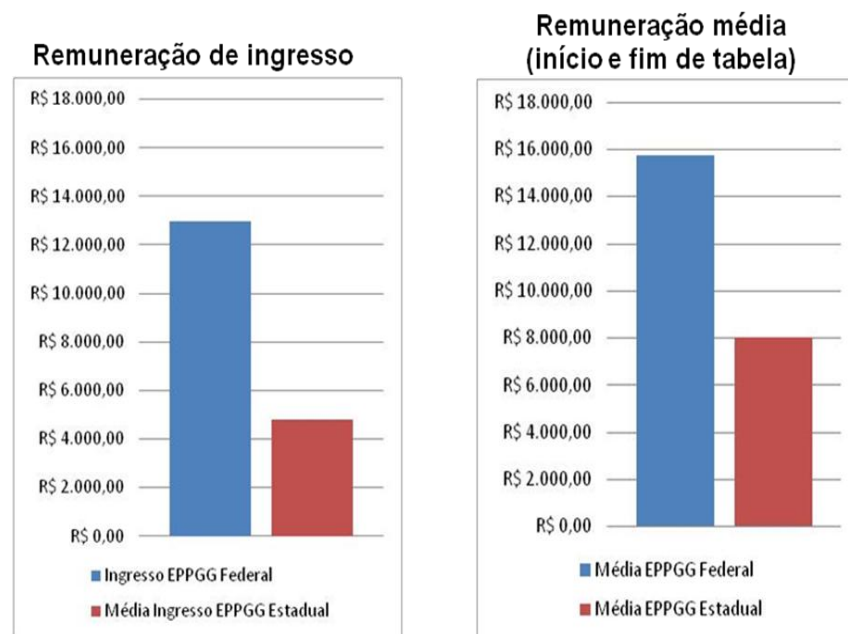




Observa-se que não há alterações significativas nos dois *rankings*. O único salto significativo é o do gestor do Estado do Ceará que parte da quarta menor remuneração de ingresso para a segunda maior remuneração média, já que ao final dessa carreira, as parcelas variáveis podem dobrar a remuneração.

Como ilustrado, há nítida distorção remuneratória entre as carreiras estaduais e a do gestor federal, que é superior em 170% quanto ao ingresso e em 96% em relação às médias dos governos estaduais, conforme mostra o Gráfico 4 a seguir.

**Gráfico 4 – Comparativo Remuneração EPPGG Federal x Estadual**



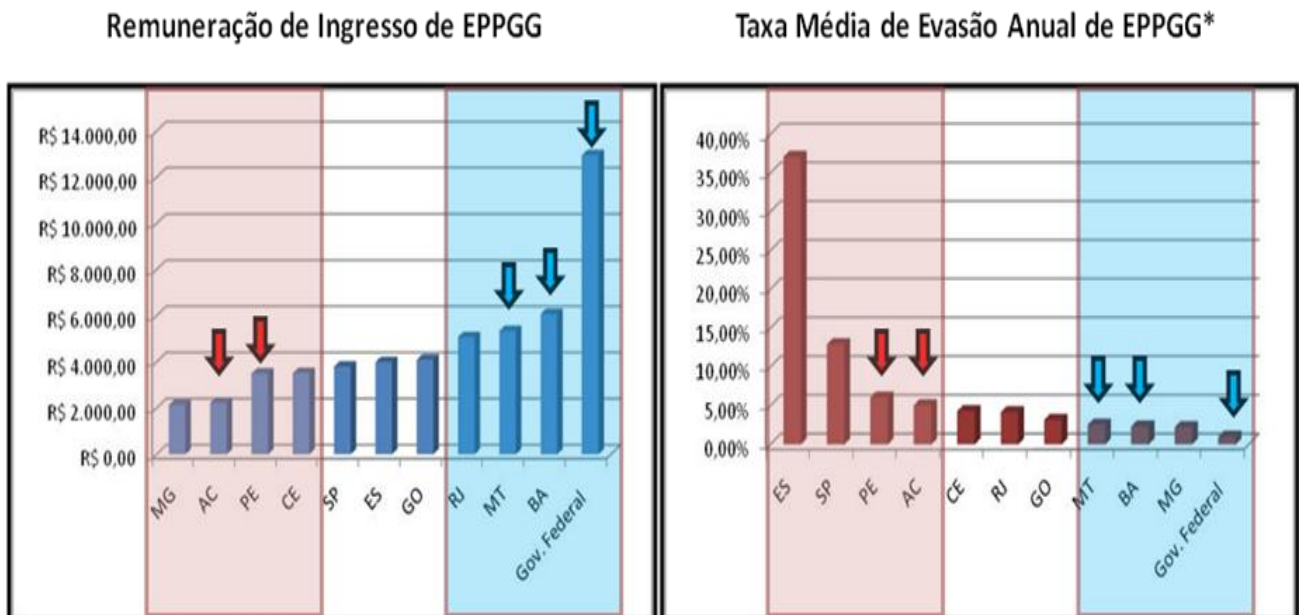
Para tentar verificar a existência de relação entre as variáveis “remuneração” e “evasão”, foi calculada a taxa média de evasão anual<sup>10</sup> para cada carreira e realizado o contraste ilustrado no Gráfico 5. Com isso, observou-se que a menor taxa de evasão é da carreira de EPPGG Federal, justamente a que apresenta a maior remuneração de ingresso. Ao se contrastar as quatro carreiras de menor remuneração de ingresso (MG, AC, PE e CE) com as carreiras de maiores taxas de evasão (ES, SP, PE e AC), observou-se que Acre e Pernambuco constam em ambas as relações.

<sup>10</sup> Taxa média de evasão anual =  $1 - (\frac{n^{\circ}\text{ativos}}{n^{\circ}\text{empoadados}})^{\frac{1}{\text{anos de carreira a partir da 1}^{\circ}\text{ nomeação}}}$ .  
A fórmula é uma *proxy*, por não dispormos de todos os dados disponíveis, como por exemplo a série histórica de evolução da remuneração e da evasão anual.



Do outro lado, das quatro carreiras que apresentam as maiores remunerações de ingresso (Federal, BA, MT e RJ), três delas (Federal, BA e MT) estão no rol das quatro menores taxas de evasão<sup>11</sup>. Tais observações sugerem que uma das causas para a evasão da carreira de EPPGG pode ser atribuída à baixa remuneração, embora faltem elementos para uma conclusão mais assertiva, já que o fenômeno da evasão é multicausal e que o presente trabalho não se deteve em tal exploração.

**Gráfico 5 – Comparativo Remuneração de Ingresso x Taxa de Evasão**



Além disso, somente a partir dos valores de tabela salarial, não é possível estabelecer um *ranking* das remunerações, uma vez que o valor de tabela não representa a remuneração efetivamente praticada. Há significativas diferenças remuneratórias em virtude de valores adicionais advindos de: exercício de cargo em comissão ou função gratificada, vantagens pessoais, tempo de serviço, posição na tabela, além de gratificações e outras parcelas de caráter eventual (prêmio de produtividade, relacionadas ao órgão de exercício ou à atividade desempenhada, etc.). O peso de tais rubricas na remuneração média é somente captável a partir da

<sup>11</sup> A mesma quantidade de observações foi verificada no contraste entre a evasão e a remuneração média das carreiras.



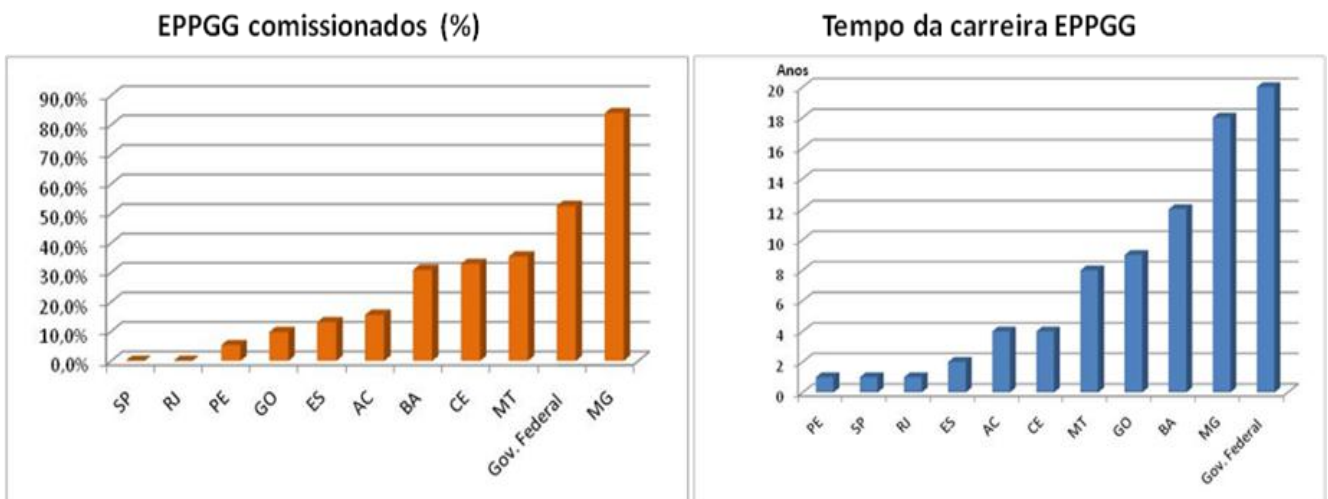
análise das folhas de pagamento dos servidores, tal qual foi realizado pela Pesquisa Salarial realizada no âmbito do CONSAD<sup>12</sup>.

Como exemplo, observa-se que o Governo de Minas, que apresenta a menor remuneração de ingresso do EPPGG, é o que possui o maior percentual de comissionados e com função gratificada (84%), o que significa que a remuneração média dos integrantes da carreira é superior à fixada na tabela.

Diante do exposto, cabe uma ressalva quanto à suposta relação entre baixa remuneração e o exercício de cargos em comissão como forma de compensação salarial. Tal argumento não pode ser generalizado diante da constatação de que justamente as duas carreiras que apresentam, além de Minas, a maior quantidade de EPPGG comissionados são aquelas que possuem a maior remuneração de ingresso: Governo Federal e Bahia.

Ainda com relação ao exercício de cargo em comissão (ou função gratificada), observou-se que as duas maiores presenças, em termos absolutos e relativos, de EPPGG comissionados, estão em Minas Gerais e no Governo Federal, que também são as carreiras mais antigas, conforme contrasta o Gráfico 6. Assim como as carreiras mais recentes (RJ e SP) são aquelas que ainda não possuem EPPGG comissionados.

**Gráfico 6 – Comparativo EPPGG comissionados X Tempo da carreira**



<sup>12</sup> O PRODEV implementa a Pesquisa Salarial com a finalidade de conhecer os níveis remuneratórios praticados nos governos estaduais a fim de subsidiar decisões relativas à política salarial por parte dos seus membros.

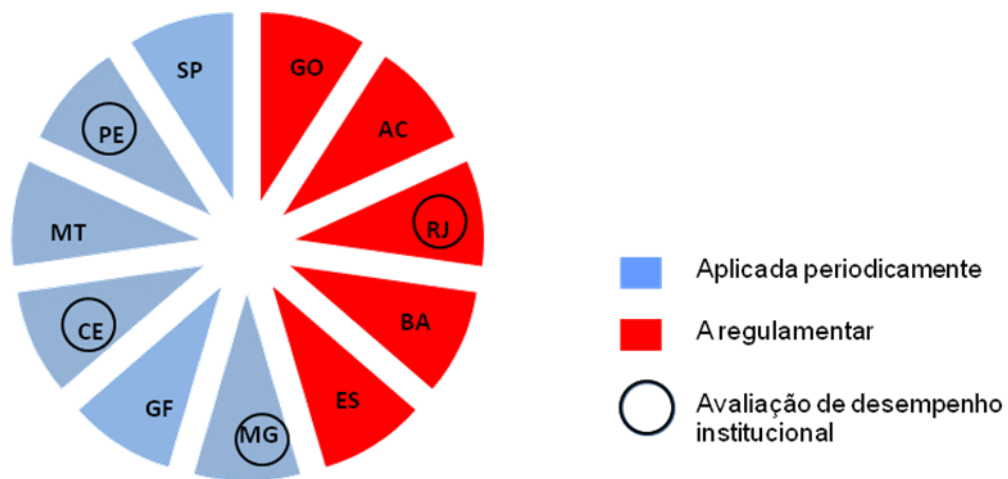


Diante disso, pode-se presumir uma tendência de extensão gradual de cargos em comissão aos EPPGG como forma de valorização da carreira para ocupação de postos estratégicos e de comando, em função do grau de consolidação das carreiras em cada governo.

#### 5.4 Avaliação de desempenho

O Gráfico 7 a seguir ilustra o *status* da avaliação de desempenho periódica para cada carreira analisada.

**Gráfico 7 – Avaliação de Desempenho do EPPGG estável**



Como ilustrado, a avaliação de desempenho individual do EPPGG estável, apesar de mencionada nas legislações de todas as 11 carreiras analisadas, está em processo de regulamentação em 5 governos. Nesses mesmos estados, não foi detectada a existência de um acompanhamento formal e periódico, por parte do órgão gestor da carreira, das atividades desempenhadas pelos gestores.

Já as demais Administrações<sup>13</sup> criaram modelos de avaliação que geram relatórios periódicos contendo a descrição das atividades desempenhadas pelos EPPGG no órgão de exercício, como forma de nortear o processo de avaliação. Indiretamente, tais relatórios podem ser de grande valia para o ente gestor da carreira, já que servem de subsídio para o acompanhamento do exercício dos gestores.

<sup>13</sup> Com exceção de Pernambuco, cuja avaliação de desempenho não gera os referidos relatórios.

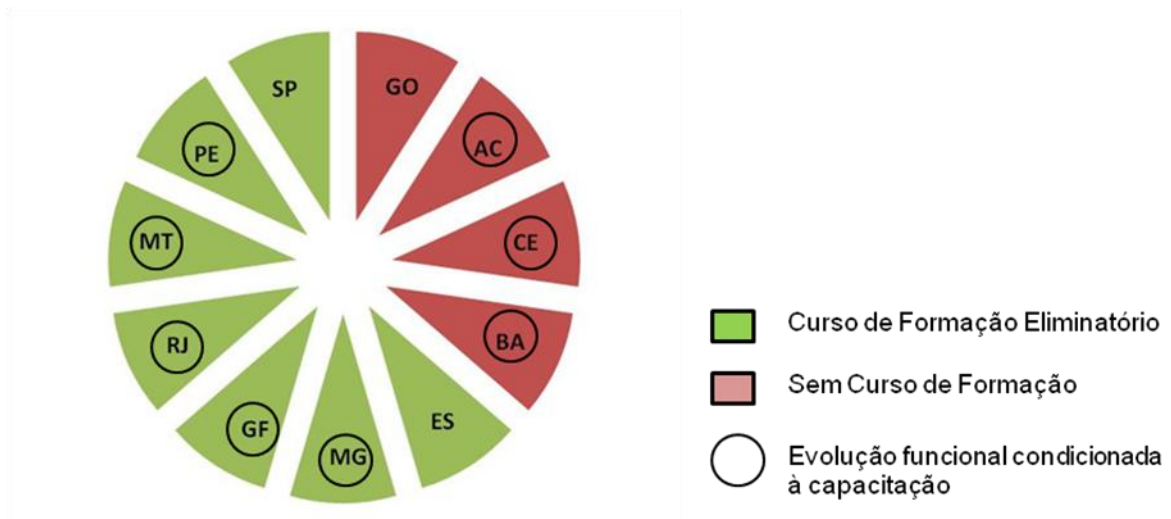


Outras observações relevantes dizem respeito à avaliação de desempenho institucional, que incide sobre a remuneração variável, prevista em 4 carreiras; e ao condicionamento da progressão ou promoção à obtenção de resultados satisfatórios em avaliação de desempenho, previsto na legislação de 9 carreiras.

### 5.5 Capacitação

Analisada a exigência de realização de um curso de formação como parte do processo seletivo para provimento do cargo, 7 entre 11 governos analisados oferecem curso de formação, à exceção da Bahia, Acre, Ceará e Goiás<sup>14</sup>, conforme Gráfico 8 a seguir.

**Gráfico 8 – Capacitação de EPPGG**



Com relação à política de formação e aperfeiçoamento continuado dos integrantes da carreira de EPPGG, apenas os governos Federal e da Bahia instituíram uma rede de aperfeiçoamento continuado específica para o desenvolvimento dos EPPGG, cuja participação e aprovação constituem requisitos para promoção na carreira.

<sup>14</sup> Em Minas Gerais, a graduação em Administração Pública na Fundação João Pinheiro foi considerada curso de formação, já que é pré-condição para ingresso no cargo. Em Goiás, o curso de formação ocorre após a posse e é facultativo.



Outras formas relatadas de incentivo à formação foram: o programa de afastamento com vencimento para realização de mestrado e doutorado, promovido pelo Governo Federal; o programa de concessão de bolsas de estudo para pós-graduação *lato e stricto sensu* do Governo de Minas; e o subsídio eventual de cursos de pós-graduação a EPPGG, tal qual foi realizado pelos governos do Rio de Janeiro, Acre e Espírito Santo.

Ademais, somam-se à política de desenvolvimento de competências de caráter amplo, as redes de capacitação e treinamento ofertadas a todos servidores, em geral promovidas pelas escolas de governo.

## 6 CONCLUSÕES

A gestão da carreira de EPPGG compreende definir diretrizes e deliberar sobre o recrutamento, alocação, desenvolvimento, capacitação, acompanhamento e avaliação de desempenho dos seus integrantes. Tal competência seria tradicionalmente realizada pelo setor de Recursos Humanos pertencente a um órgão sistêmico; no entanto, observou-se que em cinco Administrações foram criadas instâncias de assessoramento voltadas especificamente para esse fim. A existência dessas instâncias, seja na forma de comissão, comitê ou conselho, aponta para uma tendência de institucionalização da gestão da carreira de EPPGG.

Embora os EPPGG possuam perfil generalista, o curso de formação visa transmitir marcos teóricos e subsídios técnicos para o desempenho das atividades inerentes ao cargo, proporcionando uma base comum de conhecimentos necessários à atuação horizontal. A exigência de curso de formação como parte do processo seletivo foi encontrada em sete legislações (63,3%). Com relação à política de formação continuada, a grande maioria das carreiras não possui um plano de capacitação e aperfeiçoamento específico, com exceção das carreiras de EPPGG da Bahia e do Governo Federal, cuja política formativa é permanente. Já o fomento ao aperfeiçoamento, via condicionamento da evolução funcional ao aperfeiçoamento, consta nas regras de evolução funcional da maioria (72,7%) das carreiras. O ideal é que as ações de treinamento e desenvolvimento sejam estruturadas dentro uma periodicidade definida e integradas à política de avaliação de desempenho.



Com relação ao vínculo remuneratório resultante da descentralização do EPPGG, as observações sugerem que, uma vez que o órgão de origem remunera (parcial ou integralmente) o gestor descentralizado, é possível coordenar a mobilidade da carreira, inclusive autorizando a movimentação do EPPGG mediante verificação da adequação das funções a serem desempenhadas às atribuições previstas para o cargo. Com isso, o órgão gestor assegura o princípio da atuação horizontal que caracteriza a carreira, permitindo que seus integrantes transportem experiências e melhores práticas de gestão por entre os órgãos e entidades da Administração Pública.

Já as regras de desenvolvimento funcional variam significativamente entre as carreiras de EPPGG analisadas, havendo predominância (81,8%) do condicionamento de resultados satisfatórios em avaliação de desempenho à evolução na carreira. Observou-se ainda que, onde a avaliação de desempenho individual não está regulamentada, não há um acompanhamento formal e periódico das atividades exercidas pelos EPPGG. A avaliação de desempenho individual, além de mensurar o desempenho do servidor, pode ser utilizada para fornecer importantes subsídios para fortalecer a gestão da carreira de EPPGG, caso gere relatórios contendo a descrição das atividades exercidas. Mesmo que o gestor esteja em exercício descentralizado, tais documentos podem ser remetidos ao órgão gestor da carreira para auxiliar no balizamento de decisões sobre alocação, necessidades de capacitação, autorização de movimentação, além de permitir traçar e reformular diretrizes relativas à carreira.

Quanto às remunerações praticadas nos governos, foi detectada significativa distorção das carreiras estaduais em relação à federal. Isso porque tanto a remuneração de ingresso quanto a média da remuneração do EPPGG do Governo Federal são respectivamente 170% e 96% superiores às dos governos estaduais. Os dados analisados ainda sugerem a existência de uma relação causal entre a remuneração de ingresso e a taxa de evasão anual das carreiras consideradas.

Por fim, resta colocar que toda análise de política salarial deve considerar o custo de vida do Estado ou região em que reside o servidor. Assim, a simples comparação da remuneração praticada pelos diferentes governos para a carreira de EPPGG mostra-se incompleta diante das evidentes distorções regionais de custo de vida no Brasil.





## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em virtude das limitações metodológicas e da abordagem introdutória<sup>15</sup> da presente pesquisa, conclusões ou inferências advindas do estabelecimento de correlações entre as variáveis devem ser tomadas com cautela. Ademais, grande parte das informações foi coletada mediante entrevistas com interlocutores que, mesmo representando a visão institucional, podem deter informações parciais acerca da carreira de EPPGG em seu estado.

Ampliar o universo de entrevistados – inclusive abarcando os próprios EPPGG e os demais atores institucionais responsáveis pela gestão da carreira – bem como o universo de análise, na perspectiva de maior conhecimento sobre cada dimensão abordada, contribuirá para conclusões mais robustas.

No entanto, espera-se que o mapeamento e a compilação de informações empíricas e normativas, assim como o retrato do atual arranjo institucional que permeia a gestão da carreira de EPPGG em âmbito nacional, forneçam subsídios relevantes para a troca de experiências em gestão de recursos humanos e para estudos posteriores que visem ao aprofundamento das dimensões levantadas.

---

<sup>15</sup> A pesquisa mais detalhada e problematizada acerca da temática está em fase de elaboração pela autora, no âmbito de conclusão de pós-graduação.





## 8 REFERÊNCIAS

ACRE. DECRETO 3.704 DE 18 DE DEZEMBRO DE 2008. DISCIPLINA O ESTÁGIO PROBATÓRIO DE SERVIDORES NOMEADOS PARA CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL. DIÁRIO OFICIAL.

ACRE. LEI 1.704 DE 26 DE JANEIRO DE 2006. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA.

ACRE. LEI 2.266 DE 31 DE MARÇO DE 2010. ESTABELECE NOVA ESTRUTURA DE CARREIRA PARA OS SERVIDORES OCUPANTES DO CARGO DE GESTOR DE POLÍTICAS PÚBLICAS DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA E INDIRETA DO ESTADO DO ACRE. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA.

BAHIA. LEI Nº 11.366 DE 29 DE JANEIRO DE 2009. REESTRUTURA O GRUPO OCUPACIONAL GESTÃO PÚBLICA, CRIADO PELA LEI Nº 8.889, DE 01 DE DEZEMBRO DE 2003, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS. ASSEMBLEIA LEGISLATIVA.

CEARÁ. DECRETO 29.677 DE 16 DE MARÇO DE 2009. DIÁRIO OFICIAL.

CEARÁ. LEI 13.092 DE 8 DE JANEIRO DE 2001. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA.

CEARÁ. LEI 13.348 DE 21 DE MAIO DE 2009. ALTERA O ANEXO III A QUE SE REFERE O ART. 11, PROMOVE NOVA REDAÇÃO AOS ARTS. 3º, 24, 25, 26 E 31, ACRESCENTA O PARÁGRAFO ÚNICO AO ART. 13 TODOS DA LEI 13.659, DE 20 DE SETEMBRO DE 2005, E ACRESCENTA O ART. 31-A, QUE DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS E CARREIRAS DO GRUPO OCUPACIONAL ATIVIDADE DE GESTÃO PÚBLICA – AGP, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA.

CEARÁ. LEI 13.659 DE 20 DE DEZEMBRO DE 2005. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA.

CEARÁ. LEI 14.867 DE 25 DE JANEIRO DE 2011. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA.

CHEIBUB, ZAIRO B; MESQUITA, WANIA A. B. OS ESPECIALISTAS EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL: AVALIAÇÃO DE SUA CONTRIBUIÇÃO PARA POLÍTICAS PÚBLICAS E TRAJETÓRIA PROFISSIONAL. BRASÍLIA: ENAP, 2001. DISPONÍVEL EM:  
[HTTP://WWW.PLANEJAMENTO.GOV.BR/SECRETARIAS/UPLOAD/ARQUIVOS/SE GES/EPPGG/DOCUMENTOS/ARTIGOS/ENAP\\_2001.PDF](http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/arquivos/se-ges/eppgg/documentos/artigos/enap_2001.pdf)



ESPÍRITO SANTO. DECRETO 2624-R, DE 23 DE NOVEMBRO DE 2010. DIÁRIO OFICIAL.

ESPÍRITO SANTO. LEI 16.921 DE 8 DE FEVEREIRO DE 2010. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA.

ESPÍRITO SANTO. LEI 8.479 DE 21 DE MARÇO DE 2007. CRIA NO QUADRO ESTATUTÁRIO DE PESSOAL CIVIL DO PODER EXECUTIVO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO O CARGO E A RESPECTIVA CARREIRA DE ESPECIALISTA EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA.

FERRAREZI, ELISABETE; ZIMBRÃO, ADÉLIA. FORMAÇÃO DE CARREIRAS PARA A GESTÃO PÚBLICA CONTEMPORÂNEA: O CASO DOS ESPECIALISTAS EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL. DISPONÍVEL EM: <[HTTP://WWW.PLANEJAMENTO.GOV.BR/SECRETARIAS/UPLOAD/ARQUIVOS/SEGES/EPPGG/DOCUMENTOS/ARTIGOS/CLAD\\_2005.PDF](http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/arquivos/segges/eppgg/documentos/artigos/clad_2005.pdf)>. ACESSO EM 16/03/2011.

GOIÁS. LEI 13.902 DE 4 DE SETEMBRO DE 2001. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA.

GOIÁS. LEI 16.921 DE 8 DE FEVEREIRO DE 2010. DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS E REMUNERAÇÃO DOS CARGOS QUE INTEGRAM O GRUPO OCUPACIONAL GESTOR GOVERNAMENTAL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA.

MARCONI, NELSON. POLÍTICAS INTEGRADAS DE RECURSOS HUMANOS PARA O SETOR PÚBLICO. DISPONÍVEL EM: <[HTTP://2009.CAMPINAS.SP.GOV.BR/RH/UPLOADS/EGDS\\_MATERIAL/TXT\\_AP OIO\\_MARCONI\\_RH.PDF](http://2009.campinas.sp.gov.br/rh/uploads/egds_material/txt_apio_marconi_rh.pdf)>. ACESSO EM 16/03/2011.

MATO GROSSO. LEI 8.032 DE 17 DE DEZEMBRO DE 2003. ALTERA A LEI Nº 7.350, DE 13 DE DEZEMBRO DE 2000, QUE TRATA DA CRIAÇÃO DA CARREIRA DE GESTOR GOVERNAMENTAL E OS RESPECTIVOS CARGOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ESTADUAL. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA.

MATO GROSSO. LEI 8.910 DE 26 DE JUNHO DE 2008. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA.



MATO GROSSO. LEI 9.329 DE 31 DE MARÇO DE 2010. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA.

MATO GROSSO. LEI COMPLEMENTAR 80. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA.

MINAS GERAIS. DECRETO 43.672 DE 4 DE DEZEMBRO DE 2003. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA.

MINAS GERAIS. DECRETO 44.873 DE 14 DE AGOSTO DE 2008. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA.

MINAS GERAIS. LEI 13.085 DE 31 DE DEZEMBRO DE 1998. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA.

MINAS GERAIS. LEI 18.974 DE 29 DE JUNHO DE 2010. ESTABELECE A ESTRUTURA DA CARREIRA ESTRATÉGICA DE ESPECIALISTA EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL, ALTERA AS TABELAS DE VENCIMENTO DAS CARREIRAS POLICIAIS CIVIS DE QUE TRATA A LEI COMPLEMENTAR Nº 84, DE 25 DE JULHO DE 2005, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA.

MINAS GERAIS. RESOLUÇÃO SEPLAG 27/2007. DIÁRIO OFICIAL.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. PORTARIA SEGES 528 DE 29 DE DEZEMBRO DE 2009. DISCIPLINA O AFASTAMENTO DE SERVIDORES DA CARREIRA DE ESPECIALISTA EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL - EPPGG PARA PARTICIPAR DE PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO DE LONGA DURAÇÃO- PCLD, NO PAÍS OU NO EXTERIOR. DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. PORTARIA SEGES 73 DE 18 DE AGOSTO DE 2005. APROVAR O PROGRAMA PERMANENTE DE APERFEIÇOAMENTO PARA FINS DE PROMOÇÃO, APRIMORAMENTO DE COMPETÊNCIAS E DESEMPENHO PROFISSIONAL DOS INTEGRANTES DA CARREIRA DE ESPECIALISTAS EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL - EPPGG, NA FORMA DO REGULAMENTO ANEXO, ELABORADO E A SER IMPLEMENTADO PELA ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – ENAP. DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO.



MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. PORTARIA SEGES 94 DE 28 DE JULHO DE 2009. REGULAMENTA O MONITORAMENTO DA INSERÇÃO E DAS ATIVIDADES EXERCIDAS PELO ESPECIALISTA EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL DURANTE O ESTÁGIO PROBATÓRIO. DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO.

PERNAMBUCO. DECRETO 34.491, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2009. DIÁRIO OFICIAL.

PERNAMBUCO. DECRETO 36.187 DE 08 DE FEVEREIRO DE 2011. DIÁRIO OFICIAL.

PERNAMBUCO. DECRETO 36.188 DE 8 DE FEVEREIRO DE 2011. DIÁRIO OFICIAL.

PERNAMBUCO. DECRETO 36.189 DE 8 DE FEVEREIRO DE 2011. DIÁRIO OFICIAL.

PERNAMBUCO. LEI COMPLEMENTAR 117 DE 26 DE JUNHO DE 2008. DISPÕE SOBRE A CRIAÇÃO DA CARREIRA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA E SEUS CARGOS, FIXA SUA REMUNERAÇÃO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA.

PERNAMBUCO. LEI COMPLEMENTAR 155 DE 26 DE MARÇO DE 2010. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. DECRETO 3.762 DE 5 DE MARÇO DE 2001. REGULAMENTA A GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE DO CICLO DE GESTÃO, A GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE DE AUDITORIA DE VALORES MOBILIARIOS, A GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE DE AUDITORIA DE SEGUROS PRIVADOS, A GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE DE CIENCIA E TECNOLOGIA E A GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE DE FISCALIZAÇÃO AGROPECUARIA, E DA OUTRAS PROVIDENCIAS. SENADO FEDERAL.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. DECRETO 5.176 DE 10 DE AGOSTO DE 2004. REGULAMENTA A CARREIRA DE ESPECIALISTA EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL - EPPGG E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS. SENADO FEDERAL.



PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. DECRETO 7.063 DE 13 DE JANEIRO DE 2010. DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO. APROVA A ESTRUTURA REGIMENTAL E O QUADRO DEMONSTRATIVO DOS CARGOS EM COMISSÃO E DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS DO MINISTERIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, E DA OUTRAS PROVIDENCIAS. SENADO FEDERAL.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. LEI 11.890 DE 24 DE DEZEMBRO DE 2008. DISPÕE SOBRE A REESTRUTURAÇÃO DA COMPOSIÇÃO REMUNERATORIA DAS CARREIRAS DE AUDITORIA DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL E AUDITORIA-FISCAL DO TRABALHO, DE QUE TRATA A LEI 10.910, DE 15 DE JULHO DE 2004, DAS CARREIRAS DA AREA JURIDICA, DE QUE TRATA A LEI 11.358, DE 19 DE OUTUBRO DE 2006, DAS CARREIRAS DE GESTÃO GOVERNAMENTAL, DE QUE TRATA A MEDIDA PROVISORIA 2.229-43, DE 6 DE SETEMBRO DE 2001; [...] SENADO FEDERAL.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. LEI 7.834 DE 6 DE OUTUBRO DE 1989. CRIA A CARREIRA E OS RESPECTIVOS CARGOS DE ESPECIALISTA EM POLITICAS PUBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL, FIXA OS VALORES DE SEUS VENCIMENTOS E DA OUTRAS PROVIDENCIAS. SENADO FEDERAL.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. LEI 9.625 DE 07 DE ABRIL DE 1998. CRIA A GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO E PRODUTIVIDADE - GDP DAS ATIVIDADES DE FINANÇAS, CONTROLE, ORÇAMENTO E PLANEJAMENTO, DE DESEMPENHO DIPLOMATICO - GDD, DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE DE CHANCELARIA - GDC E DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE DE CIENCIA E TECNOLOGIA - GDCT, E DA OUTRAS PROVIDENCIAS. SENADO FEDERAL.

RIO DE JANEIRO. LEI 5.355 DE 23 DE DEZEMBRO DE 2008. DISPÕE SOBRE A CRIAÇÃO DA CARREIRA DE ESPECIALISTA EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL, PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO, A CARREIRA DE ESPECIALISTA EM FINANÇAS PÚBLICAS E A CARREIRA DE ESPECIALISTA EM GESTÃO DE SAÚDE, NO ÂMBITO DO PODER EXECUTIVO ESTADUAL, ESTABELECE SUA ESTRUTURA E FORMAS DE DESENVOLVIMENTO, FIXA SUA REMUNERAÇÃO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA.

RIO DE JANEIRO. RESOLUÇÃO SEPLAG 371 DE 7 DE OUTUBRO DE 2010. DIÁRIO OFICIAL.

RIO DE JANEIRO. RESOLUÇÃO SEPLAG 464 DE 18 DE MARÇO E 2011. CONSTITUI COMITÊ CONSULTIVO DA CARREIRA DE ESPECIALISTA EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL, PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO, PARA OS FINS QUE MENCIONA. DIÁRIO OFICIAL.



SÃO PAULO. DECRETO 55.384 DE 1 DE FEVEREIRO DE 2010. DIÁRIO OFICIAL.

SÃO PAULO. DELIBERAÇÃO CEPP 001/2010. DIÁRIO OFICIAL.

SÃO PAULO. LEI COMPLEMENTAR 1.034 DE 4 DE JANEIRO DE 2008. INSTITUI AS CARREIRAS DE ESPECIALISTA EM POLÍTICAS PÚBLICAS E DE ANALISTA EM PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E FINANÇAS PÚBLICAS, E DÁ PROVIDÊNCIAS CORRELATAS. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA.



---

**AUTORIA**

**Nahissa Harumi Seino Andrade** – Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão do Rio de Janeiro  
Endereço eletrônico: [nahissa.andrade@planejamento.rj.gov.br](mailto:nahissa.andrade@planejamento.rj.gov.br)

