



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA
CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA

DRAUZIO RODRIGUES DE MACEDO

**COMPETÊNCIAS E AMPLITUDES DA ATUAÇÃO PROFISSIONAL DO GESTOR
PÚBLICO DE CARREIRA NO PODER EXECUTIVO**

JOÃO PESSOA

2016

DRAUZIO RODRIGUES DE MACEDO

**COMPETÊNCIAS E AMPLITUDE DA ATUAÇÃO PROFISSIONAL DO GESTOR
PÚBLICO DE CARREIRA NO PODER EXECUTIVO**

Trabalho de Conclusão do Curso apresentado ao Curso de Tecnologia em Gestão Pública, da Universidade Federal da Paraíba, como requisito obrigatório para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Pública.

Orientador: Prof.Dr. Vanderson Gonçalves Carneiro

JOÃO PESSOA

2016

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

M141c Macedo, Drauzio Rodrigues de.

Competências e amplitude da atuação profissional do gestor público de carreira no poder executivo / Drauzio Rodrigues de Macedo. – João Pessoa, 2016.

37f.: il.

Orientador: Prof. Dr. Vanderson Carneiro.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Tecnologia em Gestão Pública) – UFPB/CCSA.

1. Gestão pública. 2. Gestão governamental. 3. Carreira do gestor público. 4. Poder executivo. 5. Máquina burocrática. I. Título.

UFPB/CCSA/BS

CDU: 35(043.2)


DRAUZIO RODRIGUES DE MACEDO

**COMPETÊNCIAS E AMPLITUDE DA ATUAÇÃO PROFISSIONAL DO GESTOR
PÚBLICO DE CARREIRA NO PODER EXECUTIVO**

Trabalho de Conclusão do Curso apresentado ao Curso de Tecnologia em Gestão Pública, da Universidade Federal da Paraíba, como requisito obrigatório para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Pública.

Aprovada em: 24 | 11 | 2016

BANCA EXAMINADORA


Orientador: Prof. Dr. Vanderson Gonçalves Carneiro

Examinador: Prof. Dr. Marco Antônio de C. Acco



Examinador: Prof. Dr. Maurício Sardá de Faria

JOÃO PESSOA

2016

Dedico à minha família,

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha família pelo apoio e carinho nessa minha empreitada acadêmica.

Aos meus professores e colegas de turma do curso de Gestão Pública. Em especial ao meu orientador, o professor Dr. Vanderson Carneiro e, também, aos professores Dr. Maurício Sardá e Dr. Marcos Antônio Acco.

Ao ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva, que possibilitou a expansão do ensino superior no país.

Quando um homem compreende a sua realidade, pode levantar hipóteses sobre o desafio dessa realidade e procurar soluções. Assim, pode transformá-la e o seu trabalho pode criar um mundo próprio, seu eu e as suas circunstâncias.

(PAULO FREIRE)

RESUMO

O presente trabalho tem a intenção de contribuir para a profissionalização da carreira de gestor público, mostrando o contexto histórico, os conceitos e definições para regulamentar o quadro de carreira. Esse estudo monográfico se caracteriza como sendo uma pesquisa bibliográfica, de caráter qualitativo, cuja pesquisa foi descritiva e exploratória acerca dos principais elementos relativos às carreiras do gestor público, evidenciando a diferenciação com o de mandato e de confiança. A carreira de gestor público vem sendo implementada nos estados brasileiros, mas nem todos regulamentaram a carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental. Portanto, realizou-se uma análise comparativa a partir de algumas variáveis definidas, tais como: competências, atuação no Poder Executivo e a relação com as Escolas de Governo e de uma análise descritiva da relevância histórica da carreira de gestor público, considerando as competências e amplitude dos cargos. Atualmente, a sociedade brasileira precisa, cada vez mais, de políticas públicas eficazes e que, de fato, proporcionem a qualidade da gestão pública e otimizem os gastos das esferas governamentais na máquina burocrática.

Palavras-Chave: Gestor público; Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental; Poder Executivo; Máquina burocrática.

ABSTRACT

This paper intends to contribute to the professionalization of the public manager career, showing the historical context, the concepts and definitions to regulate the career framework. This monographic study is characterized as a bibliographic research, qualitative, whose research was descriptive and exploratory on the main elements relating to the careers of public management, highlighting the differentiation with the mandate and trust. The public manager career has been implemented in the Brazilian states, but not all regulated the specialist career in Public Policy and Government Management. Therefore, we carried out a comparative analysis from some defined variables such as: skills, acting in the executive branch and the relationship with the Government schools and a descriptive analysis of the historical relevance of the public manager career, considering the skills and range of positions. Currently, the Brazilian society needs, increasingly effective public policies and that, in fact, provide the quality of public management and optimize the spending of government spheres in the bureaucratic machine.

Keywords: Bureaucratic machine; Executive power; Public Manager; Specialist in Public Policies and Government Management.

LISTA DE SIGLAS

- ANESP - Associação Nacional dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental
- APO - Analista de Planejamento e Orçamento
- CEDAM - Centro de Desenvolvimento da Administração Pública
- CF - Constituição Federal
- CLT - Consolidação das Leis do Trabalho
- DASP - Departamento Administrativo do Serviço Público
- EBAP - Escola Brasileira de Administração Pública
- ENAP - Escola Nacional de Administração Pública
- EPPGG - Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental
- EUA - Estados Unidos da América
- FGV - Fundação Getúlio Vargas
- MARE - Ministério da Administração e Reforma do Estado
- SEDAP - Secretaria de Administração Pública
- SEPLAN - Secretaria de Planejamento
- UF - Unidades Federativas

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 GESTOR PÚBLICO: aspectos históricos, conceitos e definições	12
1.1 O GESTOR PÚBLICO DE CARREIRA E DE MANDATO	15
2 ESCOLAS DE GOVERNO	17
2.1 ESPECIALISTA EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL .	19
2.1.1 O processo de reativação da carreira de EPPGG	21
2.1.2 O processo de reformulação dos cursos de formação inicial	24
2.2 O GESTOR PÚBLICO DE CARREIRA E DE CONFIANÇA	25
2.2.1 As carreiras de EPPGG e de Analista de Planejamento e Orçamento	26
3 AMPLITUDE DAS CARREIRAS DE EPPGG NOS ESTADOS E MUNICIPIOS ..	28
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
REFERÊNCIAS	35

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem a intenção de contribuir para a profissionalização da carreira de gestor público, mostrando o contexto histórico, os conceitos e definições para regulamentar o quadro de carreira. Vale destacar que a carreira dos gestores públicos, difere-se do gestor de mandato e, paulatinamente, vem sendo implementada nas Unidades Federativas. Mas não de maneira geral ou uniforme, pois não são todos os Estados brasileiros que regulamentaram a carreira desses profissionais. Portanto, faz-se necessário realizar uma análise comparativa a partir de algumas variáveis definidas, tais como: competências, atuação no Poder Executivo e a relação com as Escolas de Governo.

Nessa perspectiva, cabe observar que essa pesquisa se justificou em ser realizada em virtude de contribuir com futuros estudos acadêmicos, que favoreçam à implementação da carreira de gestor público. Com foco no Poder Executivo¹, pois percebe-se que existem poucos estudos desenvolvidos e em variáveis ainda não tão exploradas em prol da qualificação, competência e atribuições do gestor público, e a sua respectiva relação com as Escolas de Governo, ao participar do curso de Especialista em Políticas Públicas e gestão Governamental e Analista de Planejamento e Orçamento.

Dessa maneira, considera-se que a sociedade atual precisa, cada vez mais, de políticas públicas eficazes e que, de fato, proporcionem a qualidade da gestão pública e otimizem os gastos das esferas governamentais. Para tanto, esse estudo foi realizado a partir de uma análise descritiva da relevância histórica da carreira de gestor público, considerando as competências e amplitude dos cargos.

Nessa perspectiva, segundo Gil (2008), a pesquisa pode ser classificada como descritiva e exploratória, em virtude de apresentar e, principalmente, aprofundar os principais elementos relativos às carreiras do gestor público, evidenciando a diferenciação com o de mandato.

Portanto, esse estudo monográfico se caracteriza como sendo uma pesquisa bibliográfica, de caráter qualitativo, que teve a seguinte questão de pesquisa norteadora: **Quais são as competências e amplitude na atuação profissional do gestor público de carreira?**

¹ No Brasil existem três poderes distintos, o Poder Judiciário, o Poder Legislativo e o Poder Executivo.

Portanto, essa pesquisa teve o objetivo geral de realizar um levantamento sobre a implementação das competências e amplitude da atuação profissional do gestor público de carreira no Brasil. E, dos seguintes objetivos específicos: descrever os aspectos históricos da regulamentação da carreira de gestor público na União e nos Estados; classificar a atuação e competências dos profissionais na carreira do gestor público; estabelecer a relação das Escolas de Governo com a qualificação profissional do gestor público; evidenciar a diferenciação entre o gestor público de carreira e de mandato.

Para uma melhor visualização, essa monografia encontra-se distribuída em quatro capítulos. O primeiro capítulo apresenta os aspectos históricos, conceitos e definições sobre gestor público, diferenciando o gestor público de carreira e de mandato. O segundo capítulo aborda as Escolas de Governo, ressaltando o gestor de carreira Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG), o seu respectivo processo de reativação e de reformulação dos cursos de formação inicial, distinguindo-o do gestor público de confiança e de Analista de Planejamento e Orçamento. O terceiro capítulo trata da amplitude das carreiras de EPPGG nos Estados e Municípios. E, por fim, o quarto capítulo expõe as considerações finais do estudo.

1 GESTOR PÚBLICO: aspectos históricos, conceitos e definições

Historicamente, a sociedade busca a emergência da regulamentação e modelagem da carreira do gestor público brasileiro. A figura do agente público surgiu a partir de um modelo nacional desenvolvimentista e com protagonismo estatal, representando a cultura patrimonialista dominante e elitista. O principal propósito da distinção do gestor público² foi implantar um padrão burocrático ortodoxo, de cunho weberiano, que valorizasse a impessoalidade, especialização, hierarquização e, principalmente, a meritocracia

Nesse contexto, as tecnologias de gestão dominantes exerceram influências nos primórdios da administração pública, cuja condição de existência sempre foi a burocracia. As técnicas adotadas na estruturação e racionalização administrativa, por meio de manuais de procedimentos e departamentos, criou-se um maquinário burocrático.

Os principais fatores para a legitimidade do gestor público foram o processo de globalização da economia mundial, crise fiscal e a cultura burocrática. A eficácia da gestão pública favorece a democracia, o controle social e a transparência administrativa dos gastos, afim de obter maior legitimação com a população, por meio da participação dos cidadãos e gestão em rede. Segundo Keinert (1994), a legitimação da figura do gestor público decorreu de uma significativa modificação no processo de valorização desses agentes, para gerirem a esfera pública, cujo esforço governamental originou na década de 1930.

No início da década 1930, implantou-se a burocracia clássica no âmbito governamental, em virtude da reforma administrativa e criação do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP). Assim, cabe observar que esse período foi baseado na centralização das decisões político-administrativas, visando controlar o trâmite dos processos, segundo os ideais organizacionais de Max Weber.

Portanto, pode-se inferir que:

A burocracia de Max Weber foi adotada para substituir a administração patrimonialista, na qual o Estado era percebido como propriedade do rei, e na qual, portanto, o nepotismo e o empreguismo, senão a corrupção era a norma (BRESSER-PEREIRA, 1997, p. 7).

² Ocupante de cargo de direção e de chefia da alta administração, das estruturas básica e intermediária na administração direta, fundacional e autárquica do Poder Executivo.

Nesse sentido, percebe-se que a valorização das instituições governamentais e dos servidores públicos, evidenciou o caráter burocrático na administração pública e, infelizmente, ainda afastados das demandas políticas e alinhados à orientação administrativa clássica. Porém, a partir das décadas de 1950 e 1960, segundo encaminhamentos e experiências internacionais, o Brasil implantou o modelo desenvolvimentista - surgimento do caráter burocrático no corpo tecnocrata, centralizado no Governo Federal.

Por sua vez, as modificações da gestão pública, em prol da eficácia da máquina governamental, também originaram-se com o Decreto-Lei 200, do ano de 1967 que, de acordo com Bresser-Pereira (1997), representou o pioneirismo em relação à reforma gerencial da administração pública. Uma inovação decorrente desse documento foi a divisão composicional da gestão pública, em direta e indireta, favorecendo a força da administração indireta, com a descentralização.

A partir da Ditadura Militar, o Brasil vivenciou a relevância da formação, especialização e capacitação dos gestores públicos, para administrarem e governarem. Assim, por causa da necessidade da governabilidade e do planejamento, criou-se a Escola Brasileira de Administração Pública (EBAPE), pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) em 1952.

Porém, por causa da crise petrolífera, por volta dos anos 70, desfavoreceu a complexa e dispendiosa manutenção Estado intervencionista e, aliada, à crise fiscal das contas públicas, desencadeou-se um esquartejamento da máquina governamental, evidenciando a necessidade de se realizar uma reforma ainda mais ampla. Nessa perspectiva, os problemas econômicos, políticos e social do Estado repercutem no processo de redemocratização e, dessa maneira, estabelece um divisor de águas à gestão pública. Infelizmente, nesse cenário, as instituições e os servidores públicos são desvalorizadas.

No contexto da redemocratização do Brasil, a partir de 1980, principalmente com o governo de José Sarney (1985-1989), promoveu-se uma reforma administrativa, objetivando a racionalização e contenção de verbas públicas, enfatizando a necessidade administrativa, do serviço público federal, de recursos humanos capacitados e especializados em gestão pública, para atender às demandas vigentes da sociedade democrática e burocratizada.

Nessa perspectiva, sob forte influência da sociedade vigente, a Comissão Geral de Reforma, constituída em 1986, evidenciou a relevância da implantação de

uma Escola de Governo, que favorecesse a capacitação e qualificação de agentes públicos de nível superior, objetivando modernizar Gestão Pública Federal, tornando-a mais eficiente com a administração dos gastos públicos (PETRUCCI et al, 1995).

Vele ressaltar que o esforço para criar uma Escola Superior de Administração Pública surgiu por volta de 1982, com o Embaixador Sergio Paulo Rouanet, através de um pedido do DASP. Nesse sentido, o Governo Federal vivenciava ineficácia obsoleta da gestão pública, em virtude da inexistência de critérios objetivos para a legitimidade do alto escalão da administração governamental. As principais consequências foram:

A descontinuidade na execução de reformas administrativas quanto na implementação de políticas públicas. Era necessário formular um sistema que articulasse formação e inserção na alta administração, sem o qual a [...] escola não se justificaria nem do ponto de vista dos alunos, nem do ponto de vista do Estado (ROUANET, 1982, p. 80).

Percebe-se que seria inviável reservar verbas públicas para capacitação de uma parcela dos gestores qualificados e, inclusive "bloquear o acesso dessa elite, em condições duráveis, a seus quadros de direção superior, privando-se assim de todos os benefícios do investimento realizado" (ROUANET, 1982, p. 84).

Assim, a partir do relatório intitulado de *Criação no Brasil de uma Escola Superior de Administração Pública* (1982), registra-se a perspectiva de carreira e cargos de especialistas na gestão pública, para exercer à direção, supervisão e assessoramento na elite burocrática - os egressos da futura Escola de Governo.

As respectivas recomendações interferiram, positivamente, na idealização da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) e, inclusive, favoreceu a estruturação da carreira dos egressos do curso de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG). Porém, convém observar que não ocorreram simultaneamente, pois:

O projeto de criação da carreira percorreu caminhos bastante tortuosos, enfrentando o efeito de estratégias neutralizantes de grupos políticos e de corporações de servidores públicos contrários à nova carreira, pois não queriam repartir seus espaços de poder (PETRUCCI et al., 1995, p. 99).

Portanto, a literatura acadêmica evidencia que a ENAP foi implantada em 1986 e, posteriormente a carreira de EPPGG, apenas, no ano de 1989. Cabe

destacar que a Secretaria de Administração Pública (SEDAP) contribuiu com a realização da Reforma Administrativa da Nova República, objetivando a ENAP e a carreira de EPPGG.

A SEDAP resolveu abrir concurso público, para criação da turma pioneira de formação, antes mesmo da regulamentação da carreira. No intuito de favorecer a construção do perfil generalista, a formação do EPPGG desde o início de carreira. A ENAP mesclou as características inerentes aos administradores civis franceses com a filosofia dos analistas de política dos Estados Unidos da América (EUA).

Dessa maneira, determina-se que as competências inerentes às organizações governamentais representam a definição das competências relevantes aos negócios governamentais, harmonizadas ao objetivo global estratégico de mudar os padrões diferenciados de qualidade de vida para os cidadãos. "As competências atuais e futuras dos gestores públicos servem como amálgama para a efetividade das suas ações, a partir do direcionamento estratégico" (MINAS GERAIS, 2007, p. 6).

1.1 O GESTOR PÚBLICO DE CARREIRA E DE MANDATO

Os gestores públicos de carreira têm competências e amplitude diferenciadas do agente político. O gestor público de mandato é a pessoa detentora de cargo eletivo, eleito pela população nas eleições democráticas por meio de mandatos transitórios, tais como: "os Chefes de Poder Executivo e membros do Poder Legislativo, além de cargos de Ministros de Estado e de Secretários nas Unidades da Federação, os quais não se sujeitam ao processo administrativo disciplinar" (BRASIL, 2014, p. 1).

O gestor público de carreira presta qualquer tipo de serviço ao Estado, por meio de funções e atividades públicas. A Lei n. 8.429/92, também conhecida como Lei de Improbidade Administrativa, especifica que o agente público é:

aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades governamentais (BRASIL, 1992, p. 7).

Portanto, existem diferenciações entre o gestor público de carreira e de mandato, bem como em relação aos servidores terceirizados e o contratado por tempo determinado. Nesse sentido, os gestores públicos de carreira são ocupantes

de cargo, através de concursos públicos e de provimento efetivo ou cargo em comissão, "regidos pela Lei nº 8.112/90 e são passíveis de responsabilização administrativa, apurada mediante processo administrativo disciplinar ou sindicância de rito punitivo" (BRASIL, 2014, p. 5).

Cabe destacar que o gestor público pode ter duas acepções:

- a) Ocupante de emprego público na administração direta, autarquias e fundações, nos termos da Lei 9.962/2000, contratados sob regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A rescisão desses contratos, em ato unilateral da administração, deve ser precedida de procedimento administrativo, com garantias ao empregado de participação na produção de provas, ampla defesa e julgamento impessoal.
- b) Ocupante de emprego público na administração pública indireta, nas empresas públicas, nas sociedades de economia mista e nas fundações públicas de direito privado. Também são contratados sob regime da CLT (BRASIL, 2014, p. 2).

Assim, compreende-se que os gestores públicos de mandato são os integrantes da alta administração governamental, inclusive do Poder Executivo, "titulares e ocupantes de poderes de Estado e de responsabilidades próprios e especificamente enumerados na CF (1988)" (BRASIL, 2014, p. 3).

2 ESCOLAS DE GOVERNO

No âmbito brasileiro, do Governo Federal, a ENAP surgiu no ano de 1986, visando fomentar, nos gestores públicos de carreira, a implementação das atividades administrativas e gerenciais do setor público, através de critério em relação da capacitação profissional. Nesse contexto, a ENAP foi responsável pelo planejamento, promoção, coordenação e, principalmente, a avaliação da formação, qualificação continuada e profissionalização dos gestores de carreira pública federal.

Cabe evidenciar que, o ato de criação da ENAP foi o Decreto nº 93.277/1986, ao estabelecer a Escola de Governo, cuja responsabilidade seria a formação e, conseqüentemente, a profissionalização dos servidores dos da elite superiores da administração pública federal. Por sua vez, o Centro de Desenvolvimento da Administração Pública (CEDAM), tornou-se o setor responsável pelo treinamento e capacitação dos servidores civis, tanto das áreas técnicas, quanto técnico-operacionais.

Nessa perspectiva, compreende-se que a ENAP representa o esforço governamental para contribuir com a formação de um quadro de carreira qualificado para o exercício de atividades recorrente à administração pública federal. Como também, pelas políticas públicas e habilitação para o exercício de cargos de direção e assessoramento dos escalões superiores. Contudo, as entidades de cunho estatal ou de economia mista entre a esfera pública e a privada; fundações que administram algumas dessas autarquias, incorporadas à administração indireta, a partir da Lei n. 7.596/1987, objetivando agilizar e flexibilizar à intervenção governamental.

Mesmo com as modificações na estrutura disposta no Decreto-Lei 200, o gestor público era responsável pelas principais intervenções governamentais; Assim, pode-se afirmar que:

Se em um primeiro momento a criação do DASP e da EBAPE fortaleciam a formação de um administrador com viés público, o período ditatorial atribuí mais força ao perfil do tecnocrata, sendo esse o responsável pela condução das organizações públicas (CORRÊA; ALMEIDA; COELHO, 2014, p. 4).

Porém, vale evidenciar que a Constituição Federal (CF) de 1988 representa um marco legal à administração pública, por inserir a normalização e anseios da sociedade civil vigente, em relação à participação e à transparência da gestão

pública, cujos frutos desses processos legitimaram-se como resultado de mobilização e de pressões impostas por múltiplos setores sociais (PRZEWORSKI, 1995).

As transformações jurídicas e sociais favorecem alterações, assegurando os direitos e estruturação eficaz das instituições públicas. Dessa maneira, os servidores públicos são responsáveis pela qualidade da gestão governamental. Conseqüentemente, percebe-se que, atualmente, a comunidade internacional recomenda a simplificação da responsabilidade do Estado, cujas ações dispõe sobre a adequada atividade estatal e diminuição da máquina governamental.

Portanto, pode-se conceber que o processo de enxugar a máquina burocrática pública e estatal é uma tendência internacional:

Eclodindo no movimento da *New Public Management* – Nova. Ainda que as mesmas ações não tenham sido efetivadas no caso brasileiro, as ideias de reestruturação conquistaram espaço, reforçando ainda mais a necessidade de um perfil diferente dos recursos humanos do próprio Estado Gestão Pública (CORRÊA; ALMEIDA; COELHO, 2014, p. 6).

Nesse contexto, a compartimentarização excessiva do Estado e a ineficácia no processo de comunicação inviabilizaria qualquer mudança de tal grandeza (SCHNEIDER, 1991); portanto, necessitou-se na regulamentação das carreiras estratégicas dentro das instituições governamentais, principalmente de EPPGG. Como também, compreende-se que a carreira de EPPGG pertence ao Estado e não apenas ao governo vigente.

A carreira de EPPGG tem por obrigação institucional dar conta de sustentar as funções relevantes ao bom funcionamento da máquina burocrática governamental. A ENAP tem o compromisso ético e democrático de "promover a seleção e a formação inicial dos EPPGG e dos Analistas de Planejamento e Orçamento (APO) ingressantes na administração pública federal" (REIS, 2009, p. 3).

Mas, vale destacar que a ENAP visa, também, "oferecer cursos de educação continuada para os EPPGG que estão na ativa, cujo cumprimento é pré-requisito para a progressão em sua carreira, cuja conceituação pertence ao Programa de Aperfeiçoamento para Carreiras. Inclusive a ENAP disponibiliza semestralmente cursos de curta duração, no intuito de explanar conceitos e ferramentas para

favorecerem "todas as dimensões presentes na gestão governamental e de políticas públicas" (REIS, 2009, p. 4).

2.1 ESPECIALISTA EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL

A relevância administrativa da regulamentação da carreira de EPPGG é defendida por causa da influência positiva em outras esferas governamentais além da federal, os Estados e Municípios:

Diante das enormes desigualdades da federação brasileira, a União terá de ser indutora e parceira dos estados e municípios neste processo de remodelagem da burocracia. Com efeito, cabe lembrar um dos paradoxos básicos das políticas públicas no Brasil: elas são, em sua maioria, realizadas no plano local, exatamente onde as capacidades gerenciais e burocráticas são menos desenvolvidas (ABRUCIO, 2007, p. 15).

O desafio de assegurar o grau de abrangência das políticas públicas, perpassa pela definição da carreira de EPPGG, inclusive com as alterações dos gestores de mandato e seus respectivos governos (MOTA et al, 2011). Pois, ao singularizar as definições jurídicas da carreira de EPPGG, assume-se um caráter de horizontalidade, por favorecer que o servidor público, o gestor, percorra as múltiplas estruturas governamentais.

Nesse sentido, compreende-se que a "mobilidade vertical da carreira diz respeito à possibilidade de atuação tanto no âmbito federal, estadual e municipal de governo, induzindo mudanças nas distintas esferas" (CORRÊA; ALMEIDA; COELHO, 2014, p. 7).

Portanto, faz-se necessário evidenciar que o perfil da carreira de EPPGG foi calcado em experiências importadas da Europa, objetivando "soluções para as práticas clientelistas e para o aumento da transparência na gestão pública" (COELHO, 2006, p. 23). Corroborando com esse posicionamento, percebe-se que:

A criação da Carreira dos Gestores Governamentais ocorreu, assim, num contexto de modernização do Estado brasileiro, com previsão de provimento de todos os cargos num período de quatro anos, por meio de concursos regulares de ingresso a ENAP. O modelo baseou-se em experiências de países como França, Alemanha, Inglaterra, Canadá e a Argentina que buscaram, em momentos anteriores, solução para os mesmos problemas: a descontinuidade administrativa, a interferência clientelista na gestão pública e a necessidade de conferir maior grau

de transparência e qualidade técnica ao processo de formulação de políticas públicas (CARDOSO; SANTOS, 2005, p. 6).

Nessa perspectiva, no ano de 1990, realizou-se primeiro concurso para a carreira de EPPGG disponibilizado pela ENAP. Vale destacar que dentre os "103 candidatos selecionados, 91 foram nomeados após a conclusão do curso de formação em Brasília" (CORRÊA; ALMEIDA; COELHO, 2014, p. 8).

Todavia, apenas em 1995³ executa-se a descentralização e otimização do aparato público⁴, sob influência da criação do Ministério da Administração e Reforma do Estado (MARE)⁵. Portanto, o plano de governo do Fernando Henrique Cardoso representa o "fortalecimento da administração direta e à formação dos quadros dirigentes através da escola de governo – ENAP" (CORRÊA; ALMEIDA; COELHO, 2014, p. 10).

Dessa maneira, a legitimação das propostas se efetivaram através do plano diretor da reforma do Estado; "da retomada da carreira de EPPGG, a valorização e a profissionalização do serviço público e o fortalecimento do nível estratégico da Administração Federal" (CORRÊA; ALMEIDA; COELHO, 2014, p. 10).

O processo de profissionalização das carreiras de EPPGG na esfera federal estimulou um efeito cascata, pois desencadeou o mesmo processo nas Unidades Federativas (UF) e, posteriormente, nos Municípios. Mas, em relação ao curso de EPPGG, evidencia-se que:

Os egressos da escola não seriam especializados em temas determinados e teriam uma formação inter e multidisciplinar que os capacitasse a identificar problemas e gerenciar soluções, convocando e intermediando as diversas competências especializadas requeridas, interpretando e analisando propostas de especialistas. (PETRUCCI *et al.*, 1995, p. 103).

Desse modo, o curso de EPPGG deveria capacitar a formação do profissional capaz de ter uma atuação:

³ "Em 1995, ocorreu a retomada dos concursos públicos em diversas carreiras estratégicas e os novos servidores EPPGG foram distribuídos em vários ministérios " (CARDOSO; SANTOS, 2005, .p 10).

⁴ "Durante o governo Collor e Itamar Franco houve uma interrupção no projeto da Reforma Administrativa e no provimento da carreira de EPPGG e os novos concursos só foram retomados em 1995" (CARDOSO; SANTOS, 2005, .p 7).

⁵ "A proposta de redesenho da engenharia institucional pública foi criada pelo governo do Presidente Fernando Henrique Cardoso, através de decreto presidencial em janeiro de 1995, momento no qual se promoveu como política de Estado, a agilização, eficiência e transparência do processo de decisão política do próprio Estado" (CARDOSO; SANTOS, 2005, p. 8).

Abrangente, sistêmica e integrada dos complexos problemas da administração pública. Previa-se [...] uma atuação [...] matricial, [...] uma mobilidade institucional, com a carreira inserida horizontalmente em todos os ministérios. Os gestores [...] seriam distribuídos entre os diversos órgãos da administração direta e autárquica e constituiriam a ligação entre os governantes e a máquina burocrática (FERRAREZI; ZIMBRÃO, 2007, p. 3)

Porém, o ideal generalista de carreira do EPPGG sofria fortes restrições da Secretaria de Planejamento (SEPLAN), sobretudo dos dirigentes, em virtude do posicionamento contrário à proposta.

2.1.1 O processo de reativação da carreira de EPPGG

No Brasil, em relação à carreira de EPPGG, merece realce, a sua reativação pelo Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE), no ano de 1995, reassumindo a missão reformista.

Elaborou-se um cronograma de concursos para essa carreira, disposto nos quatro anos do mandato do governo, cujos processos de seleção ocorreram de 1995 a 1998 - a segunda, terceira, quarta e quinta edições do curso de formação da ENAP.

Após a reeleição de Fernando Henrique Cardoso, iniciou-se a reforma ministerial, desfazendo o MARE, cujas responsabilidades foram transferidas para a Secretaria de Gestão, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Essa reforma demarca o enfraquecimento e desaprovação da reforma administrativa, acarretando na suspensão dos concursos por um ano, retomando a partir de 2001 e 2002, respectivamente a 6º e 7º turmas.

Todavia, em virtude de Luiz Inácio Lula da Silva ter sido eleito em 2004, o concurso voltou a ser realizado, sendo implantadas a 8º e a 9º turma do curso de formação na ENAP. Nesse contexto histórico, a formação dos servidores exigia novas perspectivas, por causa do despreparo da população analisar a imensa produção de conhecimentos e informações - burocracia. Dessa maneira, vale ressaltar que:

Para que a capacitação tenha eficácia e impacto sobre o trabalho, é preciso ter claro o seu alcance, o que significa identificar que problemas ela quer resolver ou que competências quer desenvolver. Ela não resolve todos os tipos de problemas da organização, mas somente aqueles que foram diagnosticados como passíveis de resolução por meio de capacitação. Ao mesmo tempo que a formação de servidores tenta resolver problemas contemporâneos da

sociedade, que constam da agenda política, ela também deve olhar para o futuro (NOGUEIRA, 2004, p. 34).

Em virtude do contexto histórico brasileiro, as instituições e a população precisam estarem dispostas a se manterem em constante aprendizado, em prol da diminuição da defasagem em relação às competências e amplitudes necessárias à atualidade. Conseqüentemente, a capacitação dos gestores públicos representa um desafio ao Brasil, por causa da ineficácia dos diagnósticos gerados pelas primeiras reformas administrativas. Portanto, verifica-se que:

Em uma sociedade cuja diversidade é crescente, as expectativas são cada vez maiores, individualizadas e com vários meios de vocalização, se comparadas às do passado, o papel do servidor também será incomensuravelmente mais complexo (TROSA, 2001, 53).

No contexto governamental brasileiro, administração dos gestores públicos, responsáveis pelo desenvolvimento de competências, não deve ser considerada pertinente aos recursos humanos da gestão da máquina burocrática. Portanto, compreende-se que o meio mais eficiente às mudanças positivas nas instituições é investir na capacitação dos gestores.

Desse modo, compreende-se que "não se trata apenas de saber lidar com grupos de pressão, mas de ter competência em áreas extremamente complexas da tecnologia ou do mercado, em que a especialização torna-se obsoleta em pouco tempo" (TROSA, 2001, p. 52).

Os servidores públicos devem ser capacitados na competência de avaliar os riscos, a julgar com precisão, reconhecendo que:

Os problemas, os interesses, as lógicas dos parceiros, a gerenciar a diversidade de atores envolvidos por meio de acordos progressivos, conhecer mercados, ser capaz de escutar, ter consciência dos limites e a escolher o melhor instrumento contratual para gerenciar o ajuste (TROSA, 2001, p. 54).

A eficácia da máquina governamental e gestão dos recursos públicos perpassa pela qualidade e capacidade técnica dos gestores operacionalizarem políticas públicas que sanem as múltiplas demandas sociais, evitando a padronização e favorecendo soluções dos problemas. "A igualdade de

procedimentos da burocracia, a mesma norma para todos [...] dificulta a adaptação do serviço ao cidadão (FERRAREZI; SOUSA, 2003, p. 43).

Essa disparidade, desde 1995, baseia-se nas reformas administrativas, cuja autonomia do servidor público representa um mecanismo de visibilidade, controle e responsabilização pelos resultados.

Contudo, percebe-se que essas competências não costumavam pertencer ao gerenciamento dos insumos, mas atualmente vem exigindo alterações na legislação vigente, na cultura organizacional e na atitude dos servidores públicos.

Nessa perspectiva, constata-se que:

Além de maior liberdade ao servidor, seria preciso investir: no desenvolvimento de equipes não hierárquicas que legitimem e sustentem as decisões de seus membros e saibam lidar com sistemas complexos não homogêneos; em avaliações de resultados sistematizadas para prover de modelos e soluções que amparem a decisão; nas chefias superiores para que permitam o fluxo de decisões pela hierarquia e dêem apoio; na ética pública para dar coerência e confiança em um sistema descentralizado (TROSA, 2001, p. 47-49).

Conseqüentemente, evidencia-se que "a delegação, a desconcentração e a descentralização das políticas, o modelo contratualista e uma nova gestão pública são considerados práticas importantes para a renovação do Estado" (TROSA, 2001, p. 50). Contudo, cada vez mais, torna-se necessário disponibilizar meios para adequação às modificações, sem criar padrões.

Por outro lado, faz-se relevante que a reforma da gestão pública paute-se na capacitação dos gestores, principalmente os de carreira de EPPGG, cujos servidores devem ser capacitados para as Tomadas de Decisão nas situações complexas e adversas.

2.1.2 O processo de reformulação dos cursos de formação inicial

O processo responsável pelo movimento de reformulação dos cursos de formação inicial para a carreira de EPPGG iniciou em 2003, no governo Lula. Em cuja oportunidade renovou-se a equipe visando sanar os principais e recorrentes

demandas e modificar o perfil generalista que harmonizava a formação e seleção, teoria e prática. Buscava-se, com essa mudança, transformar a imagem negativa que grande parte dos egressos do curso tinham da ENAP.

Portanto, percebe-se que:

A tensão é inerente a um concurso público e não poderia ser evitada e sendo agravada pela alta exigência em relação aos conhecimentos e às habilidades requeridos, em relação à carga de leitura e aos exercícios, à avaliação de desempenho, etc., era preciso, ao menos, lidar de forma diferente com isso. Nesse sentido, particular atenção deveria ser dada à construção da interlocução e da confiança, à negociação de conflitos, às regras e aos critérios objetivos para aferição de aprendizagem e à criação de ambiente cooperativo para que a aprendizagem pudesse ocorrer de forma mais tranqüila (FERRAREZI; ZIMBRÃO, 2006, p. 70).

Em relação à Metodologia de Ensino, existiu uma recomendação em favorecer o estudo dos conteúdos sem a necessidade de se exigir tanta dedicação dos discentes⁶. Desse modo, diminuíram a carga horária das disciplinas e o volume de leitura e deram mais ênfase aos conteúdos acadêmicos, sem muita aplicabilidade da prática, atendo-se mais à teoria.

As temáticas disponibilizadas nas ementas curriculares tomaram um contorno mais genérico da carreira de EPPGG, trabalhando-se em sala de aula a transversalidade das atividades, o perfil generalista do EPPGG e as múltiplas competências. Além disso, "não seria possível desenvolver todas as competências necessárias à consecução dos objetivos estratégicos das várias organizações em que os EPPGG trabalham" (FERRAREZI; ZIMBRÃO, 2006, p. 72). Nesse sentido, percebe-se que:

A proposta metodológica do curso focou nas habilidades e conhecimentos que favorecessem o "desempenho da gestão governamental e para a elaboração, implementação e avaliação de programas e projetos" (FERRAREZI; ZIMBRÃO, 2007, p. 71). Nessa perspectiva, compreende-se que o EPPGG deveria ter um vasto conhecimento sistêmico e integrado às demandas sociais, políticas e administrativas no âmbito da gestão federal e do interesse da sociedade vigente.

⁶ "Como resultado, formulou-se um programa curricular com uma carga horária em torno de 450 horas/aula, desenvolvido em cerca de três meses e meio. As aulas são ministradas em regime de tempo integral, com jornada diária de trabalho de oito horas, o que se tornou possível pela concessão de bolsa de estudos durante a realização do curso" (FERRAREZI; ZIMBRÃO, 2006, p. 72).

O EPPGG deve atuar em áreas diversificadas da gestão governamental no âmbito federal, permitindo a mobilidade das respectivas instituições, o enfrentamento dos entraves recorrentes à esfera pública e, principalmente, a Tomada de Decisão.

Todavia, esse profissional, ao final do curso, tem que ter condições de contribuir com a inovação organizacional e estar capacitado para exercer sua função utilizando tecnologias de gestão eficazes em prol de uma máquina burocrática otimizada e que, de fato, funcione em conformidade com acordo com princípios éticos.

2.2 O GESTOR PÚBLICO DE CARREIRA E DE CONFIANÇA

De acordo com a estipulação constitucional, Lei 8.112/90, o cargo público representa o “conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor” (BRASIL, 1990).

Mas, observa-se que em alguns contextos históricos, o EPPGG, compreende, além dos servidores públicos efetivos/concursados, outros tipos de profissionais relacionados com as atividades de direção, chefia e assessoramento, inclusive cargos de confiança. Segundo Graef (2008, p. 32), determina-se que:

Essa ampliação de atividades gerenciais às atribuições de natureza técnica e do cargo efetivo só tem realmente consistência se houver correlação entre aquelas do cargo efetivo, as de direção, chefia e assessoramento da unidade administrativa, e as competências da unidade organizacional.

Desse modo, evidencia-se que o EPPGG engloba as peculiaridades do cargo efetivo e as funções de confiança. "Isso significa que seu desempenho está correlacionado com a sustentação e com a mudança, com a inovação e os rumos imprimidos pelo comando político" (REIS, 2009, p. 4).

Corroborando com essa argumentação, Graef (2008, p. 35) infere que “no regime democrático a administração deve estar subordinada ao comando político do governo eleito pela população”. E, por sua vez, a CF (1988) dispõe, em seu Art. 1 que "todo poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição", representando o princípio fundamental da democracia.

No entanto, esses cargos de confiança política permitem que o governo vigente consiga gerir a máquina governamental e, desse modo, implementar os programas, as políticas públicas, os planos e as ações que favoreçam atingir os objetivos e as metas estipuladas pelo respectivo governo.

Enfim, as competências e amplitude do EPPGG representam as "atribuições legais do cargo – que contempla atribuições de natureza técnica e atribuições de natureza de chefia, assessoramento e direção" (GRAEF, 2008, p. 40).

2.2.1 As carreiras de EPPGG e de Analista de Planejamento e Orçamento

No contexto da gestão pública, percebe-se a existência das carreiras de EPPGG e de Analista de Planejamento e Orçamento (APO), instituídas em função "do princípio do fortalecimento do ciclo de gestão da Administração Pública Federal [...] e formar carreiras de Estado com profissionais que consubstanciarão o Estado, num horizonte temporal que extrapola mandatos políticos" (REIS, 2009, p. 7).

No Brasil, os cargos de EPPGG e de APO são de suma relevância aos processos de Tomada de Decisão, planejamento, viabilização e gestão das ações do Governo Federal. Segundo Reis (2009, p. 8):

Ao EPPGG cabe formular, implantar e avaliar políticas públicas, elaborando programas e projetos de curto e longo prazos para executá-las, interagindo com os APO e outros profissionais nos processos de viabilização dessas políticas pela alocação de recursos, podendo atuar em todos os órgãos do governo federal, inclusive nas unidades descentralizadas nos estados e municípios da federação. Ao APO cabe coordenar, compatibilizar e harmonizar os processos de agregação de recursos públicos federais e de elaboração de planos de médio e de longo prazos, tendo em vista garantir a convergência e coordenação do processo orçamentário da ação global de governo, atuando nas unidades setoriais e centrais do Sistema de Planejamento e Orçamento do Governo Federal.

Como também, determina-se ser atribuição de EPPGG e APO favorecerem as prioridades de governo, por meio de uma gestão pública estratégica e auxiliarem na legitimidade "do desenvolvimento sustentável, com transparência, responsabilidade fiscal e social" (REIS, 2009, p. 9). Mas, cabe destacar que para esses dois tipos de profissionais conseguirem exercerem suas respectivas funções atribuídas, precisam "ter conhecimentos comuns a ambos os cargos além dos específicos para cada um deles" (*Ibidem*).

Portanto, percebe-se que os EPPGG e os APO necessitam de adquirirem conhecimentos técnicos comuns as funções que exercem na máquina governamental, pois dizem respeito à realidade brasileira; em suas respectivas origens e características das demandas brasileiras. Inclusive, vale lembrar que também estão relacionados:

Aos impactos dos fatores externos no contexto nacional; ao papel do Estado nacional; às concepções sobre Desenvolvimento Econômico e Social; ao funcionamento do Sistema Político Brasileiro e seus impactos sobre o processo decisório a respeito de políticas públicas; aos fundamentos do pacto federativo e às competências dos entes da federação; às concepções e estratégias de políticas públicas; ao ciclo de gestão governamental – planejamento, programação, orçamentação, controle e avaliação; aos princípios e marcos jurídico-institucionais da Administração pública; aos processos e ferramentas da gestão pública federal; e aos conhecimentos sobre contextos organizacionais e as ferramentas gerenciais (REIS, 2009, p. 9).

Desse modo, os EPPGG e APO exercem as atividades necessárias ao funcionamento burocrático do Governo Federal, devendo estar em conformidade com a legislação vigente e dos interesses governamentais que objetivam o bem estar da população e da governabilidade.

3 AMPLITUDE DAS CARREIRAS DE EPPGG NOS ESTADOS E MUNICÍPIOS

O processo de implementação da carreira de EPPGG, no âmbito federal, surgiu a 30 anos, na década de 1986. Porém, na esfera estadual, iniciou-se a partir da década de 1980, por meio das ações desenvolvidas nos estados de Minas Gerais e da Bahia. Mas, ampliou-se para outros estados brasileiros em virtude da Reforma do Estado de 1995.

No Brasil, a amplitude dos EPPGG na esfera governamental se baseia na ideia do recrutamento e formação de quadros executivos com capacitação continuada, cujo perfil é generalista. Cabe destacar que se exige capacidade técnica e de gestão para o exercício de atividades complexas e de interesse público.

Mas, na esfera municipal, considera-se que o processo de implementação da carreira de EPPGG ocorreu, inicialmente em:

Petrópolis, que criou em 1995 a carreira de Gestor Público, antes mesmo da maior parte dos estados, e o caso simbólico do município de São Paulo, que criou no início de 2010 a carreira de Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental, depois de uma série de outros municípios espalhados no território nacional (CORRÊA; ALMEIDA; COELHO, 2010, p. 1).

As competências e amplitude dos EPPGG ou gestores diz respeito à execução das atividades de gestão governamental e de Tomada de Decisão; implementação de políticas públicas e de suas respectivas avaliações gerenciais.

Desse modo, deve-se levar em consideração que pode "assumir variadas funções e responsabilidades como o gerenciamento, a assessoria técnica, a direção ou a coordenação de programas e projetos governamentais" (FERRAREZI; ZIMBRÃO, 2007, p. 73).

A carreira do EPPGG se encontra fundamentada na estratégia de atuação horizontal e de mobilidade institucional. E, vale observar que, também, insere-se no Governo Federal, nas Administrações Estaduais e, inclusive, dos Municípios brasileiros (MARCONI, 2003). Tendo em vista a Estrutura de Desenvolvimento na Carreira; Remuneração; Avaliação de Desempenho; e Capacitação.

Portanto, cabe lembrar que:

A criação de carreiras estratégicas com funções específicas nos âmbitos federal, estadual e municipal possui relação direta com as mudanças governamentais ocorridas não só no período recente, mas

fruto de todo processo de desenvolvimento do Estado brasileiro nas últimas décadas (CORRÊA; ALMEIDA; COELHO, 2014, p. 3).

A partir do ano de 2010, observa-se que existiam apenas quinze Estados, o Distrito Federal e 22 Municípios que implementaram o programa de carreiras de EPPGG. Pois, torna-se evidente que, após as experiências iniciais das carreiras no âmbito Federal e Estadual,

os municípios iniciam o processo de implementação de carreiras similares [...] ao passo que se atenta para a necessidade de funções específicas para aprimoramento da máquina governamental (CORRÊA, ALMEIDA; COELHO, 2014, p. 7).

Nessa perspectiva, compreende-se que as características de carreira de EPPGG nos municípios devem estar harmonizadas às necessidades locais. A amplitude dessas respectivas funções complexas e burocráticas evidencia a relevância desses profissionais exercerem múltiplos papéis dentro das organizações públicas. Tornando evidente que "cada município busca adequar a carreira estratégica às suas necessidades, atribuindo maior ou menor autonomia, por exemplo" (CORRÊA; ALMEIDA; COELHO, 2014, p. 6). O Quadro 1 evidencia a relação entre o Estados brasileiros e as respectivas especificações legais.

ESTADO	LEI	NOMENCLATURA	PLANO DE CARREIRA	FORMA DE INGRESSO	ESCOLA DE GOVERNO
Paraíba	8.435/2007	Téc. Em Políticas Públicas e Gestão Governamental	Sim	Conc. Público	ESPEP – Funciona com cursos de capacitação básica para servidores
Pernambuco	118/2008	Analista em gestão Administrativa; Analista de Planejamento, Orçamento e Gestão	Sim	Conc. Público	ESPPE – Escola de Governo em Saúde Pública de Pernambuco (Formação básica e especialização em saúde);
Bahia	11366/2009	EPPGG	Sim	Conc. Público	UCS – Universidade Corporativa do Serviço Público do Estado da Bahia (Cursos básicos)

Ceará	13659/2005	Auxiliar de Gestão Pública Analista Auxiliar de Gestão Pública Analista de Gestão Pública	Sim	Conc. Público	EGP – Escola de Gestão Pública, oferece formação básica para servidores
Sergipe	4302/2000	Téc. Em Políticas Públicas e Gestão Governamental	Sim	Conc. Público	Escola de Administração Pública e Gestão Governamental de Sergipe (Formação básica voltada para Gestão Pública)
Piauí	6.299/2013	Gestor Público Analista de Planejamento e Orçamento	Sim	Sim	EGUPI – Escola de governo do Estado do Piauí (Formação básica)
Rio de Janeiro	5355/2008	EPPGG Analista em Planejamento e Orçamento	Sim	Conc. Público	CEPERJ – Funciona com capacitação, estudos e pesquisas, e em parceria com EGPP, Pós-graduação em Adm. Pública
São Paulo	1034/2008	Especialista em Políticas Públicas Analista em Planejamento, Orçamento e Finanças Públicas.	Sim	Conc. Público	FUNDAP – Fund. Do Desenvolvimento Administrativo (Formação básica)
Minas Gerais	13095/1998 18974/2010	EPPGG Especialista em Orçamento e Finanças Especialista em controle Interno Especialista em Administração Pública	Sim	Conc. Público	Escola de Governo Fundação João Pinheiro para o curso de formação em EPPGG e APO (Graduação)
Mato Grosso		Gestor Governamental I - Processos e Sistemas de gestão; II - Gestão de Políticas Públicas.	Sim	Conc. Público	Superintendência da Escola de Governo do MT. (Formação básica, Pós-graduação e Mestrado em Gestão Pública)
Acre	Lei 1704/2006	Gestor de Políticas Públicas (nível superior) TÉCNICO DE	Sim	Conc. Público	Escola do Servidor Público do Novo Acre – Formação básica

		GESTÃO PÚBLICA (Nível médio)			com Pós- graduação (Convenio)
--	--	---------------------------------	--	--	-------------------------------------

Fonte: Pesquisa direta, 2016. Elaboração própria

A partir do Quadro 1, percebe-se que, em todos os Estados pesquisados, exceto Minas Gerais, a legislação não vincula o ingresso na carreira ao curso superior da área, mas a qualquer graduação e como parte integrante do edital exige um curso de formação que também é eliminatório a ser ministrado por escolas de governo, universidades ou pela própria banca que aplicou as provas do concurso.

No caso da Paraíba, a legislação serviu apenas para regularizar alguns profissionais de nível médio da secretaria de planejamento, criou a carreira com plano de cargos e salários, números de vagas nunca fez um concurso para novos profissionais. A implementação de uma gestão pública governamental, quer seja na esfera que for - Federal, Estadual ou Municipal, exige competências e amplitude que legitimem o ambiente organizacional; que valorize o desenvolvimento dos gestores; e que os servidores públicos sejam considerados "recursos estratégicos da organização, em especial se esta for uma organização pública" (REIS, 2009, p. 1).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No cenário brasileiro, as competências e amplitude da atuação profissional do gestor público de carreira é pautada na gestão da carreira de EPPGG e APO. Pois existe uma diferenciação entre os gestores de carreira, de mandato e de confiança. Mas, vale destacar que todos são regidos por Leis e regulamentações constitucionais para exercerem adequadamente e com eficiência a máquina governamental.

A formação inicial ou continuada dos gestores públicos de carreira do Poder Executivo brasileiro, iniciou-se na esfera federal e, paulatinamente, vem se inserindo nos Estados e Municípios, objetivando a compreensão das definições explicitadas nas diretrizes e deliberação sobre o recrutamento, alocação, desenvolvimento, capacitação, acompanhamento e avaliação de desempenho dos seus respectivos profissionais ou integrantes.

Dessa maneira, compreende-se que esse processo implementação da carreira de EPPGG, no âmbito federal, surgiu a 30 anos, mais precisamente em 1986, com a implantação das Escolas de Governo e, principalmente, com a ENAP e o seu respectivo curso de EPPGG. Na esfera estadual, iniciou-se por meio das ações desenvolvidas nos Estados de Minas Gerais e da Bahia. Mas, ampliou-se para outros Estados brasileiros em virtude da Reforma do Estado de 1995, abrangendo inclusive alguns Municípios.

Porém, no ano de 2010, observou-se que o programa de carreiras de EPPGG tinha sido implantado em apenas quinze Estados, no Distrito Federal e em 22 Municípios brasileiros, evidenciando que, após as experiências iniciais das carreiras no âmbito Federal e Estadual, os municípios iniciam o processo de implementação de carreiras similares em virtude de estarem atentos às necessidades das funções específicas em prol do aprimoramento da máquina burocrática governamental.

Portanto, conclui-se que a criação da Carreira dos Gestores Governamentais decorreu da modernização da engrenagem governamental brasileira, com previsão de provimento de todos os cargos num período de quatro anos, por meio de concursos regulares de ingresso a ENAP. O modelo baseou-se em experiências de países como França, Alemanha, Inglaterra, Canadá e a Argentina.

Como perspectiva para futuros estudos, essa pesquisa recomenda a relevância de se compreender melhor, os mecanismos e estratégias gerenciais para

tornar eficiente a administração da máquina burocrática dos Estados e Municípios, em prol de contribuir para elevar a produtividade em extensas áreas, como por exemplo na maioria dos Estados brasileiros, inclusive no âmbito Federal.

Pois compreende-se que, para conseguir capacitar uma geração de gestores públicos, para atuarem com eficiência técnica e critério nacional, estadual e municipal, na Tomada de Decisões, faz-se necessário prezar pelo bom funcionamento das instituições públicas, perpassando pela cultura recorrente do estilo administrativo da “Administração Pública Convencional”, em virtude de apresentar deficiências diversas que inviabilizam a eficácia da gestão no maquinário burocrático público.

Como também, recomenda-se debruçar-se com mais profundidade nas questões relativas ao desafio administrativo em harmonizar a conjunção da democracia com a eficiência. Porém, falta saber se essa questão possibilita que a comunidade acadêmica pesquise sobre a temática trabalhada nesse estudo e se ao redor do tema, será capaz de caminhar nessa direção.

REFERÊNCIAS

ABRUCIO, Fernando Luiz. Trajetória recente da gestão pública brasileira: um balanço crítico e a renovação da agenda de reformas. 4 v, **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, 2007.

BRASIL. Constituição Federal 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988**. Organização do texto: Juarez de Oliveira. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990. (Série Legislação Brasileira).

_____. **Lei n. 7596, de 10 de abril de 1987**. Altera dispositivos do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, modificado pelo Decreto-lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e pelo Decreto-lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, e dá outras providências, 1987. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/>. Acesso em: 15 out 2016.

_____. **Lei n. 8429, de 02 de junho de 1992**. Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências, 1992. Disponível em: <<http://www.planalto.gov/>>. Acesso em: 10 out 2016.

_____. Ministério do Planejamento. **Tabela de remunerações**, 2014. Disponível em: <http://antigo.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/servidor/publicacoes/tabela_de_remuneracao/tab_rem_14/tab_64_2014_4.pdf>. Acesso em: 20 out 2016.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. **A reforma do Estado dos anos 90: lógica e mecanismos de controle**. Brasília: MARE, 1997.

CARDOSO, Regina Luna Santos; SANTOS, Luiz Alberto dos. Carreiras de executivos públicos e o ciclo de políticas públicas: a experiência dos gestores governamentais no Governo Federal do Brasil. In: **V Congresso Internacional do CLAD**. Santo Domingo, 2005.

CORRÊA; ALMEIDA; COELHO. GT 17: Tendências no Campo de Públicas. **VII Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestão Pública**. Cachoeira, BA, 2014.

COELHO, Fernando de Souza. **Educação superior, formação de administradores e setor público: um estudo sobre o ensino de administração pública – em nível de graduação – no Brasil**. Departamento de Administração Pública da Escola de Administração de São Paulo. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2006. Tese de Doutorado em Administração Pública e Governo.

FERRAREZI, Elisabete; SOUSA, Marcelo Álvares de. Promoção da cidadania: para quem ou com quem? **Respublica**, Brasília, nov. 2003. Disponível em: <www.anesp.org.br>. Acessado em: 15 out 2016.

FERRAREZI, Elisabete; ZIMBRÃO, Adélia. Formação de carreiras para a gestão pública contemporânea: o caso dos especialistas em políticas públicas e gestão

governamental. , v. 57, n. 1, [pp. 63-86], **Revista do Serviço Público**, Brasília, 2007.

GIL. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GRAEF, Aldino. Cargos em comissão e funções de confiança: diferenças conceituais e práticas. **Revista de Políticas Públicas e Gestão Governamental RESPUBLICA**, 7 vol, 2 n, [pp 61-72], Jul/Dez 2008. Associação Nacional dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental (ANESP)

KEINERT, Tânia Maria Mezzomo. Os paradigmas da administração pública no Brasil (1900-92). v.34, n.3, [pp.41-48], **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, 1994.

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

MOTA et al. Especialista em políticas públicas e gestão governamental: Uma descrição da carreira nos estados da Bahia, Goiás, Mato Grosso, Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo. v 1, n 1, **Revista Gestão & Políticas Públicas**, 2011.

NOGUEIRA, Marco Aurélio. Um Estado para sociedade civil. In: __ **Temas éticos e políticos da gestão democrática**. São Paulo: Cortez, 2004. cap. 4.

OLIVEIRA, M. M. **Como fazer pesquisa qualitativa**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.

PETRUCCI et al. **Escolas de governo e profissionalização do funcionalismo**. Brasília: ENAP, 1995.

PRZEWORSKI, Adam. **On the design of the State**: a principal-agent perspective, 1995.

REIS, Maria Stela. **A experiência de desenvolvimento de competências para gestores públicos brasileiros da Escola Nacional de Administração Pública**. Brasília: ENAP, 2009. Disponível em: <<http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/1410>>. Acessado em: 20 out 2016.

ROUANET. **Criação no Brasil de uma Escola Superior de Administração Pública (Relatório)**. Brasília: SENADO FEDERAL, 1982. Mimeografado.

SCHNEIDER, Anne; INGRAM, Helen. Social construction of target populations: Implications for politics and policy. **American Political Science Review**, [pp. 334-347], 1991.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**: 23ª Edição revista e atualizada 2ª reimpressão. São Paulo: Atlas, 2007.

SOBRINHO, Manoel de Oliveira Franco. **Comentarios a reforma administrativa federal: exegese do decreto-lei n. 200, de 25 de fevereiro**. São Paulo: Saraiva, 1975

TROSA, Sylvie. **Gestão pública por resultados**: quando o Estado se compromete.
Rio de Janeiro: Revan, 2001.