



PROJETO MEMÓRIA

ANESP

*A HISTÓRIA DOS GESTORES
GOVERNAMENTAIS CONTADA PELOS
INFORMATIVOS E BOLETINS DAS
ENTIDADES REPRESENTATIVAS DA
CARREIRA, DESDE 1988*

Volume 13

Era uma vez...

Em 1988, foi realizado o primeiro concurso de ingresso para a Carreira de Gestores Governamentais. Uma coisa totalmete nova no Brasil, uma promessa e um apelo que trouxeram ao cenário da Administração Pública Federal 120 candidatos aprovados no que foi o mais disputado concurso público da história do Brasil até então.

Desde o início 1º Curso de Políticas Públicas e Gestão Governamental, ministrado pela ENAP, muitas dificuldades se apresentaram. Alguns desistiram, outros aguentaram o quanto puderam. Muitos persistiram, resistiram, foram até o fim. A Carreira vingou. Os Gestores Governamentais estão aí. São mais de 400, breve serão quase 500. Sua missão, seu perfil e sua competência mostram porque sua história não terminou, e não terminará tão cedo.

Você verá, nas páginas a seguir, e nos demais documentos desta série, reproduções dos mais importantes documentos que registraram a história dos EPPGG de 1988 até agora, na visão dos próprios Gestores Governamentais.

São os informativos, boletins e outros meios de comunicação impressa utilizados pelos representantes da Carreira para promover a sua organização, disseminar idéias e compartilhar projetos e propostas.

Seja bem-vindo, e aproveite.

Em junho de 2001.

Luiz Alberto dos Santos

Diretor de Estudos e Pesquisas, ex-Diretor de Comunicação, ex-Diretor de Articulação Institucional e ex-Presidente da ANESP

BOLETIM

ANESP

Informativo de Interesse dos Membros da Associação
Nacional dos Especialistas em
Políticas Públicas e Gestão Governamental - ANESP

Brasília, maio de 2000 – 2ª QUINZENA

<http://www.anesp.org>

Nº 32 - ANO 11

Diretoria encaminha propostas em Reunião no MP

A Diretoria Executiva da ANESP, representada pela Diretora Executiva, Regina Luna, e pelos Diretores de Assuntos Parlamentares, Luiz Guilherme Piva, e de Estudos e Pesquisas, Luiz Alberto dos Santos, esteve reunida na sexta-feira, 19 de maio, com a Chefe de Gabinete do MP, Selma Pantel, e com a Chefe de Gabinete do Secretário Executivo do MP, Maria Milca Telles.

A reunião foi agendada com o propósito de esclarecer alguns problemas pendentes, e encaminhar novas reivindicações da Carreira.

O primeiro ponto abordado foi o relacionamento institucional da Carreira com o Ministério. A ANESP reivindicou a revisão do relacionamento com a Secretaria de Gestão, que precisa ser aperfeiçoado para que questões relativas aos Gestores sejam encaminhadas com a agilidade e atenção que os mais de 400



membros da Carreira e sua distribuição descentralizada requerem. Para o MP, não há razão para que a Carreira seja vinculada à Secretaria Executiva, dado que o Ministério entende que cada carreira deve estar mais diretamente ligada a uma Secretaria formuladora de políticas. O MP pretende estudar a criação, no âmbito da SEGES, de uma coordenação ou divisão

voltada apenas à administração da Carreira, como já existe na SOF e na STN e SFC, para as demais carreiras do Ciclo de Gestão.

Quanto à reestruturação remuneratória, foi informado pelo MP que o grupo de trabalho constituído para adequar a proposta de reajuste às exigências da Lei de Responsabilidade Fiscal está concluindo seu trabalho, mas mesmo assim foi acolhida a proposta da ANESP de que haja um

servidor da Carreira participando em nome do Ministério das discussões técnicas a respeito do assunto. A ANESP indicou o associado Pedro Bertone, que é Coordenador-Geral na Secretaria de Planejamento e Investimentos Estratégicos. O MP acolheu a indicação. A expectativa do Ministério é que o reajuste seja decidido nas próximas duas semanas, dentre as três propostas a serem encaminhadas ao Presidente da República: equiparação com a Carreira Auditoria da Receita Federal, escala remuneratória igual a 95% e igual a 85% dos valores atribuídos à Receita. Não foram dados maiores detalhes sobre aspectos da proposta tais como piso de remuneração e número de padrões a serem instituídos. A ANESP reiterou a necessidade urgente do reajuste, em vista da baixa remuneração atribuída aos níveis iniciais da Carreira, o que vem – como sempre – agravando a evasão de gestores e demais integrantes das Carreiras do Ciclo de Gestão.

A ANESP destacou, ainda, a necessidade de que sejam asseguradas à CGRH do MP meios para que no máximo a partir de julho a Portaria nº 29/2000 esteja produzindo efeitos. Apesar de regulamentada a GDP desde o início de março, e da boa vontade do corpo técnico e seus dirigentes, ressaltada pela ANESP, a CGRH não conseguiu ainda implementar e processar as avaliações de desempenho e atribuir a GDP institucional aos EPPGG. Os pagamentos a menor, desde abril de 1998, serão também revistos, mas essa tarefa demandará maior esforço. A ANESP sugeriu a realização de um mutirão na área de RH do MP para solucionar esses problemas. O Ministério compro-

meteu-se a verificar o que é possível fazer para agilizar o tratamento do problema. Na mesma ocasião, foi entregue cópia da Portaria nº 2.539 de 27 de agosto de 1996 e do relatório produzido pelo grupo de trabalho que, no extinto MARE, constatou, por provocação da ANESP, a ocorrência de centenas de erros no pagamento da GDP de maio de 1995 a agosto de 1996. No entanto, até esta data nenhuma providência concreta foi adotada para solucionar esses erros. A Chefe de Gabinete da SE/MP comprometeu-se a estudar o assunto e encaminhar as providências necessárias.

Sobre o problema decorrente do incorreto enquadramento dos Gestores nomeados desde 1996, que estão ainda hoje no padrão D-I da Tabela de vencimentos, a ANESP entregou cópia de processo administrativo encaminhado em 1996 ao antigo MARE, que até o momento não foi analisado. A questão apontada pela ANESP veio a ser objeto de Parecer da CONJUR do MP em março de 1999, que reconhece o direito dos servidores ao vencimento do padrão fixado pela Lei nº 8.627/93, e não o que foi atribuído pelo MARE (D-I). Assim, os EPPGG nomeados até 1998 teriam direito, pelo menos, ao vencimento do padrão D-IV, ou C-II, se atendido o

que a legislação prevê. A questão já foi anteriormente tratada com a Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração - SPOA do Ministério, e também é objeto de ações judiciais da ANESP, mas havendo precedente administrativo é possível solucionar os erros apontados com maior celeridade. A Chefe de Gabinete do Secretário Executivo prontificou-se a reencaminhar o assunto junto à SPOA.

O último ponto abordado na Reunião foi a necessidade de serem reabertas discussões sobre o regulamento de promoções da Carreira. A diretoria demonstrou a gravidade da situação, uma vez que por força da incompatibilidade entre a Lei nº 9.625/98 e a regulamentação de promoções da Carreira, os gestores não estão tendo progressões anuais. E mesmo os gestores que já poderiam ser promovidos estão sem um regulamento compatível com a nova estrutura de classes e padrões instituída pela Lei nº 9.625/98. O MP argumentou que, com a iminente edição de nova legislação reestruturando a Carreira, o assunto deve ser revisto de acordo com o novo contexto legal que vier a ser estabelecido, posto que não haveria sentido na edição de um Decreto para regular uma situação que será modificada. A ANESP reiterou, no entanto, a necessidade de que não seja desconsiderada a situação dos atuais membros da Carreira, cuja situação de enquadramento equivocado e ausência de progressões funcionais poderá prejudicar a sua introdução na nova situação, já que, como ocorreu com a Receita Federal, o novo padrão de vencimento deverá levar em consideração a situação individual dos membros

da Carreira – e todos os Gestores nomeados desde 1996 estão na Classe I e posicionados no padrão I da Classe D.

A Diretoria avaliou a reunião como muito positiva, e agora é continuar acompanhando os seus desdobramentos e a implementação do que foi acertado. Para isso, novas reuniões deverão ser agendadas, mas em curto prazo deverão ser feitos esforços para melhorar a postura da SEGES em relação aos problemas da Carreira, uma vez que foi enfatizada pelo MP a necessidade de que essa secretaria trate dos assuntos relacionados aos gestores.

ANESP poderá ingressar com novas ações judiciais

Também na sexta-feira, a Diretoria Executiva da ANESP reuniu-se com o Consultor Jurídico, Dr. José Pinto, para avaliar os trabalhos da consultoria jurídica e as perspectivas para os próximos meses.

Segundo o Consultor, até o final do ano as ações relativas a correção monetária da promoção da primeira turma e ao reajuste de 28% deverão estar julgadas em primeira instância. A partir de junho, uma nova advogada estará assumindo a responsabilidade pelo acompanhamento das ações da ANESP, e uma nova reunião será agendada para tornar mais ágil o atendimento aos associados. Na ocasião, foram também discutidas a conveniência e oportunidade de ingresso de um Mandado de Segurança Coletivo para asse-

gurar – como já obtiveram fiscais da previdência e da receita federal – a correção da tabela progressiva do imposto de renda, que está defasada desde 1995 e vem acarretando excesso de tributação sobre os rendimentos do trabalho assalariado. A posição do Tribunal Regional Federal da 1ª Região tem sido favorável às liminares já obtidas, e na hipótese de derrota no mérito não haveria maiores ônus senão o pagamento da diferença de IRPF na declaração de ajuste. A Diretoria deverá, ainda esta semana, decidir quanto ao ingresso deste Mandado de Segurança.

Congresso do CLAD poderá contar com a presença da ANESP

Repetindo a experiência exitosa de 1997, a ANESP está articulando, através da Diretoria de Estudos e Pesquisas e da Diretoria de Assuntos Profissionais, a realização de um painel internacional no V Congresso Internacional do CLAD – Centro Latinoamericano de Administração para o Desenvolvimento (<http://www.clad.org.ve>), que se realizará em outubro na República Dominicana. A ANESP enviou convite à

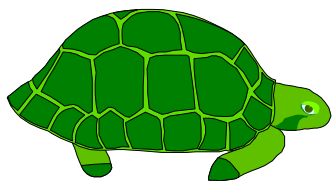
Asociación de Administradores Gubernamentales – AAG, da Argentina, e à Senior Executive Association, dos EUA, para organizar um painel para relatar e discutir a experiência de executivos públicos de carreira no ciclo de políticas públicas – formulação, implementação e avaliação. A comparação entre a experiência brasileira, a partir da Carreira de EPPGG, dos argentinos, por meio do Cuerpo de Administradores Gubernamentales, e dos EUA, por meio do Senior Executive Service, que foi objeto de recente estudo de Maurício Fleury Curado (<http://www.anesp.org/sescurado.pdf>) poderá oportunizar a identificação de novas alternativas de caráter estratégico para a Carreira, que mais do que nunca busca ocupar um espaço que a Lei lhe reservou, mas enfrentando dificuldades e resistências que nossos co-irmãos também já enfrentaram.

Caso seja aceita a proposta de painel apresentada pela ANESP, a Diretora de Assuntos Profissionais, Carmen Maria, autora de recente pesquisa sobre a trajetória da Carreira, deverá representar-nos no evento. A cada ano, o Congresso do CLAD tem permitido a discussão de importantes temas relacionados à Administração Pública em todo o mundo, e especialmente na América Latina.

Atualização cadastral avança lentamente

Embora fundamental para que as questões salariais da carreira sejam corretamente equacionadas, a ANESP e a CGRH/MP

têm enfrentado grande dificuldade com a administração dos dados cadastrais dos EPPGG. A ANESP, desde sua criação, mantém um banco de dados que, regularmente, subsidia a elaboração de diagnósticos sobre a situação dos membros da Carreira, tanto em termos de distribuição pelos órgãos quanto em termos de exercício de comissionamentos e interesses profissionais. Já o MP precisa saber, em cada período de avaliação, quantos EPPGG estão sujeitos a avaliação, em que órgãos estão localizados e a situação de exercício. Sem tais informações, é impossível aferir o desempenho segundo dispõem as regras da GDP e aplicar corretamente critérios de desempate, quando necessário, gerando injustiças e distorções. Por isso, a ANESP tem envidado esforços no sentido de solicitar a todos os associados e demais membros da carreira para que mantenham atualizadas as suas pastas funcionais no MP, com registro de suas movimentações, e mantenham o cadastro atualizado tanto na ANESP (<http://www.anesp.org/atualcad.htm>) quanto na CGRH do MP. A título exemplificativo, apenas 20% dos membros da 5ª Turma estão com dados atualizados junto à ANESP. Somente com a colaboração de todos poderemos dar conta desse desafio e cobrar a correta aplicação da regulamentação.



Chico Gaetani expõe rumos da reforma gerencial no mundo

Na quinta-feira, 16 de maio, Francisco Gaetani, Gestor Governamental da 1ª Turma, ex-Diretor da Escola de Governo de Minas Gerais e doutorando em administração pública na London School of Economics proferiu, a convite do Ministério do Planejamento, palestra sobre os rumos da administração gerencial nos países onde ela começou. Chico Gaetani expôs a uma platéia com grande presença de gestores governamentais as principais características das reformas na Nova Zelândia, Aus-

trália, EUA e Reino Unido, colocando em discussão alguns importantes dilemas dessas reformas, em particular a fragmentação da administração pública e a substituição do modelo burocrático em países onde ainda não foi totalmente implementado. A exposição foi a primeira de uma série que a Secretaria de Gestão pretende implementar, abrindo espaço à reflexão e debate sobre temas ligados à gestão pública. Maiores informações sobre futuros eventos serão sempre divulgados na Lista Gestores, mas podem ser também obtidas com Nilson Figueiredo Filho na SEGES.





BOLETIM

Informativo de Interesse dos Membros da Associação Nacional dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental - ANESP

Brasília, outubro de 2000 – 2ª QUINZENA

<http://www.anesp.org>

Nº 33 - ANO 11

Editorial

Esta edição do Boletim ANESP vem à luz num momento bastante peculiar. Em que pesem as dificuldades de recuperação do poder aquisitivo dos salários dos servidores públicos federais e de interlocução adequada das entidades representativas com os órgãos do Governo, a ANESP e as demais carreiras do Ciclo de Gestão vêm experimentando, desde o início do ano 2000, uma situação bastante diversa. Apesar de não terem recursos de poder mais expressivos, como articulação de greve, as Carreiras de EPPGG, Finanças e Controle, Planejamento e Orçamento e IPEA estabeleceram com seus ministérios uma interlocução bastante positiva. O MP vem-se mostrando aberto e interessado em solucionar os passivos, atender às reivindicações e assegurar a participação das entidades na negociação de alternativas.

Esses fatos poderiam ser compreendidos como parte de um processo amplo de resgate de compromissos do governo com as carreiras no Núcleo Estratégico do Estado mas parece haver algo mais. A disposição e o interesse do Ministério do Planejamento, na verdade, parecem refletir uma mudança de mentalidade, que se reflete em pequenos gestos, como a abertura concedida à ANESP para participar da discussão e elaboração do regulamento da GCG, mas também no bom relacionamento com a SPOA, nos contatos com o Gabinete do Ministro, na solução dos passivos.

Muito há por fazer, mas certamente há em relação aos EPPGG o reconhecimento do valor da Carreira e, ainda, uma

disposição real de aparar as arestas acumuladas durante os últimos 4 anos, principalmente.

A ANESP vem tentando aproveitar esse ambiente favorável para encaminhar as questões de interesse da Carreira. Ao mesmo tempo, vem transmitindo informações e convocações ao conjunto dos Associados para que se façam presentes nos debates necessários para definir as linhas de atuação da entidade. Temos consciência das nossas limitações, sabemos que cada momento é único e que não podemos desperdiçar quaisquer oportunidades de nos fazermos presentes e atuantes. Por isso, mais uma vez registramos que a união faz a força, e que somente com o apoio, a confiança, a participação e a colaboração dos membros da Carreira poderemos ocupar os espaços que vão surgindo, e concretizar as possibilidades de valorização da Carreira que, esperamos, surjam com frequência cada vez maior.

A Diretoria Executiva

Reunião no MP encaminha novas soluções

Em 13 de outubro a Diretoria da ANESP, representada pela Diretora Executiva, Regina Luna, pelo Diretor de Articulação Institucional, José Nilton, e pelo Diretor de Assuntos Parlamentares, Luiz Guilherme Piva, reuniu-se com o Ministro do Planejam-

to, Orçamento e Gestão, Martus Tavares.

Na audiência, além de expressar o reconhecimento e agradecimento dos EPPGG pelas medidas adotadas para superar a defasagem salarial, a Diretoria da ANESP apresentou novas reivindicações ao Ministro, parte das quais já havia sido encaminhada a outras autoridades do MP.

A diretoria da ANESP lembrou ao Ministro da pendência relativa ao enquadramento dos EPPGG nomeados entre 1996 e 1997 e da necessidade de uma regulamentação rápida das regras de progressão e promoção para as Carreiras do Ciclo de Gestão, em virtude da nova estrutura fixada pela MP 2.048-27/2000.

Registrou, igualmente, sua preocupação quanto ao pagamento de diferenças de GDP apuradas desde abril de 1998.

O Ministro agradeceu pelo apoio e reconhecimento da ANESP, enfatizando a necessidade de um bom relacionamento entre o MP e as representações das Carreiras. Mostrou interesse em que as questões relativas aos EPPGG sejam rapidamente resolvidas pelo MP, lembrando ainda que já autorizou a realização de novo concurso, para o provimento de 90 vagas.

Apresentou, finalmente, uma notícia bastante positiva: o MP reconheceu que a gestão da Carreira não deve ficar sob a responsabilidade da SEGES. Para tentar estabelecer uma interlocução mais profícua, o novo Secretário-Executivo Adjunto do MP, Pedro Cezar Farias, ex-Gestor Governamental e ex-Diretor de Programas na

Secretaria da Reforma do Estado e na Agência Nacional de Vigilância Sanitária, passará a cuidar dos assuntos relacionados à política de RH em nome da Secretaria Executiva, e que será atribuída a ele a tarefa de gerir a distribuição dos EPPGG, sua mobilidade e demais questões de caráter estratégico de responsabilidade do órgão supervisor da Carreira. A ANESP registrou sua satisfação com a decisão, reiterando a sua disposição de colaborar continuamente com o MP nessa tarefa.

Carreiras devem acompanhar tramitação da MP 2.048

A edição da MP n.º 2.048 não encerra a discussão na esfera legislativa. O Diretor de Assuntos Parlamentares da ANESP, Luiz Guilherme Piva, alerta para a necessidade de acompanhar a tramitação da MP no Congresso, já que, após as eleições municipais, o Congresso deverá retomar suas atividades, e poderá incluir a MP em sua pauta de votações. Há, ainda, a possibilidade de a MP sofrer novas alterações até a sua votação pelo Congresso, para resolver problemas pendentes. Um deles diz respeito à não extensão da GCG aos inativos e pensionistas, e a fixação de um requisito de 5 anos de exercício para a sua incorporação aos proventos da aposentadoria. Embora essa seja uma questão que atinge poucos EPPGG, é um item que consta da pauta de todas as Carreiras do Ciclo de Gestão e tem reflexos na constitucionalidade da MP. Além disso, a exigência de 3 anos no padrão inicial – sem direito a progressão ou promoção – e o alongamento do curso da carreira deverá ser enfrentada durante a tramitação da MP no Congresso, a fim de que sejam alterados esses dispositivos, caso não seja possível reabrir a discussão no Executivo.

A solução dessas pendências deverá ser encaminhada em conjunto com as demais carreiras beneficiadas na MP 2.048, bem como com as carreiras fiscais, que têm problemas semelhantes a serem resolvidos na MP 1971.



Martus, ao final, acabou por desmentir a charge de Kácio publicada em julho no Correio Braziliense (pelo menos para as carreiras do Ciclo de Gestão).

Contatos já vêm sendo feitos pela Diretoria Executiva da ANESP, a fim de que a entidade esteja integrada a todos os esforços e articulações no Congresso Nacional nos próximos meses, principalmente por meio do Fórum das Carreiras Exclusivas de Estado, do qual a ANESP participa ativamente desde a sua fundação.

Pesquisa revela opinião dos EPPGG sobre Concurso

Entre os dias 29 de setembro e 5 de outubro de 2000, a ANESP coletou opiniões relacionadas à formatação do concurso de ingresso para a Carreira e do Curso de Formação a ser oferecido aos seus futuros integrantes, por meio da Lista de Discussão Gestores. Em 20 de setembro passado, o Ministro Martus Tavares autorizou oficialmente, pela Portaria n.º 219 de 20 de setembro de 2000, publicada no D.O.U de 3 de outubro de 2000, a realização do concurso, que deverá ser executado pela ESAF, como ocorreu em 1996.

Como o MP solicitou contribuição da ANESP para a tarefa de preparar o edital do concurso, resolvemos realizar a pesquisa. Assim, as sugestões da Diretoria Executiva representariam fielmente a opinião dos que já passaram por esta experiência, e que são os mais

qualificados para auxiliar a definir as medidas a serem adotadas para o próximo concurso. Apontar-se-iam, igualmente as falhas nas experiências levadas a cabo desde 1995.

A avaliação inicial da Diretoria era de que seria mais relevante ter a opinião dos EPPGG sobre as diretrizes que devem orientar a elaboração do Edital de Convocação, a realização das provas e a etapa de formação, sem aprofundar no conteúdo específico, o que será feito em um momento posterior. Para tanto, cogita-se sobre a realização de uma rodada adicional de discussões que possam aprofundar a abordagem de pontos específicos na Lista ANESP, através da sua área de "Bate-papo" ou Chat, aberta à participação simultânea dos EPPGG.

Os resultados, e sua análise preliminar, são os seguintes:

Quanto à estrutura do concurso para ingresso na Carreira:

- Não deve haver segmentação de vagas por área: 66.67%

- Deve haver segmentação de vagas por área: 33.33%

Esse resultado possivelmente decorre do fato de que não pode haver vinculação entre o processo de seleção por áreas e atribuições específicas e o exercício do cargo após o ingresso na Carreira, dado que a definição legal de atribuições e as características da Carreira não comportam segmentação. À medida que a disputa se dá entre todos os candidatos para o mesmo car-

go, não estaria atendendo aos princípios da igualdade e da impessoalidade a separação de vagas por área no concurso de ingresso, com a realização, inclusive, de provas distintas para cada área.

Quanto aos critérios para titulação, no concurso de ingresso:

- Devem ser introduzidos critérios que permitam titular também a formação profissional técnica ou gerencial prévia ao ingresso na Carreira: 33.33%
- Devem ser mantidos os critérios de titulação adotados no V Concurso (mestrado e doutorado em áreas afins com as especializações de ingresso): 27.54%
- Deve ser contemplada a valorização, como título, do tempo de serviço público ou do exercício anterior de cargos de direção e assessoramento, mesmo sem vínculo efetivo com a administração pública: 18.84%
- Devem ser reduzidas as áreas de titulação valorizadas com pontuação máxima: 11.59%
- Devem ser ampliadas as áreas de titulação valorizadas com pontuação máxima: 8.70%

A questão formulada permitia a escolha de mais de uma alternativa, permitindo cumular critérios de titulação. E, com efeito, o resultado espelha essa concepção no sentido de que a titulação relevante para o EPPGG não se restringe à titulação acadêmica. O resultado da pesquisa mostra que para os EPPGG a experiência profissional prévia, especialmente em áreas gerenciais ou de direção e assessoramento, é relevante, e deve ser titulada, ao mesmo tempo em que devem ser mantidas as áreas de titulação já valorizadas quando da realização do V Concurso de Ingresso.

Quanto à duração do curso de formação:

- Deve ser de no mínimo 3 meses em aula na ENAP, complementado por um Ciclo de Atividades Aplicadas, após a nomeação, mas antes do início do efetivo exercício: 33.96%
- Deve ter, pelo menos 6 meses de duração em sala de aula antes da nomeação, e ser acompanhado de um Ciclo de Atividades Aplicadas ou estágio su-

pervisionado após a nomeação, mas antes do início do efetivo exercício: 33.96%

- Deve ter pelo menos um ano de duração, contemplando formação e estágio, antes da nomeação e início do exercício: 16.98%

- Deve ter no mínimo 6 meses de duração, incluindo Ciclo de Atividades Aplicadas, na condição de aluno, vinculado à ENAP, antes da nomeação: 15.09%

Quanto ao ponto, verificou-se uma grande heterogeneidade de opiniões, em parte devido ao fato de que não se acha ainda resolvido o problema apontado pela questão de n.º 5, a seguir. Com efeito, a duração do curso de formação, e sua estruturação, estão diretamente ligadas à contagem do período para todos os efeitos, e à sua não implicação em prejuízos de ordem funcional. No caso dos EPPGG, entende-se que o concurso deve continuar a ser composto por duas etapas: seleção e curso de formação, ambas com caráter eliminatório, ou pelo menos tendo o curso de formação caráter classificatório.

Na avaliação dos EPPGG, o curso de formação deve ser composto por duas etapas – uma teórica e uma de atividades aplicadas, podendo a etapa de atividades aplicadas ser desenvolvida após a nomeação, mas antes do início das atribuições do cargo em situação real de trabalho. Quanto à duração do Curso, no entanto, houve discordância quanto à realização de um curso de mais de 6 meses de duração, o que indica que o curso de formação ministrado às turmas de 1996 em diante foi considerado de duração suficiente para propiciar a formação necessária. Em qualquer caso, no entanto, parece ser necessário o fortalecimento da formação nas áreas de instrumentos de gestão e de análise de políticas públicas, que poderiam ser melhor desenvolvidas num Ciclo de Atividades Aplicadas durante o curso de formação.

Quanto ao conteúdo do curso de formação:

- Devem ser enfatizados conhecimentos no campo da análise de políticas públicas: 16.38%
- Devem ser enfatizados conhecimentos de gestão governamental: 15.95%

- Deve ser assegurada a formação generalista: 15.09%

- Devem ser enfatizados conhecimentos na área de administração pública: 11.64%

- Devem ser enfatizados conhecimentos na área de políticas sociais: 10.34%

- Devem ser enfatizados conhecimentos de economia do setor público: 10.34%

- Devem ser enfatizados conhecimentos no campo do direito: 7.76%

- Devem ser enfatizados conteúdos em áreas técnicas específicas: 3.88%

- Os conteúdos devem ser flexíveis, para que os alunos possam montar sua própria grade curricular cobrindo suas deficiências: 8.62%

No ponto, também podiam ser apontadas múltiplas escolhas. E, com efeito, a dispersão das respostas aponta para a conclusão de que não existe uma alternativa excludente, embora algumas mereçam ser melhor consideradas. Entre essas, destacamos o reconhecimento da importância dos conteúdos do campo de **análise de políticas públicas** e de **gestão governamental**, garantindo-se a formação generalista da carreira, em detrimento de concepções que reforcem a especialização da formação dos integrantes da Carreira em quaisquer áreas. Evidentemente, isso não impedirá - nem seria desejável que o fizesse - que os EPPGG venham a especializar-se em áreas específicas de políticas públicas ou de gestão governamental (e.g. saúde, previdência social, educação, meio ambiente, indústria e comércio, política macroeconômica, etc) ao longo da carreira ou em função de demandas profissionais, como costuma ocorrer com frequência.

Quanto à validade do curso de formação:

- Deve ser assegurada a contagem do tempo de duração do curso para todos os fins, inclusive promoção e progressão, como tempo de serviço: 82.35%

- Deve ser assegurada para fins de pagamento da GCG, como parte do primeiro período de avaliação: 5.88%

- Não deve ser computado para nenhum fim, exceto para ingresso na Carreira: 5.88%

- Deve ser assegurada apenas para fins de aposentadoria, férias e gratificação natalina: 3.92%

- Deve ser computado com tempo de serviço apenas para fins de aposentadoria: 1.96%

O resultado indica que, para os EPPGG, é de grande importância para o conjunto da Carreira que seja assegurada a contagem do tempo destinado ao curso de formação para todos os fins. A única exceção seria, evidentemente, o limite do art. 41 da CF, que exige que o servidor seja avaliado no exercício das atribuições do cargo para fins de aquisição da estabilidade. Quanto aos demais fins (aposentadoria, disponibilidade, promoção, férias, gratificação natalina, e.g.) seria necessário adequar a redação dos dispositivos legais vigentes.

Além disso, para que a duração do curso de formação não tenha impacto negativo sobre as condições de manutenção dos EPPGG e demais servidores, seria necessário que o valor do auxílio financeiro concedido aos candidatos que não são servidores públicos seja fixado em patamar mais próximo daquele que seria atribuído a partir do início do efetivo exercício. Por isso, a regra atual, que prevê auxílio financeiro de 50% da remuneração do cargo, precisa ser revista, fixando-se, pelo menos, percentual da ordem de 75% daquela remuneração.

Quanto à oferta de vagas para exercício:

- Deve ser apresentada antes do curso de formação: 75.47%

- Deve ser divulgada apenas ao final do curso de formação: 24.53%

A questão n.º 6 revela, também, um dos grandes problemas verificados durante os concursos anteriores, relacionada à oferta de vagas para exercício. Em nenhum dos concursos de ingresso houve a definição prévia da oferta de vagas, exceto, no caso do V Concurso de Ingresso, onde foram inicialmente previstas 45 vagas para o Ministério da Saúde, por demanda desse órgão. A possibilidade de uma visão prévia das oportunidades de alocação imediata aos aprovados no concurso poderia otimizar a participação dos candidatos, atraindo maior número de indivíduos com o perfil adequado para o preenchimento dessas “vagas”.

Quanto à quantidade de vagas em órgãos de exercício a serem oferecidas:

- Deve ser ofertado número de vagas superior ao de candidatos aprovados no curso de formação: 82.35%

- Deve ser ofertado número de vagas igual ao de candidatos aprovados no curso de formação: 17.65%

A Questão n.º 7 revela, também, a preocupação de que a quantidade de vagas oferecida para escolha do exercício inicial não seja coincidente com o número de cargos a serem providos. Havendo uma previsão de concursos anuais, haverá, evidentemente, em cada ano, mais demanda de vagas pelos ministérios do que cargos a serem providos, o que permitiria, num primeiro momento, uma alocação competitiva - os candidatos escolheriam os órgãos de exercício levando em conta fatores tais como a possibilidade de realizar um trabalho mais adequado ao seu perfil, ou de alcançar uma inserção em nível mais elevado, ou mesmo de integrar-se a projetos relevantes. Pelo contrário, a previsão de vagas em número limitado ao de cargos providos repercute negativamente, produzindo um tensionamento desnecessário entre os candidatos e, até, uma disputa pela escolha das vagas, que deve depender, evidentemente, da ordem de classificação no concurso. A existência de um número, por exemplo, de 1,5 ou duas vagas ofertadas para cada cargo a ser provido, não criaria maiores problemas para a Administração, mas poderia tornar mais tranqüilo o processo de escolha do órgão de exercício inicial, para os candidatos.

Os resultados da pesquisa foram encaminhados à Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração do MP em 13 de outubro. Com base nela, a ANESP espera poder contribuir efetivamente para que o VI Concurso de Ingresso à Carreira de EPPGG seja bem sucedido no propósito de selecionar os melhores candidatos, com o perfil mais adequado à natureza da Carreira como instrumento da ação do Estado e às necessidades da Administração Pública Federal, assegurando-se aos mesmos a formação compatível com sua inserção estratégica.

Discussão sobre Escola de Governo esquentada Lista de Discussões

A Lista de Discussões da Carreira tem-se mostrado um importante veículo de debate e socialização entre os membros da carreira. A Lista Gestores, como um espaço aberto e democrático de discussão, permite que todos os EPPGG possam, livremente, sugerir temas para discussão e participar dos debates, sem censura prévia. Ao longo de seus quase dois anos de existência, diversos temas foram objeto de acaloradas discussões, passando de temas políticos, econômicos e administrativos a questões de caráter profissional e mesmo brincadeiras e piadas, ajudando a criar um clima de descontração.

Um dos mais candentes temas discutidos na Lista de Discussão dos Gestores Governamentais relativos à Carreira foi a função e efetividade da ENAP como escola de governo. A partir de posições defendidas na Lista durante os meses de agosto e setembro, pôde-se perceber o quanto a entidade carece, hoje, de legitimidade, perante membros da própria Carreira, para desempenhar sua missão, fruto talvez de experiências equivocadas em período recente.

Essa é uma questão de maior relevância, à medida que o art. 39, § 4º da Constituição determina que a participação em cursos de aperfeiçoamento em escola de governo é requisito obrigatório para a promoção nas carreiras do serviço público. Assim, qualquer regulamento de carreira, doravante, deverá, à semelhança da regulamentação das carreiras do Ciclo de Gestão, Diplomatas e militares, prever a participação em curso de aperfeiçoamento. No entanto, vários colegas se manifestaram contrários a essa exigência, equiparando, em certos casos, a participação nesses cursos a uma “sofisticada forma de tortura”.

A discussão, porém, requer uma base conceitual sólida. Uma Escola de governo precisa ser, na verdade, uma Escola de Estadistas, ou um centro de formação de “aprendizes de Estadista”, como diziam Nilson Holanda e Florindo Villa Alvares, fundadores da ENAP.



Após 12 anos de sua inauguração, a ENAP ainda vive uma crise de identidade.

Embora a formação sofra modificações em função do tipo de Estado que se pretenda construir ou preservar, em decorrência do programa de Governo que esteja sendo implementado, há que ser preservado, como salientou Andrey Freitas, o caráter humanista da formação para os seus egressos, que está umbilicalmente ao caráter democrático que essas instituições devem buscar preservar, contornando a tendência ao tecnocratismo.

A formação generalista, ministrada pelas Escolas de Governo, não pode se converter, ainda, numa formação em generalidades ou banalidades, olvidando os conteúdos e instrumentais efetivamente necessários à gestão governamental no contexto da governabilidade democrática e efetivamente profissionalizada.

Salientou Andrey ainda que “: a idéia de uma Escola de Governo (seja ela uma instituição específica - como a ESAF - ou um conjunto de programas de pós-graduação - algo como um pool entre universidades públicas e privadas) está intimamente relacionada ao perfil de servidor público que se deseja ter na APF”. Na ausência dessa definição, a ENAP ou qualquer outra instituição perda sua razão de ser. e o sentido de sua missão.

A experiência francesa foi, mais uma vez ressaltada pela sua importância, embora, como afirmou Isaac Averbuch, um exemplo de “estatismo”. “Não sei se precisamos sustentar algo tão caro como uma escola para formar burocratas

generalistas”, afirma Isaac, indagando ainda se uma pós graduação, ou mesmo especialização, bem montada, oferecida em duas ou três boas universidades não seria suficiente para tanto.

Jefferson Boechat defende a extinção da ENAP como escola DO governo, e sua “refundação” como escola DE governo. Para que isso ocorra, segundo Boechat, precisamos, todos nós “gestores governamentais”, entender o que representa, doutrinariamente, para o país ter uma Escola DE Governo, discussão que tem sido negada pelos “ideólogos” da “Gerência Gerencial” no governo.

Regina Luna lembrou a distorção existente na mentalidade do corpo dirigente da Escola, que chegou a defender que a ENAP deveria funcionar “como um supermercado”, oferecendo “mercadorias (cursos e professores) de diversas marcas, diversos preços, para diversas finalidades”, mas sem levar em conta a opinião dos “clientes”. A Escola definiria o que o cliente poderia/deveria ou não adquirir.

No mesmo sentido, Magaly Marques revelou sua descrença em uma “Escola de Estadistas” que optou por oferecer cursos de curta duração como estratégia de sobrevivência.

Jefferson Boechat registrou, ainda, a esperança dos gestores da primeira turma numa “Escola de Estadistas”, como queriam o Nilson Holanda e o “velho” Florindo Villa-Alvarez, que liberte os EPPGG, de vez, da visão de “cursinho

para gerentes”.

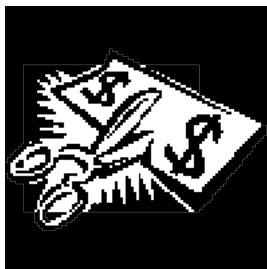
Para tanto, entende Boechat que deveria ser discutido, no âmbito da Carreira, um conteúdo programático mínimo. “Neste sentido, talvez não fosse de todo despropositado se voltar a discutir a viabilidade de um “mestrado profissional”, afirma Jefferson, resgatando uma discussão iniciada e interrompida ao final de 1996 com o Ministro Bresser Pereira.

Assuntos Profissionais: corporativismo ou necessidade?

A partir de julho passado, com a saída de Carmen Maria, assumiu a Diretoria de Assuntos Profissionais da ANESP a suplente Magaly Marques. Magaly, atualmente no Ministério da Justiça tem grande experiência em atuação no Congresso como assessora parlamentar, e vem-se firmando como uma referência dos EPPGG para questões de mobilidade e inserção profissional. Ela é, assim, uma pessoa talhada para uma função de grande visibilidade e importância para o conjunto da Carreira, numa área em que as ações são quase sempre confundidas com “corporativismo”.

Mas Magaly e todos nós temos uma grande clareza das fronteiras entre a defesa das prerrogativas e do interesse profissional dos EPPGG e dos direitos que são assegurados aos seus integrantes pela legislação, e aquilo que decorre de uma visão distorcida da realidade. Por isso, nem sempre a ANESP e sua Diretoria de Assuntos Profissionais se alinham a causas ou demandas que careçam de legitimidade – embora possam ser consideradas, por alguns, parte de uma eventual “pauta” de reivindicações.

Essa zona cinzenta, por certo, requer uma grande capacidade de análise e avaliação, que somente pode ser exercitada caso a caso. Mas é por haver conseguido fazer essas distinções que granjeamos e preservamos, no âmbito de nossas relações com órgão supervisor e outras entidades sindicais do funcionalismo, uma imagem de seriedade e respeitabilidade que somente fortalece nossas posições.



Regulamento da GCG avança

Desde o início de setembro, o grupo de trabalho constituído no âmbito do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão vem discutindo e elaborando a proposta de regulamentação da GCG, cujo Decreto deve ser publicado até o final de outubro. No início de agosto a Diretoria da ANESP encaminhou à SPOA/MP uma proposta de decreto contemplando não só a regulamentação da GCG, como também as regras de promoção na carreira, em vista das alterações na estrutura da carreira e regras de enquadramento da MP 2048-27/2000. No entanto, já no início dos trabalhos o MP definiu que o Grupo de trabalho resumir-se-ia a apresentar à SEGES a proposta de regulamentação da GCG, deixando o regulamento de promoções para momento posterior.

Desde o início, a ANESP tem tido participação destacada nas discussões. Foi a única entidade representativa a ser convidada a participar de todas as reuniões – num momento seguinte, agregaram-se também a ASSECOR e a UNACON. Foi, também, a única entidade a estar representada no Grupo Técnico restrito, para detalhar itens da propostas que requeriam soluções técnicas mais complexas.

Participam também do Grupo de Trabalho representantes da SOF, da STN e SFC, além da SEGES e do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior.

Uma das questões mais polêmicas colocadas em discussão foi a necessidade, apontada pela STN e SFC, de reintrodução da curva forçada ou regra similar. Como não há previsão legal, foi grande a resistência por parte dos demais participantes, pois a curva forçada da GDP mostrou-se na prática uma péssima solução, gerando muitos efeitos perversos e acirrando ânimos e disputas em lugar de conferir seriedade

de ao processo de avaliação. No entanto, surgiram duas propostas que foram acatadas pela maioria dos participantes: a média das avaliações individuais não poderá ser superior à avaliação institucional atribuída a cada cargo ou carreira, e deverá ser previsto mecanismo que assegure uma dispersão mínima entre as avaliações, a fim de coibir a tendência à homogeneização dos resultados das avaliações individuais. Ocorrendo tais situações, as avaliações individuais poderiam sofrer ajustes, cuja forma ainda não está definida. No entanto em nenhum caso haveria a limitação de quantitativos por faixa de gratificação, como ocorreu com a GDP. Também não serão necessários critérios de desempate para definir o montante da GCG a ser recebida.

Quanto aos ocupantes de DAS 4 e inferiores, definiu-se que o decreto será flexível, permitindo que portaria defina a forma como receberão a GCG. A ANESP defende que em tais casos não haja avaliação individual, mas que continue a ser atribuído o percentual da GCG institucional sobre o total da gratificação. A questão, porém, pode ser melhor discutida, porque em caso de avaliação os EPPGG investidos em cargos de confiança que recebam avaliação máxima das chefias poderiam perceber GCG superior à institucional.

A periodicidade do período de avaliação será, a princípio, semestral, iniciando em 1º de janeiro de 2001. No primeiro período – que poderá ser trimestral, passando a semestral a partir de 1º de abril – será paga a GCG de 37,5% sobre o vencimento básico. Mas a pri-

meira avaliação terá, também, efeitos retroativos a 1º de janeiro, e valerá para o semestre seguinte.

Assegurou-se, também, aos servidores em gozo de licença gestante, tratamento da saúde e missão ou estudo no exterior; o recebimento da GCG com base na avaliação individual que teve no último período de avaliação mais a institucional que estiver sendo paga aos demais em atividade. Para os que já estão licenciados, será paga GCG individual de 75% do seu total, mais a institucional dos servidores em atividade. Na volta da licença, a primeira avaliação terá efeitos retroativos à data do retorno. Para os que forem nomeados a partir de janeiro de 2001, a GCG será devida, no primeiro período de avaliação, com base em 75% do seu total (37,5% dos vencimentos), mas os efeitos financeiros da primeira avaliação retrairão à data da posse, evitando-se, assim, a penalizarão dos recém-nomeados.

O Grupo de Trabalho deu sua tarefa por concluída em 10 de outubro. A minuta de decreto será encaminhada à Secretaria de Gestão, que terá a palavra final e remeterá a proposta ao Ministro do Planejamento, Orçamento e Gestão, que a levará à consideração do Presidente da República. A publicação do Decreto deverá ocorrer no início de novembro.

A discussão sobre a regulamentação, no entanto, continuará a ocorrer no Ministério do Planejamento, agora em nível de portaria interministerial e portaria ministerial, detalhando a sistemática de avaliação.



Reuniões no Ministério do Planejamento vêm apresentando resultados satisfatórios. Na foto, Regina Luna (ANESP), Paulo Leandro e Maria Pedrinha (da SPOA/MP) e José Nilton, da ANESP.

PROPOSTA DE REGULAMENTAÇÃO DA MP 2.048-28/2000 MINUTA DE DECRETO PRESIDENCIAL (VERSÃO 09.10.2000 MP)

DECRETO No _____, DE _____ DE OUTUBRO DE 2000.

Regulamenta a Gratificação de Desempenho de Atividade do Ciclo de Gestão - GCG, devida aos integrantes das Carreiras Finanças e Controle, Planejamento e Orçamento, Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental e Analista de Comércio Exterior e aos ocupantes de cargos efetivos de Técnico de Planejamento - P-1501 do Grupo P-1500, de Técnico de Planejamento e Pesquisa e demais cargos de nível superior e intermediário do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição e tendo em vista o disposto na Medida Provisória no 2.048-29, de 27 de setembro de 2000, DECRETA:

Art. 1º A Gratificação de Desempenho de Atividade do Ciclo de Gestão - GCG, de que trata o art. 8º da Medida Provisória no 2.048-29, de 27 de setembro de 2000, devida ao ocupante de um dos cargos efetivos de que tratam os incisos I a VI do art. 1º da Lei no 9.625, de 7 de abril de 1998, e o inciso II do art. 1º da Lei no 9.620, de 2 de abril de 1998, será paga no percentual de até cinquenta por cento sobre o vencimento básico do servidor, observados os valores constantes das tabelas de vencimento, Anexos VII e VIII e a correlação estabelecida no Anexo XVII da referida Medida Provisória.

§ 1º Até vinte pontos percentuais serão atribuídos em função do alcance de metas de desempenho institucional, fixadas pelos respectivos órgãos e entidade das respectivas carreiras e cargos.

§ 2º Os critérios e procedimentos relativos à avaliação institucional e à avaliação individual serão estabelecidos por ato dos Ministros de Estado dos respectivos órgãos e entidade das carreiras e cargos referidos no art. 1º, em consonância com o estabelecido neste Decreto.

Art. 2º As metas de desempenho institucional serão fixadas semestralmente pelos dirigentes máximos dos órgãos e entidade das respectivas áreas de competência, observando-se o planejamento estratégico.

§ 1º A periodicidade das avaliações poderá ser alterada em função das peculiaridades de cada órgão ou entidade, por meio de ato de seu dirigente máximo, vedado o estabelecimento de periodicidade superior a seis meses.

§ 2º Para fins de pagamento da GCG, quando da fixação das metas de que trata o caput deste artigo, será definido o patamar em que a parcela da GCG correspondente à avaliação institucional será igual a zero e os valores a partir dos quais ela será igual a cem por cento, sendo nesse intervalo os percentuais de gratificação distribuídos proporcional e linearmente.

§ 3º As metas de desempenho institucional poderão ser revistas na superveniência de fatores que tenham influência significativa e direta na sua consecução.

§ 4º O atingimento das metas de desempenho institucional para o cálculo da GCG será apurado na periodicidade de que trata este artigo e processado no primeiro mês após sua apuração, com efeitos financeiros na folha de pagamento do mês subsequente ao processamento, calculados a partir dos valores a que se refere o § 2º deste artigo., ressalvado o disposto no § 4º do art. 3º

§ 5º Até que cada órgão ou entidade implemente o planejamento estratégico em suas respectivas áreas de atuação poderão se utilizar das metodologias próprias de estabelecimento de metas.

Art. 3º A avaliação de desempenho individual terá aferição na periodicidade de que trata o artigo anterior e será processada no mês subsequente, gerando efeitos financeiros na forma estabelecida no § 4º deste artigo.

§ 1º Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho dos servidores que já se encontram em exercício, correspondente ao primeiro período a partir de janeiro de 2001, será pago, a título de adiantamento da GCG, o equivalente a trinta e sete e meio por cento do vencimento básico do servidor, correspondente à soma das parcelas individual e institucional, devendo a diferença pagar a maior ou a menor ser compensada no período subsequente.

§ 2º O primeiro período de avaliação individual do servidor após a sua entrada em exercício ou o seu retorno dos casos de licença, afastamento ou cessão, por prazo superior ao período comum da avaliação, será concluído na data de término do período de avaliação dos demais servidores, mas só terá efeito financeiro se tiver sido aferido por, no mínimo, dois terços do período de avaliação.

§ 3º Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho, o servidor recém nomeado receberá trinta e sete e meio pontos percentuais do seu vencimento básico a título de GCG.

§ 4º No segundo mês após o primeiro período completo de avaliação, será efetuada a compensação entre o valor percebido pelo servidor recém ingresso desde o início do exercício até o processamento de sua primeira avaliação, conforme parágrafo anterior, e o valor resultante de sua primeira avaliação de desempenho - individual e institucional, adicionando-se ou subtraindo-se, conforme o caso.

§ 5º Nos casos de licença, afastamento ou cessão referidos no § 2º, se o resultado da avaliação individual não for considerado em decorrência do período mínimo ali disposto, para fins de pagamento da parcela individual da GCG, será utilizado o mesmo percentual recebido no último período em que o servidor tiver sido submetido à avaliação de desempenho, associado à avaliação institucional referente ao período do retorno.

§ 6º Na impossibilidade de aplicação do § 5º, por inexistência de avaliação individual anterior, será atribuída a média das avaliações individuais do órgão ou entidade de lotação, procedendo-se, no segundo mês após a conclusão do período de avaliação, à compensação entre o valor percebido pelo servidor e o resultante de sua avaliação de desempenho, com efeitos retroativos à data do retorno, adicionando-se ou subtraindo-se, conforme o caso.

Art. 4º A gestão da Avaliação de Desempenho correspondente à GCG será monitorada, no âmbito do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, da Fundação Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, do Ministério da Fazenda, e do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, pelos respectivos Comitês de Avaliação de Desempenho, na forma definida em regulamento baixado pelos respectivos Ministros de Estado.

§ 1º Cabe ao Comitê de Avaliação de Desempenho propor ao Ministro de Estado respectivo as alterações nos critérios e procedimentos estabelecidos para a avaliação de desempenho individual que forem consideradas necessárias para sua melhor aplicação, observado o disposto neste Decreto, bem assim promover ajustes nas avaliações de desempenho decorrentes do disposto nos §§ 3º e 4º deste artigo.

§ 2º Para fins de acompanhamento, as Secretarias-Executivas dos Ministérios da Fazenda, do Planejamento, Orçamento e Gestão, do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior e a Diretoria de Administração e Finanças do IPEA encaminharão aos respectivos Comitês de Avaliação de Desempenho, até o décimo quinto dia útil após o encerramento da apuração, os resultados das avaliações de desempenho referentes àquele período.

§ 3º A média das avaliações de desempenho individual atribuídas aos servidores referidos no art. 5º, em relação a cada cargo ou nível, não poderá ser superior ao resultado da respectiva avaliação institucional, consideradas de forma proporcional ao seu valor máximo, segundo aplicação do § 1º do art. 1º deste Decreto.

§ 4º Ato conjunto dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, da Fazenda e do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior disporá sobre metodologia que assegure medidas de dispersão mínimas na aplicação das avaliações individuais.

Art. 5º A GCG será paga, conforme o regulamento de que trata o Parágrafo Único do art. 1º deste Decreto, aos ocupantes de cargos efetivos:

I - da Carreira de Finanças e Controle, quando em exercício no Ministério da Fazenda, nos órgãos e unidades integrantes dos Sistemas de Administração Financeira Federal, de Contabilidade Federal, de Controle Interno do Poder Executivo Federal e do Sistema de Planejamento e de Orçamento Federal;

II - da Carreira de Planejamento e Orçamento e do cargo de Técnico de Planejamento P-1501 do Grupo TP-1500, quando em exercício no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, nos órgãos e nas unidades do Sistema de Planejamento e de Orçamento e dos Sistemas de Administração Financeira Federal, de Contabilidade Federal e de Controle Interno do Poder Executivo Federal;

III - da Carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, quando em exercício em órgãos ou entidades do Poder Executivo Federal nos quais haja previsão de lotação, em decorrência da distribuição do quantitativo global dos cargos da carreira por órgão ou entidade do Poder Executivo Federal, definida em ato do Presidente da República no desempenho de atividades inerentes às atribuições da carreira;

IV - de Técnico de Planejamento e Pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, quando em exercício no Ministério da Fazenda, no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, no IPEA ou nos órgãos e nas unidades dos Sistemas de Planejamento e de Orçamento, de Administração Financeira Federal, de Contabilidade Federal ou de Controle Interno do Poder Executivo Federal;

V - de nível superior do IPEA, não referidos no inciso anterior, quando em exercício no Ministério da Fazenda, no Ministério do Planejamento e Orçamento e Gestão, no IPEA ou nos órgãos e nas unidades dos Sistemas de Planejamento e Orçamento e de Administração Financeira Federal, de Contabilidade Federal ou de Controle Interno do Poder Executivo Federal, no desempenho de atividades de elaboração de planos e orçamentos públicos;

VI - de nível intermediário do IPEA, quando nele em exercício ou no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão no desempenho de atividades de apoio direto à elaboração de planos e orçamentos públicos, em quantitativo fixado no ato a que se refere o § 3º do art. 2º da Lei no 9.625, de 1998.

VII - de Analista de Comércio Exterior, quando em exercício de atribuições voltadas para as atividades de gestão governamental, relativas à formulação, implementação, controle e avaliação de políticas de comércio exterior.

Parágrafo único. Até que ocorra a distribuição de que trata o inciso III, a GCG será devida aos ocupantes de cargos efetivos da carreira ali referida em exercício em órgãos ou entidades do Poder Executivo Federal, aplicando-se aos integrantes da carreira que não estejam em exercício nesses órgãos ou entidades as restrições previstas no art. 8º da Lei no 9.625, de 1998.

Art. 6º O titular de cargo efetivo das carreiras e cargos referidos no art. 5º, quando investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS-6 e DAS-5, ou equivalente, em órgãos ou entidades do Governo Federal, fará jus à GCG calculada com base no limite máximo dos pontos fixados para a avaliação de desempenho.

§ 1º O servidor de que trata o caput deste artigo fará jus à GCG calculada com base no limite máximo dos pontos fixados para a avaliação de desempenho a partir da entrada em exercício no cargo ali referido.

§ 2º Cessada a situação referida no caput, no curso do período de pagamento da GCG, se verificado que o servidor nela permaneceu por período superior a dois terços do período de avaliação, aplicar-se-á o previsto no parágrafo anterior ou, se inferior a dois terços do período de avaliação, adotar-se-á o mesmo procedimento estabelecido nos §§ 5º e 6º do art. 3º deste Decreto.

Art. 7º A parcela individual da avaliação de desempenho dos ocupantes de cargos e carreiras referidos no art. 5º, quando ocupante de cargo em comissão do grupo DAS, no Poder Executivo Federal, não previsto no artigo anterior, será regulamentada por ato dos dirigentes máximos dos respectivos órgãos e entidade, conforme suas peculiaridades institucionais.

Art. 8º O titular de cargo efetivo das carreiras e cargos referidos no art. 5º, que não se encontre nas respectivas situações ali definidas, somente fará jus à GCG:

I - quando cedido para a Presidência ou Vice-Presidência da República, perceberá, a GCG calculada com base nas mesmas regras válidas como se estivesse em exercício nos órgãos ou entidades cedentes;

II - quando cedido para órgãos ou entidades do Governo Federal, distintos dos indicados no art. 5º e no inciso anterior, da seguinte forma:

a) o servidor investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS-6, DAS-5, ou equivalentes perceberá a GCG em valor calculado com base no disposto no art. 6º;

b) o servidor investido em cargo em comissão DAS-4, ou equivalente, perceberá a GCG em valor calculado com base em trinta e sete e meio por cento do respectivo vencimento básico.

Parágrafo único. A avaliação institucional do servidor referido no inciso I será a do órgão ou entidade de origem do servidor.

Art. 9º Será assegurado aos servidores em gozo de licença ou afastamento sem perda da remuneração à data do início dos efeitos financeiros deste Decreto o pagamento da GCG no percentual de setenta e cinco pontos percentuais sobre o valor máximo da parcela individual, aplicando-se a avaliação institucional na forma do parágrafo único do art. 7º, até a data do retorno à atividade, e, a partir daí, o disposto no § 5º do art. 3º deste Decreto.

Art. 10. Para as aposentadorias e pensões concedidas após 30 de junho de 2000, a GCG será calculada com base na média aritmética dos últimos sessenta meses anteriores à aposentadoria e pensão, nos termos do art. 54 da Medida Provisória no 2.048-28, de 29 de agosto de 2000.

Art. 11. Os casos omissos e as peculiaridades de cada cargo ou carreira serão disciplinados pelo dirigente máximo do respectivo órgão supervisor ou entidade.

Art. 12. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

MP flexibiliza mobilidade da V Turma

Pleito apresentado pela ANESP ao MP em maio último, referente à mobilidade da V Turma, acabou por ser atendido pelo Ministério do Planejamento, flexibilizando as regras para mudança do órgão de exercício durante o período de duração do estágio probatório. Previamente à nomeação da V Turma, o Ministério editou norma que impedia a mudança de órgão durante os 3 primeiros anos de exercício.

Essa regra, extremamente rígida e sem precedentes nas turmas anteriores, foi alterada pela Portaria n.º 144, de 20 de julho de 2000, que acrescentou um inciso III ao art. 2º da Portaria n.º 170, de 28.12.99, para permitir que haja mudança de exercício durante esse período “excepcionalmente, no exclusivo interesse da Administração”. Isso implica, minimamente, a articulação entre a manifestação do “interesse da administração” entre o órgão que quer o gestor e o órgão onde ele está, poderá ser caracterizada a “excepcionalidade”, que aliás não poderia ser manifestada senão no interesse da administração.

Experiência dos Gestores será debatida no V Congresso do CLAD

No dia 25 de outubro, a ANESP estará sendo representada pela Diretora Executiva da ANESP, Regina Luna, no V Congresso Internacional do CLAD – Centro Latinoamericano de Administração para o Desenvolvimento (www.clad.org.ve). Pela segunda vez, a experiência profissional dos EPPGG estará sendo objeto de discussão num painel internacional onde serão comparadas as experiências do Brasil e da Argentina e EUA na constituição e na atuação de carreiras de executivos públicos no ciclo de políticas públicas (formulação, implementação e avaliação) O painel será coordenado pelo Diretor de Estudos e Pesquisas da ANESP, Luiz Alberto dos Santos, que

articulou a realização do mesmo com as demais entidades internacionais e é co-autor do paper a ser apresentado.. O Presidente da Asociación de Administradores Gubernamentales – AAG, Sergio Negri, da Argentina, e a Presidente da Senior Executive Association, Carol Bonosaro, dos EUA, apresentarão a experiência dos respectivos governos federais de seus países. O conteúdo das exposições será disponibilizado pelo CLAD na Internet e também no site da ANESP, logo após o fim do Congresso.

ANESP ingressa com MS para assegurar irreduzibilidade

A ANESP ingressará, até o final do mês de outubro, com um novo Mandado de Segurança na Justiça Federal, em nome coletivo dos associados. Essa nova ação visa assegurar que a aplicação da Portaria MP n.º 29/2000, que regulamentou a GDP das carreiras do MP e reconheceu a ocorrência de aplicação incorreta da regulamentação anterior, não seja feita em prejuízo de parte dos membros da Carreira que teriam recebido GDP a maior.

Segundo o MP, pelo menos 40 EPPGG sofreriam redução da GDP. Uma amostra disso ocorreu na folha de pagamento de julho, quando houve descontos de pagamentos a maior ocorridos desde janeiro passado. A retração dos acertos a abril de 1998, quando agravou-se a aplicação equivocada da regulamentação da GDP, teria efeitos ainda mais perversos.

A ANESP entende, contudo, que os pagamentos feitos eventualmente a maior tem caráter alimentar e estão protegidos pelo fato de que não houve má-fé dos servidores, além de terem derivado de orientação – equivocada, por certo – do órgão central do SIPEC. Segundo a AGU e o TCU, nesses casos não deve haver reposição ao erário. Além disso, até dezembro de 1998, não poderia ter havido a aplicação da regra de ajuste, por falta de regulamentação da Lei n.º 9.625/98. Tampouco critérios de desempate poderiam ser aplicados retroativamente para prejudicar quem já recebeu a GDP em virtude de regras anteri-

ores. Se for deferida a liminar, não haverá descontos a proceder, mas apóenas pagamento de diferenças a quem recebeu menos do que lhe era devido.

Mandado de Segurança do IR – No final de junho, foi deferida pela Justiça Federal liminar concedendo aos EPPGG a correção da tabela do imposto de renda. A decisão, contudo, só foi implementada na folha de pagamento de setembro, o que resultou num ganho médio de R\$ 110 para cada associado. No entanto, logo a seguir (28/09) o STF começou a deferir pedidos de suspensão de segurança formulados pela AGU contra liminares concedidas a servidores públicos pelas 4ª, 6ª e 8ª Varas Federais do Distrito Federal. As suspensões foram requeridas pela União, que sustentou ameaça de grave lesão à economia nacional, tendo em vista que a perda na arrecadação do ano de 2000 é estimada em R\$ 3,5 bilhões, caso o governo seja obrigado a efetuar a correção monetária dos valores das tabelas pertinentes às deduções do imposto de renda. O ministro Carlos Velloso observou que a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal tem-se posicionado no sentido de que a correção monetária, em matéria fiscal, “é sempre dependente de lei que a preveja, não sendo facultado ao Poder Judiciário aplicá-la onde a lei não determina”. Não se trata, porém de julgamento de mérito, uma vez que os Tribunais ainda poderão julgar o pedido favoravelmente.

No caso da ação da ANESP, segundo a Consultoria Jurídica, não houve pedido de suspensão de segurança, e a liminar continuará sendo cumprida até a decisão de mérito.

Além disso, tramita no Congresso Nacional projeto de lei de autoria do Deputado Ricardo Berzoini (PT-SP), elaborado pela UNAFISCO, que propõe a correção da tabela do IR. Caso esse projeto seja aprovado, estaria superada qualquer dúvida quanto à questão envolvida.

MP defere contagem de tempo em curso de formação

Após mais de 3 anos o MP finalmente mudou o entendimento sobre a contagem do tempo destinado ao curso de

formação da primeira turma, cuja duração foi de 18 meses (agosto de 1988 a janeiro de 1990), para efeitos funcionais.

Em 1993, graças a um trabalho desenvolvido pela ANESP no Congresso Nacional, conseguiu-se incluir na Lei 8.627 um artigo que garantia a contagem do tempo de curso para promoção na Carreira. Essa vitória abreviou a promoção da primeira turma para a Classe II da Carreira em um ano e meio, compensando parte da defasagem salarial então existente.

Em 1996, também por proposta da ANESP, que já se preocupava com a situação dos futuros gestores e da duração do curso de formação, foi incluído na MP 1.480, de 5 de junho de 1996, um dispositivo que contemplava o tempo de curso para todos os efeitos, com base no qual os gestores da 2ª turma tiveram assegurado o cômputo imediato desse tempo para todos os fins. No entanto, desde aquela época o MARE vinha negando, equivocadamente, a eficácia retroativa do direito à contagem, o que excluiu do benefício a primeira turma. Posteriormente, a MP foi alterada e acabou aprovada na forma da Lei 9.624/98, que somente garante o cômputo do tempo para fins de aposentadoria e gratificação natalina e não para férias e promoção:

A partir de requerimento administrativo individual, a CGRH do MP acatou em setembro de 2000 a contagem do tempo de curso, com efeitos sobre o Adicional de Tempo de Serviço e retroativo a 1996. Com isso, abre-se o caminho para a apreciação de um pedido coletivo a ser apresentado brevemente pela ANESP, que poderá contemplar a totalidade dos EPPGG da 1ª Turma que não eram, à data do curso de formação, servidores públicos.

ANESP regulariza prestação de contas

Desde julho último, o Diretor de Administração e Finanças da ANESP, Andrey Freitas, vem buscando apresentar, com regularidade, a prestação de contas da entidade. A primeira prestação de contas do ano foi divulgada na Internet no site www.anesp.org, mostrando que o ingresso de receitas tem sido suficiente para a cobertura das despesas regulares da ANESP,

notadamente serviços de consultoria jurídica e despesas operacionais, mas não é ainda o suficiente para permitir a capitalização de recursos necessários a investimentos de maior monta e à ampliação dos serviços prestados aos associados.

A ANESP, deverá regularizar, durante o mês de novembro, a situação das consignações de contribuição social em folha de pagamento e outros descontos necessários, que, até o momento, não foram feitos por problemas operacionais no SIAPE. E, finalmente, deverá ser revisto o valor da contribuição mensal que vem sendo descontado mês a mês dos associados, cujo percentual é de 1% da remuneração da Classe e padrão do associado. Assim, haverá ingresso de recursos necessários que irão contribuir para assegurar saldo de caixa para atividades extraordinárias.

Um último ponto diz respeito à necessidade de filiação à ANESP dos atuais membros da Carreira que ainda não o fizeram. Para tanto, está disponível no site da ANESP www.anesp.org em “Atualização Cadastral” ficha de filiação que pode ser preenchida on line e enviada automaticamente para a Secretaria da ANESP.

ANESP firma convênios

A ANESP firmou, em agosto passado, convênio com a TecnoCar Comércio de Peças e Serviços Automotivos Ltda. (nome de fantasia Varga Serviços - Unidade Brasília), com sede em Brasília, instalada na CRS 513 Bloco C Loja 31; Asa Sul.

A oficina oferece aos associados benefícios e vantagens especiais para a realização de serviços de manutenção e reparo em veículos da linha leve.

Além disso, já está em vigor o convênio firmado com a Associação dos Funcionários do Fisco do Estado de Goiás - AFFEGO, para hospedagem dos associados e dependentes da ANESP no Hotel Termas Caldas AFFEGO, em Caldas Novas.

As reservas aos associados poderão ser feitas na sede da AFFEGO, em Goiânia, pelo fone (062)224.2435. Os preços praticados para os associados da Anesp constam da Tabela de Preços do Anexo Único do Regulamento do

Termas Caldas AFFEGO, situados na coluna “Convidado”. O pagamento das reservas será feito junto à tesouraria da AFFEGO no momento da solicitação.

Será aplicado aos associados da ANESP o regulamento do Termas Caldas AFFEGO e suas normas complementares. A ANESP já forneceu à AFFEGO a relação dos associados que poderão frequentar o Termas Caldas AFFEGO. A AFFEGO está autorizada a remeter comunicação aos associados para fins de divulgação do Termas Caldas AFFEGO, bem como dos preços praticados e outros assuntos pertinentes. Outros convênios, em breve, deverão ser firmados. A relação de convênios será inserida em nossa página na Internet www.anesp.org, a fim de viabilizar a rápida consulta por parte dos Associados..

Johaness assume Diretoria da GEAP

O Diretor Administrativo da ANESP licenciado, Johaness Eck, assumiu em maio último o importante cargo de Diretor Executivo da GEAP – Fundação de Seguridade Social.

Johaness, gestor da primeira turma, já foi vice-Presidente da ANESP e diretor em várias oportunidades. Ocupou importantes cargos na Administração Federal no Ministério do Meio Ambiente, nos Ministérios da Justiça, do Trabalho e da Previdência e Assistência Social. Arquiteto de formação, com grande experiência em planejamento e administração pública, foi convidado pela GEAP a assumir a difícil tarefa de sanear a entidade, que atende mais de 750 mil servidores federais e seus dependentes.

Apesar de sua importância e visibilidade, a GEAP tem sido sucessivamente vitimada por más administrações e escândalos de corrupção. A nomeação de Johaness para o cargo de Diretor Executivo é uma notícia muito auspiciosa para todos que



Johannes Eck, novo Diretor Executivo da GEAP

valorizam a gestão profissional, séria e comprometida com a honestidade, eficiência e efetividade. Registramos, portanto, nossos votos de sucesso nessa empreitada e nossa solidariedade ao colega que é mais do que merecedor da confiança que lhe depositam os segurados da GEAP e seu Conselho de Administração.

Primeira Turma comemora 12 anos

No dia 11 de agosto os EPPGG da 1ª Turma (1988-1990) comemoraram, em churrasco na ASBAC, o aniversário do início do 1º Curso de Formação de Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. Estiveram presentes cerca de 30 egressos do 1º Curso, inclusive alguns ex-Gestores, cuja trajetória, nesses 12 anos, reflete o compromisso com os ideais da profissionalização da Administração Pública que motivaram a sua participação num longo curso de formação e o engajamento em um projeto então em fase inicial. Uma data comemorada com grande alegria e entusiasmo por todos que se fizeram presentes.



Churrasco na ASBAC foi muito animado

Segunda Turma completa 4 anos de exercício

Se a primeira turma tem a comemorar o pioneirismo e a lembrar as lutas dos primeiros EPPGG para firmar e consolidar a Carreira, não menos memorável é a retomada dos concursos e cursos de formação que permitiram que chegássemos, hoje, a mais de 400 Gestores em atividade. E nesse contexto não pode deixar de ser registrado o aniversário de quatro anos de efetivo exercício dos EPPGG da segunda turma, ocorrido no dia 2 de setembro, da qual fazem parte, entre outros, os Diretores da ANESP Luiz Guilherme Piva, Andrey, Adriano e Regina Luna. O sucesso dos ingressados em 1996 têm demonstrado que, qualquer que seja a turma, temos a nos unir uma experiência rara no Brasil, que é o ingresso exclusivamente pelo mérito e o alto nível de envolvimento na construção de um serviço público democratizado e profissionalizado. A todos, os nossos parabéns.



Há quatro anos ocorreu, no antigo MARE, o Ato de Posse da segunda turma, registrado na foto de Estáquio.

Artigo

A Formação de Altos Quadros Militares e Civis no Ministério da Defesa

Jadir Dias Proença

Introdução

A globalização tem proporcionado uma série de transformações políticas, econômicas e sociais, cada vez mais rápidas, na ordem mundial, onde ocorrências regionais repercutem com maior, ou menor intensidade, em todo o mundo. O Brasil hoje dispõe de uma considerável expressão política e econômica em função da credibilidade adquirida pelos avanços obtidos, em especial, no marco institucional-legal e na estabilidade econômica. O Brasil tem toda a estrutura de uma economia moderna e tem potencial para crescer acima das taxas hoje verificadas. Nesse momento, o país encontra-se em fase de formulação de uma nova

versão da Política de Defesa Nacional, com novas agendas, atores internacionais e capacidade de inserção que estão sendo pensadas e planejadas a partir da definição de eixos estratégicos de interesse, sejam de caráter econômico, tecnológico, de segurança e de relações político-estratégicas principalmente no hemisfério. No contexto da América do Sul, explícita a orientação diplomática de resolução dos conflitos por meio da ação negociada em detrimento da utilização da força bélica. A preservação da integridade do território brasileiro é um dos principais objetivos listados na Política de Defesa Nacional, sendo que desde meados da década de 80 que as Forças Armadas brasileiras têm demonstrado, desde

então, crescente preocupação com a Amazônia. Evidencia tal fato o crescente deslocamento por parte do Exército brasileiro de várias unidades militares para aquela região. Na verdade, a defesa da Amazônia constitui hoje a principal preocupação na preparação da defesa nacional no plano externo, pois, o tempo e a opção pela negociação diplomática dos conflitos, característica dos regimes democráticos, tem evidenciado uma situação geral de paz entre os países da América do Sul.

O Ministério da Defesa

Criado em junho de 1999, o Ministério da Defesa é o órgão central encarregado da formulação de diretrizes que orientarão a elaboração e implementação de ações que farão com que a política de defesa seja de fato uma política pública nacional e soberana no que se refere ao emprego do instrumento militar do Poder Nacional. Tem ainda como competência avaliar o tipo de perfil estratégico que o País deseja assumir nas primeiras décadas do século, de forma a adequar o aparato militar brasileiro às missões a serem conduzidas pelas Forças Armadas nos contextos regional e mundial.

O desordenamento e a imprevisibilidade do cenário internacional de hoje tornam necessário o reequacionamento de posturas e procedimentos que permitam ao Brasil estabelecer, com base em referenciais próprios, parâmetros de defesa compatíveis com sua dimensão político-estratégica. As considerações relativas à elevação da estatura estratégica do País devem envolver, além das Forças Armadas, a diplomacia e as áreas civis do Governo e da sociedade que possam contribuir para a otimização da capacidade de defesa do País.

O quadro atual de ameaças que afeta o País apresenta um conjunto inédito de circunstâncias e de atores, o qual

exige muitas vezes respostas distintas da força militar. Sistemas de defesa baseados exclusivamente em conceitos de guerra convencional não são, portanto, suficientes para neutralizar as inúmeras ameaças não-ortodoxas do presente.

A Política de Defesa Nacional prevê, em seus objetivos, a integração das “visões estratégicas de cunho social, econômico, militar e diplomático, e que conte com o respaldo da Nação”. Assim, o esforço conjunto e sinérgico entre militares e civis fará com que as diretrizes emanadas do Ministério da Defesa sejam dotadas de maior legitimidade, transparência com o reforço da credibilidade, nos planos interno e externo, do Sistema de Defesa Nacional. A defesa nacional é, hoje, cada vez mais assunto de interesse de toda a sociedade, e o enfrentamento das novas contingências torna imprescindível a ação concertada de militares e civis.

A formação e o preparo de pessoal

Para dar respostas aos desafios impostos pelas complexas situações advindas do cenário acima descrito, faz-se necessário dar uma formação intelectual adequada a militares e ci-

vis, em especial para fazer a interface com os segmentos organizados da sociedade que interagem no ambiente defesa, ou seja, o próprio estamento militar, os centros acadêmicos de formação, produção e geração de conhecimento, Congresso Nacional, enfim, tem-se que ampliar o diálogo com segmentos organizados da sociedade e colocar na pauta de discussões prioritárias do País o tema defesa como uma questão que interessa, efetivamente, a todos os brasileiros.

A orientação estratégica para se obter tais resultados foi definida e será implementada em três distintas fases, quais sejam: (a) a definição da força de trabalho do Ministério; (b) discussão junto aos centros de formação acadêmica para inclusão dos temas ligados à defesa nos seus currículos de graduação e de pós-graduação e (c) a utilização das escolas de governo para especialização de militares e civis em cursos de pós-graduação lato sensu específicos para a defesa.

O Ministério da Defesa tem um quadro de pessoal formado por militares e civis, estes últimos oriundos de diferentes órgãos e entidades da administração pública. Um ano após sua criação foi iniciada a articulação com



Jadir Proença é Diretor da Secretaria de Organização Institucional do Ministério da Defesa

vistas à definição da força de trabalho do Ministério. A primeira orientação foi definir que não deveria ser criada uma nova e específica carreira de servidores civis para o Ministério.

Consoante as diretrizes políticas de recursos humanos do governo federal, de formar e preparar quadros de pessoal de alto nível para o desempenho das funções de governo, decidiu-se pelo aproveitamento da existente carreira de Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental, cujos integrantes, recrutados por concurso público, são formados em cursos que têm nos seus currículos os seguintes objetivos:

- Propiciar marcos de referência multidisciplinar indispensáveis a uma visão integrada das transformações que vêm se processando no Estado e na administração pública, tanto em âmbito nacional quanto internacional;
- Fornecer marcos analíticos, necessários à formulação, implementação e avaliação dos programas governamentais, de acordo com as exigências contemporâneas e com o contexto econômico, político, social e institucional do País;
- Induzir o desenvolvimento de atitudes favoráveis à promoção das transformações a serem implementadas na administração federal;
- Contribuir para impulsionar o desenvolvimento de uma cultura gerencial nas organizações públicas federais, voltada para a eficácia e o interesse público, bem como para a revalorização da função pública, e
- Fomentar o desenvolvimento integrado de competências de análise e de uma atitude ética compatível com o desempenho da função pública.

Existem atualmente no Brasil alguns centros de ensino e formação, tais como o Instituto Rio Branco na área de diplomacia, núcleos de políticas

públicas junto aos cursos de administração pública, ciência política e relações internacionais (Universidades federais, estaduais, fundações públicas e particulares, etc.) que formam um número reduzido de pessoas, ainda que subsidiariamente, nos temas ligados à defesa. O propósito é discutir e negociar e incentivar a adoção de itens para compor os currículos desses centros acadêmicos, como por exemplo: política de defesa nacional; meio-ambiente, segurança interna e política de defesa; acesso a tecnologias avançadas e a não proliferação; novos horizontes de defesa – as operações de manutenção de paz; processos e experiências de integração regional (Mercosul, União Européia, Alca, etc.). Com isso seria aberto um leque de formação acadêmica que possibilitaria o recrutamento de civis, por meio de concurso público, já com uma formação acadêmica anterior e domínio de conhecimentos multidisciplinares no âmbito da defesa.

A estratégia de formação de militares e civis para atuação no Ministério da Defesa, além do intercâmbio e cooperação com instituições nacionais e estrangeiras, deverá ser completada por meio da utilização de escolas de governo, nesse caso utilizando prioritariamente a Escola Superior de Guerra – ESG, atualmente em fase de reestruturação, para, de um lado, ofertar cursos de (a) pós-graduação lato sensu para militares e civis que já atuam no Ministério e Comandos, em temas de interesse da Pasta – atuando, inclusive, como precursores de um mestrado profissional na área; (b) cursos de curta e média duração envolvendo estudos e análises de casos específicos e, de outro, fazendo a interface junto a áreas de fomento por meio de bolsas de estudo e de financiamento de projetos para o ensino e a pesquisa (CAPES, FINEP, fundações, ONGs, etc.).

Aperitivos d'O Gespone

Flagrantes da Vida Real



Na foto, o Diretor da ANESP Zenilton Pandiquej, vulgo Mineirinho Vivo ou Morto ou “O Homem do Campo”, reunido com nosso advogado, Dr. José Pinto.



Na foto, o Presidente Ferrando Henrique Cardoso analisando a atual situação do governo diante da opinião pública.

Expediente do Boletim ANESP
Conselho Editorial: Diretoria Executiva

Redação: Diretoria Executiva
Diagramação: Diretoria Executiva
Tiragem: 500 exemplares

Expediente d'O Gespone

- Das 10 às 18 horas, com intervalo de 3 para o almoço.
- Reclamações com a Gerência.
- Impressão: achamos que as coisas podem sempre piorar.