

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO

SECRETARIA DE GESTÃO

PORTARIA Nº 81, DE 2 DE JULHO DE 2009

Estabelece diretrizes a serem observadas para a supervisão da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental - EPPGG do quadro do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

O SECRETÁRIO DE GESTÃO DO MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, no uso das atribuições conferidas pelo art. 24, inciso XII do Anexo I do Decreto nº 6.081, de 12 de abril de 2007 e nas disposições contidas no Decreto nº 5.176, de 10 de agosto de 2004, resolve:

Art. 1º Estabelecer as diretrizes constantes do Anexo I para a supervisão da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental - EPPGG.

Art. 2º Normas Complementares serão editadas para a adequada implementação das diretrizes ora estabelecidas.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MARCELO VIANA ESTEVÃO DE MORAES

ANEXO

DIRETRIZES PARA A GESTÃO DA CARREIRA DE ESPECIALISTA EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL - EPPGG

A carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental - EPPGG do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão será gerida observando-se as seguintes diretrizes:

I - Diretrizes gerais

1) Legalidade

a.Pautar a gestão da carreira pelos princípios da proporcionalidade, da razoabilidade, da moralidade, e pelo bom-senso, sempre atendendo a finalidade da lei de forma substancial;

b.Organizar, divulgar e prestar orientações sobre o marco legal que rege a carreira.

## 2)Impessoalidade

a.Conduzir a gestão da carreira de forma impessoal, sem que as características pessoais de qualquer de seus integrantes, sejam elas quais forem, possam ensejar predileções ou discriminações de qualquer natureza;

b.Implementar mecanismos de participação na gestão da carreira, como a institucionalização de instâncias consultivas.

## 3)Publicidade

a.Agir com transparência, a fim de que seja público o que se está fazendo e com que base, possibilitando, inclusive, amplo acesso aos membros da carreira sobre o andamento de seus pleitos;

b.Definir e tornar públicos os serviços prestados no que se refere à gestão da carreira; as formas de acesso a esses serviços; os respectivos compromissos e padrões de qualidade de atendimento; as principais etapas para processamento do serviço; os requisitos, documentos e informações necessários para acessar o serviço; o prazo máximo para a prestação do serviço; os referenciais técnicos e normativos; e a forma de prestação do serviço, com os respectivos requisitos;

c.Tornar públicas informações atualizadas sobre a carreira, inclusive com a divulgação de relatórios anuais;

d.Tornar públicos os procedimentos que envolvam a escolha de servidores para participar de cursos, eventos ou receber qualquer tipo de prêmio, vantagem ou benefício.

## 4)Moralidade e ética

a.Orientar a gestão da carreira para os padrões éticos dominantes na sociedade e para o interesse público, não se limitando apenas a cumprir os estritos termos da lei;

b.Orientar a gestão da carreira para perceber a diferença não apenas entre o legal e o ilegal, mas entre o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, e o que é ou não de interesse público;

c.Garantir que os servidores envolvidos com a gestão da carreira tenham comportamento em consonância com a lei, com a moral, com as regras de boa administração e com os princípios de justiça e equidade;

d.Promover a gestão da ética de forma a criar as condições institucionais adequadas para a disseminação e internalização dos valores, princípios e regras de conduta esperados.

## 5)Eficiência

a.Implementar processo de acompanhamento da inserção e desempenho dos membros da carreira;

b.Adotar mecanismos para a racionalização da alocação e inserção dos servidores da carreira com vistas a buscar o melhor resultado para as organizações públicas respectivas e o melhor aproveitamento das pessoas, com orientação para as prioridades de governo;

c.Implementar processo de desenvolvimento profissional continuado orientado para a construção das competências necessárias ao desempenho da missão da carreira;

d.Organizar, estruturar e disciplinar a atuação da unidade responsável pela gestão da carreira;

e.Desenvolver e implementar mecanismos para que o desenvolvimento profissional seja baseado no mérito.

## II - Diretrizes específicas

### 1)Papel

a.Atribuições - Exercício de atividades de gestão governamental nas dimensões de formulação, implementação e avaliação de políticas públicas e na busca da eficiência governamental, bem assim de direção e assessoramento em escalões superiores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, em graus variados de complexidade, responsabilidade e autonomia;

b.Missão - Ser agente estratégico da construção de uma nova administração pública, inovadora, eficiente, eficaz e efetiva, orientada para resultados e focada no cidadão, que viabilize um Estado que promova o desenvolvimento humano, social e econômico, reforçando a democracia participativa e com transparência;

c.Visão de Futuro - Ser reconhecido como agente estratégico de mudança da Administração Pública e referência em gestão pública.

### 2) Perfil Básico

- a. Elevada qualificação;
- b. Elevada capacidade de resolver problemas;
- c. Comportamento ético;
- d. Capacidade de coordenação, articulação e mobilização;
- e. Capacidade de exercer funções de direção e de assessoramento de alto nível
- f. Visão crítica da realidade socioeconômica do país;
- g. Visão estratégica, global e integrada da organização e do funcionamento da Administração Pública.

### 3) Comunicação

- a. Adotar mecanismos de divulgação da carreira e de comunicação com os setoriais.

### 4) Inserção e Aproveitamento

- a. Implementar processo de acompanhamento da inserção e aproveitamento ao longo da vida profissional, de forma particular para o período do estágio probatório.

### 5) Recrutamento e Seleção

- a. Orientar o processo de recrutamento e seleção para as necessidades do governo e para as competências necessárias para o desempenho da missão da carreira.

### 6) Desenvolvimento Profissional e Formação Continuada

- a. Buscar a implementação gradual da gestão por competências na carreira
- b. Implementar processo de desenvolvimento profissional continuado orientado para a construção das competências necessárias ao desempenho da missão da carreira;
- c. Incrementar a participação do órgão supervisor da carreira no direcionamento do processo de formação e aperfeiçoamento dos EPPGG;
- d. Desenvolver mecanismos para fomentar a produção de conhecimento e o relato de experiências pelos membros da carreira;
- e. Buscar na formação continuada o desenvolvimento gradual de módulos básicos, obrigatórios, alinhados com as competências essenciais estabelecidas para cada

classe; e módulos específicos, optativos, que possibilitem o direcionamento do aperfeiçoamento de acordo com o interesse e o perfil do indivíduo;

f. Atuar junto aos ministérios para a implementação de planos de capacitação setoriais específicos (art. 8º Decreto 5.176/04);

g. Utilizar a gestão do conhecimento como elemento importante para o processo de formação continuada.

#### 7) Alocação Inicial e Mobilidade

a. Levar em conta as prioridades de governo e áreas estratégicas;

b. Observar a capacidade do ministério de inserir e utilizar bem os EPPGG;

c. Dar maior equilíbrio da distribuição dos EPPGG entre os ministérios;

d. Promover melhor aproveitamento das pessoas;

e. Observar mérito e perfil, inclusive o exercício efetivo do EPPGG em atribuições inerentes ao cargo;

f. Desenvolver mecanismos para identificar, qualificar e negociar as necessidades a priori, antes da realização dos concursos;

g. Implementar mecanismos para melhor orientar, conduzir e qualificar os processos de alocação inicial e de mobilidade - mudança de local de exercício.

#### 8) Gestão da carreira

a. Fortalecer a atuação em rede na carreira;

b. Fortalecer o vínculo dos EPPGG com o órgão supervisor da carreira e com o MP;

c. Adotar mecanismos para melhor utilizar os talentos da carreira;

d. Fortalecer e aperfeiçoar o papel do Comitê Consultivo da Carreira;

e. Institucionalizar canais de comunicação com os EPPGGs e com os setoriais;

f. Aperfeiçoar os mecanismos de suporte e acompanhamento da vida funcional dos gestores;

g. Estruturar os processos de trabalho relacionados à gestão da carreira;

h.Organizar, sistematizar e complementar, no que se fizer necessário, a regulamentação da carreira.

D.O.U., 03/07/2009 – Seção I, pág. 96