

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO
Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho

DAVI DINIZ DE CARVALHO
MARCELO CALMON DIAS
PAULO SÉRGIO DE SOUZA

**ANÁLISE DA CARREIRA DE EPPGG NO ESPÍRITO SANTO:
CONTRIBUIÇÕES E DESAFIOS PARA UMA ATUAÇÃO ESTRATÉGICA**

Vitória
2024

DAVI DINIZ DE CARVALHO
MARCELO CALMON DIAS
PAULO SÉRGIO DE SOUZA

ANÁLISE DA CARREIRA DE EPPGG NO ESPÍRITO SANTO: CONTRIBUIÇÕES E
DESAFIOS PARA UMA ATUAÇÃO ESTRATÉGICA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na modalidade de TCC ao Curso de Especialização Programa de Desenvolvimento Profissional (PDP/ES) da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho da Fundação João Pinheiro.

Orientador: profa. Dra. KAMILA PAGEL DE OLIVEIRA

Vitória
2024

Resumo

Este artigo analisa os desafios e oportunidades enfrentados pela carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG) no estado do Espírito Santo. Por meio de pesquisa qualitativa, foram identificados os principais desafios na formulação e execução de políticas públicas pelos EPPGGs, incluindo questões como alocação inadequada, falta de reconhecimento profissional e desvio de funções. Propostas para o aprimoramento da carreira foram apresentadas, destacando a importância da capacitação contínua, realocação estratégica dos servidores e implementação de mecanismos de gestão eficientes. Conclui-se que, apesar dos desafios, há um esforço da Secretaria de Gestão e Recursos Humanos em fortalecer a identidade e atuação estratégica dos EPPGGs, visando uma gestão pública mais efetiva e alinhada às necessidades da sociedade capixaba.

Abstract

This article analyzes the challenges and opportunities faced by the career of Specialist in Public Policies and Government Management (EPPGG) in the state of Espírito Santo, Brazil. Through qualitative research, the main challenges in the formulation and implementation of public policies by EPPGGs were identified, including issues such as inadequate allocation, lack of professional recognition, and role deviation. Proposals for the improvement of the career were presented, highlighting the importance of continuous training, strategic reallocation of servers, and implementation of efficient management mechanisms. It is concluded that, despite the challenges, there is an effort by the Secretariat of Management and Human Resources to strengthen the identity and strategic performance of EPPGGs, aiming for a more effective public management aligned with the needs of Espírito Santo's society.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 REFERENCIAL TEÓRICO	10
3 METODOLOGIA	18
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	21
4.1. PERFIL E FORMAÇÃO DOS ESPECIALISTAS EM POLÍTICAS PÚBLICAS NO ESTADO DO ES	21
4.2 ATUAÇÃO DOS ESPECIALISTAS EM PROJETOS GOVERNAMENTAIS NO ES	27
4.3. DESAFIOS E OBSTÁCULOS DA CARREIRA.....	34
4.4. PROPOSIÇÕES PARA O APRIMORAMENTO DA CARREIRA	35
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	40
REFERÊNCIAS	39
APÊNDICE A	42
APÊNDICE B – Questionário aplicado aos servidores da carreira de EPPGG/ES	55
APÊNDICE C – Roteiro de Entrevista com os Gestores	58

1 INTRODUÇÃO

A Reforma Gerencial do Estado brasileiro, postulada por Bresser Pereira no final da década de 1990, trouxe consigo, pelo menos, três projetos essenciais à modernização estatal, sendo eles: descentralização dos serviços sociais, implementação de agências executivas para a realização das atividades exclusivas de Estado e o fortalecimento da esfera estratégica do Estado, pautado na profissionalização do servidor por meio de recrutamento, treinamento e boa remuneração (Pereira, 1998).

De Oliveira, *et al.*, (2013) chamam a atenção para algumas dimensões do processo de modernização da gestão de pessoas, sendo que para os autores o processo deve,

[...] contemplar a aplicação de políticas inovadoras de recrutamento e seleção; do desenvolvimento de pessoal; do desenvolvimento de carreira; consolidação de um plano de cargos e salários; promoção da qualidade de vida; atenção aos quesitos remuneração e benefícios, bem como a concatenação desses subsistemas em um sistema de gestão de pessoas integrado e coeso (De Oliveira, *et al*, 2013, p.40-41).

A carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG) surge, no Brasil, primeiramente em âmbito nacional. Sua criação se deu por meio da Lei Federal nº 7.834, de 6 de outubro de 1989. A proposta era que os profissionais desempenhassem um papel relevante na formulação, implementação e avaliação de políticas públicas que visam melhorar a qualidade de vida da população e promover o desenvolvimento sustentável do país (Brasil, 1989).

De acordo com o Portal do Servidor do Governo Federal, a carreira de EPPGG foi criada para atuar no espaço entre as demandas políticas e os ideais técnicos, elaborando e implementando políticas públicas adequadas à realidade nacional, fortalecendo o nível estratégico do governo e sua capacidade de conceber e implementar suas políticas¹.

Considerando o contexto de um país com dimensões continentais e com uma diversidade de desafios sociais, econômicos e ambientais, a carreira de EPPGG desempenha também o papel fundamental de manutenção dos programas e projetos de estado, podendo evitar a descontinuidade e a paralisação de políticas. Os

¹Portal do Servidor do Governo Federal. (n.d.). Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental – EPPGG. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/servidor/carreiras/eppgg>, acesso em: 1 out 2023.

EPPGGs atuam em diversas áreas, tais como educação, saúde, segurança pública, meio ambiente, desenvolvimento econômico e em outros setores que impactam diretamente a vida dos cidadãos.

O site da Associação Nacional dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental (ANESP) ressalta como responsabilidade primordial dos EPPGGs, a criação de soluções inovadoras e eficientes para enfrentar os problemas mais complexos e atuais vivenciados pela sociedade brasileira.

Na prática, os Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG) são os servidores responsáveis por assessorar, dirigir, coordenar, planejar e gerenciar atividades de formulação, implementação e avaliação de políticas públicas, em diferentes graus de complexidade, responsabilidade e autonomia. O caráter estratégico da atuação dos gestores faz com que eles enfrentem problemas complexos no dia-a-dia, que exigem habilidades de negociação e decisão; conhecimentos sobre áreas como administração pública, políticas públicas, economia e direito; e aprofundamento em temas específicos à área de governo em que trabalham.²

No estado do Espírito Santo (ES), a carreira foi criada pela Lei nº 8.479 de 2007 seguindo o exemplo do governo federal na busca de ampliação do corpo técnico especializado e com visão estratégica.

Assim como no cenário nacional, no âmbito do ES a carreira de EPPGG também tem se destacado. O Espírito Santo é um estado com uma economia diversificada, incluindo indústria, agronegócio, turismo, e serviços, mas que também enfrenta desafios específicos, como a segurança pública, preservação ambiental, e pobreza (IJSN, 2022).

Considerando as atribuições previstas na legislação vigente, Lei Complementar nº 999 de 2022, percebe-se que os EPPGGs no ES devem focar seus esforços para encontrar soluções alinhadas às necessidades e características da região, buscando identificar oportunidades de crescimento econômico sustentável, melhorar os serviços públicos oferecidos à população e promover a inclusão social.

A importância da carreira de EPPGG se evidencia, principalmente quanto à sua contribuição na formulação de políticas que atendem às necessidades reais da população do Espírito Santo. Os EPPGGs desempenham um papel estratégico e

² Associação Nacional dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental, 2023. Disponível em: <https://anesp.org.br/carreira>, acesso em: 07 ago 2023.

transversal, acompanhando o planejamento e a execução de políticas públicas, o que resulta em melhores serviços prestados aos cidadãos (Araújo, *et al.*, 2023).

A produção de políticas públicas nas diversas áreas, parte sempre da identificação de problemas, e esses problemas são definidos a partir da percepção dos atores envolvidos sobre o conceito de problemas públicos e dos interesses relacionados (Capella, 2018). Neste contexto, a carreira de EPPGGs deve ser estratégica, contando com profissionais qualificados, com *expertise* na análise de problemas complexos e capazes de propor soluções baseadas em evidências e informações sólidas.

A atuação estratégica dessa carreira abrange uma abordagem integrada e holística para a formulação, implementação e avaliação de políticas públicas. Dada a natureza transversal dessa carreira, os EPPGGs têm a capacidade única de conectar o alto escalão da administração pública com a *expertise* técnica das diversas instituições governamentais e setores da sociedade civil. Sua atuação estratégica reside na habilidade de analisar problemas complexos, identificar soluções inovadoras e colaborar com diferentes partes interessadas para alcançar resultados sustentáveis e inclusivos.

No entanto, segundo Araújo, *et al.*, 2023, a carreira enfrenta desafios significativos no exercício de suas funções, especialmente no contexto específico do Espírito Santo. A falta de atuação em níveis mais estratégicos de gestão, a falta de precisão sobre as atribuições dos EPPGGs e a falta de consenso sobre a definição de um *locus* prioritário para sua atuação são alguns dos obstáculos enfrentados.

Reconhecendo a relevância dessa carreira e a necessidade de superar esses desafios, o governo do Espírito Santo, por meio da Secretaria de Gestão e Recursos Humanos, tem feito esforços significativos para reestruturar a carreira de EPPGG. Isso inclui a realização de concursos, a remodelagem do cargo e a oferta de um curso de especialização fornecido pela Escola de Governo da Fundação João Pinheiro, para os EPPGGs em exercício. Essas iniciativas visam fortalecer esta carreira, tornando-a mais profissional e alinhada às necessidades da administração pública e da população (Araújo, *et al.*, 2023).

A realização deste estudo buscou possibilitar um maior entendimento sobre a contribuição dos EPPGGs na formulação de políticas públicas que visam atender às necessidades reais da população do ES, bem como, destacar os desafios enfrentados

pelos EPPGGs no exercício de suas funções, no contexto específico do estado. Acredita-se que a identificação e a compreensão desses desafios poderão fornecer subsídios para a implementação de medidas que melhorem as condições de trabalho desses profissionais, aumentem a efetividade de suas ações.

Outra contribuição relevante do estudo será a de ampliar a literatura sobre políticas públicas e gestão governamental no âmbito do estado do Espírito Santo, ao fornecer *insights* detalhados sobre o papel dos EPPGGs, suas contribuições, desafios e resultados. Portanto, a pesquisa é justificada pela sua potencialidade em fornecer informações relevantes para o aprimoramento das políticas públicas, da gestão eficiente dos recursos e da busca por um desenvolvimento sustentável e inclusivo no estado do Espírito Santo, por meio do aperfeiçoamento da gestão dos profissionais que compõem essa carreira.

Diante do reconhecimento do importante papel da carreira de EPPGG no âmbito do governo federal e de diversos governos estaduais espalhados pelo Brasil, o tema proposto para a pesquisa tem como foco o papel desempenhado pela carreira de EPPGG no ES. Assim, a investigação buscará responder à questão: em que medida a carreira de EPPGG no ES vem cumprindo o propósito para o qual foi criada?

O principal objetivo da pesquisa foi avaliar a efetividade da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG) no Espírito Santo, verificando se ela cumpre adequadamente seu propósito. Para isso, foram definidos os seguintes objetivos específicos: 1) Identificar o perfil profissional dos EPPGGs no estado, visando compreender suas capacidades técnicas e conhecimentos especializados; 2) Investigar a atuação dos EPPGGs em projetos e programas governamentais, com foco na identificação de suas atribuições e alocações em projetos estratégicos do Estado; 3) Identificar os principais desafios enfrentados pela carreira de EPPGGs quanto à sua atuação estratégica prevista em lei; e 4) Propor recomendações para o aprimoramento da formação, capacitação e alocação dos EPPGGs no estado.

A pesquisa adotou uma abordagem descritiva, com foco no estudo de caso da carreira de EPPGG no Espírito Santo. Os dados foram coletados por meio de questionários (*Google Forms*) enviados a 90 EPPGGs, dos quais 84 responderam. Além disso, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 6 gestores, incluindo 4 secretários de estado e 2 diretores presidentes de autarquias. Os objetivos dessas entrevistas

incluiram traçar o perfil dos EPPGGs, elencar suas experiências de trabalho, esboçar suas percepções sobre sua atuação profissional e os desafios enfrentados no exercício de suas funções, além de obter a percepção dos gestores sobre a carreira. A análise dos dados envolveu a transcrição e codificação das entrevistas, bem como a análise documental para enriquecer a compreensão do contexto em que os EPPGGs atuam e identificar evidências do impacto de suas ações nas políticas públicas implementadas no estado. Os resultados foram interpretados à luz do referencial teórico, composto por autores conceituados com trabalhos relacionados ao tema, observando-se as normas éticas para garantir o anonimato e a confidencialidade dos participantes.

A pesquisa foi organizada em 5 seções, sendo esta introdução, o referencial teórico, a metodologia, a análise dos resultados e as considerações finais da pesquisa, adotando uma abordagem qualitativa e quantitativa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Ao longo do tempo, a evolução dos modelos de gestão desempenhou um papel significativo na configuração do aparato estatal da administração pública brasileira. Passando por momentos de autoritarismo com forte viés clientelista e pelo modelo burocrático, inspirado nas ideias de Max Weber, que buscava assegurar a eficiência e imparcialidade na administração pública. A partir de determinado momento, a crescente complexidade das demandas sociais e a busca por maior agilidade e eficácia na gestão pública culminaram na transição para o modelo gerencial.

A transição do modelo gerencial para o atual contexto do setor público no Brasil representa uma trajetória marcada por adaptações contínuas às demandas socioeconômicas. O atual modelo de gestão do setor público no Brasil destaca a importância da inovação, da transparência e da participação cidadã. A integração de tecnologias digitais, a promoção da governança aberta e o fortalecimento da colaboração entre setor público e sociedade civil são aspectos fundamentais. Essa transição, do modelo gerencial para uma prática mais inclusiva, demonstra a evolução constante das práticas de gestão pública, sensíveis às demandas atuais e ao compromisso de construir um Estado mais atento aos anseios da população.

A Administração Pública Brasileira, em seus primórdios, tem atuação fundamentada no modelo patrimonialista de gestão da máquina pública, quando o Brasil ainda era colônia portuguesa, após um longo período imperial. O modelo patrimonialista era baseado em clientelismo, paternalismo e favoritismo, sendo esta a tônica da gestão do setor público no Brasil até o início do século XX (Vieira e Barreto, 2019). A escolha dos agentes públicos se dava por motivações pessoais e as políticas públicas serviam a interesses privados, sem qualquer compromisso com a justiça social ou com a eficiência dos serviços públicos (Moura, 2018).

Desta forma, evidenciou-se a necessidade de um novo modelo de administração pública capaz de diferenciar e combater as práticas adotadas pelo modelo patrimonialista, baseado na defesa do bem público e no compromisso com a sociedade.

Nessas circunstâncias, na época do Estado liberal, surge a administração pública burocrática juntamente com o capitalismo e a democracia para atender a essa emergente necessidade de intervenção a favor do bem público. Essa nova administração aparece como uma alternativa capaz de

dar racionalidade ao Estado, amparada fundamentalmente na impessoalidade, na formalidade e no controle, visando maior eficiência para administração pública, como também o atendimento de novas demandas da sociedade. (Maia, et al., 2012, p. 126-127).

Na década de 1930, a ascensão do governo autoritário e a rápida industrialização forjaram o pano de fundo ideal para a ascensão do modelo burocrático no Brasil que buscava imprimir impessoalidade e eficácia na atuação administrativa. Contudo, percebe-se que o esforço de implementação de um modelo burocrático na administração pública brasileira ainda persiste, uma vez que a burocracia profissional não subsistiu nem ao clientelismo e nem aos limites formais do próprio modelo burocrático que impediam a construção de um aparato institucional capaz de resolver as questões pertinentes às mudanças econômicas em curso (Moura, 2018).

Embora o modelo burocrático Weberiano tenha trazido avanços significativos para a gestão da máquina pública no Brasil, o termo “burocracia” foi tornando-se pouco a pouco rejeitado pela sociedade, tendo uma conotação pejorativa e chegando a ser entendido como sinônimo de insulto, perdendo-se todo o sentido original da palavra para atuação profissional, impessoal e controlada por parte da Administração. (Maia, et al., 2012).

Após os movimentos de mudança do modelo de gestão realizados na década de 1930, houve uma segunda tentativa de reforma no Brasil, por do Decreto-Lei nº 200, de 1967. O Decreto previa a modernização da administração pública e a busca de maior eficiência, por meio da expansão da administração indireta com a criação de autarquias, empresas públicas, fundações e sociedades de economia mista. Contudo, esses incrementos não conseguiram promover mudanças substanciais na burocracia, observando-se, a partir de então, a coexistência de estruturas modernizadas e eficientes na administração indireta, com as formas antiquadas e inaptas na administração direta.

A partir da década de 1970 muitos países periféricos, pressionados pela política externa das grandes potências, iniciaram pouco a pouco a abertura das suas economias. Houve assim um salto qualitativo na vida de muitas pessoas, com elevação do nível de educação e a melhoria no acesso às informações. As sociedades tornaram-se mais pluralistas, democráticas e conscientes. O Brasil figura entre esses países que iniciaram, neste momento, os esforços para promover a reforma do Estado.

As rápidas mudanças em termos de acesso às informações, elevação do nível de educação e de cidadania, entre outros, contribuem para aumentar a pressão por uma gestão pública moderna. Por sua vez, a construção desse novo paradigma de gestão pública empreendedora, orientada para resultados efetivos, depende, em especial, do nível de qualificação profissional e remuneração das carreiras de Estado, bem como de geração de estímulos para a formação de novas lideranças no setor público. Esses atores devem estar motivados em direção a objetivos comuns, tendo como referência o desejo de servir ao público. Isso exige a vontade política dos governantes de priorizar a Administração Pública, por meio de investimentos em infraestrutura, máquinas e equipamentos, bem como em capital humano, investindo fortemente no processo de seleção e formação continuada de gestores públicos (Matias-Pereira, 2018, p.269)

Neste contexto, já nos anos 80, no âmbito federal foi proposta a criação de uma escola para a formação de gestores públicos capazes de formular e implementar políticas públicas de qualidade e transformadora. A proposta tinha por base as escolas de gestão Francesa e Alemã, sendo o principal foco da escola formar indivíduos com ingresso via concurso público para cargos de alta direção. Surgiria, então, em 1986, a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) e, logo após a criação da carreira de EPPGG do Governo Federal em 1989 (Holanda, 2005).

A partir das últimas décadas do século XX, em especial na década de 1990, o mundo vivenciou a tentativa de se promover um rápido e acelerado processo de transformação social e econômica, que impactou na definição do papel do Estado e na sua forma de interação e prestação de serviço com a sociedade. “Isso exige um novo modelo de gestão pública, o qual atue de maneira integrada e orientada para a excelência, sem desconsiderar as características e as especificidades da Administração Pública” (Matias-Pereira, 2018, p.269).

O modelo gerencial surgiu após sucessivas críticas ao modelo burocrático, fundamentado na qualidade e produtividade, promovendo uma visão decisória mais dinâmica baseada em normas legais, responsabilização fiscal, implantação de agências reguladoras e profissionalização do serviço público. Outra característica marcante do modelo gerencial, é a necessidade de concurso público para ingresso nas carreiras públicas, partindo-se do pressuposto que gestores profissionais, com formação adequada e com a devida capacitação focada no planejamento, na execução e no controle das atividades públicas dariam à sociedade uma resposta mais efetiva às suas necessidades (Campelo, G. S. B., 2010).

Em âmbito federal, os cursos de formação e a própria carreira de EPPGG, foram concebidos sob a égide da eficiência e eficácia que norteiam a administração pública

moderna, mediante a atuação de profissionais bem capacitados e qualificados. Entretanto, após o primeiro ciclo de formação, que envolveu 103 gestores, a política de formação foi descontinuada nos governos seguintes de Fernando Collor de Melo e Itamar Franco. Somente no governo de Fernando Henrique Cardoso, 1995 – 2000, foi retomada a realização de concurso público e formação de gestores, tendo ocorrido neste período o fortalecimento da carreira de EPPGG. (Mota, *et al.*, 2011).

Em 1995, foi iniciada a reforma gerencial do Estado brasileiro, com base no Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado, conduzida pelo então ministro da Administração Federal e Reforma do Estado, Luiz Carlos Bresser Pereira. O país conheceu então o maior movimento, já visto, para promoção da desestatização e reorganização do setor público, momento em que a terceirização de serviços trouxe para dentro da esfera pública, a participação das empresas privadas. Inicialmente o artifício era legitimado pelo discurso da necessidade de apoio e, a seguir, para perpetuar a situação apelou-se para a necessidade de redução de gastos com pessoal (Holanda, 2005).

O Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado previa ainda uma política de carreiras, de concursos públicos anuais, de programas de educação continuada, de uma efetiva administração salarial, ao mesmo tempo em que buscou-se introduzir no sistema burocrático brasileiro uma cultura gerencial baseada na avaliação de desempenho (BRASIL, 1995).

Na esteira da experiência do governo federal, verificou-se que os estados brasileiros buscaram a qualificação da alta gestão e a melhoria das políticas públicas, sendo que alguns estados da federação criaram também o cargo de EPPGG e similares (Mota, *et Al.*, 2011).

Atualmente, conforme apresentado no quadro 1, é possível identificar cargos com atribuições semelhantes presentes nos Estados do Acre, Bahia, Ceará, Distrito Federal, Espírito Santo, Goiás, Mato Grosso, Minas Gerais, Paraíba, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Rondônia, São Paulo e Sergipe.

Quadro 1 - Carreiras e Atribuições em Políticas Públicas e Gestão Governamental por Estado da Federação

Estado	Carreira	Síntese das Atribuições
AC	Gestor de Políticas Públicas	Assessoramento técnico dos macroprocessos transversais
BA	Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental	Desenvolvimento de atividades de planejamento e gestão governamentais
CE	Analista de Gestão Pública	Desenvolver e implementar programas, projetos, processos, sistemas, produtos e serviços para o Poder Executivo Estadual
DF	Gestor em Políticas Públicas e Gestão Governamental	Formular, planejar, coordenar, supervisionar e avaliar atividades relacionadas à gestão governamental de políticas públicas
ES	Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental	Executar atividades de formulação, implementação e avaliação de políticas públicas no âmbito da administração direta e indireta
GO	Gestor Governamental	Atividades de nível superior, de complexidade e responsabilidade elevadas
MT	Gestor Governamental	Atividades de nível superior, de complexidades e responsabilidades elevadas
MG	Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental	Desenvolvimento de atividades de planejamento e gestão governamentais
PA	Técnico de Políticas Públicas e Gestão Governamental, Gestor Público	Formulação, implementação e avaliação de políticas públicas, bem como o exercício de direção e assessoramento
PE	Analista em Gestão Administrativa (Gestor Governamental) e Analista de Planejamento, Orçamento e Gestão	Planejar, implementar e avaliar as políticas públicas
RJ	Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental	Formulação, supervisão e avaliação de políticas públicas
RS	Analista de Planejamento, Orçamento e Gestão	Elaborar, analisar e avaliar planos e programas e projetos do Setor Público
RO	Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental	Realização de atividades de gestão governamental
SP	Executivo Público e Especialista em Políticas Públicas	Planejar, implementar e avaliar as políticas públicas
SE	Técnico em Políticas Públicas e Gestão Governamental	Formulação, implementação e avaliação de políticas públicas
Governo Federal	Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental	Realização de atividades de gestão governamental

Fonte: Elaborado pelos autores. Detalhamento no apêndice 01

Como demonstrado no quadro acima, alguns estados da federação e o governo federal criaram as carreiras de EPPGG visando a melhoria no serviço público. No Espírito Santo a criação da carreira se deu no ano de 2007.

O governo do estado do Espírito Santo por meio da Lei nº 8.479, criou a carreira de EPPGG/ES, que tem como objetivo, de acordo com o Art. 2º: “dotar a Administração Pública de executivos formuladores de políticas e executores de ações que objetivem a eficiência, a eficácia e a efetividade das metas governamentais” (ES, 2007).

De acordo com o Art. 7º da Lei nº 8.479, entre as competências dos EPPGG/ES estão: a realização de atividades qualificadas na área de gestão, formulação, execução e monitoramento de políticas públicas, com atuação em equipes de desenvolvimento e execução de projetos nas áreas de recursos humanos, gestão de serviços e materiais, orçamento, planejamento, tecnologia da informação e inovação na gestão, além da identificação e captação de recursos financeiros e tecnológicos e outras atividades intrínsecas à execução de ações governamentais (ES, 2007).

A composição do quadro de servidores da carreira de EPPGG pode ser dividida em três momentos importantes e peculiares. Primeiro momento: realização do concurso público no ano de 2008 com o ingresso da primeira turma. O certame de seleção seguiu as premissas legais de criação da carreira, tendo como condição para o ingresso a exigência de formação em qualquer curso superior, reforçando o aspecto generalista do cargo, ou seja, a possibilidade de formação de equipes multidisciplinares, que a partir da diversidade de formações atuaria nas mais variadas áreas da gestão pública.

Outra característica marcante foi a transversalidade de atuação, permitindo que, a partir da gestão da carreira pela Secretaria de Estado de Gestão (SEGER), o EPPGG atuasse em qualquer órgão do executivo estadual, possibilitando um amplo conhecimento prático nas diversas políticas públicas. Tal conhecimento é complementado pela capacitação e formação, com duração de 6 (seis) meses, realizada na Escola de Serviço Público do Espírito Santo, passando pelas áreas de direito, economia, gestão pública, gestão de projetos, gestão por resultados, entre outras.

Segundo momento: por meio do EDITAL Nº 1 – SEGER/ES, 10 DE DEZEMBRO DE 2010, o Governo do Estado realizou concurso público para provimento do cargo de EPPGG/ES. Este concurso se denota um flagrante retrocesso, uma vez que o processo empregou um distanciamento dos objetivos iniciais da carreira, com a utilização do cargo de EPPGG como solução para a contratação de profissionais técnicos de nível superior, que antes se configuravam como carreiras isoladas, por exemplo, Engenheiros, Arquitetos, Analistas de TI, entre outros, fracionando o quadro de vagas de acesso por áreas.

Evidenciou-se neste momento, uma Incoerência com a gestão da carreira, visivelmente fracionada em dois grupos desconexos: o do primeiro concurso e o do segundo, perdendo a sua identidade e não cumprindo seu papel de carreira estratégica. Neste contexto, a especialidade dos ingressantes retira o caráter generalista e abrangente do cargo criado para a alta gestão, passando os EPPGG a ser profissionais especializados em determinadas áreas. Esta distorção fez com que a carreira de nível estratégico passasse a ser utilizada também nas áreas táticas e operacionais do governo, como elaboração de projetos de engenharia, analistas de TI, assessores jurídicos, pregoeiros e membros de comissões de licitações, gestores e fiscais de contratos, entre outros.

Terceiro momento: a partir de 2022, com o objetivo de resgatar a essência e as atribuições iniciais da carreira, o executivo estadual propôs a reestruturação da carreira, movimento observado atualmente, com destaque para a inclusão de cursos de formação como etapa do concurso, o retorno do critério de qualquer formação de nível superior para ingresso nos quadros e a junção com a carreira de Especialista em Estudos e Pesquisas Governamentais do Instituto Jones dos Santos Neves (IJSN), Lei Complementar nº 999, de 24 de março de 2022, dentre outras medidas. Como parte desta estratégia foi oferecido um Curso de Especialização com o objetivo de um alinhamento teórico, identificação de perfil profissional e um resgate da identidade e essência da carreira.

Desta forma após apresentar os diferentes momentos da carreira quanto ao seu ingresso e buscando identificar o perfil, a atuação e os desafios da carreira de EPPGG, realizaremos um estudo qualitativo e quantitativo em busca de informação dos membros da carreira e dos gestores das principais secretarias e órgãos do Governo do Estado do Espírito Santo.

Diante dos desafios enfrentados pela carreira, no contexto específico do Espírito Santo, a reestruturação tornou-se imperativa para fortalecer sua atuação estratégica e alinhá-la às necessidades contemporâneas da administração pública, além de resgatar o conceito de atuação da carreira previsto em sua criação. A inclusão de cursos de formação como parte do concurso, o retorno ao critério de qualquer formação de nível superior para ingresso na carreira e a integração com outras áreas de especialização, como proposto pelo governo estadual, são passos cruciais para resgatar a identidade e a eficácia dessa carreira. Essas medidas não apenas

capacitam os EPPGGs com as habilidades necessárias para enfrentar os desafios emergentes, mas também visam reposicionar a carreira, buscando na essência de sua concepção inicial, seu caráter estratégico para liderar a inovação, a formulação, implementação, avaliação e monitoramento de políticas públicas, promovendo assim o progresso na administração pública do Espírito Santo (ES, 2007).

3 METODOLOGIA

Para a realização da presente pesquisa utilizou-se uma abordagem qualitativa e quantitativa. Tendo a abordagem quantitativa procedido à coleta de dados por meio de questionários possibilitando a tabulação dos mesmos e a apuração de variáveis quantificáveis. O caráter qualitativo ocorreu por meio do levantamento via entrevistas semiestruturadas com ênfase na observação, e na análise da realidade.

Dependendo das técnicas de coleta, análise e interpretação dos dados, a pesquisa de campo poderá ser classificada como de abordagem predominantemente quantitativa ou qualitativa. Numa pesquisa em que a abordagem é basicamente quantitativa, o pesquisador se limita à descrição factual deste ou daquele evento, ignorando a complexidade da realidade social. (Prodanov e Freitas, 2013, p.60)

A pesquisa foi delineada como um estudo de caso, empreendendo um estudo amplo e aprofundado da carreira de EPPGG na busca do seu extenso e minucioso entendimento, considerando a legislação pertinente, a literatura disponível, as evidências sobre o a prática profissional dos envolvidos, a percepção dos gestores acerca da carreira, entre outros aspectos. O estudo de caso consiste no levantamento e análise de dados sobre um indivíduo, ou grupo de indivíduos, buscando entender características a ele inerentes, de acordo com o assunto da pesquisa (Prodanov e Freitas, 2013).

Trata-se ainda de uma pesquisa documental que consistiu no levantamento de planos e relatórios de políticas públicas, regulamentos, relatórios de gestão, legislação, dentre outros documentos capazes de fornecer informações sobre a participação dos EPPGGs em projetos e programas governamentais específicos, visando enriquecer a compreensão do contexto em que os EPPGGs atuam e identificar evidências do impacto de suas ações nas políticas públicas implementadas no estado do Espírito Santo. Além disso, a pesquisa contou com o estudo das legislações da carreira.

A pesquisa é do tipo descritiva, pois buscou por meio da observação, análise, classificação e interpretação dos dados obtidos na fase de levantamento, elucidar as contribuições, os avanços e as dificuldades enfrentadas pelos EPPGGs no desempenho de suas atribuições, centrada na explicação e interpretação dos fatos investigados (Biroschi, 2015). A pesquisa descritiva visa descrever as características

de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis (Prodanov e Freitas, 2013, p.52).

Após levantamentos efetuados no Portal de Transparência do Estado³, foram identificados os registros referentes aos EPPGGs, permitindo que os questionários, elaborados via *Google Forms*, fossem enviados a 90 membros da carreira (totalidade de membros), recebendo 84 respostas entre os dias 29 de setembro de 2023 e 18 de outubro de 2023, sendo um total de 93,3% do universo.

Dessa forma, foi possível comparar os dados disponíveis no Portal da Transparência com as respostas obtidas pelos questionários, identificando que 60 EPPGGs estão ativos e alocados em 19 secretarias, 25 cedidos à 4 autarquias dentro do Poder Executivo e 1 cedido ao Tribunal Regional Eleitoral.

O quadro 2 sintetiza os principais aspectos da metodologia empregada nesta investigação, apresentando uma visão geral dos métodos utilizados, desde a definição do problema até a interpretação dos resultados, passando pela coleta e análise de dados. Ele também destaca a abordagem ética adotada durante a realização da pesquisa.

Quadro 2 - Resumo da Metodologia de Pesquisa

Aspecto	Descrição
Abordagem do Problema	Pesquisa qualitativa e quantitativa.
Tipo de Pesquisa	Pesquisa descritiva.
Delineamento da Pesquisa	Estudo de caso sobre a carreira de EPPGG/ES.
Coleta de Dados	Coleta de dados via questionários (<i>Google Forms</i>) enviados para 90 EPPGGs, com 84 respostas recebidas. Realização de entrevistas semiestruturadas com 6 gestores (4 secretários de estado e 2 diretores presidentes de autarquias)
Objetivos das Coletas	Traçar o perfil dos EPPGGs, elencar suas experiências de trabalho, esboçar suas percepções sobre sua atuação profissional e os desafios enfrentados no exercício de suas funções, bem como a percepção e a opinião dos gestores.
Análise de Dados	Transcrição e codificação das entrevistas, análise documental para enriquecer a compreensão do contexto em que os EPPGGs atuam e identificar evidências do impacto de suas ações nas políticas públicas implementadas no estado do ES.
Interpretação dos Resultados	Os resultados foram interpretados à luz do referencial teórico, composto por autores conceituados, com trabalhos relacionados ao tema.
Ética na Pesquisa	Observância das normas éticas, garantia de anonimato e confidencialidade.

Fonte: Elaborado pelos autores

³Portal da Transparência do Poder Executivo do Espírito Santo, 2023. Disponível em: <https://transparencia.es.gov.br/>, acesso em: 19 set 2023.

As respostas permitiram elencar as experiências de trabalho dos entrevistados, bem como esboçar as suas percepções sobre a sua atuação profissional e os desafios enfrentados no exercício de suas funções.

As entrevistas semiestruturadas foram realizadas com quatro secretários de estado e dois diretores presidentes de autarquias, cujas instituições contavam com pelo menos um EPPGG em seu quadro de servidores. Essas entrevistas tiveram a finalidade de captar a percepção e a opinião dos gestores sobre a carreira no estado.

Vale ressaltar que, durante a realização da pesquisa, foram observadas todas as normas éticas pertinentes à pesquisa científica. Os participantes das entrevistas e respondentes dos questionários deram o seu consentimento para a utilização das informações prestadas, com o compromisso dos autores de que as mesmas serão utilizadas exclusivamente para fins da pesquisa proposta, sendo garantidos o anonimato e a confidencialidade.

Após a apresentação do percurso metodológico passa-se à análise dos resultados da pesquisa que buscou responder aos objetivos propostos.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Esta seção traz os resultados e as análises dos levantamentos realizados ao longo da investigação. Com base literatura estudada, na legislação vigente e em toda a pesquisa documental foram realizadas as análises dos dados quantitativos apurados a partir do Portal da Transparência, das respostas dos questionários e das descobertas qualitativas alcançadas por meio das entrevistas.

4.1. PERFIL E FORMAÇÃO DOS ESPECIALISTAS EM POLÍTICAS PÚBLICAS NO ESTADO DO ES

Nesta subseção, está apresentado o perfil social e profissional dos EPPGG/ES considerando os dados obtidos no Portal da Transparência e as informações contidas nos 84 questionários respondidos pelos profissionais dessa carreira. No Portal da Transparência, foram encontrados 173 registros sobre EPPGGs, dos quais 38,73% ingressaram na carreira por meio do primeiro concurso (2008), 41,62% pelo segundo concurso (2010) e 19,65% do total, por meio da junção com a carreira de especialista em estudos e pesquisas governamentais do Instituto Jones dos Santos Neves (IJSN). A predominância de entrantes no segundo concurso (Edital 2010) pode evidenciar o desvio da finalidade da carreira, uma vez que neste concurso o quadro de ingresso foi realizado por área de conhecimento específico, com o propósito de suprir necessidade de servidor (operacional) nas estruturas das secretarias.

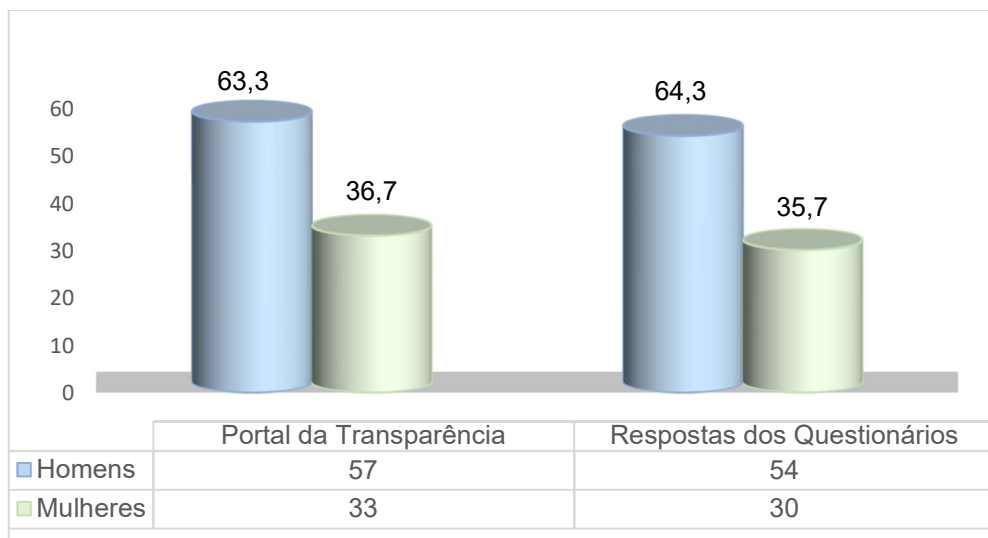
Com o intuito de elencar as habilidades técnicas e os conhecimentos especializados, foi realizado levantamento acerca da formação acadêmica e sobre a trajetória profissional desses especialistas. Adicionalmente, foram coletados dados sobre gênero, raça, forma de ingresso, entre outros.

Quanto ao *status* dos EPPGGs, 60 deles estão ativos, 25 estão cedidos para autarquias e um para o Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo (TRE), totalizando 86 EPPGGs ocupando seus cargos, o que representa 72,3% das 119 vagas disponíveis na legislação vigente, Lei Complementar nº 999, de 24 de março de 2022. Além disso, 81 EPPGGs estão desligados, representando 47% do total de registros

no portal de transparência. Apenas 1 EPPGG está afastado para aposentadoria e 4 estão em licença para tratar de interesse particular.

Dentre os registros observados no portal, 119 são de homens e 54 são de mulheres, correspondendo a 68,8% e 31,2% do total, respectivamente. Ao analisar apenas aqueles que estão efetivamente ocupando o cargo, observamos que 57 são homens e 33 são mulheres. Esses números evidenciam a predominância masculina na carreira e mantêm percentuais semelhantes aos apurados a partir das respostas dos questionários, que indicaram 54 homens e 30 mulheres. Esses dados estão apresentados no gráfico 1.

Gráfico 1 - Distribuição de EPPGGs do ES por Gênero



Fonte: Elaborado pelos autores

Além dos 90 servidores EPPGGs efetivados a partir de concurso público, foram identificados ainda 66 EPPGGs em regime de trabalho de Designação Temporária (DT), dos quais 13 estão ativos e 53 desligados, sendo que os 13 ativos estão alocados na Secretaria de Estado da Educação (SEDU).

Os EPPGGs em designação temporária não foram incluídos no universo deste estudo e desta forma não foi aplicado o questionário nem contabilizado a alocação destes servidores.

Em relação à quantidade de contratos temporários, a maioria dos EPPGGs contratados nesta modalidade, 48, tiveram apenas 1 contrato, seguido por 10 profissionais com 2 contratos. Os demais tiveram três ou mais contratos.

Muito embora a maioria dos EPPGGs em regime de DT tenha exercido apenas 1 contrato, legitimando a justificativa de contratação desses profissionais para a atuação em projetos ou atividades de curto prazo, verificou-se que alguns têm tido os seus contratos renovados por longos períodos, como o caso de um servidor contratado a cerca de 12 anos com esse tipo de vínculo. Isso sugere que essas vagas de vínculo temporário estão sendo utilizadas em detrimento da realização de concurso público, ainda que existam pelo menos 29 vagas disponíveis para preenchimento de cargos efetivos para a carreira, indicando a demanda para a realização de novos concursos. Medida que poderia contribuir para a atração e retenção de profissionais qualificados, além de fortalecer a carreira de EPPGGs no Estado do Espírito Santo.

Outra questão relevante está relacionada à evasão na carreira, com 81 EPPGGs desligados, o que corresponde a 68% do total de vagas disponíveis na legislação, que são 119 vagas. Isso denota desafios na retenção desses profissionais, que podem estar relacionados a fatores como condições de trabalho, oportunidades de progressão na carreira, remuneração, entre outros.

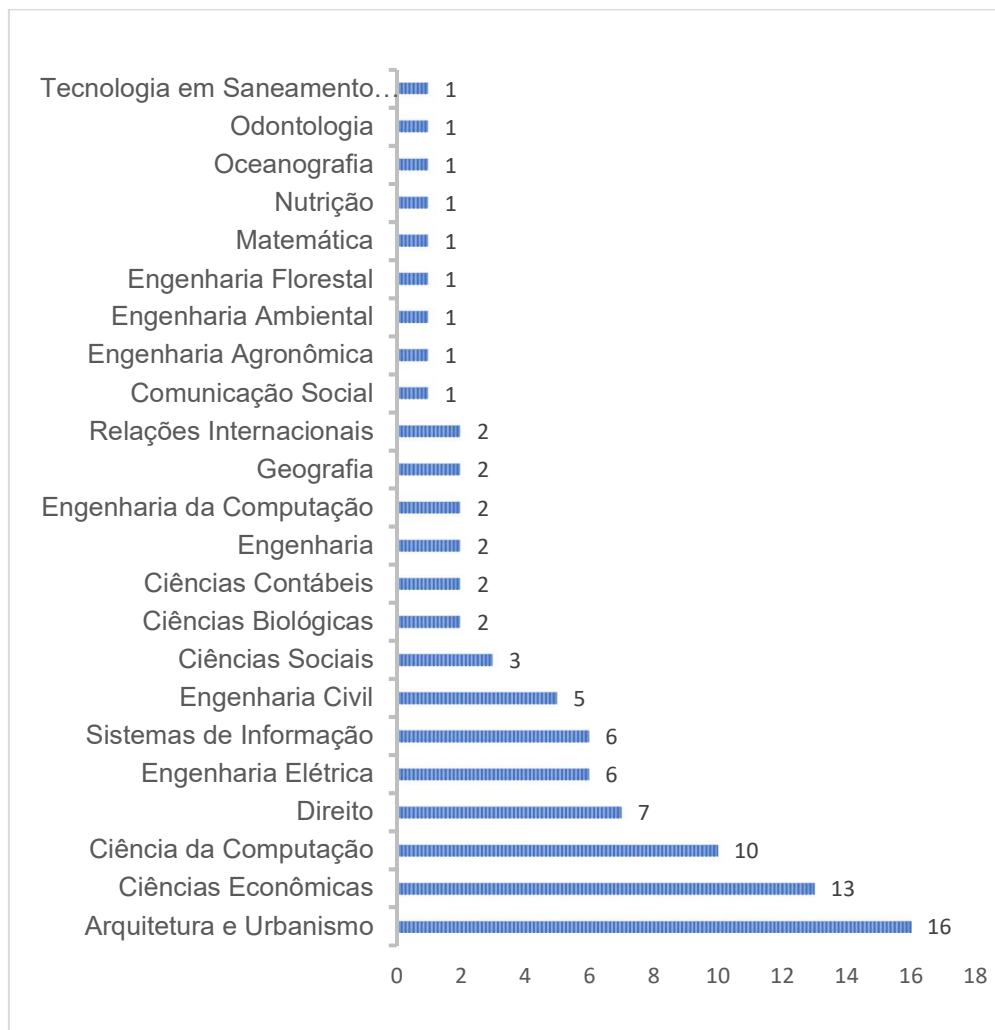
A distribuição de gênero entre os EPPGGs e a distribuição de gênero entre aqueles em cargos/funções gratificadas ou outros são aproximadamente as mesmas. Dos 57 EPPGGs do gênero masculino, 33 (57,9%) ocupam cargos/funções gratificadas ou outros. Das 33 EPPGGs do gênero feminino, 19 (57,6%) ocupam cargos/funções gratificadas ou outros. Isso sugere que não há uma disparidade significativa de gênero em termos de percentual de ocupação de cargos/funções gratificadas ou outros entre os EPPGGs. No entanto, ressalta-se que não há nenhuma mulher da carreira de EPPGGs ocupando cargo no primeiro escalão do governo e os homens são maioria no segundo escalão, o que pode indicar maior dificuldade de ascensão das mulheres a cargos de níveis mais altos.

Dados levantados pelo questionário respondido pelos EPPGGs revelaram que em relação à cor da pele, a maioria dos entrevistados, 64,3%, se autodeclara branca, com apenas dois se identificando como pretos e nenhum indígena, e 32,1% pardos. Esses dados refletem uma tendência mais ampla no setor público, onde há um acesso desproporcionalmente menor por parte dos negros em relação aos brancos. Isso destaca a necessidade de políticas mais inclusivas para garantir uma representação racial equitativa e maior diversidade para a formulação e implementação eficazes de

políticas públicas que alcancem as minorias. Quanto à faixa etária, a maioria, 97,6%, tem entre 35 a 54 anos.

No quesito formação, declarada nas respostas aos questionários, é possível observar uma diversidade de 23 graduações, sendo a área de Arquitetura e Urbanismo a mais comum, com 16 respostas, representando 19% do total de 84 respondentes. Em seguida, vem a formação em Ciências Econômicas com 13 respondentes (15,5%) e a Ciência da Computação com 10 respondentes (11,9%), demonstrando que a carreira possui uma formação técnica sólida e multidisciplinar. O gráfico 2 ilustra a diversidade de formações acadêmicas entre esses profissionais, com base nas respostas fornecidas aos questionários.

Gráfico 2 - Áreas de Formação dos EPPGGs do ES



Fonte: Elaborado pelos autores

Além disso, 12 profissionais, representando 14,3% do total, informaram possuir mais de uma graduação, indicando um bom nível de formação e uma busca contínua por conhecimento e desenvolvimento profissional. As áreas de conhecimento dessas graduações múltiplas são diversas, variando de Engenharia a Ciências Sociais.

Quanto à pós-graduação, 64 dos respondentes do questionário, representando 76,2% do total, afirmaram já terem concluído uma pós-graduação *lato sensu*, dessas, a especialização mais comum é o Gerenciamento de Projetos, com 9 respostas, o que representa 14,1% dos que concluíram uma pós-graduação. Em seguida, vem a Gestão Pública com 5 respostas, 7,8% dos que concluíram uma pós-graduação e a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) com 3 respostas, ou 4,7% dos que concluíram uma pós-graduação. Isso sugere que os EPPGGs estão buscando desenvolver habilidades gerenciais e de governança, bem como se atualizar sobre as últimas tendências e regulamentações, como a LGPD, conhecimentos condizentes com a atuação de um EPPGG. Outros 8 respondentes, isto é, 9,5% do total informaram que estavam cursando algum tipo de especialização.

Outros 23 profissionais, 27,4% do total de respondentes, informaram possuir duas ou mais especializações. As áreas de conhecimento dessas especializações são diversas, sugerindo uma abordagem multidisciplinar. Ademais, conforme resposta obtida por meio de consulta formal à Secretaria de Estado de Gestão e Recursos Humanos, 71 desses profissionais concluiriam, até o final de 2023, a formação do curso de especialização - Programa de Desenvolvimento Profissional (PDP/ES) oferecida pelo Governo do Estado junto à Fundação João Pinheiro, o que representa uma significativa capacitação da carreira. A adesão ao curso ofertado foi ampla correspondendo ao percentual de 82,6% dos 86 EPPGGs lotados nas mais diversas pastas e autarquias do governo.

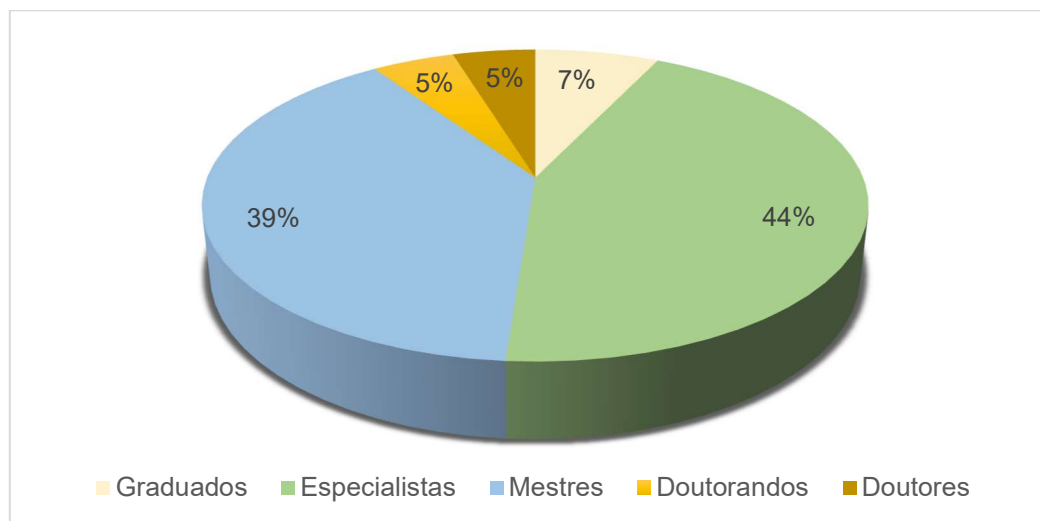
A carreira de EPPGGs conta com profissionais que estão buscando desenvolver habilidades avançadas em várias áreas, fato comprovado pelos profissionais com formação em pós-graduação *stricto sensu* nos níveis de mestrado e doutorado. Em nível de mestrado, 33, ou 39% do total, afirmaram já terem concluído um ou mais mestrados, sendo a área de Economia a mais comum, com 11 mestres, representando 33% do total de mestres; seguida da área de Gestão Pública, com 5 mestres, ou 15% do total; as áreas de Arquitetura e Urbanismo, Ciência da Computação e Engenharia, com 3 mestres cada, ou 9% do total e; as áreas de

Administração e Sociologia tinham 2 mestres cada, representando 6% do total para cada área. Outras áreas somaram 4 mestres, ou 12% do total de mestres.

Quanto ao nível de doutorado, 4, representando 5% do total, afirmaram já terem concluído e outros 4 ou 5% do total, informaram que estão cursando um doutorado. Isso indica que aproximadamente 10% dos respondentes possuem ou estão em processo de obter o título de doutorado nas áreas de Geografia, Ciências Sociais e Planejamento Urbano e Regional, Ciências Ambientais e Política Social.

O gráfico 3 ilustra a diversidade de níveis de educação entre os EPPGGs. Essa diversidade de níveis de educação demonstra que a carreira possui uma formação acadêmica sólida e diversificada, o que pode ser benéfico para a tomada de decisões técnicas baseadas em dados, visando à solução dos mais diversos desafios existentes na gestão pública, além de promover a inovação e a criatividade na resolução de problemas.

Gráfico 3 - Níveis de especialização dos EPPGGs do ES



Fonte: Elaborado pelos autores

Ainda em relação à pluralidade de formação e o constante desenvolvimento da carreira por meio da formação continuada, faz-se necessária uma alocação eficiente desses profissionais, a fim de que os servidores exerçam as suas atividades relacionando a formação acadêmica com a política pública, potencializando o conhecimento acadêmico e teórico com o prática e desenvolvimento das políticas de cada secretaria.

4.2 ATUAÇÃO DOS ESPECIALISTAS EM PROJETOS GOVERNAMENTAIS NO ES

Esta subseção demonstra a atuação dos EPPGGs em projetos e programas governamentais específicos no estado do Espírito Santo. O objetivo é identificar a atuação dos EPPGGs no estado do ES em projetos e programas governamentais, buscando compreender as suas atribuições e eventuais alocações em projetos estratégicos do Estado. Para subsidiar a análise, foram considerados os estudos De Oliveira, Ckagnazaroff e Da Silveira (2020), que discutem a importância da participação dos especialistas em projetos estratégicos e a relação entre as políticas públicas e a administração pública.

De um total de 56 instituições do Poder Executivo do Estado do Espírito Santo⁴, compreendendo 25 secretarias, 26 autarquias e órgãos, e 5 empresas públicas; 23 delas, isto é, 41%, contam com pelo menos 1 EPPGG em seus quadros. Observa-se uma concentração mais expressiva no Instituto Jones dos Santos Neves (IJSN) e na Secretaria de Gestão e Recursos Humanos (SEGER), contabilizando 19 e 16 servidores, respectivamente. Essa representação corresponde a aproximadamente 40% do contingente total de EPPGGs alocados nos órgãos. As demais secretarias e instituições apresentam uma presença mais comedida, variando de 1 a 5 servidores, e um profissional encontra-se cedido ao Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo.

Quadro 3 – distribuição dos EPPGG/ES nas secretarias e órgãos

(Continua)

Secretarias de Estado e Órgãos	Quantidade
Instituto Jones dos Santos Neves (IJSN)	19
Secretaria de Gestão e Recursos Humanos (SEGER)	16
Secretaria da Educação (SEDU)	5
Secretaria da Fazenda (SEFAZ)	5
Secretaria da Justiça (SEJUS)	4
Secretaria de Economia e Planejamento (SEP)	3
Secretaria de Meio Ambiente e Recursos Hídricos (SEAMA)	3

⁴ Portal do Governo do Estado do Espírito Santo, 2023. Disponível em: <https://es.gov.br/>, acesso em: 25 set 2023.

Quadro 3 – distribuição dos EPPGG/ES nas secretarias e órgãos

(Conclusão)

Secretarias de Estado e Órgãos	Quantidade
Secretaria da Cultura (SECULT)	3
Procuradoria-Geral (PGE)	3
Instituto de Tecnologia da Informação e Comunicação (PRODEST)	3
Instituto de Previdência dos Servidores (IPAJM)	2
Secretaria da Agricultura, Abastecimento, Aquicultura e Pesca do Espírito Santo (SEAG)	2
Secretaria de Controle e Transparência (SECONT)	2
Secretaria de Saneamento, Habitação e Desenvolvimento Urbano (SEDURB)	2
Secretaria da Saúde (SESA)	2
Secretaria de Esportes e Lazer (SESPORT)	2
Secretaria de Trabalho, Assistência e Desenvolvimento Social (SETADES)	2
Secretaria de Turismo (SETUR)	2
Instituto Capixaba de Pesquisa, Assistência Técnica e Extensão Rural (INCAPER)	1
Secretaria da Casa Civil (SCV)	1
Secretaria da Ciência, Tecnologia, Inovação e Educação Profissional (SECTI)	1
Secretaria de Mobilidade e Infraestrutura (SEMOBI)	1
Secretaria de Desenvolvimento (SEDES)	1
*Cedido ao Tribunal Regional Eleitoral (TRE/ES)	1

Fonte: Elaborado pelos autores

O contraste dessa concentração de profissionais no IJSN e na SEGER, pode indicar a necessidade de uma revisão quanto à alocação estratégica desses profissionais a fim de promover um melhor aproveitamento do seu *know-how* em todos os setores governamentais. Por outro lado, há que se admitir que a marcante presença dos EPPGGs no IJSN, é um fator positivo sugerindo um foco acentuado em políticas públicas embasadas em pesquisas e organização de dados, contudo esta concentração se explica em parte pela transformação da carreira especialista em estudos e pesquisas governamentais em EPPGGs. Análise similar pode ser realizada em relação à SEGER, órgão centralizado de gestão, que enfatiza o papel administrativo e estratégico desses profissionais, revelando sua versatilidade e aptidão para contribuir em diversas áreas. Quando se trata de cargos e funções, de

acordo com os dados obtidos do Portal da Transparência, 55,81% dos EPPGGs ocupam posições estratégicas. Isso inclui 20 cargos em comissão, 25 funções gratificadas, 15 gratificações por participação em comissões de licitação e 6 gratificações especiais. Esses dados sugerem que os EPPGGs desempenham papéis de responsabilidade significativa e têm um impacto considerável na implementação de políticas públicas.

Dentre os 84 profissionais que responderam ao questionário, 85,7% já exerceram ou ainda exercem funções gratificadas, cargos em comissão ou participam de comissões gratificadas. Alguns desses profissionais desempenharam mais de uma dessas funções ao longo de suas carreiras, evidenciando a capacidade desses indivíduos de liderar equipes, atuar na gestão de secretarias e participar de comissões gratificadas. Destes, 46 são homens e 26 são mulheres, que sugere uma igualdade de gênero no percentual de ocupação dessas posições estratégicas pois, respectivamente, representam 85,2% e 86,7% dos homens e das mulheres respectivamente, que responderam ao questionário.

Essa equidade de gênero é corroborada pelos dados obtidos no Portal da Transparência. Dos 54 homens que ocupam o cargo de EPPGG, 33 deles, isto é, 57,9% ocupam uma ou mais função estratégica. Por outro lado, das 33 mulheres que ocupam o cargo de EPPGG, 19 delas, isto é, 57,6%, exercem função gratificada, ocupam cargo em comissão ou participam de comissão gratificada. Esses dados reforçam a importância da equidade de gênero na ocupação de posições estratégicas no setor público. Em que pese, no entanto, a existência dessa equidade proporcionalmente quantitativa, em que os homens ocupam majoritariamente os cargos mais estratégicos, conforme sinalizado anteriormente, e, portanto, com as melhores remunerações.

A atuação dos EPPGGs em comissões, projetos e grupos técnicos específicos é evidenciada nas respostas obtidas no questionário aplicado. Dos respondentes ao questionário, 63,1%, 53 indivíduos, afirmaram participar dessas iniciativas, com 26 deles envolvidos em mais de uma. Um deles destacou-se por participar de seis dessas iniciativas, indicando um acúmulo de funções. Essa participação ativa demonstra o papel significativo dos EPPGGs na promoção da inovação, política de dados abertos, controle, integridade, ética, gestão de custos e desenvolvimento de políticas públicas, sendo estes os principais temas abordados nesses espaços.

No contexto de projetos e programas governamentais, as respostas obtidas pelo questionário evidenciam que esses profissionais desempenham papéis essenciais e concomitantes. Eles concentram uma diversidade de funções que exercem com o objetivo de promover o desenvolvimento e a eficácia das políticas públicas no Espírito Santo, conforme pode-se depreender do quadro 4.

Quadro 4 - Atuação dos EPPGGs do ES segundo respostas ao questionário

Análise Quantitativa			Análise Qualitativa
Papel	Quantos	(%)	
Gestão de projetos	61	73	Indica que a gestão de projetos é uma função central em suas atividades. A alta porcentagem de respondentes que mencionaram esse papel destaca a importância da gestão eficiente de projetos no setor público, que envolve o planejamento, monitoramento e execução de projetos
Execução de políticas	57	68	Esse papel é mencionado com mais frequência, sugerindo que a implementação e execução de políticas são funções cruciais desempenhadas por esses profissionais, possibilitando a conversão de políticas em ações
Formulação de políticas	35	42	Embora menos frequentemente mencionado, o papel de formulação de políticas ainda é significativo, indicando que esses profissionais desempenham um papel ativo na criação de políticas públicas.
Avaliação de políticas	29	35	Indica que a avaliação de políticas públicas é uma parte importante de suas atividades. A avaliação é essencial para medir o impacto das políticas existentes. O fato de muitos respondentes mencionarem esse papel destaca o compromisso com a eficácia das políticas.
Gestão governamental	24	29	Indica que a gestão governamental também é uma parte importante de suas atividades. A gestão governamental é crucial para garantir que os recursos públicos sejam utilizados de forma eficiente.

Fonte: Elaborado pelos autores

A análise quantitativa das respostas ao questionário revela que as atribuições mais comuns entre eles são a "Execução de Políticas Públicas", "Participação em Projetos" e "Produção de Conhecimento e Indicadores", cada uma com 21 menções, representando 25% dos respondentes. Outras atribuições importantes, como a realização de atividades qualificadas na área de gestão e a formulação e execução de atividades especializadas de alta complexidade, foram mencionadas por 15 (17,9%) e 12 (14,3%) respondentes, respectivamente. A categoria "Gestão Governamental" foi destacada por 11 respondentes, representando 13,1% do total,

enquanto apenas um respondente (1,2%) indicou que nenhuma das atribuições listadas se aplicava a ele.

Na análise qualitativa, observou-se que os EPPGGs desempenham uma ampla gama de atribuições, trabalhando em estreita colaboração com outros órgãos e entidades do Poder Executivo, de outros Poderes e de outras esferas em questões relacionadas às políticas públicas e de gestão, contribuindo para o aprimoramento institucional da Administração Pública Estadual. Essas observações ressaltam o papel abrangente e multifacetado dos EPPGGs na formulação e implementação de políticas públicas, refletindo a complexidade e a importância do cargo.

Com base nas respostas dos questionários, foi possível avaliar em que grau os EPPGGs desempenham atribuições previstas em lei para o cargo. Todos os entrevistados declararam que realizam pelo menos uma dessas atribuições, e muitos afirmaram que executam mais de uma simultaneamente. Não houve uma contagem específica para “Outras atividades correlatas”, uma vez que as respostas individuais podem variar amplamente.

A partir das respostas fornecidas pelos participantes pode-se concluir que a maioria deles está envolvido em várias das atribuições previstas em lei para o cargo de EPPGGs. No entanto, a distribuição das respostas sugere que a execução dessas atribuições varia em termos de frequência entre os respondentes, refletindo a diversidade de funções desempenhadas. É importante notar que muitos respondentes podem estar envolvidos em várias dessas atribuições, pois as categorias não são mutuamente exclusivas. As atribuições, juntamente com a respectiva contagem, bem como o percentual de respostas, estão apresentadas no quadro 5.

Quadro 5 - Atribuições da Carreira

(Continua)

Atribuição	Contagem	%
Executar atividades de formulação, implementação e avaliação de políticas públicas no âmbito da administração direta e indireta	21	25
Realizar atividades qualificadas na área de gestão, formulação, implementação, monitoramento e avaliação de políticas públicas	15	18
Participar de equipes de desenvolvimento e execução de projetos	20	24

Quadro 5 - Atribuições da Carreira

(Conclusão)		
Atribuição	Contagem	%
Formular e executar atividades especializadas de alta complexidade de gestão, formulação e monitoramento de indicadores, relativas ao exercício das competências legais	12	14
Atuar de forma integrada com órgãos e entidades do Poder Executivo em assuntos relacionados às políticas públicas de gestão	12	14
Atuar na produção de conhecimento, informações e indicadores	21	25
Desenvolver atividades de gestão governamentais objetivando o aprimoramento institucional da Administração Pública Estadual	11	13

Fonte: Elaborado pelos autores

Na análise das entrevistas feitas com os gestores, sendo eles 4 secretários de estado e 2 presidentes de autarquias que tinham pelo menos 3 EPPGGs em seu quadro de servidores, evidenciou-se uma variedade de percepções e entendimentos acerca da carreira. Assim, constatou-se que enquanto duas dessas lideranças possuem um conhecimento sólido sobre a carreira, outros dois apresentam um bom conhecimento, e um gestor revelou possuir conhecimento básico, e o último demonstrou total desconhecimento sobre a carreira, mesmo tendo EPPGG em seu quadro de pessoal.

Destaca-se que, em alguns casos, os gestores reconhecem a importância estratégica dos EPPGGs, sinalizando sua expertise em políticas públicas e gestão governamental, contudo, observa-se uma disparidade em relação ao conhecimento aprofundado sobre as atribuições específicas da carreira. Sendo que foi destaque a contribuição dos EPPGGs na análise de políticas públicas, gestão de pessoas e otimização de processos administrativos.

Quanto à atuação dos EPPGG sob a gestão dos entrevistados, 3 lideranças conseguiram identificar servidores ocupantes do cargo de EPPGGs e descrever suas funções de maneira compatível com o previsto em lei. Contudo, outro gestor não conseguiu identificar nenhum membro de sua equipe ocupante desse cargo, mesmo tendo em seu quadro pelo menos 3 EPPGG, sinalizando possíveis lacunas na gestão de recursos humanos.

Evidenciou que, entre os gestores, existe pouco conhecimento em relação a carreira e até mesmo na identificação de servidores ocupantes do cargo de EPPGG, além da necessidade de uma alocação estratégica de seus membros e uma melhor divulgação

de suas funções e trabalho. Ao não identificar os membros da carreira de EPPGG de maneira clara, os gestores acabam por aloca-los em funções operacionais.

A identificação de EPPGGs em cargos de gerência e coordenação ressalta a diversidade de responsabilidades desempenhadas por esses especialistas. Os gestores entrevistados apontam os EPPGGs como importantes para várias funções, incluindo análise e otimização, políticas públicas, projetos estratégicos e controle, e inovação. Em uma instituição, eles são vistos como técnicos em sua área de atuação, e em outra, como predominantemente operacionais.

Novamente a carreira que tem por essência o caráter estratégico é visto pela alta gestão das secretarias como operacionais e técnicos. Função esta já exercida por outras carreiras do Governo do Estado do Espírito Santo, levando a uma sobreposição de funções e perdendo material humano qualificado e capacitado para formulação e implantação de políticas públicas na rotina da secretaria.

Por fim, as lideranças entrevistadas ressaltaram que a atuação dos EPPGGs tem um impacto direto na qualidade dos serviços públicos oferecidos à população. Seja na implementação de políticas educacionais, gestão ambiental, planejamento, inovação, tecnologia ou outras áreas, o trabalho desses servidores influencia diretamente a vida dos cidadãos, contribuindo com soluções mais eficazes e equitativas para os desafios enfrentados pela sociedade. E mesmo havendo uma disparidade em relação ao conhecimento aprofundado sobre as atribuições da carreira, os gestores destacaram sua confiança e a importância estratégica desses profissionais em seus respectivos órgãos.

Os resultados da pesquisa demonstram que os servidores membros da carreira de EPPGG estão realizando pelo menos uma de suas atribuições. Contudo grande parte está alocada em funções operacionais divergente do objetivo da carreira quando de sua criação de alocação no nível estratégico. Existe a necessidade de estudo de análise de perfil e posterior redistribuição dos servidores nas secretarias e órgãos para um melhor aproveitamento dos EPPGGs na formulação e implantação de políticas públicas. A carreira precisa ser apresentada a alta gestão das secretarias para um melhor aproveitamento deste profissional altamente qualificado.

4.3. DESAFIOS E OBSTÁCULOS DA CARREIRA

Nesta subseção, foram analisados os principais desafios e obstáculos enfrentados pelos EPPGGs na formulação e execução de políticas públicas. Os dados coletados pelo questionário aplicado aos profissionais da carreira revelaram uma variedade de desafios enfrentados no desempenho de suas atribuições que podem impactar a atuação estratégica da carreira e, conseqüentemente, o aprimoramento da gestão pública no Estado.

Quanto aos desafios enfrentados pela carreira de EPPGG destaca-se a "Insuficiência de Recursos Financeiros", citada por 49 entrevistados, em torno de 58% do total, para reconhecimento do profissional e valorização. Bem como o "Apoio Político e da Alta Gestão", mencionado por 39 entrevistados, aproximadamente 46% do total.

A "Burocracia Excessiva", citada por 29 entrevistados, cerca de 34% do total, a "Diversidade de Perfis na Carreira", 12 menções, ou 14% do total e as "Capacitações Inadequadas" 11 menções, em torno de 13% do total, também são desafios para alocação da carreira em nível estratégico. Além disso, desafios específicos, também sinalizados, como a "Evasão de Servidores, o "Desvio de Função" e a "Gestão Centralizada" requerem abordagens específicas para otimizar a gestão destes profissionais e um melhor processo de alocação, condizente com os objetivos da carreira e seu propósito estratégico. A melhor gestão dos profissionais dessa carreira criada para uma atuação estratégica contribuirá de maneira mais efetiva para o desenvolvimento do Estado.

O artigo "A experiência inovadora dos EPPGG do Espírito Santo: um case de sucesso" (Araújo, *et al.*, 2023), os autores reconhecem a diversidade e a complexidade desses desafios, que podem ser categorizados de diversas maneiras, refletindo a amplitude e a profundidade das responsabilidades e desafios enfrentados na busca pela eficiência na gestão pública. O estudo mostra que a variedade de áreas de formação entre os EPPGGs pode resultar no desvio das suas atribuições, uma vez que diferentes formações possuem focos e especializações distintas. Além disso, a ausência de um direcionamento específico para a carreira contribui para o deslocamento de servidores EPPGG de suas atribuições iniciais, impactando negativamente a eficiência e eficácia da gestão pública.

A carência de servidores na área meio também se destaca como um desafio significativo. Essa carência tem levado ao desvirtuamento das atribuições dos EPPGGs, isso pode comprometer a capacidade dos especialistas de concentrarem-se em suas responsabilidades essenciais.

As entrevistas revelaram que, do ponto de vista das lideranças entrevistadas, a defasagem de pessoal representa um desafio recorrente, nas mais diversas áreas. A sobrecarga de trabalho resultante da falta de recursos humanos compromete a eficiência e a qualidade das soluções propostas pelos EPPGGs. Alguns gestores apontaram para a necessidade de uma comunicação mais efetiva entre gestores e servidores, evidenciando casos de conhecimento superficial e confuso sobre as atribuições específicas da carreira. Em determinadas instâncias, a presença de EPPGGs era desconhecida, indicando a importância de uma divulgação mais abrangente sobre a atuação e atribuições da carreira e, sobretudo, sobre as expectativas de contribuição da carreira e as capacidades destes profissionais.

Os desafios e obstáculos enfrentados pela carreira de EPPGGs, bem como pelo Governo do estado do Espírito Santo, ressaltam a complexidade do seu papel e a necessidade de estratégias eficazes para superá-los, visando otimizar a eficiência da gestão pública. É fundamental compreender esses desafios para implementar medidas que melhorem as condições de trabalho dos profissionais e aumentem a efetividade de suas ações.

Em relação aos desafios apontados pelas entrevistas é necessária uma melhor alocação dos EPPGGs para que deixem de exercer atividades operacionais, devido à falta de servidor, e passem efetivamente a ocupar o nível estratégico das instituições. É necessário a valorização adequada dos servidores gerando motivação e melhorando a eficiência das políticas públicas.

4.4. PROPOSIÇÕES PARA O APRIMORAMENTO DA CARREIRA

Na presente subseção, são apresentadas proposições para o aprimoramento da formação, capacitação e alocação dos EPPGGs. A intenção é propor caminhos que possam fortalecer a atuação desses profissionais na formulação e execução de

políticas públicas mais efetivas e alinhadas às necessidades da sociedade capixaba. As proposições levaram em considerações as informações levantadas na pesquisa de campo – respostas ao questionário e entrevistas – e são embasadas nas contribuições de Bresser-Pereira (2004) que discute a importância da capacitação contínua e da atualização dos conhecimentos para o êxito das políticas públicas. Foram consideradas também a relevância da inovação, da transparência e da participação cidadã, bem como a integração de tecnologias digitais, competências fundamentais para a gestão pública contemporânea.

As respostas dos entrevistados à questão sobre recomendações para melhorar a formação, capacitação e alocação dos EPPGGs no estado do Espírito Santo revelaram uma variedade de sugestões. No total, foram feitas 94 sugestões, distribuídas em cinco categorias principais, sendo elas: 1) Melhorar a alocação; 2) Investir em formação e capacitação; 3) Avaliar a gestão e atuação dos EPPGGs; 4) Melhorar a comunicação e *networking* e; 5) Outras Sugestões.

As categorias "Alocação" e "Formação e Capacitação" receberam o maior número de sugestões, com 11 cada, destacando a importância de considerar o perfil e as preferências dos EPPGGs quanto à alocação, bem como a necessidade de capacitações mais especializadas, além de um plano de carreira e gestão específico. Já as categorias "Gestão e Atuação dos EPPGGs", "Comunicação e *Networking*" e "Outras Sugestões" também receberam várias contribuições, abordando temas como a inserção dos EPPGGs na sua respectiva área de formação, a promoção da comunicação em rede e a interatividade com outras equipes de governo.

As respostas ao questionário fornecem uma visão abrangente dos desafios e oportunidades para o aprimoramento da carreira de EPPGGs e, de forma colaborativa, as recomendações de Araújo, *et al.*, 2023, também podem ser de grande importância se implementadas, conforme sugestões consolidadas no quadro 6.

Quadro 6: Principais Recomendações para o Aprimoramento da Carreira

(Continua)

Recomendações	Descrição
Nivelamento teórico conceitual	A qualificação dos servidores contribui para a melhor qualificação dos EPPGG, que atuam como planejadores de políticas públicas que repercutem em melhor utilização dos recursos públicos e prestação mais eficiente de serviços públicos aos usuários.

Quadro 6: Principais Recomendações para o Aprimoramento da Carreira

(Conclusão)

Recomendações	Descrição
Realocação estratégica dos servidores	Necessidade de realocação estratégica dos servidores, o que requer a identificação de perfis/competências demandada pela SEGER.
Desenvolvimento de competências	Necessidade de desenvolvimento de competências dos EPPGG que requer a identificação de competências pessoais e profissionais, bem como dos <i>gaps</i> existentes entre as competências necessárias à realização dos objetivos estratégicos da Administração Pública e a <i>performance</i> técnica ou comportamental apresentada pelos servidores.
Implementação de mecanismos de gestão da alocação	A implementação de mecanismos de gestão da alocação, da mobilidade e do desenvolvimento profissional dos seus membros, com vistas a consolidar a carreira como recurso relevante para a administração pública, com papel de destaque na construção de um Estado mais eficiente e alinhado às necessidades da população.

Fonte: Elaborado pelos autores

O artigo, por sua vez, ressalta a necessidade de nivelamento teórico conceitual, a realocação estratégica dos servidores, o desenvolvimento de competências, a implementação de mecanismos de gestão da alocação, entre outros (Araújo, *et al.*, 2023). A presente pesquisa aponta diversas convergências entre as sugestões dos entrevistados e as recomendações do referido artigo, particularmente em relação à alocação estratégica, formação e capacitação, e desenvolvimento de competências. No entanto, também existem diferenças, não configurando necessariamente divergências, mas pontos incomuns, como a destaque para a comunicação e para *networking* observado nas respostas ao questionário, e não verificado no artigo, e a ênfase do artigo quanto ao nivelamento teórico conceitual, que não foi mencionado pelos entrevistados.

Uma gestão pública eficiente deve adotar uma abordagem abrangente, considerando não apenas os desafios mais recorrentes nas carreiras públicas como um todo, mas também os desafios específicos que surgem na carreira de EPPGG. Isso envolve a promoção do reconhecimento profissional, o aprimoramento dos recursos financeiros, o fortalecimento do apoio político e da alta gestão e a simplificação da burocracia. Além disso, são necessários investimentos em capacitação alinhada com as necessidades da carreira, de forma a garantir que a diversidade seja um ativo e que os profissionais atuem em funções técnicas alinhadas com suas atribuições.

Atualmente o Governo do Estado do Espírito Santo vem investindo em capacitação dos EPPGGs por meio de parceria com a Fundação João Pinheiro buscando desta forma nivelar o conhecimento e as informações entre os membros da carreira.

Abordar desafios como evasão de servidores, desvios de função e gestão centralizada requer estratégias específicas para otimizar a gestão pública carreira. Ao adotar uma abordagem integrada e colaborativa, a gestão pública pode superar esses desafios e promover uma administração eficiente e eficaz em benefício do Estado e de seus cidadãos. Tratar esses desafios de maneira colaborativa, envolvendo a alta gestão, os secretários, as gerências de recursos humanos e os EPPGGs, de forma estratégica é fundamental para garantir a eficiência da gestão pública e permitir que os profissionais da carreira contribuam efetivamente para o desenvolvimento do Estado.

Bresser-Pereira (2004) ressalta a importância da capacitação contínua e da atualização dos conhecimentos para o sucesso das políticas públicas, destacando a necessidade de formação e capacitação adequadas para os servidores. Em contrapartida, há de se considerar a relevância da intersectorialidade nas políticas públicas, bem como a necessidade de uma alocação estratégica dos EPPGGs em diferentes setores e níveis hierárquicos.

Os resultados dessa pesquisa apontam a necessidade de diversas iniciativas para aprimorar a atuação dos EPPGGs e permitir que estes profissionais cumpram os propósitos para os quais a carreira foi criada. Em relação à gestão estratégica, recomenda-se considerar o perfil e preferências dos EPPGGs na alocação de funções, promovendo um ambiente onde possam utilizar plenamente suas habilidades. Além disso, a oferta de capacitações mais especializadas e alinhadas às necessidades da carreira podem garantir que os profissionais tenham os conhecimentos necessários para desempenhar suas funções de maneira eficaz.

A realização pelos EPPGGs de pós-graduação em nível de especialização em parceria com a Fundação João Pinheiro e promovida pelo Governo do Estado do Espírito Santo, demonstra o esforço empenhado para melhorar a carreira em direção do melhor aproveitamento desta mão de obra qualificada que pode tornar mais eficiente as políticas públicas.

Outras sugestões incluem o desenvolvimento de competências, identificando lacunas entre as aptidões necessárias e a *performance* atual, bem como a promoção da comunicação em rede, fomentando a interatividade entre equipes de governo para facilitar a troca de ideias e promover a inovação. O nivelamento teórico conceitual é destacado como peça chave, garantindo que todos os EPPGGs alcancem um entendimento sólido dos conceitos essenciais para a gestão pública. Além disso, a humanização no trato com as pessoas, o foco na inovação tecnológica e a implementação de políticas de dados abertos e indicadores devem ser estratégias para criar um ambiente de trabalho positivo e eficiente.

Entrevistas com gestores destacaram de forma unânime a necessidade de ampliação da alocação dos EPPGGs em espaços estratégicos nas secretarias, permitindo que estes profissionais desempenhem um papel mais alinhado às metas institucionais. A valorização da carreira, a comunicação efetiva entre gestores e servidores em geral, e a melhoria na divulgação para os secretários e autoridades da alta gestão das atribuições dos EPPGGs também foram ressaltadas como pontos relevantes.

Houve ainda uma sugestão específica de desvinculação da carreira de EPPGG das carreiras de nível operacional visando evitar confusões entre os cargos, garantindo uma compreensão clara das responsabilidades de cada profissional. Essas recomendações, se implementadas de maneira integrada, podem contribuir significativamente para o aprimoramento da atuação dos EPPGGs e para uma gestão pública mais efetiva e alinhada às necessidades da população do Estado do Espírito Santo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante a pesquisa realizada, percebe-se que a carreira de EPPGG do Espírito Santo contempla servidores com alto grau de escolaridade e com múltiplas vivências acadêmico-profissionais nas mais diversas áreas de atuação da administração estadual. A atuação destes profissionais está inserida em grande parte em atividades ligadas diretamente à formulação e implantação de políticas públicas, finalizando com a fase de monitoramento e avaliação destas. Contudo, há também EPPGGs atuando em áreas mais ligadas à gestão governamental: aprimoramento da gestão, controle administrativo, financeiro e orçamentário, processos organizacionais, etc.

Há um notável esforço da Secretaria de Gestão e Recursos Humanos – SEGER, gestora da carreira em foco, em alocar os Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental em áreas estratégicas da administração, assim entendidas como atividades com elevado grau de responsabilidade e complexidade, que exigem visão abrangente e multidisciplinar de seus processos organizacionais, tal como previsto na criação da carreira e condizentes com a formação destes profissionais.

O desafio não é trivial. Como demonstrado, muitos EPPGGs foram alocados em órgãos e entidades com atribuições típicas de profissionais técnicos de nível superior, de carreiras isoladas, sem atuação no âmbito mais generalista, panorâmico da gestão pública, mas como típicos engenheiros, arquitetos, consultores jurídicos, servidores de áreas de formalização rotineira de contratos e orçamento, etc. Esta característica demonstra um desvirtuamento em relação ao propósito da carreira e sinaliza uma atuação que poderia ser mais estratégica para o Estado.

O risco de perda de identidade da carreira ocorreu devido à falta de clareza entre as atribuições de um EPPGG e de carreiras como a de Analista do Executivo por parte dos gestores da administração estadual. Isso resultou em Especialistas exercendo atividades lado a lado com servidores de outras carreiras administrativas. No entanto, essa atuação não era em complementaridade harmônica e sinérgica, mas sim em substituição às atividades tipicamente exercidas por servidores de outras carreiras, com níveis de atuação distintos. Isso levou à perda do caráter generalista e estratégico da atuação dos EPPGGs.

Conforme visto, a política de alocação de um EPPGG hoje, se dá por meio de avaliação criteriosa por parte da SEGER quanto ao órgão ou entidade de destino do servidor no que concerne a natureza de suas atividades, só tendo anuência da referida Secretaria para a alocação do Especialista em atividades ligadas a projetos/ programas de governo que visem implantação de políticas públicas, bem como seu monitoramento e avaliação ou afetas ao aprimoramento da gestão governamental. Os referidos desafios estão bem delineados no horizonte de atuação da SEGER pelo que se vê no estudo elaborado por especialistas desta Secretaria: “A experiência inovadora dos EPPGG do Espírito Santo: um case de sucesso”, apresentado no XXII Congresso CONSAD de Gestão Pública, 2023.

Face ao exposto, a carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental vem cumprindo o propósito para qual fora criada nos termos da Lei estadual nº 8.479 de 19 de março de 2007. Sendo que agora, mais que nunca, a carreira conta com visão nítida de seu propósito maior por parte de sua Secretaria gestora, muito embora a alocação pulverizada dos Especialistas, nas mais diversas Secretarias de Estado desde a criação da carreira no idos de 2007, sem que se tivesse uma efetiva comunicação acerca dos alinhamentos de entendimentos, da atuação da carreira que nascia acarretando distorções de atuação, desvio de atribuições destes servidores, bem como dificuldade de delineamento de um lócus prioritário de exercício profissional, conforme previamente demonstrado.

No entanto, se há por um lado o esforço da SEGER em realocar estrategicamente os EPPGGs na administração estadual, há, por outro, a conclusão da Especialização *latu sensu* formulada para a carreira, servindo, dentre outros objetivos, para alinhar conhecimentos e fortalecer a identidade da carreira. E ainda, a realocação da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental para o âmbito estratégico de atuação da administração estadual que vem sendo realizada pela SEGER traduz com clareza a atuação destes servidores.

Em suma, embora existam muitos desafios a serem superados, acredita-se que à medida em que a percepção dos gestores e da sociedade como um todo, acerca da carreira de EPPGGs venha mudando e o seu caráter estratégico venha sendo reconhecido e valorizado, aliado ao grande potencial acadêmico-curricular dos EPPGGs estaduais resultados concretos, serão alcançados, para a maior efetividade da gestão pública na busca incansável de atendimento ao interesse público.

Uma das limitações do estudo é a recente criação da carreira. A carreira no Espírito Santo tem menos de 20 anos de existência o que limita a quantidade de estudos já publicados.

Como sugestão para novas pesquisas, propomos a ampliação do escopo, fazendo uma leitura da carreira em nível nacional. O levantamento das realizações dos servidores. Quais as políticas públicas formuladas e implementadas pelos EPPGG e qual o resultado para a sociedade.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, A. L. G.; LEMOS, H. S.; TORRES, A. M.; RODRIGUES, M. I. A. A experiência inovadora dos EPPGG do Espírito Santo: um case de sucesso. In: Congresso Consad de Gestão pública, 12, Brasília, DF. **Anais: Congresso Consad de Gestão pública**. Even3, 2023. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/xii-congresso-consad-de-gestao-publica-312346/633390>. Acesso em: 15, jan, 2024.

BIROCHI, R. Metodologia de estudo e de pesquisa em administração. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES : UAB, 2015. 134p.

BRASIL. Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado. **Plano diretor da reforma do aparelho do Estado**. Brasília, DF, 1995. Disponível em: <http://www.biblioteca.presidencia.gov.br/publicacoes-oficiais/catalogo/fhc/plano-diretor-da-reforma-do-aparelho-do-estado-1995.pdf>. Acesso em: 30, set, 2023.

_____. Ministério dos Transportes. **Gestão Estratégica: Um novo paradigma para o setor público**. Brasília, DF, 2015. Disponível em: <https://www.gov.br/transportes/pt-br/assuntos/portal-da-estrategia/artigos-gestao-estrategica/gestao-estrategica-um-novo-paradigma-para-o-setor-publico-2>. Acesso em 15, jan, 2024.

_____. Portal do Servidor do Governo Federal. (n.d.). **Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental – EPPGG**. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/servidor/carreiras/eppgg>. Acessado em 1, out, 2023.

_____. Presidência da República. Lei nº 7.834, de 6 de outubro de 1989. **Cria a carreira e os respectivos cargos de especialista em políticas públicas e gestão governamental, fixa os valores de seus vencimentos e dá outras providências**. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=7834&ano=1989&ato=7d6UTU61EeFpWTb9e>. Acesso em: 2, out, 2023.

_____. Presidência da República. Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. **Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm. Acesso em: 5, out, 2023.

CAPELLA, A. C. N., Formulação de Políticas. Brasília: **ENAP**, 2018. 151 p. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1>. Acesso em: 25, set, 2023.

CAMPELO, G. S. B., Administração pública no Brasil: ciclos entre patrimonialismo, burocracia e gerencialismo, uma simbiose de modelos. **Revista Ciência & Trópico – Fundaje, Recife**, v.34, n. 2, p. 297-324, 2010. Disponível em: <https://www.uece.br/satewp/wp-content/uploads/sites/58/2014/03/GPM->

Administra%C3%A7%C3%A3o-p%C3%BAblica-no-Brasil-TUTORES.pdf. Acesso em: 01, nov, 2023.

CRESWELL, J. W.; CRESWELL, J. D. Projeto de Pesquisa: métodos qualitativos, quantitativos e mistos. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2021.

DE OLIVEIRA, K. P.; CKAGNAZAROFF, I. B.; DA SILVEIRA, M. C.; MORAES, C. E. S. Gestão de Carreiras no Setor Público Mineiro: o caso dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, São Paulo, v. 18, n. 62, p. 39-58, 2013. DOI: 10.12660/cgpc.v18n62.3961. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cgpc/article/view/3961>. Acesso em: 13, set, 2023.

DE OLIVEIRA, K. P.; CKAGNAZAROFF, I. B.; DA SILVEIRA, M. C. A carreira de Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental de Minas Gerais e os desafios de retenção: análise comparativa de 2009 e 2019. **Revista do Serviço Público**, Brasília, V. 71, n. 4, p. 987-1022, 2020. DOI:10.21874/rsp.v71i4.4012. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/4012/2885>. Acesso em: 30 ago 2023.

ESPÍRITO SANTO. Lei 8.479 de 19 de março de 2007. **Dispõe sobre a criação do Cargo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental**. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/es/lei-ordinaria-n-8479-2007-espirito-santo-reorganiza-o-cargo-e-a-respectivo-carreira-de-especialista-em-politicas-publicas-e-gestao-governamental-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 20, set., 2023.

_____. Lei complementar nº 999, de 24 de março de 2022. **Altera a lei complementar nº 635, de 15 de agosto de 2012, que reorganiza o cargo e a respectiva carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental e dá outras providências**. Disponível em: <https://www3.al.es.gov.br/arquivo/documents/legislacao/html/lec9992022.html>. Acesso em: 2, out, 2023.

HOLANDA, N. O contexto da criação da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental. **Revista de Políticas Públicas e Gestão Governamental**. Brasília: ENAP, 2005, v. 4, n. 1, p. 17-38. Jan/Jun 2005. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/1709>. Acesso em: 1 out 2023.

IJSN. Extrema Pobreza no Espírito Santo: análise de uma simulação de transferência de renda a partir da matriz de insumo-produto. **Caderno DRS**. n.08. Vitória, ES, 2022. Disponível em: https://ijsn.es.gov.br/Media/IJSN/PublicacoesAnexos/cadernos/IJSN_Caderno_DRS-08.pdf. Acesso em: 10, out, 2023.

MAIA, K.; ARAÚJO, R. M. de; SANO, H.; ALLOUFA, J. M. Nova gestão pública e motivação no serviço público: a carreira de EPPGG como alternativa para as disfunções burocrática. **Revista Gestão Pública: práticas e desafios**, Recife, v. III, n.6, p. 1233-155, dez 2012. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/1727>. Acesso em: 20 out 2023.

MATIAS-PEREIRA, J. **Administração Pública: foco nas instituições e ações governamentais 5ª edição**. São Paulo, 2018. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597016093/>. Acesso em: 27, out. 2023.

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 **Revista Gestão & Pol Públicas**. São Paulo V1, n.1. p,181-206, 2011. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rgpp/article/download/97830/96630/169665>. Acesso em: 10, nov, 2023.

MOURA, E. A. C., Entre a corrupção e a ineficiência: a implementação do estado gerencial brasileiro como um dos mitos do direito administrativo. **Revista de direito da administração pública. Rio de Janeiro**. Vol. 1, n.1. Jan-jun 2018. P.153.164. Disponível em; <http://www.redap.com.br/index.php/redap/article/view/150/93>. Acesso em: 1, out, 2023.

PEREIRA, B. L. C., Uma reforma gerencial da administração pública no Brasil. **Revista do serviço Público**, Ano 49, n.1. Brasília: ENAP (jan- mar 1998)

_____. (2004). Reforma do Estado para a Cidadania: A Reforma Gerencial Brasileira na Perspectiva Internacional. Brasília: ENAP, 1998.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho**. 2. ed. Novo Hamburgo/RS: Feevale, 2013.

SOUZA, C. (2006). Estado da arte e Estado do campo: a questão do Estado e das políticas públicas em questão. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, 21(62), 139-152.

VIEIRA, J. B.; BARRETO, R. T. DE S. **Governança, gestão de riscos e integridade**. Brasília, DF: Enap, 2019. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/4281/1/5_Livro_Governan%c3%a7a%20Gest%c3%a3o%20de%20Riscos%20e%20Integridade.pdf. Acesso em: 15 ago 2023.

APÊNDICE A

UF	CARREIRA	ATRIBUIÇÕES	LEGISLAÇÃO	REFERÊNCIA
AC	Gestor de Políticas Públicas	Assessoramento técnico dos macroprocessos transversais, tais como a avaliação de políticas públicas, de programas e de projetos, o planejamento, o controle, a gestão de pessoas, a tecnologia da informação, as finanças públicas, as compras públicas, o desenvolvimento sustentável, conforme regulamentação.	Lei n° 1.704/2006; Lei n° 2.266/2010; Lei n° 2.854/2014; Lei n° 3.101/2015; Lei n° 3.229/2017; e Lei n° 3.920/2022;	https://www.al.ac.leg.br/leis/wp-content/uploads/2014/09/Lei1704.pdf http://www.legis.ac.gov.br/detalhar/433 http://www.legis.ac.gov.br/detalhar/3226 http://www.legis.ac.gov.br/detalhar/2053 http://www.legis.ac.gov.br/detalhar/2484 http://www.legis.ac.gov.br/detalhar/5129-1
BA	Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental	Desenvolvimento de atividades de planejamento e gestão governamentais, objetivando o aprimoramento institucional da Administração Pública Estadual, com atuação no gerenciamento e assessoramento governamental, em graus elevados de complexidade, responsabilidade e autonomia, bem como na formulação, implementação e avaliação de políticas públicas.	Lei n° 7.983/2001; Lei n° 8.889/2003; Lei n° 11.366/2009; Lei n° 11.481/2009; Lei n° 11.629/2009; e Lei n° 14.165/2019.	http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/lei-no-7983-de-17-de-dezembro-de-2001 http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/lei-no-8889-de-01-de-dezembro-de-2003 http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/lei-no-11366-de-29-de-janeiro-de-2009 http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/lei-no-11481-de-01-de-julho-de-2009 http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/lei-no-11629-de-30-de-dezembro-de-2009 http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/lei-no-14165-de-24-de-setembro-de-2019
CE	Analista de Gestão Pública	Desenvolver e implementar programas, projetos, processos, sistemas, produtos e serviços para o Poder Executivo Estadual, cujas soluções implicam em níveis elevados de complexidade, articulação e tecnicidade e que possam contribuir para a governabilidade e sustentabilidade da administração estadual.	Lei n° 13.659/2005; e Lei n° 14.348/2009.	https://www2.al.ce.gov.br/legislativo/legislacao5/leis2005/13659.htm https://www2.al.ce.gov.br/legislativo/legislacao5/leis2009/14348.htm
DF	Gestor em Políticas Públicas e	Formular, planejar, coordenar, supervisionar e avaliar atividades relacionadas à gestão governamental de políticas públicas nos diversos	Lei n° 51/1989; Lei n° 4.517/2010;	https://www.fazenda.df.gov.br/aplicacoes/legislacao/legislacao/TelaSaidaDocumento.cfm?txtNumero=5190&txtAno=2013&txtTipo=5&txtParte=

	Gestão Governamental	órgãos da Administração Direta, relativamente autônomos, especializados, fundações públicas e autarquias, inclusive de regime especial; Executar outras atividades de mesma natureza e nível de complexidade determinadas em legislação específica, observadas as peculiaridades da especialidade do cargo.	Lei n° 5.190/2013; e Lei n° 6.165/2018.	https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/68464/Lei_4517_28_10_2010.html https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/75140/Lei_5190.html https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/7e2dbcb324534c15837a01fec41c1b87/Lei_6165.html
ES	Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental	Executar atividades de formulação, implementação e avaliação de políticas públicas no âmbito da administração direta e indireta; Realizar atividades qualificadas na área de gestão, formulação, implementação, monitoramento e avaliação de políticas públicas; Participar de equipes de desenvolvimento e execução de projetos; Formular e executar atividades especializadas de alta complexidade de gestão, formulação e monitoramento de indicadores, relativas ao exercício das competências legais; Atuar de forma integrada com órgãos e entidades do Poder Executivo em assuntos relacionados às políticas públicas de gestão; Atuar na produção de conhecimento, informações e indicadores; Desenvolver atividades de gestão governamentais, objetivando o aprimoramento institucional da Administração Pública Estadual; Outras atividades correlatas.	Lei n° 8.479/2007; Lei Complementar n° 635/2012; e Lei Complementar n° 999/2022.	https://www3.al.es.gov.br/Arquivo/Documents/legislacao/html/LO8479.html https://seger.es.gov.br/Media/Seger/Lei%20Carreira-%20Seger/lc%20n%20635_2012%20reestrutura%20carreira%20de%20eppgg.pdf https://www3.al.es.gov.br/arquivo/documents/legislacao/html/lec9992022.html
GO	Gestor Governamental	Atividades de nível superior, de complexidade e responsabilidade elevadas, incumbindo-lhes as funções de planejamento, organização, direção, gerenciamento, execução, supervisão, coordenação, consultoria, assessoramento e controle; pesquisa e desenvolvimento de projetos em áreas funcionais da Administração Pública; reformulação e implementação de métodos e processos para o incremento da produtividade; desenvolvimento de estudos para introdução de	Lei n° 13.902/2001; Lei n° 16.921/2010; e Lei n° 19.929/2017.	https://legisla.casacivil.go.gov.br/api/v2/pesquisa/legislacoes/81524/pdf https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/88636/lei-16921 https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/99804/lei-19929

		novas tecnologias em métodos e sistemas de informações; assessoramento a instâncias superiores da Administração Pública; estruturação de técnicas de desenvolvimento gerencial; formulação e acompanhamento do planejamento estratégico, tático e operacional; elaboração de minutas de atos normativos;		
MT	Gestor Governamental	<p>Na área de processos e sistema de gestão: Formular, implementar e avaliar sistemas, processos e métodos de gestão, especialmente nas áreas de: planejamento, orçamento, finanças públicas, gestão fiscal, ordenamento jurídico, controle interno, informação e tecnologia de informação, gestão de pessoas, desenvolvimento organizacional, patrimônio e afins; Realizar estudos e pesquisas necessários à melhoria de processos e sistemas da Administração Pública;</p> <p>Prover assessoramento aos órgãos e programas da Administração Pública e articular-se com outras organizações de interesse comum para o desenvolvimento e melhoria das ações de governo;</p> <p>Na área de gestão de políticas públicas: Formular, implementar e avaliar políticas públicas voltadas para o desenvolvimento socioeconômico e ambiental, incluindo: saúde, segurança, educação, trabalho e renda, agricultura, infraestrutura, ciência e tecnologia, participação social, regulação e afins; Realizar estudos e pesquisas necessários à melhoria das políticas públicas estaduais;</p> <p>Prover assessoramento aos órgãos e programas da Administração Pública e articular-se com outras organizações de interesse comum para o desenvolvimento e melhoria das ações de governo.</p>	Lei nº 7.350/2000; e Lei nº 8.032/2003.	https://www.al.mt.gov.br/norma-juridica/urn:lex:br:mato.grosso:estadual:lei.ordinaria:2000-12-13;7350 https://www.al.mt.gov.br/norma-juridica/urn:lex:br:mato.grosso:estadual:lei.ordinaria:2003-12-17;8032
MG	Especialista em Políticas	A formulação, a supervisão e a avaliação de políticas públicas; e O exercício de atividades	Lei nº 13.085/1998;	https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/13085/1998/

	Públicas e Gestão Governamental	relacionadas às áreas de planejamento e avaliação, administração financeira e orçamentária, contabilidade, modernização da gestão, racionalização de processos, gestão e tecnologia da informação, recursos logísticos, recursos materiais, recursos humanos e administração patrimonial.	Lei nº 15.304/2004; Lei nº 18.974/2010; e Lei nº 23.304/2019.	https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/15304/2004/ https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/18974/2010/ https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/23304/2019
PA	Técnico de Políticas Públicas e Gestão Governamental Gestor Público	<p>Atribuições a formulação, implementação e avaliação de políticas públicas, embasadas no desenvolvimento de pesquisas científicas, tecnológicas ou aplicadas, bem como o exercício de direção e assessoramento, em escalões superiores da Administração estadual.</p> <p>Planejar, supervisionar, coordenar e executar serviços de controle e avaliação dos programas de governo, com atuação na pesquisa, análise e formulação de programas e projetos que confirmam eficiência, eficácia e efetividade à gestão de políticas públicas, conduzir veículos automotores para o exercício do cargo; executar atividades afins.</p>	Lei nº 8.435/2007; e Lei nº 12.755/2023.	http://sapl.al.pb.leg.br/sapl/sapl_documentos/norma_juridica/8824_texto_integral http://sapl.al.pb.leg.br/sapl/sapl_documentos/norma_juridica/16288_texto_integral

PE	Analista em Gestão Administrativa (Gestor Governamental) e Analista de Planejamento, Orçamento e Gestão	<p>Para os cargos de Analista em Gestão Administrativa e Analista em Gestão Administrativa: Contador, coordenar e executar, no âmbito do Poder Executivo Estadual, as atividades de: a) planejamento, implementação e avaliação de políticas públicas administrativas, formulando e promovendo a articulação de programas e parcerias estratégicas; b) desenvolvimento e implementação de programas, projetos, processos, sistemas, produtos e serviços para o Poder Executivo Estadual, cujas soluções implicam em níveis elevados de complexidade, articulação e tecnicidade e que possam contribuir para a governabilidade e sustentabilidade da administração estadual; c) supervisão, coordenação e execução trabalhos especializados e aqueles referentes ao suporte de gerenciamento da administração pública estadual; d) análise de processos e emissão de pareceres fundamentados técnica e legalmente com fins de orientar decisões; e) elaboração de pareceres, relatórios, planos, projetos e outros que se exija a aplicação de conhecimentos inerentes à sua área de especialização; f) planejamento, organização, direção e controle de sistemas, programas e projetos que envolvam recursos humanos, financeiros, previdenciários, materiais, patrimoniais, informacionais e estruturais de interesse do Estado; g) implementação de projetos visando ao aperfeiçoamento da SAD; h) desenvolvimento dos recursos humanos e da tecnologia da informação relacionadas à área da SAD; ei) outras atividades correlatas que lhes sejam atribuídas.</p> <p>II - Para o cargo de Analista em Gestão Administrativa – Qualificação: Contador: a) coordenar, supervisionar e organizar as atividades</p>	<p>Lei Complementar nº 49/2003; Lei Complementar nº 117/2008; Lei Complementar nº 118/2008; Lei Complementar nº 131/2008; Decreto nº 33.708/2009; Lei Complementar nº 172/2011; Lei Complementar nº 181/2011; Lei Complementar nº 213/2012; Lei Complementar nº 244/2013; Lei Complementar nº 249/2013; Decreto nº 40.168/2013; Lei Complementar nº 267/2014;</p>	<p>https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=2&numero=49&complemento=0&ano=2003 https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?id=2901&tipo=TEXTOATUALIZADO https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?id=2911&tipo=TEXTOATUALIZADO https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?id=6515&tipo=TEXTOATUALIZADO https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=6&numero=33708&complemento=0&ano=2009 https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=2&numero=172&complemento=0&ano=2011 https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=2&numero=181&complemento=0&ano=2011 https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=2&numero=213&complemento=0&ano=2012 https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=2&numero=244&complemento=0&ano=2013 https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=2&numero=249&complemento=0&ano=2013 https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=6&numero=40168&complemento=0&ano=2013 https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=2&numero=267&complemento=0&ano=2014 https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=2&numero=334&complemento=0&ano=2016 https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=2&numero=481&complemento=0&ano=2022</p>
----	---	---	--	---

		<p>de natureza contábil, no âmbito do Órgão Setorial de Contabilidade no qual tiver exercício, observando os Princípios Fundamentais da Contabilidade e as Normas Brasileiras de Contabilidade; b) prestar informações sobre as normas e procedimentos relacionados à gestão orçamentária, financeira e patrimonial e de custos; c) elaborar e analisar balanços, balancetes e demais demonstrações contábeis das unidades gestoras vinculadas ao Órgão Setorial de Contabilidade no qual tiver exercício, de acordo com a legislação vigente; d) realizar a conformidade contábil dos atos e fatos da gestão orçamentária, financeira e patrimonial; e) apoiar a elaboração das prestações de contas obrigatórias; f) acompanhar os trabalhos de execução orçamentária, financeira e patrimonial das unidades gestoras vinculadas ao Órgão Setorial de Contabilidade, no qual tiver exercício; g) representar o Secretário ou Gestor do Órgão nas situações de responsabilidade solidária com a Gestão, definidas em lei, quando estiver responsável pelo Órgão Setorial de Contabilidade; e h) executar outras atividades correlatas que lhes sejam atribuídas.</p> <p>A critério da administração, aos ocupantes do cargo de Analista em Gestão Administrativa em Gestão Administrativa, que possuam graduação em Ciências Contábeis, além das atribuições previstas no inciso I, podem ser conferidas as mesmas atribuições previstas para o cargo de Analista em Gestão Administrativa – Qualificação: Contador.</p>	<p>Lei Complementar nº 334/2016; e Lei Complementar nº 481/2022.</p>	
--	--	---	--	--

RJ	Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental	<p>1. Formulação, implantação e avaliação de políticas públicas voltadas para o desenvolvimento socioeconômicos e ambiental, incluindo as áreas de saúde, segurança, educação, trabalho e renda, agricultura, infraestrutura, ciência e tecnologia, participação social, regulação e afins; 2. Formulação, implantação e avaliação dos sistemas, processos e métodos de gestão, especialmente nas áreas de administração de materiais e compras, informação e tecnologia da informação, gestão de pessoas, desenvolvimento organizacional, patrimônio e afins; 3. Formulação e promoção da articulação de programas, projetos e parcerias estratégicas; 4. Execução de atividades de alta complexidade de planejamento, gestão, coordenação e assistência técnica, bem como, administrativas e logísticas, relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo dos órgãos e entidades da administração Pública do Poder Executivo estadual, ressalvadas as privativas de cargos e carreiras específicas, fazendo uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades; 5. Pesquisa, desenvolvimento, monitoramento e sistematização das atividades de planejamento, acompanhamento e avaliação dos programas e projetos implementados nas diferentes áreas de gestão do Estado; 6. Assistência técnica e assessoramento aos órgãos e entidades da Administração Pública e às instâncias superiores de gestão na formulação de planos, programas e projetos relativos às atividades inerentes aos órgãos e entidades do Poder Executivo estadual; 7. Implantação e execução de planos, programas e projetos e o controle dos resultados das atividades institucionais</p>	<p>Lei nº 5.355/2008; Lei nº 6.114/2011; Lei nº 6.309/2012; Decreto nº 44.257/2013; Lei nº 6.600/2013; e Lei nº 9.626/2022.</p>	<p>http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/c8aa0900025fef6032564ec0060dfff/dce480d9fa202ed28325752e0061a4da?OpenDocument http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/c8aa0900025fef6032564ec0060dfff/9ac139b43d615c648325796c004c9db2?OpenDocument http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/c8aa0900025fef6032564ec0060dfff/0bc6a4e500f1069183257a6f00640b5c?OpenDocument https://www.ioerj.com.br/portal/modules/conteudoonline/mostra_edicao.php?session=VGtSbk0wMVVVVEpTYWxGMFRqQIZOVkZUTURCUZWSkZURIZGTTAxNlozUk5lbU40VW10VmVGSkZSa1JPVIZreg== http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/c8aa0900025fef6032564ec0060dfff/0080bfe77d36bef583257c320061abce?OpenDocument http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/c8aa0900025fef6032564ec0060dfff/34928a24c6724b530325881b007b4555?OpenDocument https://projetos.ceperj.rj.gov.br/concursos/seplag_2013/edital_seplag2013.pdf</p>
----	---	--	---	--

		no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Pública do Poder Executivo estadual.		
--	--	--	--	--

RS	Analista de Planejamento, Orçamento e Gestão	Elaborar, analisar e avaliar planos e programas e projetos do Setor Público, que visem ao desenvolvimento econômico do Estado; elaborar estudos visando à fixação de prioridades para a aplicação de recursos econômicos; auxiliar na coordenação de programas e projetos do governo; proceder estudos ao acompanhamento e controle dos projetos e programas governamentais; orientar e coordenar grupos de trabalho incumbidos de pesquisas econômicas em geral; realizar estudos visando a compatibilização dos planos estaduais com os nacionais; promover estudos e análises dos indicadores conjunturais; realizar estudos e pesquisas objetivando à montagem e implantação dos diversos sistemas de Administração Estadual; proceder a estudos referentes à modernização administrativa; proceder a estudos objetivando o progressivo aperfeiçoamento dos processos e padrões do sistema orçamentário; elaborar projetos de lei e de decreto sobre assuntos econômicos e financeiros; realizar estudos relativos à quantificação e formulação das despesas públicas; orientar tecnicamente a elaboração de propostas orçamentárias, bem como analisar e revisar as propostas parciais de orçamento; emitir pareceres sobre pedidos de abertura de créditos adicionais; realizar coordenação sistemática das propostas orçamentárias dos órgãos descentralizados; emitir parecer sobre questões econômicas, financeiras e administrativas em geral, executar outras tarefas correlatas.	Lei n° 13.421/2010; Lei n° 13.601/2011; Lei n° 13.912/2012; Lei n° 14.076/2012; Lei n° 15.246/2019; e Lei n° 15.680/2021.	https://ww3.al.rs.gov.br/filerepository/replegiscomp/Lei%20n%C2%BA%2013.421.pdf https://ww3.al.rs.gov.br/filerepository/replegiscomp/Lei%20n%C2%BA%2013.601.pdf https://ww3.al.rs.gov.br/legis/M010/M0100099.asp?Hid_Tipo=TEXTO&Hid_TodasNormas=57266&hTexto=&Hid_IDNorma=57266 https://ww3.al.rs.gov.br/legis/M010/M0100099.asp?Hid_Tipo=TEXTO&Hid_TodasNormas=58181&hTexto=&Hid_IDNorma=58181 https://ww3.al.rs.gov.br/filerepository/replegiscomp/Lei%20n%C2%BA%2015.246.pdf https://ww3.al.rs.gov.br/filerepository/replegiscomp/Lei%20n%C2%BA%2015.680.pdf
RO	Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental	Realizar atividades de nível superior de complexidades e responsabilidades elevadas, compreendendo o exercício das funções de planejamento, implementação, execução, supervisão e avaliação de políticas públicas	Lei Complementar n° 748/2013; Lei Complementar n°	https://sapl.al.ro.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2013/6570/6570_texto_integral.pdf https://sapl.al.ro.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2016/7455/7455_texto_integral.pdf https://sapl.al.ro.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/

	<p>administrativas, formulando e promovendo a articulação de programas e parcerias estratégicas; assessorar as instâncias superiores da Administração Pública; desenvolver pesquisas e projetos nas diversas áreas funcionais da Administração Pública; sugerir, formular e implementar métodos e processos para o incremento da produtividade; implementar projetos visando ao aperfeiçoamento e modernização da gestão pública estadual; estudar, pesquisar e implementar métodos e práticas modernas de gestão pública e de modernização administrativa voltados para resultados; desenvolver e implantar novos métodos e ferramentas para otimização dos recursos humanos e da tecnologia da informação utilizados na gestão pública estadual; planejar, organizar, dirigir e controlar sistemas, programas e projetos que envolvam recursos humanos, financeiros, previdenciários, materiais, patrimoniais, informacionais e estruturais de interesse do Estado; propor a estruturação de técnicas de desenvolvimento gerencial; desenvolver estudos para a introdução de novas tecnologias e sistemas de informações; coordenar a formulação e o acompanhamento do planejamento estratégico; elaborar anteprojeto de lei, minutas de decretos, convênios e outros atos normativos; desenvolver, coordenar e avaliar a área de gestão do Estado; analisar processos e emitir pareceres fundamentados técnica e legalmente com fins de orientar decisões; outras atividades correlatas que lhes sejam atribuídas.</p>	<p>868/2016; Lei Complementar nº 931/2017; e Lei Complementar nº 954/2017.</p>	<p>a/2017/7858/7858_texto_integral.pdf https://sapl.al.ro.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2017/8066/8066_texto_integral.pdf</p>
--	---	--	---

SP	Executivo Público e Especialista em Políticas Públicas (EPP)	Planejar, implementar e avaliar as políticas públicas; Formular e promover a articulação de programas e parcerias estratégicas; Desenvolver, negociar e avaliar os contratos de gestão.	Lei Complementar nº 1.034/2008; Lei Complementar nº 1.122/2010; Lei Complementar nº 1.123/2010; Lei Complementar nº 1.199/2013; Lei Complementar nº 1.251/2014; Lei Complementar nº 1.352/2019; Lei Complementar nº 1.361/2021; e Lei Complementar nº 1.388/2023.	https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2008/lei.complementar-1034-04.01.2008.html https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2010/lei.complementar-1122-30.06.2010.html https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2010/lei.complementar-1123-01.07.2010.html https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2013/lei.complementar-1199-22.05.2013.html https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2014/lei.complementar-1251-03.07.2014.html https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2019/lei.complementar-1352-20.12.2019.html https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2021/lei.complementar-1361-21.10.2021.html https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2023/lei.complementar-1388-11.07.2023.html
SE	Técnico em Políticas Públicas e Gestão Governamental (TPPGG)	formulação, implementação e avaliação de políticas públicas, bem como o exercício de direção e assessoramento, em escalões superiores da Administração Estadual, sendo exigido, dos seus ocupantes, formação de nível superior e a realização, com aproveitamento, de curso específico a ser oferecido pelo Poder Executivo Estadual.	Lei nº 4.302/2000; Lei nº 4.588/2002; Lei nº 6.641/2009; Lei nº 7.872/2014; Lei nº 8.382/2018; e Lei nº 8.849/2021.	https://aleselegis.al.se.leg.br/Arquivo/Documents/legislacao/html_impressao/L43022000.html https://aleselegis.al.se.leg.br/Arquivo/Documents/legislacao/HTML/I45882002.html https://aleselegis.al.se.leg.br/Arquivo/Documents/legislacao/HTML/L66412009.html https://aleselegis.al.se.leg.br/Arquivo/Documents/legislacao/HTML/I78722014.html https://aleselegis.al.se.leg.br/Arquivo/Documents/legislacao/HTML/L83822018.html https://aleselegis.al.se.leg.br/Arquivo/Documents/legislacao/HTML/L88492021.html

<p>Governo Federal do Brasil</p>	<p>Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental</p>	<p>Realização de atividades de gestão governamental, como a formulação, a implementação e a avaliação de políticas públicas, bem como de direção e assessoramento em escalões superiores da administração direta, autárquica e fundacional, em graus variados de complexidade, responsabilidade e autonomia. O EPPGG atua de forma matricial, com visão abrangente e sistêmica dos complexos problemas da administração pública.</p>	<p>Medida Provisória n° 84/1989; Lei n° 7.834/1989; Decreto n° 98.895/1990; Lei n° 8.216/1991; Lei Delegada n° 13/1992; Lei n° 8.460/1992; Medida Provisória n° 1.550-41/1997; Medida Provisória n° 1.550-42/1997; Medida Provisória n° 1.550-43/1997; Medida Provisória n° 1.550-44/1997; Medida Provisória n° 1.550-45/1997; Medida Provisória n° 1.550-46/1997; Medida Provisória n° 1.626-47/1997; Medida Provisória n°</p>	<p>https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/1988-1989/084.htm https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7834.htm https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d98895.htm https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8216.htm https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LDL/Ldl13.htm https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8460consol.htm https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/antigas/1550-41.htm https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/antigas/1550-42.htm https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/antigas/1550-43.htm https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/antigas/1550-44.htm https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/antigas/1550-45.htm https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/antigas/1550-46.htm https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/antigas/1626-47.htm https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/antigas/1626-48.htm https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/antigas/1626-49.htm https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2004-2006/2004/Decreto/D5176.htm https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/l12529.htm https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/servidor/carreiras/eppgg/legislacao-1/geral</p>
---	--	--	--	---

			1.626-48/1998; Medida Provisória nº 1.626-49/1998; Decreto nº 5.176/2004; Lei nº 12.529/2011; e Portal do Servidor do Governo Federal.	
--	--	--	--	--

APÊNDICE B – Questionário aplicado aos servidores da carreira de EPPGG/ES

Questionário de Pesquisa sobre a Carreira de EPPGG no Espírito Santo

Instruções: Por favor, responda às seguintes perguntas para nos ajudar a entender melhor a carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG) no estado do Espírito Santo. Suas respostas são importantes para nossa pesquisa.

Dados Demográficos:

1. Gênero:

- Masculino
- Feminino
- Outro (Especificar)

2. Raça:

- Branca
- Negra
- Parda
- Amarela
- Indígena
- Outra (Especificar)

3. Faixa etária:

- Menos de 25 anos
- 25 a 34 anos
- 35 a 44 anos
- 45 a 54 anos
- 55 anos ou mais

Carreira de EPPGG no Espírito Santo:

4. Qual é a sua familiaridade com a legislação que estabelece a carreira de EPPGG no Espírito Santo?

- Não tenho familiaridade
- Pouca familiaridade
- Alguma familiaridade
- Muita familiaridade

5. Você está ciente das atribuições e responsabilidades previstas para os especialistas em políticas públicas e gestão governamental no estado do ES?

- Sim
- Não

6. Forma de entrada na Carreira:

- Concurso 2008
- Concurso 2010
- Junção IJSN 2022

Formação Acadêmica:

7. Qual a sua formação acadêmica?

(Marque todas as opções aplicáveis)

- Graduação em [Especificar]
- Pós-graduação em [Especificar]
- Mestrado em [Especificar]
- Doutorado em [Especificar]

Atuação na Carreira de EPPGG:

8. Já ocupou algum cargo comissionado, FG ou participou de alguma comissão com gratificação?

(Marque todas as opções aplicáveis)

- Sim (Especificar)
- Não

9. Participa de alguma comissão específica ou é membro de algum grupo técnico, como Escritório Local de Projetos e Inovação - ELPI?

(Marque todas as opções aplicáveis)

- Sim (Especificar)
- Não

10. Possui algum trabalho publicado ou que seja de destaque para você ou para sua carreira?

(Marque todas as opções aplicáveis)

- Sim (Especificar)
- Não

11. Cite projetos relevantes em que atuou durante sua trajetória como EPPGG no ES:

(Por favor, forneça uma resposta breve para cada projeto)

12. Ao atuar em projetos e programas governamentais no Espírito Santo, qual(is) papel(is) desempenhou?

- Formulação de políticas
- Execução de políticas
- Avaliação de políticas
- Outro (especificar)

Atribuições na Carreira:

13. Marque as atribuições que você considera executar no cargo ou função que está exercendo:

(Marque todas as opções aplicáveis)

- Executar atividades de formulação, implementação e avaliação de políticas públicas no âmbito da administração direta e indireta.
- Realizar atividades qualificadas na área de gestão, formulação, implementação, monitoramento e avaliação de políticas públicas.
- Participar de equipes de desenvolvimento e execução de projetos.
- Formular e executar atividades especializadas de alta complexidade de gestão, formulação e monitoramento de indicadores, relativas ao exercício das competências legais.
- Atuar de forma integrada com órgãos e entidades do Poder Executivo em assuntos relacionados às políticas públicas de gestão.
- Atuar na produção de conhecimento, informações e indicadores.
- Desenvolver atividades de gestão governamentais, objetivando o aprimoramento institucional da Administração Pública Estadual.
- Outras atividades correlatas (Especificar)

Desafios e Recomendações:

14. Você acredita que a formação acadêmica dos especialistas em políticas públicas e gestão governamental no ES é adequada para suas atribuições?

- Sim
- Não
- Não sei

15. Na sua opinião, quais são os principais desafios enfrentados pela carreira de EPPGG no Espírito Santo?

(Marque todas as opções aplicáveis)

- Falta de recursos financeiros
- Burocracia excessiva
- Falta de reconhecimento profissional
- Falta de capacitação
- Outro (especificar)

16. Que tipo de recomendações você sugeriria para melhorar a formação, capacitação e alocação dos especialistas em políticas públicas e gestão governamental no estado do ES?

(Por favor, forneça uma resposta breve)

Pergunta Adicional:

17. Considera que desenvolve atividades estratégicas na instituição em que está?

(Resposta livre)

Obrigado por sua participação neste questionário. Suas respostas são muito importantes para nossa pesquisa.

APÊNDICE C – Roteiro de Entrevista com os Gestores

1. **Qual o nível de conhecimento que você possui sobre a carreira de EPPGG, suas atribuições e possibilidades de atuação?** (buscar trazer a percepção sobre o caráter estratégico desenhado para a carreira)

2. Como você percebe a atuação dos EPPGGS dentro do Governo do Estado, considerando não apenas a sua pasta?

3. Você tem conhecimento da presença de EPPGGS em sua Secretaria?
 - a. Se sim, quais atribuições eles estão desempenhando? Você acha que estes profissionais estão atuando expectativa prevista no desenho da carreira?

 - b. Se não, apresentar a lista de EPPGG e pedir para que ele responda as questões seguintes, considerando essas pessoas)

4. Qual importância você atribui a presença de um EPPGG em sua pasta?

5. Na sua opinião, quais setores e/ou atividades e projetos estratégicos existem em sua secretaria? Existem EPPGG alocados nestas atividades/setores?
 - a. Se não, a que você atribuiria essa ausência de EPPGG nestas atividades, considerando que suas atribuições legais são compatíveis com o desempenho dessas funções estratégicas?

 - b. Se sim, como você avalia a atuação desses profissionais nestas funções estratégicas?

6. Você visualiza maior demanda de EPPGG em sua pasta? Se sim, qual seria a forma de atuação e contribuição do EPPGG?

7. Gostaria de fazer alguma sugestão ou consideração em relação à carreira?