

## CHAPA 1

Caras e caros colegas,

Apresentamos abaixo nosso Programa de Gestão, mas antes disso gostaríamos de falar um pouco do que nos motivou a essa candidatura para a Diretoria da AEPPSP.

Em primeiro lugar, temos plena convicção do valor de uma associação como a nossa, não apenas para a defesa de nossos interesses coletivos, mas também para o fortalecimento do campo de gestão, das políticas públicas e, por essa via, mesmo que modestamente, para a garantia de direitos sociais.

Em segundo lugar, acreditamos na necessidade constante de escuta ao corpo associativo, para rever decisões anteriores, pactuar novos objetivos e ouvir novos associados. É preciso observar, aqui, que recentemente houve um aumento considerável do número de associados, cujas opiniões precisam aparecer e somar.

Por fim, o cenário de total desalento motivado pela maneira absolutamente desrespeitosa com que os atuais gestores da Secretaria de Planejamento e Gestão têm tratado a carreira (isso sem falar no passivo de mais de sete anos), havia colocado em risco a própria continuidade da AEPPSP, por falta de interessados em se comprometer com a tarefa sempre árdua de atuar na diretoria.

Assumimos esse desafio com uma atitude realista - é preciso que mais pessoas colaborem para conseguirmos dar conta de tudo; nossa chapa tem 5 filhos somados (rs!!!), faz-se necessário rever prioridades. A palavra de ordem será, portanto, foco! Ao mesmo tempo, temos confiança em que poucas ações, firmes e inteligentes, podem dar bons resultados!

### Programa de Gestão

Não nos alongaremos neste documento em uma análise da situação em que a carreira se encontra atualmente. A esse respeito, acreditamos haver pleno acordo entre nós sobre a sua gravidade, que se evidencia em alguns fatos:

- A não realização de concursos desde o nosso ingresso;
- O tratamento absolutamente desrespeitoso nos processos na CEPP;
- O atraso no processo de promoção;
- A iniciativa de alteração da Lei da Carreira de forma unilateral, não transparente e extremamente prejudicial, caso seja levada a cabo;
- A gestão de pessoas de forma arbitrária, autoritária e, até mesmo, persecutória.

Tais elementos parecem denotar uma intenção de desmonte da nossa Carreira. Um contexto tão crítico exige uma reflexão coletiva séria, densa, em que diversas vozes possam

ser ouvidas, e em que as decisões tomadas venham ao encontro das expectativas de médio e longo prazo da maioria. Precisamos ter em mente que a gestão eleita atuará no final de um governo até agora impermeável aos nossos pleitos e na fase de transição para um novo governo.

**A atuação da Chapa será pautada pela defesa dos seguintes princípios:**

- A carreira de Especialista em Políticas Públicas é maior que o órgão a que está vinculada;
- Fortalecimento e legitimação da carreira e da AEPPSP junto aos órgãos do estado, servidores e sociedade, com foco na ampliação do rol de interlocutores e publicação de estudos;
- Relação pautada no diálogo com EPPs, associados ou não, considerando que a atuação de uma associação reflete direta ou indiretamente em toda a carreira.

Além desses princípios é sempre bom reafirmar nosso compromisso com os princípios declarados no artigo 2º de nosso estatuto:

I. defesa dos princípios democráticos, dos valores republicanos e da cidadania;

II. salvaguarda da ética, da moralidade e transparência no trato da coisa pública;

III. promoção da justiça social, em especial pela preservação da participação e controle da sociedade sobre as políticas públicas;

IV. promoção da igualdade, a valorização da diferença e o enfrentamento de discriminações de qualquer natureza, com respeito à diversidade étnico-racial, de gênero, orientação sexual, idade, origem, ou a qualquer atributo individual ou coletivo, inclusive na contratação de seus funcionários(as).

## **Campos de atuação prioritários e ações propostas**

### **1. Defesa de direitos, melhoria do quadro de carreira e salário:**

- a. Continuidade e acompanhamento das Ações Judiciais;
- b. Análise de oportunidade/necessidade de novas ações judiciais;

- c. Apoio permanente à CEPP (revisão das nomeações, verificação da possibilidade de intervenção - ação judicial, parecer PGE) para mudança de seu regulamento;
- d. Verificar a possibilidade/interesse em impugnar o processo de promoção (2015-2016), questionando:
  - i. Número de “vagas” 20% sobre no número de EPPs à época em que deveria ter sido realizado o concurso;
  - ii. Possível vício formal na forma de condução do processo de concurso de promoção (à revelia e sem transparência em relação à CEPP);
- e. No caso de aprovação da Proposta de Lei que altera nossa carreira:
  - i. Ação judicial cabível.

## **2. Fortalecimento da imagem da carreira e da AEPPSP:**

- a. Novo plano de comunicação institucional, voltado para agentes governamentais, políticos, academia, sociedade civil, com foco em dar visibilidade a:
  - i. EPPs em cargos de liderança;
  - ii. Projetos bem sucedidos;
  - iii. Depoimentos de figuras-chave sobre a importância da carreira em determinados projetos. Exemplos: Floriano Pesaro (Secretário de Desenvolvimento Social), Daniel Annenberg (Ex diretor do Detran), Cleide de Fátima Toledo (vice presidente do Conselho do Artesanato Paulista).
- b. Interlocução com agentes políticos - candidatos a Governador do Estado, deputados e deputadas da atual legislatura e candidatos(as) - buscando compromissos com a pauta de gestão e com a valorização da Carreira:
  - i. Apresentação da Carreira, sua situação no Estado e potencialidades para contribuir com a gestão;
  - ii. Apresentação de estudos sobre a Gestão do Estado, embasados em nossa atuação.
- c. Continuidade nas atividades de articulação em rede, via RACESP - Rede de Associações de Carreiras do Estado de São Paulo e FENAGESP - Federação Nacional de Carreiras de Gestão de Políticas Públicas;
- d. Planejar nossa atuação no processo de transição e início do novo governo.

### **3. Fortalecimento institucional da AEPPSP:**

- a. Repactuar a contribuição associativa, considerando redução de valor ou gratuidade da mensalidade;
- b. Rever a estrutura do corpo diretivo;
- c. Rever a destinação de recursos;
- d. Aprimorar a prestação de contas;
- e. Promover encontros de troca de experiências e gestão do conhecimento, envolvendo universidades e grupos de pesquisa, visando publicação dos resultados.

*São Paulo, 02 de Agosto de 2017*

*Chapa 1*

*Adriane, Ana Célia, Maria Elisa, Ramon e Vanessa Carvalho*