

Sumário

ATOS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO ACRE – MPAC N.º 2.242, DO DIA 11/06/2026.....	1
BOAS PRÁTICAS.....	2

ATOS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO ACRE – MPAC N.º 2.242, DO DIA 11/06/2026

Procedimentos de Investigação do MPAC		
Notícia de Fato	Art. 4º	A notícia de fato é qualquer demanda dirigida aos órgãos da atividade-fim do Ministério Público, [...].
Procedimento Administrativo	Art. 5º	O procedimento administrativo é o instrumento próprio da atividade-fim destinado a: I - acompanhar [...] termo de ajustamento de conduta celebrado; II - acompanhar e fiscalizar, [...], políticas públicas ou instituições; III - apurar fato que enseje a tutela de interesses individuais indisponíveis; IV - embasar outras atividades não sujeitas a inquérito civil. [...]
Procedimento Preparatório	Art. 3º	O Procedimento Preparatório é o procedimento formal prévio ao Inquérito Civil, [...].
Inquérito Civil	Art. 2º	O Inquérito Civil, de natureza unilateral, inquisitiva, administrativa e facultativa, é [...] destinado a apurar a ocorrência de danos efetivos ou ameaças a direitos ou interesses [...] que lhe incumba defender, servindo como preparação para o exercício das atribuições inerentes às suas funções institucionais.
Recomendação	Art. 8º	A Recomendação é instrumento destinado à orientação de entes públicos ou privados, para que sejam cumpridas normas relativas a direitos e deveres assegurados [...].
Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta	Art. 7º	O Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta é instrumento formal de garantia dos direitos e interesses [...] de cuja defesa está incumbido o Ministério Público, com natureza de negócio jurídico, [...], com eficácia de título executivo extrajudicial a partir da celebração, [...].

Fonte: [Resolução n.º 28/2012](#) do Colégio de Procuradores de Justiça (MPAC)

MINISTÉRIO PÚBLICO

PROMOTORIA DE JUSTIÇA ESPECIALIZADA DE DEFESA DA EDUCAÇÃO DE RIO BRANCO-AC

Procedimento Administrativo n.º: 09.2026.00001461-5

PORTARIA N.º 0010/2026/PJEDE

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO ACRE, por seu Promotor de Justiça Titular da Promotoria de Justiça Especializada de Defesa da Educação de Rio Branco-AC, [...]; CONSIDERANDO, por fim, a necessidade de acompanhamento sistemático da política pública educacional no âmbito do Município de Rio Branco-AC, com vistas à identificação de fragilidades, à promoção de medidas corretivas e à garantia do adequado financiamento da educação básica; **RESOLVE: I - Instaurar Procedimento Administrativo** com a finalidade de acompanhar a política pública educacional no Município de Rio Branco-AC, especialmente quanto ao cumprimento das condicionalidades previstas na Lei nº 14.113/2020 (FUNDEB), em especial aquelas relacionadas à complementação da União nas modalidades VAAT e VAAR; II - Determinar a remessa de **ofício à Secretaria Municipal de Educação de Rio Branco-AC**, requisitando informações e as providências que serão adotadas acerca da não habilitação do VAAR no Município de Rio Branco-AC; III - Nomear os servidores lotados nesta Promotoria de Justiça para secretariar os trabalhos deste procedimento; IV - Determinar o registro e autuação da presente portaria, assinalando: a) como objeto: Município de Rio Branco-AC – Recursos do FUNDEB – Acompanhamento – Sistema da

Política Pública Educacional – Irregularidades; b) prazo de tramitação: **01 (um) ano**, prorrogável por igual período sucessivamente. Após o cumprimento das providências especificadas, determino a conclusão do procedimento para ulteriores deliberações. Registre-se e publique-se.

Rio Branco-AC, 09 de junho de 2026.

Ricardo Coelho de Carvalho
Promotor de Justiça
<https://diario.mpac.mp.br/> (p. 24-25)

ESTADO DO ACRE
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROMOTORIA DE JUSTIÇA ESPECIALIZADA DE DEFESA DA EDUCAÇÃO DE RIO
BRANCO-AC

Procedimento Administrativo n.º: 09.2023.00000586-0

DESPACHO

CONSIDERANDO o teor da Resolução n.º 174/2017, do Conselho Nacional do Ministério Público, que regulamenta o procedimento administrativo. CONSIDERANDO que o procedimento foi instaurado para acompanhar a implementação da Lei Federal nº 13.935 de 2019, que determinou que a rede pública municipal de ensino tome providências no sentido de garantir no seu quadro de servidores a contratação de equipes multiprofissionais compostas por Psicólogos e Assistentes Sociais capazes de atender as necessidades e prioridades pedagógicas de suas unidades de ensino. CONSIDERANDO que, consoante o art. 8º, inciso II, da Resolução nº 174/2014, do Conselho Nacional do Ministério Público, o Procedimento Administrativo é instrumento cabível para acompanhamento e a fiscalização de forma continuada de políticas públicas ou instituições. CONSIDERANDO que foi expedida recomendação à Secretaria Municipal de Educação de Rio Branco-AC e ao Conselho Municipal de Educação de Rio Branco-AC. **DECIDO prorrogar o prazo de tramitação do presente procedimento administrativo por mais 01 (um) ano**, nos termos do art. 11, da Resolução n.º 174/2017, do Conselho Nacional do Ministério Público. **DETERMINO que se aguarde o decurso dos prazos previstos nos ofícios encaminhados à Secretaria Municipal de Educação de Rio Branco-AC e ao Conselho Municipal de Educação de Rio Branco-AC.** Publique-se.

Rio Branco-AC, 01 de junho de 2026.

Ricardo Coelho de Carvalho
Promotor de Justiça
<https://diario.mpac.mp.br/> (p. 25-26)

BOAS PRÁTICAS

HSM MANAGEMENT. Cargo versus competências. [...] Durante décadas, o cargo foi a principal referência para definir responsabilidades, orientar carreiras e estabelecer o valor de um profissional nas organizações. Hoje, esse modelo mostra sinais de desgaste diante de um ambiente econômico mais dinâmico, no qual a adaptação rápida passou a ser uma condição quase basilar para competir. Nesse

cenário, ganha espaço a economia das competências – uma lógica que desloca o foco das estruturas formais para as habilidades necessárias ao negócio. **Em vez de perguntar quem ocupa determinada posição, organizações passam a questionar quais capacidades precisam estar disponíveis para sustentar a estratégia.** A mudança pode parecer sutil, mas produz impactos profundos na forma de trabalhar e gerir pessoas. A digitalização da economia, a incorporação acelerada de tecnologias e ciclos de inovação mais curtos reduziram o tempo de validade de muitos conhecimentos técnicos. Funções antes estáveis se transformam rapidamente, exigindo atualização constante. **Cresce, assim, a valorização de profissionais capazes de aprender continuamente, aplicar novos saberes e atuar em diferentes contextos com eficiência.** Há pouco tempo, o CEO da Coca-Cola e do Walmart deixaram os seus cargos por conta da ascensão da Inteligência Artificial. Esse é um exemplo muito claro de como esse processo realmente acontece. E essa virada também redefine prioridades internas. **A gestão de pessoas deixa de se concentrar apenas na ocupação de vagas e passa a assumir uma dimensão mais estratégica: identificar lacunas de qualificação, desenvolver competências críticas e antecipar demandas. Estudos sobre tendências globais de gestão, como o People Trends 2026, do Evermonte Institute, indicam que essa transição deve se intensificar.** A competitividade tende a depender menos do organograma e mais da capacidade de mapear habilidades, combiná-las de forma eficiente e ajustá-las sempre que o contexto exigir. Apesar do avanço na qualificação da força de trabalho, muitas organizações ainda enfrentam dificuldade para preencher posições estratégicas. O paradoxo ajuda a explicar por que o debate sobre competências ganhou centralidade: o problema não está apenas na oferta de profissionais, mas na aderência entre o que se aprende e o que as empresas realmente precisam. Como consequência, trajetórias lineares começam a dar lugar a percursos mais fluidos. A permanência prolongada na mesma função perde espaço para movimentos laterais, participação em projetos e experiências que ampliem repertórios. A mobilidade interna passa a contribuir para a redistribuição do conhecimento e aumento da capacidade de resposta das empresas. Outro efeito visível é a valorização da adaptabilidade: torna-se essencial demonstrar rapidez para adquirir novas habilidades e aplicá-las diante de desafios inéditos. **Em um contexto no qual o aprendizado contínuo se torna um ativo ainda mais estratégico, a empregabilidade passa a depender menos do histórico profissional e mais do potencial de evolução.** A tendência também alcança dimensões práticas da vida corporativa. Remuneração, progressão de carreira e até o desenho das funções passam a considerar o conjunto de competências que cada profissional mobiliza. O reconhecimento deixa de estar atrelado apenas à hierarquia e passa a refletir a contribuição efetiva para os resultados. A economia das competências sinaliza uma redefinição do próprio conceito de trabalho. Em um cenário de mudança permanente, o diferencial é, cada vez mais, aquilo que cada profissional é capaz de aprender – e transformar em entrega.



Acesse o Portal CGM para obtenção de legislação, formulários e demais informações.

<http://portalcgm.riobranco.ac.gov.br/portal/>