

EMENDA N°

(à MPV nº 1.042, de 2021)

Insira-se, onde couber, o seguinte artigo na Medida Provisória nº 1.042, de 14 de abril de 2021:

“Art. ... A autoridade responsável pela nomeação ou designação poderá optar pela realização de processo de pré-seleção destinado a subsidiar a escolha para a ocupação do CCE ou FCE de níveis 11 ao 17 referentes às atribuições de direção, mantendo o princípio da discricionariedade do ato de nomeação.

§ 1º Na hipótese de realização do processo pré-seletivo de que trata o caput, além dos critérios de que trata norma regulamentar, considerando experiência e conhecimento prévio, deverão ser consideradas competências comportamentais para orientar a pré-seleção conforme o perfil profissional de vaga descrito no inciso I do § 5º.

§ 2º Na ausência de regulamentação com a definição de competências para o órgão e para o cargo ou função, o órgão poderá adotar as Competências essenciais de liderança para o setor público brasileiro desenvolvidas pela Escola Nacional de Administração Pública - ENAP.

§ 3º Caberá à autoridade máxima do órgão ao qual pertence o CCE e o FCE, criar condições internas para a realização de processos pré-seletivos referidos no *caput*.

§ 4º O processo pré-seletivo poderá ser objeto de contratação ou parceria, sendo a autoridade máxima do órgão ao qual pertence o cargo ou a função responsável pela lisura e idoneidade do processo.

§ 5º O processo pré-seletivo destinado a subsidiar a escolha para a ocupação do CCE ou FCE deverá prever, no mínimo, as seguintes fases:

I - definição de perfil profissional da vaga: com delimitação de entregas ou resultados a serem atingidos para o próximo período, informações relativas à vaga pretendida e seu órgão de

CD/21729.76735-00

exercício, atribuições, conhecimentos necessários, requisitos para ocupação do cargo e competências comportamentais necessárias;

II - Processo de Divulgação: anúncio da vaga e do perfil profissional da vaga em formato e plataforma acessível a qualquer cidadão;

III - Análise curricular que comprove compatibilidade da experiência profissional com os requisitos da vaga;

IV - Avaliação de competências comportamentais a ser realizada por meio de ferramentas e métodos disponíveis, dentre as quais, mas não se restringindo a entrevista, banca, dinâmica;

V - Decisão do Gestor responsável dentre os finalistas do processo, com base em avaliação, entrevista final ou banca com gestor direto do cargo;

VI - Nomeação ou Reabertura de processo pré-seletivo, caso nenhum finalista seja escolhido;

§ 6º O processo pré-seletivo destinado a subsidiar a escolha para a ocupação do CCE ou FCE poderá prever para além do estabelecido no § 5º, outras etapas que possam vir a ser estabelecidas, tais como:

I - Dinâmica de resolução de problema ou estudo de caso;

II - Apresentação de plano de ação para a posição com estratégia para alcançar os resultados esperados definidos no descritivo da vaga, considerando os recursos e a estrutura existentes;

III - Banca de seleção entre candidatos;

§ 7º A autoridade máxima do órgão, mediante justificativa fundamentada em caráter indelegável, poderá dispensar cargos e funções referidos no caput deste artigo de pré-seleção

§ 8º A justificativa de que trata o parágrafo anterior deverá ficar disponível junto ao perfil e/ou currículo do ocupante no portal institucional do órgão.

§ 9º O disposto neste caput só terá vigência a partir da reorganização dos cargos e funções determinadas por esta medida provisória.

§ 10º Área designada como responsável central pela gestão de pessoas ou Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) a terão competência para:



CD/21729.76735-00

I - Regulamentar a aplicação das etapas e os métodos de processo de pré-seleção;

II - Prestar suporte metodológico e de boas práticas de processo de pré-seleção;

III - Criar e manter atualizado portal de vagas de pré-seleção de toda o poder executivo federal com base nas informações prestadas pelos demais órgãos do governo;

III - Fiscalizar o cumprimento, lisura e idoneidade das etapas do processo de pré-seleção em conjunto com os demais órgãos da esfera de controle da administração pública federal;

IV - Identificar oportunidades de aproveitamento dos resultados de processos pré-seletivos finalizados para tornar os processos mais efetivos e econômicos.



CD/21729.76735-00

JUSTIFICAÇÃO

Nas últimas décadas, a criação de práticas específicas de seleção voltadas para quadros elevados do governo foi uma das principais estratégias de modernização do serviço público. Estes sistemas conseguiram introduzir o mérito como variável fundamental de acesso aos postos de direção do Estado, protegendo tais funções da captura política sem capacidade gerencial. Em 2012, estimava-se que, no âmbito da OCDE, 75% dos países membros possuíam sistemas meritocráticos de acesso e políticas de recursos humanos específicas para quadros elevados de governo. Já no contexto da União Europeia, dentre os 27 países membros, em 2017, apenas a Croácia não indicava ter alguma prática relacionada à área.

Na América-Latina, países como Chile, Peru e Colômbia também vêm se destacando, adotando ações com este intuito como parte de uma estratégia mais ampla de reforma do Estado. Tal abordagem incorpora a dimensão dos resultados e a importância das escolhas de dirigentes baseadas em suas competências de gestão.

Já na administração pública brasileira, a ocupação destes cargos obedece, atualmente, a critérios discricionários. Enquanto mecanismo de mitigação, o país conta apenas com uma reserva dessas vagas reservadas a servidores públicos. No entanto, isso não garante que estes sejam definidos de acordo com as competências ideais para o cargo. Como resultado, segundo aponta o estudo *“O carrossel burocrático nos cargos de confiança: análise de sobrevivência dos cargos de direção e assessoramento superior do Executivo federal brasileiro (1999-2017)”*

do IPEA, cerca de 30% dos funcionários públicos nomeados para cargos de direção deixam o cargo no 1º ano. Esta instabilidade, acentuada em circunstâncias de troca de governo e de mandatários dos órgãos, prejudica a continuidade das políticas públicas.

De forma a aprimorar este processo, governos estaduais, municipais e o próprio governo federal já tem se valido da realização de processos de pré-seleção para nomeação de ocupantes de cargos de alta direção pública. No âmbito dos estados, Ceará, Paraná, Minas Gerais, Sergipe, São Paulo e Rio Grande do Sul, realizaram entre 2019 e 2020 seleção para 288 posições. Foram contemplados cargos como o de subsecretários, superintendentes, diretores, coordenadores de regionais de educação e saúde, dentre outros. Já no governo federal, desde 2020 a Escola Nacional de Administração Pública realizou seleção para 30 postos para diversas funções de alta direção. Cabe apontar também que neste âmbito o [Decreto nº 9.727/2019](#) dispôs sobre algumas regras de provimento via seletivo, caso o gestor opte pelo preenchimento do posto via esta alternativa.

Em todos esses processos de pré-seleção, o intuito foi qualificar e não eliminar a livre nomeação, dado que a autoridade responsável o compõem ativamente. Seu papel compreende atividades como de participação nas entrevistas e de, ao final, definir o escolhido dentre uma lista de melhores classificados.

Tendo em vista que a moralidade e a impessoalidade são princípios constitucionais que devem nortear todos os atos e ações da administração pública, conclamamos os nossos Nobre Pares para o debate da presente emenda, a fim de aperfeiçoar os seus dispositivos e buscar a sua aprovação.

Sala das sessões, 19 de abril de 2021.

TABATA AMARAL

Deputada Federal
PDT/SP



CD/21729.76735-00