

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1042, DE 2021

Simplifica a gestão de cargos em comissão e de funções de confiança, autoriza o Poder Executivo federal a transformar, sem aumento de despesa, cargos em comissão, funções de confiança e gratificações, prevê os Cargos Comissionados Executivos - CCE e as Funções Comissionadas Executivas - FCE e altera a Lei nº 13.844, de 18 de junho de 2019, para dispor sobre secretarias.



CD/21439.60645-00

EMENDA ADITIVA

A Medida Provisória nº 1.042, de 2021, passa a vigorar com acrescida do seguinte dispositivo:

“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 10 a 17, referentes às atribuições de direção.

§ 1º O processo de pré-seleção deve aferir a experiência e o conhecimento prévio do candidato, considerando suas competências comportamentais, conforme perfil profissional 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 dos processos de pré-seleção referidos no caput.

§ 4º A realização do processo de pré-seleção poderá ser objeto de contratação ou parceria, casos em que, mesmo com a execução do processo sendo feita por outra entidade, a autoridade máxima do órgão ao qual pertence o cargo ou a função será responsável por sua lisura e idoneidade.

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

I - Definição de perfil profissional da vaga: definição de entregas ou resultados a serem atingidos no próximo período, das informações relativas à vaga pretendida e seu órgão de exercício, das atribuições, conhecimentos, requisitos

técnicos e competências comportamentais necessárias para ocupação do cargo e desempenho da função;

II - Processo de divulgação: anúncio da vaga, do perfil profissional da vaga e das etapas do processo de pré-seleção 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 avaliadora; ou outras ferramentas e métodos disponíveis;

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

VI - Nomeação ou reabertura de processo de pré-seleção, caso nenhum finalista seja escolhido;

§ 6º O processo de pré-seleção destinado a subsidiar a escolha para a ocupação do CCE ou FCE poderá prever outras etapas diretamente no anúncio da vaga, para além do estabelecido no § 5º, tais como:

I - Dinâmica em grupo;

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

III - 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;

IV - Prova objetiva de conhecimentos técnicos e gerais.

§ 7º O processo de pré-seleção deverá oferecer tratamento isonômico aos candidatos inscritos, não podendo prever fases ou critérios que favoreçam servidores públicos efetivos.

§ 8º A autoridade máxima do órgão, mediante justificativa fundamentada, em caráter indelegável, poderá dispensar a realização de pré-seleção desde que respeitado o limite, contabilizado sobre o pessoal ativo do referido nível CCE e FCE, de:

I - até 50% dos cargos e funções de níveis 10 a 13;

II - até 60% dos cargos e funções de níveis 14 a 15;

III - até 70% dos cargos e funções de níveis 16 a 17;

§ 9º A justificativa de que trata o parágrafo anterior deverá ficar disponível junto ao perfil e/ou currículo do ocupante no portal institucional do órgão.

§ 10º O disposto neste artigo só terá vigência a partir da reorganização dos cargos e funções determinadas por esta lei.

§ 11º Área designada como responsável central pela gestão de pessoas ou Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) a terão competência para:

I - Regular 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.

§12º O Poder Executivo regulamentará o que for necessário à aplicação deste dispositivo.(NR)”

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 secretários, 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.

Sala das Sessões , em de de 2021.

Deputado **TIAGO MITRAUD**
(NOVO/MG)



CD/21439.60645-00