

MEDIDA PROVISÓRIA N° 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/2/1979.68620-00

EMENDA ADITIVA

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

“Art. __ A autoridade responsável pela nomeação ou designação deverá realizar 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 deverá contemplar, no mínimo, uma combinação de ao menos duas das etapas abaixo discriminadas:

I - Análise curricular;

II - Entrevista pessoal ou por meio tecnologia à distância;

III - Dinâmica de grupo;

IV - Prova de conhecimentos e/ou habilidades de caráter eliminatório e/ou classificatório.

§2º As modalidades II e III mencionadas no parágrafo anterior deverão ser gravadas e arquivadas por ao menos 2 anos, para fins de auditoria ou análise de recurso contra o resultado do processo seletivo.

§3º O disposto neste artigo só terá vigência a partir da reorganização dos cargos e funções determinadas por esta lei.

§4º 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.

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


CD/21979.68620-00