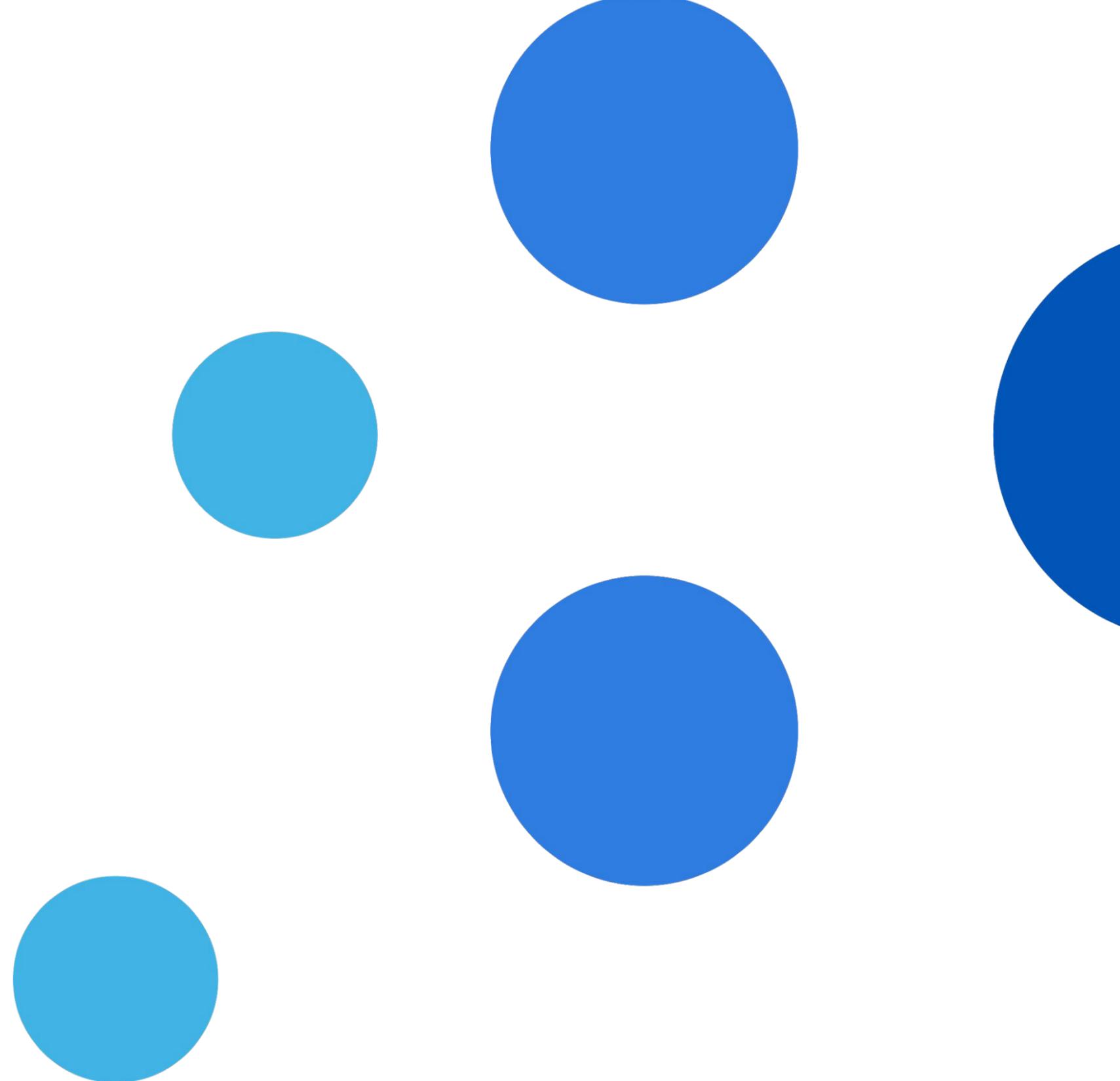




Movimento
Pessoas à Frente

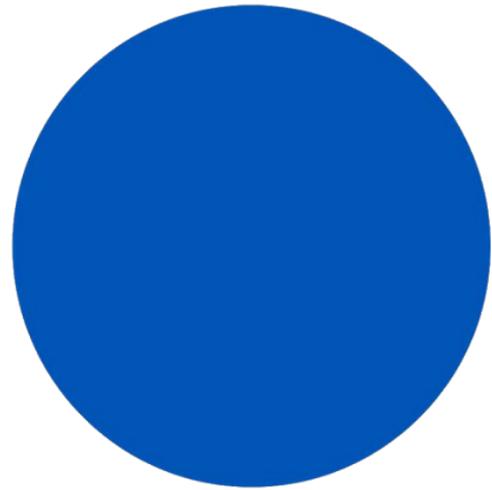
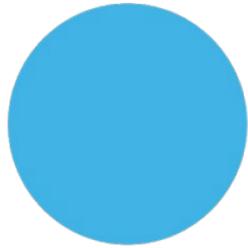
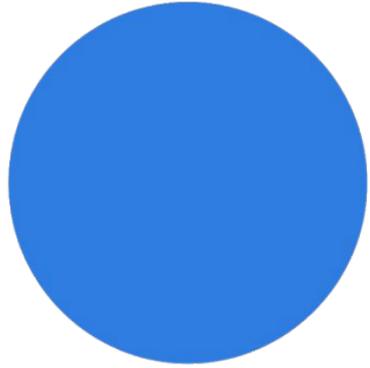
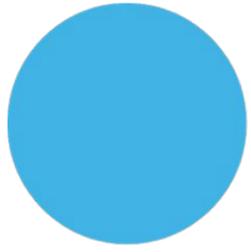
Position Paper Medida Provisória 1.042/21

**SIMPLIFICAÇÃO DA GESTÃO DE
CARGOS EM COMISSÃO E DE
FUNÇÕES DE CONFIANÇA**

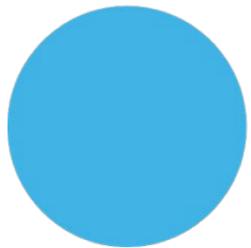
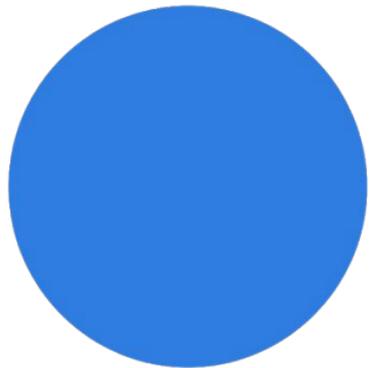


Sumário

1. A MP 1.042/21
2. A relevância das políticas para lideranças
3. Nossas propostas
4. Documento de Substitutivo Global
5. Materiais de Referência

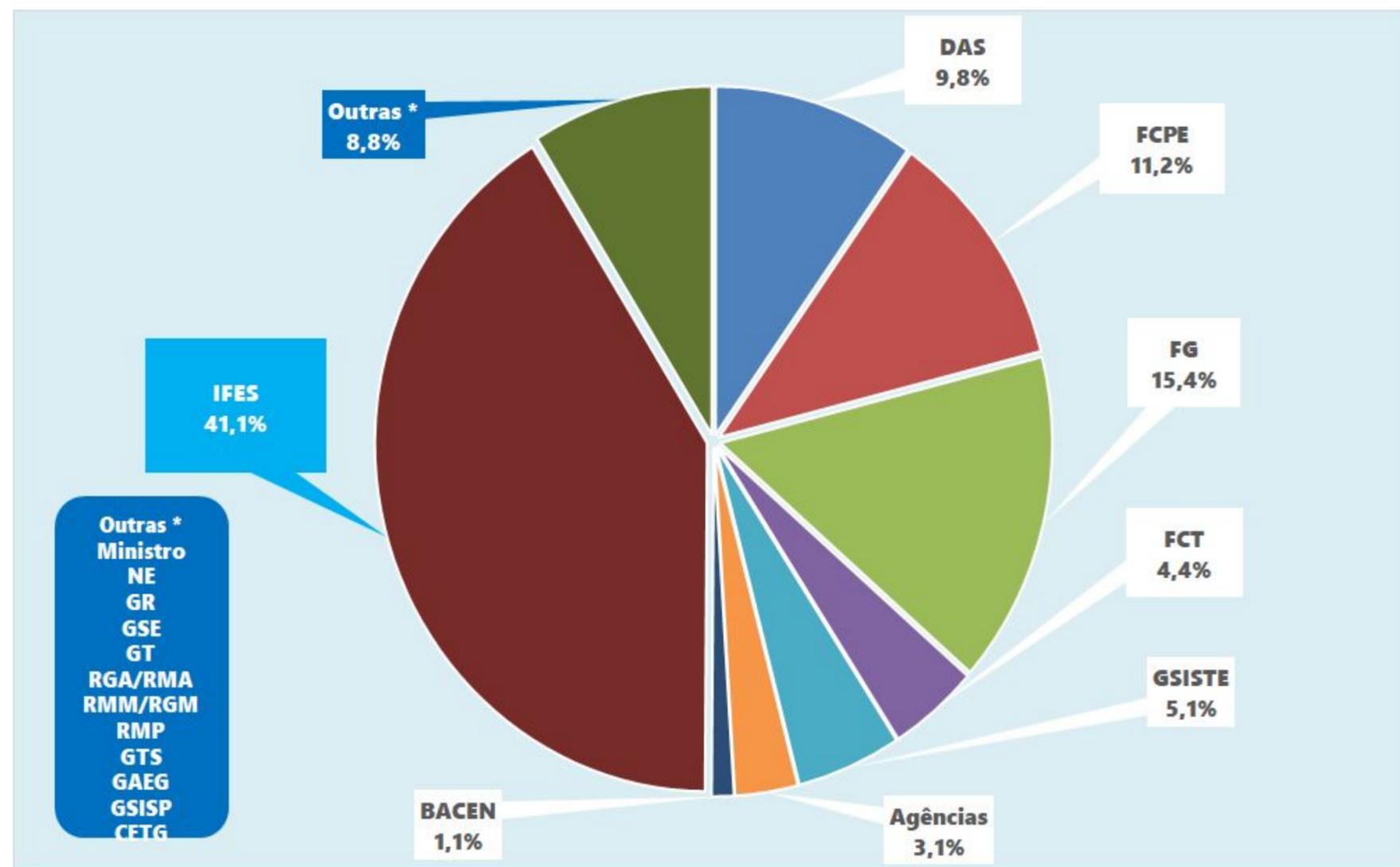


A MP 1.042/21



115.409 cargos, funções e gratificações existentes
34 espécies
111 níveis remuneratórios (de R\$ 224,64 a R\$ 17.432,15)

- No cenário atual, o Poder Executivo federal possui **extenso número de tipos de cargos**, funções e gratificações¹, o que resulta em:
 - Grande estoque de atos legais e infralegais** para disciplinar o tema, sendo que muitos deles possuem legislação antiga, já **desatualizada** com as necessidades de gestão do Poder Público.
 - A diversidade de tipos também corrobora para que existam **critérios diversificados para elegibilidade e distribuição**, o que gera **maiores dificuldades de gestão**.



Elaborado por DEMOR/SEGES

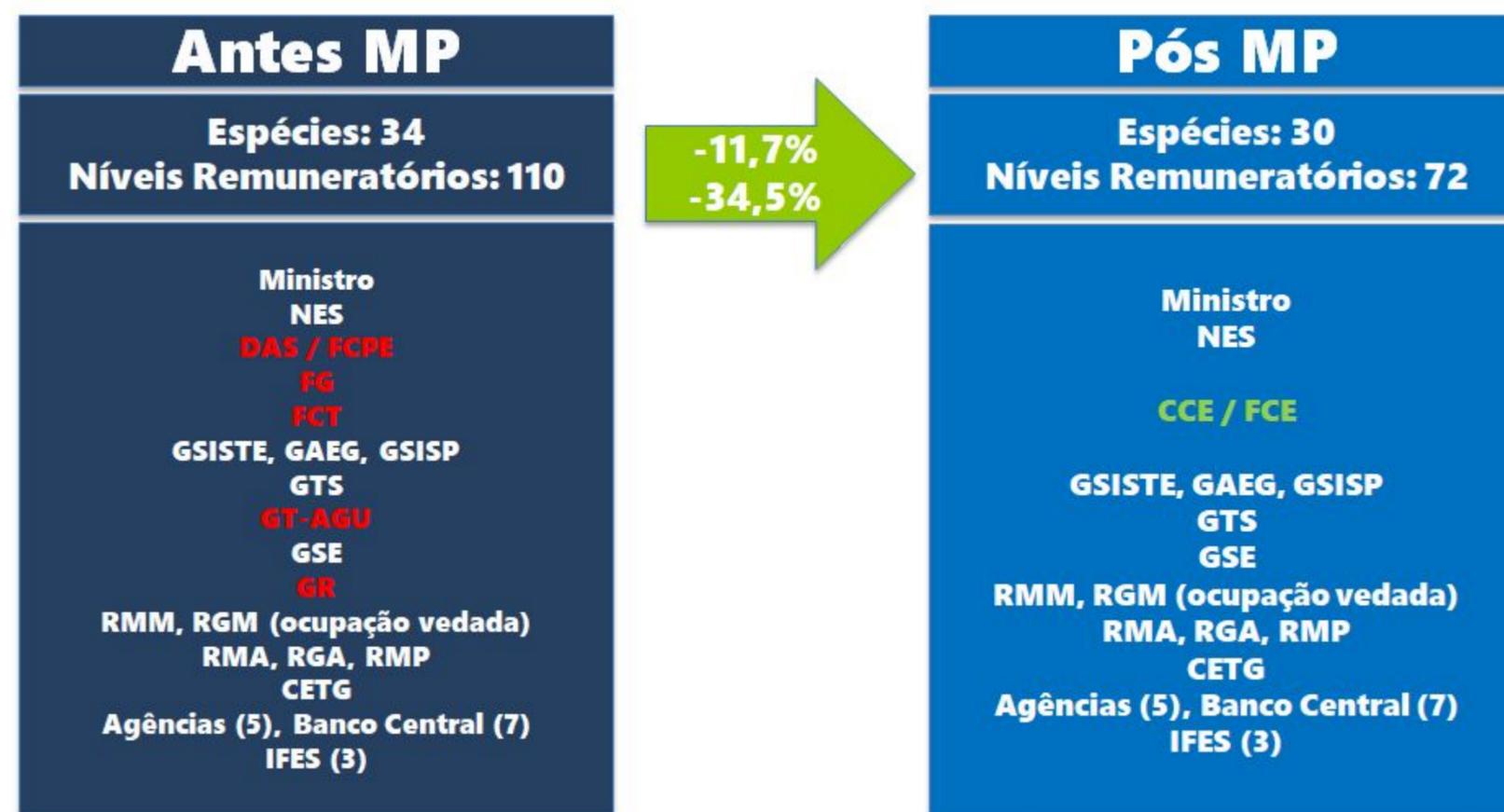
Fonte: CGINF/SEGES, Quantitativo de Existentes, 11/02/2021. Inclui todas as espécies de cargos, funções e gratificações

¹ Maiores informações em [Perguntas Frequentes sobre a Medida Provisória](#)



O que traz a Medida Provisória 1042

- Altera e unifica a gestão dos cargos de livre nomeação e exoneração na Administração Pública Federal;
- Confere autonomia para o Executivo para readequar estruturas e cria as categorias de Cargos Comissionados Executivos (CCE) e Funções Comissionadas Executivas (FCE). Pela proposta, a transição para essas funções não pode produzir aumento de despesas;
- Tentativa de racionalização da gestão pública - pode repercutir numa melhor governança remuneratória e abrir caminho para a criação de políticas para cargos de lideranças, garantindo a transparência ativa no recrutamento e promovendo processos de pré seleção, por exemplo;





Resultados esperados após aprovação da MP 1042

- Mais flexibilidade para gerir as estruturas regimentais, sem que haja aumento de despesas
- Redução de 34 para 30 no número de espécies de cargos, funções e gratificações
- Redução dos níveis remuneratórios de 111 para 72

Proposta Remuneratória para CCE e FCE

SIGLA	VALOR DO CCE	VALOR DA FCE
CCE-18	17.327,65	-
CCE/FCE-17	16.944,90	10.166,94
CCE/FCE-16	15.688,92	9.413,35
CCE/FCE-15	13.623,39	8.174,03
CCE/FCE-14	11.652,88	6.991,73
CCE/FCE-13	10.373,30	6.223,98
CCE/FCE-12	8.383,17	5.029,9
CCE/FCE-11	6.684,53	4.010,72
CCE/FCE-10	5.734,58	3.440,75
CCE/FCE-9	4.502,43	2.701,46
CCE/FCE-8	4.318,33	2.591,46
CCE/FCE-7	3.743,33	2.246,00
CCE/FCE-6	3.169,81	1.901,89
CCE/FCE-5	2.701,46	1.620,88
CCE/FCE-4	1.199,76	1.199,76
CCE/FCE-3	999,54	999,54
CCE/FCE-2	559,05	559,05
CCE/FCE-1	330,79	330,79

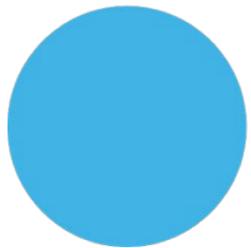
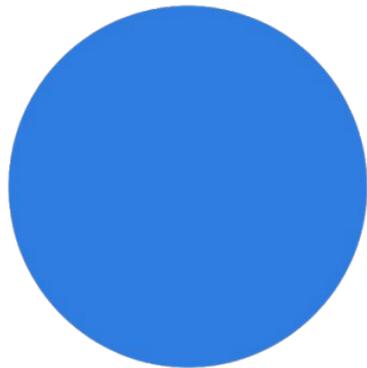
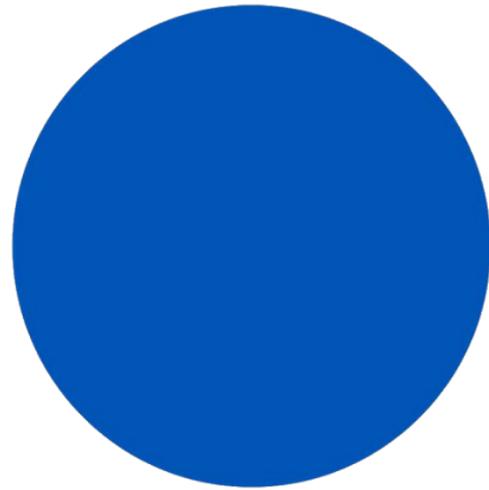
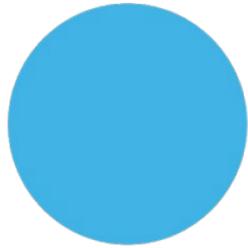
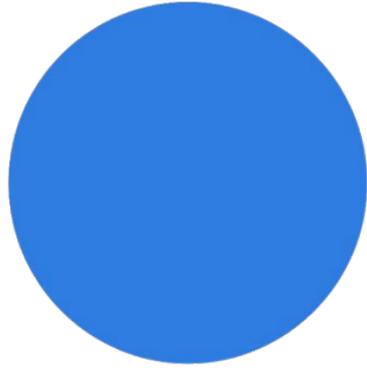
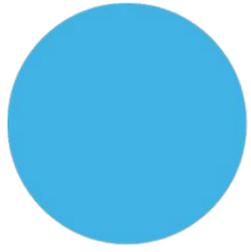
Proposta CCE-Unitário para CCE e FCE

SIGLA	VALOR DO CCE	VALOR DA FCE
CCE-18	6,41	-
CCE/FCE-17	6,27	3,76
CCE/FCE-16	5,81	3,48
CCE/FCE-15	5,04	3,03
CCE/FCE-14	4,31	2,59
CCE/FCE-13	3,84	2,30
CCE/FCE-12	3,10	1,86
CCE/FCE-11	2,47	1,48
CCE/FCE-10	2,12	1,27
CCE/FCE-9	1,67	1,00
CCE/FCE-8	1,60	0,96
CCE/FCE-7	1,39	0,83
CCE/FCE-6	1,17	0,70
CCE/FCE-5	1,00	0,60
CCE/FCE-4	0,44	0,44
CCE/FCE-3	0,37	0,37
CCE/FCE-2	0,21	0,21
CCE/FCE-1	0,12	0,12



Oportunidades trazidas pela MP 1042

- Criação das bases para a implementação de uma política para lideranças
- Institucionalização de processos estruturados de pré-seleção
- Fortalecimento da discricionariedade
- Aumento da transparência
- Ampliação da diversidade



Por que precisamos de
políticas para
lideranças?

Relevância do Tema de Políticas para Lideranças

- Nos países em que há uma regra geral institucionalizando o processo de seleção de lideranças, tal prática se insere em uma concepção mais ampla na qual boa parte destas posições são relacionadas a uma categoria funcional específica (OCDE, 2018). São os denominados “senior civil services”² ou Serviço Civil Sênior.
- Dos 37 países da OCDE, apenas 2 não possuem um Serviço Civil Sênior, com políticas específicas de RH. Processos diferenciados de seleção para as lideranças estão presentes em 22 países³**

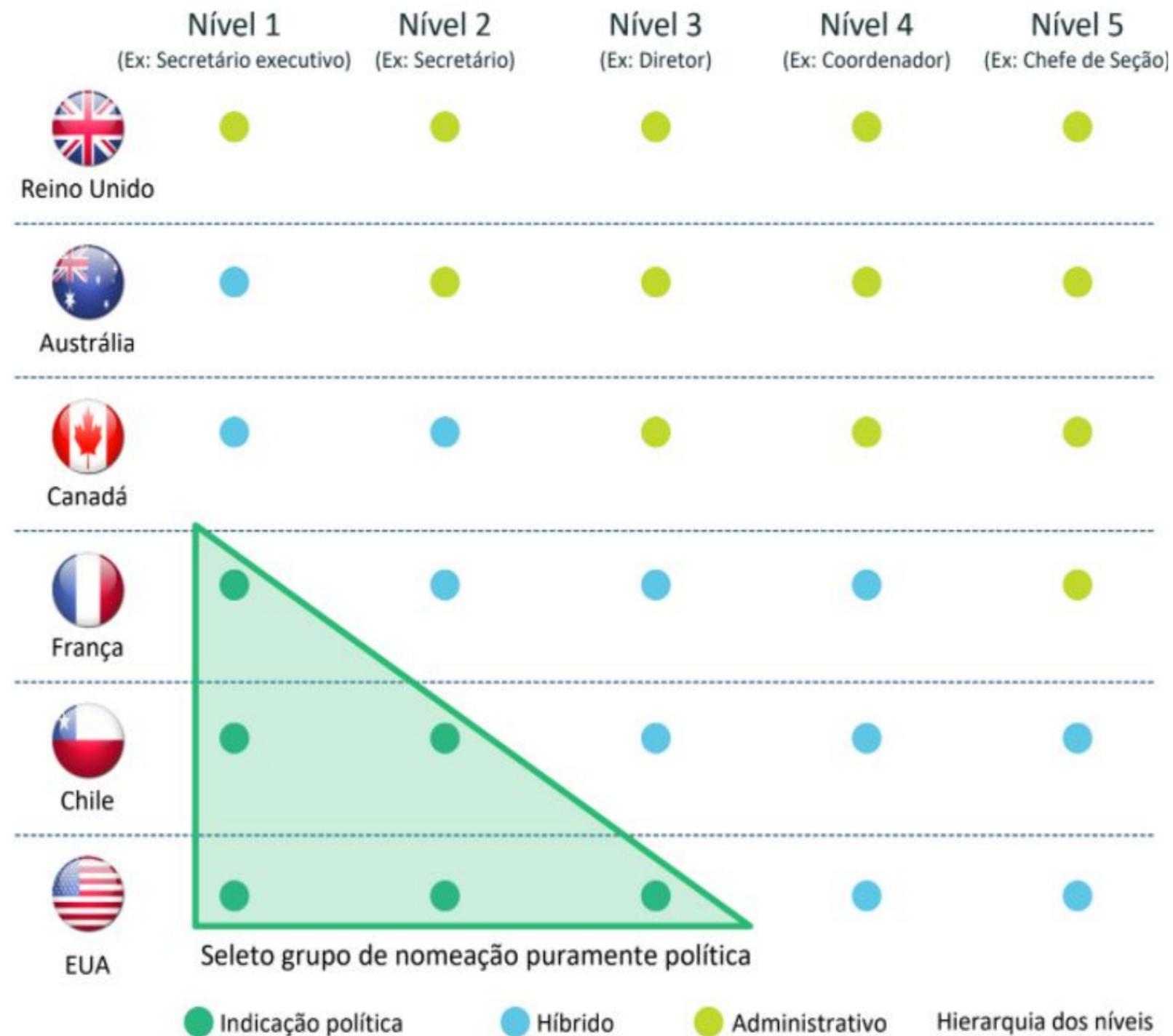
“O recrutamento e a seleção baseados no mérito são essenciais para garantir a prestação adequada de serviços públicos. Quando o mérito se torna sistêmico, os governos costumam alcançar melhores resultados. Embora existam várias maneiras de se promover o mérito nos diferentes processos de gestão de recursos humanos, fazê-lo durante o recrutamento e a seleção é essencial porque é a maneira mais segura de contratar sistematicamente pessoas com qualificações e capacidades compatíveis com o cargo a ser preenchido.” (OCDE e BID, 2020)⁴

² OCDE e BID (2020) Panorama das administrações públicas: América Latina e Caribe 2020

³ Não existe um consenso terminológico utilizado para descrever tais sistemas. Cada país adota uma determinação própria. Alguns exemplos são “Senior Executive Service”, nos EUA, “Senior Civil

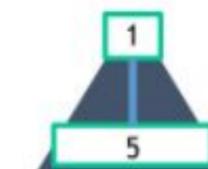
⁴ OECD (2017), “Use of separate human resources management practices for senior civil servants”, in Government at a Glance 2017, OECD Publishing, Paris.

Tabela 1: Tipos de seleção utilizados por diferentes países para nomeação no serviço público.



Fonte: Accountability and Responsiveness in the Senior Civil Service, análise CPI

A imagem pode ser consultada no [Guia Prático de Pré-Seleção de Lideranças](#).



NOS INSPIRAMOS EM CASES MUNDIAIS⁵..



Sistema de Alta Dirección Pública (SADP) - Chile



Senior Civil Service (SCS) - Reino Unido



Senior Executive Service (SES) - Estados Unidos

- Em países que podem ser tomados como referência, processos de seleção de lideranças buscam **equilíbrio entre mérito e confiança**, propondo a construção de um corpo de lideranças aptas e bem preparadas e, ao mesmo tempo, alinhadas aos objetivos do governo.
- Combina-se um processo seletivo estruturado, com base em competências, com a indicação política em última instância, a partir de uma lista de pessoas consideradas aptas para a ocupação da vaga em questão.

⁵ Não exaustivo

.. PARA FAZER NO BRASIL

Experiências brasileiras contemporâneas e inovadoras se aproximam de um processo efetivo de modernização de cargos comissionados, com processos de pré-seleção para cargos de liderança no setor público.



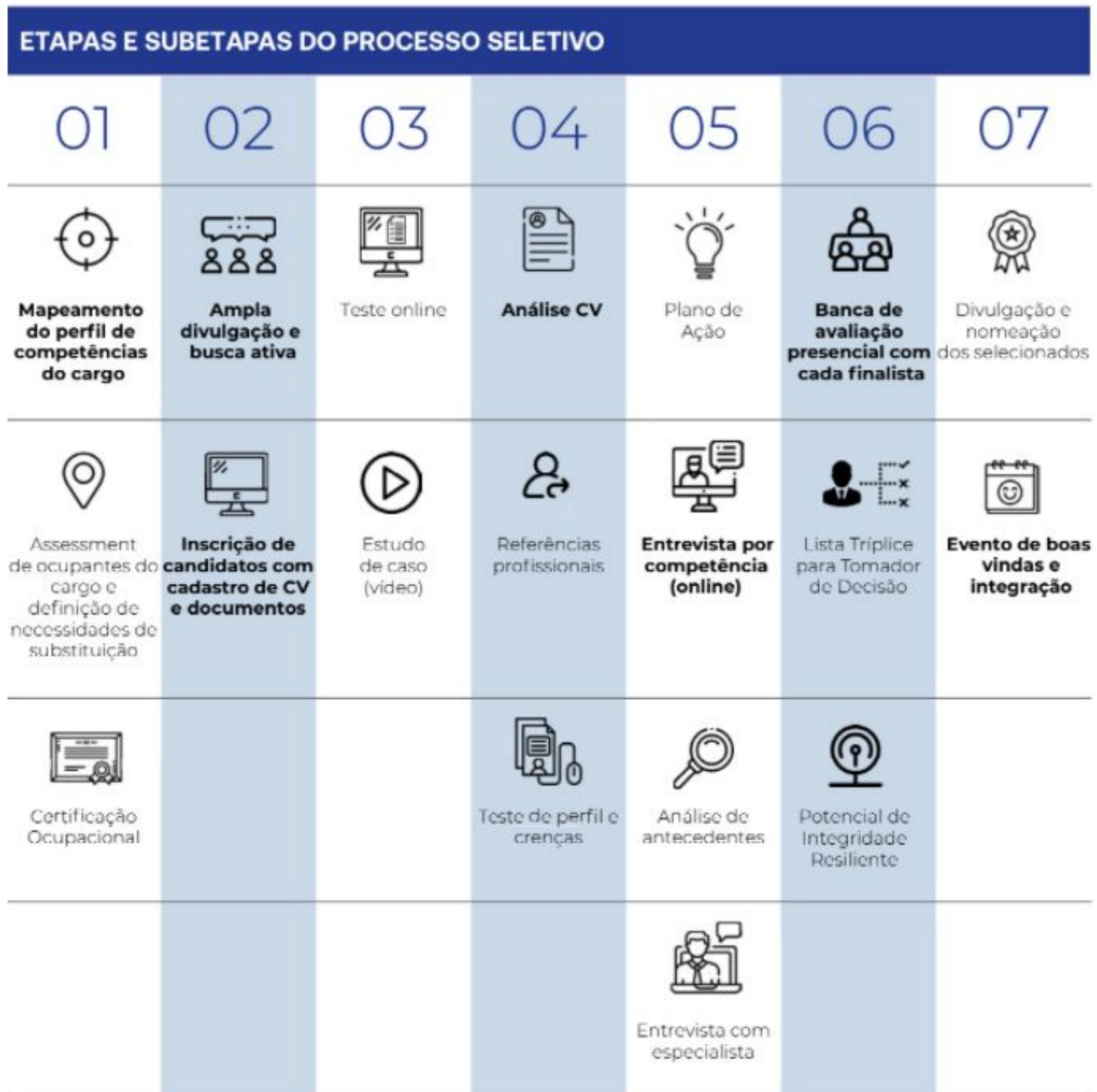
Grandes Números & Resultados (agosto/2020):

- 7 Estados
- 44 processos seletivos finalizados
- 725 vagas abertas e mais de 700 preenchidas por processos seletivos
- 14.225 candidatos inscritos e 272 nomeados em 7 Estados - o que corresponde a 94% das vagas oferecidas

Políticas para Lideranças no Brasil: modelos

- **Atração e busca ativa de profissionais** para a carreira pública, com mecanismos para **divulgação das posições**.
- Busca por **diversidade na trajetória** dos profissionais (academia, setor público, privado e terceiro setor).
- **Modelos “abertos”**, caracterizados pela possibilidade de ingresso de candidatos externos, além de profissionais de dentro da administração pública.
- Valorização de profissionais da administração que não necessariamente seriam alçados a cargos comissionados sem a publicação das vagas em processos seletivos estruturados.
- **Fortalecer a discricionariedade das lideranças políticas:**

MODELO COM CRITÉRIOS CLAROS E TRANSPARENTES PARA A OCUPAÇÃO DESSAS POSIÇÕES, EM PROCESSOS QUE EQUILIBREM MÉRITO E CONFIANÇA



Aprendizados: o que deve ter uma Política Nacional para Lideranças?

- Conjunto mínimo de práticas de gestão de pessoas específicas para **atrair, motivar, desenvolver e reter dirigentes públicos** nos três níveis de governo.
- Assegurar **flexibilidade** aos governos para que a implementação se adeque às **particularidades locais**.
- **Cargos de alta direção pública não devem ser confundidos com os cargos de dirigência política do Estado**. Os políticos eleitos devem resguardar a competência para a nomeação dos cargos responsáveis pela orientação política da administração pública.
- Gestão da alta direção pública deve se diferenciar do restante das práticas de gestão da função pública, diferenciando os sistemas de incentivo e as práticas de recrutamento, avaliação e desenvolvimento aplicáveis aos servidores comuns e aos dirigentes públicos.
- Todos os níveis de governo devem realizar esforços conscientes para **neutralizar** eventuais **vieses** em suas políticas de gestão de lideranças, especialmente os que afetam negativamente e de maneira desproporcional os profissionais pertencentes aos grupos minorizados (mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, etc).

CAPA GZH

GAÚCHAZH
EDUCAÇÃO E TRABALHO

APÓS PROCESSO SELETIVO

Governo anuncia novos coordenadores regionais de Educação

Dez escolhidos já eram coordenadores e continuarão em seus postos

02/09/2019 - 18h20min

G1

SANTOS E REGIÃO

Governo anuncia contratação de Diretor Regional de Trabalho e Empreendedorismo na Baixada Santista

Segundo o Governo do Estado de São Paulo, profissional irá atuar no controle operacional dos Postos de Atendimento ao Trabalhador (PAT) da região.

Transforma Minas fecha o ano com 155 profissionais selecionados

Por Da Redação - 17 de dezembro de 2019, 10:22h

DIÁRIO de
PERNAMBUCO

NOTÍCIA DE LOCAL

Educação

Governo de Pernambuco abre seleção para gestores

Políticas para Lideranças no Brasil

- Estados e municípios têm adotado uma abordagem experimental ao pilotar programas de seleção e desenvolvimento de lideranças em diferentes áreas de governo
- O Congresso Nacional se engajou na aprovação de medidas que aperfeiçoam o recrutamento de dirigentes públicos⁶
- Governo Federal estabeleceu incentivos para o aperfeiçoamento da governança das entidades fechadas de previdência complementar em estados e municípios - introdução da certificação mandatória dos dirigentes destas entidades a partir de 2019.
- Ainda, **há uma carência estrutural de políticas de gestão de pessoas especialmente aplicáveis a este segmento de servidores.**

⁶ Como a Lei de Responsabilidade das Estatais, que introduziu critérios objetivos para a ocupação de cargos de liderança em empresas estatais nos três níveis de governo, e a Lei de Governança das Agências Reguladoras, que introduziu um mecanismo de pré-seleção profissional dos dirigentes e conselheiros, mas cujo trecho foi vetado pelo Presidente da República.

GOVERNADORES DO PAÍS JÁ PRIORIZAM A PAUTA

ARTIGOS

ADMINISTRAR COM PROPÓSITO

EDUARDO LEITE
Governador do Rio Grande do Sul



No setor público, a inovação administrativa precisa conectar-se a um projeto de gestão. A sintonia entre ação e planejamento, além de dar coerência às decisões de quem tem a responsabilidade de gerenciar o Estado, acaba se transformando em um atalho para que as medidas desejadas gerem resultados duradouros. Não tenho dúvida de que essa conexão é capaz de transformar mentalidades e deixar um legado.

O processo seletivo realizado pelo Qualifica RS materializa o vínculo ideal entre prática administrativa e propósito de gestão. Por meio de uma parceria com a Aliança, formada por quatro organizações do terceiro setor - a Fundação Brava, a Fundação Lemann, o Instituto Humanize e o Instituto República -, conduzi-mos um certame criterioso e inovador para aprimorar a escolha de colaboradores aptos a exercer a sua liderança técnica em áreas que julgamos estratégicas à administração pública.

Na primeira edição, usamos o projeto para escolher três

colaboradores da Secretaria de Planejamento, Orçamento e Gestão e os 30 novos gestores das Coordenadorias Regionais de Educação (CREs), vinculados à Secretaria da Educação. A seleção para os CREs é particularmente paradigmática. Ao deixar de lado o parâmetro político na indicação desses cargos, aproxi-

na a captação de talentos. Não tenho dúvida de que os 33 colaboradores escolhidos vão se somar à equipe com vigor, ideias e capacidade técnica, qualificando a administração estadual de uma maneira inédita.

Um Estado como o Rio Grande do Sul, obrigado a ousar para romper os limites de um impasse financeiro agudo, tem a obrigação moral de encontrar novas formas de governança. Para que possamos fazer melhor com os nossos escassos recursos e ampliar a capacidade de oferecer serviços públicos dignos à população, devemos buscar, sem preconceitos, a expertise que está na iniciativa privada.

Como diz uma canção de Belchior, consagrada pela vibrante Elis Regina, "o novo sempre vem". Mas se a novidade realmente é irreversível - e creio que sempre é, mesmo na administração pública - para produzir os seus melhores resultados ela precisa ter propósito e consistência. É o que pretendemos com o Qualifica RS.

Artigo do governador Eduardo Leite (RS) no Zero Hora na semana da nomeação dos novos Coordenadores Regionais de Educação em Agosto de 2019

Gestão de pessoas para bons resultados



Elcio Batista
Secretário-chefe da Casa Civil do Governo do Ceará e sociólogo

Quem move governos e empresas? O que faz com que instituições públicas e privadas sejam mais efetivas? A resposta mais precisa: as pessoas. Portanto, a gestão de pessoas é uma tarefa vital nas organizações. É necessário conhecimento e método no processo e na condução de um sistema que coloca as pessoas no centro da dinâmica social - seja na geração de riqueza material ou de valor público ou, ainda, na prestação de serviços.

A partir deste princípio diretivo, a Aliança - grupo formado por quatro organizações do terceiro setor: Fundação Lemann, Fundação Brava, Instituto Humanize e República.org - resolveu iniciar um processo de discussão e aprendizado sobre gestão de pessoas no setor público com uma diversidade de atores. Já ocorreram sete encontros, alguns em grandes centros do conhecimento, tais como Yale, Oxford e Harvard, com a finalidade de construir uma agenda de políticas públicas inovadoras de cunho meritocrático.

A ênfase que se coloca na gestão de pessoas diz respeito à necessidade de termos um serviço público de alta performance para atender as exigências dos cidadãos na nova Era do Conhecimento e da sociedade em rede digital. Isto significa mudar a lógica de atração, seleção, desempenho, desenvolvimento e engajamento de pessoas. Os estados que lograram êxito na estruturação do serviço público criaram um eixo central para sistematizar boas práticas, investiram na formação de lideranças e inovaram nos estímulos ao desenvolvimento de capacidades e habilidades dos servidores. Um sistema de educação de excepcional qualidade é condição necessária, como em Singapura e Finlândia, mas não suficiente para a existência de um modelo de gestão de pessoas eficiente e responsável à prestação de serviços públicos aos cidadãos. Sem estratégia não alcançamos o futuro. Sem pensar no futuro, não conseguimos entender os impactos das decisões do presente. O Ceará tem sido protagonista na melhoria da educação pública, em aplicar princípios meritocráticos para cargos críticos e de liderança, assim como tem buscado aperfeiçoar os programas de desempenho e de desenvolvimento de carreiras. Isso projeta o Ceará em uma condição favorável a uma gestão de qualidade, razão pela qual o Estado integra o movimento liderado pela Aliança. Uma boa gestão pública ajuda a redefinir o bem-estar de um povo. ■

Artigo do Secretário chefe da Casa Civil do Ceará no Jornal O Povo em Setembro, pós viagem à Cingapura, sobre gestão de pessoas para bons resultados.

O GLOBO OPINIÃO

Artigo: Nova cultura de gestão pública

Cingapura valoriza a missão do servidor e estabelece claramente as competências e habilidades para os trabalhos

Carlos Santana, Eduardo Leite, Paulo Câmara e Eliane Aquino
07/09/2019 - 11:00

Facebook Twitter WhatsApp

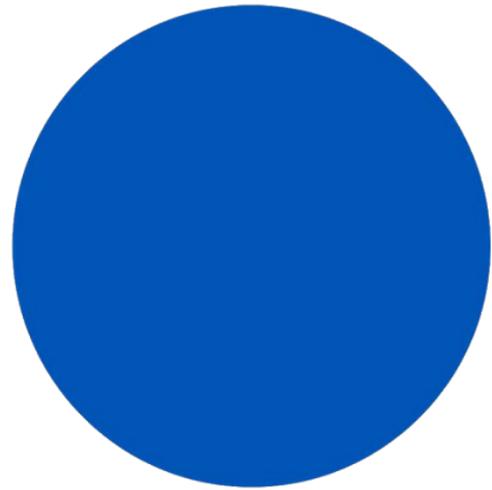
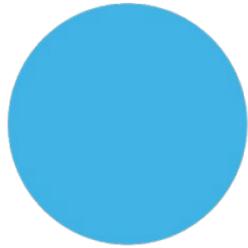
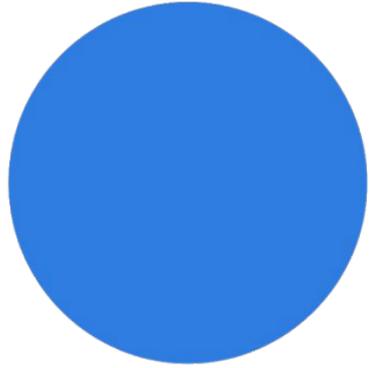
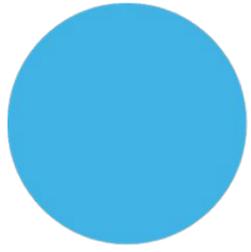
seja na saúde, educação, segurança ou qualquer outra área. Mas isso só acontece se as pessoas que atuam nesses setores também recebem a atenção e os estímulos devidos para trabalharem com eficiência.

Um bom exemplo de país que investiu na gestão de pessoas do setor público e colheu bons resultados é Cingapura. Há 50 anos, o país não tinha recursos naturais nem recursos econômicos, era pobre e vivia uma forte tensão racial. A aposta foi ver no seu povo, na sua gente, o principal ativo que o país possuía. Uma série de medidas - que incluiu construir uma carreira pública atraente, de muito prestígio, com salários competitivos com os da iniciativa privada e selecionar os melhores profissionais para cada vaga - fez com que hoje o país esteja entre os mais ricos do mundo.

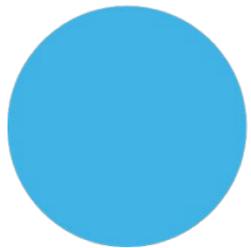
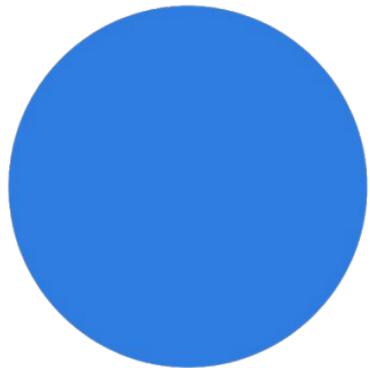
Para conhecer mais sobre o assunto, estivemos em Cingapura em setembro do ano passado. Mais de 20 gestores públicos brasileiros e

Artigo dos governadores Camilo Santana (CE), Eduardo Leite (RS) e Paulo Câmara (PE) e da vice-governadora Eliane Aquino (SE) sobre a viagem a Cingapura.

A MP 1.042/21 NOS DÁ A OPORTUNIDADE DE ESTRUTURAR UMA POLÍTICA PARA LIDERANÇAS A NÍVEL FEDERAL



Nossas propostas



 Pactuamos diretrizes para emendas no texto da MP 1.042 sobre os seguintes temas:

Nesse sentido, a Força Tarefa do Movimento Pessoas à Frente se debruçou sobre a MP 1042 e propôs emendas em 7 temas:

- 1. TRANSPARÊNCIA DOS CARGOS COMISSIONADOS E DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA**
- 2. FOCO DO MODELO DE PRÉ-SELEÇÃO**
- 3. PROCESSOS DE PRÉ-SELEÇÃO TÊM CARÁTER OPCIONAL**
- 4. INSTRUMENTOS DE SELEÇÃO**
- 5. POLÍTICAS AFIRMATIVAS**
- 6. PAPÉIS INSTITUCIONAIS**
- 7. GESTÃO DOS CARGOS COMISSIONADOS E DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA**





Mérito das emendas propostas

1. TRANSPARÊNCIA DOS CARGOS COMISSIONADOS E DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA

- Definição do perfil profissional, atribuições e competências necessárias para CCEs e FCEs
- Disponibilização, na internet, de forma organizada e em formato aberto, dos perfis profissionais e dos currículos dos ocupantes de todos os CCEs e FCEs, sem prejuízo de outros mecanismos de transparência ativa

2. FOCO DO MODELO DE PRÉ-SELEÇÃO

- Definiu-se que o modelo deve estar focado no segundo e terceiro escalão. Esses níveis correspondem aos atuais DAS 6, 5 e 4 e possivelmente aos propostos CCE-15 até CCE-17 (assim como FCPE-13 até FCPE 17).

3. PROCESSOS DE PRÉ-SELEÇÃO TÊM CARÁTER OPCIONAL

- A autoridade responsável pela nomeação ou designação poderá optar pela realização de processo de pré-seleção destinado a subsidiar a escolha
- Caso a autoridade máxima responsável opte pela não realização do processo de pré-seleção, deverá explicitar o motivo em ato fundamentado a ser publicado junto ao perfil da posição e do currículo do selecionado



Mérito das emendas propostas

4. INSTRUMENTOS DE SELEÇÃO

- O processo de pré-seleção deve aferir a experiência e o conhecimento prévio do candidato, considerando as competências, conforme perfil profissional
- Algumas emendas tratam de duas etapas obrigatórias no processo (definição de perfil, definição de entregas ou resultados a serem atingidos; divulgação das informações da vaga em formato e plataforma acessível a qualquer cidadão; análise curricular; 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; lista de finalistas no processo) e uma série de etapas opcionais (dinâmica em grupo, dinâmica de resolução de problema ou estudo de caso, dentre outras)

5. POLÍTICAS AFIRMATIVAS

- Ato do Executivo buscará estabelecer políticas de apoio à diversidade na ocupação dos CCEs FCEs, com o objetivo destinar ao menos 25% das vagas para negros e negras e 25% para mulheres
- Para que haja incidência nos níveis mais altos dos cargos e funções, para fins de aferição dos percentuais atingidos poderão ser agrupados até 3 níveis consecutivos.



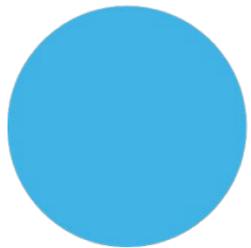
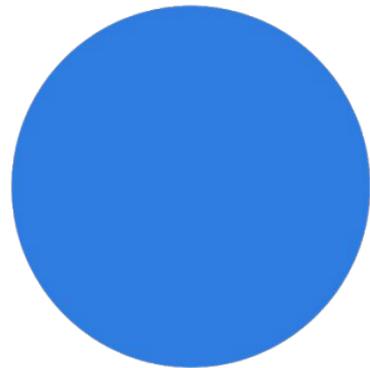
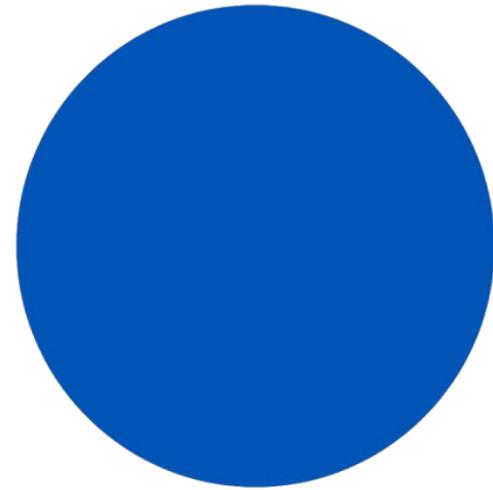
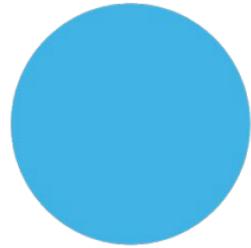
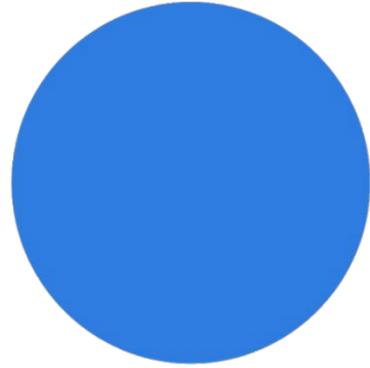
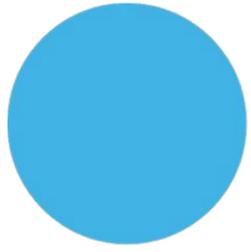
Mérito das emendas propostas

6. PAPÉIS INSTITUCIONAIS

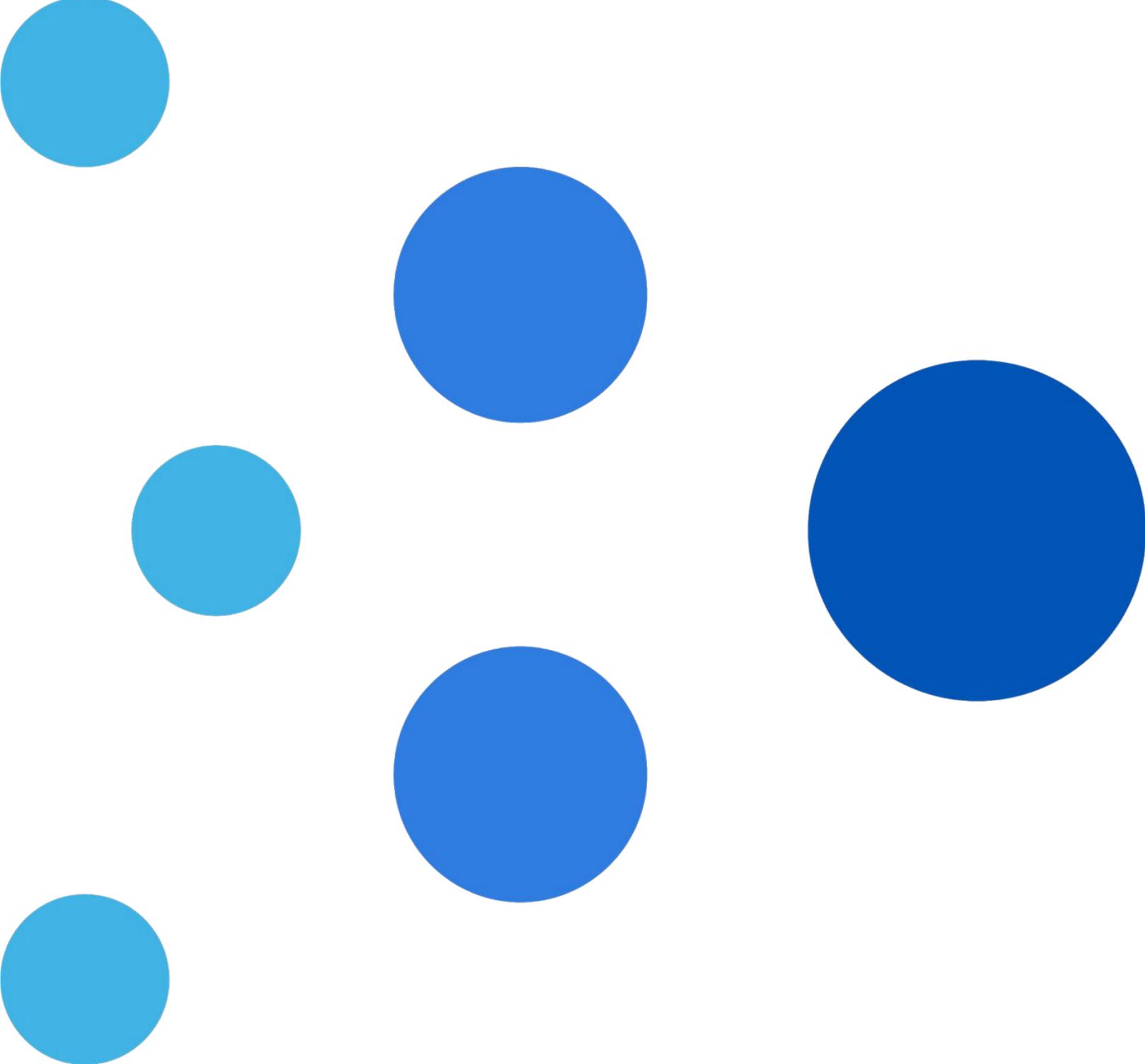
- Secretaria de Gestão do Ministério da Economia deverá centralizar as informações sobre perfis e currículos dos ocupantes de cada posição e disponibilizá-las em de maneira organizada e em formato aberto
- Até que ato do poder executivo designe área responsável para regulamentar a aplicação das etapas e os métodos de processo de pré-seleção (tal como capacitar os profissionais para implementação dos processos, prestar suporte metodológico, criar e manter atualizado portal de vagas; fiscalizar o cumprimento, lisura e idoneidade dos processos e identificar oportunidades de torná-los mais efetivos e econômicos) a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) exercerá este papel

7. GESTÃO DOS CARGOS COMISSIONADOS E DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA

- De modo a evitar que ao se possibilitar a transformação mútua de CCEs em FCPEs caminhemos para um modelo desproporcional e fechado, o Movimento propõe que os cargos DAS 6, 5 e 4 e as CCE de nível 13 a 17 não poderão ser transformados em funções de confiança.



Proposta de
Substitutivo Global
([clique aqui](#))



Materiais de referência:

Análise das emendas ([aqui](#))

Perguntas e Respostas ME ([aqui](#))

Guia CONSAD ([aqui](#))



Movimento
Pessoas à Frente

Obrigada(o)!

