

# POLÍTICA NACIONAL DE GESTÃO DE LIDERANÇAS EM GOVERNOS

PROPOSTA COM VISTAS AO FORTALECIMENTO  
DA CAPACIDADE ESTATAL, À PROFISSIONALIZAÇÃO  
DA GESTÃO PÚBLICA E À PROMOÇÃO DA  
DIVERSIDADE NAS POSIÇÕES DE CHEFIA E DIREÇÃO

2025



**Movimento  
Pessoas à Frente**

JUNTAS POR UM MELHOR ESTADO



## ANTEPROJETO

### LEI NACIONAL DE GESTÃO DE LIDERANÇAS EM GOVERNOS

Segundo dados do Painel Estatístico de Pessoal do Governo Federal, há hoje mais de 35 mil<sup>1</sup> posições em comissão ocupadas no Poder Executivo Federal – incluídos cargos e funções de livre provimento e alguns privativos de servidores efetivos.

O mais relevante é observar que boa parte destas posições, conforme determina o art. 37, V, da Constituição, são destinadas ao exercício de funções de direção ou chefia, ou seja, funções nas quais é necessário gerenciar pessoas, projetos, processos, recursos, negociações e serviços públicos, compreendendo, por exemplo, habilidades políticas de articulação e escuta ativa para consenso; habilidades gerenciais de organização, gestão da equipe e planejamento; e habilidades técnicas, como o subsídio para as organizações públicas e iniciativas com as melhores informações estratégicas para as políticas públicas.

Dada a importância dessas posições, mais de 75% dos países pertencentes à Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) utilizam práticas especiais para contratação, remuneração, gestão de desempenho e desenvolvimento destas chamadas “lideranças”, considerando que essa abordagem pode levar a maior eficácia e efetividade do governo, ou seja, pode promover melhores resultados em termos de políticas e serviços públicos para os cidadãos, conforme já comprovado empiricamente<sup>2</sup>.

O que a experiência internacional mostra – por exemplo em casos como Chile, Portugal, e Peru – é que as reformas que ocorreram no sentido da qualificação do serviço público buscaram aferir competências gerenciais específicas para acesso a estas posições, combinando processos de aferição de competências com decisão política. Ou seja, recrutam-se lideranças com capacidade gerencial e, ao final, oferece-se ao político a possibilidade de escolha dentre uma lista de profissionais habilitados.

---

<sup>1</sup> BRASIL, Boletim Estatístico de Pessoal.

<http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true> <acesso em 07/07/2025>.

<sup>2</sup> WEBER, A., LAFUENTE, M. CORTAZÁR, J.C. Como desenhar e implementar um quadro de direção profissionalizado?. BID, 2017.

<https://movimentopessoasafrente.org.br/materiais/como-disenhar-e-implementar-un-segmento-directivo-profesionalizado-opciones-para-una-gerencia-publica-a-la-carta/> <acesso em 07/07/2025>.



Essas lideranças representam uma força de trabalho estratégica para o setor público, pois são as responsáveis por gerenciar o desempenho de equipes e organizações, contribuindo diretamente para a melhoria da qualidade dos serviços oferecidos aos cidadãos. Ou seja, uma política de gestão de lideranças consistente qualifica a gestão das equipes ao pactuar metas, oferecer *feedbacks* constantes e proporcionar possibilidades de desenvolvimento e capacitação correspondentes,

Outra questão fundamental impactada pela criação de algum sistema de pré-seleção e gestão de lideranças é a possibilidade de ter um rol de lideranças mais diverso e representativo da população, incluindo novas perspectivas na prestação de serviços públicos. Pesquisa de 2022 mostrou que enquanto a média de mulheres em posições de liderança em 15 países da América Latina foi de 41,5%, no Brasil chegamos apenas a 18,6%, ou seja, menos da metade<sup>3</sup>, ocupando a última posição. Vale lembrar que, em termos populacionais, as mulheres são 51,5% da população brasileira segundo o Censo de 2022.

No que se refere a pessoas negras, o Decreto no. 14.443/23 realizou uma reserva de vaga de 30% dos cargos comissionados executivos (CCE) e funções comissionadas executivas (FCE), representando um importante avanço. Entretanto, de acordo com o Censo de 2022, o Brasil é um país de maioria negra, com 55% de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas – ou seja, há ainda bastante espaço para prosseguir no sentido de termos um serviço público que seja mais semelhante à nossa sociedade. Por isso, considera-se fundamental avançar na direção de um processo de pré-seleção por competências, que deixe à escolha do político uma lista de habilitados paritária em termos de cor, raça e gênero.

A pré-seleção é um aspecto fundamental, mas não é o único. Ter lideranças preparadas e representativas da diversidade do país é um passo necessário, mas para que esse esforço inicial se converta em impactos efetivos para o serviço público é importante cuidar também da gestão do desempenho destas lideranças, acompanhando a realização das metas pactuadas e o desenvolvimento de competências, bem como instituir processos claros de avaliação e extinção do vínculo.

Para isso, entende-se essencial a constituição de um Sistema Nacional, que seja uma estrutura institucional composta por uma Política Nacional de Lideranças, um Conselho Nacional de Lideranças e um Portal Nacional de Lideranças.

---

<sup>3</sup>MOVIMENTO PESSOAS À FRENTE, Mulheres no Serviço Brasileiro: Recomendações para o acesso, ascensão e permanência nos cargos de liderança. 2024.

<https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2024/11/mulheres-no-servico-publico-brasileiro-rec-omendacoes-para-o-acesso-ascensao-e-permanencia-nos-cargos-de-lideranca.pdf> <acesso em 07/07/2025>.



Pesquisa Datafolha realizada a pedido do Movimento Pessoas à Frente em 2023 demonstra que a opinião pública é amplamente favorável a uma Política Nacional de Lideranças em Governos. Primeiramente, 84% dos brasileiros reconhecem a importância desses cargos ao concordarem que pessoas bem preparadas em cargos importantes de governo produzem impacto positivo em suas vidas. Além disso, processos estruturados de pré-seleção são vistos como o elemento mais importante para a escolha de lideranças (38%), seguidos pela experiência dos candidatos (29%). A gestão do desempenho de maneira regular e constante, com consequente recompensa e responsabilização, é defendida por 93%, e 92% acreditam no importante papel das lideranças para o desenvolvimento profissional de seus liderados. A ampliação da diversidade étnico-racial no serviço público é defendida por 82% dos brasileiros, e 90% acreditam que mais mulheres tornariam o serviço público melhor<sup>4</sup>.

A ideia de uma estrutura nacional significa buscar ramificação federativa a partir da adesão de estados e municípios à política, possibilitando aos servidores efetivos novas experiências na carreira, com a alternância de posições – e até de níveis de governo – por meio de processos de pré-seleção abertos.

A política<sup>5</sup> deve estabelecer as diretrizes estratégicas sobre a gestão das posições de liderança, incluindo pré-seleção, gestão de desempenho e desenvolvimento. Já o Conselho, deve ser o gestor da política e ter representação dos estados e municípios, bem como sociedade civil, de maneira a permitir um acompanhamento amplo e transparente do Sistema.

A ampliação da transparência, troca de experiências e de capacidade técnica passa a contar com um Portal Nacional como instrumento chave para divulgação, publicando perfis dos cargos de liderança, editais de pré-seleção, cursos de capacitação à distância, editais de credenciamento de profissionais habilitados para auxiliarem na estruturação das comissões de pré-seleção nas três esferas da federação e demais documentos produzidos no âmbito do sistema federal e dos sistemas das demais unidades federativas.

Por fim, a lei ainda estabelece o Sistema Federal de Lideranças no âmbito da União e destaca que as posições de livre nomeação do sistema devem ser selecionadas

---

<sup>4</sup> MOVIMENTO PESSOAS À FRENTE. Opinião dos brasileiros sobre funcionalismo público e lideranças. [https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2023/10/mpaf\\_pesquisa-funcionalismo.pdf](https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2023/10/mpaf_pesquisa-funcionalismo.pdf) <acesso em 07/07/2025>.

<sup>5</sup> MOVIMENTO PESSOAS À FRENTE. Propostas para uma Política Nacional de Lideranças em Governos: lideranças para uma administração pública de alto impacto. <https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2022/07/Documento-consolidado-gt-de-lideranca.pdf> <acesso em 07/07/2025>.



## Movimento Pessoas à Frente

JUNTAS POR UM MELHOR ESTADO

segundo as novas regras já nos próximos quatro anos. As posições previstas como principais são as de DAS-6, CCE-17 e FCE-17, além de cargos de Presidência de autarquia e fundação e os cargos de direção imediatamente abaixo da Presidência destas entidades. A partir da publicação desta lei, e da instauração do Conselho Nacional de Lideranças, espera-se que estados e municípios passem, também, a aderir ao Sistema, editando suas próprias leis e melhorando, assim, o desempenho nos serviços públicos como um todo.



## LEI NACIONAL DE GESTÃO DE LIDERANÇAS EM GOVERNOS

Lei nº , de de de 2025.

**Institui normas gerais para a pré-seleção, gestão de desempenho e desenvolvimento de lideranças no Poder Executivo, com vistas à melhoria do serviço público.**

### CAPÍTULO I - DO ÂMBITO DE APLICAÇÃO DESTA LEI

Art. 1º Esta Lei institui o Sistema Nacional de Lideranças, estruturado com o objetivo de estabelecer procedimentos específicos para pré-seleção, gestão de desempenho e desenvolvimento de posições de liderança, e abrange:

- I - a Administração Pública direta, autárquica e fundacional da União;
- II - as Administrações Públicas diretas, autárquicas e fundacionais dos Estados, Distrito Federal e Municípios, mediante adesão.

Parágrafo único. Não são abrangidas por esta Lei as empresas públicas, as sociedades de economia mista e as suas subsidiárias, regidas pela [Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016](#).

Art. 2º Esta Lei aplica-se a:

I - cargos e empregos em comissão, destinados às atribuições de chefia e direção, nos termos do art. 37, inciso II, da Constituição Federal;

II - funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinados às atribuições de direção, chefia, nos termos do art. 37, inciso V, da Constituição Federal.

### CAPÍTULO II - DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º Esta Lei observa os princípios da eficiência, eficácia, transparência e diversidade, buscando aumentar a efetividade dos serviços públicos, por meio de processos de pré-seleção, gestão de desempenho e desenvolvimento de lideranças públicas que



combinem gestão de competências e confiança política, considerando o impacto positivo trazido por:

I - lideranças públicas mais preparadas, que resultam em melhor desempenho de suas equipes e na melhoria dos serviços públicos prestados aos cidadãos;

II - maior diversidade e representatividade na ocupação de posições de liderança;

III - mais transparência na escolha de pessoas para a ocupação de posições de livre nomeação e exoneração;

IV - uma combinação de competências técnicas, gerenciais e políticas em posições estratégicas da Administração Pública

### CAPÍTULO III - DAS DEFINIÇÕES

Art. 4º Para os fins desta Lei, consideram-se:

I - órgão: unidade de atuação integrante da estrutura da Administração Pública;

II - entidade: unidade de atuação dotada de personalidade jurídica;

III - Administração Pública: administração direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, inclusive as entidades com personalidade jurídica de direito privado sob controle do poder público e as fundações por ele instituídas ou mantidas;

IV - Administração: órgão ou entidade por meio do qual a Administração Pública atua;

V - autoridade competente: agente público dotado de poder de nomeação;

VI - cargo de liderança: cargo ou emprego em comissão; ou função em confiança, destinados às atribuições de direção, chefia, de livre nomeação e exoneração.

VII - competências: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes requeridas de uma posição de liderança.

VIII - Sistema Nacional de Lideranças: conjunto de regras, instrumentos, fóruns, procedimentos e organizações coordenado de forma a gerenciar as posições de liderança das administrações públicas de todo o país. É integrado pelos sistemas de lideranças federal, estaduais, do Distrito Federal e municipais.

IX - Sistema Federal de Lideranças: conjunto de regras, instrumentos, fóruns, procedimentos e organizações no âmbito da União, coordenados de forma a gerenciar as posições de liderança da Administração Pública federal.



#### CAPÍTULO IV - DO SISTEMA NACIONAL DE LIDERANÇAS

Art. 5º O Sistema Nacional de Lideranças é composto pelos seguintes elementos:

- I – Conselho Nacional de Lideranças;
- II - Política Nacional de Lideranças;
- III - Portal Nacional de Lideranças;
- IV - Sistemas de lideranças das unidades federativas.

Parágrafo único. A presente lei institui o Sistema Federal de Lideranças e caberá aos Estados, Distrito Federal e Municípios constituírem seus próprios sistemas por meio de legislação própria, em adesão ao Sistema Nacional de Lideranças.

#### CAPÍTULO V - DO CONSELHO NACIONAL DE LIDERANÇAS

Art. 6º O Conselho Nacional de Lideranças é o órgão responsável pela gestão do Sistema Nacional de Lideranças e tem como atribuições:

- I – elaborar a Política Nacional de Lideranças;
- II – incentivar a adesão de novos entes federativos ao sistema, tornando-o mais abrangente;
- III - monitorar a implementação da Política Nacional de Lideranças por meio do Portal Nacional de Lideranças, promovendo medidas para sua atualização constante e alimentação por todos os entes federativos;
- IV – auxiliar na elaboração de credenciamentos de especialistas para apoio no processo de pré-seleção no âmbito nacional, de forma que seu resultado possa ser utilizados por diferentes entes federativos;
- V – reunir, anualmente, informação sobre os sistemas no país, de forma a avaliar o resultado de sua implementação.

Parágrafo único. As avaliações de que tratam o inciso V devem ser publicadas no Portal Nacional de Lideranças.

Art. 7º O Conselho Nacional de Lideranças será composto por:

- I – quatro membros (dois titulares e dois suplentes) indicados pelo Conselho Federal de Lideranças;



II – Presidente e Vice-Presidente (um titular e um suplente) do Conselho Nacional dos Secretários de Estado de Administração (CONSAD);

III – Presidente e Vice-Presidente (um titular e um suplente) do Fórum Nacional de Secretarias Municipais de Administração das Capitais (FONAC);

IV - dois membros (um titular e um suplente) indicados pela Confederação Nacional dos Municípios entre cidades que integrem o Sistema e não sejam capitais;

V - dois membros (um titular e um suplente) indicados pela Frente Nacional dos Prefeitos entre cidades que integrem o Sistema e não sejam capitais;

VI - dois membros (um titular e um suplente) de organizações da sociedade civil que trabalhem pela defesa da melhoria do serviço público, recrutados mediante edital; e

VII - dois membros (um titular e um suplente) vinculados a Universidade, especialistas em temas relacionados à melhoria do serviço público, recrutados mediante edital.

§ 1º Não se incluem no rol do inciso VI organizações religiosas e associações profissionais.

§ 2º O Conselho estabelecerá seu próprio regulamento, dispondo sobre tempo de mandato dos conselheiros e possibilidades de eventuais reconduções.

§ 3º A composição do Conselho observará a diversidade regional e a paridade de gênero entre homens e mulheres e étnico-racial entre brancos e pessoas negras, indígenas e quilombolas, de modo a garantir a pluralidade de perspectivas e legitimidade nas deliberações.

## CAPÍTULO VI - DA POLÍTICA NACIONAL DE LIDERANÇAS

Art. 8º A Política Nacional de Lideranças é conjunto de diretrizes estratégicas para gestão de posições de lideranças do Sistema, incluindo pré-seleção, gestão de desempenho e desenvolvimento;

Art. 9º A Política Nacional de Lideranças será definida a cada quatro anos pelo Conselho Nacional de Lideranças, contendo:

I - diagnóstico das posições de direção e chefia de livre nomeação que integram o Sistema;

II - diretrizes para ampliar a diversidade e inclusão;



III - diretrizes e possibilidades de incentivos para ampliar a adesão federativa ao sistema

IV - definição de Matrizes de competências estratégicas, que possam ser disseminadas;

V - definição de estratégias de cooperação intergovernamental para auxiliar na implementação de ações de pré-seleção e desenvolvimento de lideranças;

VI - definição de objetivos e metas para os programas de desenvolvimento a serem implementados no âmbito do Sistema Nacional;

VII - propostas de inovação com objetivo de aprimorar o funcionamento do Sistema, na consecução dos princípios mencionados no art.3º desta lei.

## CAPÍTULO VII - DO PORTAL NACIONAL DE LIDERANÇAS

Art. 10. A União deverá criar o Portal Nacional de Lideranças, sob supervisão do Conselho Nacional de Lideranças, sítio eletrônico destinado a:

I – divulgar matrizes de competências e perfis de diferentes posições, elaboradas no âmbito do Sistema Nacional de Lideranças;

II - divulgar os atos de processos de pré-seleção de lideranças dos entes federativos, a saber:

a) designação das comissões de pré-seleção;

b) editais de pré-seleção;

c) resultados parciais da pré-seleção;

d) resultado final e currículo da liderança nomeada;

e) cursos de capacitação, na modalidade de ensino à distância, que possam auxiliar unidades federativas na elaboração e implementação de suas políticas locais.

Parágrafo único - O portal deverá ser criado em até 180 dias após a publicação desta lei.

## CAPÍTULO VIII - DOS SISTEMAS DE LIDERANÇAS DAS UNIDADES FEDERATIVAS

Art. 11. Os Sistemas de Lideranças das unidades federativas serão constituídos mediante:



- I – adesão aos dispositivos desta lei por meio de legislação local;
- II – designação de posições de direção ou chefia, de livre nomeação e exoneração, para integrar o sistema;
- III – composição de Conselho de Gestão de Lideranças próprio ou órgão equivalente;
- IV – criação da política local de lideranças;
- IV – divulgação de todos os atos públicos referentes à gestão do sistema no Portal Nacional de Lideranças.

## CAPÍTULO IX - DO SISTEMA FEDERAL DE LIDERANÇAS

Art. 12. Compõem o Sistema Federal de Lideranças:

- I – o Conselho Federal de Gestão de Lideranças;
- II – a Política Federal de Lideranças;
- III – o Portal Nacional de Lideranças.

Art. 13. O Conselho Federal de Gestão de Lideranças é o órgão responsável pela gestão do Sistema Federal de Lideranças e tem as seguintes atribuições, no âmbito da União:

- I – manter atualizada e publicada a indicação das posições que compõem o Sistema;
- II – autorizar a abertura de processos de pré-seleção de lideranças;
- III – designar as Comissões que serão responsáveis pelos processos de pré-seleção;
- IV – estabelecer diretrizes gerais que garantam o alinhamento dos processos de pré-seleção;
- V - aprovar os perfis e matrizes de competências elaborados pelos Ministérios e órgãos de gestão de gestão de cargos em comissão do governo federal;
- VI - aprovar os editais de pré-seleção antes de sua publicação;
- VII - homologar os processos de pré-seleção, antes de serem encaminhados para a escolha final da autoridade competente;
- VIII - funcionar como instância recursal das Comissões de pré-seleção estabelecidas;



IX – estabelecer um sistema de gestão de desempenho e desenvolvimento das lideranças;

X – produzir e publicar relatórios anuais de avaliação sobre o funcionamento do Sistema;

XI – autorizar a prorrogação do tempo de exercício no cargo, emprego ou função, sempre baseando-se em avaliação de desempenho;

XII – propor regulamentações que aprimorem a gestão do sistema;

XIII – tomar decisões sobre questões envolvendo o Sistema, em caso de omissão ou ambiguidade normativa.

Art. 14. O Conselho Federal de Gestão de Lideranças será composto por:

I – membros permanentes, sendo um titular e um suplente, indicados pelos seguintes órgãos:

- a) Casa Civil;
- b) Secretaria Geral da Presidência da República;
- c) Ministério da Gestão e Inovação;
- d) Ministério da Fazenda;
- e) Controladoria Geral da União;
- f) Ministério do Planejamento.

II – membros permanentes, sendo um titular e um suplente, indicados por duas organizações da sociedade civil que trabalhem pela melhoria dos serviços públicos, selecionados mediante edital;

III – 08 (oito) membros rotativos, sendo quatro titulares e quatro suplentes, indicados por diferentes ministérios setoriais, alternando-se a cada mandato.

§1º O Conselho será presidido pelo Ministro da Casa Civil.

§ 2º Não se incluem no rol do inciso II organizações religiosas e associações profissionais.

§3º O Conselho contará com uma Secretaria Executiva, a quem caberá a execução dos procedimentos previstos nesta lei.



§4º A Secretaria Executiva criada pelo §3º será exercida pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP).

§5º Caberá à Casa Civil solicitar remanejamento de recursos humanos e orçamentários para execução das atribuições mencionadas nos §3º e §4º.

§ 6º A composição do Conselho observará a diversidade regional e a paridade de gênero entre homens e mulheres e étnico-racial entre brancos e pessoas negras, indígenas e quilombolas, de modo a garantir a pluralidade de perspectivas e legitimidade nas deliberações.

§ 7º O próprio Conselho será responsável por elaborar regimento interno que defina o mandato e as atribuições de seus membros.

Art. 15. A Política Federal de Gestão de Lideranças será definida a cada quatro anos pelo Poder Executivo Federal e deverá conter:

I – diagnóstico das posições de direção e chefia de livre nomeação que integram o Sistema Federal;

II – diretrizes para ampliar a diversidade e inclusão;

III – objetivos e metas para a ampliação e aperfeiçoamento do Sistema;

IV - objetivos e metas para desenvolvimento das lideranças incluídas no Sistema;

V - Indicadores de desempenho para monitoramento e avaliação do Sistema e de seus resultados.

Art. 16. O Sistema Federal de Lideranças compreende todos os cargos, empregos e funções de livre nomeação do Executivo Federal, exceto as posições de Ministro de Estado, Secretário Executivo e Secretário Especial (NE/ CCE-18).

I - as posições que integram o sistema classificam-se em:

a) posições principais: posições de livre nomeação que integram o Sistema Federal de Lideranças e já passam a estar sob sua gestão a partir do momento que esta lei entrar em vigor;

b) posições adicionais: posições de livre nomeação que integram o Sistema Federal de Lideranças e passam a estar sob sua gestão gradualmente, por meio de Portaria Ministerial e subsequente aprovação do Conselho Federal de Lideranças.

Art. 17. No âmbito federal, são posições principais:



I - Na Administração Direta: cargos e funções equivalentes aos níveis DAS-6, CCE-17 e FCE-17;

II - Na Administração Indireta: cargos de Presidente de autarquia e fundação, bem como os cargos de direção imediatamente subordinados à presidência.

§ 1º A inclusão inicial no Sistema será realizada de forma gradual, mediante portaria ministerial, incorporando pelo menos 15% dos cargos elegíveis no primeiro ano, 35% no segundo ano, 65% no terceiro ano, até que todos os cargos mencionados nos incisos I e II estejam integralmente incluídos ao final de quatro anos.

§ 2º O cronograma de incorporação gradual não poderá exceder o prazo máximo de quatro anos contados da regulamentação desta Lei.

§ 3º Posteriores exclusões de cargos serão possíveis apenas mediante lei específica.

Art. 18. Os cargos incluídos na Política Nacional de Lideranças mantêm sua natureza jurídica de livre nomeação e exoneração, observadas as disposições desta Lei.

§ 1º A presente Lei não altera a prerrogativa política de nomeação e exoneração, mas estabelece procedimentos para qualificar a decisão política mediante:

I - Processos de pré-seleção transparentes e orientados por competências que forneçam listas de candidatos qualificados;

II - Critérios objetivos de avaliação por competências;

III - Promoção da diversidade de perfis e experiências.

§ 2º O objetivo é assegurar que a decisão política seja tomada com base em candidatos previamente qualificados por processo técnico rigoroso, mantendo a discricionariedade do decisor político.

§ 3º Para as posições constitutivas do Sistema, a exoneração deverá ser motivada e amplamente divulgada, sem prejuízo da natureza de livre exoneração do cargo.

§ 4º São inválidos os atos de nomeação de posições integrantes do Sistema que desatendam os procedimentos previstos nesta lei.

### ***Operacionalização da política***

Art. 19. A Política Federal de Lideranças operacionaliza-se por meio das seguintes etapas:



- I – Fase preparatória;
- II – Pré-seleção;
- III – Gestão do desempenho e desenvolvimento;
- IV – Avaliação e encerramento do vínculo.

### ***Fase preparatória***

Art. 20. A fase preparatória consiste no conjunto de procedimentos que inicia o preenchimento das vagas de dirigentes integrantes do Sistema Nacional de Lideranças e deve conter:

- I – definição das posições que compõem o Sistema e estão vagas;
- II – descrição do perfil dos cargos de dirigentes e da matriz de competências de cada uma das posições a serem selecionadas;
- III – declaração dos resultados esperados de cada uma das posições, mensurados por indicadores e metas;
- IV - definição das etapas do processo de pré-seleção, elaborado o planejamento correspondente e estabelecidas as estratégias de divulgação da vaga, em conformidade com o perfil requerido e o público-alvo pretendido.

§1º A identificação de posições para criar o Sistema Federal deve respeitar o prazo previsto no § 1º, do art. 17 desta Lei.

§2º A União contribuirá para a estruturação de um Sistema Nacional, auxiliando estados e municípios na descrição de perfis e matrizes de competências por meio de cooperação técnica, sempre que solicitada.

§3º A definição dos perfis e das competências das posições de liderança, prevista no inciso II, deverá ser orientada por critérios objetivos e funcionalmente vinculados às atribuições do cargo ou função, vedada a formulação de exigências que, de forma direta ou indireta, representem barreiras desproporcionais à participação de mulheres, pessoas negras ou demais candidaturas representativas da diversidade da sociedade brasileira.

### ***Pré-seleção***

Art. 21. A seleção consiste no processo aberto à participação de todos os cidadãos que culminará com a escolha do dirigente a ocupar uma posição integrante do Sistema.



Parágrafo único. A pré-seleção será restrita a servidores públicos apenas para funções de confiança e cargos em comissão preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, nos termos do art. 37, V da Constituição Federal

Art. 22. O processo de pré-seleção observará as seguintes etapas, em sequência:

I – publicação do edital de pré-seleção;

II – recepção e análise dos documentos dos candidatos;

III – aplicação de provas, entrevistas ou outros instrumentos de avaliação capazes de aferir as competências do cargo;

IV – pré-seleção dos candidatos habilitados;

V - nomeação pela autoridade competente;

VI – publicação dos resultados, acompanhados do currículo dos candidatos selecionados.

§1º Dentre os documentos mencionados no inciso II, deverá constar apresentação de currículo detalhado que comprove a experiência do candidato.

§2º A comissão responsável pela pré-seleção deve elaborar uma lista com quatro nomes de candidatos finalistas habilitados por cargo, para a escolha de pelo menos um dos nomes pela autoridade competente, a que se refere o inciso IV.

§3º Os candidatos habilitados e não nomeados constarão em Banco de Talentos e poderão ser aproveitados para uma futura nomeação, caso haja vacância do cargo no período de até 2 anos.

§4º A lista prevista no §2º deverá observar paridade entre candidatos homens e mulheres e entre candidatos brancos e negros, indígenas ou quilombolas.

§5º A ausência da paridade prevista no §4º pode ser justificada, desde que por falta de candidatos, devendo a justificativa ser encaminhada para análise da Controladoria-Geral da União.

§6º A autoridade competente poderá, a seu critério, nomear um dos candidatos propostos ou declarar deserto o processo de pré-seleção, caso em que será iniciado novo processo.

§7º A autoridade competente poderá declarar deserto o processo apenas uma única vez.



§8º O Conselho Federal de Lideranças regulamentará o Banco de Talentos previsto no §3º.

Art. 23. A Comissão de pré-seleção será responsável pela condução do processo de pré-seleção e será composta por:

I – um representante do Ministério ao qual a posição está vinculada;

II – um representante da Casa Civil;

III – um representante do Conselho Federal de Gestão de Lideranças

IV– pelo menos um especialista sem vínculo com a Administração Pública federal, estadual ou municipal.

§1º A Administração criará, por meio de credenciamento, um banco de especialistas que possam participar dos processos de pré-seleção.

§2º A composição da comissão de pré-seleção deverá observar paridade entre membros homens e mulheres e entre membros brancos e negros, indígenas ou quilombolas, assim como pluralidade de trajetórias profissionais que promovam a equidade no processo de pré-seleção.

Art. 24. Caso o processo de pré-seleção não tenha pelo menos quatro inscritos por vaga, a Administração deverá abrir novo processo de pré-seleção em até 90 dias.

§1º No período até que se realize uma nova pré-seleção, a posição deve permanecer vaga ou, poderá responder por ela, interinamente, um servidor federal de carreira designado.

§2º Caso haja outro processo de pré-seleção dentro da validade prevista no §3º, do art. 22 e cujos perfil e competências das posições sejam equivalentes, a autoridade competente pode nomear algum dos candidatos habilitados.

Art. 25. O edital de pré-seleção deverá conter:

I – a comissão responsável pelo processo de pré-seleção, com a identificação de todos os seus membros;

II - a especificação das posições a serem preenchidas, com a descrição de suas funções e as remunerações correspondentes;

III – a especificação do perfil e das competências desejadas para cada posição;



IV – o direcionamento estratégico da organização a ser dirigida com a descrição dos principais resultados esperados, com indicadores e metas, bem como estimativa orçamentária para o período, o número de pessoas a serem gerenciadas e a identificação das posições de livre nomeação com as quais o dirigente poderá contribuir com a escolha;

V – a descrição de todas as fases do processo de pré-seleção com divulgação dos critérios de pontuação a serem adotados;

VI – os prazos de cada etapa e a previsão de, pelo menos, uma instância recursal ao final da fase de habilitação dos candidatos.

§1º Os editais deverão respeitar um prazo mínimo de 30 (trinta) dias corridos entre a publicação e o final do prazo das inscrições.

### ***Gestão de desempenho e desenvolvimento***

Art. 26. A gestão do desempenho das lideranças integrantes do Sistema será baseada na matriz de competências e nas metas institucionais estabelecidas no edital de pré-seleção, que passarão por repactuação anual, cabendo ao Conselho Federal de Gestão de Lideranças:

I - propor o modelo de gestão de desempenho a ser utilizado, que deve produzir relatórios parciais de avaliação em períodos não superiores a 180 (cento e oitenta) (cento e oitenta) dias;

II - instituir um modelo integrado de apoio e desenvolvimento contínuo das lideranças capaz de oferecer suporte ao desenvolvimento de competências e alcance das metas institucionais necessárias ao exercício da posição;

Parágrafo único - Os modelos mencionados nos incisos I e II deverão ser publicados anteriormente à nomeação das primeiras lideranças a comporem o sistema.

### ***Avaliação e encerramento do vínculo***

Art. 27. Nos primeiros anos de exercício no cargo ou função, deverá ser realizada uma avaliação de desempenho da liderança integrante do Sistema a cada 365 dias.

§1º A avaliação será baseada nos mesmos termos da gestão de desempenho, conforme *caput* do art. 26.

Art. 28. São causas de encerramento do vínculo da liderança:

I - encerramento do prazo previsto para o exercício do cargo ou função no momento da nomeação;



II – solicitação de exoneração pela liderança no exercício da posição; e

III – exoneração pela autoridade competente.

§1º O período de duração de exercício do cargo, emprego ou função pode variar entre 03 ou 04 anos, renovável por igual período, mediante avaliação de desempenho.

§2º A prorrogação mencionada no §1º deve ser autorizada pelo Conselho Federal de Lideranças.

§3º A exoneração mencionada no inciso III deverá ser justificada com base no processo de gestão e avaliação de desempenho.

§4º Todos os casos de encerramento de vínculo ensejam abertura de novo processo de pré-seleção, nos termos dos arts. 7º e 8º. desta lei.

Art. 29. No último ano previsto para o exercício do cargo, emprego ou função, a avaliação deverá ser realizada antes de 90 dias do encerramento do período e encaminhada ao Conselho Federal de Gestão de Lideranças, recomendando:

I – prorrogação do período no exercício do cargo, emprego ou função, quando possível;

II – encerramento do vínculo e abertura de novo processo de pré-seleção ao final do período.

## CAPÍTULO X - DA TRANSPARÊNCIA DE DADOS

Art. 30. A Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 8º-A:

“Art. 8º-A. Os órgãos e entidades a que se refere o art. 1º desta Lei devem assegurar a divulgação e promover a transparência ativa, em meio de fácil acesso e na forma de dados abertos, sistematizados e anonimizados, das informações de interesse coletivo ou geral de sua responsabilidade, referentes a cargos, empregos, funções e outros vínculos de prestação de atividade individual, direta e não eventual.

§ 1º Consideram-se de interesse coletivo ou geral, no mínimo, as seguintes informações:

I – número, em cada unidade do órgão ou da entidade, de cargos efetivos, cargos em comissão, funções em confiança, contratações temporárias ou outros vínculos de prestação de atividade individual, direta e não eventual;

II – identificação nominal de cada ocupante dos postos a que se refere o inciso I;



III – valores percebidos a qualquer título por cada ocupante dos postos a que se refere o inciso I, incluindo vencimentos, salários, subsídios, outras vantagens, verbas indenizatórias, bolsas ou preços de serviços;

IV – valores pagos, por órgão ou entidade da mesma esfera federativa, a cada ocupante dos postos a que se refere o inciso I, ainda que em virtude de vínculo jurídico diverso, em situações como aposentadoria, pensão ou participação em conselhos;

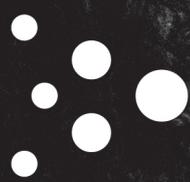
V – identificação étnico-racial e de gênero, idade, escolaridade e tempo de serviço público de cada ocupante dos postos a que se refere o inciso I; e

VI – procedência profissional de cada ocupante dos postos a que se refere o inciso I, se do setor estatal, do terceiro setor ou do segundo setor.

§ 2º O acesso às informações a que se refere este artigo não pode ser vinculado ao fornecimento, pelo consulente, do nome ou de dados pessoais dos ocupantes dos postos.

§ 3º Na forma de regulamentação própria dos órgãos e entidades a que se refere o art. 1º desta Lei, será criado Painel Interativo de Postos Estatais, com ferramentas eletrônicas de pesquisa de conteúdo que garantam acesso à informação de forma objetiva, transparente, clara e em linguagem de fácil compreensão. (NR)

Art.31. Esta Lei entra em vigor 180 (cento e oitenta) dias após a sua publicação.



# Movimento Pessoas à Frente

JUNTAS POR UM MELHOR ESTADO

