



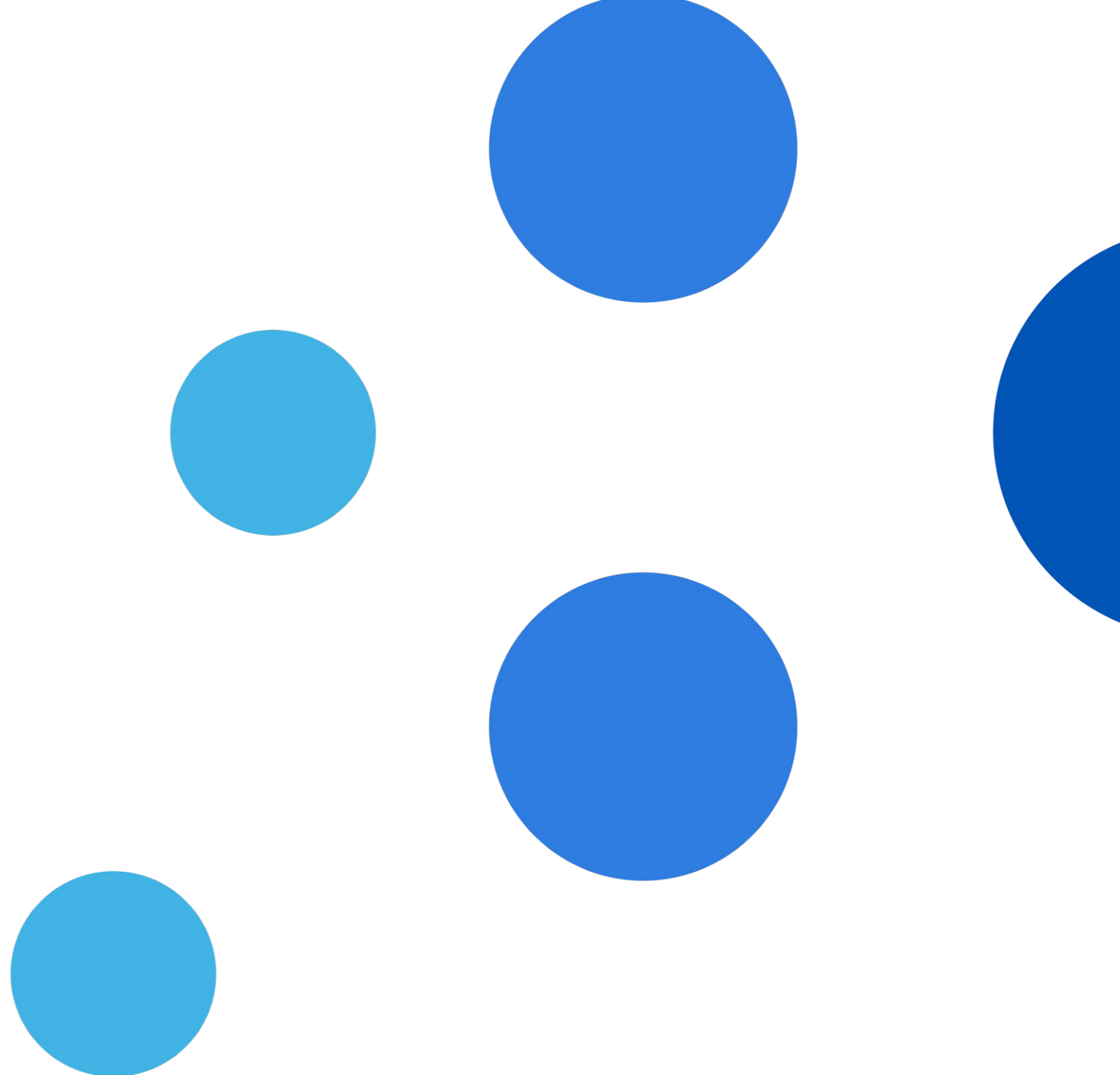
Movimento
Pessoas à Frente

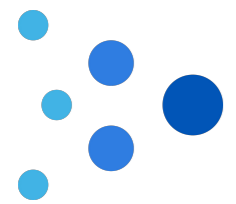
Comissão Especial - PEC 32/20
Reforma Administrativa

**Tema: Cargos em comissão
e funções de confiança**

Weber Sutti

Diretor Fundação Lemann
Membro do Movimento Pessoas à Frente





Do que estamos falando??



SERVIDORES



Pessoal Civil Ativo do Poder Executivo

585.817

86,46% (Servidores no Regime Jurídico Único)



CARGOS E FUNÇÕES



*Comissionados
(DAS e FCPE)*

22.620

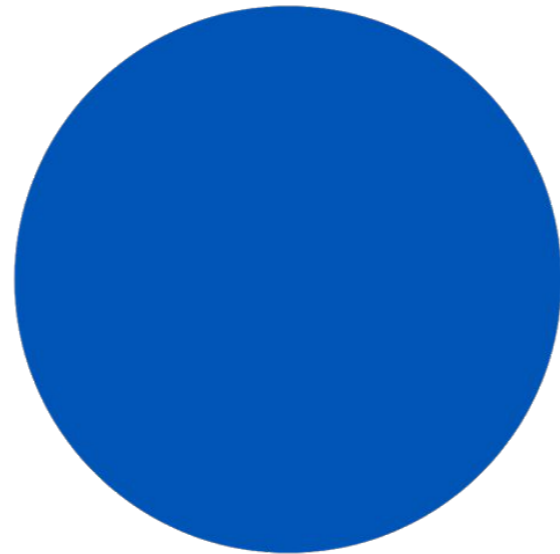
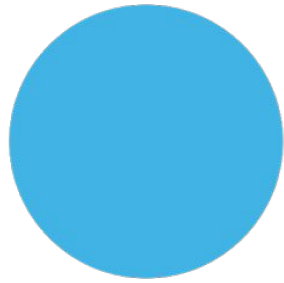
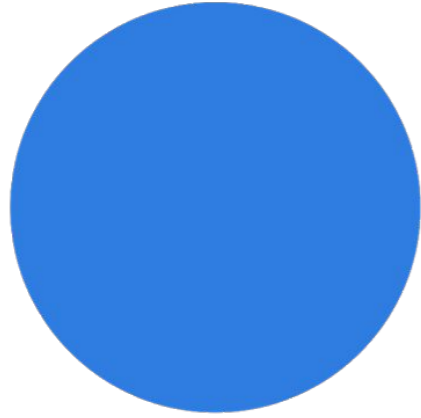
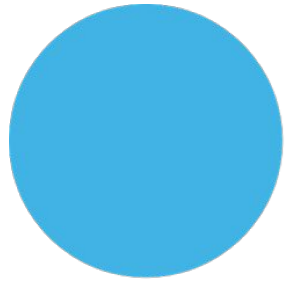
3,86% (Do total de servidores ativos)

DAS - 10.429 (~50% livre provimento)

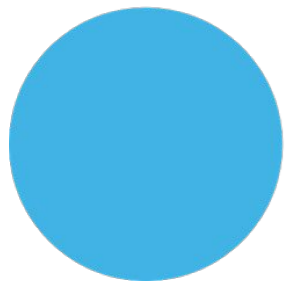
FCPE - 12.191

Outros Cargos e Funções - 70.300

TOTAL DE CARGOS E FUNÇÕES → 92.920

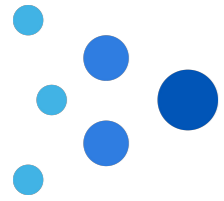


**Por que precisamos de
políticas para lideranças?**












“As posições de liderança no serviço público - alta direção pública - lideram e melhoram as principais funções do governo - estão no cerne da eficácia do governo. Eles traduzem a direção política em políticas e programas que mantêm os cidadãos saudáveis, seguros e economicamente produtivos.” (OCDE, 2021: 138)

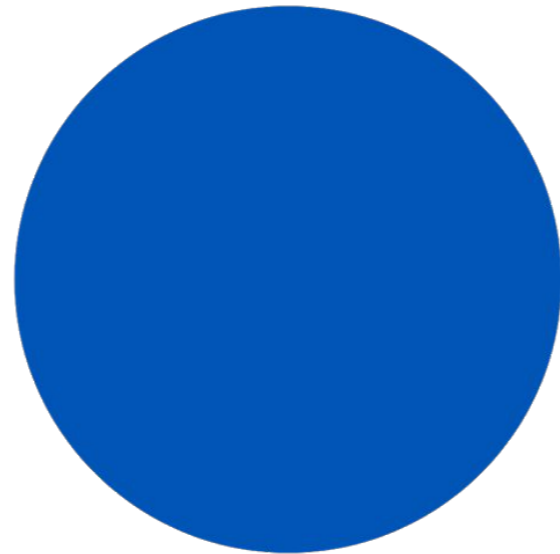
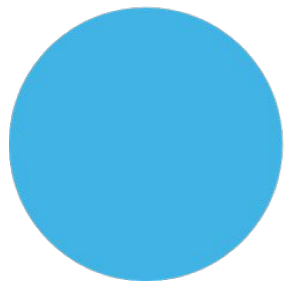
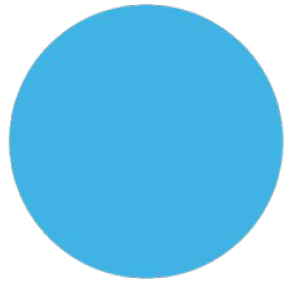
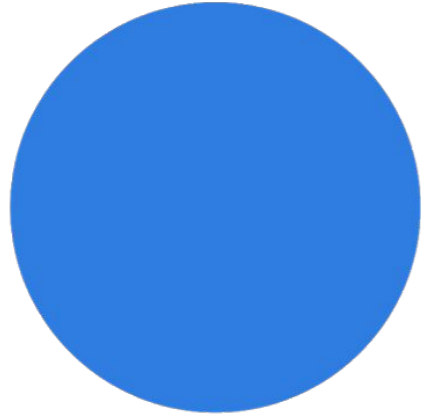
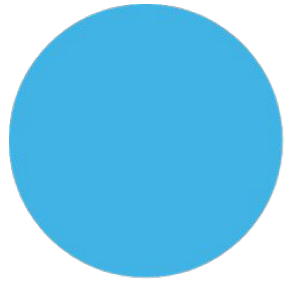


“Eles têm que **abrir espaço para a inovação enquanto gerenciam riscos e são responsáveis pelos resultados**, apoiar agendas políticas em constante mudança, **gerenciar e transformar vastas organizações públicas, motivar e inspirar suas equipes de trabalho e ser parceiros de confiança dos cidadãos** e de uma lista cada vez maior de parceiros e partes interessadas.” (OCDE, 2021: 138)

COMPARAÇÃO SOBRE POLÍTICAS PARA LIDERANÇAS

PAÍS	CARGOS DE LIVRE NOMEAÇÃO		COMPARAÇÃO SALARIAL		MODELO DE ALTA DIREÇÃO			
	QUANTIDADE	QUEM PODE SER LIVRE NOMEADO	DIFERENÇA SALARIAL E*	DIFERENÇA SALARIAL I**	POSSUÍ MOD. DE ALTA DI.	MODELO DE ESCOLHA	REQUISITOS MÍNIMOS	MÉTODO UTILIZADO
 ESTADOS UNIDOS	1.033 diretos; 1.403 sob autorização (OPM)	Titulares de órgãos, gabinete, assessores e cargos sigil. (OPM)	Expressivamente maior	0,73%	SIM	Processo Seletivo por Posto	Cesta de Critérios (Experi + Recomendação + Tempo de Serviço + Formação)	Certificação Central (OPM) + Análise de Curr. e Entrev
 CANADÁ	Aproximadamente 2.000, mas maior parte por p. sele	Titulares dos órgãos, conselheiros	Expressivamente maior	0,62%	SIM	Processo Seletivo por Posto	Cesta de Critérios (Experi + Tempo de Serviço + Formação)	Análise de Currículo, Entrevista
 INGLATERRA	Aproximadamente 4.000, mas maior parte por p. sele	Titulares dos órgãos, conselheiros	Expressivamente maior	0,60%	SIM	Processo Seletivo por Posto	Cesta de Critérios (Experi + Tempo de Serviço + Formação)	Análise de Currículo, Entrevista (rota Interna e/ou Externa)
 PORTUGAL	(não foram encontrados dados)	Titulares dos órgãos de formulação, assessores	Expressivamente maior	0,70%	SIM	Processo Seletivo por Posto	Tempo min. de Formação Superior (6, 8 ou 10 anos)	Análise de Currículo, Entrevista
 CHILE	849 nomeações livres	Titulares dos órgãos, cargos não aderente ao modelo	Expressivamente maior	0,43%	SIM	Processo Seletivo por Posto	Cesta de Critérios (Experi + Tempo de Serviço + Formação)	Análise de Currículo, Teste Psicológico, Entrevista
 MÉXICO	6.000 nomeações livres	Titulares de órgãos e os dois níveis de sub-titulares, assessores	Expressivamente maior	-	SIM	Processo Seletivo por Posto	Cesta de Critérios (Experi + Tempo de Serviço + Formação)	Prova, Análise de Currículo, Entrevista
 ARGENTINA	(não foram encontrados dados)	Titulares de órgãos e os dois níveis de sub-titulares, assessores	Variável: Tende a Igual ou menor	-	SIM	Processo Seletivo por Posto	Cesta de Critérios (Experi + Tempo de Serviço + Formação)	Análise de Currículo, Prova, Entrevista, Teste Psicológico,
 BRASIL	6.099 livres nomeação; 6.380 somente servidores	Titulares, Primeiro/Segundo escalão dos órgãos, assessores	Variável: Tende a Igual ou menor	0,33%	NÃO	Indicação e indicação restrita (servidor)	Cesta de Critérios (formação, experiência)	-

¹Material produzido pelo Banco Mundial.



Um retrato do Brasil pela OCDE

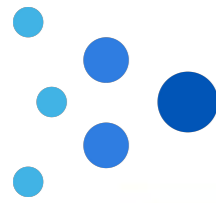


Governance at a Glance | OCDE | Julho 2021

6.2. Assessing cognitive and behavioural competences and motivation during recruitment, 2020

	CV screening	Standard exams	Interviews	Assessment centre	Reference check
Austria	◆◆		◆◆		
Belgium		■◆	◆◆	◆	
Canada	■◆◆	■◆◆	■◆◆	■◆◆	■◆◆
Colombia		■◆◆	■◆◆		
Czech Republic			■◆		
Estonia		■			◆◆
Finland	■		■◆◆		
France	■◆	■	■		
Germany			■◆◆	■◆◆	
Greece					
Hungary	◆		■◆◆	■◆	
Ireland		■	◆◆	■◆	
Israel		■◆◆	◆◆	■◆◆	
Italy		■			
Korea		■	■◆◆	■◆◆	
Latvia	◆	■	■◆◆	■◆	◆
Lithuania			■◆◆		
Luxembourg		■	◆◆		
Mexico	◆	■◆	■◆◆		
Netherlands	■◆		■◆◆	■	
New Zealand	◆		◆◆	■◆◆	◆◆
Norway			◆◆	◆◆	◆◆
Poland		■	■◆◆	■◆◆	
Portugal			■◆◆		
Slovak Republic		■	■◆◆	■◆	
Slovenia			■◆◆		
Spain		■		■	
Sweden	◆	■	■◆		◆
Switzerland	◆		■◆◆		
Turkey		■	◆◆		
United Kingdom	◆◆	■◆	■◆◆	■◆◆	
United States		■◆	■		
OECD Total					
■ Analytical/cognitive competences	4	19	20	13	1
◆ Behavioural competences	6	7	24	13	6
◆ Motivation	8	3	26	8	4
Brazil		■			
Costa Rica	■◆◆				■◆◆
Romania			◆◆		

Source: OECD (2020), *Public Service Leadership and Capability Survey*.



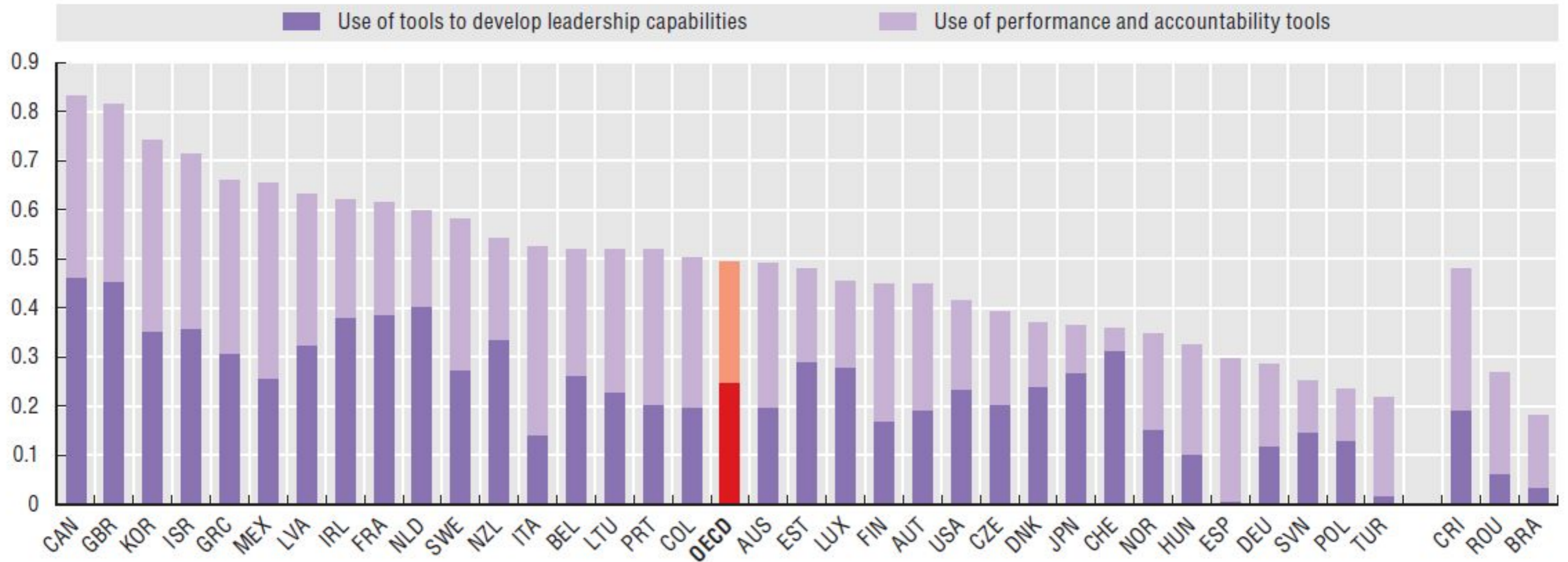
Governance at a Glance | OCDE | Julho 2021

6.2. Assessing cognitive and behavioural competences and motivation during recruitment, 2020

	CV screening	Standard exams	Interviews	Assessment centre	Reference check
Austria	◆◆		◆◆		
Belgium		■◆	◆◆	◆	
Canada	■◆◆	■◆◆	■◆◆	■◆◆	■◆◆
Colombia		■◆◆	■◆◆		
Czech Republic			■◆		
Estonia		■			◆◆
Finland	■		■◆◆		
France	■◆	■	■		
Germany			■◆◆	■◆◆	
Greece					
Hungary	◆		■◆◆	■◆	
Ireland		■	◆◆	■◆	
Israel		■◆◆	◆◆	■◆◆	
Italy		■			
Korea		■	■◆◆	■◆◆	
Latvia	◆	■	■◆◆	■◆	◆
Lithuania			■◆◆		
Luxembourg		■	◆◆		
Mexico	◆	■◆	■◆◆		
Netherlands	■◆		■◆◆	■	
New Zealand	◆		◆◆	■◆◆	◆◆
Norway			◆◆	◆◆	◆◆
Poland		■	■◆◆	■◆◆	
Portugal			■◆◆		
Slovak Republic		■	■◆◆	■◆	
Slovenia			■◆◆		
Spain		■		■	
Sweden	◆	■	■◆		◆
Switzerland	◆		■◆◆		
Turkey		■	◆◆		
United Kingdom	◆◆	■◆	■◆◆	■◆◆	
United States		■◆	■		
OECD Total					
■ Analytical/cognitive competences	4	19	20	13	1
◆ Behavioural competences	6	7	24	13	6
◆ Motivation	8	3	26	8	4
Brazil		■			
Costa Rica	■◆◆				■◆◆
Romania			◆◆		

Source: OECD (2020), *Public Service Leadership and Capability Survey*.

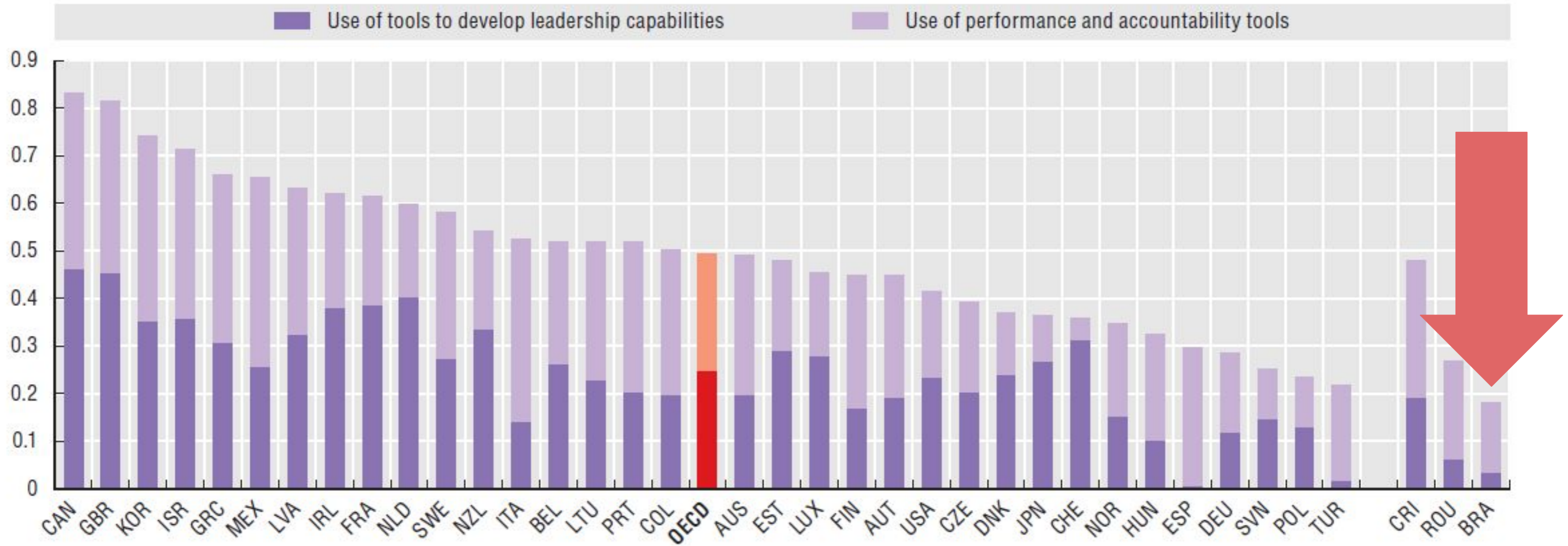
6.3. Pilot index: Managing the senior level public service, 2020



Source: OECD (2020), *Public Service Leadership and Capability Survey*.

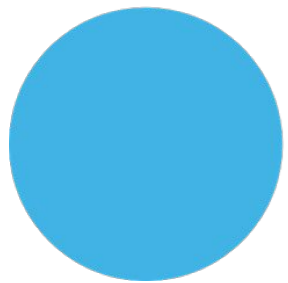
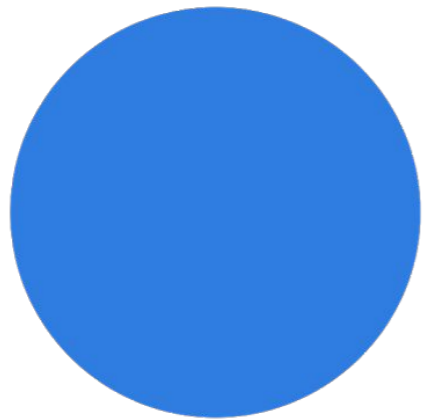
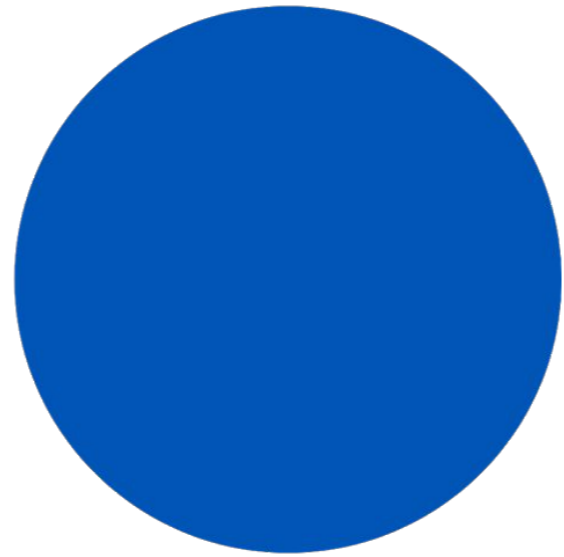
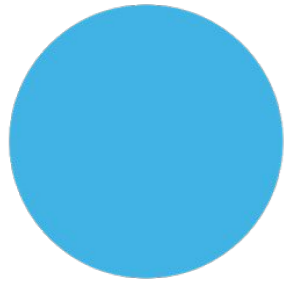
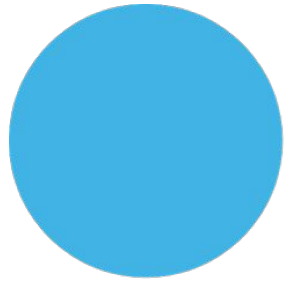
StatLink  <https://doi.org/10.1787/888934257983>

6.3. Pilot index: Managing the senior level public service, 2020



Source: OECD (2020), *Public Service Leadership and Capability Survey*.

StatLink <https://doi.org/10.1787/888934257983>



Mas tem muito sendo feito...

Políticas para Lideranças no Brasil

INSPIRADOS EM EXPERIÊNCIAS DE GOVERNOS ⁵



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):

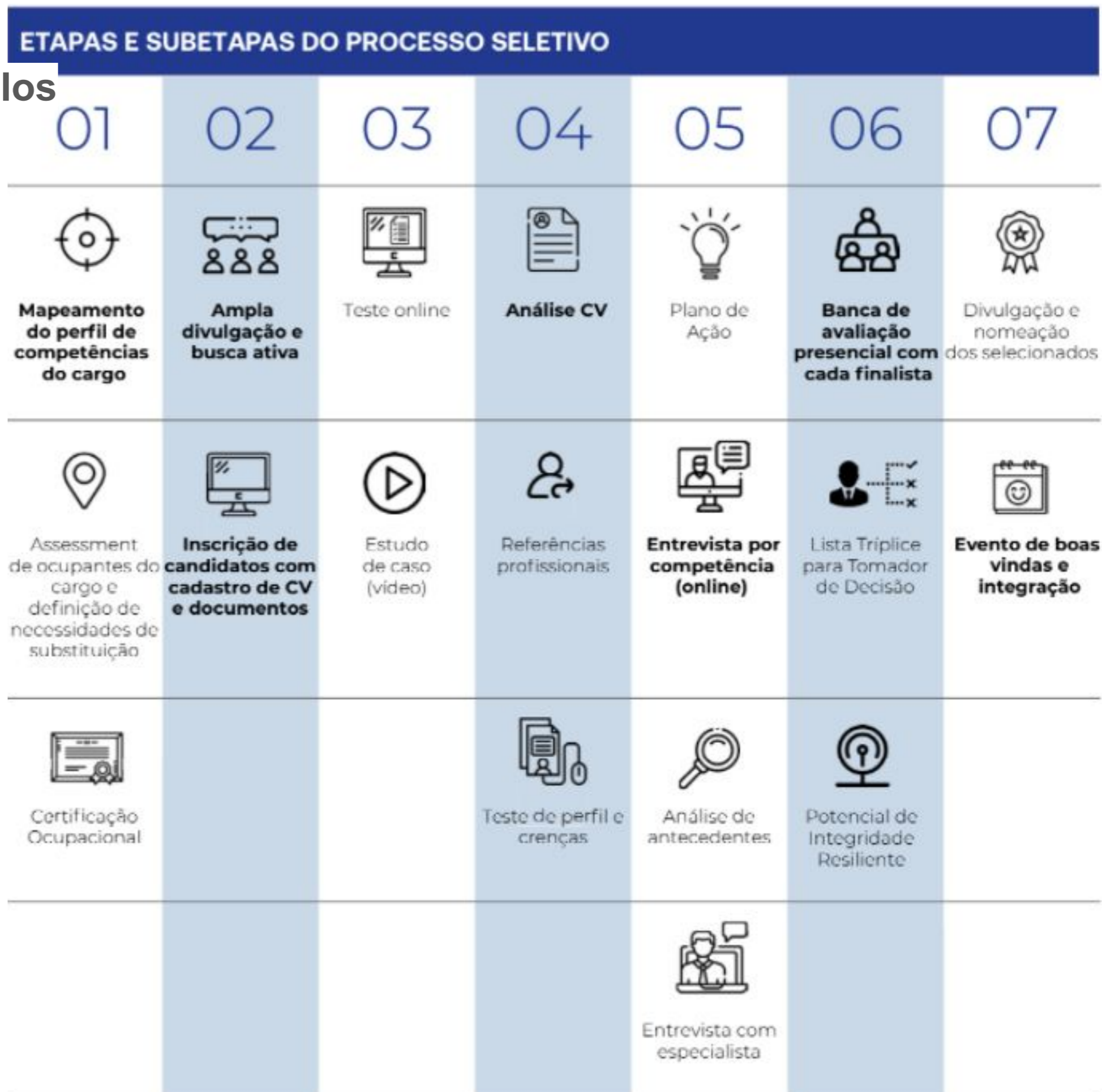
- 7 Estados
- 44 processos seletivos finalizados
- 725 vagas abertas e mais de 700 preenchidas por processos seletivos
- 14.225 candidatos inscritos e 272 nomeados em 7 Estados - o que corresponde a 94% das vagas oferecidas

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 as experiências ensinam?

- 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

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

Governo de Pernambuco abre seleção para gestores

Educação

ARTIGOS

ADMINISTRAR COM PROPÓSITO

EDUARDO LEITE
Governador do Rio Grande do Sul

1 inovação a conectar-
ção. A sin-
nejamento,
as decisões
sibilidade

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 –, conduzimos 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

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, aproxima-

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.

O Qualifica RS materializa o vínculo ideal entre prática administrativa e propósito de gestão

mamos a gestão do dia a dia do sistema escolar das prioridades do nosso mandato.

Mais de 4 mil profissionais, de 17 Estados da federação, inscreveram-se no certame para todas as vagas. Foi possível, assim, ponderar diversas experiências e submeter os interessados a um tipo de seleção que exige-

Gestão de pessoas para bons resultados

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 órgão central para sistematizar boas práticas, investir 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. ■

O GLOBO OPINIÃO

Artigo: Nova cultura de gestão pública

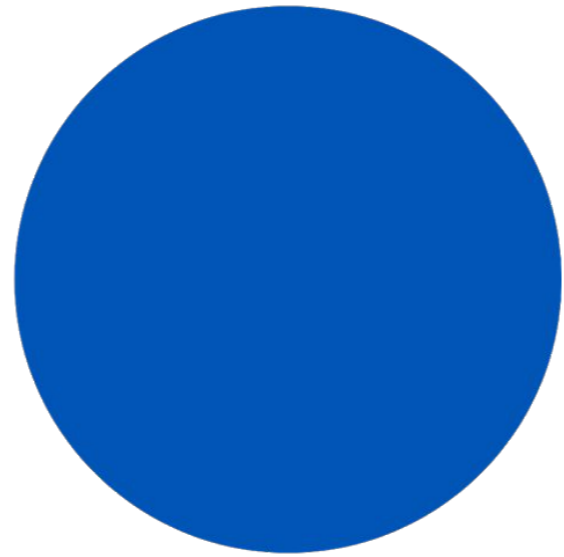
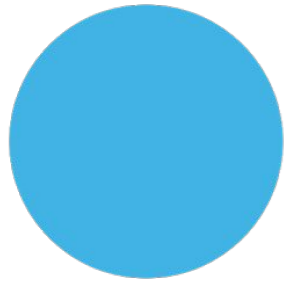
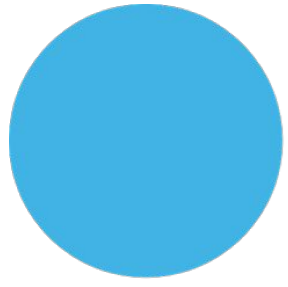
Singapura valoriza a missão do servidor e estabelece claramente as competências e habilidades trabalhas

Carlos Zetterlin, Eduardo Leite, Paulo Câmara e Steve Aquino
02/09/2019 - 11:00

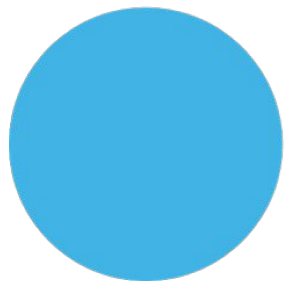
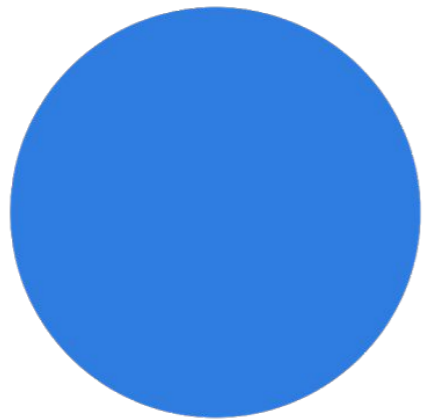
seja na saúde, educação, segurança ou qualquer outra área. Mas isso só acontece se as pessoas que atuam nesses setores também recebem a atenção e os estímulos devidos para trabalharem com eficiência.

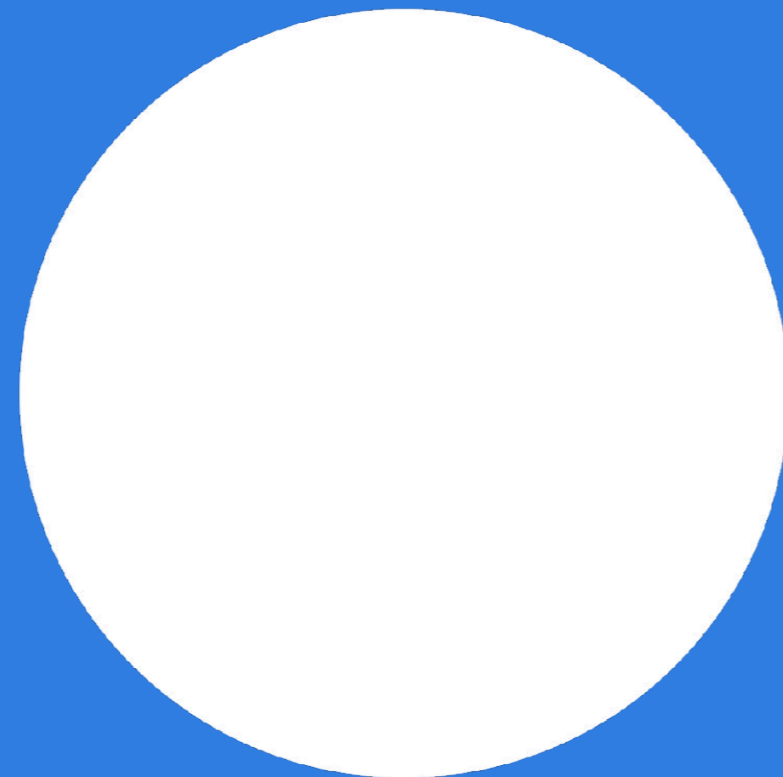
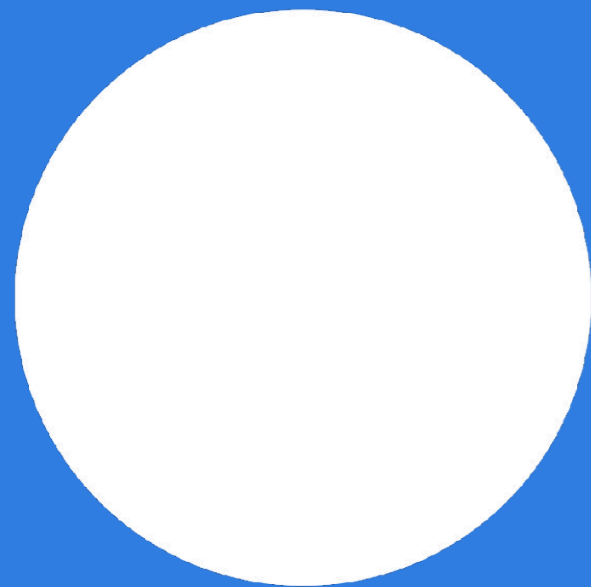
Um bom exemplo de país que investiu na gestão de pessoas do setor público e colheu bons resultados é Singapura. Há 50 anos, o país não tinha recursos naturais nem recursos econômicos, era pobre e vivia uma forte tensão racial. A aposta foi ver no seu povo, na sua gente, o principal ativo que o país possuía. 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 Singapura em setembro do ano passado. Mais de 20 gestores públicos brasileiros e



Quais os nossos desafios??





**Um sistema de alta
direção pública para os
cargos comissionados e
funções de confiança**

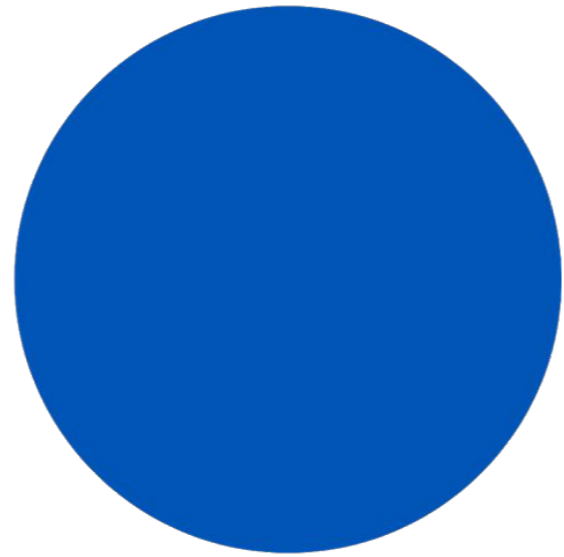
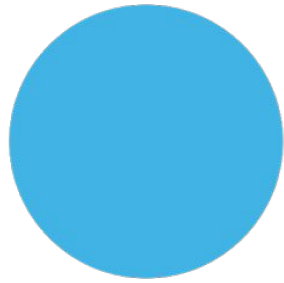
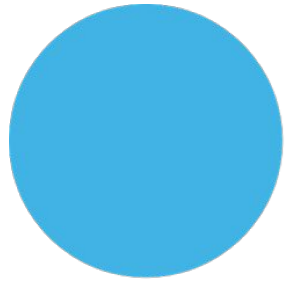
Sistema de Alta Direção (SAD)

Ter as pessoas mais aptas nas posições de liderança no SAD

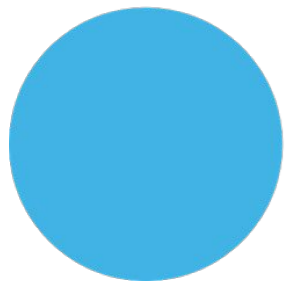
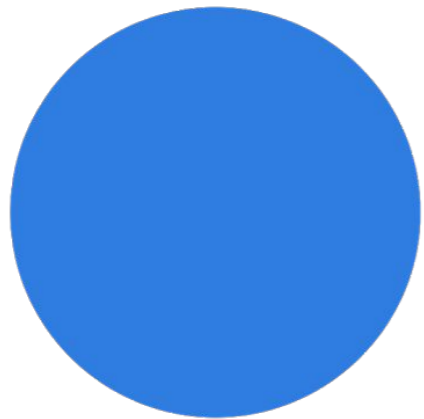
1. Clareza de **perfil, baseado em competências**, para cada posição;
2. **Mecanismos de seleção transparentes** e adequados para cada posição;
3. **Desenvolvimento de pipeline** (atração) interno e externo;
4. Garantir **diversidade de pessoas e trajetórias**, com mecanismos de inclusão.

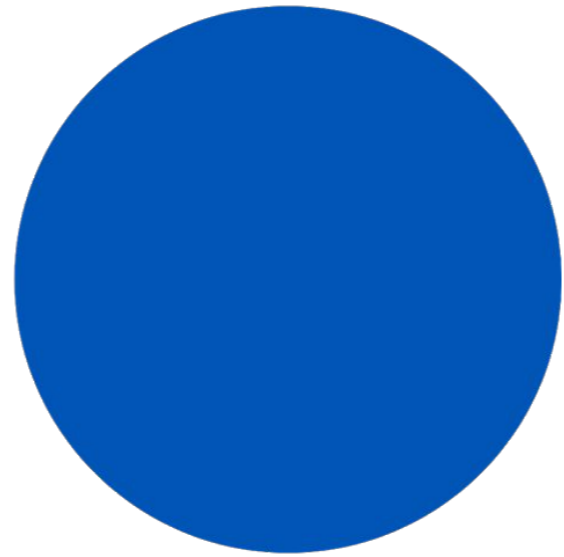
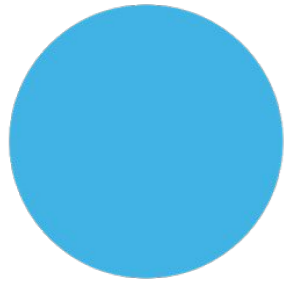
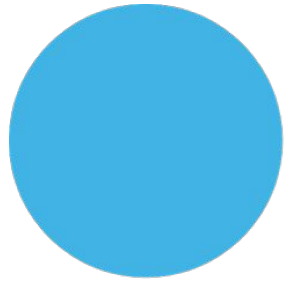
Ter os meios necessários para cada liderança do SAD

1. **Objetivos claros** e foco no resultado para a população;
2. **Desenvolvimento contínuo** e comunidade de pares;
3. **Sistemas de gestão** que promovam **flexibilidade e suporte para tomada de decisão**;
4. **Sistemas de confiança** do SAD com o nível político do governo.

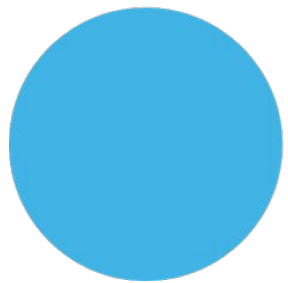
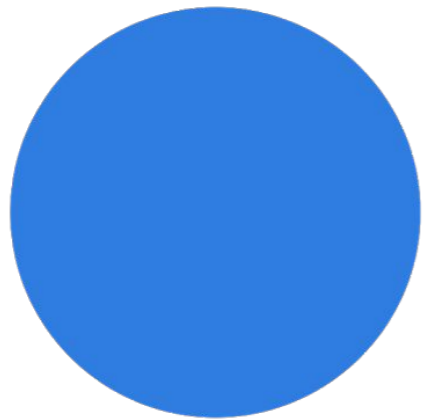


**Temos uma
grande oportunidade!**



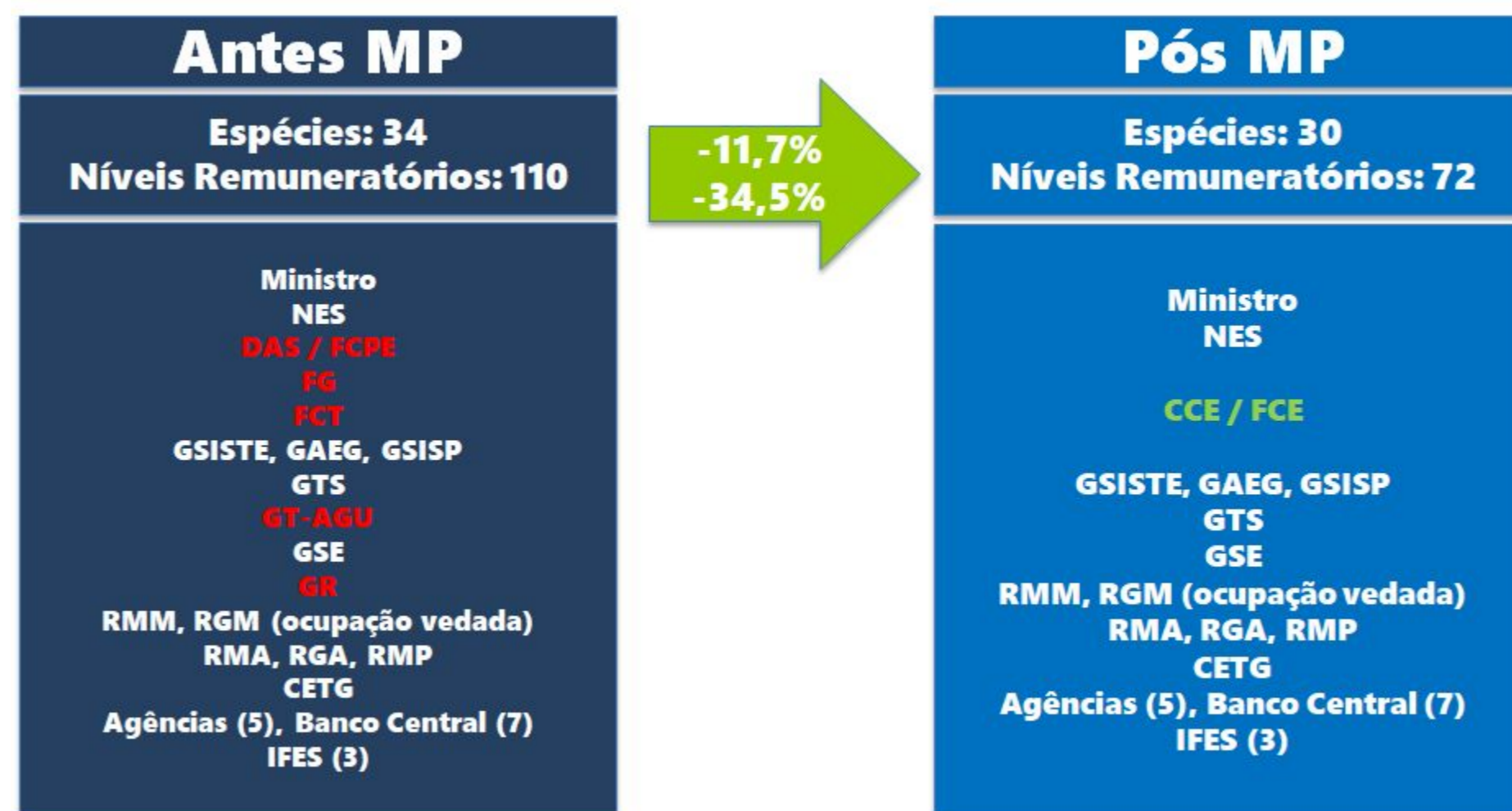


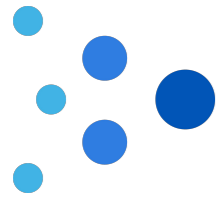
A MP 1.042/21



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;





Oportunidades trazidas pela MP 1042

- **Aumento da transparência e clareza de perfil para cada posição**
- **Criação das bases para a implementação de uma política para lideranças**
- **Institucionalização de processos estruturados de pré-seleção**
- **Equilíbrio entre mérito e confiança**
- **Ampliação da diversidade**

Ter as pessoas mais aptas nas posições de liderança no SAD

1. Clareza de **perfil, baseado em competências**, para cada posição;
2. **Mecanismos de seleção transparentes** e adequados para cada posição;
3. **Desenvolvimento de pipeline** (atração) interno e externo;
4. Garantir **diversidade de pessoas e trajetórias**, com mecanismos de inclusão.

Ter os meios necessários para cada liderança do SAD

1. **Objetivos claros** e foco no resultado para a população;
2. **Desenvolvimento contínuo** e comunidade de pares;
3. **Sistemas de gestão** que promovam **flexibilidade e suporte para tomada de decisão**;
4. **Sistemas de confiança** do SAD com o nível político do governo.

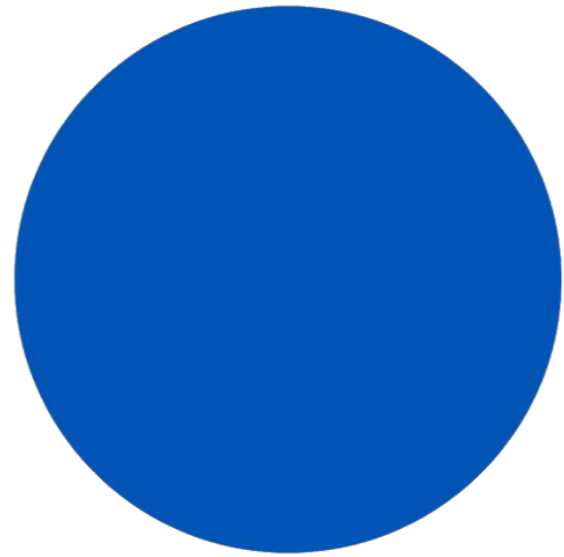
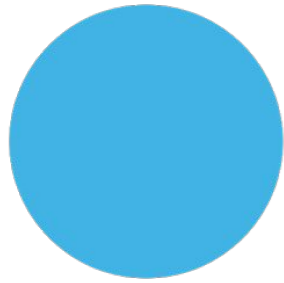
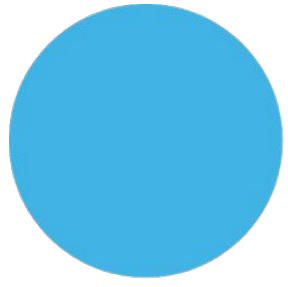
A MP 1.042/2021 PODE ENDEREÇAR 6 DOS 8 PONTOS DA OCDE

Ter as pessoas mais aptas nas posições de liderança no SAD

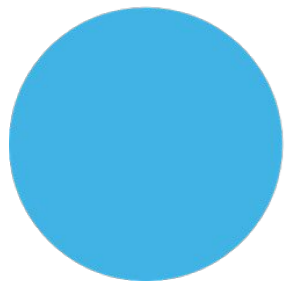
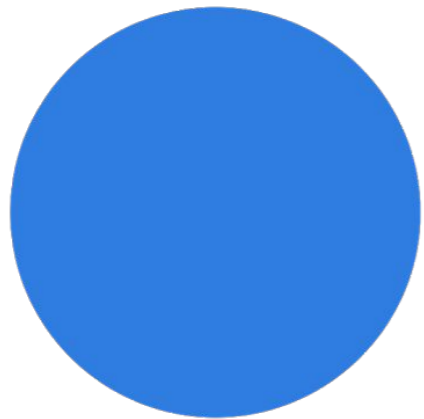
1. Clareza de **perfil, baseado em competências**, para cada posição;
2. **Mecanismos de seleção transparentes e adequados** para cada posição;
3. **Desenvolvimento de pipeline** (atração) interno e externo;
4. Garantir **diversidade de pessoas e trajetórias**, com mecanismos de inclusão.

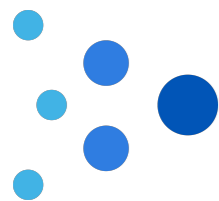
Ter os meios necessários para cada liderança do SAD

1. **Objetivos claros** e foco no resultado para a população;
2. **Desenvolvimento contínuo** e comunidade de pares;
3. **Sistemas de gestão** que promovam **flexibilidade e suporte para tomada de decisão**;
4. **Sistemas de confiança** do SAD com o nível político do governo.



Nossas propostas





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

- 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



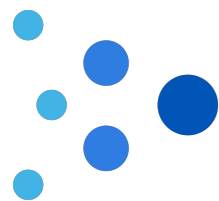
Mérito das emendas propostas

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.



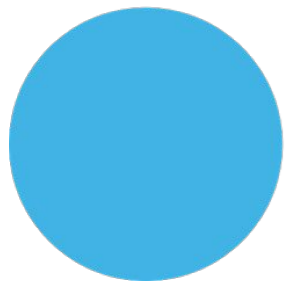
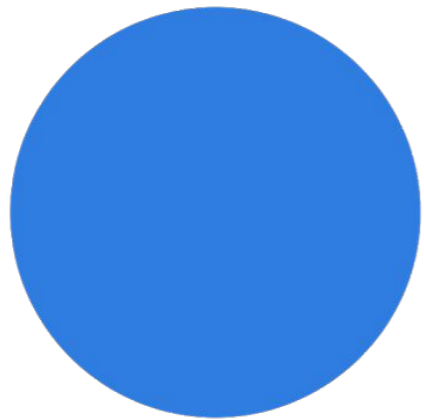
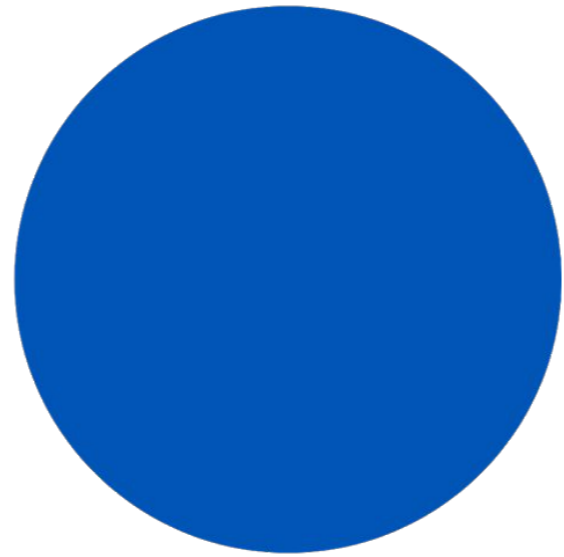
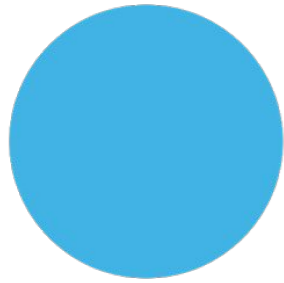
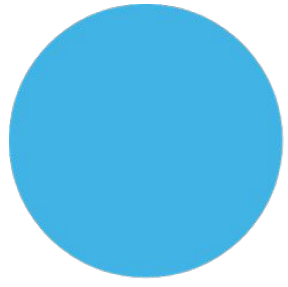
Mérito das emendas propostas

6. PAPÉIS INSTITUCIONAIS

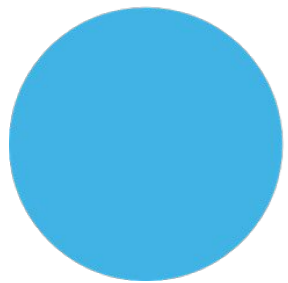
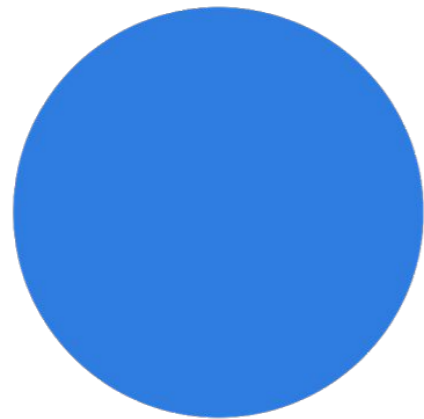
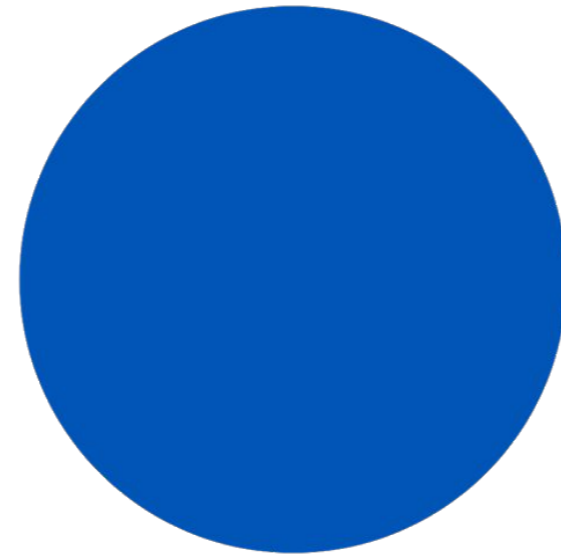
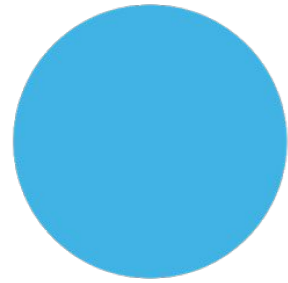
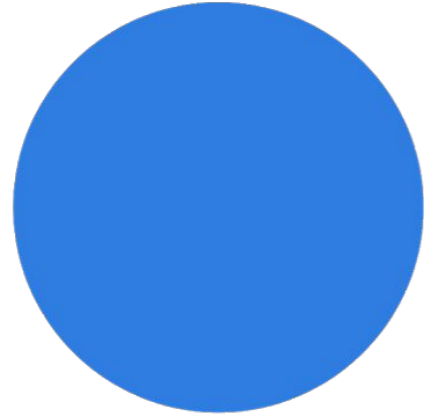
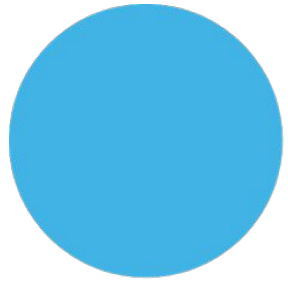
- Secretaria de Gestão do Ministério da Economia deverá centralizar as informações sobre perfis e currículos dos ocupantes de cada posição e disponibilizá-las em de maneira organizada e em formato aberto
- Até que ato do poder executivo designe área responsável para regulamentar a aplicação das etapas e os métodos de processo de pré-seleção (tai 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](#))
Guia CONSAD ([aqui](#))



Movimento
Pessoas à Frente

Obrigado!

