

PORTARIA CGU N.º 50.225/2015 E SUA RELAÇÃO COM AS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como parte dos requisitos para
obtenção do grau de Especialista em Gestão
Pública.

Aluno: Ronaldo Parente Cândido

Orientadora: Profa. Dra. Aleksandra Pereira
do Santos

Brasília – DF
Fevereiro/2018

PORTARIA CGU N.º 50.225/2015 E SUA RELAÇÃO COM AS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES

Autor: Ronaldo Parente Cândido
Ministério da Transparência e
Controladoria-Geral da União

Resumo

A presente pesquisa teve como objetivo verificar se a vigência da Portaria CGU nº 50.225/2015 impactou na quantidade de servidores do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União (CGU) que iniciaram ações de capacitação, em especial os servidores que têm interesse em assumir cargos de gerência.

O referido normativo, no período de 07/12/2015 a 05/08/2016, regulou processos seletivos internos para a ocupação das DAS de superintendente das controladorias regionais nos Estados e de coordenador-geral na Secretaria Federal de Controle, e estabeleceu entre os critérios de pontuação nos seletivos: o nível de escolaridade, a participação em ações de treinamento e as certificações profissionais.

Após a disponibilização de questionário com perguntas fechadas, a todos os servidores da CGU via rede interna do Ministério, obteve-se amostra não-probabilística por conveniência, composta pelos servidores que responderam o questionário completo, o que permitiu detectar percentuais de servidores que iniciaram ações de capacitação influenciados pela existência da norma, bem como variações percentuais negativas e positivas no número médio mensal de servidores que iniciaram ações de capacitação, respectivamente, entre os períodos anterior, concomitante e posterior à vigência da norma.

Palavras-chaves: capacitação, incentivos, seleção, profissionalização.

Introdução

É possível identificar uma relação entre o número de servidores que iniciam ações de capacitação e a existência de um normativo que, ao regular processo seletivo interno, estabelece como quesitos para maior pontuação a aquisição formal de conhecimentos? A existência desse tipo de norma, que não trata de capacitação, mas relaciona a ascensão na hierarquia organizacional ao nível de formação profissional e acadêmica, serve como incentivo à profissionalização do serviço público?

Tendo em vista estes questionamentos e a recente experiência do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União (CGU) em estabelecer seleção interna para alguns cargos de gerência, regulada pela Portaria CGU nº 50.225/2015 (Anexo I), na qual eram atribuídos pontos àqueles que comprovassem titulação acadêmica, horas de capacitação e certificações profissionais; realizou-se pesquisa junto aos servidores do Ministério, objetivando verificar a relação entre a quantidade servidores que iniciaram ações de capacitação e a existência de norma que vincula a ascensão na hierarquia organizacional ao nível de aquisição de competências pelos servidores interessados nessa ascensão.

A hipótese inicial é de que normativos dessa espécie contribuem em alguma medida para o incremento do número de servidores se capacitando, pois associam a ascensão na hierarquia à obtenção de formação acadêmica e profissional.

Assim, a presente pesquisa buscou evidenciar a existência de relação entre a vigência da Portaria CGU nº 50.225/2015 e o aumento no número de servidores da CGU que iniciaram ações de capacitação.

Referência Teórico

Desde a década de 1990, quando a abordagem gerencial passou a ser aplicada à administração pública federal, a profissionalização do serviço público tornou-se necessária e imperativa.

Ricupero (1994) assevera que qualquer governo que pretenda ver suas decisões implementadas de maneira adequada e com rapidez não pode abrir mão de um aparato burocrático eficiente, ágil, disciplinado e preparado. Segundo o autor, a

ausência ou deficiência deste aparato reduz a capacidade dos governos de concretizar projetos de interesse público.

Afirma ainda Ricupero (1994): “a profissionalização do serviço público é objetivo prioritário e de curto prazo, ao qual não poderão furtar-se os dirigentes máximos do Brasil”.

Segundo Farias e Gaetani (2002):

(...) o desafio da profissionalização da Administração Pública faz parte de uma agenda positiva mais ampla, que inclui a consolidação do Estado democrático, a estabilização macroeconômica, a integração competitiva do país no comércio internacional e a ocupação pelo Brasil do lugar que lhe cabe na nova ordem mundial e, em particular, no continente latino-americano.

Esta profissionalização, segundo os autores (Ibidem), é um processo permanente e exige uma capacitação institucional que possa favorecer um conjunto de sete princípios básicos:

1. Assegurar a institucionalização da preocupação com o foco em resultados, em substituição à excessiva preocupação com procedimentos.
2. Conteúdos são renováveis e devem ser adaptados para atender novas necessidades.
3. *Precisamos aprender desenvolver programas de capacitação que possibilitem uma mudança de atitude do público alvo na direção de seu próprio autodesenvolvimento.* (grifo meu)
4. Profissionais motivados a buscar proativamente o atendimento de suas necessidades de capacitação precisam de dispor de estruturas que favoreçam o aprendizado contínuo, uma realidade do mundo atual.
5. Estruturas e pessoas precisam trabalhar com a perspectiva de adaptação permanente em função do fato de que o ambiente de incessantes mudanças exige constante readaptação.
6. O desafio de perseguir sistematicamente ganhos de produtividade crescente é o caminho consensual para o desenvolvimento.
7. Deve-se fomentar o desenvolvimento e a criação de redes de ensino e aprendizado que possibilite o aprendizado em comunidades de profissionais afins.

Segundo Coelho (2007), desde a década de 1990,

(...) verifica-se um processo de busca pelo incremento gradual do nível de profissionalização do serviço público, seja pela criação de novas

carreiras, seja pela realização de concursos públicos de forma periódica, seja pelo fortalecimento das escolas públicas, seja pela aprovação da Lei de Responsabilidade Fiscal, ou seja, pela criação da Comissão de Ética Pública e da elaboração do Código de Conduta da Alta Administração Federal.

Por conseguinte, conclui-se que a profissionalização do serviço público deixou de se reduzir ao percentual máximo de ocupação dos cargos de confiança por servidores de carreira, e passou a ser enxergada essencialmente como a existência de um quadro de servidores possuidores de competências que os habilitem a exercer suas funções com eficiência, eficácia e efetividade.

Aliado ao conceito de profissionalização, Locks e Silva (2011) indicam que uma das grandes mudanças ocorridas no pensamento gerencial foi a importância do papel dos colaboradores organizacionais. Segundo os autores (Ibidem),

(...) na realidade, nada exemplifica melhor a passagem revolucionária do pensamento da era industrial para o pensamento da era da informação do que a nova filosofia gerencial de como os colaboradores contribuem para a empresa. O segredo do sucesso e o diferencial estão nas pessoas, logo o desafio encontra-se em como buscar e preparar as pessoas que ajudarão a empresa a atingir os resultados, identificando as competências que vão garantir a manutenção do sucesso no presente, e, principalmente, no futuro.

Da mesma forma, Silva e Ferreira (2006 apud Locks e Silva, 2011) salientam que:

(...) mais importante que o exercício das atribuições descritas para os cargos é a competência para exercê-la, ou seja, o conjunto de conhecimentos, habilidades e valores que possibilitam ao ocupante do cargo usar todas as ferramentas necessárias para alcançar os resultados organizacionais.

No entanto, não basta pensar na ocupação dos cargos por servidores possuidores das competências, mas também em proporcionar meios, oportunidades e incentivos para que os servidores adquiram tais competências.

Como assevera Ricupero (1994):

(...) não se pode conceber um corpo de funcionários do qual se possa exigir a prestação de bons serviços sem que se lhes possa oferecer, em contrapartida, a existência de um plano racional de carreiras, estímulos ao aperfeiçoamento e perspectivas de progressão profissional, bem como estrutura flexível de salários que os permita adequarem-se tanto ao nível de exigências para a função exercida quanto ao mérito individual devidamente aferido.

Esta referida contrapartida dada aos servidores se encaixa no conceito de suporte organizacional, que pode ser definido como características da organização e do ambiente de trabalho que podem facilitar ou restringir o desenvolvimento de

competências e sua aplicação no trabalho, com prováveis efeitos sobre os resultados organizacionais (BRANDÃO et al., 2012, apud DENISI, 2000; ABBAD, FREITAS e PILATI, 2006).

Segundo Brandão et al. (2012 apud Abbad-OC, Pilati e Borges-Andrade, 1999; Rhoades e Eisenberger, 2002), estudos indicam que a percepção do empregado sobre o suporte que a organização lhe oferece – como apoio prestado pelos gestores, incentivos e oportunidades de desenvolvimento – pode predizer a expressão de competências no trabalho.

Essas percepções surgem de avaliações formuladas pelo empregado acerca da qualidade e da sinceridade do tratamento que a organização dispensa a ele e a seus colegas de trabalho. Tais percepções se originam das interações e relações de troca estabelecidas entre o trabalhador e a organização, as quais são marcadas por expectativas de reciprocidade (BRANDÃO et al., 2012, apud EISENBERGER et al., 1986; ABBAD-OC, PILATI e BORGES-ANDRADE, 1999).

Ainda, segundo Brandão et al (2012 apud Abbad-OC, Pilati e Borges-Andrade, 1999), tais opiniões sobre o apoio da organização podem ser classificadas em quatro dimensões do contexto de trabalho:

- práticas de gestão de desempenho – dizem respeito às ações organizacionais relacionadas a melhoria dos processos de trabalho, capacitação profissional, estímulo à participação dos empregados e disponibilidade de orientações, entre outras;
- carga de trabalho – envolve metas e prazos estipulados, jornada e volume de trabalho;
- suporte material – refere-se a disponibilidade, quantidade e qualidade de materiais, equipamentos, ferramentas, móveis e outros elementos necessários ao trabalho; e
- práticas de promoção e recompensa – envolvem políticas organizacionais de incentivo, ascensão profissional, retribuição e valorização do empregado.

Posto isso, considerando a dimensão das práticas de promoção e recompensa, considerando a experiência da CGU em implantar processo seletivo para cargos de gerência, e a ausência de estudo acadêmico que verificasse a relação entre normativo como a Portaria CGU nº 50.225/2015 e o quantitativo de ações de capacitação dos servidores, propôs-se a presente pesquisa cujos resultados poderão enriquecer o

debate acadêmico sobre os incentivos à capacitação profissional dos gestores públicos e demais servidores públicos.

Metodologia

TIPO DA PESQUISA

Inicialmente, decidiu-se fazer uma pesquisa de campo baseada em dados sobre as capacitações averbadas em banco de dados do Ministério, acreditando-se que houvesse tais dados, como existe no Poder Judiciário da União. No entanto, após reunião com a área de pessoal da CGU, constatou-se que os dados das capacitações averbadas são incompletos, não sendo uma prática da maioria dos servidores da CGU averbar os treinamentos que realizam.

Assim, decidiu-se por uma pesquisa de campo baseada na disponibilização de questionário (Anexo II), via intranet, a todos os servidores da CGU, objetivando-se verificar a quantidade de ações de capacitação iniciadas pelos mesmos, antes, durante e após o período de vigência da Portaria CGU nº 50.225/2015 (Anexo I), bem como a quantidade de servidores influenciados pela referida norma em sua decisão de se capacitar.

COLETA DE DADOS

A coleta de dados deu-se pelo recebimento das respostas dadas ao questionário eletrônico disponibilizado na intranet da CGU a todos os servidores da carreira de finanças e controle, no período de 11/12/2017 a 21/12/2017. O referido questionário foi composto por perguntas fechadas cujas respostas foram tabuladas com o objetivo de mensurar a quantidade de servidores que realizou ações de capacitação, antes, durante e depois, bem como mensurar a quantidade de servidores que foram influenciados em sua decisão de se capacitar, considerando a existência da norma.

POPULAÇÃO E AMOSTRA

O universo a ser estudado é o total de servidores da CGU que iniciaram qualquer ação de capacitação um ano antes, durante e um ano após o período de

vigência do normativo. A amostra não-probabilística por conveniência consiste nos servidores que responderam completamente o questionário eletrônico.

ANÁLISE DOS DADOS

Os procedimentos de análise foram quantitativos, utilizando-se questionário e planilhas eletrônicas.

Os dados quantitativos foram analisados por meio de estatísticas básicas.

Resultados

O Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União – CGU, conforme dados do Painel Estatístico de Pessoal do Ministério do Planejamento (2018), possui em seu quadro de pessoal 2.350 servidores ativos. O questionário disponibilizado na intranet da CGU aos servidores em Brasília e nas Regionais, em dezembro de 2017, obteve resposta integral de 168 servidores, auditores e técnicos, o que representa uma amostra de 7,2% do total de servidores.

Considerando os objetivos desta pesquisa, podem-se classificar como principais questões do questionário eletrônico as de número 14, 15 e 18, expressas da seguinte maneira: 14) Caso você tenha tido conhecimento do conteúdo ou finalidade da Portaria CGU nº 50.225/2015, esta teve alguma influência na sua decisão de se capacitar? Comente; 15) Caso você tenha tido conhecimento do conteúdo ou finalidade da Portaria CGU nº 50.225/2015 e tenha iniciado alguma ação de capacitação durante a sua vigência, qual o nível de influência que esta teve em sua decisão de se capacitar?; e 18) Caso novo ato normativo tratando do mesmo assunto (seleção interna) fosse editado, isso o motivaria a desenvolver suas habilidades gerencias? Justifique.

Considerando também os objetivos da pesquisa, uma outra pergunta importante para a presente análise, tomada como filtro, é a de número 5, assim expressa: 5) Pretende no futuro ocupar Cargo em Comissão ou Função de Confiança?, pois possibilita excluir em uma análise paralela os servidores que não têm interesse em ascender na hierarquia e, por conseguinte, normativos como a portaria em análise não tem razão se ser.

Por conseguinte, os dados podem ser analisados considerando toda a amostra ou aplicando o filtro que selecione apenas os servidores da amostra que estejam

interessados em assumir posições de gerência na estrutura da CGU (questão de número 5).

Assim, considerando toda a amostra, temos os seguintes percentuais:

- Para 13,1% (22), a existência da Portaria teve algum tipo de influência na decisão de se capacitar. No entanto, considerando as respostas dadas à questão 15 (soma das opções Pouco, Médio, Alto e Muito Alto), esse percentual foi de 21,4% (36); e
- Para 44% (74), a edição de novo ato normativo tratando de seleção interna motivaria individualmente o desenvolvimento de habilidades gerenciais.

Por outro lado, considerando apenas os servidores que têm interesse em assumir postos de gerência (54,8% da amostra, 92 servidores, que representam 3,9% do total de servidores do Ministério), os dados se apresentam da seguinte maneira:

- Para 21,7% (20), a existência da Portaria teve algum tipo de influência na decisão de se capacitar, porém, considerando as respostas dadas à questão 15 (soma das opções Pouco, Médio, Alto e Muito Alto), esse percentual foi de 31,5% (29); e
- Para 66,30% (61), a edição de novo ato normativo tratando de seleção interna motivaria individualmente o desenvolvimento de habilidades gerenciais.

Em relação ao número de servidores que iniciaram ações de capacitação no período, o comparativo pode ser feito com as respostas dadas nas questões 8, 11 e 16, expressas da seguinte maneira: 8) No período de 07/12/2014 a 06/12/2015 (antes da vigência da Portaria CGU nº 50.225/2015), você iniciou alguma ação de capacitação (curso, pós-graduação, certificação)?; 11) No período de 07/12/2015 a 05/08/2016 (durante a vigência da Portaria CGU nº 50.225/2015), você iniciou alguma ação de capacitação (cursos, pós-graduação, certificação)?; e 16) No período de 06/08/2016 até 05/08/2017 (após a vigência da Portaria CGU nº 50.225/2015), você iniciou alguma ação de capacitação?

Considerando toda a amostra (168), os dados se apresentam da seguinte maneira:

Tabela 1- Variação do número de capacitações por período e mensal, amostra principal

Período	Quantidade de servidores que iniciaram ação de capacitação	Variação % em relação ao período anterior	Média mensal aproximada de servidores que iniciaram capacitação	Variação % em relação ao período anterior
De 07/12/2014 a 06/12/2015	92	-	7,67	-
De 07/12/2015 a 05/08/2016	86	-6,5%	10,75	40%
De 06/08/2016 até 05/08/2017	96	11,6%	8,00	-25,6%

Durante o período de vigência da Portaria houve um decréscimo no número de servidores se capacitando, no entanto, não é possível estabelecer uma relação entre a vigência e esta variação negativa, considerando ainda que os períodos não são de mesma duração (1 ano versus 8 meses). Ainda, comparando a média mensal de servidores se capacitando por mês, os números indicam que houve um acréscimo de 40% na média de servidores se capacitando durante a vigência da Portaria, e um decréscimo de -25,6% nesta média após o fim da vigência da norma.

Por conseguinte, considerando-se apenas o número de servidores que declararam não ter sido influenciados pela Portaria (responderam não na questão de número 14), os dados são os seguintes:

Tabela 2 - Variação do número de capacitações por período e mensal, servidores não influenciados

Período	Quantidade de servidores que iniciaram ação de capacitação	Variação % em relação ao período anterior	Média mensal aproximada de servidores que iniciaram capacitação	Variação % em relação ao período anterior
De 07/12/2014 a 06/12/2015	75	-	6,3	-
De 07/12/2015 a 05/08/2016	68	-9,3%	8,5	36%
De 06/08/2016 até 05/08/2017	79	16,2%	6,6	-22,6%

Considerando apenas os servidores que declararam ter sido influenciados pela Portaria (responderam sim na questão de número 14), temos os seguintes dados:

Tabela 3 - Variação do número de capacitações por período e mensal, servidores influenciados

Período	Quantidade de servidores que iniciaram ação de capacitação	Variação % em relação ao período anterior	Média mensal aproximada de servidores que iniciaram capacitação	Variação % em relação ao período anterior
De 07/12/2014 a 06/12/2015	17	-	1,4	-
De 07/12/2015 a 05/08/2016	18	5,9%	2,25	60,7%
De 06/08/2016 até 05/08/2017	17	-5,6%	1,4	-37,8%

Assim, apesar de não ser possível estabelecer uma relação entre a vigência da portaria e o número de servidores que iniciaram capacitações por período e mensal, considerando as tabelas 2 e 3, é possível constatar que entre os servidores que se declararam motivados pela Portaria, as variações entre o número mensal de servidores se capacitando foram mais acentuadas, tanto positivamente durante a vigência da Portaria (60,7%), quanto negativamente após o fim da mesma (-37,8%).

Delimitando-se a amostra ao número de servidores que pretendem assumir cargos de gerência na CGU (responderam sim na questão de número 5), temos os seguintes dados:

Tabela 4 - Variação do número de capacitações por período e mensal, amostra secundária

Período	Quantidade de servidores que iniciaram ação de capacitação	Variação % em relação ao período anterior	Média mensal aproximada de servidores que iniciaram capacitação	Variação % em relação ao período anterior
De 07/12/2014 a 06/12/2015	59		4,9	-
De 07/12/2015 a 05/08/2016	51	-13%	6,4	30,6%
De 06/08/2016 até 05/08/2017	62	21,6%	5,1	-20,3%

Nesta mesma amostra, considerando-se apenas o número de servidores que declararam não ter sido influenciados pela Portaria (responderam não na questão de número 14), os dados são os seguintes:

Tabela 5 - Variação do número de capacitações por período e mensal, amostra secundária, servidores não influenciados

Período	Quantidade de servidores que iniciaram ação de capacitação	Variação % em relação ao período anterior	Média mensal aproximada de servidores que iniciaram capacitação	Variação % em relação ao período anterior
De 07/12/2014 a 06/12/2015	43	-	3,6	-
De 07/12/2015 a 05/08/2016	35	-18,6%	4,4	22,2%
De 06/08/2016 até 05/08/2017	45	28,6%	3,8	-13,6%

Por conseguinte, na mesma amostra, considerando apenas os servidores que declararam ter sido influenciados pela Portaria (responderam sim na questão de número 14), temos os seguintes dados:

Tabela 6 - Variação do número de capacitações por período e mensal, amostra secundária, servidores influenciados

Período	Quantidade de servidores que iniciaram ação de capacitação	Variação % em relação ao período anterior	Média mensal aproximada de servidores que iniciaram capacitação	Variação % em relação ao período anterior
De 07/12/2014 a 06/12/2015	16	-	1,3	-
De 07/12/2015 a 05/08/2016	16	0%	2	53,8%
De 06/08/2016 até 05/08/2017	17	6,3%	1,4	-30%

Assim, considerando as tabelas 5 e 6, é possível constatar que entre os servidores que pretendem assumir cargo de gerência na CGU e que se declararam motivados pela Portaria, as variações entre o número mensal de servidores se capacitando foram mais acentuadas, tanto positivamente durante a vigência da Portaria (53,8%), quanto negativamente após o fim da mesma (-30%).

Em resumo, considerando os resultados apresentados, foi possível detectar que entre 13% a 21% da amostra de servidores da CGU considera que a Portaria CGU n.º 50.225/2015 influenciou sua decisão de se capacitar, e que, entre os servidores que pretendem assumir cargos de gerência no Ministério, os percentuais ficaram entre 22% e 32%.

Ressalte-se ainda que ao final do questionário, ao serem perguntados se a edição de novo ato normativo tratando de seleção interna os motivaria individualmente a desenvolver habilidades gerenciais, entre toda a amostra, 44% responderam que sim, percentual que foi a 66% entre os que pretendem assumir cargos de gerência.

Por fim, pode-se ainda verificar que, entre os que pretendem assumir cargos de gerência, a quantidade de ações de capacitação iniciada variou significativamente entre os períodos de vigência e não vigência da norma, crescendo na sua vigência e decrescendo após sua extinção.

Conclusão

Os resultados da presente pesquisa evidenciam a hipótese inicial de que a Portaria CGU nº 50.225/2015 estimulou em certa medida os servidores interessados em ocupar DAS a buscar de forma voluntária uma melhor capacitação para poder ter melhores chances nas seleções internas, servindo indiretamente como instrumento de estímulo à capacitação profissional. Isso é demonstrado por meio da diferença percentual entre toda a amostra e somente os que afirmaram ter interesse em ascender na hierarquia da CGU. Uma parte significativa deste grupo se capacitou mais durante a vigência da portaria bem como procuraria se capacitar mais, caso novo normativo no mesmo sentido venha a ser instituído.

Para um maior aprofundamento sobre o tema seria interessante a análise de questões abertas que possam ajudar na detecção de falhas e melhoramento dos processos seletivos e o peso dado à experiência profissional versus formação intelectual.

Seria interessante ainda a repetição da pesquisa, precedida de ampla divulgação, visando a obtenção de uma amostra maior para confirmar ou não os resultados. Infelizmente não foi possível obter uma amostra maior que 7,2% do total de servidores.

Sob o ponto de vista prático, a pesquisa serviu para colher dados que podem auxiliar a CGU na avaliação da experiência que teve com esta espécie de normativo e aperfeiçoá-lo, caso decida retomar a prática, bem como na tomada de decisão quanto

a demais políticas de treinamento, desenvolvimento e educação no âmbito do Ministério.

Sob o ponto de vista teórico, a investigação realizada oferece evidências sobre a relação entre o incremento do nível de capacitação e a existência de incentivos que contribuam para o aumento da percepção de suporte organizacional, considerando que Portaria CGU nº 50.225/2015 definia, como quesitos para maior pontuação no processo seletivo interno, a quantidade de ações de capacitação, isto é, o servidor é reconhecido e recompensado pelo esforço em se capacitar. Como se trata de estudo sobre um tema que carece de investigações empíricas, espera-se ter contribuído para o debate teórico e prático em torno do assunto, bem como incentivado a realização de novas pesquisas.

Por fim, registre-se que a presente pesquisa contou com o apoio do setor de RH da CGU bem como da alta direção do Ministério que autorizou sua realização.

Referências bibliográficas

BRANDÃO, Hugo Pena, BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo, GUIMARÃES, Tomás de Aquino. **Desempenho organizacional e suas relações com competências gerenciais, suporte organizacional e treinamento.** R.Adm., São Paulo, v.47, n.4, p.523-539, out./nov./dez. 2012

COELHO, Espartaco Madureira. **A Profissionalização da Administração Pública.** Disponível em <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/ea000127.pdf>. Acesso em 20/08/2017.

FARIAS, Pedro César Lima de; GAETANI, Francisco. **A política de recursos humanos e a profissionalização da administração pública no Brasil do século XXI: um balanço provisório.** Lisboa: CLAD, 2002. Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/Documents/MARE/RH/05GaetaniRH.pdf> Acesso em 20/08/2017.

LOCKS, Rosilene, SILVA Neto, José Moreira da. **Profissionalização dos Serviços Públicos: Abordagem em competências essenciais.** XXXV Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, 2011.

PAINEL ESTATÍSTICO DE PESSOAL DO GOVERNO FEDERAL. Disponível em <https://pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=PainelPEP.QVW&host=QVS%4017-0112-B-IAS06>. Acesso em fevereiro de 2018, dados de dezembro de 2017

RICUPERO, Rubens. **Profissionalização do servidor público: Requisito para o Desenvolvimento.** Revista do Serviço Público, v. 45, n. 2, Brasília, 1994.

Ronaldo Parente Cândido

Auditor Federal de Finanças e Controle do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União

Bacharel em Administração pela Universidade Federal do Amazonas

Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Roraima

Especialista em Direito Tributário pela Universidade Federal do Amazonas

ronaldo.candido@cgu.gov.br

ANEXO I – PORTARIA CGU Nº 50.225/2015

PORTARIA Nº 50225, DE 04 DE DEZEMBRO DE 2015.

Institui processo seletivo interno para nomeação de chefes das unidades da Controladoria Regional da União nos Estados e para Coordenadores-Gerais da Secretaria Federal de Controle Interno e dá outras providências.

O MINISTRO DE ESTADO CHEFE DA CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, no exercício das atribuições que lhe confere o inciso I do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal e, tendo em vista o disposto no art. 1º do Decreto nº 8.109, de 17 de setembro de 2013,

R E S O L V E:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Instituir, no âmbito da Controladoria-Geral da União - CGU, processo seletivo para ocupação dos cargos comissionados de chefe das unidades da Controladoria Regional da União nos Estados e de coordenador-geral da Secretaria Federal de Controle Interno.

§ 1º Entende-se por processo seletivo a sequência estruturada de ações e de procedimentos, com vistas a selecionar servidor para ocupar cargos em comissão, nos termos desta Portaria.

§ 2º O processo seletivo não se constitui em concurso público nem a esse se equipara para quaisquer fins ou efeitos.

Art. 2º O processo seletivo será composto por 3 (três) etapas:

I - inscrição;

II - habilitação e qualificação; e

III - entrevista.

Parágrafo único. O processo de que trata esta Portaria tramitará de forma eletrônica.

CAPÍTULO II DA INSCRIÇÃO

Art. 3º Havendo necessidade de preenchimento de cargo em comissão previsto no art. 1º será aberto processo seletivo pelo Secretário-Executivo com a publicação de edital na IntraCGU, observados os critérios desta Portaria.

Parágrafo único. O edital a que se refere o caput deverá conter:

- I - cargo em comissão a ser preenchido;
- II - período de inscrição;
- III - período de avaliação e seleção;
- IV - membros da banca de entrevista; e
- V - critérios específicos a serem considerados, em função do cargo a ser preenchido.

Art. 4º São requisitos gerais para inscrição:

- I – ser ocupante de cargo efetivo da carreira de Finanças e Controle;
- II - não se enquadrar nas hipóteses do art. 1º, caput, inciso I, da Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990, observados os prazos de incompatibilidade nela previstos; e
- III - possuir três anos de efetivo exercício na CGU.

§ 1º Não incidirá a vedação de que trata o inciso II do caput deste artigo quando decisão administrativa ou judicial suspender ou desconstituir o fato gerador do impedimento.

§ 2º A vedação de que trata o inciso II do caput deste artigo não se aplica aos crimes culposos, aos crimes definidos em lei como de menor potencial ofensivo e aos crimes de ação penal privada.

Art. 5º São requisitos específicos de inscrição para concorrer aos cargos de:

I - chefe da Controladoria-Geral da União no Estado, do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, de nível 4, o exercício, pelo prazo de no mínimo de 12 (doze) meses, ainda que intercalados, como titular ou substituto de cargo em comissão:

- a) do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS, de nível 2 ou superior, na CGU ou em Secretarias de Controle Interno do Poder Executivo federal;
- b) de Assessor Especial de Controle Interno; ou
- c) de Auditor-chefe ou equivalente;

II - Coordenador-Geral da Secretaria Federal de Controle Interno, o exercício, pelo prazo de no mínimo 12 meses, ainda que intercalados, como titular ou substituto de cargo em comissão:

- a) na CGU;
- b) de Assessor Especial de Controle Interno; ou
- c) de Auditor-chefe ou equivalente.

Parágrafo único. Para concorrer aos cargos de chefe da Controladoria Regional da União no Estado, do Grupo de Direção e Assessoramento Superior – DAS, de nível 2, serão exigidos apenas os requisitos gerais previstos no art. 4º desta Portaria.

CAPÍTULO III

DA HABILITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

Art. 6º A etapa de habilitação consistirá na verificação, pela Coordenação-Geral de Recursos Humanos da CGU - CGRH, de atendimento dos requisitos gerais e específicos para inscrição no processo seletivo para cada cargo, conforme arts. 4º e 5º desta Portaria.

Art. 7º A CGRH realizará a aferição de pontuação para qualificação dos candidatos habilitados, considerando os seguintes critérios:

- I - escolaridade;
- II - capacitações;
- III - certificações;
- IV - experiência em cargo de direção e assessoramento;
- V - atuação como instrutor em cursos promovidos pela CGU; e
- VI - atuação em projetos da CGU.

§ 1º Os critérios previstos no caput serão pontuados pela CGRH nos termos do Anexo desta Portaria.

§ 2º Os candidatos serão informados pela CGRH sobre a pontuação obtida e a classificação.

§ 3º O prazo para recurso referente a esta fase do processo seletivo será de cinco dias, contados da divulgação de que trata o § 2º deste artigo.

§ 4º A CGRH analisará os recursos apresentados no prazo de cinco dias.

Art. 8º Após análise de eventuais recursos, serão selecionados para a etapa da entrevista os cinco servidores com maior pontuação.

Parágrafo único. Poderão ser selecionados servidores em número superior a cinco quando ocorrer empate na última posição.

CAPÍTULO IV

DA ENTREVISTA

Art. 9º Os candidatos selecionados na etapa de habilitação e classificação serão submetidos a entrevista.

§ 1º As entrevistas poderão ser realizadas de forma presencial ou por videoconferência.

§ 2º As entrevistas dos servidores interessados à vaga de chefe de unidade da Controladoria Regional da União nos Estados serão conduzidas por comissão formada por até cinco membros, indicados pelos titulares da:

- I - Secretaria-Executiva;
- II - Secretaria Federal de Controle Interno;
- III - Ouvidoria-Geral da União;
- IV - Corregedoria-Geral da União; e
- V - Secretária de Transparência e Prevenção da Corrupção.

§ 3º A indicação a que se refere o inciso I do § 2º recairá, preferencialmente, sobre representante com conhecimentos na área de gestão de pessoas.

§ 4º As entrevistas dos servidores interessados à vaga de Coordenador-Geral da Secretaria Federal de Controle Interno serão conduzidas por comissão composta por:

- I - dois servidores da Secretaria Federal de Controle Interno, sendo um o Diretor da área e o outro indicado pelo Secretário Federal de Controle Interno; e
- II - um membro indicado pela Secretaria-Executiva, preferencialmente com conhecimentos na área de gestão de pessoas.

Art. 10. Os resultados do processo seletivo, acompanhados de consulta pela Diretoria de Pesquisas e Informações Estratégicas, serão enviados para decisão acerca da nomeação ao Ministro de Estado Chefe da Controladoria-Geral da União.

Art. 11. Não sendo preenchida a vaga, será nomeado interinamente servidor para o cargo em comissão e aberto novo processo seletivo.

Parágrafo único. Caso não seja preenchida vaga decorrente do novo processo seletivo, o Ministro nomeará o servidor para o cargo.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 12. O servidor designado para ocupar o cargo de chefe de unidade da Controladoria Regional da União no Estado não poderá participar de nova seleção, antes de completar 18 meses de exercício na função para a qual tenha sido selecionado.

Art. 13. As demais unidades da CGU poderão utilizar processo seletivo para o preenchimento dos cargos comissionados de suas respectivas unidades, após aprovados os termos do edital pelo Ministro de Estado Chefe da Controladoria-Geral da União.

Art. 14. Os casos omissos serão analisados pela Secretaria-Executiva.

Art. 15. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

VALDIR MOYSÉS SIMÃO

ANEXO

AFERIÇÃO DE PONTUAÇÃO

Critérios de Pontuação	Pontuação Máxima
I - Escolaridade	10
II - Capacitações	5
III - Certificações	5
IV - Experiência em Cargo de direção e assessoramento	15
V – Atuação como Instrutor em Cursos promovidos pela CGU	5
V – Atuação em projetos da CGU	10
Total	50

Tabela 1: Escolaridade

Escolaridade	Pontuação
Especialização	3
Mestrado	7
Doutorado	10

I - O item Escolaridade terá pontuação de acordo com Tabela 1, sendo considerado um único título por candidato, o de maior pontuação.

Tabela 2: Capacitações

Tempo	Pontuação	Adicional quando o candidato tiver cursado programa de Capacitação Gerencial
Até 80 horas	1	1

De 81 a 160 horas	2	2
Acima de 160 horas	3	2

II - O item Capacitações terá pontuação de acordo com a Tabela 2. Serão considerados apenas os cursos e os eventos voltados para o desenvolvimento de competências compatíveis com as atribuições do cargo ou da unidade de lotação do servidor ou com o Plano Anual de Capacitação por Competências ou, ainda, com as competências institucionais da CGU, com carga igual ou superior a 20 horas, cada certificado. Os cursos ou eventos deverão ter sido realizados e concluídos nos últimos 5 anos, da data de início da seleção. Estão excluídos os cursos regulares de ensino médio, graduação, pós-graduação e cursos de formação para carreiras.

Tabela 3: Certificações

Certificações	Pontuação
1	3
2	4
3 ou mais	5

III - O item Certificações terá pontuação de acordo com a Tabela 3. Serão certificações relacionadas com as competências institucionais da CGU. As certificações devem ter sido obtidas até a data de início da seleção. Considera-se obtida a certificação mediante documento que comprove a aprovação do servidor candidato.

Tabela 4: Experiência em Cargo em Comissão ou Função de Confiança

Cargo	Pontuação como titular	Pontuação como substituto	Pontuação máxima de todos os cargos ocupados na condição de titular ou substituto
Controladoria Regional da União nos Estados	2,5 pontos por ano completo como chefe titular de Controladoria Regional da União no Estado; 1,0 ponto por ano completo como titular de cargo em comissão ou função de confiança na CGU, ou como	1,0 ponto por ano completo como chefe substituto de Controladoria Regional da União no Estado; 0,5 ponto por ano completo como substituto de cargo em comissão ou função de confiança na CGU,	15

	Assessor Especial de Controle Interno ou titular de unidade de auditoria interna	ou chefe substituto de unidade de auditoria interna 15	
Coordenador-Geral da Secretaria Federal de Controle Interno	1,5 ponto por ano completo como titular de cargo em comissão ou função de confiança na CGU, ou como Assessor Especial de Controle Interno ou titular de unidade de auditoria interna	0,5 ponto por ano completo como substituto de cargo em comissão ou função de confiança na CGU, ou como chefe substituto de unidade de auditoria interna	15

IV – O item Experiência em Cargo em Comissão terá pontuação de acordo com a Tabela 4. Para fins de comprovação da experiência, será necessário apresentar cópia da publicação, no Diário Oficial da União, do ato de nomeação e do ato de exoneração do cargo comissionado. A contagem do tempo de experiência se dará pelo somatório das experiências comprovadas, e as frações de anos serão desconsideradas para efeito da pontuação deste item. Será utilizada como referência a data de início da seleção.

Tabela 5: Atuação como instrutor da CGU (nos últimos 5 anos)

Tempo	Pontuação
Até 40 horas	1
De 41 a 80 horas	2
De 81 a 160 horas	3
De 161 a 240 horas	4
Acima de 240 horas	5

V – O item Atuação como instrutor da CGU terá pontuação de acordo com Tabela 5. O candidato pontuará apenas na faixa da tabela que corresponda à soma das horas de instrução comprovadas por apresentação de documentação pertinente.

Tabela 6: Atuação em projetos* na CGU (nos últimos 5 anos)

Projetos	Pontuação
Até 2	5
De 3 a 5	7
Acima de 5	10

VI – O item Atuação em projetos da CGU terá pontuação de acordo com a Tabela 6. Serão considerados projetos: elaboração de manuais, coletâneas, cartilhas,

guias, participação em Grupos de Trabalho, Comissões ou Conselhos, entre outros. A comprovação da participação nos projetos deverá ser certificada pelo gestor responsável pelo projeto

ANEXO II – QUESTIONÁRIO APLICADO

1) Qual o seu cargo efetivo? *

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

Auditor Federal de Finanças e Controle Auditor Federal de Finanças e Controle

Técnico Federal de Finanças e Controle Técnico Federal de Finanças e Controle

2) Quantos anos completos possui na carreira de Finanças e Controle? *

Somente um valor inteiro pode ser informado neste campo.

Por favor, coloque sua resposta aqui:

3) Desde que entrou para a carreira de Finanças e Controle até o momento, ocupou Cargo em Comissão ou Função de Confiança? *

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

Sim

Não

4) Atualmente, ocupa Cargo em Comissão ou Função de Confiança? *

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

Sim

Não

5) Pretende no futuro ocupar Cargo em Comissão ou Função de Confiança? *

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

Sim

Não

6) Caso ocupe atualmente Cargo em Comissão ou Função de Confiança, qual o código do cargo ou função que ocupa? *

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

DAS 6

DAS 5

DAS 4

DAS 3

DAS 2

DAS 1

FCPE 4

FCPE 3

FCPE 2

FCPE 1

FG 3

FG 2

FG 1

Não se aplica.

7) Caso ocupe atualmente Cargo em Comissão ou Função de Confiança, pretende ocupar cargo ou função superior, isto é, tem interesse em subir na hierarquia da CGU?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

Sim

Não

Não se aplica

8) No período de 07/12/2014 a 06/12/2015 (antes da vigência da Portaria CGU nº 50.225/2015), você iniciou alguma ação de capacitação (curso, pós-graduação, certificação)?

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

Sim

Não

9) No período de 07/12/2014 a 06/12/2015 (antes da vigência da Portaria CGU nº 50.225/2015), quais tipos de ação de capacitação você iniciou?

Escolha a(s) que mais se adeque(m)

Por favor, escolha as opções que se aplicam:

Cursos livres

Pós-graduação

Certificação profissional

10) Em 2016, teve conhecimento da existência de ato normativo que regulamentou processos seletivos para ocupação de certos cargos em comissão na CGU (Portaria CGU nº 50.225/2015)? *

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

Sim

Não

11) No período de 07/12/2015 a 05/08/2016 (durante a vigência da Portaria CGU nº 50.225/2015), você iniciou alguma ação de capacitação (cursos, pós-graduação, certificação)? *

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

Sim

Não

12) No período de 07/12/2015 a 05/08/2016 (durante a vigência da Portaria CGU nº 50.225/2015), quais tipos de ação de capacitação você iniciou?

Escolha a(s) que mais se adeque(m)

Por favor, escolha as opções que se aplicam:

Cursos livres

Pós-graduação

Certificação profissional

13) No período de 07/12/2015 a 05/08/2016 (durante a vigência da Portaria CGU nº 50.225/2015), você iniciou alguma ação de capacitação voltada ao desenvolvimento de habilidades gerenciais? *

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

Sim

Não

14) Caso você tenha tido conhecimento do conteúdo ou finalidade da Portaria CGU nº 50.225/2015, esta teve alguma influência na sua decisão de se capacitar?

Comente. *

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

Sim

Não

Comente aqui sua escolha:

15) Caso você tenha tido conhecimento do conteúdo ou finalidade da Portaria CGU nº 50.225/2015 e tenha iniciado alguma ação de capacitação durante a sua vigência, qual o nível de influência que esta teve em sua decisão de se capacitar? *

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

Nenhum

Pouco

Médio

Alto

Muito alto

Não se aplica.

16) No período de 06/08/2016 até 05/08/2017 (após a vigência da Portaria CGU nº 50.225/2015), você iniciou alguma ação de capacitação? *

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

Sim

Não

17) No período de 06/08/2016 até 05/08/2017 (após a vigência da Portaria CGU nº 50.225/2015), quais tipos de ação de capacitação você iniciou?

Escolha a(s) que mais se adequem

Por favor, escolha as opções que se aplicam:

Cursos livres

Pós-graduação

Certificação profissional

18) Caso novo ato normativo tratando do mesmo assunto (seleção interna) fosse editado, isso o motivaria a desenvolver suas habilidades gerencias? Justifique.

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

Sim.

Não.

Comente aqui sua escolha: