



Ética em Seleções para ocupação de cargos comissionados e similares na Administração Pública

Brasília, 23 de maio de 2019



CGU

SE

COMBATE À
CORRUPÇÃO

CONTROLE
INTERNO

OUVIDORIA

CORREGEDORIA

TRANSPARÊNCIA
E PREVENÇÃO À
CORRUPÇÃO

Objetivo

Bate-papo sobre ética e meritocracia na seleção de DAS e FCPE na Administração Pública à luz de boas práticas internacionais

Agenda

- ✓ Referências internacionais
- ✓ Sistema da Alta Administração do Chile
- ✓ Legislação de referência no Brasil
- ✓ Decreto 9.727/2019 – Critérios e procedimentos para ocupação de cargos
- ✓ Ética em seleção para ocupação de cargos na CGU
 - Sistema de Informação – CGU:
 - Pessoas
 - Processos
 - Recursos de TI

Referências internacionais

THE OECD RECOMMENDATION ON PUBLIC INTEGRITY

“7 - Promote a merit-based, professional, public sector dedicated to public-service values and good governance, in particular through:

a) ensuring human resource management that consistently applies basic principles, such as merit and transparency, to support the professionalism of the public service, prevents favouritism and nepotism, protects against undue political interference and mitigates risks for abuse of position and misconduct;

b) ensuring a fair and open system for recruitment, selection and promotion, based on objective criteria and a formalised procedure, and an appraisal system that supports accountability and a public service ethos.”

Fonte: <https://www.oecd.org/gov/ethics/OECD-Recommendation-Public-Integrity.pdf>



INTEGRIDADE PÚBLICA - BASES DO GERENCIAMENTO DE RECURSOS HUMANOS:

- **MÉRITO**
- **TRANSPARÊNCIA**
- **PREVENÇÃO DE:**
 - **NEPOTISMO**
 - **INTERFERÊNCIA
POLÍTICA INDEVIDA**

Referências internacionais

G20 HIGH LEVEL PRINCIPLES ON ORGANIZING AGAINST CORRUPTION

“Human Resources

11. States should take into account corruption risks when selecting staff, particularly if the staff member is designated to perform tasks that are prone to corruption. States should consider conducting pre-employment screening when recruiting staff.”

Fonte: <https://www.consilium.europa.eu/media/23555/2017-g20-acwg-anti-corruption.pdf>



**NO RECRUTAMENTO
DE AGENTES
PÚBLICOS, ATENÇÃO
ESPECIAL ÀQUELES
QUE OCUPAM
POSIÇÕES COM
MAIOR RISCO À
CORRUPÇÃO**

Referências internacionais

RESUMO DAS PRINCIPAIS IDEIAS DA “REVISÃO DE COMPETÊNCIAS EM INOVAÇÃO E LIDERANÇA NO SERVIÇO CIVIL SÊNIOR DO BRASIL” (OECD, 2019)



“O Governo do Brasil está explorando opções para melhorar a capacidade, a produtividade e a inovação da administração pública. Este é um desafio essencial de liderança, que requer a reconsideração das habilidades e competências necessárias dos altos funcionários das administrações públicas, dos mecanismos que reforçam essas habilidades e competências e dos incentivos e das oportunidades disponíveis para os dirigentes da alta administração inovarem os serviços e atividades pelos quais são responsáveis. A maioria dos países da OCDE tem algum tipo de Sistema de Alta Administração Pública, que serve para dar suporte e gerenciar os mais altos dirigentes administrativos, mediante políticas orientadas para a meritocracia, em reconhecimento ao seu papel fundamental no desempenho do serviço público. No Brasil, não existe um sistema estruturado para tanto, embora alguns elementos estejam começando a surgir.”

fonte: <http://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/3634/1/1b.%20Review%20OCDE%20Skills%20%28Portugu%c3%aas%29.pdf>

- **BRASIL EM PROCESSO DE REVISÃO DAS HABILIDADES E COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS AOS ALTOS CARGOS**
- **SISTEMA PARA APOIO E GESTÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA?**

Referências internacionais

RESUMO DAS PRINCIPAIS IDEIAS DA “REVISÃO DE COMPETÊNCIAS EM INOVAÇÃO E LIDERANÇA NO SERVIÇO CIVIL SÊNIOR DO BRASIL” (OECD, 2019).

O Sistema da Alta Administração Pública do Chile (Sistema de Alta Dirección Pública, SADP) **é o sistema mais bem sucedido de gestão e seleção da região**, baseado no **mérito** para altos dirigentes públicos, o qual tem ajudado a garantir que executivos altamente qualificados sejam selecionados para liderar a modernização do setor público do Chile, bem como o desenvolvimento econômico e social em geral.

fonte: <http://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/3634/1/1b.%20Review%20OCDE%20Skills%20%28Portugu%c3%aas%29.pdf>



➤ **SISTEMA DA ALTA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DO CHILE É O MAIS BEM SUCEDIDO DE GESTÃO E SELEÇÃO DA REGIÃO**

MÉRITO



DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL

SISTEMA DA ALTA ADMINISTRAÇÃO - CHILE



PROFISSIONALIZAÇÃO DOS ALTOS CARGOS:

- IGUALDADE DE CONDIÇÕES E REGRAS CLARAS NOS SISTEMAS DE SELEÇÃO
- MERITOCRACIA + CONFIANÇA
- PRESTAÇÃO DE CONTAS
- TRANSPARÊNCIA

2003



SISTEMA DA ALTA ADMINISTRAÇÃO - CHILE



DIRECIONAMENTO POLÍTICO

**EXECUÇÃO
ADMINISTRATIVA COM
IMPARCIALIDADE**



SISTEMA DA ALTA ADMINISTRAÇÃO - CHILE



REGIME DIFERENCIADO:

- 1° E 2° NÍVEIS (POSIÇÕES SUBORDINADAS AO PODER POLÍTICO) – REGIME PRÓPRIO – SELEÇÃO POR CRITÉRIOS POLÍTICOS E MERITOCRÁTICOS
- CARGOS DIRETIVOS DE 3 NÍVEL E INFERIORES – SISTEMA ORDINÁRIO DO FUNCIONALISMO PÚBLICO

SISTEMA DA ALTA ADMINISTRAÇÃO - CHILE



CONSELHO DE ALTA DIREÇÃO PÚBLICA:

- ENTIDADE INDEPENDENTE – GARANTIR A CORRETA IMPLEMENTAÇÃO DOS PROCESSOS DE SELEÇÃO
- 4 CONSELHEIROS INDICADOS PELO PRESIDENTE DA REPÚBLICA E APROVADOS PELO SENADO PARA UM PERÍODO DE 6 ANOS
- OS CONSELHEIROS SÃO ELEITOS EM DUPLA A CADA TRÊS ANOS

SISTEMA DA ALTA ADMINISTRAÇÃO - CHILE



PROCEDIMENTOS:

1. CONSELHO APROVA O PERFIL DE SELEÇÃO PROPOSTO PELO MINISTRO DO ÓRGÃO
2. CONVOCATÓRIA
3. PROCESSO DE SELEÇÃO POR EMPRESA ESPECIALIZADA
4. ÓRGÃO COLEGIADO PROPÕE 3 OU 4 NOMES PARA O MINISTRO

SISTEMA DA ALTA ADMINISTRAÇÃO - CHILE



RESULTADOS:

- ATRAÇÃO DE TALENTOS
- MAIOR EFICIÊNCIA
- 95% DOS CASOS DE CORRUPÇÃO APURADOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NÃO ENVOLVEM A ALTA ADMINISTRAÇÃO*

*Resultado de pesquisa conduzida pelo Conselho de Alta Administração Pública e apresentada em visita técnica da CGU ao Chile em março de 2019.

Constituição Federal (artigo 37)



A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de **legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (...)**

Legislação de referência



- ✓ Código de Conduta da Alta Administração Federal;
- ✓ Código de Ética Profissional do Servidor Público do Poder Executivo Federal - Decreto nº 1.171, de 1994 ;
- ✓ Código de Conduta Profissional do Servidor da Controladoria-Geral da União.
- ✓ Decreto de Nepotismo – Decreto nº 7.203 de 2010
- ✓ **Decreto sobre critérios para ocupação de cargos DAS e FCPE - Decreto nº 9.727, de 2019**

Decreto nº 9.727/2019

Cargos em comissão do
Grupo-Direção e
Assessoramento
Superiores – DAS

Funções
Comissionadas do
Poder Executivo – FCPE

Administração pública
federal, direta,
autárquica e
fundacional



Decreto nº 9.727/2019 - Âmbito de aplicação

Critérios Gerais

Idoneidade moral e reputação
ilibada

Perfil profissional ou formação
acadêmica compatível com o
cargo ou a função

Não enquadramento em
hipóteses de inelegibilidade (17)

Critérios Específicos

DAS 2 e 3

DAS 4

DAS 5 e 6



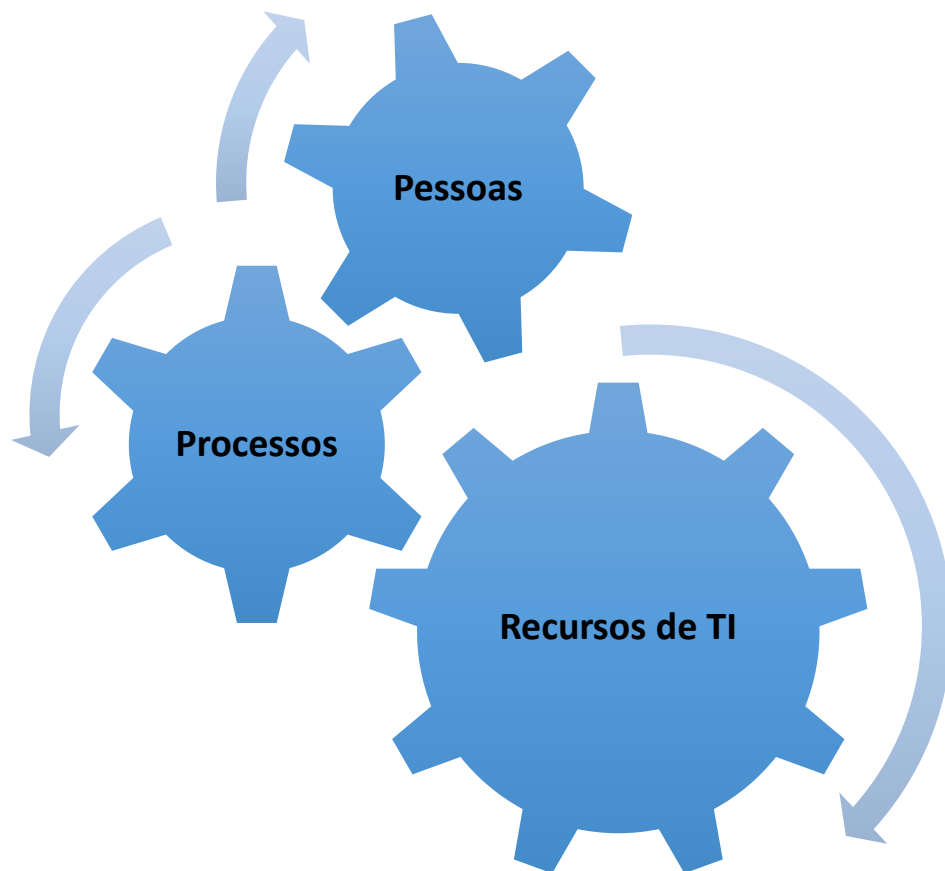
Decreto nº 9.727/2019

- ✓ Processo seletivo
- ✓ Escolha final do postulante

CAPACITAÇÃO para ocupação dos cargos – parte do PLANO DE CAPACITAÇÃO

- ✓ Divulgação do perfil profissional dos cargos de níveis 5 e 6
- ✓ Divulgação do currículo dos ocupantes de cargo DAS e FCPE

Ética em seleções na CGU - Sistema de Informação -



Sistema de Informação – Componentes
(O’Brien-2001 e Stair e Reynolds-2002)

Pessoas

- ✓ Conhecimento do Código de Ética Profissional do Servidor Público do Poder Executivo Federal
- ✓ Conhecimento do Código de Conduta Profissional do Servidor da Controladoria-Geral da União
- ✓ Conduta ilibada



Processos

Entrada no serviço público:

- ✓ Sindicância de vida pregressa
- ✓ Curso de Formação

Movimentação e seleção para cargos DAS e FCPE:

- ✓ Editais de seleção – requisitos profissionais
- ✓ Definição de perfis baseado em competências
- ✓ Seleção do servidor/comissionado conduta compatível com os Códigos de Ética



Recursos de TI

Sistema IARA (interno):

- ✓ Ciência do Código de Conduta
- ✓ Ratificação dos critérios estabelecidos pelo Decreto 9.727/19

Disponibilização em transparência ativa:

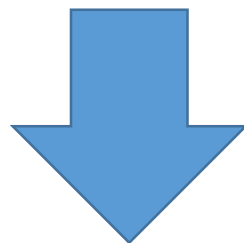
- ✓ Divulgação dos currículos dos DAS 5 e 6 na página da CGU (pendente de atualização – reforma administrativa)
- ✓ Divulgação de informações dos ocupantes de todos os cargos DAS e FCPE níveis 2 a 6 por Portaria

Situação e Lições Aprendidas

- ✓ 100% dos ocupantes de cargos da CGU cumprem os requisitos do Decreto nº 9.727/19
- ✓ Auto declaração atingiu os propósitos do Decreto nº 9.727/19
- ✓ Adoção de sistema informatizado facilitou a identificação da conformidade

Situação e Lições Aprendidas

Ética + Perfil profissional + Formação acadêmica + Confiança
(nos processos de seleção/nomeação/designação)



Maior eficiência

Próximos passos

RESUMO DAS PRINCIPAIS IDEIAS DA “REVISÃO DE COMPETÊNCIAS EM INOVAÇÃO E LIDERANÇA NO SERVIÇO CIVIL SÊNIOR DO BRASIL” (OECD, 2019).

Desenvolver perfis de trabalho transparentes e qualificações mínimas para ocupação de DAS e FCPE é um passo inicial e importante para articular as competências exigidas para estas posições. A proposta de decreto para estabelecer esses critérios mínimos, em apreciação pelo Presidente, é um bom início, **mas o trabalho não deve parar aí.**

fonte: <http://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/3634/1/1b.%20Review%20OCDE%20Skills%20%28Portugu%c3%aas%29.pdf>



**É
PRECISO
AVANÇAR**



Obrigada!

Coordenação-Geral de Ética Pública e Prevenção do Conflito de Interesses – CGECI/DPC/STPC/CGU
Contato: stpc.cgeci@cgu.gov.br