

A BUSCA POR PROCESSOS MAIS EFETIVOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS

SEMINÁRIO BOAS PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

Brasília, outubro de 2012

Objetivos

1. Mostrar os desafios atuais de recrutamento e seleção na União
2. Mostrar a necessidade de implementar um planejamento estratégico da força de trabalho
3. Apresentar as propostas do Grupo de Trabalho Interministerial para a revisão da sistemática de recrutamento e seleção na Administração Pública Federal

Sumário

1. Diagnóstico do R&S
2. Contextualização do R&S
3. GT de revisão da sistemática de R&S na Administração Pública Federal
4. Principais proposições do GT

1. Diagnóstico

Quantitativo de Servidores Públicos

Executivo	Administração direta	242.817	602.229
	Autarquias	251.757	
	Fundações	92.980	
	MPU	14.675	
Legislativo			24.803
Judiciário			107.889
União			734.921
Aposentados			410.223
Instituidor de Pensão			261.964
Total			1.407.108

Fonte: Segep/MP e STN/MF - mai/2012

1. Diagnóstico

Despesa de pessoal da União

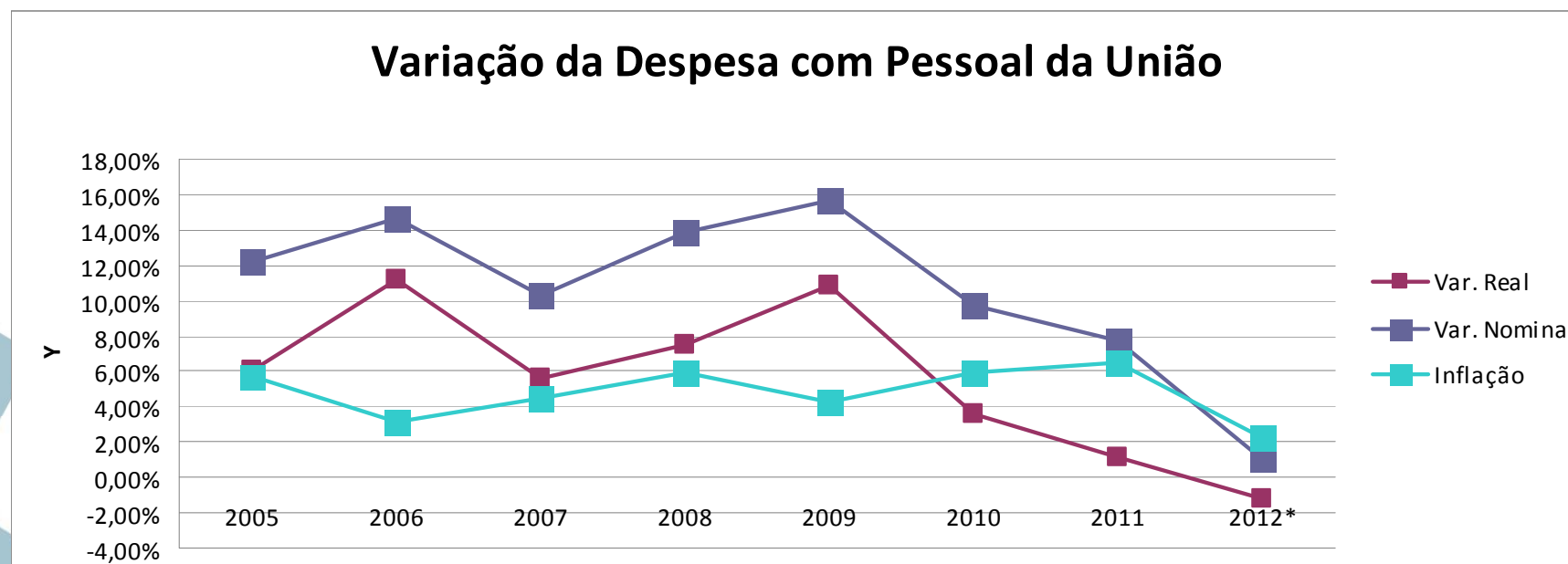
Ano	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012*
Varição Real	129.791	137.709	153.121	161.707	173.886	192.756	199.661	202.004	199.470

Despesa em R\$ milhões de 2012.

2012* = Ingressos acumulados de jun/2011 a maio/2012.

Fonte: Segep/MP (mai/2012).

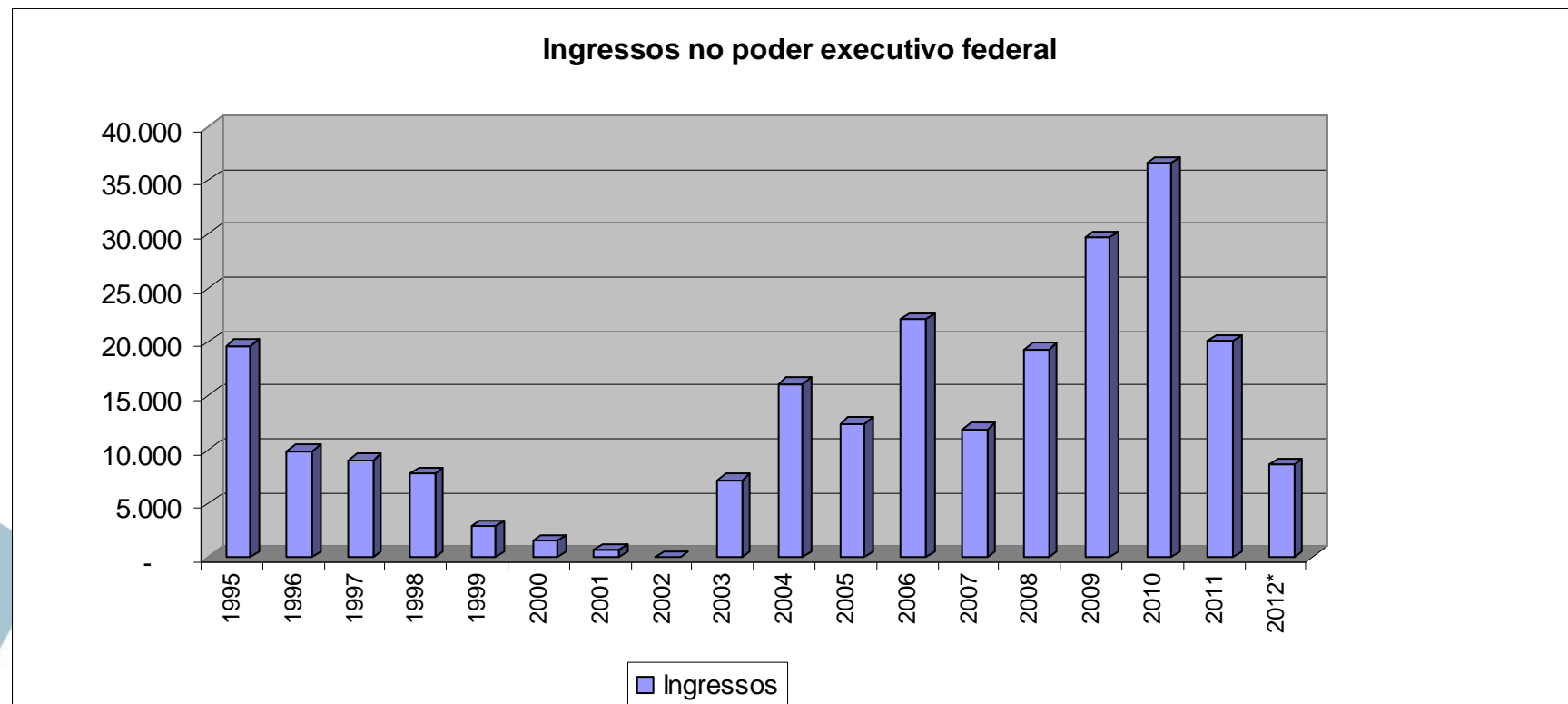
Varição 2004 a 2012: 154%



1. Diagnóstico

Ingressos no poder executivo federal

Ano	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012*
Total	19.675	9.927	9.055	7.815	2.927	1.524	660	30	7.220	16.121	12.453	22.112	11.939	19.360	29.728	36.600	20.059	8.583



Ingressos 2007 a 2011 = 117.686

1. Diagnóstico

PODER EXECUTIVO FEDERAL

ESTIMATIVA DE SERVIDORES APTOS A SE APOSENTAR

ANO	QUANTITATIVO	% das aposentadorias previstas	% dos servidores
2012*	144.393	66,11	27,27
2013	18.410	8,43	3,48
2014	17.671	8,09	3,34
2015	20.616	9,44	3,89
2016	17.329	7,93	3,27
TOTAL	218.419	100,00	41,25
TOTAL ATIVOS	529.559		

* Inclui 86.736 servidores que percebem Abono de Permanência

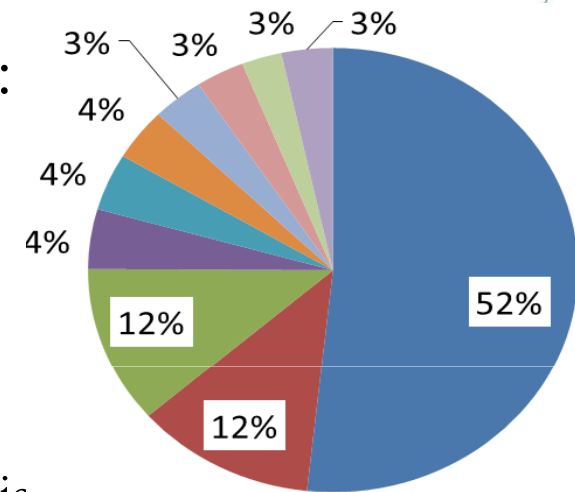
Base SIAPE Fev/2012

1. Diagnóstico

Análise da Judicialização

□ PGU forneceu estatísticas do contencioso sob sua responsabilidade

- Questionamentos judiciais mais comuns:
 - Editais (52% do total)
 - Classificação (12%)
 - Exame psicotécnico (12%)
- Órgãos federais com maior contestação judicial:
 - DPF - 19% dos processos
 - MD - 17%
 - DPRF - 6%



□ 42% das demandas judiciais: concursos com: exames psicotécnicos; aptidão física; e curso de formação

1. Diagnóstico

Proposições legislativas no CN

Temas relevantes para os trabalhos do GT

Tema	Nº de Proposições
Adaptação de condições às necessidades de pessoas com deficiência.	3
Convocação de candidatos.	15
Fraude em concurso	14
Estatuto	11
Prova oral	3
Exame psicológico.	2
Realização de provas.	1
Reserva de vagas.	6
Taxa de inscrição.	40
Concurso interno.	2
Cadastro reserva	6
Infraestrutura na aplicação das provas	1
Total	104

PROJETO

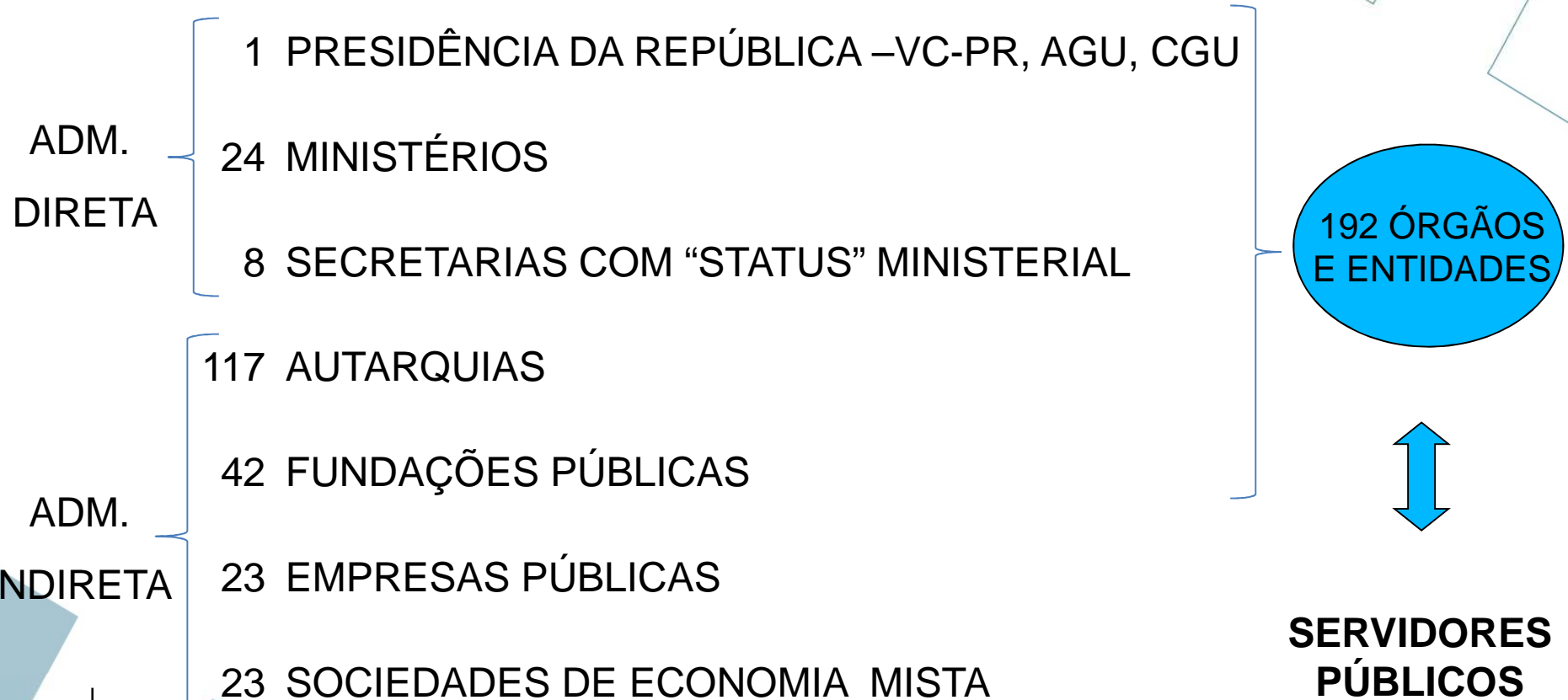
Revisão da sistemática de recrutamento e seleção na Administração Pública Federal

CONTEXTO DO PROJETO

- Planejamento Estratégico da Força de Trabalho
- Decisões com impacto de longo prazo
- Continuidade do impacto financeiro com aposentadoria
- Investimento para realização de concurso público

Necessidade de garantir
melhor alocação de
recursos e adequação do
perfil do novo ingressante

ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA DO PODER EXECUTIVO FEDERAL



ÓRGÃOS DE EXECUÇÃO

Objetivos do Projeto

Aperfeiçoar o processo de recrutamento e seleção:

- Racionalizar procedimentos
- Diminuir judicialização
- Aumentar segurança
- Propiciar métodos que permitam selecionar perfil mais adequado
- Organizar e tornar mais claro o marco normativo

ESTRATÉGIAS DE EXECUÇÃO DO PROJETO

- ✓ Estudos preliminares
 - ✓ Grupo de Trabalho
 - ✓ Entrevistas e reuniões com outros órgãos
 - ✓ Definição das Temáticas
 - ✓ Aprofundamento de estudos sobre os temas
 - ✓ Integração com o “Diálogos Setoriais”
 - ✓ Proposições do GT
 - ✓ Propostas de estudos futuros
 - ✓ Elaboração de minuta de atos normativos e de cartilha
- Articulação continuada: GT, Entrevistas, Reuniões, contatos

GRUPO DE TRABALHO

Participaram da elaboração das proposições

- ✓ MP – SEGEP, SRT e GM
- ✓ MJ
- ✓ MS
- ✓ MEC
- ✓ AGU
- ✓ ANA
- ✓ ENAP

GT - Outros Órgãos Envolvidos

Entrevistas; reuniões

- ✓ MRE
- ✓ ANVISA
- ✓ CESPE
- ✓ ESAF
- ✓ DPF
- ✓ COMAER
- ✓ MPF
- ✓ DPRF
- ✓ SNPD/SDH/PR

PROPOSIÇÕES DO GT

➤ PARTE I:

○ PLANEJAMENTO

➤ PARTE II:

○ Condução / etapas do concurso

○ Edital

○ Nomeação

○ Aplicação das provas

PRINCIPAIS PROPOSIÇÕES DO GT

PARTE I: PLANEJAMENTO

- ✓ **Qualificação da demanda:**
 - **Correlação com políticas e processos de trabalho**
 - **Perfil das competências**
 - **Complementação e análise de dados**
 - **Metodologia de análise**

- ✓ **Comissão de Concurso**

PRINCIPAIS PROPOSIÇÕES DO GT

Condução / etapas do concurso

- ✓ Normas de segurança em concurso público / fraude em concurso público
 - recente alteração do código penal: tipifica como crime fraude em concurso público e estabelece pena de interdição temporária de direitos

PRINCIPAIS PROPOSIÇÕES DO GT

➤ Modalidades das avaliações:

- ✓ provas objetivas e discursivas;
- ✓ prova de títulos;
- ✓ avaliação psicológica;
- ✓ prova oral ou defesa de memorial;
- ✓ prova de aptidão física;
- ✓ prova de conhecimento prático específico.

PRINCIPAIS PROPOSIÇÕES DO GT

Avaliação Psicológica

- Estudo científico do cargo: perfil de conhecimentos, habilidades e atitudes
- Divulgação prévia do perfil requerido.
- Objetividade, transparência e possibilidade de recurso.

PRINCIPAIS PROPOSIÇÕES DO GT

Prova Oral ou Defesa de Memorial

- ❖ Objetivo da prova oral
- ❖ Edital deve conter critérios objetivos de correção a serem utilizados pela banca.

PRINCIPAIS PROPOSIÇÕES DO GT

Prova de Aptidão Física

- ✓ Objetivo da prova de aptidão física;
- ✓ Caráter exclusivamente eliminatório (apto ou inapto);
- ✓ Possibilidade de aplicação da prova em dia e horário diferenciado em caso de força maior, desde que não prejudique o cronograma do concurso;
- ✓ Rol de situações que se caracterizariam como caso de força maior para fins de remarcação da realização da prova.

PRINCIPAIS PROPOSIÇÕES DO GT

Prova de Conhecimento Prático

- Fornecimento de equipamentos em igual condição;
- Fundamentação escrita da avaliação do desempenho do candidato e disponibilização para eventual recurso;
- Gravação em áudio e vídeo.

PRINCIPAIS PROPOSIÇÕES DO GT

INVESTIGAÇÃO SOCIAL

- ✓ Desde a inscrição até a posse
- ✓ Caráter eliminatório;
- ✓ Objetivo;
- ✓ Possibilidade de solicitar outros documentos
- ✓ Norma interna do órgão deve estabelecer os fatos e situações que podem caracterizar desvio de comportamento ou inidoneidade moral do candidato;
- ✓ Possibilidade de conhecimento do resultado e de recurso.

PRINCIPAIS PROPOSIÇÕES DO GT

EXAMES MÉDICOS

- ❖ Disciplinar em Portaria exames a serem exigidos para os cargos em geral e para cargos com maiores exigências físicas, como os da área de segurança, p. ex.

PRINCIPAIS PROPOSIÇÕES DO GT

PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Reserva de vagas

- Percentual de vagas reservadas: 5 a 20%
- Critério de proporcionalidade
- Precedência da pessoa com deficiência
- Percentual de reserva a ser aplicado sobre o quantitativo total de vagas nos concursos regionalizados.

PRINCIPAIS PROPOSIÇÕES DO GT

Formas de divulgação do edital para alcance de pessoas com deficiência

- ❖ Divulgação dos editais de abertura em formatos informatizados acessíveis;
- ❖ Obrigatoriedade de se prever no Edital a sua disponibilização em braile, quando solicitado pelo candidato

PRINCIPAIS PROPOSIÇÕES DO GT

Isenção de Taxa de Inscrição

- ✓ Prazo para recurso e para pagamento da inscrição em caso de manutenção da decisão inicial Decreto nº 6.593/2008).

PRINCIPAIS PROPOSIÇÕES DO GT

Edital do Concurso

- ❖ Termo de renúncia à nomeação
- ❖ Termo de renúncia à posse.

PRINCIPAIS PROPOSIÇÕES DO GT

Resultado Final e Homologação do Concurso

- ❖ Explicitar, no ato normativo, de forma mais precisa, as etapas de **publicação do resultado final do concurso** e da **homologação**.

PRINCIPAIS PROPOSIÇÕES DO GT

Direito à nomeação

❖ Direito subjetivo à nomeação do candidato aprovado dentro do número de vagas e no prazo de validade do concurso, estendendo-se o direito ao próximo colocado diante de desistência ou vacância dentro das vagas do concurso



Autorização para nomeação

❖ Reposição automática de vacâncias do concurso.

PRINCIPAIS PROPOSIÇÕES DO GT

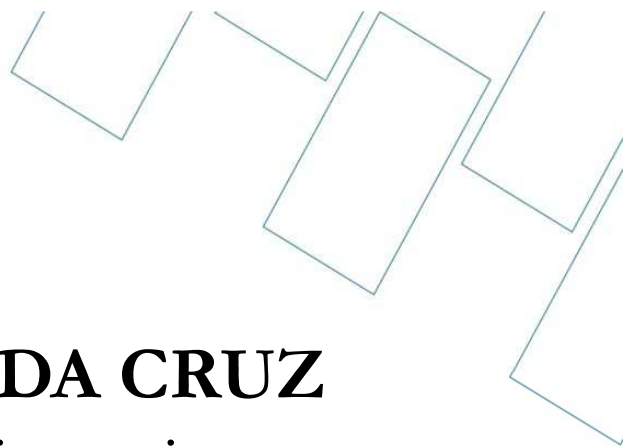
Nomeação de até 50% de candidatos aprovados acima do quantitativo original de vagas

❖ Excluir a possibilidade de autorização de nomeação de até 50% de candidatos aprovados acima do quantitativo original de vagas.

PRINCIPAIS PROPOSIÇÕES DO GT

Quantitativo de candidatos aprovados a ser homologado

- ✓ Homologar todos os candidatos aprovados



MARIA DA PENHA BARBOSA DA CRUZ
Coordenação-Geral de Planejamento e Dimensionamento
da Força de Trabalho
Departamento de Planejamento das Estruturas e da Força
de Trabalho

CONTATOS:

penha.cruz@planejamento.gov.br

2020-4180