

## NOTA TÉCNICA 1 /2018 – Comitê Gestão do Conhecimento/CGC

### ASSUNTO: Resposta às Contribuições Consulta Pública à Minuta de Alteração da Portaria nº 58/2016/DNPM

#### 1) Introdução

Após realização da consulta pública referente à alteração da Portaria nº 58/2016/DNPM, que regulamenta a concessão da Gratificação de Qualificação (GQ), visando a adequação das normas às novas determinações definidas pelo Decreto nº 9124/2017 e melhorias no sistema de pontuação, foram apresentadas contribuições. As sugestões foram analisadas pelo Comitê de Gestão do Conhecimento (CGC) e as justificativas por acatar ou não as principais sugestões serão apresentadas no próximo item.

Houve ainda um grande número de sugestões de modificação de texto, sem mudanças de contexto, e de correção de numerações dos artigos e parágrafos, que não serão mencionados nesta Nota Técnica, mas foram corrigidos no texto da minuta.

#### 2) Contribuições à minuta de portaria

##### 2.1) Contagem indevida de tempo de chefia em caso de substituição

Questionou-se a contagem indevida de tempo de chefia quando a substituição supera 30 dias, com menção ao “Ofício Circular nº 1/SRH/MP” cujo conteúdo informa que “*Transcorridos os primeiros 30 dias, o substituto deixa de acumular as funções*”.

Atualmente, manualmente, por meio de pesquisa no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – SIAPE, a equipe da Coordenação de Recursos Humanos (CRH) realiza a avaliação em conformidade com as regras vigentes do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPDG), ou seja, somente os primeiros 30 dias de substituição são pontuados. É fato que erros e duplicidade podem acontecer e, para tanto, estudos em conjunto entre CGC, CRH e Coordenação-Geral de Tecnologia da Informação e Geoprocessamento (CGTIG) estão sendo realizados para suprir essa deficiência e outras deficiências do sistema. Portanto, consideramos que a contribuição está devidamente aceita, com proposta de mudanças o mais breve possível.

##### 2.2) Diminuição da pontuação do tempo de chefia e tempo efetivo exercício no DNPM

A diminuição da pontuação dos tempos de chefia e do tempo efetivo de exercício no DNPM foi sugerida por diversos servidores.

No caso do tempo de chefia, a alegação é que o servidor já é remunerado pelo cargo que exerce, via DAS ou FCPE, não cabendo uma gratificação extra. Sobre tempo de efetivo exercício, considerou-se que também estava excessivo em relação à pontuação geral.

Primeiramente, faz-se lembrar que, tanto o CGC quanto a CRH são incompetentes para preceituar ou questionar tais requisitos, visto que os mesmos foram criados por lei e regulamentados por decreto.

Feita tal observação, o comitê, no entanto, concorda que o valor para pontuação da GQ deveria refletir apenas o mérito pela qualificação que o ocupante tem para ocupar um cargo comissionado ou uma função gratificada. Entretanto, o legislador não previu o fato relevante de que a ocupação de um cargo não assegura conhecimentos e habilidades de seu titular, pois, teoricamente, a lei presume qualificação adequada para os gestores.

Apesar do cenário atual ser quase contraditório a essa presunção, a CRH, por meio da Divisão de Desenvolvimento de Pessoal – DIDEP, está em contínuo processo de aprofundamento de novos conhecimentos para que sejam iniciados, o mais rápido possível, treinamentos direcionados aos gestores, tanto na área técnica como na área de desenvolvimento de pessoas e motivação profissional e pessoal.

A GQ é constituída por componentes de titulação e qualificação, e os dois fatores devem ser considerados de modo balanceado. Um gestor que não se atualiza tende a não inovar, fazendo com que a gestão se torne ultrapassada. Por outro lado, um servidor com titulação que não aplica os conhecimentos adquiridos em seus trabalhos, também não contribui para o desenvolvimento da instituição. Os dois componentes devem andar de juntos.

A qualificação é um processo contínuo e deve ser planejado com alinhamento na visão, missão e valores da instituição e, exatamente, por esse motivo, os procedimentos referentes à capacitação dos servidores da autarquia vêm sendo revisados e aprimorados desde 2012, tendo em vista a demanda institucional e não individual.

Todavia, qualquer processo de mudança sofre resistência para ser implementado. Isso se deve, principalmente, aos riscos inerentes a ela, como desestabilização do estado existente e ruptura ou ainda adequação orçamentária e financeira. Quanto mais consolidada a cultura organizacional, que é o caso da nossa instituição, mais difícil torna-se a motivação para a mudança, visto que aqueles sujeitos diretamente envolvidos têm receio de perdas e garantias.

A mudança raramente é motivada por um único fator, mas sim por inúmeros fatores externos e internos e, em razão de ter necessidades e regras diferentes, cada situação de alteração é única. No entanto, é consoante o fato de que as mudanças são conquistadas paulatinamente e, muitas vezes, os envolvidos questionam e duvidam das melhorias. A confiança de que a mudança é necessária e efetiva surge somente quando os resultados são conquistados.

O cenário atual da autarquia nos exige mudanças constantes que vêm sendo conquistadas ainda de forma tímida, devido à contradição entre o número excessivo de demandas à DIDEP, número reduzido de servidores para atender a essas necessidades e baixo orçamento com seguidos contingenciamentos.

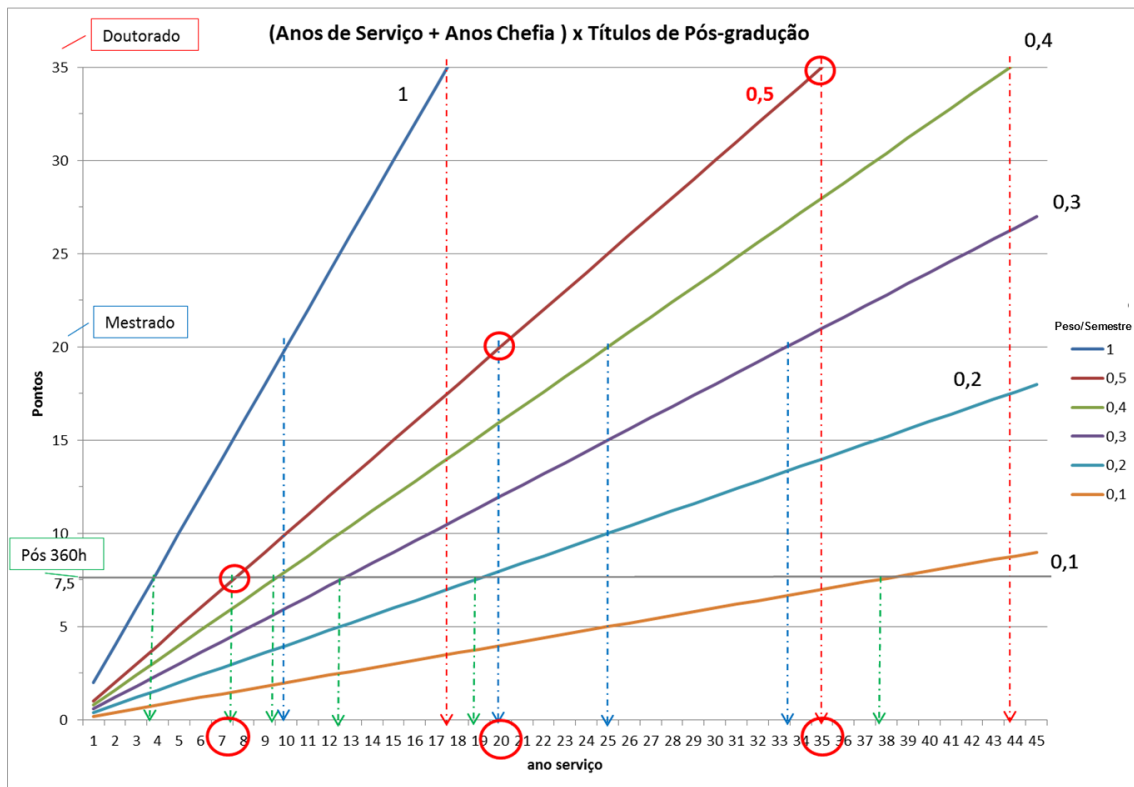
No tocante à qualificação de gestores, novas negociações para capacitações técnicas e motivacionais estão sendo tratadas pela DIDEP, que contará sempre com o apoio crítico e profissional do CGC.

Outrossim, faz-se então, um esclarecimento a respeito da pontuação homologada para os requisitos questionados, tendo-se como referência o Anexo I da portaria, no qual observa-se que para o tempo de chefia e de efetivo exercício são atribuídos, no máximo, anualmente, 0,5 (cinco décimos) pontos, ou seja, para cada um, em cada certame, o sistema realiza a distribuição de pontos de forma proporcional. Sendo assim, a cada certame, o máximo de pontos a ser atribuído para cada um daqueles requisitos é equivalente a 0,25 (vinte e cinco décimos) pontos.

Dessa forma, para que o servidor concorrente à GQ alcance a pontuação equivalente aos valores atribuídos ao doutorado, maior pontuação da GQ, serão necessários 40 (quarenta) anos de efetivo exercício E 40 (quarenta) anos de ocupação (para valores a serem homologados na nova portaria) no cargo comissionado ou função de confiança.

Essa relação está demonstrada no gráfico abaixo, elaborado pela gestão anterior do CGC, quando os pontos conferidos ao doutorado ainda correspondiam ao valor de 35 (trinta e cinco).

### Equivalência Pontos Pós-Graduação (Tempo de Serviço x Tempo de Chefia)



### **2.3) Considerar na definição de livro o número mínimo de páginas, conforme definição da ABNT**

Decisão não acatada. De acordo com bibliotecária do DNPM, basta possuir o Número Padrão Internacional de Livro (ISBN) para que o seja considerado livro. O ISBN é um sistema internacional padronizado que identifica numericamente os livros segundo o título, o autor, o país, a editora, individualizando-os inclusive por edição. O fundamento do sistema é identificar um livro e sua edição. Uma vez fixada a identificação, ela só se aplica àquela obra e edição, não se repetindo jamais em outra. A versatilidade deste sistema de registro facilita a interconexão de arquivos e a recuperação e transmissão de dados em sistemas automatizados, razão pela qual é adotado internacionalmente. O ISBN simplifica a busca e a atualização bibliográfica, concorrendo para a integração cultural entre os povos. (fonte: <https://qualidadeonline.wordpress.com/2010/06/07/para-que-servem-o-isbn-e-o-issn/>).

### **2.4) Definir critério de limitação temporal para pontuação de Pós Graduações**

A sugestão apresentada foi que o servidor só poderia apresentar outro título de pós graduação caso tenha se passado um ano da apresentação da titulação anterior.

Sugestão não foi acatada pelo CGC. Conforme mencionado na Nota Técnica 1/2017/CGC, o objetivo da mudança de pontuação é fazer com que o servidor só atinja a pontuação de uma titulação maior caso efetivamente conclua um mestrado ou doutorado. O CGC considera que existem diferenças conceituais e de complexidade entre pós graduações *lato sensu*, mestrado e doutorado. Por este motivo, entende que não se deve alcançar uma pontuação de doutorado, por exemplo, realizando apenas pós graduações *latu senso*. O modelo encontrado permite que o servidor tenha a liberdade de incluir o número desejado de pós graduações, mas nunca mudar de patamar sem efetivamente obter um título de maior complexidade.

### **2.5) Pontuação dos cursos de trainee (treinamento em serviço) desenvolvidos pelas universidades corporativas e empresas**

Sugestão de pontuar cursos de trainee, não necessariamente como pós graduação *lato sensu*, mas em quantidade de horas aula.

Em relação a pontuar como pós graduação *lato sensu*, não existe, efetivamente, previsão legal. Em certames anteriores, o MPDG negou a inclusão deste tópico no quesito *lato sensu*, pois o mesmo segue rigorosamente os preceitos das regulamentações pertinentes ao assunto. Os cursos apresentados pelo servidor são incluídos no sistema do MPDG para que o mesmo faça a correlação entre os certificados apresentados e a legalidade do pagamento. Para pontuação de quantidade de horas/aula, haveria a necessidade de pontuar todos os demais cursos com menos de 360 horas, independentemente de ser um curso de trainee, pós doutorado ou cursos de atualização.