

OS NOVOS DESAFIOS DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS NAS CONTRATAÇÕES PÚBLICAS

Berílio José da Silva Mello¹

Jorge Crispim Pimenta²

Sergio Santiago da Silva³

Queila Israel da Silva⁴

RESUMO

A gestão por competências nas contratações públicas tornou-se um desafio a partir da Lei nº 14.133/21, que exige a seleção de agentes qualificados e a promoção de um ambiente seguro e eficiente no processo licitatório. Ao formalizar requisitos para o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais (*soft skills*), a lei busca otimizar o desempenho dos servidores, assegurando maior transparência e redução de riscos na administração pública. Essa abordagem, já tratada em normativas como o Decreto Federal nº 9.991/2019 e a Resolução nº 192/2014 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), exige uma estrutura de aprendizado contínuo e controle rigoroso dos processos. Esse modelo visa um alinhamento estratégico entre o desenvolvimento

¹ Bacharel em Administração de Empresas (UERJ); Pós Graduando em Governança Pública (EBRADI); Pós Graduado em Licitações e Contratos (CEPERJ); Pós Graduado em Gestão Pública (UFF); Pós Graduado em Gestão Pública Municipal (UFF); Formação de Pregoeiro pela SEPLAG-RJ e PGE-RJ (2018); Atual Gestor de Bens Móveis e Imóveis da Fundação CECIERJ (2016); Atual Membro da Equipe de Planejamento das Contratações da Fundação CECIERJ (setembro/2024); Membro da Equipe de Apoio da Comissão de Pregão Eletrônico da Fundação CECIERJ (março/2022 a março/2023); Pregoeiro Substituto e Membro da Equipe de Apoio da Comissão de Pregão Eletrônico da Fundação CECIERJ (março/2021 a março/2022); Membro da Equipe de Apoio da Comissão de Pregão Eletrônico da Fundação CECIERJ (abril/2019 a abril/2020).

² Graduado em Direito. Especialista em Licitações e Contratos. Especialista em Direito Público. Agente de Contratação e Pregoeiro em Órgão Público Federal. Conteudista e Articulista. Administrador do perfil @licitabrasill no Instagram. Coautor no Livro: Quintas, Alcione Silva. Et.al. Pregoeiros e Agentes de Contratação: Desvendando a Lei 14.133/21 em Perguntas e Respostas/Alcione Silva Quintas, Jamil Manasfi da Cruz e Hamilton Bonatto - São Paulo: Editora JusPodivm, 2024.

³ Bacharel em Administração; Bacharel em Direito com aprovação na OAB; Bacharel em Gestão Comercial; Pós Graduado em Gestão Estratégica de Pessoas; Pós graduado em Auditoria no serviço público; Pós graduado em Gestão Pública; Pós graduado em Constitucional; Pós graduado em Direito Tributário; Pós graduado em Direito Administrativo; Pós graduado em Licitações e Contratos e Pós graduando em Administração Financeira e Orçamentária; Pregoeiro no Exército Brasileiro e membro de comissões de Licitações entre 2012 e 2016; Marinheiro de carreira na Marinha do Brasil, entre 03/01/2005 até 10/05/2007; 2º Sgt de Carreira do Exército Brasileiro, entre 11/05/2007 até 20/11/2016; Analista Judiciário do TJ-PI desde 21 novembro de 2016; Coordenador de Licitações da Corregedoria Geral da Justiça do Piauí em 2022. Superintendente de Licitações e Contratos do Tribunal de Justiça do Piauí desde 07 janeiro de 2023.

⁴ Bacharel em Administração. Graduada em Direito pela Faculdade Metropolitana. Pós-Graduando em MBA Licitações e Contratos: Governança e Gestão em Contratações e Aquisições Públicas. Pregoeira e Gestora de Atos e Normas Licitatórias do IPAM/PVH/RO, Presidente da CPL. Palestrante e Consultora em licitação e contratos administrativos. Ex Diretora Administrativa e Financeira da Funcultural; Ex Assessora Técnica da Secretaria de Agricultura Mun. de Porto Velho; Prêmio "Servidor Inovador", projeto "Viabilidade de invenção dos procedimentos da Lei nº 8.666/93"; Mais de 12 (doze) anos de experiência em compras públicas. Coautora no Livro: Quintas, Alcione Silva. Et.al. Pregoeiros e Agentes de Contratação: Desvendando a Lei 14.133/21 em Perguntas e Respostas/Alcione Silva Quintas, Jamil Manasfi da Cruz e Hamilton Bonatto - São Paulo: Editora JusPodivm, 2024. Publicação Revista Internacional: "Learning for socialinnovation by Bloom's Tax" em Revista Internacional, ISSN: 2249-894X, Associated & Indecid by EBSCO, USA, 2014.

profissional dos agentes e a entrega eficiente de políticas públicas à sociedade, destacando a importância da capacitação e gestão de pessoas na esfera pública.

Palavras-chave: Gestão por competências, Contratações públicas, Lei 14.133/21.

1. INTRODUÇÃO

A implantação da gestão por competência nas contratações públicas, impulsionada pela Lei nº 14.133/21, representa uma evolução significativa na administração pública brasileira. Essa normativa exige que agentes designados para atividades essenciais de licitações e contratos possuam qualificações específicas, com ênfase na eficiência e na segurança das contratações. Além de estabelecer critérios rigorosos para a formação e experiência dos servidores, a lei visa a criação de mecanismos de controle para prevenir irregularidades, elevando o nível de profissionalismo nas práticas da aquisição e contratação.

A partir do conceito de competência com a combinação de conhecimentos, de habilidades e de atitudes, a legislação estrutura um modelo que demanda contínuo aprimoramento das capacidades técnicas e comportamentais dos agentes públicos. Essa perspectiva, alinhada ao princípio da segregação de funções, objetiva reduzir a possibilidade de fraudes e garantir o cumprimento das normas, estabelecendo novos parâmetros de conformidade e de *accountability* na gestão pública.

Ao situar a capacitação e o desenvolvimento como pilares estratégicos, a Lei nº 14.133/21 coloca em evidência o papel das instituições públicas em proporcionar um ambiente de aprendizagem organizacional robusto. A partir dessa base, espera-se que a gestão por competências contribua para a eficiência e a transparência na entrega de serviços públicos à sociedade civil politicamente organizada, promovendo, portanto, uma administração mais eficaz e responsável.

2. A partir de que momento se tornou um desafio para as contratações públicas aplicarem os conceitos da Gestão por Competência?

O desafio começou em 01/04/21, quando entrou em vigor a Lei nº 14.133/21, que estabeleceu os parâmetros para gestão por competência, conforme enunciado no artigo 7º, do aludido Estatuto:

“Art. 7º Caberá à autoridade máxima do órgão ou da entidade, ou a quem as normas de organização administrativa indicarem, promover gestão por

competências e designar agentes públicos para o desempenho das funções essenciais à execução desta Lei que preencham os seguintes requisitos:

I - sejam, preferencialmente, servidor efetivo ou empregado público dos quadros

permanentes da Administração Pública;

II - tenham atribuições relacionadas a licitações e contratos ou possuam formação

compatível ou qualificação atestada por certificação profissional emitida por escola de governo

criada e mantida pelo poder público; e

III - não sejam cônjuge ou companheiro de licitantes ou contratados habituais da

Administração nem tenham com eles vínculo de parentesco, colateral ou por afinidade, até o

terceiro grau, ou de natureza técnica, comercial, econômica, financeira, trabalhista e civil.

§ 1º A autoridade referida no caput deste artigo deverá observar o princípio da segregação de funções, vedada a designação do mesmo agente público para atuação simultânea em funções mais suscetíveis a riscos, de modo a reduzir a possibilidade de ocultação de erros e de ocorrência de fraudes na respectiva contratação.

§ 2º O disposto no caput e no § 1º deste artigo, inclusive os requisitos estabelecidos, também se aplica aos órgãos de assessoramento jurídico e de controle interno da Administração.”

Podemos afirmar, que a gestão por competência foi uma inovação para as contratações públicas trazida pela Lei nº 14.133/21, entretanto, não foi a primeira abordagem sobre o tema na administração pública.

Traçando um breve contexto histórico, o tema já foi disposto no Decreto Federal nº 5.507/2006, revogado pelo Decreto Federal nº 9.991/2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP, que tem por objetivo de “promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional.” (art. 1º, caput)

O Tribunal de Contas da União – TCU proferiu o Acórdão 3.023/2013 - Plenário, indicando a gestão por competências como “instrumento da governança estratégica de pessoas”.

Em 2014, o Conselho Nacional de Justiça – CNJ, lançou a Resolução nº 192, em 08/05/14, que dispõe sobre a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário. A resolução define competência como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos estratégicos dos órgãos do Poder Judiciário e, ao mesmo tempo, retrata o desenvolvimento das competências

individuais, gerenciais e organizacionais. Tal processo de aprendizagem é orientado, não somente para o saber, mas sobretudo para o saber fazer e o saber ser, na perspectiva da estratégia organizacional.

Na mesma toada, o CNJ, em 2016, lançou um guia sobre a gestão de competências, intitulado "Gestão por competências passo a passo: um guia de implementação". A metodologia foi desenvolvida em atendimento à Resolução 192/2014, e tem como propósito servir de bússola para os órgãos do Poder Judiciário implementarem a gestão por competência.

Nesta breve contextualização sobre a gestão por competência, retoma-se a indagação inicial: "A partir de que momento se tornou um desafio para as contratações públicas aplicarem os conceitos da Gestão por Competência? "

A resposta parece óbvia, mas, no entanto, essa é uma questão que se insere em um contexto muito mais amplo e complexo, como podemos depurar do que foi até aqui exposto.

O que a obra '*Gestão por competências passo a passo: um guia de implementação*', lançado pelo Conselho Nacional de Justiça, tem em comum com o Decreto Federal nº 9.991/2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP? Ambos abordam a questão da gestão por competência como um dos pilares da "*Gestão de Pessoas*". É justamente nesse ponto que o tema ganha uma dimensão incrível, pois, não se há de falar em gestão de competência sem se falar em liderar e gerir pessoas.

Noutro giro, a respeito da otimização da gestão de pessoas, na perspectiva de aprendizagem e do crescimento profissional, nas organizações, em geral, deve-se estimular a capacitação e o aperfeiçoamento dos servidores – com formação qualificada e contínua em suas áreas de atuação, buscando assim a valorização e o desenvolvimento de suas competências.

Esses incentivos, com a oferta de cursos para servidores, bem como a criação de um ambiente organizacional de aprendizagem no âmbito das instituições, com palestras e treinamentos sobre diversos temas técnicos e de desenvolvimento de pessoas, **invariavelmente**, proporciona a implantação do novo estatuto de licitações e contratos, tanto nas funções essenciais, quanto no desenvolvimento das competências gerenciais.

No que se refere ao desenvolvimento organizacional e estrutural, as principais medidas devem estar relacionadas à melhoria dos procedimentos administrativos da

Instituição e sobre suas funcionalidades, buscando organizar e padronizar as atividades rotineiras e competências da Unidade, com a edição e implantação dos fluxogramas processuais que norteiam as etapas dos processos licitatórios, bem como o aperfeiçoamento tecnológico com o reaparelhamento setorial mediante a aquisição de meios adequados para possibilitar o alcance das metas e dos objetivos delineados pela Alta Gestão.

Pode-se definir a avaliação do desempenho como “uma apreciação sistemática dos níveis de produtividade de cada agente, em função das atividades que se desempenham, na medida em que as metas e os resultados, inicialmente propostos, precisam ser alcançados. Para tanto, verifica-se que as competências adequadas possibilitam o alcance máximo do seu potencial no cenário organizacional, associado ao desenvolvimento contínuo da equipe” (CHIAVENATO, 2008, p. 241).

A gestão por competência é um modelo de acompanhamento da equipe que tem o objetivo de desenvolver ao máximo as habilidades técnicas e comportamentais dos profissionais. Isto é, compreender os pontos fortes e as oportunidades de desenvolvimento de cada colaborador.

Nessa linha, é de bom grado reafirmar que o treinamento e desenvolvimento de pessoas é um processo que busca treinar os colaboradores de uma empresa e desenvolver as competências necessárias para exercerem suas rotinas de trabalho na organização.

O Treinamento e desenvolvimento (*T&D*) podem tanto aprimorar as competências que um profissional já possui, quanto desenvolver novas. A primeira metodologia tem o condão de proporcionar o aprendizado a curto prazo. Quanto ao segundo processo, utiliza-se em situações de preparação do colaborador para ocupar funções mais complexas, a médio e longo prazo. Podendo ser relacionadas a habilidades técnicas (*hard skills*) ou então comportamentais (*soft skills*).

O treinamento é orientado para o presente, focando no cargo atual e buscando melhorar aquelas habilidades e competências relacionadas com o desempenho imediato dessa função.

Outro ponto importante, é promover um ambiente de aprendizagem organizacional na área de licitações, com o fito de estimular o aprimoramento contínuo dos profissionais envolvidos, por meio de programas de treinamento, *workshops*, *webinars*, recursos educacionais e outras iniciativas que promovam o

desenvolvimento de competências técnicas e habilidades relacionadas à realização do procedimento licitatório.

Ressalta-se que o desenvolvimento de pessoas, por sua vez, objetiva em geral os cargos a serem ocupados futuramente na organização e as novas habilidades e competências que serão requeridas. Não obstante, as competências, ainda, possuem duas visões, a americana que preconiza os conceitos de conhecimentos (saber); habilidades (saber fazer) e atitudes (querer fazer) - *CHA*,

Esse conceito *CHA* foi proposto em 1996 por Scott B. Parry, no livro *quest for competencies*. Todavia, a teoria foi desenvolvida nos anos 70 pelo psicólogo americano David McClelland. Ao longo dos anos, foram adicionadas às letras “E” (*efetividade*) ou “I” (*integridade*).

Na visão francesa, a competência nada mais é do que a capacidade de se tomar as melhores decisões, apesar das pressões internas e externas, pois dessa maneira mede-se o equilíbrio emocional e os níveis de resiliência em momentos de crise.

Para Zarifian (1996a), aumentar a competência é, antes de tudo, criar as melhores condições para que os trabalhadores aceitem assumir responsabilidades e se mobilizem subjetivamente. Significa igualmente criar condições para que seus superiores hierárquicos aceitem delegar uma parte de suas responsabilidades. Nesse sentido, é um problema de organização do trabalho, de repartição dos poderes e de funcionamento social, antes de ser um problema de formação.

3. Questões pontuais do art.7º da Lei nº 14133/2021

A Lei nº 14.133/2021 consagra a autoridade máxima do órgão ou entidade como o ator principal na implementação da gestão por competência nas contratações públicas com a finalidade principal de proporcionar um ambiente mais seguro e saudável para os atores que trabalham no metaprocessos de contratação, em que se busca entregar as políticas públicas à sociedade de forma eficaz.

Nesse grande desafio dado à autoridade supracitada, caberá a ela observar algumas diretrizes constantes no art. 7º da Lei nº 14.133-2021:

Art. 7º Caberá à autoridade máxima do órgão ou da entidade, ou a quem as normas de organização administrativa indicarem, promover gestão por competências e designar agentes públicos para o desempenho das funções essenciais à execução desta Lei que preencham os seguintes requisitos:

I - sejam, preferencialmente, servidor efetivo ou empregado público dos quadros permanentes da Administração Pública;

II - tenham atribuições relacionadas a licitações e contratos ou possuam formação compatível ou qualificação atestada por certificação profissional emitida por escola de governo criada e mantida pelo poder público; e

III - não sejam cônjuge ou companheiro de licitantes ou contratados habituais da Administração nem tenham com eles vínculo de parentesco, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, ou de natureza técnica, comercial, econômica, financeira, trabalhista e civil.

Inicialmente, observa-se que o legislador no art. 7º, inciso I do novo marco legal para as contratações públicas optou em dar como diretriz a escolha de servidor efetivo ou empregado público para executarem atividades ligadas às contratações públicas, induzindo ao entendimento de que tais agentes públicos precisam de maior autonomia para tomar decisões republicanas, seja no planejamento da contratação ou na seleção do fornecedor, acompanhamento e fiscalização do contrato, sem pressões escusas que possam desviar qualquer contratação do interesse público nela envolvida.

Observa-se que o cumprimento do dispositivo supracitado por pequenas unidades administrativas será impraticável pela falta de pessoal que o atenda.

Nesse sentido o professor Torres (2024, p.123)⁵ assevera que:

“Não nos parece que o exercício das funções apenas por servidores efetivos, embora elogiável e em muitos casos recomendável, possa ser aplicável de maneira irrestrita por todas as unidades federativas.. Por certo, embora essa medida tenha por potencial de, sob certa perspectiva, ser benéfica ao interesse público, dificultando compadrios e relações pouco profissionais que alimentam terrenos férteis à corrupção e ineficiência, há pequenos Municípios que não possuem condições de ter pessoal efetivo e qualificado suficiente para cumprir as funções essenciais à execução desta Lei.”

Os professores Jacoby Fernandes, et.al. lembram que por ser preferencial o comando do art.7º, I da NLLC, como ocorre com os atos administrativos, caso o gestor não atenda a diretriz imposta pela Lei, deverá a autoridade máxima do órgão ou entidade justificar o seu não cumprimento⁶.

Superado o art. 7º, I, a autoridade máxima deverá escolher agentes que tenham atribuições relacionadas a licitações e contratos ou possuam formação compatível ou

⁵ Torres, Ronny Charles Lopes de, Leis de Licitações Públicas comentadas/ Ronny Charles Lopes de Torres-15ª. ed., rev., atual. e ampl.-São Paulo: Editora Juspodivm, 2024.

⁶ Tratado de Licitações e Contratos Administrativos: Lei 14133-2021. Arts. 1º ao 52º/ Ana Luiza Jacoby Fernandes; Jorge Ulisses Jacoby Fernandes, Murilo Jacoby Fernandes. Belo Horizonte: Fórum, 2024. (Coleção Jacoby Fernandes de Direito Administrativo, V.3, T.1 pg. 321)

qualificação atestada por certificação emitida por escola de governo criada e mantida pelo Poder Público, conforme o disposto no inciso II, do art. 7º, da Lei nº 14.133/21.

Nessa senda, há uma indução à necessidade de se aproveitar a formação profissional dos agentes públicos, mas sem dar azo a possíveis desvios de funções.⁷ Além disso, é possível inferir, ainda, que a autoridade máxima deverá ofertar a eles qualificação para que possam desempenhar, com segurança, suas funções em qualquer das 3 (três) fases do metaprocesso de contratação, sob pena de responder por culpa *in eligendo*.

Em sequência, tem-se o inciso III do artigo em tela, cuja função é a de impedir que os servidores não sejam cônjuges ou companheiros de licitantes, contratados habituais da Administração, nem possuam vínculo parentesco, colateral ou por afinidade até o terceiro grau, ou de natureza técnica, comercial, econômica, financeira, trabalhista e civil com o objetivo de se mitigar o risco de haver condutas que contrariem o interesse público caracterizadas pelo desvio de finalidade.

Em síntese, o gestor terá que identificar as funções principais do processo de contratação, conferindo a elas suas atribuições e para tais atividades importantes deverá selecionar os devidos servidores, cumprindo-se os incisos I, II e III do art. 7º da norma, em respeito ao princípio da segregação de funções.

4. A Implementação da Gestão por Competência como Ferramenta de Integridade e Eficiência nas Contratações Públicas

A gestão por competência, instituída no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei nº 14.133/2021, configura-se como um instrumento estratégico para promover a integridade e a eficiência nas contratações públicas. Essa abordagem, visa alinhar as capacidades individuais dos agentes públicos às exigências técnicas, legais e éticas das atividades relacionadas à licitação e à execução contratual, contribuindo para a realização dos princípios da Administração Pública, especialmente os da eficiência, da moralidade e da transparência. O art. 7º da Lei nº 14.133/2021, por seu turno, destaca a obrigação da autoridade máxima do órgão ou entidade de implementar a gestão por competência, assegurando que os agentes designados para funções

⁷ Tratado de Licitações e Contratos Administrativos: Lei 14133-2021. Arts. 1º ao 52º/ Ana Luiza Jacoby Fernandes; Jorge Ulisses Jacoby Fernandes, Murilo Jacoby Fernandes. Belo Horizonte: Fórum, 2024. (Coleção Jacoby Fernandes de Direito Administrativo, V.3, T.1 pg. 323)

essenciais preencham requisitos específicos de qualificação técnica e idoneidade ética.

Essa medida tem como fundamento a mitigação de riscos de fraude e ineficiência da coisa pública, atendendo ao princípio da segregação de funções. Além disso, as diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), estabelecidas pelo Decreto Federal nº 9.991/2019⁸, reforçam o desenvolvimento contínuo dos servidores públicos para alcançar a excelência na administração pública.

A partir do momento em que se identifica uma função específica no metaprocessos de contratação pública, como crucial para o funcionamento harmônico das diversas engrenagens que o compõem, e estabelecem as qualificações necessárias ao agente público designado para exercê-la, cria-se um ambiente propício para que a Administração alcance, de forma consciente e eficiente, o objetivo principal da contratação pública: a implementação efetiva das Políticas Públicas.

Quando a alta administração adota a gestão por competências como princípio norteador, alcança resultados livres de contaminações por corrupção, imoralidade e ineficiência. Isso ocorre porque a atuação estará respaldada em agentes públicos qualificados, os chamados *players*, que exercerão suas funções com autonomia, domínio técnico e segurança nas decisões. Tais agentes, inseridos em um ambiente que favorece o desenvolvimento de suas habilidades e competências, são capazes de implementar contratações públicas alinhadas aos princípios da economicidade, da moralidade e do alcance do resultado mais vantajoso, no qual, assegura os objetivos do art. 11 da Lei nº 14.133/21.

Nesse diapasão, agentes públicos bem preparados entenderão sua importância no processo de contratação de modo que desenvolverão o sentimento de pertencimento ao ecossistema de licitações, visto que os resultados republicanos, fruto do seu trabalho, transformarão a realidade da sociedade na área de atuação de seu órgão ou entidade. Ousamos reforçar que é preciso criar o sentimento de pertencimento para que o agente devidamente qualificado e militante da área de contratações públicas nunca deixe a chama da busca contínua pelo conhecimento e de aperfeiçoamento se apagar.

⁸ (...) Art. 1º Este Decreto dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP, com o objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. (...) https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm

Com isso, a Implementação da Gestão por Competências é ferramenta de eficácia, eficiência, efetividade e de excelência gerencial nas contratações públicas e, de igual modo, refletem a necessidade urgente e inadiável de se assegurar a qualidade do gasto público em um ambiente em que, cada vez mais, os recursos públicos são limitados e, noutra banda, as demandas da sociedade são ilimitadas.

Ao associar a gestão por competências às exigências normativas e às boas práticas de governança, busca-se criar uma perspectiva inovadora ao redefinir o papel dos agentes públicos em um contexto de trabalho descentralizador. É fundamental que todos os artefatos sejam desenvolvidos de forma integrada, reconhecendo a interdependência entre os elementos que compõem uma organização.

A partir do pensamento sistêmico de Peter Senge, aplicado ao contexto das contratações públicas, destaca-se a relevância da interdependência entre domínio pessoal, visão compartilhada e aprendizagem em equipe. Esse modelo sistêmico permite aprimorar a articulação entre as competências individuais e organizacionais, promovendo a redução de erros e a otimização de resultados.

Embora sua relevância seja amplamente reconhecida, a aplicação da gestão por competências enfrenta desafios, como resistências culturais e limitações na capacitação dos agentes públicos. Para superá-las, torna-se indispensável o investimento em formação continuada, o fortalecimento de modelos mentais e a implementação de tecnologias que padronizam e automatizam os processos administrativos.

Dessa forma, a gestão por competências consolida-se como uma ferramenta para a promoção da integridade e da eficiência nas contratações públicas. Sua aplicação transcende a conformidade legal, fortalecendo a confiança da sociedade na administração pública e reafirma o compromisso estatal com a ética e a excelência na prestação de serviços.

CONCLUSÃO

Este artigo buscou evidenciar a relevância emergente do modelo de gestão por competências, destacando seus limites e desafios no contexto atual. Nesse sentido,

identificaram-se questões críticas e potenciais soluções que podem oferecer contribuições significativas para a implementação da Gestão por Competências, conforme os parâmetros estabelecidos pela Lei nº 14.133/2021. Tal modelo revela-se como um instrumento essencial para a promoção de uma governança efetiva e integrada nas contratações públicas.

Além disso, constatou-se a imprescindibilidade da criação de um ambiente organizacional voltado ao aprendizado contínuo, seja com foco no curto prazo, por meio de treinamentos, seja no médio e longo prazo, por meio de estratégias de desenvolvimento de competências.

Em suma, a consolidação dessas práticas é vital para assegurar um maior zelo no trato da coisa pública e a aplicação eficiente e responsável dos recursos orçamentários e financeiros, em conformidade com os princípios da legalidade, eficiência e moralidade.

REFERÊNCIA:

BRASIL. DECRETO Nº 9.991, DE 28 DE AGOSTO DE 2019 Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Acesso dia 20/11/2024 .https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm

BRASIL. Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014 do Conselho Nacional de Justiça. Dispõe sobre a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário. Acesso dia 20/11/2024. <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=2012>

Fernandes, Ana Luiza Jacoby. Et.al. Tratado de Licitações e Contratos Administrativos: Lei 14133-2021. Arts. 1º ao 52º/ Ana Luiza Jacoby Fernandes; Jorge Ulisses Jacoby Fernandes, Murilo Jacoby Fernandes. Belo Horizonte: Fórum, 2024. (Coleção Jacoby Fernandes de Direito Administrativo, V.3, T.1 pg. 321)

Ibidem.

Gestão por competências passo a passo: um guia de implementação/ Coordenação: Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Servidores do Poder Judiciário (CEAJUD) - Brasília: CNJ, 2016. <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2012/01/6df487e745d2ed907c5ea433b6ebee96.pdf>

Torres, Ronny Charles Lopes de, Leis de Licitações Públicas comentadas/ Ronny Charles Lopes de Torres-15ª. ed., rev., atual. e ampl.-São Paulo: Editora Juspodvum, 2024.

Pinheiro, Igor Pereira, Mansur, Jamylle Hanna, Verzani, Bruno. Nova Lei de Licitações Anotada e Comparada. 2ª. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Mizuno, 2023.

TCU, Acórdão 3023/2013 - Plenário
https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/documento/acordao-completo/*/NUMACORDAO%253A3023%2520ANOACORDAO%253A2013%2520COLEGIADO%253A%2522Plen%25C3%25A1rio%2522/DTRELEVANCIA%2520desc%252C%2520NUMACORDAOINT%2520desc/0