

## Links

- [Página Inicial](#)
- [ALMG \(Consulta Legislação\)](#)
- [Jornal Minas Gerais](#)
- [Enviar por Email](#)
- [Imprimir](#)
- [Envie sua Sugestão](#)
- [Política de Seleção de Normas](#)
- [Voltar](#)



Sistema de informação que reúne em um só local as Leis e Decretos, bem como seus regulamentos (resoluções, portarias ...) de todos os órgãos do poder executivo de Minas Gerais. O objetivo do Pesquisa Legislativa é oferecer a sociedade o acesso as normas publicadas no Diário Oficial de forma simples e atualizada, promovendo uma gestão transparente e o acesso à informação.

[Saiba mais](#)

**Diretoria de Arquivo, Pesquisa Legislativa e Consulta Pública**

**pesquisalegislativa@ctl.mg.gov.br / (31) 3915-1040**

## Dados da Legislação



### Resolução 30, de 19/8/2020 (CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO - CGE)

#### Dados Gerais

**Tipo de Norma:** Resolução **Número:** 30 **Data Assinatura:** 19/8/2020

#### Órgão

**Órgão Origem:** Controladoria-Geral do Estado - CGE

#### Histórico

**Tipo Publicação:** PUBLICAÇÃO **Data Publicação:** 1/9/2020  
**Fonte Publicação:** Minas Gerais - Diário do Executivo **Página Publicação:** 2

#### Referências

**Status:** Alteração **Dt. Publicação:** 10/11/2020 **Número:** [46](#) **Tipo de Norma:** Resolução  
**Comentário:** Dá nova redação aos artigos 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 6º e 7º.  
**Status:** Alteração **Dt. Publicação:** 10/2/2021 **Número:** [5](#) **Tipo de Norma:** Resolução  
**Comentário:** Altera artigo 8º

#### Texto

RESOLUÇÃO CGE Nº30, 19 DE AGOSTO DE 2020.

Dispõe sobre as diretrizes para subsidiar a gestão de pessoas, no âmbito da Controladoria-Geral do Estado, quanto à seleção de profissionais para os cargos em comissão, cujas atribuições sejam de auditoria.

O CONTROLADOR-GERAL DO ESTADO, no uso de atribuição que lhe confere o artigo 93, § 1º, inciso III, da Constituição do Estado, c/c o artigo 49 da Lei nº. 23.304, de 30 de maio de 2019, e CONSIDERANDO:

- que a Controladoria-Geral do Estado almeja ser reconhecida pela sociedade como um órgão de excelência no fortalecimento da integridade pública, controles internos, governança e gestão de riscos;

- que o desenvolvimento de conhecimentos e de habilidades, a motivação e o comprometimento dos profissionais, bem como a melhoria contínua do ambiente organizacional e da qualidade de vida são requisitos essenciais para o alcance dos objetivos estratégicos da Controladoria-Geral do Estado;

- que as boas práticas de transparência confirmam a necessidade de divulgação antecipada dos critérios de seleção de cargos para que os futuros candidatos possam se preparar para disputarem um processo justo, aberto e credível;

- o objetivo da Controladoria-Geral do Estado em alcançar o Nível 2 – Infraestrutura do Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM), especificamente as atividades essenciais nos processos-chave dentro dos elementos de Gerenciamento de Pessoas e Práticas Profissionais (Metodologia de Avaliação da Capacidade/Maturidade da Auditoria Interna), no ano de 2020,

RESOLVE:

Art. 1º - As diretrizes para subsidiar a gestão de pessoas, no âmbito da Controladoria-Geral do Estado (CGE), quanto à seleção de profissionais para os cargos em comissão, cujas atribuições sejam de auditoria, são regidas por esta Resolução.

Art. 2º - Constituem finalidades das Diretrizes de Gestão de Pessoas relativos às atividades de auditoria:

I - fomentar o aprimoramento da capacidade de atuação da Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais a partir do desenvolvimento profissional dos servidores e suas competências e do favorecimento à cooperação;

II - definir os mecanismos de governança e transparência necessários a fim de assegurar a aplicação destas Diretrizes e o acompanhamento de seus resultados, bem como do desempenho da gestão de pessoas; e,

III - estabelecer princípios, metas, objetivos e metodologia em relação à capacitação, gestão de pessoas e organização do trabalho.

Art. 3º - Ficam estabelecidos os seguintes critérios para a seleção de pessoas nos cargos comissionados relativos às atividades de auditoria no âmbito da Controladoria-Geral do Estado, bem como os perfis profissionais obrigatórios e desejáveis para ocupar esses cargos:

I - o processo de seleção se dará na plataforma do programa Transforma Minas, denominado Programa de Gestão de Pessoas por Mérito e Competência, que pretende selecionar profissionais de alto desempenho, motivados e capacitados para encarar os desafios técnicos, gerenciais e políticos, além de entregar resultados. O objetivo é contratar as pessoas ideais, para os cargos disponíveis e no momento certo, otimizando o uso dos recursos públicos e atendendo ao cidadão com serviços de qualidade;

II - as seleções serão realizadas por mérito, com base em um processo justo e aberto, por meio da divulgação pública de todas as oportunidades e etapas, além da possibilidade de participação de profissionais de todos os setores, desde servidores públicos até profissionais da iniciativa privada ou do terceiro setor;

III - as etapas de seleção variam para cada processo seletivo, podendo contemplar análise curricular, teste de perfil, entrevista por competência, entrevista com especialista e entrevista final. Quando presentes, cada uma das etapas é obrigatória, podendo ou não ser eliminatória, e podem, inclusive, ocorrer simultaneamente, sendo que a ordem e a realização das etapas podem variar conforme a posição pretendida ou outros fatores:

a) A Análise Curricular é etapa eliminatória e classificatória, quando é necessário preencher os requisitos de elegibilidade, informações pessoais e o histórico acadêmico. Nessa etapa serão analisadas as experiências profissionais,

os cursos de capacitação e de formação pertinente. Os candidatos que não encaminharem, via anexo, os documentos comprobatórios e o currículo contendo informações que comprovem os requisitos solicitados serão desclassificados;

b) O Teste de Perfil não é etapa eliminatória. Nessa etapa será realizado um teste em plataforma online que descreverá as principais características profissionais do candidato: estilo de trabalho, valores pessoais e a aderência aos objetivos do Estado;

c) A Entrevista por Competências é etapa eliminatória, realizada de forma individual online. Nesta etapa, o entrevistador realizará perguntas em busca de informações e evidências sobre a trajetória profissional do candidato, para identificar comportamentos e resultados obtidos por ele, bem como agiu em determinadas situações profissionais. Além disso, o entrevistador também questiona sobre a motivação do candidato para participar do processo e sobre seu momento de carreira;

d) A Entrevista com Especialistas é etapa eliminatória e consiste em uma entrevista online sobre os conhecimentos específicos necessários ao cargo que o candidato almeja, a trajetória profissional e motivações para atuar em um cargo de liderança no setor público. Para esta etapa, podem ser convidados tanto especialistas em gestão pública como especialistas nas áreas de cada processo seletivo;

e) A entrevista final é etapa eliminatória. Nela, os finalistas da etapa anterior serão entrevistados pela equipe de gestão, que ficará responsável pela escolha final e indicação do candidato selecionado para ocupar a vaga. Neste sentido, a escolha do candidato na fase de entrevistas é um ato discricionário do gestor, com base técnica, que tem a liberdade de seleção segundo os critérios de conveniência, oportunidade e justiça, visando os interesses governamentais, institucionais e o equilíbrio da equipe.

IV - A avaliação buscará por um equilíbrio prudente entre confiança e competência, que é importante para assegurar uma dinâmica entre a equipe na composição de quadros de alto desempenho do serviço público e possibilitar que projetos e pautas do governo sejam executadas;

V - A avaliação se dará por competências: conjunto de conhecimentos (saber o que fazer, conhecimento formal), habilidades (saber como fazer, experiência prática) e atitudes (querer fazer, disposição comportamental) que credenciam um profissional para o desempenho efetivo de uma tarefa específica.

Art. 4º - Esta Resolução se aplica a todos os cargos comissionados de auditoria interna governamental, sejam eles lotados no órgão central de controle interno e/ou nas controladorias setoriais e seccionais dos órgãos e entidades da Administração Pública do Estado de Minas Gerais, incluindo as estatais controladas pelo Estado.

Parágrafo único - Exclui-se desta regra o cargo relacionado ao apoio administrativo, cujo serviço se resume a executar tarefas de suporte no setor de auditoria em que estiver lotado, seja por meio de digitação de dados, atendimento ao público interno e externo, execução da gestão financeira da unidade, administração e organização de arquivos, gerência de informações atribuídas pelo superior imediato.

Art. 5º - A Auditoria-Geral deverá compor um banco de talentos com as competências de cada candidato, para assegurar a disponibilidade do perfil profissional de que a organização necessita para ser referência em sua área de atuação.

§ 1º - Banco de talentos é um sistema interno, estruturado de forma a mapear e disponibilizar todas as competências técnicas e comportamentais dos profissionais de auditoria.

§ 2º - A criação de banco de talentos visa identificar potenciais profissionais para o preenchimento dos cargos em comissão.

§ 3º - O perfil de cada auditor integrante das Unidades de Auditoria Interna Governamental poderá compor o Banco de Talentos.

Art. 6º - A participação do candidato no processo seletivo não gera direito a sua nomeação para o cargo, e a qualquer tempo o processo poderá ser alterado, suspenso ou cancelado, de acordo com a necessidade e conveniência, não havendo assunção de nenhum compromisso quanto as etapas, prazos e formas escolhidas, sendo livre ao Poder Público alterar o processo de acordo com sua conveniência, em função de sua necessidade, mediante comunicado no Programa Transforma Minas.

Art. 7º - Não haverá, por parte da CGE, conferência/validação das informações fornecidas pelos candidatos, sendo de inteira responsabilidade de cada candidato as informações apresentadas, bem como a veracidade e fidedignidade do seu currículo.

Parágrafo único - O envio de informações falsas constitui crime e os responsáveis podem ser responsabilizados nas esferas administrativa, civil e penal, após nomeados para o cargo.

Art. 8º - Todos os candidatos receberão retorno sobre sua classificação ou desclassificação em até 30 (trinta) dias após a participação na referida etapa, conforme contatos atualizados no momento da inscrição e formato definido pelos gestores do processo seletivo, por exemplo, por e-mail ou telefonema.

Art. 9º - Os Candidatos classificados para as etapas de entrevistas e não selecionados imediatamente para o cargo poderão ser convocados futuramente em caso de desistência dos candidatos classificados em posição superior.

Art. 10 - O Anexo contendo o detalhamento de cargos e critérios será publicado no sítio eletrônico da Controladoria-Geral do Estado (CGE), na rede mundial de computadores.

Art. 11 - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Rodrigo Fontenelle de Araújo Miranda  
Controlador-Geral do Estado

Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial do Estado.

Publicação [Diário do Executivo](#)