

Regulamento para formação de Banco de Perfis para Lideranças na área de Gestão Interna

A Fundação Escola Nacional de Administração Pública (Enap), abre chamada pública para formação de banco de profissionais que tenham o perfil para atuarem como liderança na área de Gestão Interna.

As pessoas candidatas aprovadas na pré-seleção do Banco de Perfis poderão ser indicadas às vagas disponíveis em governos parceiros do Programa Líderes que Transformam.

Atribuições da área de Gestão Interna

ATRIBUIÇÕES DE GESTÃO

Subsidiar a elaboração dos planos anuais e plurianuais e da proposta orçamentária, em sua área de atuação;

Propor ações de capacitação, desenvolvimento, pesquisa e disseminação em sua área de atuação;

Propor estratégias, diretrizes ou políticas destinadas à otimização e à modernização das atividades sob sua competência;

Gerir a execução orçamentária e financeira, no âmbito de sua competência;

Realizar a fiscalização e a prestação de contas de contratos e de convênios, no âmbito de sua competência;

Representar a unidade em comissões, colegiados, comitês ou grupos de trabalho referentes à sua área de atuação;

Cumprir as normas administrativas afetas à sua área de atuação;

Promover a gestão do conhecimento na sua área;

Gerir pessoas, no âmbito de sua competência;

Promover a governança, em seu âmbito de atuação;

Promover a transformação digital, no âmbito de sua competência.

ATRIBUIÇÕES ESPECÍFICAS*

ATRIBUIÇÕES ESPECÍFICAS*		
AÇÕES POSSÍVEIS		MACROPROCESSOS
No âmbito da estratégia	desenhar, elaborar, planejar, promover...	Sistema de Informações Gerenciais - SIGA
		Processo de contratação administrativa de bens, serviços, obras e alienação de bens móveis e imóveis
No âmbito dos resultados	monitorar, avaliar, executar, desenvolver...	Celebração de contratos, acordos e instrumentos congêneres
		Processos de utilidades e serviços gerais
		Modernização de recursos materiais, estrutura organizacional e ferramentas de trabalho
No âmbito de gerir pessoas	coordenar, chefiar, liderar, supervisionar...	Promoção de gestão de pessoas por meio de seleção, alocação, gestão do desempenho, movimentação, capacitação e desenvolvimento de pessoas
		Diretrizes para a gestão dos processos, produtos e serviços relativos a tecnologia da informação e comunicação
		Gestão orçamentária, programação e execução financeira, licitações e administração patrimonial
		Promoção da ética e da integridade na organização

*A pessoa candidata poderá desempenhar, a depender do cargo específico, atividades que estão relacionadas aos macroprocessos indicados.

Competências requeridas

COMPETÊNCIAS

Autoconhecimento e Desenvolvimento Pessoal

Capacidade de empregar o autoconhecimento e a inteligência emocional na construção de sua identidade de líder, de reconhecer intimamente suas forças e fraquezas de ordem comportamental, de administrar suas emoções de modo a construir uma cultura organizacional fundada em valores humanos. Capacidade de identificar suas capacidades e limitações, e de assumir o compromisso pelo próprio desenvolvimento, mediante a adoção de uma postura de abertura à aprendizagem contínua.

Coordenação e Colaboração em Rede

Capacidade de transitar com desenvoltura por uma linha de construção de entendimentos que vai desde a coordenação de interesses à gestão de conflitos, favorecendo a governabilidade por meio da construção de coalizões e consensos em torno de agendas de interesse comum. Capacidade de construir, mobilizar e manter redes confiáveis e abertas com stakeholders que são, ou podem vir a se tornar, atores importantes para o alcance dos objetivos estratégicos da organização. Capacidade de atuar em um ambiente de governança em rede, construindo parcerias e fortalecendo as relações institucionais.

Engajamento de Pessoas e Equipes

Capacidade de conduzir as pessoas ao encontro da visão, missão e objetivos organizacionais, de atuar como líder agregador, engajador, incentivador e empoderador, que construa um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe. Capacidade de promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho. Capacidade de valorizar o capital humano da organização, propiciando à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional, e promovendo uma cultura institucional propícia à aprendizagem contínua e ao desenvolvimento de pessoas orientado para os resultados.

Gestão de Crises

Capacidade de antecipar, identificar e administrar a ocorrência de situações de risco, de construir soluções criativas, estratégicas e tempestivas adequadas ao contexto. Capacidade de ação em face de situações de imprevisibilidade e escassez, e de reação sob pressão.

Gestão para Resultados

Domínio dos conhecimentos sobre gestão, inerentes à capacidade de tomar decisões e gerenciar de forma competente e estratégica os atos da organização. Capacidade de mobilizar recursos e organizar processos e estruturas para garantir o cumprimento dos objetivos organizacionais. Capacidade de atuar com base em desempenho, metas, resultados e impactos, construídos de forma aderente ao contexto organizacional e social existente.

Inovação e Mudança

Capacidade de questionar abordagens convencionais na solução de problemas, de adotar novos insights à sua ação, de criar um ambiente propício à experimentação e à melhoria contínua, de suscitar e encorajar ideias de vanguarda e novas formas de se trabalhar, adotando medidas incrementais ou disruptivas que conduzam a organização a responder de forma adequada ao contexto e se preparar face a cenários futuros.

Trabalho em Equipe

Capacidade de colaborar e cooperar em atividades desenvolvidas coletivamente para atingir metas compartilhadas e de compreender a repercussão de suas ações para o êxito ou alcance dos objetivos estabelecidos pelo grupo.

Pré-requisitos requeridos*

Pré-requisitos gerais (obrigatórios)
Ter idoneidade moral e reputação ilibada;
Possuir perfil profissional ou formação acadêmica compatível com as atribuições gerais previstas neste regulamento;
Não se enquadrar nas hipóteses de inelegibilidade previstas no inciso I do caput do art. 1º da Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990.

Pré-requisitos específicos (obrigatório)	Pré-requisitos desejáveis (não obrigatório)
<ul style="list-style-type: none">• Nível superior completo em qualquer área de formação;• Experiência profissional de, no mínimo, 3 (três) anos na área de gestão interna ou administrativa.	<ul style="list-style-type: none">• Pós-graduação em Gestão Pública ou Administração;• Cursos ou certificações na área de gestão interna ou administração;• Experiência de, no mínimo, 1 (um) ano em gestão de equipes;• Conhecimento em:<ul style="list-style-type: none">○ Licitações e contratos;○ Gestão de projetos;○ Processos de TI;○ Gestão financeira e orçamentária; e○ Subsistemas de Gestão de Pessoas.

*Os pré-requisitos especificados acima são aqueles considerados mínimos para a composição do banco de perfis. De acordo com o perfil de cada posição, poderão ser definidos outros pré-requisitos, conforme exigência legal.

Quem pode participar

O Banco de Perfis é aberto a profissionais sem vínculo com a administração pública e pessoas servidoras públicas de qualquer das esferas e poderes da federação, que atendam aos requisitos do regulamento.

Inscrições

Exclusivamente via Internet, por meio do seguinte [link](#).

As **informações curriculares devem ser cadastradas** na plataforma de seleção **exclusivamente em português**. Informações cadastradas em outra língua poderão não ser processadas.

Informações gerais

As pessoas candidatas aprovadas no processo seletivo do Banco de Perfis, se tornarão pré-selecionadas, podendo ser indicadas às vagas disponíveis em governos parceiros do Programa Líderes que Transformam.

A indicação dos perfis será por meio de uma lista curta, encaminhada ao órgão demandante, que **poderá** convidar as pessoas pré-selecionadas a participar de outras etapas de avaliação. É

de responsabilidade da Enap consultar a pessoa candidata, previamente, para saber do seu interesse e disponibilidade em integrar a lista curta que será encaminhada ao órgão demandante.

A pessoa candidata terá seu currículo válido, no Banco de Perfis, pelo período de 12 meses a partir da realização da etapa de Avaliação das Competências Comportamentais. Após esse período, a pessoa poderá refazer a avaliação para que seja habilitada novamente.

É de responsabilidade da pessoa candidata acompanhar as comunicações sobre o Banco de Perfis na plataforma do [Programa Líderes que Transformam](#) e no e-mail informado no cadastro.

Em caso de dúvidas e esclarecimentos, entre em contato com o nosso [atendimento](#).

Etapas para a formação do Banco de Perfis

Etapa	Atividade
Inscrições	Período destinado ao cadastro, exclusivamente na plataforma de seleção , das informações curriculares das pessoas candidatas.
Avaliação Curricular	Etapa de análise das informações de experiências profissionais relacionadas às atribuições, formação e cursos afins às áreas de atuação do cargo, fornecidas pelas pessoas candidatas, de caráter classificatório e eliminatório.
Avaliação das Competências Comportamentais	Etapa aplicada às pessoas candidatas que atenderem os pré-requisitos mínimos na etapa de avaliação curricular . Poderá ser composta por uma ou mais metodologias de avaliação apresentadas a seguir: <ul style="list-style-type: none">• Teste comportamental;• Entrevista comportamental;• Dinâmicas de grupo.
Vídeo de apresentação da experiência profissional	As pessoas candidatas serão solicitadas a gravar um vídeo , em formato de <i>pitch</i> , que servirá para relatar sua experiência profissional mais relevante na área de Gestão Interna , nos seguintes parâmetros: <ul style="list-style-type: none">• tema: relato da experiência/projeto mais relevante na área Gestão Interna;• duração: máximo de dois minutos;• prazo de envio: o início do prazo de elaboração e envio do vídeo será informado com antecedência de, no mínimo, dois dias úteis, a fim de garantir que todas as pessoas candidatas tenham tempo para concluir a etapa. O vídeo deverá ser gravado e encaminhado exclusivamente pela plataforma de seleção.
Integração ao Banco de Perfis	As pessoas candidatas aprovadas nas etapas de pré-seleção farão parte do Banco de Perfis de Gestão Interna. O currículo da pessoa pré-selecionada ficará disponível para consulta pelo período de 12 meses, a contar do período da realização da etapa da avaliação de competências.

A Enap irá informar as pessoas candidatas se elas foram consideradas aptas ou não aptas para integrarem o Banco de Perfis da Escola, quando encerradas as análises.

Fundamentação

Este processo tem sua fundamentação no [Decreto nº 9.727, de 15 de março de 2019](#), e no [Decreto nº 10.829, de 5 de outubro de 2021](#).

Integrar o Banco de Perfis não pressupõe direito adquirido para ocupação de algum cargo. A escolha final da pessoa candidata é ato discricionário da autoridade responsável pela nomeação.

Brasília, 20 de julho de 2022.