

Regulamento para formação de Banco de Perfis para Lideranças na área de **Compliance**

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 *Compliance*.

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 **Compliance**

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*

| AÇÕES POSSÍVEIS | | MACROPROCESSOS |
|-----------------------------------|---|---|
| No âmbito da estratégia | desenhar, elaborar, planejar, promover... | Instâncias de governança em relação aos temas de Compliance - riscos, controle, integridade e transparência |
| | | Aderência às regulamentações, leis, códigos, normas e padrões na condução das políticas e na prestação de serviços de interesse público |
| No âmbito dos resultados | monitorar, avaliar, executar, desenvolver... | Planos, programas de auditoria, critérios, avaliações e métodos de trabalho |
| | | Auditorias e fiscalizações realizadas pelos órgãos de controle governamental (TCU e CGU) |
| No âmbito de gerir pessoas | coordenar, chefiar, liderar, supervisionar... | Monitoramento da Lei de Acesso |
| | | Estrutura organizacional, mapeamento de processos, fluxos e procedimentos |

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

Competências requeridas

COMPETÊNCIAS

Comunicação Estratégica

Capacidade de desenvolver conceitos e ideias com clareza, de comunicar propósitos, planos e estratégias e inspirar confiança, de estabelecer uma comunicação empática, persuasiva e influente, de construir narrativas que representem e legitimem a atuação da organização.

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 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.

Orientação por Valores Éticos

Capacidade de agir de acordo com princípios e valores morais que norteiam o exercício da função pública, tais como responsabilidade, integridade, retidão, transparência e equidade na gestão da *res publica*.

Resolução de Problemas com base em Dados

Capacidade de idear soluções inovadoras e efetivas para problemas de baixa, média ou elevada complexidade com a utilização de dados (numéricos e não numéricos) e evidências que aumentem a precisão e viabilidade das soluções.

Visão Sistêmica

Capacidade de identificar os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional. Marcos esses que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público).

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 <i>Compliance</i>. | <ul style="list-style-type: none"> • Pós-graduação em Auditoria e <i>Compliance</i> ou Governança e Integridade; • Cursos ou certificações na área de <i>Compliance</i>; • Experiência de, no mínimo, 1 (um) ano em gestão de equipes; • Conhecimento em: <ul style="list-style-type: none"> ○ Controle interno e auditoria; ○ Governança; ○ Gestão de riscos; e ○ Gestão da integridade. |

*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 | <p>Etapa aplicada às pessoas candidatas que atenderem os pré-requisitos mínimos na etapa de avaliação curricular.</p> <p>Poderá ser composta por uma ou mais metodologias de avaliação apresentadas a seguir:</p> <ul style="list-style-type: none">• Teste comportamental;• Entrevista comportamental;• Dinâmicas de grupo. |
| Vídeo de apresentação da experiência profissional | <p>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 Compliance, nos seguintes parâmetros:</p> <ul style="list-style-type: none">• tema: relato da experiência/projeto mais relevante na área <i>Compliance</i>;• 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. <p>O vídeo deverá ser gravado e encaminhado exclusivamente pela plataforma de seleção.</p> |
| Integração ao Banco de Perfis | <p>As pessoas candidatas aprovadas nas etapas de pré-seleção farão parte do Banco de Perfis de <i>Compliance</i>.</p> <p>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.</p> |

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.