

Regulamento para formação de Banco de Perfis para Lideranças na área de Patrimônio e Logística

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 Patrimônio e Logística.

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 Patrimônio e Logística

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...	Sistema de gestão patrimonial
		Inventário patrimonial
No âmbito dos resultados	monitorar, avaliar, executar, desenvolver...	Classificação, registro e tombamento dos bens móveis
		Controle da carga e movimentação de bens móveis
No âmbito de gerir pessoas	coordenar, chefiar, liderar, supervisionar...	Processos de obras e de serviços de engenharia, de manutenção predial e equipamentos e de mobiliários
		Almoxarifado Virtual
		Gestão de Políticas Sustentáveis

*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.

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.

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.

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 Patrimônio e Logística. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pós-graduação em Patrimônio e Logística ou Gestão Pública; • Cursos ou certificações na área de Patrimônio e Logística; • Experiência de, no mínimo, 1 (um) ano em gestão de equipes; • Conhecimento em: <ul style="list-style-type: none"> ○ Licitações e contratos administrativos; ○ Execução orçamentária; e ○ Gestão patrimonial.

*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 Patrimônio e Logística, nos seguintes parâmetros:</p> <ul style="list-style-type: none">• tema: relato da experiência/projeto mais relevante na área de Patrimônio e Logística;• 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 Patrimônio e Logística.</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.