

Regulamento para seleção de cargo para a PREFEITURA DE RECIFE

A Fundação Escola Nacional de Administração Pública (Enap) abre chamada para seleção do Cargo de Apoio e Assessoramento CAA-1, junto à Secretaria de Planejamento, Gestão e Transformação Digital - SEPLAG, da Prefeitura da Cidade do Recife.

Sobre o cargo

A vaga em questão é para o cargo de **Gestor da Unidade de Gestão de Desempenho e Desenvolvimento (CAA-1)**, da Gerência de Seleção, Desempenho e Desenvolvimento, da Gerência Geral de Gestão Estratégica de Pessoas, da Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas, da Secretaria de Planejamento, Gestão e Transformação Digital.

Vaga

- 1 vaga.

Atribuições pertinentes ao cargo

- Gerir pessoas no âmbito da sua competência.
- Propor ações de capacitação, desenvolvimento, pesquisa e disseminação na sua área de atuação.
- Cumprir normas administrativas afetas à sua área de atuação.
- Mapear competências governamentais necessárias para o alto desempenho dos agentes municipais.
- Monitorar o desenvolvimento de tais competências com base em indicadores.
- Coordenar a elaboração e acompanhamento de programas de desenvolvimento, junto com a Escola de Governo.
- Coordenar e apoiar os processos de gestão de desempenho, junto ao Gabinete de Gestão.

Matriz de 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.

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.

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.

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.

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 atuar com base em desempenho, metas, resultados e impactos, construídos de forma aderente ao contexto organizacional e social existente.

TRABALHO EM EQUIPE

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

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 e qualificações e experiências desejáveis

Pré-requisitos gerais (obrigatório)

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.

Observar o disposto no Estatuto dos Servidores de Recife, Lei nº 14.728/85 e suas alterações.

Pré-requisitos específicos (obrigatório)

- Formação em nível superior completo em qualquer área de conhecimento.
- Experiência profissional de, no mínimo, 1 (um) ano em atividades correlatas a uma ou mais áreas relacionadas às responsabilidades e atribuições da função comissionada (Gestão de Pessoas, Desenvolvimento de Pessoas, Plano Anual de Capacitação, Gestão de Desempenho e Elaboração e Acompanhamento de Indicadores).

Qualificações e experiências (desejável)

- Pós-graduação, em nível de Especialização, preferencialmente em áreas correlatas à: Gestão de Pessoas no Setor Público, Gestão de Indicadores, Desenvolvimento de Pessoas e Gestão por Competências.

Quem pode participar

Este processo seletivo é **aberto a profissionais com ou sem vínculo com a administração pública**, com experiência em área correlata a de atuação, que tenham disponibilidade para residir em Recife - PE.

Remuneração

Gestor da Unidade de Gestão de Desempenho e Desenvolvimento (CCA-1)

Remuneração mensal total de até **R\$ 4.257,05**.

Inscrições

Exclusivamente via Internet, por meio do link de inscrição.

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

Quando: a partir do dia **24.06.2024 até o dia 08.07.2024** às 23h59min.

- Não será possível realizar a inscrição após às 23h59min do dia 08.07.2024, portanto organize-se para finalizar sua inscrição até o horário indicado;
- Evite realizar alterações no cadastro após concluir a sua inscrição. Informações incluídas após a submissão da inscrição poderão não ser consideradas na avaliação curricular.

Informações gerais

A modalidade de trabalho será **presencial**, na Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas, da Secretaria de Planejamento, Gestão e Transformação Digital, da Prefeitura de Recife - PE.

Todas as informações sobre a seleção serão divulgadas na **Plataforma do Programa Líderes que Transformam da Enap**. É de responsabilidade da pessoa candidata acompanhar o andamento da pré-seleção e do cronograma atualizado do processo seletivo.

Em caso de dúvidas e esclarecimentos, entre em contato com o nosso atendimento, através do email: cgsc@enap.gov.br.

Dúvidas e informações sobre as inscrições, que forem recebidas pelo canal de atendimento, serão respondidas até às 18h00 do dia 08.07.2024.

Etapas do processo seletivo

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. Etapa aplicada às pessoas candidatas aprovadas na avaliação curricular , composta por:
Avaliação das Competências Comportamentais	Dinâmica de grupo Dinâmica em grupo e online, de caráter classificatório e eliminatório, que avaliará o perfil das pessoas candidatas e as competências desenvolvidas ao longo da trajetória profissional. As pessoas candidatas aprovadas na avaliação curricular deverão redigir um texto propositivo para uma questão problema, nos seguintes parâmetros: <ul style="list-style-type: none">• Tema: Engajamento de Servidores;• Formato: até no máximo 800 palavras;• Prazo de envio: 19 a 23.07.2024.
Texto com proposta para questão problema	O texto deverá ser produzido e encaminhado exclusivamente pela plataforma de seleção, onde a pessoa candidata encontrará as orientações necessárias à elaboração do texto. O não encaminhamento dentro do prazo acarretará na eliminação automática da pessoa candidata no processo seletivo. O texto será avaliado pela equipe da Secretaria Municipal de Planejamento, Gestão e

Transformação Digital - SEPLAG, da Prefeitura da Cidade de Recife.

Etapa aplicada às **pessoas finalistas recomendadas na avaliação comportamental** composta por:

Avaliação Final **Entrevista Técnica Final**

Entrevista com a pessoa gestora da Secretaria Municipal de Planejamento, Gestão e Transformação Digital - SEPLAG, da Prefeitura da Cidade do Recife, responsável pela decisão final e nomeação da pessoa selecionada.

Cronograma previsto de pré-seleção

Etapa	Atividade	Período
	Recrutamento Inscrições.	24.06 a 08.07.2024
Pré-seleção	Divulgação do resultado da etapa de avaliação curricular.	10.07.2024
Pré-seleção	Avaliação das competências comportamentais.	15 a 19.07.2024
Pré-seleção	Produção e envio do texto com proposta para a questão problema.	19 a 23.07.2024
Pré-seleção	Divulgação do resultado da etapa de avaliação das competências comportamentais com a lista das pessoas candidatas recomendadas na pré-seleção.	25.07.2024
Seleção	Avaliação final, por meio de entrevista técnica final, com a equipe técnica e com a pessoa gestora da Secretaria de Planejamento, Gestão e Transformação Digital (SEPLAG) da Prefeitura de Recife.	29.07 a 06.08.2024
Seleção	Comunicação às pessoas candidatas sobre o resultado final.	12.08.2024

O cronograma poderá sofrer alterações a qualquer momento. Consulte sempre a [Plataforma do Programa Líderes que Transformam da Enap](#).

A Enap conduzirá as etapas de recrutamento e pré-seleção e ficará responsável pela comunicação às pessoas candidatas e divulgação dos resultados dessas etapas.

A equipe da Secretaria de Planejamento, Gestão e Transformação Digital (SEPLAG) conduzirá a etapa de seleção, que corresponde às entrevistas técnica e final, e ficará responsável pela comunicação às pessoas candidatas e divulgação dos resultados dessa etapa.

Fundamentação

Este processo tem sua fundamentação no **Decreto Municipal nº 34.317/21**, e no **Decreto Municipal nº 37.686/24**.

A escolha final da pessoa candidata é ato discricionário da autoridade responsável pela nomeação ou pela designação. A participação ou o desempenho neste processo seletivo não gera direito à nomeação ou à designação.

Brasília, 24 de junho de 2024.