

# Regulamento para formação de Banco de Perfis para Lideranças na área de Gestão de Pessoas

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 de Pessoas.

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 de Pessoas

### 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
<b>No âmbito da estratégia</b>	desenhar, elaborar, planejar, promover...	SIPEC - Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal
<b>No âmbito dos resultados</b>	monitorar, avaliar, executar, desenvolver...	Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas
<b>No âmbito de gerir pessoas</b>	coordenar, chefiar, liderar, supervisionar...	Melhoria da qualidade de vida dos servidores do órgão
		Requisição de servidores do órgão e de suas entidades vinculadas

\*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.

#### 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 representam 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 Equipe

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.

## 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.

## 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)

- Nível superior completo em qualquer área de formação.
- Experiência profissional de, no mínimo, 3 (três) anos na área de Gestão de Pessoas.

### Pré-requisitos desejáveis (não obrigatório)

- Pós-graduação na área de Gestão de Pessoas ou Psicologia Organizacional.
- Cursos ou certificações na área de Gestão de Pessoas ou Psicologia Organizacional.
- Experiência de, no mínimo, 1 (um) ano em gestão de equipes.

\*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](#).

## 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 no [Portal da Enap](#) 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, <b>exclusivamente na plataforma de seleção</b> , 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.
Vídeo de apresentação da experiência profissional	As pessoas candidatas <b>aprovadas na avaliação curricular</b> deverão gravar um vídeo, em formato de <i>pitch</i> , que servirá para relatar a experiência profissional mais relevante na área de Gestão de Pessoas, nos seguintes parâmetros: <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>tema:</b> relato da experiência/projeto mais relevante na área de gestão de pessoas;</li><li>• <b>duração:</b> máximo de dois minutos;</li><li>• <b>prazo de envio:</b> 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.</li></ul>

	<p>O vídeo deverá ser gravado e encaminhado exclusivamente pela plataforma de seleção.</p> <p>As pessoas candidatas que não enviarem o vídeo dentro do prazo estipulado não estarão aptas a seguirem para a etapa de avaliação de competências comportamentais.</p> <p>De acordo com o interesse da administração, as pessoas candidatas que não enviarem o vídeo dentro do prazo estipulado poderão ser chamadas novamente para conclusão desta etapa.</p>
<p><b>Avaliação das Competências Comportamentais</b></p>	<p>Etapa aplicada às pessoas candidatas que <b>encaminharem o vídeo de apresentação da experiência profissional</b>.</p> <p>Poderá ser composta por uma ou mais metodologias de avaliação apresentadas a seguir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Teste comportamental;</b></li> <li>• <b>Entrevista comportamental;</b></li> <li>• <b>Dinâmicas de grupo.</b></li> </ul>
<p><b>Integração ao Banco de Perfis</b></p>	<p>As pessoas candidatas aprovadas no processo de pré-seleção farão parte do Banco de Perfis de Gestão de Pessoas.</p> <p>O currículo da pessoa aprovada 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, 05 de julho de 2022.