



Seleção de Analistas de Gestão da Prefeitura de Caruaru

Gerência Geral de RH e Seleções Período:
novembro.17 a fevereiro.18

Objeto do processo seletivo

A Prefeitura de Caruaru não possuía um núcleo de gestão estruturado para planejar, executar e monitorar as políticas públicas do município. Para isso iniciamos um processo de seleção que buscasse atrair profissionais engajados, resilientes e com conhecimento técnico para atuar nas Secretarias selecionadas. Foram 35 Analistas contratados para atuarem na Secretaria de Planejamento, Administração, Controladoria-Geral e Fazenda.

Introdução

A partir da ausência de funcionários das Secretarias que compõem o núcleo de gestão, os Secretários, sob supervisão da Gerência Geral de Recursos Humanos e Seleções, passaram a desenhar o perfil dos profissionais de cada Secretaria. As competências foram medidas em três etapas: Prova Online (Conhecimento Técnico), Prova Escrita (Conhecimento Técnico) e Entrevista (Resiliência, Tomada de Decisão, Planejamento, Comunicação e Proatividade).

Descrição da experiência

Em dezembro de 2017, recebemos uma auditoria do Tribunal de Contas, que solicitou a suspensão do processo devido a questionamentos nas etapas de Prova Online e Entrevista. Conseguimos reverter a decisão somente no que se refere à Prova Online. Para liberar o processo, retiramos a etapa de Entrevista. Em fevereiro de 2018, finalizamos a seleção dos 35 Analistas, oriundos de 5 estados do Brasil (PE, AM, BA, PB e CE).

Referências

Prefeitura de Caruaru = <http://selecoes.caruaru.pe.gov.br/>

Contatos

Michael Cerqueira - Gerente Geral de RH e Seleções - mcerqueira1001@gmail.com - 11999309164

David Cordeiro - Coordenador de Seleções - davidcordeiropmc@gmail.com - 8198384010

Resultados obtidos

- 35 profissionais selecionados para a Secretaria de Planejamento, Orçamento e Gestão, Secretaria de Administração, Controladoria Geral do Município e Secretaria da Fazenda
- Estabelecimento da Prova Online como etapa de seleção aprovada pelo Tribunal de Contas do Estado, permitindo a execução de seleções com grandes números de candidatos com baixo custo.
- Criação de uma Avaliação por Desempenho frente ao impedimento de trabalharmos com a etapa de Entrevista.

Lições aprendidas

- Necessidade de articular com os órgãos de controle sobre eventuais inovações, sendo mais proativo na relação nos debates sobre formas de seleções.
- Mapeamento das competências das posições estruturando uma ação completa e integrada de seleção, avaliação e capacitação.
- Maior clareza sobre as competências trabalhadas no processo de seleção.

Considerações finais

- Processo de seleção que atraiu mais de 3500 inscritos de todo o Brasil.
- Prova Online permitiu a participação de pessoas que não poderiam devido a distância.
- Apesar da ausência da entrevista, ações de avaliação e treinamento deram mais fôlego para as Secretarias trabalharem com os selecionados.