



Processo Seletivo Interno - PSI para cargos e funções comissionadas do CNPq

Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq

Data de início: nov/2017 com vigência atual

Objeto do processo seletivo

Trata-se da Regulamentação Normativa do CNPq – RN 015/2017, que autorizou a implantação, no âmbito deste Conselho, de **Processo Seletivo Interno - PSI para provimento de cargos em comissão, nos níveis DAS/FCPE 101.1, 101.3 e 101.4, sendo optativo para cargos de assessoria**, em consonância com a Medida Provisória nº 731 de 10 de junho de 2016, que objetivou atender a demanda da Comissão Interna do Plano de Carreiras e dos servidores para melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT no CNPq.

Introdução

A Regulamentação Normativa aqui descrita decorreu de estudos internos desta CGERH que retrataram a necessidade de se aprimorar a gestão de pessoas no que concerne à escolha dos gestores do CNPq.

Nessa perspectiva, essa proposta foi **fundamentada em três pilares** oriundos de pesquisa de caráter científico, executada pela Coordenação de Promoção da Qualidade de Vida e Competências - COPQV/CGERH, com o apoio de pesquisadores da UnB, quais sejam: **Escolha de ocupantes de cargos/funções de gestão por mérito e interesse institucional; Treinamento adequado aos gestores; e Rotatividade dos cargos ocupados.**

Descrição da experiência

A Regulamentação para a utilização de Processos Seletivos Internos – PSI's para a escolha de servidores para ocuparem cargos e funções comissionadas no âmbito do CNPq foi aprovada em novembro de 2017.

A implementação dos Processos **representou a oportunidade de se aplicar com efetividade os princípios administrativos da transparência, isonomia e eficiência nas escolhas dos gestores**, responsáveis direta ou indiretamente pela execução das políticas de fomento de C,T&I, as quais representam o núcleo da missão institucional do CNPq.

Referências

Os processos de escolha de gestores por meio de seleção interna tem embasamento nas melhores práticas do serviço público federal, podendo ser verificada em alguns órgãos públicos considerados de excelência na gestão de pessoas, tais como a Secretaria do Tesouro Nacional - STN, Assessoria Econômica do Gabinete ministerial, ambos do Ministério da Fazenda e Agência Nacional de Telecomunicações - ANATEL. Traduz-se, portanto, em uma medida que viabiliza o exercício imparcial das atividades inerentes ao cargo, culminando com o fortalecimento institucional.

Contatos

Coordenação-Geral de Recursos Humanos do CNPq – CGERH/DGTI - Tel: 61 3211 9178 ou cgerh@cnpq.br

Coordenação de Capacitação e Gestão de Carreira – COCGC/CGERH: 61 6211 4596 ou cocgc@cnpq.br

Resultados obtidos

Desde a autorização para a implementação de Processos de Seleção para a escolha de gestores, até abril de 2019, dos 14 cargos e funções que se tornaram vagos, **13 foram ocupados por meio de processo de seleção**, sendo 1 para DAS 101.4, 7 para FCPE's 101.3, 4 para FCPE's 101.1 e 1 para DAS 101.1.

Ademais, desde então, o PSI se tornou uma ferramenta eficaz na gestão de pessoas deste Conselho e tem trazido como consequências positivas o reconhecimento das pessoas e o fortalecimento institucional, bem como a promoção e o incentivo à capacitação dos futuros talentos da casa, reconhecendo o mérito no desempenho de suas atividades por meio dos processos de seleções.

Lições aprendidas

Aprendemos que a confiabilidade dos resultados é baseada na isonomia de todo o processo, portanto entendemos que deve ser designada uma equipe específica de servidores do Recursos Humanos para gerenciar todo o processo, abaixo resumido.

Após a definição pela abertura de um processo de seleção e identificação do perfil/atividades do cargo/função pelo RH, junto com a chefia imediata, o processo pode ser dividido em 3 fases, quais sejam: (1) habilitação de até 5 candidatos, classificados por quesitos objetivos de pontuação; (2) entrevistas individuais dos candidatos classificados por comitê formado pela chefia imediata, chefia mediata, 1 representante da equipe que o postulante chefiará e 1 representante do RH como monitor da entrevista; e (3) escolha do candidato ideal pela chefia imediata, juntamente com a chefia mediata, após as considerações dos outros membros do Comitê .

Considerações finais

A regulamentação do Processo Seletivo Interno foi elaborada pela área de Gestão da Carreira, em conjunto com a Coordenação Geral de Recursos Humanos, com a apreciação e revisão pela Comissão Interna do Plano de Carreira, e visou implantar no CNPq um modelo de Processo que atendesse às necessidades administrativas e que cumprisse com os requisitos legais.

Considerando que o objetivo desse processo é suprir, de forma meritória, tanto as áreas técnicas quanto as administrativas de servidores com perfil gerencial, **concluímos que que obtivemos sucesso nos resultados alcançados.**