



Processos Seletivos Internos Agência Nacional de Aviação Civil Período: jan/2017 a abr/2019

Objeto do processo seletivo

Realização de Processos Seletivos Internos (PSI) para ocupação de cargos comissionados, técnicos e gerenciais, na ANAC, tendo por finalidade o alcance dos objetivos estratégicos da Agência, por meio do fortalecimento e reconhecimento do servidor, permitindo a promoção da meritocracia e contribuindo para o desenvolvimento de competências individuais dos servidores, retenção do conhecimento, aprimoramento da gestão interna e promoção da qualidade de vida no trabalho.

Introdução

Atendendo às demandas relativas ao Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da ANAC (PQVT) e de maior transparência nos PSI para ocupação de cargos comissionados, a Gerência Técnica de Recrutamento, Seleção, Desempenho e Qualidade de Vida (GTRQ), da Superintendência de Gestão de Pessoas (SGP), desde janeiro de 2017, organiza e coordena, conforme necessidades das unidades organizacionais, seleções para os servidores dos quadros efetivos (Especialista em Regulação de Aviação Civil, Analista Administrativo, Técnico em Regulação de Aviação Civil e Técnico Administrativo) ou específico ou das Carreiras da área de Ciência e Tecnologia da Agência, conforme perfil desejado, constituído pelas qualificações técnicas e comportamentais necessárias ao exercício da atividade.

Descrição da experiência

A abertura de PSI para ocupação de cargo comissionado não é obrigatória e cada unidade organizacional decide se solicita à área de Recrutamento e Seleção a assessoria para realiza-lo, que normalmente inicia com o levantamento do perfil profissional desejado (competências técnicas e comportamentais – desejáveis e obrigatórias). As etapas (levantamento de perfil, análise curricular, entrevistas por competências, testes) são decididas conforme a necessidade da área e complexidade do cargo comissionado. Toda a comunicação dos PSI é por meio da Intranet e e-mail corporativo. Aos candidatos é esclarecido as características de um PSI, tanto nas regras publicadas quanto no momento da entrevista: não há lista de classificação, pedido de recursos e, por não ser um processo vinculante, há a liberdade do gestor não selecionar nenhum candidato, por não adequação ao perfil. A equipe responsável pelo PSI foi capacitada para realizar entrevistas por competências.

Referências

RABAGLIO, Maria Odete. Seleção por Competências. Educator, 2001

DUTRA, Joel Souza. Gestão de Pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas. Editora Atlas, 2006

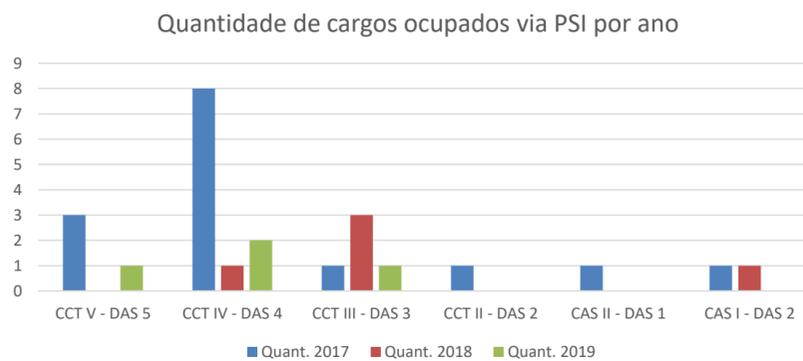
FLEURY, A. C. C.; FLEURY, M. T. L. Estratégias empresariais e formação de competências. São Paulo: Atlas, 2000

DUTRA, Joel Souza; FLEURY, Maria Tereza Leme; RUAS, Roberto Lima. Competências - Conceitos, Métodos e Experiências. Editora Atlas, 2008

Contatos

Gerência Técnica de Recrutamento, Seleção, Desempenho e Qualidade de Vida (gtrq@anac.gov.br)

Resultados obtidos



Desde 2017, já foram realizados mais de 23 Processos Seletivos Internos na ANAC para ocupação de cargos comissionados. Ocorreram apenas 3 exonerações após 1,5 ano, a contar da nomeação. O tempo médio de escolha do candidato a partir do momento de abertura do PSI é de 1 mês.

Lições aprendidas

Os resultados indicam que é necessário sensibilizar os gestores para uma maior adesão aos PSI, de modo a minimizar a indicação e/ou a utilização da influência política na ocupação dos cargos comissionados, assim como aperfeiçoar mecanismos pautados em critérios claros e objetivos, sem desconsiderar o poder de discricionariedade inerente aos gestores no processo de seleção. Existe a necessidade de aprimoramento da Política de Sucessão e Ocupação de Cargos Comissionados, com a elaboração de normas que considerem o resultado desses processos seletivos para nortear futuramente a seleção para cargos comissionados, considerando critérios objetivos e procedimentos que sejam adotados institucionalmente.

Considerações finais

Os resultados dos PSI têm evidenciado uma adequação do perfil dos servidores às atribuições para a ocupação dos cargos comissionados, proporcionando melhor rendimento, produtividade e resultados, contribuindo assim para o índice de satisfação dos servidores e a diminuição da rotatividade, por meio do Reconhecimento e do Crescimento Profissional. A efetividade das seleções está sendo mensurada por indicadores de avaliação de resultados do processo de seleção, dentre eles destacam-se o tempo médio de preenchimento da vaga; turnover, número de candidatos por posição.