

The logo for Enap (Escola Nacional de Administração Pública) features the word "Enap" in white, bold, sans-serif font, set against a dark green rounded rectangular background.

**Escola Nacional de Administração Pública**

## **O papel da Enap na condução dos Processos Seletivos para os cargos comissionados no âmbito da Administração Pública**

## Fundação Escola Nacional de Administração Pública - Enap

Com a publicação da **Medida Provisória nº 870**, de 1º de janeiro de 2019, a **Escola de Administração Fazendária – Esaf** é incorporada à **Escola Nacional de Administração Pública – Enap**, do Ministério da Economia.

O Decreto nº 9.680, de 2 de janeiro de 2019, aprova o estatuto da nova Escola, que amplia a sua missão que passa ter por *“finalidade promover, elaborar e executar programas de capacitação de recursos humanos para a Administração Pública Federal, com vistas ao desenvolvimento e à aplicação de tecnologias de gestão que aumentem a eficácia e a qualidade permanente dos serviços prestados pelo Estado aos cidadãos”*.

A Escola teve a formalização, em sua estrutura, de *coordenação-geral específica para tratar de recrutamento, seleção, formação e certificação por competências.*

**Missão da Coordenação:** Subsidiar as unidades de Gestão de Pessoas da Administração Pública na otimização de processos seletivos para a atração, triagem e seleção de servidores para ocupação de cargos comissionados e afins.



## Fundamentação legal

Decreto nº 9730, de 15 de março de 2019

Altera o Decreto nº 9.680, de 2 de janeiro de 2019, que aprova o Estatuto e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança da Fundação Escola Nacional de Administração Pública - Enap, e remaneja cargos em comissão e funções de confiança.

Decreto nº 9.727, de 15 de março de 2019

Dispõe sobre os critérios, o perfil profissional e os procedimentos gerais a serem observados para a ocupação dos cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS e das Funções Comissionadas do Poder Executivo - FCPE.

## Princípios Norteadores

- valer-se da gestão por competências como força motriz para a preparação e execução dos processos de recrutamento e seleção.
- possibilitar a convergência de ações para a análise dos aspectos que compõem a gestão de competências, com foco em resultados.
- fomentar na dinâmica laboral dos órgãos a atualização contínua do fazer público a partir do autodesenvolvimento profissional dos servidores.



A condução do Processo Seletivo representa um importante instrumento de gestão de pessoas

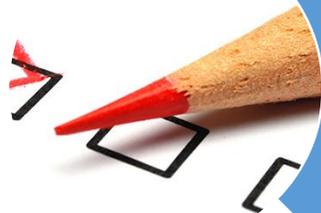


- Profissionalização do serviço público brasileiro
- Gestão por competências
- Fomento ao autodesenvolvimento
- Identificação e alocação adequada dos servidores
- Meritocracia

## Caminhos Trilhados

- Condução de Reuniões e eventos de escuta com órgãos e profissionais estratégicos da Administração Pública, com o objetivo de:
  - ✓ identificar entendimentos;
  - ✓ Expectativas; e
  - ✓ Necessidades.
  
- Realização deste evento **Café com Seleção** como uma oportunidade de apresentar aos órgãos da Administração Pública as diferentes experiências de empresas e órgãos públicos na condução de processos seletivos.

## Desafios:



definir a(s) melhor(es) metodologia(s) de avaliação técnica-comportamental



definir os produtos e serviços a serem entregues aos órgãos demandantes, como subsidio à Gestão de Pessoas na alocação de servidores.



selecionar pessoas com perfil técnico, comportamental e atitudinal aderente ao desejado pelos órgãos demandantes para a ocupação de cargos comissionados;

## Metodologias que já foram utilizadas pela Escola (na época Esaf):

Fases de seleção	Estratégias	Objetivo	Produtos	Mediação/ Aplicação
<b>1. Provas de Conhecimento</b>	a). Provas objetivas	Verificar e avaliar os conhecimentos e habilidades cognitivas (acadêmicos, educação continuada e conhecimentos laborais).	Lista classificatória e eliminatória	Equipe - Logística de aplicação de provas
	b). Prova discursiva			
	c). Arguição oral	Verificar os conhecimentos técnicos e habilidades laborais.	Lista classificatória e eliminatória	Banca Técnica (servidores técnicos de área)
		Avaliar o nível de proficiência nos idiomas desejados para o cargo.	Lista classificatória e eliminatória	Professor do idioma avaliado
d). Prova de Títulos.	Verificar certificações de formação, experiência e memorial profissional.	Lista classificatória e eliminatória	Banca técnica	
<b>2. Avaliação Curricular e Entrevista Técnica-Comportamental</b>	a). Entrevista de Seleção	Levantar por meio da linguagem corporal, gestos e posturas informações importantes sobre como o candidato reage a diferentes situações.	Lista (tríplice ou quadrupla) com a indicação de recomendado ou não recomendado	Banca técnica e psicológica
	b). Análise Curricular	Verificar as experiências profissionais	Lista classificatória e eliminatória	Banca Técnica
<b>3. Avaliação do Perfil Profissiográfico (técnico-comportamental)</b>	a). Dinâmicas de Grupo e Estudos de Casos	Avaliar o Perfil Comportamental e técnico para a descrição do perfil de competências comportamentais e atitudinais.	Relatório individual e lista de indicação recomendado ou não recomendado	2 psicólogos por turma em cada estratégia
	b). Testes Psicológicos		Lista geral, alfabética, com indicação de recomendado ou não recomendado	

## Processos em Andamento

**Cargo:** Adido Agrícola

**Órgão:** Ministério da Agricultura e Abastecimento – MAPA

### Etapas de Seleção:

**Primeira Etapa** – Avaliação curricular: consistirá de prova de títulos, de natureza eliminatória e classificatória, valendo 10,0 (dez) pontos;

**Segunda Etapa** – Avaliação de conhecimentos gerais e específicos: de natureza eliminatória e classificatória, consistirá de provas objetivas e discursivas, sobre temas relacionados ao agronegócio e às atividades de Adido Agrícola; e de conhecimentos de Língua Portuguesa e de Língua Inglesa, valendo 70,0 pontos;

**Terceira Etapa** – Proficiência no idioma inglês: de natureza eliminatória e classificatória, e consistirá de testes orais para comprovação do domínio do idioma inglês, valendo 10 (dez) pontos;

**Quarta Etapa** – Avaliação Psicológica: de natureza eliminatória, consistirá de avaliação do perfil técnico-comportamental, que versará sobre a experiência profissional dos candidatos, com base nas competências indicadas no perfil do cargo, verificadas por meio de dinâmicas de grupo, testes psicológicos e entrevistas. Nesta etapa os candidatos serão considerados como RECOMENDADOS ou NÃO RECOMENDADOS para o exercício da função de Adido Agrícola.

## Processos em Andamento

**Cargo:** Banco de Talentos – SISP

**Órgão:** Secretaria Governo Digital

### **Etapas de Seleção:**

**Primeira Etapa** – Avaliação do currículo e do memorial descritivo da trajetória profissional, sendo o último em formato de vídeo.

**Segunda Etapa** – Avaliação técnico-comportamental que versará sobre a experiência profissional dos candidatos, com base nas competências gerenciais, gerais e específicas, indicadas no perfil do cargo, verificadas por meio de dinâmicas de grupo, testes psicológicos e entrevistas.

## Processos em Andamento

**Cargo:** Administrativo de NS e NM - Gratificação de Escolas de Governo (GAEG)

**Órgão:** Enap

### Etapas de Seleção:

#### NS

**Primeira Etapa** – Avaliação do currículo e Redação

**Segunda Etapa** – avaliação do perfil técnico-comportamental que versarão sobre a experiência profissional do candidato, com base no perfil e nas competências requeridas para o cargo, verificadas por meio de dinâmicas de grupo, estudos de caso e entrevistas.

#### NM

**Primeira Etapa** – Redação de documentos oficiais e prática em planilha eletrônica.

**Segunda Etapa** – avaliação comportamental e atitudinal, com base no perfil e nas competências requeridas para o cargo, verificadas por meio de dinâmicas de grupo (atividades lúdicas).

# Coordenação-Geral de Recrutamento, Seleção, Formação e Certificação de Competências – CGFSC

**Eneides Araujo**

Coordenadora-Geral Substituta

[eneides.araujo@enap.gov.br](mailto:eneides.araujo@enap.gov.br)

(61) 3412.6126



MINISTÉRIO DA  
ECONOMIA

