



COPPEAD
UFRJ

CONECTA.RIO

A pessoa certa, no lugar certo!



TRABALHO FINAL DO CURSO

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES CARIOCAS 2024

INTEGRANTES DO GRUPO

Anderson Lopes de Barros - SMS
Danielli Ribeiro Chedid Guerra - SMS
Djavan Carneiro Ferreira - SMFP
Flavio Campos de Sousa - SME
Gisele Marques de Lima de Andrade - SEOP
Ilen do Nascimento Galvão - GMRIO/CMP
Rodrigo da Silva Bartole - IPLANRIO
Ronaldo de Azevedo Arouca - SMI

**Rio de Janeiro
2024**



Sumário

1.SUMÁRIO EXECUTIVO.....	4
2. RELATÓRIO.....	5
2.1. Análise do problema.....	5
2.2. Metodologia.....	6
2.2.1 Levantamento e análise dos dados.....	9
2.3. Solução proposta.....	12
2.4. Benefícios esperados.....	20
2.5. Plano de ação.....	21
2.5.1 Matriz de Stakeholders.....	22
2.5.2 Ferramenta 5W2H.....	23
2.5.3 Quanto Custa o CONECTA.RIO.....	24
2.5.3.1 Justificativa.....	24
2.5.3.2 Legislação para embasar a contratação e os custos estimados.....	26
2.5.3.3 Custos de implantação do CONECTA.RIO.....	27
2.5.3.4 PARAMETRIZAÇÃO DE PREÇOS.....	27
3. CONCLUSÃO.....	29
3.1 Próximos passos.....	29
4. ANEXOS.....	31
5. REFERÊNCIAS.....	50



1 – SUMÁRIO EXECUTIVO

Diante do aumento das demandas por serviços públicos de qualidade na sociedade contemporânea, a gestão eficiente tornou-se uma das prioridades da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro (PCRJ), impulsionando diversas iniciativas para melhorar a eficiência e a efetividade na prestação desses serviços. No entanto, ainda persistem desafios, sendo um deles crucial: o desencontro entre o gestor, que busca formar uma equipe competente para garantir um serviço de excelência, e o servidor efetivo qualificado, capaz de executar o trabalho com a qualidade desejada. A resolução desse problema é imperativa, pois a má utilização do capital humano pode comprometer os avanços planejados para a instituição.

É justamente por esse motivo que o Planejamento Estratégico 2021-2024 da PCRJ apresenta a iniciativa estratégica *Gente*, que visa olhar para o agente público como um elemento imprescindível para o bom funcionamento da administração pública. Como destaca Bergue (2020, p.14), a gestão estratégica de pessoas na administração pública se faz necessária “na medida em que nesse setor parte substantiva da geração de valor público, materializada em bens e serviços públicos, tem sua produção intensiva em pessoas”.

Então, com base na observação da dor daqueles gestores que estão à procura de servidores públicos adequados para agregar valor às demandas de suas unidades de trabalho, e, entendendo a importância da gestão estratégica de pessoas dentro da organização pública municipal, surge a seguinte pergunta: **como conectar gestores e servidores qualificados dentro da PCRJ?**

Objetivando conectar esses dois atores, a resposta encontrada por este grupo é a criação de um Sistema de Gerenciamento Estratégico de Servidores da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, denominado **CONNECTA.RIO**, o qual permitirá colocar a pessoa certa, no lugar certo!

Essa ferramenta dará publicidade às oportunidades existentes nas unidades do Poder Executivo Municipal e servirá como uma vitrine para profissionais com o perfil desejado. Além de possibilitar o cadastro de currículos, mantendo um repositório de capital intelectual que facilitará o gerenciamento de servidores com perfis específicos para cada função.

Esse sistema visa não apenas suprir a necessidade urgente de otimização no processo de seleção de profissionais qualificados, mas também complementar a proposta de modernização e aprimoramento da gestão municipal. Ao proporcionar a conexão entre o gestor e o servidor com o perfil adequado, será facilitado o processo de recrutamento interno com um banco de



currículos acessível aos gestores, assegurando que cada cargo seja preenchido pelo perfil mais adequado para a função, aumentando a eficiência da administração pública e a qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão carioca.



Figura 1 - Fluxograma da lógica de desenvolvimento da solução

Fonte: Elaboração própria

2 – RELATÓRIO

2.1 Análise do Problema

Nos últimos anos, temos acompanhado diversas inovações na forma de administrar a máquina pública. Uma nova prática de gestão, iniciada na década de 1990, trouxe a transposição de conceitos e práticas do setor privado, com o objetivo de aprimorar a oferta e a produção de serviços públicos para uma sociedade cada vez mais exigente e em constante transformação. Esse modelo, denominado Nova Gestão Pública, visa melhorar tanto a eficiência (melhor utilização dos recursos disponíveis), quanto a eficácia (alcance dos resultados) das organizações públicas. Conforme versa Nascimento e Teixeira (2023, p.21):

Em 2009, a Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro deu início a um planejamento estratégico que previa um processo de modernização das práticas gerenciais, na busca de uma Gestão de Alto Desempenho. Tal iniciativa era consoante um crescente movimento global de modernização da Administração Pública, que discutia o modelo de gestão adotado pelos governos, tendo como propósito mudanças no gerenciamento da administração pública. O objetivo seria construir gradativamente organizações mais estruturadas e voltadas para o atendimento das demandas da população com



eficácia e efetividade, através de seus servidores e da utilização racional dos recursos públicos.

Alinhada a essa nova forma de gerenciar a Administração Pública, também observamos muitas propostas de aprimoramento organizacional e de processos de trabalho ocorrendo na PCRJ, como a criação do *sistema 1746*, a implantação do processo eletrônico e dos petições eletrônicos, a Política de Desenvolvimento de Gestores e o próprio Programa Líderes Cariocas, entre outros. Essa preocupação também é evidente no Planejamento Estratégico 2021-2024 da PCRJ, que, na meta transversal Governança, destaca como um de seus pilares — Gasto Público, Serviços e Investimentos — a busca pela modernização e o aprimoramento da prestação de serviços públicos, com o objetivo de atender melhor à população da cidade. Contudo, apesar dos diversos movimentos e incentivos para o desenvolvimento de uma gestão voltada para a qualidade do serviço público, ainda se percebe uma necessidade latente no que diz respeito ao uso do maior recurso que qualquer organização, pública ou privada, possui: as pessoas.

Vê-se a carência de um processo que garanta o preenchimento de cargos em comissão e/ou funções gratificadas de forma mais eficaz a partir de uma conexão mais ampla entre o servidor qualificado e o gestor que possui uma vaga ociosa. Por outro lado, há gestores que, devido à urgência no preenchimento das vagas e à falta de uma base de dados com o perfil dos profissionais qualificados, recorrem a outras formas para ocupá-las. Isso inclui a utilização de critérios baseados em relacionamentos interpessoais ou, em alguns casos, a contratação de servidores extraquadros.

O fato de o servidor não ser visto e aproveitado adequadamente gera um sentimento de não-pertencimento, afetando negativamente seu comprometimento em relação às suas atividades e ao local de trabalho, implicando baixa produtividade na geração de produtos e serviços públicos. Mesmo conhecendo o funcionamento dos processos de trabalho e buscando capacitação técnica, os servidores permanecem subaproveitados.

2.2 Metodologia

Para o desenvolvimento deste projeto foi aplicada a abordagem de *design thinking*. Esse recurso ajuda a compreender o público-alvo do projeto de modo a potencializar as



possibilidades de ação em busca dos resultados esperados, na utilização de recursos criativos e inovadores, por exemplo.

Iniciamos com uma análise aprofundada do problema (imersão) através de uma pesquisa bibliográfica em legislações e estudos relacionados à valorização do servidor público, à gestão estratégica de pessoas na administração pública, bem como às práticas já implementadas em outros entes federativos. Em seguida, realizamos trabalhos de campo para identificar as percepções dos diversos atores envolvidos, como servidores e gestores. Esse trabalho consistiu na aplicação de um questionário através do *Google Forms* e visitas presenciais em órgãos da PCRJ, com vistas a apreender possíveis respostas para o cenário observado.

Primeiramente, verificou-se que a proposta está alinhada com o Planejamento Estratégico 2021-2024 da PCRJ, especificamente com a Iniciativa Estratégica Gente (anexo 1), que ressalta a importância da boa gestão dos recursos humanos para transformar e fortalecer os serviços públicos prestados aos cidadãos cariocas. (Rio de Janeiro, 2021).

Durante o processo de imersão fizemos uma investigação sobre a existência de programas de banco de talentos em vigência em outros entes federativos do nosso país. Nesse momento, conhecemos o produto do Governo Federal que visa sistematizar a gestão de currículos e a divulgação de oportunidades profissionais dentro do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. Seu processo de gerenciamento é realizado na plataforma *online* SOUGOV.BR (anexo 2), que é um portal criado em 2021 destinado a modernizar e facilitar o gerenciamento da vida funcional dos seus servidores.

Ao analisar as funcionalidades deste produto e a Instrução Normativa SGP/MGI nº 31 de 2023 (anexo 3), que descreve as orientações e procedimentos dessa solução digital, vimos na prática uma inovação que atende de forma efetiva aos anseios de uma organização pública que busca a melhora de seu desempenho. Conforme informado no jornal *Estadão* (2023), sobre esse banco digital de currículos e oportunidades da União:

Pode parecer pouco ou distante, mas o simples aperfeiçoamento e conectividade das informações profissionais de agentes públicos no âmbito do governo federal é suficiente para demonstrar que a melhoria do desempenho institucional de pessoas e organizações - objetivo desejável de qualquer reforma administrativa que se preze - depende também de medidas cotidianas de gestão pública que integram a valorização dos servidores com o seu melhor aproveitamento possível por parte da administração.

Também analisamos a Resolução PGM nº 1.212 de 9 de julho de 2024 (anexo 4), que criou o Banco de Talentos para os estagiários e Residentes Jurídicos da Procuradoria Geral do



Município do Rio de Janeiro. Essa iniciativa demonstra o princípio de mudança na forma de gerenciar os recursos humanos dentro deste município.

A transição na forma de lidar com as pessoas dentro das organizações públicas, de modo estratégico, tem ganhado cada vez mais espaço no cenário brasileiro, haja vista a crescente demanda por serviços e produtos públicos de qualidade, somado ao fato de que as constantes mudanças em nossa sociedade têm exigido dos órgãos públicos respostas mais rápidas e efetivas. O servidor público é uma peça fundamental neste processo, pois é o responsável pela execução de políticas públicas e pelo alcance das metas de governo.

Além disso, realizamos uma visita à Gerência de Valorização e Capacitação do Servidor, da Coordenadoria Técnica de Gestão de Pessoas, da Subsecretaria de Gente e Gestão Compartilhada da Secretaria Municipal de Fazenda e Planejamento, tendo em vista as suas competências dentro da estrutura organizacional da Prefeitura, que é gerenciar e promover atividades que ofereçam desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores municipais. Nossa intenção era saber se havia algum projeto relacionado ao gerenciamento de banco de currículos e de oportunidades na PCRJ. Verificamos que o mesmo não existe, porém, as gestoras do órgão sinalizaram a necessidade de um programa com esse objetivo e que, inclusive, já foram realizadas várias alternativas improvisadas para atender demandas de dirigentes que buscavam profissionais com qualidades específicas, mas que se mostraram ineficientes.

Outro setor do qual obtivemos informações foi a Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas, da Coordenadoria Técnica de Recursos Humanos, da Secretaria Municipal de Educação (SME). Nossa visita a este setor se deve ao trabalho que eles já realizam relacionado à mobilidade no âmbito dessa Secretaria, para ocupação de cargos disponíveis e preenchimento de vagas ociosas. Observamos que esta inovação foi de iniciativa dos próprios dirigentes da Secretaria e que o setor responsável foi desenhado juntamente com a última reestruturação do órgão. Essa Coordenadoria é subdividida em uma gerência que administra a formação e o desempenho dos servidores da Educação e outra gerência de seleção de desempenho, que é a responsável em realizar este processo.

As gestoras nos informaram que o processo se inicia com a solicitação do gestor de determinada repartição que, ao entrar em contato com a gerência, informa a vaga disponível e as especificações requeridas para a mesma. A partir deste momento, o setor busca o perfil desejado nos currículos já cadastrados em seu banco de dados. Este, por sua vez, é alimentado pelos próprios servidores através de um *link* de formulário eletrônico disponibilizado via e-



mail. Caso não encontre o profissional com o perfil desejado, o setor divulga a nova oportunidade pelo *e-mail* institucional de todos os servidores da SME. Nesta mensagem, são detalhados: as atribuições do cargo, os requisitos para seleção e o *link* do formulário eletrônico para realizar a inscrição. Toda dinâmica pode ser acompanhada pelo gestor solicitante, que pode realizar uma entrevista com os interessados e possibilitar a escolha do servidor adequado.

As responsáveis pela execução deste processo relataram a satisfação em relação aos resultados deste trabalho, e que a procura por esta mediação tem aumentado cada vez mais, à medida que tanto os gestores, quanto os servidores observam melhoras na qualidade técnica das atividades, na possibilidade de desenvolvimento profissional e na transparência e acesso aos processos de mobilidade. (Anexo 5).

Durante todo o processo de desenvolvimento deste projeto, foram realizadas reuniões entre os integrantes do grupo e criados quadros esquemáticos que delineiam as telas e o funcionamento dessa proposta de sistema. Definimos que a adesão ao sistema será de caráter facultativo para todas as unidades administrativas da PCRJ.

Assim, foi desenvolvido um protótipo que visa resolver as lacunas identificadas.

2.2.1 Levantamento e análise dos dados

Nosso grupo de trabalho realizou uma pesquisa através de questionário do *Google Forms*. Conforme o gráfico abaixo, o questionário colheu 282 respostas de servidores, dentre estes, 67 ocupantes de cargos de liderança (23,8%) e 215 servidores que não ocupam cargos de liderança (76,2%). O mesmo foi aplicado entre os dias 21 de outubro de 2024 e 15 de novembro de 2024.

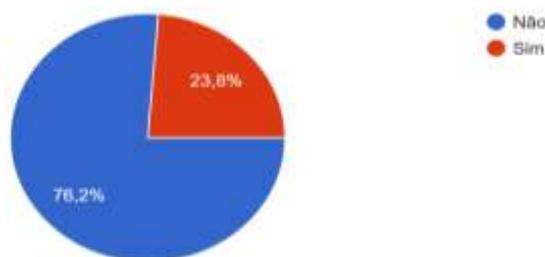


Figura 2 - Frequência relativa das respostas à pergunta "Você ocupa cargo de liderança na Prefeitura do Rio, atualmente?", presente no formulário de consulta (N=282).

Fonte: Elaboração própria



Conforme dados dessa pesquisa, pode-se considerar que o sistema proposto é uma ferramenta pela qual todos os servidores, ocupantes ou não de cargos de liderança, anseiam. A pergunta inicial formulada a 282 participantes da pesquisa revelou as informações a seguir.

Nesse primeiro gráfico estão as respostas dos servidores que ocupam cargos de gestão.

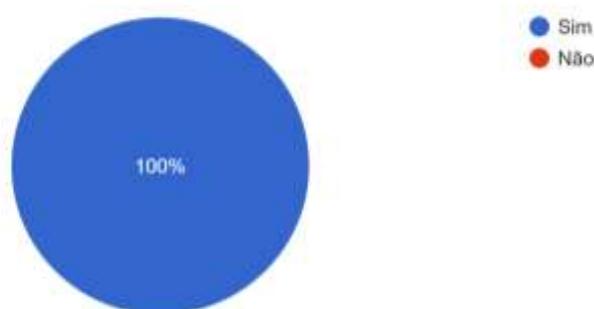


Figura 3 - Frequência relativa das respostas à pergunta "Você acredita que a criação de um banco de talentos pode otimizar a seleção de servidores municipais com as características necessárias para desempenhar uma função?", presente no formulário de consulta (N=66).

Fonte: Elaboração própria

Na figura 3 é possível observar que todos os gestores, respondentes ao questionário, consideram que a criação de um banco de talentos pode otimizar a seleção de servidores municipais com as características necessárias para desempenhar uma função. Esse dado reforça que essa é uma demanda latente da gestão do município do Rio de Janeiro.

Abaixo consta o gráfico das respostas dos servidores que não ocupam cargos de liderança.

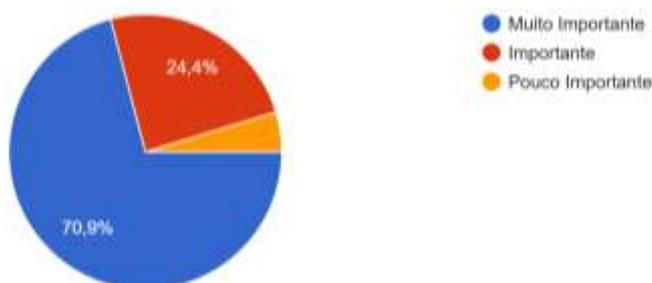


Figura 4 - Frequência relativa das respostas à pergunta "Qual a importância de um sistema para cadastro de currículos na Prefeitura do Rio?", presente no formulário de consulta (N=213).

Fonte: Elaboração própria



É possível observar que mais de 95% desses servidores consideram importante ou muito importante a criação desse sistema. Esse dado também ratifica a impressão inicial de que os servidores se sentem desvalorizados ou que não estão tendo seus conhecimentos sendo bem aproveitados. Abaixo, perguntamos como os servidores que não ocupam cargos de liderança.

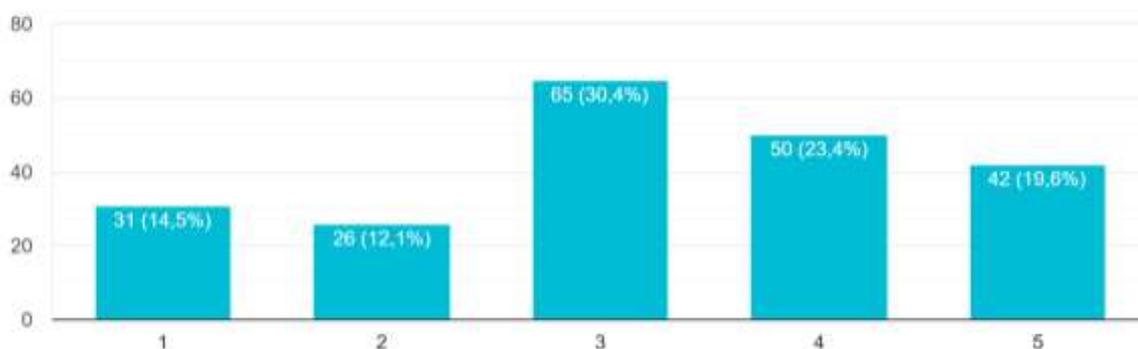


Figura 5 - Frequência relativa das respostas à pergunta "De 1 a 5, qual o seu grau de satisfação com a função/atividade que você exerce atualmente? A escala considera 1 (muito insatisfeito) e 5 (muito satisfeito)", presente no formulário de consulta (N=214).

Fonte: Elaboração própria

Encerrando nossa pesquisa de levantamento de dados através do questionário, após a afirmação de adesão à solução proposta, questionamos aos gestores quais informações eles consideram mais relevantes para consultar nesse currículo. Objetivamos compreender o que é considerado mais relevante para que a solução proposta possa atender a essa demanda.

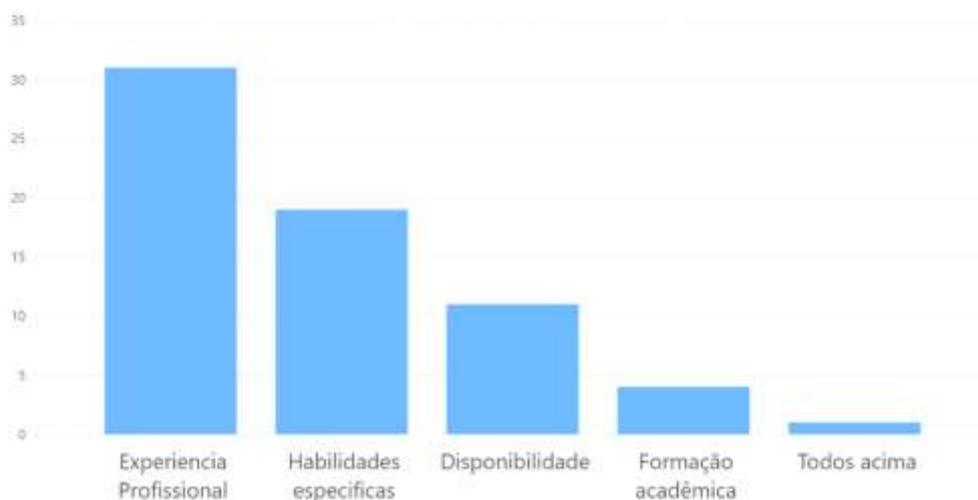


Figura 6 - Frequência relativa das respostas à pergunta "Qual o tipo de informação você considera mais importante ao visualizar currículos?", presente no formulário de consulta (N=66).

Fonte: Elaboração própria



Ressaltamos que a análise do gráfico referente à figura 6 será realizada no item a seguir, considerando sua articulação com a solução proposta.

Evidencia-se assim, a relevância da proposta deste trabalho e o impasse que pretendemos solucionar.

2.3 Solução proposta

A solução para o impasse identificado, demonstrado até então, é a criação de um Sistema de Gerenciamento Estratégico de Servidores da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, o **CONNECTA.RIO**. Ele é uma tecnologia que disponibiliza aos gestores uma plataforma para localizar servidores qualificados para cargos operacionais e estratégicos. O sistema integra, ainda, funcionalidades de banco de talentos, competências esperadas e de divulgação de vagas disponíveis.

Esse sistema será alimentado de 2 (duas) formas: pelo banco de currículos, os quais serão preenchidos pelos servidores; e pelos gestores, que irão cadastrar as vagas disponíveis e as especificações requeridas.

Assim, o **CONNECTA.RIO** permitirá que o gestor que precisa preencher determinada vaga possa, de forma estratégica, primeiramente, procurar no banco de currículos os dados dos servidores que se encaixarem nas especificações do cargo e, caso não encontre esse profissional já cadastrado, também será possível publicar essa vaga e seus requisitos a fim de atrair o servidor ideal.

O processo consiste em oferecer ao gestor uma carta de currículos de servidores municipais cujos interesses comuns possam relacionar vagas ofertadas e suas respectivas competências, com servidores interessados e sua formação profissional adequada.

De modo geral, o sistema seguirá o fluxo abaixo:

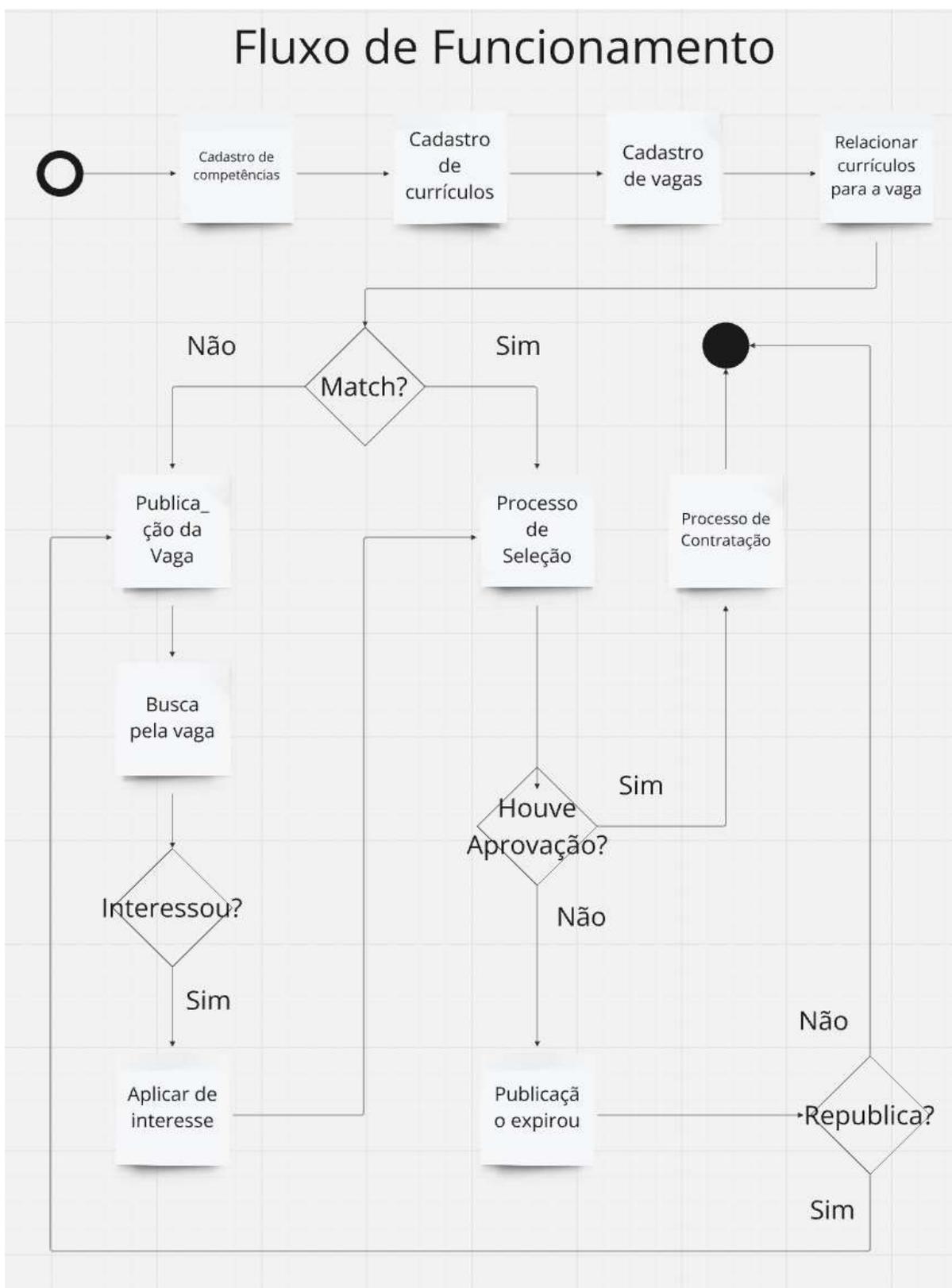


Figura 7 – Fluxo de funcionamento do ConectaRio.
Fonte: Elaboração própria



COPPEAD
UFRJ

1. O sistema possui um administrador responsável pelo seu funcionamento e pela integridade dos dados/cadastros, implicando no seu bom e adequado funcionamento;
2. Inicialmente esse administrador fará a carga das competências sabidamente necessárias e disponíveis no âmbito do funcionalismo da PCRJ. Será usada como referência a relação de competências presentes nos currículos cadastrados pelos Líderes Cariocas no Senso MEP (Fundação João Goulart). Posteriormente, o administrador validará o cadastro de novas competências;

Cadastro de Competências

Localizar Competência

Graduação

Competência	Descrição	Ações
Graduação em Direito	Bacharel em Direito	
Graduação em História	Licenciatura em História	
Graduação em Matemática	Bacharel em Matemática	

Nova Competência

Graduação em Administração

Organizar em

Graduação

Descrição

Graduação em Administração de Empresas

Figura 8 - Exemplo de cadastro de competências.

Fonte: Elaboração própria



COPPEAD
UFRJ

3. Os gestores públicos efetuarão seu cadastro e este será validado e autorizado pelo administrador do sistema:

The screenshot shows a web form titled "Cadastro de Gestor" within the "Conecta.Rio" system. The header includes the "Rio PREFEITURA" logo and a user profile icon labeled "Olá, Usuário!". The form is divided into two main sections: "Cadastro de Gestor" on the left and "Apresentação" on the right. The "Cadastro de Gestor" section contains several input fields: "Nome" (filled with "Gestor Fulano"), "Matricula" (filled with "12345678"), "Lotação" (filled with "Unidade tal"), "Órgão" (filled with "Secretaria"), "Email" (filled with "fulano@email.rio"), and "Telefone" (filled with "(21)91234-5678"). The "Apresentação" section is a large text area with the placeholder text "Apresente-se aqui...". At the bottom right of the form, there is a checkbox for "LGPD" and a blue "Cadastrar" button.

Figura 9 - Exemplo de cadastro de cadastro de gestores
Fonte: Elaboração própria



COPPEAD
UFRJ

4. Os servidores interessados nas oportunidades efetuarão seu cadastro informando seus dados pessoais e suas competências:

Cadastro de Servidor

Nome: Servidor Siclano | Matricula: 23456789

Tempo de Serviço: 20 anos | Lotação: Secretaria Tal

Email: siclano@email.rio | Telefone: (21)98765-4322

Apresentação: Apresente aqui sua experiência...

Competências

Excel

Competência	Descrição
Excel	Utilização de Planilha Excel

Complemento: Domínio em nível avançado com 3 anos de experiência

Competência	Complemento	Ação
Office	Utilização do pacote office	[Remover]
Falar em Público	Experiência em falar em público	[Remover]

LGPD [Adicionar]

Figura 10 - Exemplo de cadastro de servidores
Fonte: Elaboração própria



5. O gestor fará o cadastro da vaga para a qual necessita de um profissional, informando todas as competências necessárias para esta:

Conecta.Rio

Olá, Usuário!

Cadastro de Vaga

Título da Vaga
Assistente I

Órgão Solicitante
Secretaria Tal

Localização
CASS

Atribuições
Criar demonstrações e apresentações dos levantamentos

Vantagens
Gratificação DAS-6 (R\$ 1880,24)
Encargo (R\$ 1000,00)

Competências
Pública

Competência	Descrição	Ação
Administração Pública	Graduação em Administração Pública	+
Excel	Conhecimentos avançados em Excel	🗑️
Power BI	Conhecimentos avançados em Power BI	🗑️
Power Point	Conhecimentos básicos em Power Point	🗑️

+

Figura 11 - Exemplo de cadastro de vagas
Fonte: Elaboração própria



6. Na etapa seguinte à finalização do cadastro, será apresentada uma tela onde serão exibidos os servidores que correspondem àquelas competências e um percentual de correspondência. Nesse momento, o gestor pode optar por entrar em contato com os servidores enviando uma mensagem ou, caso nenhum corresponda de forma desejada, publicar a vaga no mural:

The screenshot shows the 'Conecta.Rio' interface for a manager. At the top, there is a header with the 'Rio Prefeitura' logo and the user's name 'Olá, Gestor I'. Below the header, the section is titled 'Compatíveis com a vaga'. There are two dropdown menus: 'Vaga' (set to 'Assistente I') and '% Mínimo de Compatibilidade' (set to '70%').

Compatibilidade	Candidato	Lotação	Perfil	Seleção	Confirmar
★★★★★	Servidor Fulano	Órgão A		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
★★★★☆	Servidor Beltrano	Órgão A		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
★★★★☆	Servidor Sicrano	Órgão C		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Below the table, there are two text input areas: 'Mensagem aos selecionados' (with a toggle switch turned on) and 'Mensagem para publicação'. At the bottom, there are two buttons: 'Convocar' and 'Publicar'.

Figura 12 - Exemplo de apresentação de candidatos para a vaga
Fonte: Elaboração própria



7. O servidor recebe uma comunicação sempre que uma vaga for postada e fica disponível para ele uma tela de busca em um mural de vagas. Nesta tela é possível *aplicar* para uma determinada vaga de seu interesse:

Publicação da Vaga

Rio PREFEITURA

Conecta.Rio

Olá, Usuário!

Mural de vagas

Buscar por...

Filtros

Localização

Órgão

Vaga	Descrição	Detalhes	Aplicar
Vaga 1	Descrição 1	...	Aplicar
Vaga 2	Descrição 2	...	Aplicar
Vaga 3	Descrição 3	...	Aplicar
Vaga 4	Descrição 4	...	Aplicar
Vaga 5	Descrição 5	...	Aplicar
Vaga 6	Descrição 6	...	Aplicar
Vaga 7	Descrição 7	...	Aplicar

Figura 13 - Exemplo de exibição do mural de vagas disponíveis

Fonte: Elaboração própria

8. O gestor, por sua vez, recebe uma comunicação da plataforma sempre que um servidor *aplicar* a uma vaga disponível e poderá ver quem são os *aplicantes* e escolher algum deles, enviando uma mensagem para futuro contato;
9. Caso não encontre alguém que preencha os requisitos da vaga, o gestor pode suspender a publicação desta, de forma justificada.

A partir da compreensão dos dados coletados e expostos na figura 6, em que os gestores escolhem quais informações consideram mais relevantes para constar nos currículos, sugerimos a utilização das mesmas no momento de elaboração do *hall* de competências.



Conforme essa figura mostra, dos 66 gestores entrevistados, 47% consideram a experiência profissional como a informação mais relevante na hora de analisar currículos. Em seguida, 28,8% desses gestores, consideram que as habilidades específicas são a informação mais relevante. Outros 16,7% compreendem que a disponibilidade seja a informação mais relevante e a formação acadêmica foi escolhida como a mais relevante por somente 6,1% dos gestores entrevistados.

Ressalta-se que a utilização do sistema será de forma optativa, cabendo aos gestores de cada unidade administrativa acessar essa tecnologia no momento que achar necessário. Salienta-se também, que as questões advindas das escolhas pessoais dos servidores em mudar de setor, que se relacionam diretamente com as escolhas dos gestores em receber e em liberar seus subordinados, geram conflitos de interesses cujas soluções permanecem no âmbito administrativo e, portanto, fora do escopo desse sistema.

2.4 Benefícios esperados

O CONECTA.RIO é um sistema informatizado que pretende conectar os gestores aos servidores qualificados. Com isso, o sistema beneficiará o órgão público em questão, por tornar a sua composição mais robusta em termos de qualidade e competências técnicas adequadas aos cargos. Assim, além de proporcionar a melhoria da gestão de recursos humanos em nossa municipalidade, também agregará mais transparência e garantirá a observância aos princípios de integridade no processo de preenchimento de cargos.

Esse sistema proporcionará benefícios aos gestores e servidores. Como benefícios aos gestores, podemos elencar: a redução de custos com contratações externas; indicadores para diagnóstico de carências e necessidade de capacitações; celeridade no preenchimento das vagas; o aumento na retenção de memória técnica institucional; a otimização dos recursos financeiros; a destinação eficaz aos investimentos em cursos e programas de capacitações já realizados e em andamento pela Prefeitura; o aprimoramento de forma contínua dos serviços prestados aos cariocas e o fortalecimento da imagem da Prefeitura como um parceiro confiável para o setor privado.

Os benefícios esperados para os servidores serão: a maior satisfação ao verem suas competências reconhecidas e aproveitadas e o incentivo a sua constante capacitação.

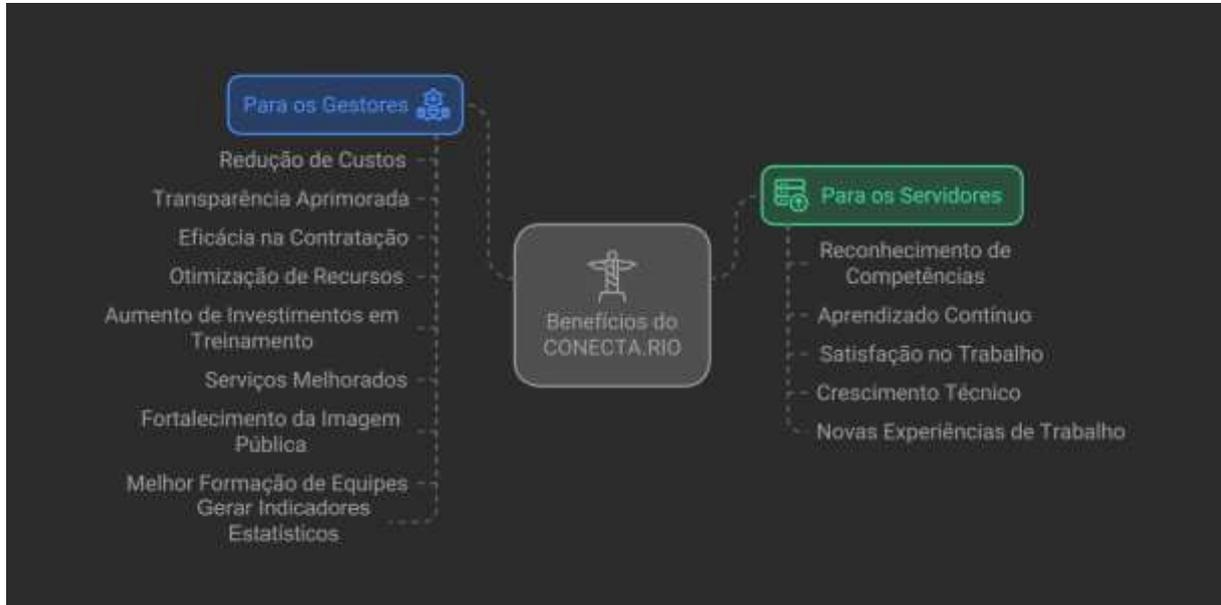


Figura 13 - Benefícios esperados pelos Gestores e pelos Servidores
Fonte: Elaboração própria

O sistema evidencia todo o mecanismo de movimentação de servidores e disponibilização de vagas. Desse modo, possibilitará a geração de indicadores com estatísticas que darão suporte à criação de:

- métricas com as competências mais solicitadas pelos gestores para servir de parâmetros para a continuidade do desenvolvimento acadêmico dos servidores ou a proposta de cursos de aperfeiçoamento oferecidos pela Administração Pública;
- portarias para ajustar os processos internos;
- percentuais de vagas preenchidas ou não;
- percentuais de servidores selecionados liberados ou não; e
- outras métricas julgadas necessárias para a gestão de pessoas na PCRJ.

2.5 Plano de Ação

Passadas as fases de imersão, análise, ideação e prototipagem da solução proposta, seguimos para o plano de ação. Nele listamos os recursos necessários para a implementação do CONECTA.RIO.



2.5.1 Matriz de Stakeholders

Alto Poder/ Influência	Manter Satisfeito	Administrar de perto
	<ul style="list-style-type: none"> ● IPLANRIO (6) 	<ul style="list-style-type: none"> ● FP/SUBGGC (7) ● Gestores da PCRJ (8)
Baixo	Monitorar	Manter informado
	<ul style="list-style-type: none"> ● Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal da SME (1) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Fundação João Goulart (2) ● Gerência de Valorização do Servidor (3) ● Gerências de Recursos Humanos setoriais (4) ● Servidores da PCRJ (5)
Baixo		Alto
Interesse/Disponibilidade		

- 1) A Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal, da Secretaria Municipal de Educação, é apontada como um setor para ser monitorado, tendo em vista já possuir experiência em processo de seleção de servidores para nomeação dentro dessa Secretaria.
- 2) A Fundação João Goulart é um órgão de referência em processos seletivos internos na PCRJ, além de ser o setor responsável em estabelecer as diretrizes para o treinamento e desenvolvimento de gestores municipais.
- 3) A Gerência de Valorização do Servidor possui a competência de viabilizar e promover ações que oportunizem o desenvolvimento pessoal e profissional do servidor público municipal.
- 4) As Gerências de Recursos Humanos Setoriais serão responsáveis por providenciar a documentação dos candidatos, além de prosseguir com os procedimentos para lotação e nomeação dos servidores selecionados. Cabe ressaltar que o CONECTA.RIO poderá ser usado como uma ferramenta de suporte ao gerenciamento de dados estatísticos destas gerências.
- 5) O sistema CONECTA.RIO permitirá o reconhecimento e desenvolvimento profissional servidores da PCRJ, contribuindo também para o aumento do sentimento de valorização destes profissionais.



- 6) A IPLANRIO é a empresa responsável por coordenar o desenvolvimento de soluções corporativas na área de tecnologia da PCRJ, e logo, será responsável pelo planejamento, produção e implementação do sistema CONECTA.RIO.
- 7) A Subsecretaria de Gente e Gestão Compartilhada - FP/SUBGGC tem entre suas competências gerir e implementar o subsistema Municipal de Administração de Recursos Humanos da PCRJ.
- 8) Os Gestores da PCRJ serão o foco principal do sistema. Desde a celeridade no preenchimento de vagas abertas por estes, até a otimização na busca dos servidores com a qualificação desejada, passando pela criação de indicadores que os auxiliarão nos processos seguintes.

2.5.2 Ferramenta 5W2H

O que?	Facilitar ao Gestor: o recrutamento, a seleção e a alocação de servidores qualificados.
Por que?	Pela dificuldade do Gestor em encontrar servidores qualificados para compor suas equipes.
Onde?	Na Prefeitura Municipal da Cidade do Rio de Janeiro, no âmbito da Administração Direta e Indireta.
Quando?	Implementação prevista para o segundo semestre de 2025.
Quem?	A Subsecretaria de Gente e Gestão Compartilhada, da Secretaria Municipal de Fazenda e Planejamento, será o órgão que gerenciará a execução do sistema. O sistema será implantado através da Empresa Municipal de Informática S.A. – IPLANRIO.
Como?	Através do desenvolvimento de um Sistema de Gerenciamento Estratégico de Servidores da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, o CONECTA.RIO. Ele permitirá acesso a um banco de dados atualizado e organizado de servidores com perfis variados, oferecendo uma solução eficiente para aperfeiçoar a escolha de profissionais e fortalecer a gestão pública.



Quanto?	O custo para o desenvolvimento do Sistema de Gerenciamento Estratégico de Servidores da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro – CONECTA.RIO está estimado em R\$150.166,29.
---------	--

2.5.3 Quanto Custa o CONECTA.RIO

2.5.3.1 Justificativa

Apresentamos a justificativa para a implantação do CONECTA.RIO, em atendimento a Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, em seu artigo 6º, inciso XXIV, alínea “a”:

demonstração e justificativa do programa de necessidades, avaliação de demanda do público-alvo, motivação técnico-econômico-social do empreendimento, visão global dos investimentos e definições relacionadas ao nível de serviço desejado;

A criação de uma ferramenta de gestão institucional para assessorar os gestores na busca por profissionais qualificados no âmbito da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro é uma necessidade urgente e alinhada ao Plano Estratégico do Município. Em nossa pesquisa, que revelou que 100% dos gestores consultados entendem como positiva a criação de uma ferramenta de gestão que aperfeiçoe a seleção de servidores municipais, o que reforça a importância dessa iniciativa para a melhoria da gestão pública municipal.

Em nível global, uma pesquisa¹ realizada pelo *ManpowerGroup* apontou que a falta de mão de obra qualificada no Brasil atingiu a alarmante marca de 81% em 2022, superando a média mundial, que é de 75%. Este dado reflete uma realidade desafiadora, onde a escassez de profissionais qualificados. Quando olhamos para outros dados, como o de uma pesquisa² com empresas, 96% das organizações relataram dificuldades para contratar operadores qualificados, enquanto 90% apontaram a falta de técnicos capacitados como o maior obstáculo em seus processos seletivos.

¹ Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/escassez-de-mao-de-obra-qualificada-no-brasil-atingiu-81-em-2022-diz-pesquisa/> Acessado em: 29 nov. 2024.

² Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/02/11/falta-de-mao-de-obra-qualificada-afeta-metade-das-industrias-do-pais.ghtml> Acessado em 29 nov. 2024



Além disso, projeções³ de especialistas indicam que, até 2030, poderá haver uma escassez global de mais de 85 milhões de trabalhadores qualificados, o que representará uma ameaça de perda de receitas anuais na ordem dos trilhões de dólares, segundo estudos da multinacional *Randstad*, especializada em soluções de recursos humanos. Essa previsão reforça a urgência em implantar soluções eficazes para a formação e seleção de profissionais, não apenas nas empresas privadas, mas também na gestão pública, onde o impacto de uma “força de trabalho” sem a devida qualificação, pode comprometer a qualidade dos serviços oferecidos à população.

Esses números evidenciam que, independentemente do setor, a qualificação profissional é um fator importante para o crescimento e a eficiência de diversas instituições, sejam elas públicas ou privadas.

O CONECTA.RIO, oferece uma solução eficiente aos nossos gestores, onde de forma célere e eficiente terá acesso a um vasto banco de dados. Este sistema pode ser alimentado com informações detalhadas, e considerando o percentual de 100% de aprovação dos servidores, o que sinaliza que a grande aceitação se traduzirá em uma satisfatória mobilização para o cadastramento e atualização constante dos dados. Com isso, o processo de seleção se torna mais assertivo, reduzindo a margem de erro e otimizando os recursos públicos na alocação de servidores em conformidade com os Princípios da Administração Pública, destacamos:

- **Princípio da Impessoalidade:** A utilização de uma ferramenta tecnológica como essa pode promover uma maior transparência e eficiência no processo seletivo, uma vez que facilita a comparação de candidatos, evitando escolhas baseadas apenas em critérios subjetivos ou em uma análise superficial dos perfis. Os gestores terão acesso a dados atualizados e completos, permitindo uma tomada de decisão mais fundamentada e estratégica.
- **Princípio da Eficácia e da Eficiência:** O gestor poderá rapidamente identificar e convocar candidatos qualificados, o que acelera a alocação de recursos humanos e garante o atendimento imediato às demandas da administração pública, em vez de recorrer a processos seletivos longos e complexos sempre que uma vaga surgir.

Após esse resumo, que reforça a necessidade da implantação dessa ferramenta, vamos à questão orçamentária.

³ Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/tal-da-falta-de-m%C3%A3o-obra-qualificada-alexandrine-brami-fmphf> Acesso em: 29 nov. 2024.



2.5.3.2 Legislação para embasar a contratação e os custos estimados

O Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, em sua Portaria SGD/MGI nº 750, de 20 de março de 2023, que “estabelece modelo para a contratação de serviços de desenvolvimento, manutenção e sustentação de software, no âmbito dos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Administração dos Recursos de Tecnologia da Informação - SISP do Poder Executivo Federal”, dispõe no Capítulo I que:

Art. 2º O modelo de contratação descrito no Anexo I desta Portaria é de utilização obrigatória para a contratação de serviços de Desenvolvimento, Manutenção e Sustentação de Software.

Parágrafo único. Os órgãos e as entidades poderão utilizar outros modelos de contratação desde que devidamente justificados pela área técnica proponente, comunicado via Ofício e aprovado previamente pela Secretaria de Governo Digital - SGD.

Tendo a Portaria SGD/MGI nº 750 como parâmetro, podemos estabelecer uma análise bem fundamentada para a disponibilização dos recursos necessários para a implantação do CONECTA.RIO, principalmente pela modelagem da contratação e do órgão técnico gestor.

A contratação se daria seguindo o critério de pontos de função e complementado por horas de serviço técnico, conforme descrito no Artigo 5º:

O modelo de contratação de serviços de desenvolvimento, manutenção e sustentação de software admite, em uma mesma contratação ou em diferentes contratações, a adoção de uma ou mais modalidades padronizadas de remuneração, entre as descritas a seguir:

I - para serviços de desenvolvimento e/ou manutenção, o Pagamento aferido por Pontos de Função é complementado por Horas de Serviço Técnico, vinculado ao alcance de resultados e ao atendimento de níveis mínimos de serviço.

Ainda em consonância com o Artigo 5º, e considerando que a Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro possui um órgão técnico de excelência, a IPLANRIO, que possui entre suas atribuições coordenar o desenvolvimento de soluções corporativas, que suportem os processos de gestão do Município. Ela possui ampla expertise no desenvolvimento de soluções tecnológicas no campo de desenvolvimento de Sistemas Operacionais.



2.5.3.3 Custos de implantação do CONECTA.RIO

Custos estimados						
Colaborador ⁴	Salário Mensal (R\$)	Salário Com Encargos (R\$)	Horas/Mês (R\$)	Valor Hora (R\$)	Horas	Sub Total dos Salários (R\$)
GEPRO	13.949,62	27.899,24	180	155,00	200	30.999,16
ANR-02	8.744,98	17.489,96	180	97,17	80	7.777,32
DESENV-03	14.016,77	28.033,54	180	155,74	120	18.689,03
AUX/UI - 01	8.114,39	16.228,78	180	90,16	30	2.704,80
Total de Salários						60.166,29
Custo Operacional Estimado						30.000,00
Lucro Mensal Estimado						60.000,00
Custo Total do Projeto						150.166,29

2.5.3.4 Parametrização de Preços⁵

Como exemplos usaremos duas despesas de outras instituições públicas, e uma do nosso Município: a Assembleia Legislativa do Maranhão (ALEMA) e o Conselho Regional de Administração do Rio Grande do Sul.

⁴ Gerente de projetos de tecnologia da informação (GEPRO); Analista de Negócios/Requisitos Pleno (ANR-02); Desenvolvedor de Software Sênior (DESENV-03); Analista de UX/UI Pleno (AUX/UI-01). Os dados foram baseados na portaria SGD/MGI N° 750, de 20 de março de 2023, do Governo Digital. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/contratacoes-de-tic/portaria-sgd-mgi-no-750-de-20-de-marco-de-2023> Acesso em: 29 nov. 2024.

⁵ Por se tratar de um sistema único e específico para a Prefeitura do Rio de Janeiro, não possuindo Ata de Registro de Preços com essa especificidade, as referências são exemplificativas, pois obviamente não seria possível estabelecer a similaridade dos objetos, e mostram que a proposta oferece uma solução estratégica de alto impacto, a um custo baixo.



A ALEMA contratou uma solução para diagnóstico e reestruturação de gestão de recursos humanos por R\$ 820.620,00. (Anexo 7). Esse contrato incluiu levantamento de dados e mapeamento de processos administrativos, com custo significativamente superior ao orçamento do CONECTA.RIO.

O Conselho Regional de Administração do Rio Grande do Sul investiu R\$ 788.817,04 (anexo 8) em uma solução integrada de TI, baseada em ambiente *web* e hospedada em *data center*, também muito acima do valor do CONECTA.RIO.

Por último, apresentamos um exemplo da Prefeitura Municipal da Cidade do Rio de Janeiro, o contrato da Empresa Municipal de Informática do Rio de Janeiro (IPLANRIO), que adquiriu ferramentas de produtividade corporativa em nuvem, com garantia técnica, pelo valor de R\$ 6.224.194,92.

Esses exemplos reforçam a viabilidade, quanto à parte orçamentária, para a implantação do CONECTA.RIO. Mesmo não possuindo similaridade total com o objeto servem de embasamento para o início do processo licitatório, conforme estabelecido no Art. 23 da Lei 14133 de 1 de Abril de 2021:

O valor previamente estimado da contratação deverá ser compatível com os valores praticados pelo mercado, considerados os preços constantes de bancos de dados públicos e as quantidades a serem contratadas, observadas a potencial economia de escala e as peculiaridades do local de execução do objeto.

E, considerando que os exemplos supracitados são de entes públicos, portanto atendem ao § 2º inciso III, do Art. 23:

[...] contratações similares feitas pela Administração Pública, em execução ou concluídas no período de 1 (um) ano anterior à data da pesquisa de preços, observado o índice de atualização de preços correspondente;

Dessa forma, evidenciamos que o custo estimado para a implantação do CONECTA.RIO é de R\$ 150.166,29, valor que se apresenta como razoável e compatível com os parâmetros analisados.



3 – CONCLUSÃO

Viu-se que a falta de conexão entre gestores e agentes qualificados na nossa organização pode influenciar na qualidade dos serviços e produtos públicos oferecidos à Cidade Maravilhosa, e como afirma Bergue (2020, p. 14) afirma que:

Aborda-se a gestão de pessoas a partir de eixos estruturantes do pensar estratégico no campo da administração pública, com ênfase nas noções de: alinhamento estratégico; do pensar as pessoas sistemicamente; da tomada das pessoas como dimensão central das organizações e da sociedade; do reconhecer as pessoas como elemento essencial e o conhecimento como recurso fundamental para a produção de valor público; e da assunção de um horizonte temporal de longo prazo para a condução dos negócios públicos.

Diante disso, o CONECTA.RIO alinha a eficiência operacional com os objetivos estratégicos da PCRJ, sendo um salto importante para a nossa gestão municipal, pois, além de operacionalizar o planejamento estratégico de pessoas dentro da Prefeitura, visando atender às novas demandas da administração pública, como desenhado na Iniciativa Estratégica GENTE, do atual Planejamento Estratégica da Cidade, também irá modernizar, otimizar e dar mais transparência nos processos seletivos internos da administração pública municipal do Rio de Janeiro.

3.1 Próximos passos

Os próximos passos incluem:

- A formalização da iniciativa junto ao chefe do executivo, contato com as áreas de TI para desenvolvimento do sistema e mobilização das equipes responsáveis pela implementação do projeto.
- Criação de um Grupo de Trabalho (GTT) visando:
 - a) Implantar a nossa proposta, integrar os servidores das pastas interessadas para a construção conjunta e execução do Plano de Ação;
 - b) Elaborar o projeto regulamentador;
 - c) Elaborar a minuta da Cartilha para os Gestores e servidores conhecerem o sistema; e
 - d) Revisar juridicamente, através da PGM, para garantir que todas as propostas estejam em conformidade com a legislação vigente.



O Programa Líderes Cariocas, através da Fundação João Goulart, fornecerá a base inicial de currículos cadastrados dos líderes cariocas tomando como base o Censo MEP – Movimentos Exponenciais Líderes Cariocas.

A FP/SUBGGC capacitará dois servidores indicados de cada unidade administrativa para serem os pontos focais da plataforma nas primeiras turmas de treinamento.



ANEXOS

Anexo 1 - Descrição da Iniciativa Estratégica Gente, do tema transversal Governança, do Planejamento Estratégico 2021-2024 da Prefeitura do Rio de Janeiro.

4 INICIATIVA ESTRATÉGICA GENTE				ORÇAMENTO (R\$ MILHÕES)	
				CUSTO PRÓPRIO	R.P.
				CUSTO TERCEIROS	0,00
				INVESTIMENTO PRÓPRIO	0,00
				INVESTIMENTO TERCEIROS	0,00
SITUAÇÃO ATUAL	DESCRIÇÃO DA INICIATIVA	RESULTADOS ESPERADOS	ALINHAMENTO COM METAS	PRINCIPAIS MARCOS	
<p>Trabalhar em serviços públicos é um propósito elevado, desde a alta demanda, variedade e variedade de possibilidades até aos desafios que os serviços públicos enfrentam no contexto da COVID-19, mas também por outras questões como desenvolvimento sustentável, respeito de necessidades e mudanças de hábitos, entre data, novas formas de trabalho e as diversas mudanças tecnológicas, nos quais tecnologias passam a fazer parte da rotina (Processos, E-Social e novas regulamentações do Brasil, LGPD, etc). Os desafios atuais também são tanto significativos quanto insuperáveis do setor público.</p> <p>Hoje existem, não só carências e atribuições precisarem ser avaliadas, mas também as ferramentas e recursos existentes. Além disso, as lideranças precisam trabalhar para que os gestores possam ter as competências necessárias para enfrentar os seus desafios e implementação das estratégias e dos planejamentos governamentais e fazer saber a gestão de pessoas. Hoje existem cerca de 10.000 cargos de gestão na Prefeitura em uma ampla diversidade de níveis hierárquicos. Desde 2011, quando foi lançada a estratégia de gestão, foram realizadas várias melhorias em gestão e liderança nos diversos níveis. Porém, se a não foi quando não se pensou em uma gestão governamental, mas sim em uma gestão gerencial, a falta, portanto, de gestão e liderança, não se encontra em condições de sustentabilidade e não a final do atual mandato em 2024.</p>	<p>Ter os melhores profissionais disponíveis e contratados em momentos propiciados para o funcionamento de qualquer organização. Com melhor preparo e mais oportunidades de capacitação, são capazes de transformar a forma de serviços públicos entregues aos cidadãos e cidadãos, e também garantir condições para que gestores públicos possam exercer seu trabalho de uma maneira pública transparente e aberta ao diálogo com a sociedade, capaz de responder às demandas por políticas sociais com eficiência, qualidade e responsabilidade.</p> <p>Essa iniciativa é composta dos seguintes projetos:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Desenvolver a gestão de carreiras públicas do Rio de Janeiro, promovendo mudanças nos processos de seleção para contratação de cargos, avaliação e contratação de programas de formação e capacitação dos servidores e gestores. 2. Investir em Programas de Formação e Atualização de Cursos, incluindo ações e atividades de formação para os membros de carreira do Rio. 3. Promover ações de desenvolvimento profissional e atualização de conhecimentos sobre temas relacionados à atuação com pessoal. 4. Perseguir a melhoria e atualização da Prefeitura do Rio e fortalecer as suas carreiras, visando atender as novas demandas da administração pública. <p>ESTA INICIATIVA É COMPOSTA DOS SEQUENTES PROJETOS</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Desde no setor público - O programa tem como objetivo a atualização de métodos e estratégias para implementação e adaptação da gestão de pessoas no contexto, incluindo implementação e promoção de instrumentos normativos, tais como normas para contratação de cargos e atribuições, forte incentivo das 101 secretarias municipais e autônomas, ações de capacitação e atualização dos servidores e servidores e avaliação de desempenho. 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Programa de Desenvolvimento de Carreiras (PDC) - O programa tem como base a Política Carreira de Desenvolvimento de Carreiras e a sua Matriz de Competências da Gestão Pública, e pretende criar condições para que os gestores públicos possam desenvolver as competências necessárias para o desenvolvimento de suas funções, com foco de ações educacionais que potencialize o planejamento estratégico, o trabalho de desenvolvimento para resultados e liderança de equipes de alta performance, de modo a melhorar a gestão de recursos, atuação e atuação dos serviços públicos e do atendimento aos cidadãos. 2. Programa Líderes Carreiras 3.0 - O Programa Líderes Carreiras será desenvolvido e terá um novo formato que contemplará a gestão e os níveis de liderança gerencial em cada segmento do Programa, as ações desenvolvidas desde sua criação, os dados de cada turma de formação e as competências definidas na Política de Desenvolvimento de Carreiras Carreiras, que será publicada em breve. Esta reformulação terá como resultado para a Prefeitura do Rio uma gestão de pessoas mais eficaz, promovendo, em longo prazo, a melhoria de um serviço público de melhor qualidade aos cidadãos. 	<p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Percentual de Líderes Carreiras emparelhado com o cargo de direção. • Percentual de servidores beneficiados por ações de atualização de serviços. • Percentual de carreiras e atribuições reorganizadas. • Número de Líderes Participativos capacitados. 	<p>2021 OBJETIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programa Líderes Carreiras 3.0 lançado. <p>2022 META</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programa de melhoria lançado. <p>2023 OBJETIVO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política Carreira de gestão e melhoria lançada no Programa de Desenvolvimento de Carreiras. <p>2024 OBJETIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melhoria da Atividade da Prefeitura - Iniciativa de gestão de pessoas lançada. <p>2025 OBJETIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Foco em melhoria de gestão de pessoas em gestão de pessoas. 	



Anexo 2 - Tela com o site SOUGOV.BR e as suas funcionalidades.

Portal do Servidor

O que você procura?  

[Home](#) > [Acesso à Informação](#) > [Perguntas Frequentes](#) > [SOUGOV.BR](#) > [Currículo e Oportunidades](#)

Currículo e Oportunidades

Publicado em 14/12/2021 11h05 | Atualizado em 19/10/2024 17h27

Compartilhe: [f](#) [in](#) [whatsapp](#) [link](#)

O SOUGOV.BR disponibiliza um serviço que irá beneficia servidores, empregados públicos e profissionais sem vínculo: o **Currículo e Oportunidades**. Com essa funcionalidade, é possível cadastrar seu currículo, visualizar e acompanhar as oportunidades disponíveis nos órgãos da Administração Pública de forma ágil e simples! Veja como realizar o procedimento de cada ação disponível:

- Meu currículo
- Minhas Inscrições
- Oportunidades para você
- Buscar Oportunidades

Veja também:

- Conhecendo e analisando as oportunidades
- Participando do processo seletivo
- Recebendo resultados do processo seletivo



Anexo 3 - Instrução Normativa SGP/MGI N° 31, de 9 de novembro de 2023, que descreve as orientações e procedimentos do sistema digital de gestão de currículos e oportunidades profissionais dentro do portal SOU.GOV do governo federal.

INSTRUÇÃO NORMATIVA SGP/MGI N° 31, DE 9 DE NOVEMBRO DE 2023

Estabelece orientações, critérios e procedimentos aos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec, relativas à implantação e ao uso dos serviços digitais disponíveis nos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal para elaboração e gestão de currículos e de oportunidades profissionais.

O SECRETÁRIO DE GESTÃO DE PESSOAS DO MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 29, incisos I, alíneas "c" e "e", e III, do Anexo I do Decreto n° 11.437, de 17 de março de 2023, e o art. 12 do Decreto n° 10.715, de 8 de junho de 2021, e tendo em vista o disposto no art. 2º, incisos IV e V, do Decreto n° 10.715, de 2021, resolve:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Instrução Normativa estabelece orientações aos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - Sipec, quanto à implantação e ao uso dos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal da Administração Pública Federal para elaboração e gestão de currículos e divulgação de oportunidades profissionais.



Art. 2º O registro das informações formativas e profissionais da pessoa ocupante de cargo, emprego ou função pública e usuária externa das soluções digitais de que trata o art. 1º tem como finalidade prover mecanismos para que aos órgãos e entidades possam:

- I - Promover o melhor aproveitamento das competências apresentadas;
- II - Planejar e implementar ações de desenvolvimento;
- III - divulgar oportunidades para ocupação de cargos em comissão, funções de confiança ou gratificações;
- IV - Realizar a adequada alocação de pessoal em suas unidades organizacionais;
- V - Apoiar o planejamento e o dimensionamento da força de trabalho;
- VI - Subsidiar o processo de gestão de desempenho individual; e
- VII - atender ao disposto no art. 29, §2º, inciso X, da Lei nº 14.129, de 29 de março de 2021.

Parágrafo único. Os órgãos e entidades do Sipec ficam responsáveis pela criação de políticas de incentivo e de reconhecimento ao uso ativo dessas soluções digitais.

CAPÍTULO II

OBRIGAÇÕES DO ÓRGÃO CENTRAL DO SIPEC EM RELAÇÃO AO CONJUNTO DE SOLUÇÕES DIGITAIS

Art. 3º São deveres do órgão central do Sipec:

- I - Disponibilizar as soluções digitais para utilização de todos os órgãos e entidades integrantes do Sipec;
- II - Divulgar e manter atualizadas as orientações necessárias para a utilização das soluções digitais;



III - publicar as informações consolidadas dos currículos acerca dos perfis profissionais à sociedade; e

IV - Desenvolver melhorias contínuas nas soluções digitais disponibilizadas.

CAPÍTULO III

CURRÍCULO E OPORTUNIDADES

Art. 4º O Currículo e Oportunidades é a solução digital utilizada pelas pessoas ocupantes de cargo, emprego ou função pública e usuárias externas para:

I - a elaboração, o repositório e a gestão de currículos;

II - a divulgação de editais com oportunidades profissionais; e

III - a candidatura em oportunidades profissionais divulgadas nos editais.

Art. 5º O Currículo e Oportunidades está disponibilizado no aplicativo de serviços de gestão de pessoas do Poder Executivo federal - SOUGOV.BR.

§ 1º O acesso à solução de que trata o caput é realizado por meio das credenciais de acesso da plataforma gov.br.

§ 2º Qualquer pessoa usuária externa com credencial de acesso ao gov.br e selo de confiabilidade prata ou ouro poderá cadastrar currículo na solução digital de que trata o caput.

Art. 6º São deveres das pessoas ocupantes de cargo, emprego ou função pública e usuárias externas:

I - Preencher as informações relativas ao currículo que considerar relevantes à sua trajetória profissional ou conforme orientação da administração, se houver;

II - Responsabilizar-se pela veracidade das informações constantes no currículo;

III - manter as informações do currículo atualizadas; e



IV - Ocultar a exibição de informações contidas no currículo, quando permitido pela solução digital, se achar necessário.

§ 1º O processo de nomeação ou de designação de ocupantes de cargos em comissão e de funções de confiança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional deverá ser instruído com o currículo atualizado do postulante extraído do Currículo e Oportunidades.

§ 2º A inobservância do disposto nos incisos I e II do caput poderá importar em responsabilização administrativa, penal e civil na forma da lei.

Art. 7º São deveres dos órgãos e entidades do Sipec:

I - Incentivar os servidores em exercício no órgão ou entidade a registrarem e atualizarem seus currículos no Currículo e Oportunidades;

II - Divulgar as oportunidades de movimentação de pessoal, ocupação de cargos em comissão, funções de confiança ou gratificações no Currículo e Oportunidades; e

III - divulgar os resultados editais de seleção de que trata o inciso II do caput.

Art. 8º A habilitação dos candidatos nos editais de seleção profissional para movimentação, ocupação de cargos em comissão, funções de confiança ou gratificações ocorrerá exclusivamente pelo Currículo e Oportunidades.

Art. 9º Os órgãos e entidades do Sipec somente poderão possuir e manter bancos de perfis profissionais estruturados a partir das informações cadastradas no Currículo e Oportunidades.

§ 1º Os bancos de perfis profissionais de que trata o caput somente poderão conter informações de pessoas ocupantes de cargo, emprego ou função pública lotadas ou em exercício no próprio órgão ou entidade.

§ 2º Órgãos e entidades poderão solicitar ao órgão central do Sipec o acesso aos dados cadastrados no Currículo e Oportunidades apenas de pessoas ocupantes de cargo, emprego ou



função pública em exercício na instituição, ficando responsáveis pelos custos para extração e transferência dos dados, bem como pela guarda e integridade dos dados recebidos.

§ 3º O desenvolvimento e custeio da solução tecnológica para integração das informações de que trata o caput é de responsabilidade do órgão ou da entidade.

CAPÍTULO IV

SIGEPE OPORTUNIDADES

Art. 10. O Sigepe Oportunidades é a solução digital disponibilizada aos órgãos e entidades do Sipec para sistematização de processos de trabalho em gestão de pessoas relacionados a:

I - Cadastramento e publicação de editais com oportunidades de movimentação de pessoal, ocupação de cargos em comissão, funções de confiança ou gratificações;

II - recebimento de candidaturas;

III - acesso ao currículo e aos dados dos candidatos inscritos;

IV - análise de perfil profissional;

V - Notificação dos candidatos;

VI - Cadastramento de resultados dos editais;

VII - conhecimento das capacidades e interesses profissionais das pessoas ocupantes de cargo, emprego ou função pública e usuárias externas

VIII - pesquisa de perfis profissionais.

§ 1º As informações cadastradas e publicadas no Sigepe Oportunidade constituem instrumento válido de edital de processo seletivo, sendo dispensada a anexação de documento complementar.



§ 2º A publicação de edital de abertura para escolha dos candidatos com vistas a realocação de pessoal deve observar a legislação pertinente que trata de movimentação de pessoal.

Art. 11. O Sigepe Oportunidades estará disponibilizado em sítio eletrônico divulgado pelo órgão central do Sipec.

§ 1º O acesso à solução digital de que trata o caput é realizado pelos usuários com perfil habilitado por meio das credenciais de acesso da plataforma gov.br.

§ 2º A solução possui perfis de acesso diferenciados conforme responsabilidades a serem executadas pelo usuário habilitado.

§ 3º Os perfis para utilização da solução digital de que trata o caput serão habilitados pelo gestor de acesso setorial (cadastrador parcial) do órgão ou entidade no qual o usuário estiver em exercício.

§ 4º A manutenção dos usuários com perfil habilitado para utilização da solução digital é de responsabilidade da unidade de gestão de pessoas dos órgãos e entidades.

Art. 12. São deveres da área de gestão de pessoas dos órgãos e entidades do Sipec em relação à solução digital de que trata o art. 10 desta Instrução Normativa:

I - incentivar o uso do Sigepe Oportunidades;

II - criar editais para divulgação de oportunidades profissionais de movimentação de pessoal, ocupação de cargos em comissão, funções de confiança ou gratificações;

III - gerir a informação das oportunidades profissionais divulgadas por meio do cadastro de editais; e

IV - zelar pela transparência de informações de todas as etapas dos editais.



Parágrafo único. A área de gestão de pessoas poderá, a seu critério, descentralizar a execução das atividades de que tratam os incisos II e IV às demais unidades da estrutura do órgão ou entidade.

Art. 13. São deveres do usuário habilitado para gerenciar oportunidades:

I - preencher todos os campos designados como de preenchimento obrigatório, e aqueles que considerar fundamentais para a divulgação da oportunidade;

II - responsabilizar-se pela veracidade das informações cadastradas; e

III - zelar pela gestão responsável de todas as fases do processo seletivo divulgado na plataforma.

Art. 14. São deveres do usuário habilitado para autorizar a publicação de oportunidades:

I - revisar todas as informações cadastradas no edital para a divulgação de oportunidade;
e

II - autorizar e publicar o edital de divulgação de oportunidade.

Art. 15. O usuário habilitado para utilização do Sigepe Oportunidades deverá utilizar as informações disponíveis apenas para os fins previstos nesta Instrução Normativa.

Parágrafo único. É vedada a coleta, a utilização, a divulgação ou a transferência indevida das informações acessadas por meio da solução digital de que trata o caput, sob pena de responsabilização administrativa, penal e civil, na forma da lei.

Art. 16. O recebimento de currículo dos candidatos inscritos nos editais de que trata o inciso II do art. 12 ocorrerá exclusivamente pelo Sigepe Oportunidades.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS



Art. 17. A seleção para oportunidades profissionais de que trata esta Instrução Normativa não garante a efetivação da movimentação, designação, nomeação, ou concessão, que ocorrerá a critério das unidades ou órgãos envolvidos, na forma estabelecida nos atos normativos vigentes.

Art. 18. As soluções digitais de que trata esta Instrução Normativa compõem os Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal da Administração Pública Federal, ficando vedada aos órgãos e entidades integrantes do Sipec a realização de despesas para contratação, prorrogação ou substituição contratual relativas a outras soluções que tenham funcionalidades já atendidas pelas soluções disponibilizadas pelo órgão central do Sipec.

Art. 19. Os dados pessoais disponibilizados nas soluções digitais de que trata esta Instrução Normativa serão tratados e compartilhados nas formas descritas no Aviso de Privacidade e Termos de Uso dos serviços SOUGOV.BR.

Art. 20. Fica revogada a Instrução Normativa nº 4, de 28 de dezembro de 2018.

Art. 21. Esta Instrução Normativa entra em vigor em 1º de dezembro de 2023.

JOSÉ CELSO PEREIRA CARDOSO JÚNIOR



Anexo 4 - A Resolução PGM Nº 1212 de 9 de julho de 2024, que cria o Banco de Talentos de Estagiários da Procuradoria Geral do Município do Rio de Janeiro.

ATO DO PROCURADOR GERAL

(*) RESOLUÇÃO PGM Nº 1212 DE 9 DE JULHO DE 2024.

Cria Banco de Talentos para os Estagiários e Residentes Jurídicos da Procuradoria Geral do Município do Rio de Janeiro e dá outras providências

O PROCURADOR-GERAL DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO, no uso das atribuições que lhe são conferidas para legislação em vigor, considerando a importância de valorizar e aproveitar o potencial dos Estagiários e Residentes Jurídicos que participaram dos Programas de Estágio e de Residência Jurídica, respectivamente, da Escola de Políticas de Estado - EPE-Rio, do Centro de Estudos, da Procuradoria Geral do Município do Rio de Janeiro - PGM- RJ, bem como dos demais programas de Estágios não jurídicos da Procuradoria, nas mais diversas formações superiores, diretamente vinculados à Coordenadoria de Gestão de Pessoas, com vistas à valorização da eficiência na gestão pública municipal e da formação e aperfeiçoamento de seus estagiários e residentes jurídicos,

RESOLVE:

Capítulo 1

Montagem do Banco de Talentos

Art. 1º Fica instituído o Banco de Talentos para Estagiários e Residentes Jurídicos que participaram dos Programas de Estágio e Residência Jurídica da Escola de Políticas de Estado, do Centro de Estudos, da Procuradoria Geral do Município do Rio de Janeiro, doravante denominado Banco de Talentos.

Art. 2º O Banco de Talentos terá como finalidade identificar, catalogar e disponibilizar informações sobre as competências, habilidades e experiências dos Estagiários e Residentes Jurídicos que participaram dos Programas de Estágio e de Residência Jurídica da Escola de



Políticas de Estado, do Centro de Estudos, da Procuradoria Geral do Município do Rio de Janeiro, visando a uma futura indicação profissional/estudantil.

Capítulo 2

Avaliações Contínuas e Indicação para o Banco de Talentos

Art. 3º Cada Especializada poderá fazer até no máximo duas indicações anuais de Estagiários para compor o Banco de Talentos dos respectivos Programas, entre o primeiro dia de setembro e o último dia de outubro de cada ano, em resposta à mensagem que ser-lhe-á enviada pelo Centro de Estudos em 1º/09.

Art. 4º A indicação dos Estagiários e dos Residentes Jurídicos deverá estar lastreada nos seguintes critérios, cumulativos:

- I - indicação justificada, pelo avaliador, para que o currículo seja cadastrado no Banco de Talentos;
- II - obtenção de nota máxima geral em pelo menos seis avaliações no intervalo de um mesmo ano, realizadas pela Chefia, no Termo Atestatório de Frequência, de forma justificada;
- III - alinhamento do perfil acadêmico e estudantil às necessidades pretéritas da Procuradoria Geral do Município; e
- IV - avaliação curricular.

§1º A participação destacada dos Estagiários e/ou Residentes Jurídicos, junto aos Núcleos de Estudos, e/ou aos grupos de pesquisas (GPTs e GTEs), da Escola de Políticas de Estado, também poderão render indicação justificada, pelo Centro de Estudos, à Especializada, para que o Estagiário e/ou Residente Jurídico sejam potenciais candidatos ao cadastrado no Banco de Talentos, assim como eventual publicação em periódico avaliado pela Capes ou outra atividade acadêmica relevante.

Capítulo 3

Da Comissão de Julgamento e da



Classificação dos Candidatos

Art. 5º A Comissão de Julgamento dos indicados, formada pela Subprocuradoria-Geral Consultiva, Escola de Políticas de Estado do Centro de Estudos e pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas, em conjunto e escrutínio secreto, deverá pontuar cada item objetivo apontado nos incisos do art. 4º, atribuindo 2,5 pontos, no máximo, a cada um, sendo a soma de todos a nota de avaliação curricular geral do Estagiário e do Residente Jurídico.

Parágrafo único. Caberá ao Centro de Estudos apontar, no início de setembro, em e-mail enviado às Especializadas, o quantitativo de faltas dos Estagiários e dos Residentes Jurídicos a seminários, cursos, e eventos fins, ministrados no âmbito da EPE-Rio, do CES, ou com este conveniados, inclusive de pós-graduação, de modo a avaliarem se cabe ou não a indicação do potencial candidato ao Banco de Talentos.

Art. 6º Serão escolhidos os vinte primeiros colocados da lista de Residentes Jurídicos e os cinco, do rol de indicados entre Estagiários e Estagiárias ou tantos quantos faltam para preencher este teto máximo por ocasião da avaliação anual.

Parágrafo único. Em caso de empate de notas entre candidatos de uma mesma lista, os seguintes critérios quantitativos de desempate deverão ser obedecidos, por ordem decrescente de prioridade:

- I - (co)autoria em publicação de artigo científico;
- II - participação nos Núcleos de Estudos, e Grupos de Pesquisas da EPE-Rio, do Centro de Estudos da PGM-RJ;
- III - tempo de serviço na Procuradoria Geral do Município do Rio de Janeiro;
- IV - idade.

Capítulo 4

Da Gestão do Banco de Talentos



Art. 7º Competirá ao Centro de Estudos da Procuradoria Geral do Município a gestão e, à Coordenadoria de Gestão de Pessoas, através da Gerência de Estágio e Residência, a operacionalização do Banco de Talentos, composto por 20 (vinte) currículos de Residentes Jurídicos e 05 (cinco) currículos de Estagiários, em conformidade com as diretrizes estabelecidas por esta Resolução.

Art. 8º Os Estagiários e Residentes Jurídicos selecionados deverão fornecer informações atualizadas sobre seus dados pessoais, formação acadêmica, experiência estudantil/profissional, áreas de interesse e habilidades específicas.

Parágrafo único. Assiste direito aos Estagiários e Residentes Jurídicos de requerer que seu nome seja retirado do Banco de Talentos.

Capítulo 5

Do Reconhecimento Impessoal aos Talentos

Art. 9º As informações contidas no Banco de Talentos serão utilizadas para:

- I - identificar potenciais candidatos para ocupação de cargos em comissão na esfera municipal local, considerando o alinhamento entre suas competências e as necessidades da administração pública;
- II - facilitar a seleção de profissionais para participação em processos seletivos internos da PGM-RJ e demais órgãos municipais;
- III - subsidiar a Coordenadoria de Gestão de Pessoas da PGM-RJ e demais órgãos municipais, fornecendo dados para aprimoramento contínuo das políticas de recrutamento e seleção.

Art. 10 A Procuradoria Geral do Município do Rio de Janeiro emitirá carta de recomendação profissional aos Estagiários e Residentes Jurídicos cujos currículos estejam cadastrados no Banco de Talentos, com o autógrafo do Procurador-Geral.

Parágrafo único. Em se tratando de estagiários jurídicos não obrigatórios, na forma do ato normativo próprio, a carta será de recomendação estudantil.



Capítulo 6 Das Disposições Finais

Art. 11 O acesso às informações do Banco de Talentos será restrito aos Gestores do Centro de Estudos e da Coordenadoria de Gestão de Pessoas, garantindo-se a confidencialidade e a segurança dos dados pessoais dos participantes, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados.

Art. 12 Recomenda-se que os dados fornecidos pelos candidatos, apontados no art. 8º, também estejam disponíveis na plataforma oficial da Capes: o *Lattes*.

Art. 13 Os currículos ficarão à disposição no Banco de Talentos por até dois anos consecutivos.

Art. 14 Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

DANIEL BUCAR

(*) Republicado por incorreções no D.O. Rio do Município do Rio de Janeiro



Anexo 5 - Telas do e-mail de divulgação de nova oportunidade da Coordenadoria Técnica de Recursos Humanos, da SME.

Mobilidade Interna
N.º 11/2024

EDUCAÇÃO

MOBILIDADE INTERNA PARA DIRETOR IV – 5ª E 7ª COORDENADORIAS REGIONAIS DE EDUCAÇÃO

A Gerência de Seleção e Desempenho divulga:
Mobilidade Interna para Diretor IV

O QUE BUSCAMOS

- Proatividade, liderança, habilidade e criatividade em resolução de problemas e compromisso com entregas e resultados;
- Responsabilidade com a construção de propostas inclusivas para os(as) alunos(as) e crianças público-alvo da Educação Especial;
- Atuação estratégica no que se refere à manutenção e infraestrutura do prédio escolar;
- Visão estratégica e sistêmica;
- Desenvoltura na articulação de soluções e no engajamento do time;
- Disposição para novos aprendizados;
- Habilidade em gestão de pessoas e mediação de conflitos;
- Ter habilidade para gerir o Sistema Descentralizado de Pagamento (SDP);
- Responsabilidade com a construção de propostas inclusivas para os(as) alunos(as) e crianças público-alvo da Educação Especial;
- Proatividade, liderança, habilidade e criatividade em resolução de problemas e compromisso com entregas e resultados.

PRÉ-REQUISITOS

- Ser professor(a) efetivo do quadro da PCRJ;
- Possuir Certificação de Nível 1 através do Programa de certificação para gestores(as) de Unidades Escolares;
- Disponibilidade de carga horária para o exercício de cargo em comissão e funções gratificadas durante o horário de funcionamento da Unidade Escolar pretendida, na forma do art. 26 da Lei Municipal N.º 5.623/2013, e compatibilidade de horário, conforme previsão do art. 188 da Lei Orgânica do Município do Rio de Janeiro;
- Não ter sido apenado(a) em sanções administrativas referentes à pontualidade, assiduidade ou outras situações concernentes à vida funcional do(a) servidor(a) que sejam de relevância administrativa nos últimos cinco anos*;
- Não estar de licença médica por mais de 30 dias ou sem alta e/ou licença sem vencimento*;

- Não ter sido requisitado(a) em processos seletivos (mobilidade interna) nos últimos 6 meses até o final das inscrições;
- Não ter passado pela etapa de entrevista em Mobilidades Internas anteriores destinadas ao cargo de Diretor IV no prazo de 6 meses, a contar da data da última entrevista realizada.

*A data de referência para análise dos itens supracitados será o primeiro dia de inscrição, conforme cronograma.

PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES DO CARGO:

Atribuições dos cargos de DIRETOR IV de acordo com o ANEXO I da LEI N.º 2.619 DE 16 DE JANEIRO DE 1998.

CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO

- Para a classificação, será atribuída pontuação referente ao tempo de experiência do(a) candidato(a) nas funções de Diretor IV, Diretor Adjunto e Coordenador Pedagógico em Unidades Escolares da SME/RJ, conforme ANEXO I;
- O(a) candidato(a) deverá inserir no currículo (anexado no momento da inscrição) o período correspondente à experiência, no formato mês/ano, para que sejam atribuídas as devidas pontuações;
- Os(as) servidores(as) participantes da mobilidade interna serão relacionados(as) por meio de ordenação decrescente de suas pontuações, o que estabelecerá a ordem de classificação para o convite para as entrevistas;
- Ocorrendo igualdade de nota de classificação, o desempate será definido considerando-se o seguinte critério: candidato(a) com maior idade;
- Serão convocados(as) para as entrevistas até cinco vezes o número de vagas dispostas nesta mobilidade.

CRITÉRIOS PARA ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

Durante a entrevista será verificada a adequação dos(as) candidatos(as) ao perfil desejado para atuação na Unidade Escolar, considerando as seguintes competências:

- Liderar a gestão da escola;



Mobilidade Interna
N.º 11/2024



MOBILIDADE INTERNA PARA DIRETOR IV – 5ª E 7ª COORDENADORIAS REGIONAIS DE EDUCAÇÃO

- Trabalhar/engajar com e para a comunidade;
- Focalizar seu trabalho no compromisso com o ensino, a inclusão, a equidade, a aprendizagem ao longo da vida e a cultura colaborativa;
- Promover um clima propício ao desenvolvimento educacional;
- Coordenar as atividades administrativas da escola;
- Saber comunicar-se e lidar com conflitos.

5ª COORDENADORIA REGIONAL DE EDUCAÇÃO

PERFIL DA UNIDADE ESCOLAR

E.M. Mendes Viana: Ensino Fundamental II de Turno Parcial.

7ª COORDENADORIA REGIONAL DE EDUCAÇÃO

PERFIL DA UNIDADE ESCOLAR

EDI Maria Beralda: Educação Infantil de Turno Único

NÚMERO DE VAGAS

As vagas serão distribuídas por CRE, conforme quadro abaixo:

CRE	VAGAS
5ª	01
7ª	01

INSCRIÇÕES PARA ESTA MOBILIDADE

Para se inscrever preencha o formulário acessando pelo Link: <https://forms.office.com/r/BuEnMs65VJ> ou pelo QR Code:



CRONOGRAMA

- Inscrições: de 18/10 até às 16h do dia 25/10.
- Análise das inscrições: até 30/10.
- Resultado preliminar: até 31/10.
- Recursos: de 31/10 até às 16h do dia 01/11.
- Resultado após os recursos: até 04/11.
- Entrevistas: de 06/11 até 11/11.
- Resultado final: até 13/11.

INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

- Os resultados das etapas do processo seletivo desta mobilidade interna serão disponibilizados nas mídias sociais e nos canais oficiais da SME, conforme previsto no cronograma;
- O(a) candidato(a) poderá apresentar recurso, devidamente fundamentado, referente à etapa classificatória, através do link: <https://forms.office.com/r/HA7A7bh3Fg>;
- A presente seleção interna não altera qualquer vínculo empregatício ou funcional do(a) servidor(a) inscrito(a) e selecionado(a) com a instituição, e não gera qualquer expectativa de direito quanto às condições de exercício do cargo, o estatuto ou à remuneração;
- Os(as) responsáveis pela realização deste processo seletivo interno se reservam o direito de decisão sobre o resultado da seleção, alteração do número de vagas, bem como, a anulação parcial ou integral do processo em qualquer tempo;
- O(A) candidato(a) que se inscrever mais de uma vez terá analisada, somente, a sua última inscrição;
- A chefia imediata do(a) candidato(a) inscrito(a) nesta mobilidade interna deve estar ciente de sua participação;
- Para a movimentação dos(as) servidores(as), será considerada a atual conjuntura do setor de lotação inicial para fins de prosseguimento no processo de indicação ao cargo;
- Incentivamos a candidatura de pessoas de diferentes grupos étnico-raciais, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência.

Mobilidade Interna
N.º 11/2024



MOBILIDADE INTERNA PARA DIRETOR IV – 5ª E 7ª COORDENADORIAS REGIONAIS DE EDUCAÇÃO

ANEXO I

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	
CRITÉRIO	PONTUAÇÃO
Atuação como Diretor IV, Diretor Adjunto ou Coordenador Pedagógico	0,5 ponto para cada 6 meses

ANEXO II

CRE	UNIDADE ESCOLAR
5ª CRE	E/CRE (05.14.032) E.M. Mendes Viana Endereço: Estrada do Colégio, 940 - Colégio Escola de Ensino Fundamental II - Turno Parcial
7ª CRE	E/CRE (07.234.804) EDI Maria Beralda Endereço: Travessa Anatote, s/nº - Cidade de Deus Educação Infantil - Turno único

INTERESSADOS EM FUTURAS MOBILIDADES

Para se inscrever preencha o formulário acessando pelo link <https://forms.office.com/r/MtNkrwzUm7> ou pelo QR Code:





Anexo 6 - Pesquisa de Interesse - Banco de Talentos e Carreiras dos servidores da PCRJ

Formulário é destinado à pesquisa de interesse para elaboração de um banco de talentos e carreiras na Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro.

Público-alvo: servidores e gestores municipais da PCRJ.

Seção 1 - Você ocupa cargo de liderança na Prefeitura do Rio, atualmente?

Sim - Seção 3 Não - Seção 2

Seção 2 - Aos servidores municipais da PCRJ:

Qual sua lotação atual? (Relação de órgãos)

De 1 a 5, qual seu grau de satisfação com a função/atividade que você exerce atualmente?

A escala considera 1 (muito insatisfeito) a 5 (muito satisfeito):

Qual a importância de um sistema para cadastro de currículos na Prefeitura do Rio?

Você acredita que um banco de talentos seria uma boa ferramenta para seleção de servidores para oportunidades de crescimento profissional no âmbito municipal? Sim Não

Você cadastraria seu currículo em um banco de talentos de servidores municipais, atualizando suas informações acadêmicas, capacitações e competências, regularmente? Sim Não

Seção 3 - Aos servidores que ocupam cargo de Gestão na PCRJ, atualmente:

De 1 a 5, qual o grau de dificuldade em encontrar um profissional com perfil adequado para preencher uma vaga na sua equipe?

A escala considera 1 - pouca dificuldade e 5 - muita dificuldade:

Você acredita que a criação de um banco de talentos pode otimizar a seleção de servidores municipais com as características necessárias para desempenhar uma função?

Qual o tipo de informação você considera mais importante ao visualizar currículos?

- Experiência Profissional
- Formação acadêmica
- Disponibilidade
- Habilidades específicas
- Outros

Caso um banco de talentos, com atualizações de informações acadêmicas, capacitações e competências dos servidores municipais seja implementado, qual a probabilidade de você utilizar esta ferramenta para angariar pessoas para sua equipe?

A escala considera 1 pouco provável e 5 muito provável.



REFERÊNCIAS

BRASIL. **Instrução Normativa SGP/MGI N° 31**, de 9 de novembro de 2023. Diário Oficial da União: Seção 1, Edição 214, Brasília, DF, p. 44, 10 nov.2023.

_____. **Lei de Licitações**. Lei n° 14.133/2021, de 1° de abril de 2021. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/598313/Lei_licitacoes_contratos_administrativos_2ed.pdf Acesso em 29 nov. 2024.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão estratégica de pessoas no Setor Público**. 2. ed. – Belo Horizonte : Fórum, 2020.

Currículo e Oportunidades. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/sougov-br-oportunidades>. Acesso em 22 out. 2024.

Escassez de mão de obra qualificada no Brasil atingiu 81% em 2022, diz pesquisa. CNN Brasil. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/escassez-de-mao-de-obra-qualificada-no-brasil-atingiu-81-em-2022-diz-pesquisa/>. Acesso em: 20 nov. 2024.

Falta de mão de obra qualificada afeta metade das indústrias do país. G1. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/02/11/falta-de-mao-de-obra-qualificada-afeta-metade-das-industrias-do-pais.ghtml>. Acesso em: 20 de nov. de 2024.

NASCIMENTO, Bárbara do. & TEIXEIRA, Alessandra Marques. **Raio-X da Liderança Carioca. Quem é a Liderança Carioca e como ela impacta a cidade?** In Coletânea carioca: celebrando a gestão pública e os líderes cariocas/ coordenação Alexandre Cherman...[et al.]. Itajubá, MG: Traço Leal Comunicação, 2023. (p. 20-30)

RIO DE JANEIRO (Cidade). Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro. Plano Estratégico Rio Futuro. Rio de Janeiro: PCRJ, 2021. Disponível em: <https://plano-estrategico-2021-a-2024-PCRJ.hub.arcgis.com/> Acesso em: 03 nov. 2024.

_____. **Resolução PGM N° 1212** de 9 de julho de 2024. Diário Oficial do Município do Rio de Janeiro: p.11 jul. 2024.

Valorização Profissional e Alocação Ótima na Administração Pública Federal Brasileira. Estadão. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/politica/gestao-politica-e-sociedade/valorizacao-profissional-e-alocacao-otima-na-administracao-publica-federal-brasileira/>. Acesso em: 22 out. 2024.