

| PERFIL PROFISSIONAL DESEJÁVEL | | |
|---------------------------------------|--|--|
| DO CARGO OU FUNÇÃO | | |
| Unidade: | Ministério da Previdência Social – Gerente de Projeto | |
| Unidade Superior: | Assessoramento direto ao Ministro | |
| Nome do cargo ou função: | Gerente de Projeto | |
| Tipo do cargo ou função: | CCE 3.14 | |
| DAS RESPONSABILIDADES | | |
| Principais responsabilidades: | 1. Atender às capacitações de gestão estratégica e de projetos; 2. Realizar a estruturação do projeto de acordo com a metodologia estabelecida pelo escritório de projetos; 3. Aprovar o plano de projeto junto ao patrocinador e ao líder do programa associado; 4. Atualizar, periodicamente, as informações requeridas no processo de monitoramento definido pelo PMO corporativo; 5. Prestar informações ao patrocinador do projeto e ao líder do programa associado; 6. Deliberar sobre risco e entraves estratégicos sob sua alçada de decisão e subir aos níveis superiores aqueles que superem sua alçada. | |
| Escopo de Gestão/Equipe de Trabalho | A atuação gerencial envolve a coordenação de equipes, cujos tamanhos dependem da estrutura regimental e quadro demonstrativo de cargos. | |
| DOS CRITÉRIOS OBRIGATÓRIOS | | |
| Crítérios Gerais: | 1. Idoneidade moral e reputação ilibada; 2. Perfil profissional ou formação acadêmica compatível com o cargo em comissão ou com a função de confiança para o qual tenha sido indicado; e 3. Não enquadramento nas hipóteses de inelegibilidade previstas no inciso I do caput do art. 1º da Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990 . | |
| Crítérios específicos: | 1. Possuir experiência profissional de, no mínimo, quatro anos em atividades correlatas às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas às atribuições e às competências do cargo ou da função; 2. Ter ocupado cargo em comissão ou função de confiança em qualquer Poder, inclusive na administração pública indireta, de qualquer ente federativo por, no mínimo, quatro anos; 3. Possuir título de especialista, mestre ou doutor em área correlata às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas às atribuições do cargo ou da função; ou 4. Ter realizado ações de desenvolvimento de liderança, estabelecidas pelo Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos, com carga horária mínima de cento e vinte horas. | |
| DOS REQUISITOS DESEJÁVEIS | | |
| Formação Desejável: | 1. Graduação em qualquer área de formação ; 2. Especialização em áreas correlatas à atuação do órgão ou às atribuições do cargo ou da função. 3. Cursos e conhecimentos técnicos nas áreas de gestão pública, liderança e gerenciamento de projetos e processos. | |
| Experiência Desejável: | Possuir experiência profissional em atividades correlatas às áreas de atuação do órgão ou em áreas pertinentes às competências regimentais do cargo. | |
| Competências Transversais Desejáveis: | Comunicação | (1) Escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de forma efetiva, garantindo uma dinâmica produtiva das interações internas e externas. |
| | Trabalho em equipe | (1) Colaborar e cooperar em atividades desenvolvidas coletivamente para atingir metas compartilhadas. (2) Identificar a repercussão de suas ações para o êxito ou alcance dos objetivos estabelecidos pelo grupo. |
| | Foco nos resultados para os cidadãos | (1) Superar o desempenho padrão, apresentando soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas. (2) Garantir o atendimento das necessidades dos usuários e dos cidadãos. |
| | Visão Sistêmica | (1) Identificar os principais marcos institucionais que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público. (2) Identificar as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional. |
| | Foco nos resultados para os cidadãos | (1) Superar o desempenho padrão, apresentando soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas. (2) Garantir o atendimento das necessidades dos usuários e dos cidadãos. |
| Competências de Liderança Desejáveis: | Engajamento de pessoas e equipes | (1) Conduzir as pessoas ao encontro da visão, missão e objetivos organizacionais. (2) Construir um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como líder agregador, engajador, incentivador e empoderador. (3) Promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho. (4) Propiciar à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional, valorizando o capital humano, promovendo uma cultura de aprendizagem contínua e |
| | Comunicação Estratégica | (1) Desenvolver conceitos e ideias com clareza (2) Comunicar propósitos, planos e estratégias (3) Estabelecer uma comunicação empática, persuasiva e influente, inspirando confiança (4) Construir narrativas que representem e legitimem a atuação da organização |
| | Gestão de Crises | (1) Antecipar, identificar e administrar a ocorrência de situações de risco (2) Construir soluções criativas, estratégicas e tempestivas adequadas ao contexto. (3) Agir em face de situações de imprevisibilidade e escassez, demonstrando reação quando sob pressão |
| | Coordenação e colaboração em rede | (1) Coordenar interesses e gerir conflitos, favorecendo a governabilidade por meio da construção de coalizões e consensos em torno de agendas de interesse comum. (2) Construir, mobilizar e manter redes confiáveis e abertas com stakeholders que são, ou podem vir a se tornar, atores importantes para o alcance dos objetivos estratégicos da organização. (3) Construir parcerias e fortalecer as relações institucionais, atuando em um ambiente de governança em rede. |
| | Inovação e Mudança | (1) Questionar abordagens convencionais na solução de problemas (2) Adotar novos insights à sua ação (3) Criar um ambiente propício à experimentação e à melhoria contínua (4) Suscitar e encorajar ideias de vanguarda e novas formas de se trabalhar, adotando medidas incrementais ou disruptivas para que a organização responda adequadamente ao contexto e se prepare face a cenários futuros. |
| Outros Requisitos Desejáveis | Não informada | |