

MODELO DE PERFIL PROFISSIONAL DESEJÁVEL		
DO CARGO OU FUNÇÃO		
Unidade:	Secretaria de Regime Próprio e Complementar	
Unidade Superior:	Secretaria de Regime Próprio e Complementar	
Nome do cargo ou função:	Secretário	
Tipo do cargo ou função:	CCE 1.17	
DAS RESPONSABILIDADES		
Principais responsabilidades:	1. Assistir o Ministro de Estado na definição e no acompanhamento das políticas de previdência atinentes aos Regimes Próprios de Previdência Social e ao regime de previdência complementar; 2. Assistir o Ministro de Estado na proposição de normas gerais para a organização e o funcionamento dos Regimes Próprios de Previdência Social dos servidores públicos e dos militares da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; 3. Orientar, acompanhar e supervisionar os Regimes Próprios de Previdência Social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; 4. Promover o desenvolvimento harmônico e integrado dos Regimes Próprios de Previdência Social e a permanente articulação entre o Ministério e os órgãos ou as entidades gestoras desses Regimes, fomentando o intercâmbio de experiências nacionais e internacionais; 5. Subsidiar o Ministro de Estado na celebração de acordo de metas de gestão e desempenho com a Diretoria Colegiada da Previc; 6. Acompanhar o acordo de metas de gestão e desempenho da Previc; 7. Acompanhar e avaliar a implementação das políticas e diretrizes de previdência pela Previc; e 8. Promover, estruturar e acompanhar, em conjunto com a Secretaria de Regime Geral de Previdência Social, a compensação financeira entre os regimes previdenciários para fins de contagem recíproca do tempo de contribuição.	
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, seis 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 equivalente a CCE de nível 13 ou superior em qualquer Poder, inclusive na administração pública indireta, de qualquer ente federativo por, no mínimo, seis anos; 3. Possuir título de 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 liderança, gestão e políticas públicas.	
Experiência Desejável:	Possuir experiência profissional em atividades correlatas às áreas de gestão pública, de previdência social e outras 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.
	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.
	Resolução de problemas com base em dados	(1) Idear soluções inovadoras e efetivas para problemas de baixa, média ou elevada complexidade com a utilização de dados (numéricos e não numéricos) e evidências que aumentem a precisão e viabilidade das soluções.
	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.
Competências de Liderança Desejáveis:	Visão de futuro	(1) Construir cenários e traçar diretrizes estratégicas para a organização e para a sociedade, tendo por base as características históricas, o contexto e as tendências em âmbito local, regional, nacional e internacional. (2) Prospectar cenários para além do futuro imediato.
	Gestão para resultados	(1) Tomar decisões e gerenciar de forma competente e estratégica os atos da organização (2) Orientar suas ações com base em desempenho, metas, resultados e seus impactos, construídos de forma aderente ao contexto organizacional e social existente
	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
	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 conciliando o desenvolvimento pessoas e orientação para resultados.
	Geração de valor para o usuário	(1) Identificar as necessidades e expectativas dos usuários em relação aos serviços do Estado. (2) Envolver a sociedade no processo de formulação e implementação de políticas e serviços públicos
Outros Requisitos Desejáveis	Não informado.	