



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL

Edital de Seleção nº 001/2019

1. CARGO: Coordenador-Geral de Recursos Humanos

2. VISÃO GERAL DO CARGO:

Coordenar os processos de gestão de pessoas através do estabelecimento de objetivos estratégicos e políticas de recursos humanos, alinhados ao negócio do INPI.

2. ATRIBUIÇÕES DO CARGO:

- Planejar, coordenar e supervisionar a execução das políticas, planos, ações, atividades e demais projetos relativos à administração de pessoal;
- Acompanhar novas iniciativas e proposições na área de gestão de pessoas no âmbito da administração pública federal, como Gestão de Desempenho, Gestão por Competências, Dimensionamento de Pessoal e Teletrabalho, bem como conduzir o seu planejamento e viabilizar sua implantação no âmbito do INPI;
- Planejar e coordenar o recrutamento, seleção, desempenho, desenvolvimento, saúde e capacitação de recursos humanos dos servidores do INPI;
- Firmar parcerias e convênios no âmbito da gestão de recursos humanos;
- Gerenciar pessoas e processos conforme perfil profissional e característica da atividade, de forma a obter o melhor uso dos recursos disponíveis e o atingimento das metas e objetivos do Instituto.

3. REQUISITOS NECESSÁRIOS:

- Ser servidor efetivo do INPI há pelo menos 3 (três) anos;
- Formação superior completa;
- Experiência mínima de 5 anos em cargo de gestão, ainda que em outras organizações;
- Se adequar às exigências estabelecidas no art. 2º do Decreto nº 9.727, de 19/03/19, a saber:
 - Perfil profissional ou formação acadêmica compatível com o cargo de Coordenador-Geral de Recursos Humanos;

- 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, conforme estabelecido no Decreto nº 9.727 de 15/03/19.

4. REQUISITOS DESEJÁVEIS:

- Domínio da língua inglesa;
- Formação superior completa em Administração, Psicologia ou Gestão de Pessoas;
- Curso(s) de Especialização e/ou Pós-Graduação na área de RH e/ou Gestão;
- Experiência de 3 anos na área de recursos humanos, ainda que em outras organizações;
- Conhecimentos sobre as leis específicas relacionadas ao bom desempenho da área.

5. COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS DESEJÁVEIS:

- Espírito de liderança e perfil motivador;
- Habilidade no relacionamento interpessoal;
- Dinamismo e Proatividade;
- Foco em resultados;
- Capacidade analítica;
- Perseverança e Flexibilidade;
- Capacidade em administrar conflitos;
- Planejamento e Organização;
- Capacidade de negociação;
- Habilidade em lidar com equipe multidisciplinar e heterogênea.

6. INSCRIÇÕES:

- Estarão abertas, no período de 01 a 04 de abril de 2019, as inscrições para o preenchimento da referida vaga por meio do envio do Formulário de Inscrição, Anexo IV, preenchido e assinado, e do currículo ao Serviço de Carreira e Desempenho – SECAD, acompanhados dos comprovantes referentes aos requisitos discriminados nos quadros dos ANEXOS II e III para o seguinte endereço eletrônico: secad@inpi.gov.br.
- Não serão aceitas inscrições enviadas ao SECAD fora do prazo definido no cronograma.

7. CRONOGRAMA:

A seleção será realizada entre os dias 01 a 16 de abril de 2019, que considerará as seguintes etapas, conforme calendário constante do Anexo I:

- a. Habilitação inicial dos candidatos, de caráter eliminatório, que concerne na análise dos formulários e currículos encaminhados para o SECAD para verificação do atendimento aos requisitos necessários, previstos no item 3;
- b. Aplicação de testes com a Psicóloga para análise do perfil comportamental dos candidatos habilitados;
- c. Entrevista pela Comissão de Avaliação visando avaliar o perfil dos candidatos, baseado nos conhecimentos técnicos e competências elencadas nos Anexos V e VI e pontuação final conforme Formulário de Avaliação, Anexo VII;
- d. Na análise dos requisitos desejáveis será realizada a contagem de pontos conforme nível de escolaridade e tempo de experiência como gestor, conforme Anexos II e III;
- e. A entrevista com a Diretoria de Administração, como área requisitante do processo seletivo, será realizada no dia 11 de abril;
- f. Após a seleção final, o resultado será informado por meio de comunicado a ser encaminhado pela CGRH.

A Comissão de avaliação, de que trata o item 7, b, será composto por um representante da CGRH (SECAD) e um representante de cada Diretoria finalística (DIRPA e DIRMA), tendo em vista ser um cargo estratégico para o INPI que lida com questões de todas as áreas do Instituto.

8. ESCOLHA FINAL DO GESTOR:

Conforme art.7º do Decreto Nº 9.727 de 15/03/19, a escolha final do gestor é ato discricionário da autoridade responsável pela nomeação ou pela designação, observado o disposto no art. 2º do mesmo.

9. DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS:

O resultado será divulgado no dia 16 de abril de 2019, conforme calendário constante do Anexo I.

Tendo em vista ser um processo discricionário da Administração, no intuito de conferir transparência ao processo de seleção interna para cargos de gestão no INPI, não cabe interposição de recursos contra o presente edital, bem como contra qualquer etapa do processo.

Em 01 de abril de 2019.

Júlio César Castelo Branco Reis Moreira
Diretor de Administração

ANEXO I – CALENDÁRIO DE EXECUÇÃO

| PERÍODO | ETAPAS | UNIDADE RESPONSÁVEL |
|--------------------------|--|----------------------------|
| 01 a 04 de abril de 2019 | Inscrições | CGRH |
| 03 a 09 de abril de 2019 | Análise dos Formulários e Avaliação do Perfil comportamental | CGRH |
| 10 de abril de 2019 | Entrevistas com a Comissão | Comissão de avaliação |
| 11 de abril de 2019 | Entrevista com a Diretoria | DIRAD |
| 12 de abril de 2019 | Seleção | Comissão / DIRAD |
| 16 de abril de 2019 | Divulgação do Resultado | CGRH |

Obs: O calendário acima poderá ser ajustado, caso haja necessidade, o que será amplamente divulgado.

ANEXO II – PONTUAÇÃO POR ESCOLARIDADE

| NÍVEL | PONTUAÇÃO |
|-------------------------|--|
| Especialização | 3 pontos para cada curso de especialização concluído até a data final de inscrição |
| Mestrado | 7 pontos para o curso de Mestrado concluído até a data final de inscrição |
| Doutorado | 10 pontos para o curso de Doutorado concluído até a data final de inscrição |
| Pontuação máxima | 10 pontos |

ANEXO III – PONTUAÇÃO POR EXPERIÊNCIA EM GESTÃO

| NÍVEL | CARGO | EXPERIÊNCIA EM ÁREA AFIM AO CARGO | EXPERIÊNCIA EM ÁREAS NÃO AFINS | Pontuação máxima |
|---------------------------|--|--|---------------------------------------|-------------------------|
| Cargo em função de chefia | Diretor | 3,0 por ano | 2,0 por ano | 20 |
| | Coordenador-Geral | | | |
| | Coordenador | 2,5 por ano | 1,5 por ano | 15 |
| | Chefe de Divisão Chefe de Serviço Chefe de Seção | | | |
| Função administrativa | Assistente ou Assessor de Diretoria | 1 por ano | 0,50 por ano | 10 |

ANEXO IV – FORMULÁRIO DE INSCRIÇÃO

| PERFIL INDIVIDUAL DO CANDIDATO | | |
|--|--------------------|-----------------------------|
| Nome: | Diretoria/Unidade: | |
| Matricula: | Ramal: | |
| Cargo: | E-mail: | |
| | | |
| FORMAÇÃO | Sim/Não | Em que Área de Conhecimento |
| Superior Completo | | |
| Especialização | | |
| Mestrado | | |
| Doutorado | | |
| Pós-Doutorado | | |
| EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL | Sim/Não | Se sim, especificar em que |
| Como gestor | | |
| Trabalhos desenvolvidos ou coordenados | | |
| Tempo de Serviço | Total | ___ anos, sendo ___ no INPI |
| IDIOMA: INGLÊS | | Status |
| Comunicação Oral (<i>Fala</i>) | | |
| Comunicação Escrita (<i>Escreve</i>) | | |
| Compreensão verbal e textual (<i>Escuta e</i> | | |
| IDIOMA: Espanhol | | Status |
| Comunicação Oral (<i>Fala</i>) | | |
| Comunicação Escrita (<i>Escreve</i>) | | |
| Compreensão verbal e textual | | |
| IDIOMA: Outro (<i>especificar</i>) | | Status |
| Comunicação Oral (<i>Fala</i>) | | |
| Comunicação Escrita (<i>Escreve</i>) | | |
| Compreensão verbal e textual | | |
| Status: <i>Avançado, Intermediário e Básico</i> | | |

ANEXO V – PERFIL

PERFIL EXIGIDO PARA O CARGO

CARGO DO SERVIDOR: Coordenador-Geral de Recursos Humanos

| FORMAÇÃO | Nível de Exigência | Em que Área de Conhecimento |
|---|--------------------|--|
| Superior Completo | Essencial | Administração, Psicologia, Gestão de Pessoas |
| Especialização | Desejável | Recursos Humanos ou Gestão |
| Mestrado | Desejável | Recursos Humanos ou Gestão |
| Domínio da língua inglesa | Desejável | n/a |
| Conhecimentos da legislação específica para o cargo | Desejável | Lei 8.112/90, entre outras |

| EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL | Requisito | Se sim, especificar em que |
|---|-----------|--|
| Como gestor, no setor público ou privado | Essencial | Ter atuado por um período mínimo de 5 (cinco) anos como gestor |
| Na área de RH no setor público ou privado | Desejável | Ter atuado por 3 (três) anos na área de Recursos Humanos |

| Conhecimentos técnicos (O que ele deve saber) | Que vivências ou experiências profissionais serão favorecidas pelo respectivo conhecimento? |
|---|--|
| 1. Conhecimento técnico/científico da área de gestão de recursos humanos | 1. O candidato precisará tomar decisões acerca da gestão de recursos humanos do Instituto |
| 2. Conhecimento da legislação específica relacionada a gestão de recursos humanos | 2. O candidato usará os conhecimentos para garantir isonomia de tratamento e segurança jurídica dos usuários do INPI, observando o correto andamento processual |
| 3. Sólidos conhecimentos de redação e oratória | 3. O candidato deverá ser capaz de manifestar-se por escrito de forma estruturada e objetiva, transmitindo ideias, conceitos, opiniões e fatos, de forma clara e consistente, utilizando-se de redação adequada, de modo a fundamentar suas decisões |

ANEXO VI – COMPETÊNCIAS

COMPETÊNCIAS

1. Comunicação

Escreve sobre questões complexas e altamente especializadas (*por exemplo, documentos complexos, documentos científicos ou legais*), tornando inteligíveis informações técnicas para públicos não especializados.

Comunica questões complexas de forma objetiva, clara e crível com todo tipo de público, dos mais variados.

Quebra a resistência inicial assegurando apoio para ideias ou iniciativas lançando mão de uma comunicação de alto impacto.

Administra questões difíceis no local de trabalho quotidianamente (*por exemplo, de funcionários, grupos de interesse ou mídia*).

2. Flexibilidade/Adaptabilidade

Revisa os objetivos quando as circunstâncias assim exigem.

Reconhece e responde rapidamente a mudanças, avaliando oportunidades e riscos.

Permanece à par dos desenvolvimentos emergentes e tendências em sua própria área para identificar possíveis mudanças necessárias para planos ou metas.

Prossegue experiências desafiadoras além do papel habitual ou área de especialização para agregar valor na área atual.

3. Inovação/Iniciativa

Identifica e atua sobre oportunidades para melhorar os resultados organizacionais ou avançar os objetivos organizacionais.

Persiste na busca de soluções inovadoras para problemas complexos, apesar dos obstáculos significativos e contínuos.

Cria oportunidades para realizar iniciativas que beneficiarão a organização no curto prazo.

4. Orientação para Resultados

Atua como um consultor experiente, emitindo opinião independente sobre problemas complexos do cliente, novas iniciativas e suporte para a tomada de decisões.

Eloquente ao considerar questões difíceis que são do melhor interesse do cliente.

Representa o lado do "cliente" nos mais altos níveis da organização, identificando abordagens que atendam às necessidades específicas dele e da organização.

Encoraja a tomada de risco responsável calculada, na expectativa de que sejam produzidos resultados de alta qualidade.

5. Trabalho em Equipe/Liderança Estratégica

Aconselha todos os membros da equipe sobre questões atitudinais e orienta para o melhor aproveitamento das habilidades de trabalho em equipe visando garantir alto desempenho da equipe como um todo.

Fornece *feedback* assertivo e construtivo aos membros da equipe com o intuito de melhorar o trabalho e contribuir para o desenvolvimento das pessoas.

Facilita resoluções benéficas para conflitos entre os membros da equipe.

ANEXO VII

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO
Cargo Coordenador-Geral de Recursos Humanos
Entrevista

| | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|
| NOME DO CANDIDATO: | | | | | |
| CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO | INSUFICIENTE (0,1) O candidato demonstrou possuir a competência em nível INSUFICIENTE do que se espera para o desempenho das atividades. | REGULAR (0,4) O candidato demonstrou possuir a competência em nível básico ou REGULAR para o desempenho das atividades. | BOM (0,6) O candidato já se sobressai na competência apresentada, demonstrando possuí-la em nível BOM para a realização de suas atividades. | EXCELENTE (0,8) Considera-se o grau mais alto na classificação. Nesse nível, o indivíduo demonstrou possuir a competência em nível EXCELENTE . | TOTAL DA AVALIAÇÃO (Até 4,0) |
| COMUNICAÇÃO | | | | | |
| FLEXIBILIDADE ADAPTABILIDADE | | | | | |
| INOVAÇÃO/INICIATIVA | | | | | |
| ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS | | | | | |
| TRABALHO EM EQUIPE/LIDERANÇA ESTRATÉGICA | | | | | |
| TOTAL DA AVALIAÇÃO (Até 4,0) | ASSINATURA DO AVALIADOR: | | | | |

Considerações: