



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL

Secretaria-Executiva

Secretaria de Coordenação Estrutural e Gestão Corporativa

Diretoria de Administração

Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas

EDITAL DE ABERTURA

1. INTRODUÇÃO

1.1. A Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas da Diretoria de Administração da Secretaria de Coordenação Estrutural e Gestão Corporativa da Secretaria-Executiva do Ministério do Desenvolvimento Regional (CGGP/DA/Secog/SE-MDR) divulga oportunidade de processo seletivo para atuação nesta Unidade. As vagas são destinadas a servidores ou empregados públicos titulares de cargos de provimento efetivo/empregos públicos, de nível superior, em efetivo exercício, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 2020, que não estejam em estágio probatório, nem em licença ou afastamento legal. Não poderão concorrer servidores integrantes de carreira descentralizada e transversal.

1.2. O local de exercício dos selecionados será na Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, em Brasília-DF.

1.3. Os candidatos externos ao Ministério do Desenvolvimento Regional serão movimentados nos termos da Portaria ME nº 282, de 24 de julho de 2020, na modalidade de indicação consensual.

1.4. A movimentação para composição de força de trabalho (Portaria nº 282/2020) não é aplicável aos candidatos internos. Para esses candidatos será aplicada a movimentação interna, nos termos da Portaria MDR nº 1.633, de 8 de junho de 2020.

2. SOBRE A UNIDADE

2.1. Os profissionais deverão atuar juntamente ao Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho (NQVT), que integra a estrutura da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas.

2.2. A Portaria MDR nº 1.431, de 12 de julho de 2021, que instituiu a Política de Qualidade de Vida no Trabalho, o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho e o Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho, no âmbito do MDR, assim dispõe:

Art. 6º O Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho terá as seguintes competências:

I - estimular e propor a oferta de ações de educação em saúde e promoção da saúde junto aos gestores do Ministério do Desenvolvimento Regional e demais servidores públicos federais, em diferentes níveis de prevenção, direcionadas ao bem-estar, à qualidade de vida e à redução da vulnerabilidade a riscos relacionados à saúde, aos seus determinantes e condicionantes;

II - propor a criação de ambientes de trabalho saudáveis aos servidores, com o envolvimento destes e dos gestores no estabelecimento de um processo de melhoria contínua das condições e das relações no trabalho e da saúde, propiciando bem-estar das pessoas inseridas no contexto laboral;

III - orientar sobre a melhor compreensão da determinação do processo saúde e doença nos servidores públicos e sobre o desenvolvimento de alternativas de intervenção que levem à transformação da realidade, em direção à apropriação, pelos servidores, da dimensão humana do trabalho;

IV - propor, quando necessário, a intervenção nas determinantes do processo saúde e doença e do processo de adoecimento em seus aspectos individuais e nas relações coletivas do ambiente de trabalho;

V - contribuir para a melhoria de qualidade de vida dos servidores;

VI - gerir e propor ações, projetos e programas, para os servidores, que propiciem o bem-estar físico, psíquico, emocional e profissional no ambiente de trabalho do Ministério do Desenvolvimento Regional, por intermédio do incremento de ações educativas, preventivas e lúdicas que contemplem as dimensões saúde, psicossocial e organizacional, beneficiando o desempenho técnico-profissional, a produtividade e as relações de trabalho e interpessoais;

VII - propor ações, projetos e programas no sentido de sensibilizar os dirigentes e técnicos para a adesão às propostas de melhoria do ambiente de trabalho, em suas diversas dimensões;

VIII - planejar, elaborar e executar ações de interferência no ambiente organizacional, dentro das possibilidades de governabilidade do setor de gestão de pessoas;

IX - elaborar e propor a implantação de projetos que venham proporcionar aos servidores o sentimento de pertencimento e integração entre as pessoas e buscar o reconhecimento da efetivação de uma política de valorização dos servidores do Ministério do Desenvolvimento Regional; e

X - fomentar, apoiar e participar das iniciativas e outras alternativas que tenham o propósito de assegurar os meios e recursos necessários para o desenvolvimento de programas, projetos e ações de promoção da educação para aposentadoria, em consonância com as diretrizes estabelecidas na Portaria SEGES/MPDG n. 12, de 20 de novembro de 2018.

Art. 7º O Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho, enquanto atuante no desenvolvimento de ações de promoção da saúde, de prevenção de doenças, de melhoria da qualidade de vida no trabalho e de educação em saúde, observará as seguintes premissas:

I - multideterminação da saúde: a saúde é compreendida como fenômeno decorrente de diversos fatores de natureza biológica, psicológica e social;

II - abordagem biopsicossocial: as equipes multiprofissionais devem pautar sua atuação na perspectiva biopsicossocial dos indivíduos, por meio de ações interdisciplinares que favoreçam relações entre diferentes conhecimentos, considerados os múltiplos fatores que influenciam a condição de saúde dos servidores em suas relações com o trabalho;

III - interdisciplinaridade: a abordagem multiprofissional sobre as ações e programas de promoção da saúde devem contemplar os conhecimentos técnicos a partir de visão interdisciplinar, observada a relação entre as diferentes áreas do conhecimento e, fundamentalmente, considerar o conhecimento dos servidores para o desenvolvimento das ações e dos programas;

IV - gestão participativa no desenvolvimento das ações: estabelecimento de espaços coletivos que promovam a difusão de conhecimento e a reflexão crítica, assegurado o direito de participação dos servidores em todas as etapas do processo de atenção à saúde;

V - ambientes de trabalho saudáveis: as iniciativas de promoção da saúde do servidor público federal devem pressupor uma concepção que não se restrinja à ausência de doença, mas que seja capaz de atuar sobre os determinantes da saúde, incidindo a intervenção, também, sobre as condições de trabalho no serviço público;

VI - relação entre atenção à saúde e gestão de pessoas: a promoção da saúde deve ser reconhecida como uma estratégia fundamental das políticas de gestão de pessoas, como forma de expressão de uma proposta abrangente e que busca garantir o equilíbrio entre trabalho e saúde e a indissociabilidade entre atenção e gestão; e

VII - humanização na atenção à saúde.

3. SOBRE A(S) VAGA(S) / OPORTUNIDADE(S)

O processo seletivo visa selecionar 4 (quatro) candidatos(as) com formação nas seguintes áreas assim distribuídas:

- a. 02 (duas) vagas para servidor/empregado público com formação em Psicologia e ocupante do cargo/emprego público de Psicólogo; e
- b. 02 (duas) vagas para servidor/empregado público com formação em Serviço Social e ocupante do cargo/emprego público de Assistente Social.

4. ATRIBUIÇÕES PROFISSIONAIS

4.1. O serviço de Psicologia e Assistência social deverá atuar de forma multidisciplinar e incluirá o atendimento a demandas individuais e organizacionais, conforme plano de trabalho definido pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, juntamente ao(à) profissional.

4.2. As demandas serão estabelecidas com o objetivo de dar assistência aos profissionais do MDR nos casos de problemas de saúde emocional, acompanhamento à inadaptação funcional, acolhimento de servidores no retorno de longos períodos de afastamentos e a preparação e orientação dos servidores em fase de aposentadoria, bem como a realização de ações de qualidade de vida (palestras, auxiliar nas ações voltadas para o tema).

4.3. Ademais, deverá atuar juntamente à CGGP e demais áreas competentes do MDR no suporte e apoio à resolução de conflitos, enfrentamento ao assédio e à discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas afins, de modo a auxiliar na promoção da política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas.

4.4. O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas.

4.5. As ações deverão ser baseadas em propostas formais, fundamentadas nas técnicas atualizadas de psicologia, devidamente aprovadas.

5. REQUISITOS GERAIS

- 5.1. Ser servidor ou empregado público titular de cargo/emprego de nível superior e de provimento efetivo, regido pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 ou CLT, respectivamente.
- 5.2. Cumprir jornada semanal de 40 (quarenta) horas, resguardadas as disposições legais específicas.
- 5.3. O candidato pertencente a outro órgão ou entidade que não o Ministério da Economia não poderá se enquadrar nos impedimentos previstos no art. 17 da Portaria nº 282/2020, sendo eles:
- a) Servidor em período de estágio probatório;
 - b) O servidor ou empregado público federal em período de licença ou afastamento legal; e
 - c) Os servidores integrantes das carreiras descentralizadas e transversais ou que possuam instrumentos de mobilidade autorizados em lei, de acordo com as normas dos respectivos órgãos supervisores.
- 5.4. O(a) candidato(a) não poderá se enquadrar nas hipóteses de inelegibilidade previstas no inciso I do caput do art. 1º da Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990.
- 5.5. Todos os(as) candidatos(as) deverão apresentar a liberação da chefia imediata, conforme o formulário de autorização anexo a este edital, de acordo com a política de liberação do seu órgão/entidade de exercício.
- 5.6. O(a) candidato(a) que não obtiver a liberação será eliminado do processo na etapa de análise curricular.
- a) A liberação constante no anexo deverá ser encaminhada junto com o currículo.
- 5.7. Os(a) candidatos(as) que não pertencem ao quadro do Ministério do Desenvolvimento Regional deverão consultar a unidade de movimentação do respectivo órgão de origem para verificar a legislação e políticas de movimentação específicas do seu cargo, carreira e órgão, além de assegurar-se, previamente à participação no processo seletivo, quanto à possibilidade de movimentação.
- 5.8. Ao(À) servidor(a) da administração pública federal direta ou indireta que houver sido movimentado(a) para compor força de trabalho, serão assegurados os direitos e vantagens a que faça jus no órgão ou entidade de origem, salvo disposição legal em contrário, considerando-se o período de movimentação para todos os efeitos da vida funcional, como de efetivo exercício no cargo que ocupe no órgão ou entidade de origem.
- 5.9. O(a) servidor(a) público federal movimentado(a) para compor força de trabalho poderá perceber gratificações que atendam ao caráter de temporalidade e localidade, no órgão ou entidade onde estiver em exercício, desde que preenchidos todos os requisitos legais.

6. COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS DESEJÁVEIS

- 6.1. Comunicação oral clara e objetiva;
- 6.2. Habilidade empática e de acolhimento;
- 6.3. Habilidade de escuta;
- 6.4. Capacidade redacional clara e objetiva;
- 6.5. Receptividade a opiniões divergentes;
- 6.6. Trabalho em equipe;
- 6.7. Comprometimento com prazos e resultados;
- 6.8. Senso de urgência e prioridade;
- 6.9. Identificação e análise de problemas e oportunidades;
- 6.10. Saber lidar com demandas urgentes;
- 6.11. Proatividade e dinamicidade;
- 6.12. Visão sistêmica;
- 6.13. Análise crítica de dados e informações;
- 6.14. Gestão de conflitos;
- 6.15. Postura inovadora e criativa; e
- 6.16. Proposição de soluções viáveis.

7. INSCRIÇÕES

7.1. Antes de efetuar a inscrição, o(a) candidato(a) deverá conhecer plenamente os termos do edital e certificar-se de que é capaz de comprovar o atendimento a todos os requisitos gerais e específicos, além das qualificações técnica que indicar, bem como ter ciência de eventuais perdas de gratificação decorrentes do processo de movimentação.

7.2. A inscrição do(a) candidato(a) implicará o conhecimento e a tácita aceitação das normas e condições estabelecidas neste Edital, em relação às quais não poderá alegar desconhecimento.

7.3. As inscrições deverão ser feitas até o dia **31/08/2021**.

7.4. Os currículos e a “Autorização de Participação em Processo Seletivo” deverão ser salvos em PDF e encaminhados no ato da inscrição. A liberação constante no anexo também deverá ser encaminhada junto com o currículo.

8. REALIZAÇÃO DA ENTREVISTA

8.1. Os(as) candidatos(as) serão selecionados por meio dos currículos e serão convidados(a) para entrevista, a ser realizada de forma virtual.

9. CRONOGRAMA

1º Etapa	Até o dia 31/08/2021	Recebimento das inscrições, análise dos currículos, avaliação de perfil e agendamento das entrevistas
2ª Etapa	Até o dia 17/09/2021	Realização das entrevistas por videoconferência
Resultado	Na data provável de 24/09/2021	O resultado do processo seletivo será informado por e-mail ao(a) candidato(a) selecionado(a).

10. CONTATOS PARA EVENTUAIS DÚVIDAS SOBRE O PROCESSO SELETIVO

10.1. As dúvidas sobre o presente processo seletivo devem ser direcionadas para o e-mail: cggp@mdr.gov.br ou pelo contato (61) 2034-5903.

[assinado eletronicamente]

DEBURAH CARNEIRO DE MENDONÇA MELO
Coordenadora-Geral de Gestão de Pessoas



Documento assinado eletronicamente por **Deburah Carneiro de Mendonça Melo, Coordenador(a) Geral de Gestão de Pessoas**, em 03/08/2021, às 20:16, com fundamento no art. 4º, § 3º, do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.mi.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **3286942** e o código CRC **D7BF20F6**.