

## **EDITAL Nº 02/ SCD/ 2012**

### **CADASTRO DE MAPEADORES DE COMPETÊNCIAS DAS UNIDADES ORGANIZACIONAIS DA ANAC**

**A SUPERINTENDENTE DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS SUBSTITUTA**, no uso de suas atribuições, conferidas pelo artigo 71 do Regimento Interno da Agência Nacional de Aviação Civil, aprovado pela Resolução nº 110, de 15 de setembro de 2009, publicada no Diário Oficial da União nº. 180, Seção 1, pág. 30, do dia 21 de setembro de 2009, com redação dada pela Resolução nº 119, de 3 de novembro de 2009, publicada no Diário Oficial da União nº. 210, Seção 1, págs. 2 e 3, do dia 4 de novembro de 2009, e considerando o Decreto 6.114 de 15 de maio de 2007 e a Instrução Normativa/ANAC nº 54, de 04 de outubro de 2010, torna público o processo seletivo interno para cadastro de mapeadores de competências das unidades organizacionais da ANAC.

#### **1. DA FINALIDADE**

1.1 O objetivo deste edital é o cadastramento de servidores públicos federais em exercício na ANAC para a realização do mapeamento de competências nas unidades organizacionais da Agência, especificamente, visando ao diagnóstico das competências técnicas necessárias para o desempenho das atribuições dos servidores.

#### **2. DAS CONDIÇÕES PARA PARTICIPAÇÃO**

2.1 Somente poderão ser inscritos os servidores públicos federais pertencentes ao quadro da ANAC, regidos pela Lei 8.112/90, que possuam nível superior de escolaridade e atendam aos requisitos estabelecidos por este edital.

2.2 A efetivação do cadastro representa a criação de um banco de mapeadores de competências por unidade, não se constituindo, portanto, em compromisso por parte da SCD na convocação do servidor.

2.3 O credenciamento do servidor também não gera qualquer tipo de obrigação, inclusive monetária, por parte da ANAC, ao servidor que, porventura, não seja convocado.

2.4 Da mesma forma, o servidor cadastrado não possui nenhuma obrigação em atividades de mapeamento de competências cujos agendamentos e disponibilidades não sejam acordados pela SCD.

#### **3. DA INSCRIÇÃO**

3.1 A inscrição será realizada mediante abertura e envio de processo administrativo à Superintendência de Capacitação de Desenvolvimento de Pessoas – Av. Presidente Vargas, 850, 8º andar, CEP 20071-001, Rio de Janeiro – RJ. O processo deve conter a ficha de inscrição (ANEXO II) assinada pela chefia imediata e pelo gestor responsável pela UORG do candidato, devendo ser acompanhada da(s) cópia(s) comprobatória(s) das informações nela prestadas.

3.2 Serão desconsiderados os processos que contenham a ficha de inscrição (ANEXO II) sem a assinatura da chefia imediata e do gestor responsável pela UORG do candidato.

3.2 Somente será efetuada a inscrição do servidor que se candidatar ao mapeamento de unidade na mesma cidade em que estiver lotado.

3.3 Poderá haver mais de um mapeador por unidade organizacional, sobretudo naquelas que estejam presentes em mais de uma localidade da ANAC.

3.4 Servidores que apresentarem ficha de inscrição com dados inverídicos serão desclassificados e responsabilizados nos termos do artigo 299 do Código Penal.

3.5 Servidores que não apresentarem cópias dos documentos que comprovem as informações prestadas terão as suas inscrições invalidadas.

3.6 Serão desconsiderados documentos incompletos, incorretos ou ilegíveis.

3.7 A comprovação das informações prestadas é de inteira responsabilidade do servidor.

#### 4. DOS CRITÉRIOS DE CREDENCIAMENTO

4.1 O servidor será credenciado pela SCD, de acordo com a pontuação estabelecida no ANEXO III, tendo como base as informações prestadas na ficha de inscrição e a cópia dos documentos comprobatórios.

4.2 Serão aceitas cópias dos diplomas e/ou certificados, de cursos reconhecidos pelo Ministério da Educação, para comprovação da formação acadêmica. Para comprovação da experiência profissional, serão aceitas declarações e/ou publicações oficiais.

4.3 Caberá à SCD a seleção e a convocação dos mapeadores de competências da unidade organizacional para a participação no Projeto de Mapeamento de Competências da ANAC, bem como nos eventos de capacitação relacionados ao mesmo.

4.4 A classificação no processo seletivo será realizada por unidade, de forma decrescente, através do somatório dos pontos obtidos pelo servidor, conforme o estabelecido no ANEXO III.

4.5 Cada servidor poderá ter conhecimento detalhado da sua pontuação.

4.6 Em caso de empate no cadastro por unidade, serão adotados os seguintes critérios de desempate, nesta ordem:

- a) maior pontuação na avaliação de habilidades e atitudes, item 9.2 deste Edital;
- b) maior pontuação no item 2.1 do ANEXO II;
- c) maior pontuação no item 2.2 do ANEXO II;
- d) maior pontuação no item 2.3 do ANEXO II;
- e) o tempo de exercício na ANAC.

#### 5. DOS RECURSOS

5.1 O servidor poderá interpor recurso contra o resultado deste processo seletivo no prazo de 2 (dois) dias úteis após a divulgação do resultado.

5.2 O recurso será julgado pela SCD no prazo máximo de 5 dias úteis e não exercerá efeito suspensivo ao processo seletivo.

5.3 Serão reconhecidos os recursos que forem protocolados via SIGAD e encaminhados à SCD dentro do prazo estabelecido, com cópia para o correio eletrônico [mapeadores.competencias@anac.gov.br](mailto:mapeadores.competencias@anac.gov.br).

5.4 Não serão reconhecidos recursos que tenham sido encaminhados apenas por correio eletrônico.

5.5 Os recursos deverão ser analisados por instância superior ao da equipe responsável pela análise inicial do processo seletivo.

5.6 Não será concedido pedido de revisão de recurso.

#### 6. DO PROJETO

6.1 O Projeto de Mapeamento de Competências da ANAC consiste em uma das etapas da implementação da gestão por competências na Agência.

6.2 O mapeamento de competências tem por objetivo identificar o *gap* ou lacuna de competências, ou seja, a diferença entre as competências necessárias para concretizar os objetivos estratégicos da Agência e as competências internas já existentes na ANAC.

6.3 Caberá aos mapeadores de competências das unidades identificar as competências técnicas, da sua unidade, que contribuem para a sustentação das competências organizacionais.

6.4 Para identificar as competências técnicas da ANAC, os mapeadores da unidade participarão do curso Formação de Mapeadores de Competências da ANAC.

6.5 Cada unidade deverá ter um ou mais mapeadores, de acordo com a sua complexidade.

## 7. DAS RESPONSABILIDADES DO MAPEADOR DE COMPETÊNCIAS DA UNIDADE

7.1 Participar do curso Formação de Mapeadores de Competências da ANAC e demais eventos de capacitação propostos pela SCD na área de gestão por competências.

7.2 Realizar o planejamento do *workshop* para o mapeamento das competências técnicas da unidade:

7.2.1 Analisar detalhadamente o conteúdo dos documentos que compõem a estratégia, objetivos estratégicos, metas intermediárias da unidade, planos de trabalho individuais (GDAR/GDATR), documentos do GAGE da unidade que irá mapear e outros documentos, se necessário;

7.2.2 Entrevistar o gestor/coordenador responsável pela unidade utilizando instrumento semi-estruturado elaborado pela SCD;

7.2.3 Levantar os regulamentos relacionados à unidade;

7.2.4 Levantar, em linhas gerais, as atribuições dos servidores da unidade;

7.2.5 Identificar os profissionais de maior *expertise* na unidade;

7.2.6 Convocar os profissionais para o *workshop*; e

7.2.7 Solicitar sala e material à SCD para a realização do *workshop*.

7.3 Conduzir o *workshop* na unidade:

7.3.1 Aplicar a metodologia padronizada pela SCD durante a condução do *workshop*;

7.3.2 Dirimir as dúvidas dos participantes; e

7.3.3 Aplicar avaliação de reação nos participantes.

7.4 Consolidar os dados gerados:

7.4.1 Identificar, a partir do material produzido no *workshop*, as competências técnicas dos servidores da sua unidade para a sustentação das competências organizacionais da ANAC;

7.4.2 Descrever as competências técnicas ou individuais de cada unidade da ANAC de forma a possibilitar a formulação de ações de treinamento de acordo com o modelo estabelecido pela SCD; e

7.4.3 Elaborar relatório do *workshop* que deverá ser entregue à SCD.

7.5 Solicitar autorização prévia da chefia imediata e do gestor responsável pela UORG para proceder à devida compensação de horas trabalhadas no prazo de até um ano, quando a atividade for realizada durante o horário normal de expediente.

7.6 Inserir as competências técnicas identificadas e aprovadas em sistema informatizado no momento em que for solicitado pela SCD.

## 8. DAS RESPONSABILIDADES DA SCD

8.1 Receber as inscrições dos interessados em compor o cadastro de mapeadores de competências da unidade validando os documentos anexados.

8.2 Proceder à seleção e classificação dos servidores aptos a compor o cadastro de mapeadores da unidade de acordo com os critérios estabelecidos neste edital.

8.3 Efetuar a convocação dos servidores cadastrados por unidade, observando a ordem de classificação.

8.4 Em caso de impedimento do servidor convocado para o mapeamento de competências da unidade, a SCD convocará o próximo servidor do cadastro, observando a ordem de classificação, não implicando a exclusão do cadastro do servidor melhor colocado, que após o desimpedimento, estará apto a participar de futuras convocações.

8.5 Promover o curso Formação de Mapeadores de Competências da ANAC, planejar a metodologia do mapeamento e capacitar os mapeadores para a aplicação dessa metodologia.

8.6 Acompanhar o desempenho do mapeador da unidade e dirimir todas as dúvidas.

8.7 Auxiliar na descrição das competências, quando necessário, e verificar se está sendo descrita no padrão estabelecido.

8.8 Arquivar, durante o prazo de validade, os documentos relativos ao processo seletivo.

## 9. DO PROCESSO SELETIVO

### 9.1 1ª ETAPA: DA ANÁLISE DAS INSCRIÇÕES

9.1.1 A análise das inscrições consiste na análise da documentação comprobatória de formação acadêmica, experiência profissional e produção científica do candidato; e

9.1.2 Essa etapa terá caráter eliminatório e classificatório.

### 9.2 2ª ETAPA: DA AVALIAÇÃO DE HABILIDADES E ATITUDES

9.2.1 A avaliação de habilidades e atitudes será realizada para detectar competências pessoais nos candidatos a mapeadores. A partir de uma atividade proposta, serão estabelecidos objetivos e regras, cabendo a cada participante utilizar suas habilidades e atitudes pessoais para chegar ao objetivo;

9.2.2 A avaliação de habilidades e atitudes consistirá na aplicação de técnicas de grupo, visando analisar a adequação do candidato ao perfil do mapeador, identificando: comunicabilidade, capacidade de ouvir, iniciativa, relacionamento interpessoal, persuasão, liderança e gestão de equipes, organização e planejamento, tomada de decisão, proatividade, assertividade, criatividade e resolução de problemas e trabalho em equipe;

9.2.3 A convocação para esta etapa será realizada por meio de mensagem eletrônica da SCD ao candidato que deverá confirmar a participação em data, local e horário estabelecidos;

9.2.4 A não confirmação pelo candidato implicará em reconvocação pela SCD para participar em grupo posterior de avaliação de habilidades e atitudes se houver. Caso não haja outro grupo a ser realizado, o candidato será eliminado;

9.2.5 O candidato considerado não recomendado nessa avaliação será eliminado do processo seletivo; e

9.2.6 Será considerado recomendado na avaliação de habilidade e atitudes o candidato que obtiver média igual ou superior a 36 (trinta e seis) pontos de 60 (sessenta).

## 10. DOS VALORES E DA CARGA HORÁRIA

10.1 A remuneração dos mapeadores selecionados está definida pela Instrução Normativa nº 54, de 04 de outubro de 2011 da ANAC que estabelece os valores da hora trabalhada para o pagamento de Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso - GECC.

10.2 A carga horária prevista para cada mapeador é de 56 horas/aula.

10.3 As horas utilizadas na formação do mapeador serão computadas para fins de capacitação e não para pagamento de GECC.

10.4 Caso a carga horária definida no item 10.2 não seja suficiente para o mapeamento de competências de toda a unidade, a carga horária poderá ser ampliada após autorização previamente dada pela SCD, observando o fato de não exceder 120 horas e se houver disponibilidade orçamentária.

10.5 Para efeito de extensão de carga horária serão também consideradas as demais horas trabalhadas pelo servidor em outros eventos de capacitação durante o ano.

## 11. DA VALIDADE

11.1 O cadastro formado terá validade de 2 anos a partir da sua publicação, podendo ser prorrogado por igual período.

## 12. CRONOGRAMA

### 12.1 PROCESSO CLASSIFICATÓRIO

ETAPA/ATIVIDADE	DATA DE REALIZAÇÃO
PERÍODO DE INSCRIÇÕES	27/01/2012 a 28/02/2012
ANÁLISE DAS INSCRIÇÕES E AVALIAÇÃO DE HABILIDADES E ATITUDES	29/02/2012 a 14/03/2012
DIVULGAÇÃO DO RESULTADO PROVISÓRIO	16/03/2012
PRAZO FINAL PARA ENVIO DE RECURSOS	20/03/2012
DIVULGAÇÃO DO RESULTADO FINAL	30/03/2012

### 12.2 CRONOGRAMA DE ATIVIDADES

ATIVIDADE	DATA DE REALIZAÇÃO
CURSO FORMAÇÃO DE MAPEADORES DE COMPETÊNCIAS DA ANAC – TURMA 1	11/04/2012 a 13/04/2012
CURSO FORMAÇÃO DE MAPEADORES DE COMPETÊNCIAS DA ANAC – TURMA 2	18/04/2012 a 20/04/2012
CURSO FORMAÇÃO DE MAPEADORES DE COMPETÊNCIAS DA ANAC – TURMA 3	25/04/2012 a 27/04/2012
PLANEJAMENTO DOS <i>WORKSHOPS</i> NAS UNIDADES	02/05/2012 a 15/05/2012
EXECUÇÃO DOS <i>WORKSHOPS</i> NAS UNIDADES	07/05/2012 a 10/07/2012
CONSOLIDAÇÃO DO TRABALHO REALIZADO DURANTE OS <i>WORKSHOPS</i>	10/07/2012 a 31/08/2012

## 13 DISPOSIÇÕES FINAIS

13.1 O servidor selecionado que não realizar, sem justificativa, qualquer atividade como mapeador da unidade, será impedido de perceber a GECC pelo prazo de 1 ano.

13.2 Não propiciarão pagamento de GECC os *workshops* em que 50%, no mínimo, dos itens de avaliação tenham sido considerados ruins ou péssimos por mais de 40% das avaliações de reação ao evento, preenchidas pelos participantes.

13.3 O pagamento de GECC está condicionado ao atendimento integral do cronograma previsto no item 12.2.

13.4 Os casos omissos serão resolvidos pela SCD.

13.5 Este edital entra em vigor na data de sua publicação.

**VALÉRIA PEREIRA BASTOS**  
Superintendente Substituta

*Publicado no Boletim de Pessoal e Serviço – BPS, v. 7, n° 4, de 27 de janeiro de 2012.*

**ANEXO I – DISTRIBUIÇÃO DE VAGAS**

DISTRIBUIÇÃO DE VAGAS PARA MAPEADORES POR UNIDADE ORGANIZACIONAL	
UORG	Número de vagas
ASCOM	1
ASIMP	1
ASPAR	1
ASTEC	1
AUDITORIA	1
CORREGEDORIA	1
DAR	1
DIA	1
DOA	1
DRE	1
GGAP	1
JUNTA RECURSAL	1
OUVIDORIA	1
PROCURADORIA	1
SAF	4
SAR	4
SCD	2
SIA	3
SPI	1
SRE	3
SRI	1
SSO	4
STI	1
QUALQUER UORG	10
TOTAL DE VAGAS	47





**4. PRODUÇÃO CIENTÍFICA E TÉCNICA NA ÁREA DE ACORDO COM O GRUPO III DO ANEXO II  
(Artigos, monografias, livros e outras publicações).**

<b>TIPO</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>ANO</b>	<b>VEÍCULO</b>

**5. CAPACITAÇÃO EM GESTÃO POR COMPETÊNCIA**

<b>INSTITUIÇÃO</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>ANO</b>

Declaro, sob minha inteira responsabilidade, serem exatas e verdadeiras as informações aqui prestadas, sob pena de responsabilidades administrativa, civil e penal.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

---

Assinatura do Servidor

De acordo,

---

Assinatura da Chefia Imediata

---

Assinatura do Gestor Responsável pela UORG

**ANEXO III – TABELA DE PONTUAÇÃO**

<b>GRUPO I: FORMAÇÃO ACADÊMICA</b>		<b>PONTUAÇÃO POR TÍTULO</b>	<b>PONTUAÇÃO MÁXIMA</b>
<b>1.1</b>	Doutorado concluído na área de gestão por competências.	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>
<b>1.2</b>	Doutorado concluído na área social ou organizacional.	<b>5,5</b>	<b>5,5</b>
<b>1.3</b>	Doutorado concluído na área de atuação da unidade	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>
<b>1.4</b>	Mestrado concluído na área de gestão por competências.	<b>4,5</b>	<b>4,5</b>
<b>1.5</b>	Mestrado concluído na área social ou organizacional.	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>
<b>1.6</b>	Mestrado concluído na área de atuação da unidade	<b>3,5</b>	<b>3,5</b>
<b>1.7</b>	Especialização <i>latu sensu</i> , mínimo 360 horas, na área de gestão por competências.	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>
<b>1.8</b>	Especialização <i>latu sensu</i> , mínimo 360 horas, na área social ou organizacional.	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>
<b>1.9</b>	Especialização <i>latu sensu</i> na área de atuação da unidade	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>
<b>1.10</b>	Graduação em Administração, Psicologia ou Pedagogia	<b>1,5</b>	<b>1,5</b>
<b>1.11</b>	Graduação em outros cursos da área de humanas	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>
<b>1.12</b>	Graduação em outras áreas	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>
<b>TOTAL DO GRUPO I</b>			<b>39,00</b>

<b>GRUPO II – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL</b>		<b>PONTUAÇÃO POR ANO</b>	<b>PONTUAÇÃO MÁXIMA</b>
<b>2.1</b>	Experiência profissional em organizações privadas e/ou públicas exercendo atividade na área de gestão de pessoas ou planejamento institucional.	<b>2,0</b>	<b>12,0</b>
<b>2.2</b>	Experiência profissional na ANAC exercendo atividade na unidade atual.	<b>1,5</b>	<b>9,0</b>
<b>2.3</b>	Experiência profissional em organizações privadas e/ou públicas exercendo atividade relacionada com sua função atual.	<b>0,5</b>	<b>3,0</b>
<b>TOTAL DO GRUPO II</b>			<b>24,00</b>

<b>GRUPO III – PRODUÇÃO CIENTÍFICA</b>		<b>PONTUAÇÃO POR PUBLICAÇÃO</b>	<b>PONTUAÇÃO MÁXIMA</b>
<b>3.1</b>	Livro ou capítulo de livro publicado com ISBN, na área de atuação da unidade.	<b>2,5</b>	<b>5,0</b>
<b>3.2</b>	Monografia publicada na área de atuação da unidade.	<b>2,0</b>	<b>4,0</b>
<b>3.3</b>	Artigo especializado publicado na área de atuação da unidade.	<b>1,5</b>	<b>3,0</b>
<b>3.4</b>	Outro tipo de artigo publicado na área de atuação da unidade.	<b>1,0</b>	<b>2,0</b>
<b>TOTAL DO GRUPO III:</b>			<b>14,00</b>

<b>GRUPO IV – CAPACITAÇÕES</b>		<b>PONTUAÇÃO POR CAPACITAÇÃO</b>	<b>PONTUAÇÃO MÁXIMA</b>
<b>4.1</b>	Curso Gestão por Competência da ENAP e/ou I Fórum de Gestão por Competências da ANAC	<b>3,0</b>	<b>6,0</b>
<b>4.2</b>	Outros cursos sobre Gestão por Competência	<b>2,5</b>	<b>5,0</b>
<b>TOTAL DO GRUPO IV:</b>			<b>11,0</b>

<b>PONTUAÇÃO TOTAL</b>	
<b>GRUPO I</b>	
<b>GRUPO II</b>	
<b>GRUPO III</b>	
<b>GRUPO IV</b>	
<b>RESULTADO</b>	