



DIÁLOGOS UNIÃO EUROPEIA
SETORIAIS BRASIL

SUGESTÕES E RECOMENDAÇÕES



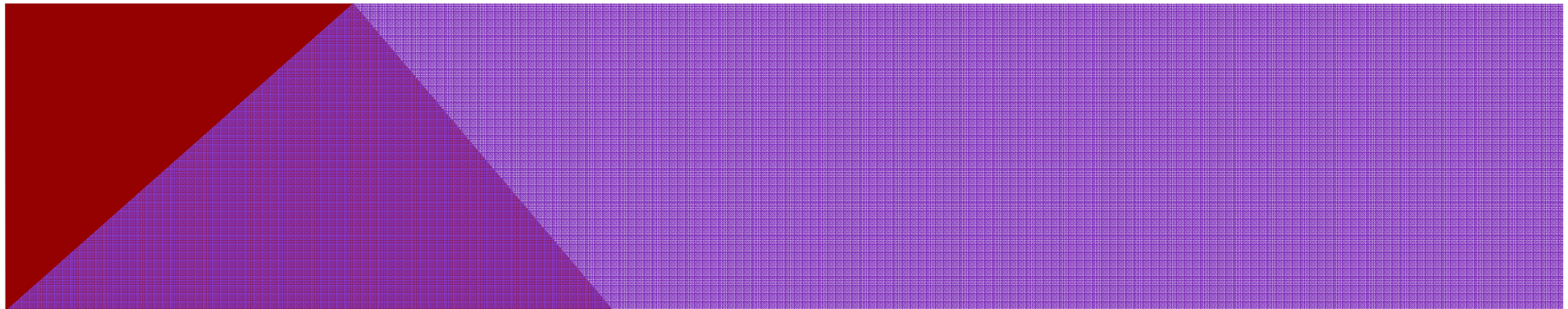
União Europeia



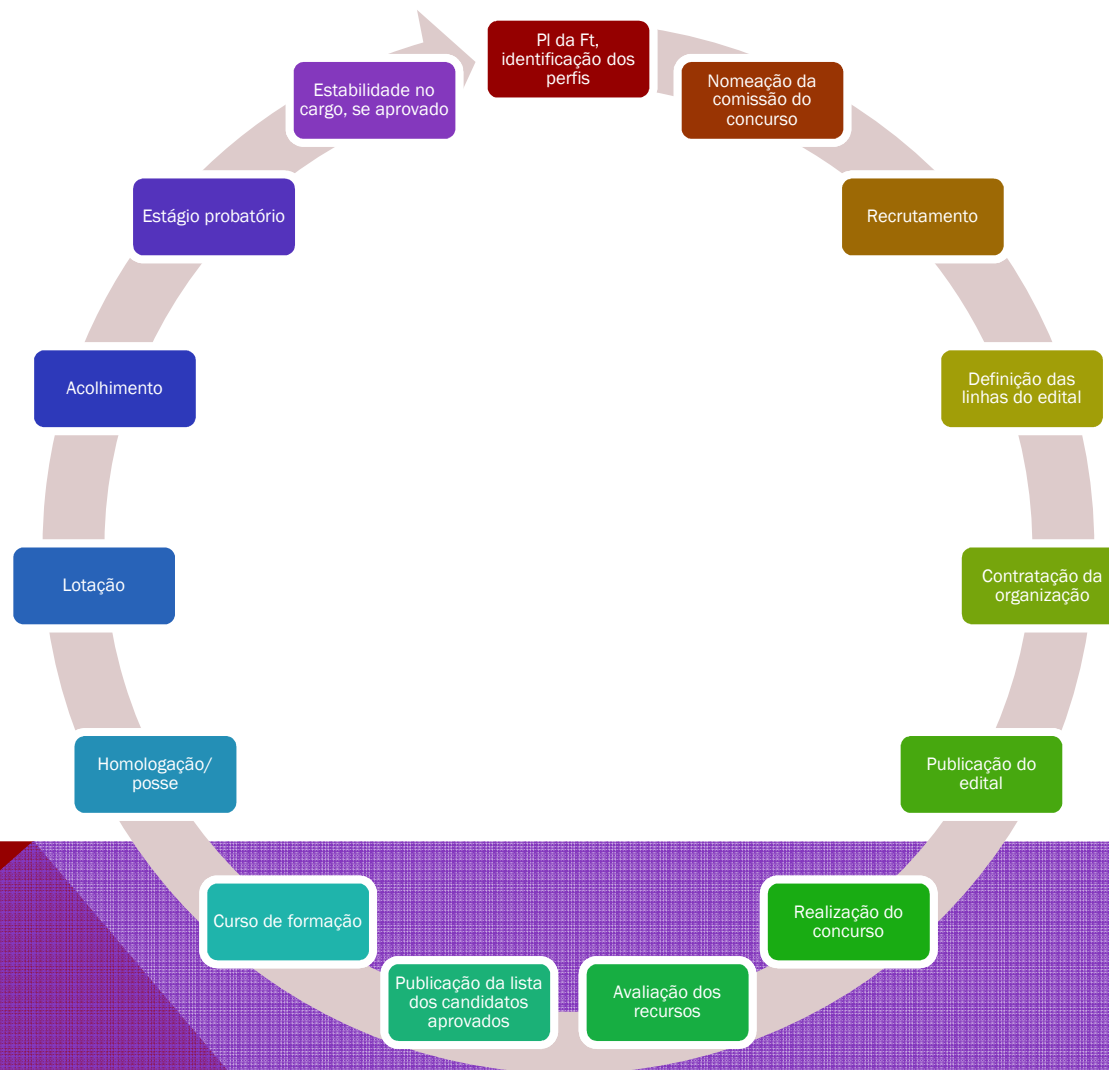
DIÁLOGOS SETORIAIS
UNIÃO EUROPEIA
BRASIL

Ministério do
Planejamento

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
PAÍS RICO É PAÍS SEM POBREZA



ETAPAS DO PROCESSO SELETIVO



The background features a white central area. On the left, a purple triangle with a fine grid pattern is partially visible. On the right, a large red shape, resembling a trapezoid or a large triangle, extends from the top right towards the center. The text is positioned within the white area, following the diagonal line where the purple and red shapes meet.

ATORES E PAPEIS 1

AS ORGANIZAÇÕES DEMANADANTES

CRIAR UMA COMISSÃO DE CONCURSO PARA:

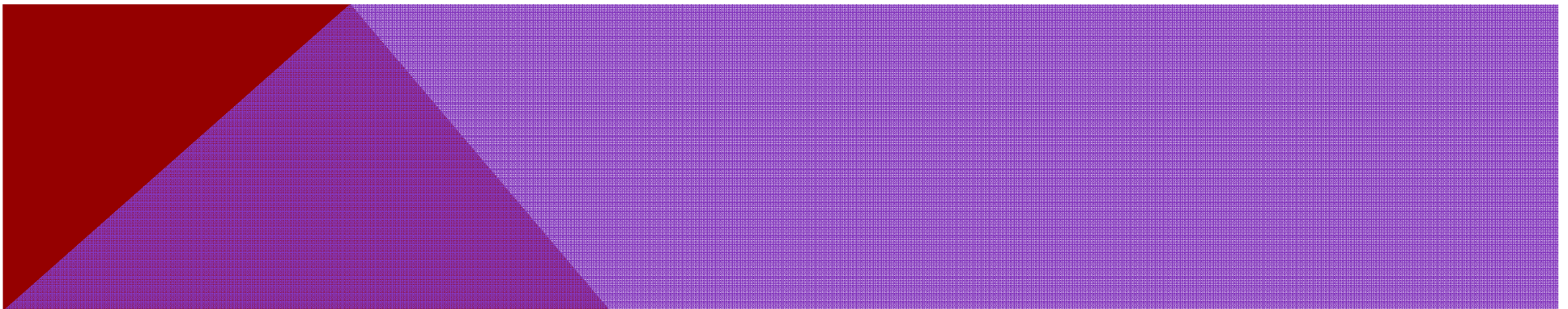
- Definir com mais precisão o(s) perfil(is) desejado(s)
- Supervisionar o trabalho da entidade contratada, em termos de elaboração do edital, da formulação das questões, do modo pelo qual serão realizadas provas orais e práticas
- Eventualmente responder aos recursos

GOVERNANÇA

- envolver DASs 5 e 6 na definição do perfil e linhas do concurso;
 - fortalecer os coordenadores de RH e envolver os SPOAs;
 - Envolver a CONJUR
 - criar manuais e EADs para os SPOAs e RHs
-
- É favorável ter uma composição mista da banca

RECRUTAMENTO

A fase do recrutamento pode ser benéfica para informar ao candidato corretamente sobre o trabalho do órgão e diminuir a rotatividade



COMPETÊNCIAS E PROVAS

perfil	provas	Curso de formação inicial	Estágio probatório
Conhecimentos	Objetiva		
	Discursiva	X	X
	Oral		
Habilidades	Oral		
	Provas práticas	XXX	XXX
	Aptidão física		
Atitudes/ comportamentos	Psicotécnico		
	Investigação social	XXX	XXX

O ESTÁGIO PROBATÓRIO

O Ministério Público encontrou um caminho seguro para fazer do estágio probatório aquilo a que ele de fato se destina: uma avaliação mais aprofundada do candidato. A forma de acompanhamento e avaliação do estágio probatório se dá:

- Em múltiplas oportunidades (avaliações mensais, durante todo o período);
- Por múltiplos avaliadores que permanecem anônimos;
- Através de métodos objetivos (número de processos, embora a qualidade também seja avaliada);
- O avaliado pode pedir para desenvolver um aspecto em que tenha sido mal avaliado à Escola do Ministério Público;

A Corregedoria é supervisionada pelo CNJ.

ATORES E PAPEIS 2

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, SEGEP

PREPARANDO AS ORGANIZAÇÕES

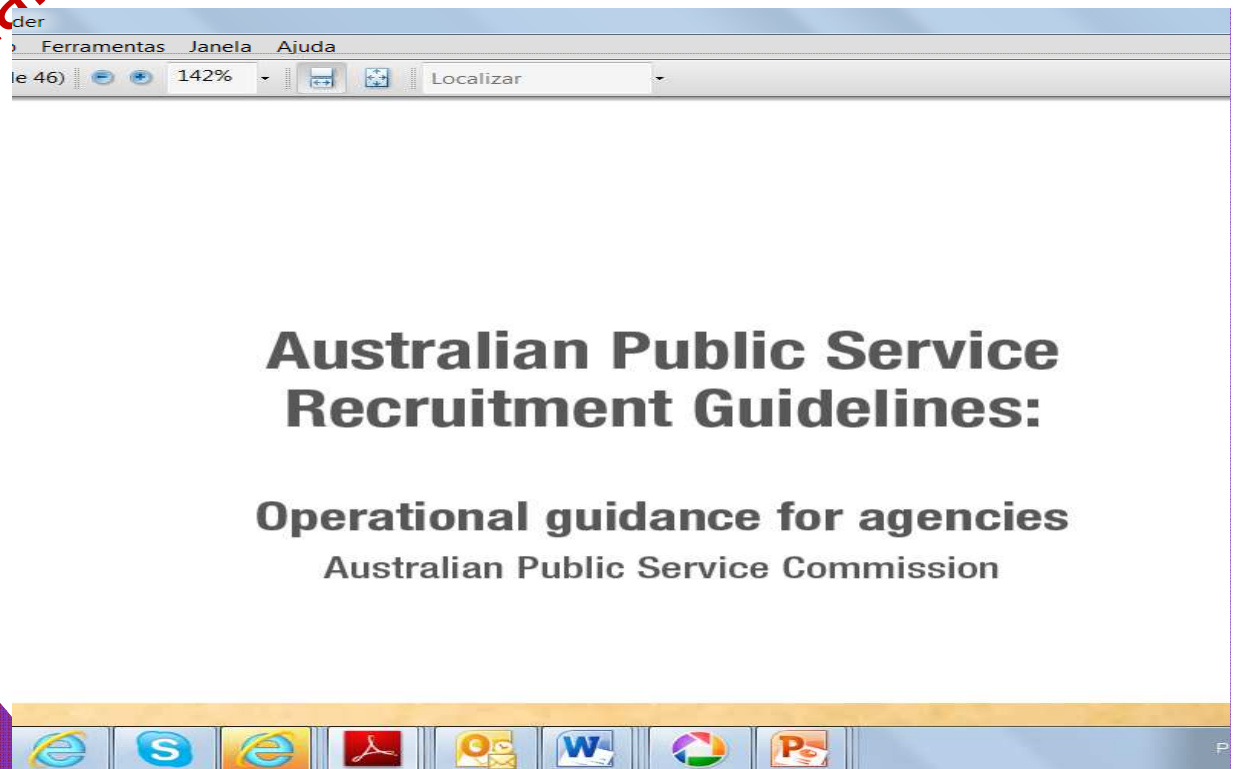
O aparato legal reunido

The screenshot shows a web browser window displaying the 'APS employment policy and advice' website. The browser's address bar shows the URL 'http://www.apsc.gov.au/aps-employment-policy-and-advice'. The page title is 'APS employment policy and advice' and the subtitle is 'Guidance material sorted by topic'. The page content is organized into three columns of links:

- APS employment framework**
 - Australian Public Service agencies
 - Delegations under the Public Service Act 1999 and subordinate legislation
 - Payments in special circumstances under section 73 of the Public Service Act 1999
- APS Values and Code of Conduct**
 - APS Values
 - APS Values and Code of Conduct in practice: A guide to official conduct for APS employees and agency heads
 - Code of Conduct
 - Handling misconduct : A human resources practitioner's guide to the reporting and
- Indigenous**
 - APS Indigenous Pathways programs: APS career opportunities for Indigenous Australians
 - Diversity Council
 - Identified positions and special measures for employing indigenous Australians
 - Indigenous Public Calling Bulletin
- Legislation**
 - Merit protection and review**
 - About the Merit Protection Commissioner
 - Case summaries
 - Frequently asked questions on 2010
- Performance**
 - Fitness for continued duty
 - Managing underperformance
 - Performance management and appraisal
- Recruitment**
 - Applying for jobs
 - APS agency heads and APS statutory office holders
 - APS recruitment guidelines
 - Classifications and broadbanding
 - Engagement of people who have received a redundancy benefit
 - Gazette requirements

The browser's taskbar at the bottom shows various application icons and the system tray with the date '06/09/2012' and time '10:53'.

PREPARANDO AS ORGANIZAÇÕES
A operacionalização do concurso



PREPARANDO AS ORGANIZAÇÕES

The screenshot shows the Microsoft Word 2010 interface. The title bar reads "Template-Job-Analysis - Microsoft Word (Falha na Ativação do Produto)". The ribbon includes "Arquivo", "Página Inicial", "Inserir", "Layout da Página", "Referências", "Correspondências", "Revisão", "Exibição", and "Suplementos". The "Página Inicial" ribbon is active, showing options for font (Arial, size 9), paragraph alignment (Centralizar), and styles (AaBbCc, Bold text, Bullet, etc.).

The document content includes the Australian Government logo and the text "Australian Public Service Commission". Below this is a section titled "Template - Job analysis" with a paragraph: "A job analysis checklist can be used to develop job description and selection documentation by documenting the duties, responsibilities, necessary skills, essential qualifications, and personal attributes that are relevant to the job." At the bottom, there is a table for "General details" with rows for "Date of review:", "Reviewed by:", "Validated by:", and "Job title:".

At the bottom of the window, the status bar shows "Página: 1 de 4", "Palavras: 193", and "Inglês (Reino Unido)". The taskbar at the very bottom shows the system clock as 11:39 on 06/09/2012.

The screenshot shows a web browser window with the address bar displaying "http://www.apsc.gov.au/publications-and-media/current-publica...". The browser's menu bar includes "File", "Edit", "View", "Favorites", "Tools", and "Help". The page content is titled "Home > Publications and media > Publications > Recruitment guidelines toolkit > Psychometric testing".

The main content area features a section titled "Info sheet: Psychometric testing" with the text: "Psychometric testing takes various forms but there are two main types—personality testing and ability testing." Below this is a section for "Personality testing" which states: "This is used to measure an applicant's basic characteristics, including their:" followed by a bulleted list: "ability to influence and negotiate with others", "preferred working style", "leadership and decision-making style", "interpersonal relations", and "motivations".

Further down, there is a section for "Ability testing" with the text: "This is used to measure the applicant's ability in areas such as:". To the right of the main content, there are two sidebars: "Related documents" with a link to "Psychometric testing (207.8 KB)" and "Related topics" with a link to "Glossary".

The browser's status bar at the bottom shows the system clock as 11:42 on 06/09/2012.

PERFIS E COMPETÊNCIAS

Apoiar os órgãos a definirem suas **competências** para auxiliá-los tanto no planejamento da força de trabalho quanto na definição dos perfis necessários para os concursos;

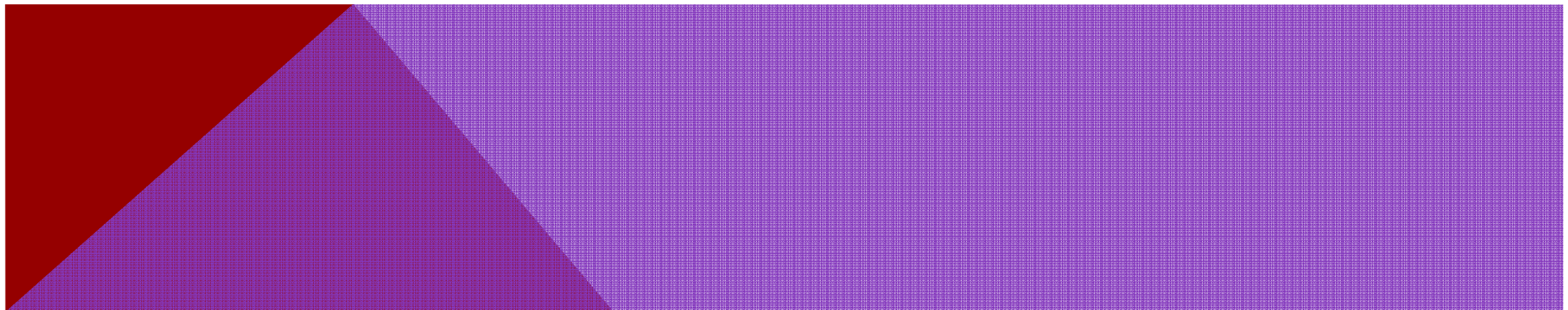
Começar criando algumas competências padrão (sobretudo para a área meio)

Tornar exigência do pedido de concurso ao MPOG

AUDITORIA/CREDENCIAMENTO DAS ORGANIZAÇÕES PROMOTORAS DE CONCURSOS

Investigar junto às empresas que elaboram as provas a qualidade dos testes, para verificar em que medida esses refletem com acuidade a busca dos perfis desejados

Orientar as organizações sobre a elaboração dos contratos entre essas e as organizações demandantes de concursos.



ACOMPANHAR O DESEMPENHO DOS CONCURSOS

A partir do exemplo da Austrália:

“Informações sobre o desempenho permitem que as organizações tenham evidências de onde seus processos de recrutamento estão funcionando bem e onde devem ser melhorados para se tornarem mais eficientes e efetivos....foram identificadas ...medidas de desempenho:

- **Custo direto da atividade de recrutamento**
- **Aumento na qualidade dos resultados do processo de recrutamento**
- **Tempo para implementação do processo....”**
(APCS, 2011)

