



**MINISTÉRIO DA ECONOMIA – ME
SECRETARIA ESPECIAL DE DESBUROCRATIZAÇÃO, GESTÃO E GOVERNO DIGITAL – SEDGG
SECRETARIA DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL – SGP
DEPARTAMENTO DE CARREIRAS E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS – DESEN
COORDENAÇÃO-GERAL DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS – CGDES**

**2º Processo seletivo para composição do time volante do ImpactaGOV
– Escritório para Aprendizagem de Alto Impacto –
ATUALIZAÇÃO DE CRONOGRAMA DE SELEÇÃO**

Vagas:

**Líder e Líder Adjunto de Projeto
Membro de Projeto**

Projetos:

**Bússola Normativa e
DesEnvolve**

1. CONDIÇÕES GERAIS

1.1 A Coordenação-Geral de Desenvolvimento de Pessoas (CGDES/DESEN/SGP/SEDGG/ME) convida você, servidor público federal interessado em **transformar o desenvolvimento de pessoas no governo federal**, para se inscrever no processo seletivo do time volante do ImpactaGOV – Escritório para Aprendizagem de Alto Impacto.

1.2 São elegíveis ao processo seletivo somente aqueles candidatos que contemplarem **todas as condições** abaixo:

- I) ser servidor público federal sob Regime Jurídico Único da Lei nº 8.112/90;
- II) estar em efetivo exercício, conforme regramento da Lei nº 8.112/90, em órgão ou entidade que componha o SIPEC, listados em anexos deste edital;
- IV) possuir liberação da chefia imediata para que possa exercer as atividades do projeto selecionado conforme a vaga (líder/líder adjunto/membro) escolhida pelo candidato;
- V) aceitar os termos deste edital e enviar documentação completa (currículo extraído do Banco de Talentos do SIGEPE em formato PDF e Termo de Liberação e Compromisso).

1.3 A seleção destina-se ao provimento de:

- **2 vagas** para lideranças (1 para líder e 1 para líder adjunto) do projeto Bússola Normativa;
- **5 vagas** para membros do time do projeto Bússola Normativa;
- **2 vagas** para lideranças (1 para líder e 1 para líder adjunto) do projeto DesEnvolve;
- **5 vagas** para membros do time do projeto DesEnvolve.

1.4 As vagas poderão ser **ampliadas conforme interesse** da Administração.

1.5 O candidato inscrito, mas não selecionado comporá automaticamente **banco interno do ImpactaGOV**, podendo ser selecionado em momento posterior, conforme disposição e interesse da Administração.

1.6 Os servidores selecionados para o ImpactaGOV **continuarão em atuação em suas unidades de exercício atual** e, concomitantemente, participarão das atividades, reuniões e oficinas do Escritório, sem estarem vinculados formalmente à CGDES.



1.7 As atividades do ImpactaGOV demandarão de 8 (oito) a 16 (dezesesseis) horas semanais de trabalho, de acordo com a disponibilidade indicada pelo servidor e liberada pela sua chefia, assinalada no Termo de Liberação e Compromisso.

1.8 A duração das atividades no ImpactaGOV, objeto desta seleção, será de **aproximadamente 180 (cento e oitenta) dias**, podendo ser revisada em caso da necessidade de finalização de entregas (renovação do período das atividades), conforme disponibilidade do servidor e interesse da administração.

1.9 O trabalho realizado por meio do provimento destas vagas se dará nestas circunstâncias:

- **Unidade de atuação:** ImpactaGOV, Coordenação-Geral de Desenvolvimento de Pessoas – CGDES/DESEN/SGP/SEDGG/ME
- **Local de atuação:** Livre, trabalho remoto.
- **Carga horária:** De 8 (oito) a 16 (dezesesseis) horas semanais, de acordo com a disponibilidade indicada pelo servidor e liberada pela sua chefia, assinalada no Termo de Liberação e Compromisso; sem prejuízo ao trabalho de lotação atual.
- **Duração do trabalho:** 180 dias, passíveis de revisão/renovação, conforme disponibilidade do servidor e interesse da Administração; sem prejuízo ao trabalho de onde está lotado atualmente.
- **Regime de trabalho:** Regime sem necessidade administrativa de movimentação de servidores (remoção, cessão etc.), baseado no livre compromisso em compor força de trabalho temporária para atendimento de um projeto de interesse público, sem percepção financeira de qualquer natureza; denominado de time volante.
- **Gratificação/Remuneração:** Sem previsão de gratificação ou remuneração adicional ao que o servidor já percebe em seu trabalho atual.

1.10 São previstos os seguintes **benefícios** de participação no ImpactaGOV:

I) Para o **servidor selecionado**:

- Adquirir/aprimorar experiência em gerenciamento e execução de projetos, certificada ao término do trabalho;
- Adquirir/aprimorar experiência na construção de soluções para a formulação, implementação e coordenação de política pública junto a um órgão central;
- Descobrir e aprender sobre inovação, transformação no governo, gestão de pessoas e realidades organizacionais diversas sob a responsabilidade do órgão central do SIPEC;
- Gozar de liberdade para organizar seu trabalho de acordo com seu tempo disponível;
- Acessar uma rede de contatos nacional e internacional e aumentar seu networking;
- Fazer parte de um time multidisciplinar, diverso, de alto desempenho e ótimo clima organizacional (apontado em pesquisa de clima interna);
- Fazer um trabalho com propósito, com escala e com impacto positivo na vida de milhares de pessoas.

II) Para a **chefia imediata** do servidor selecionado:

- Ser reconhecido como “Patrocinador do Desenvolvimento de Pessoas”;
- Contar com um representante institucional nos trabalhos de formulação, implementação e coordenação de política pública do órgão central do SIPEC;
- Ter em seu time um servidor com novas capacidades profissionais e pessoais, aprimoradas por meio da vivência prática no ImpactaGOV.



Impacta gov

escritório para
aprendizagem de
alto impacto

MINISTÉRIO DA
ECONOMIA



2. CONTEXTO DE TRABALHO

2.1 SOBRE A SGP

2.1.1 A Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal – SGP é uma das três secretarias que compõem a Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia. É responsável pelas políticas de Gestão de Pessoas no âmbito do governo federal. É também o órgão central do SIPEC, sendo responsável por **desenvolver e coordenar soluções para cerca de 185** (cento e oitenta e cinco) órgãos setoriais e seccionais que estão sob sua competência.

2.1.2 A missão da SGP é **“liderar a transformação da cultura de gestão de pessoas na Administração Pública Federal - APF, priorizando a atração, o desenvolvimento, a retenção e o reconhecimento dos servidores, comprometidos com a entrega de serviços públicos de excelência”**.

2.1.3 Dentre os 6 departamentos da SGP, o Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas (DESEN) é aquele onde se localiza a Coordenação-Geral de Desenvolvimento de Pessoas (CGDES). A CGDES é responsável, especificamente, pelos projetos, normativos, ações e políticas relacionados ao **desenvolvimento profissional** dos servidores públicos federais.

2.1.4 A **Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP)** tem sua liderança na CGDES – responsável por desenvolver soluções para sua efetiva implementação.

2.2 SOBRE O IMPACTAGOV

2.2.1 A nova Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP (Decreto nº 9.991/2019) representa uma importante evolução normativa ao determinar **sistematização, racionalidade, alinhamento estratégico e publicidade das ações de desenvolvimento de pessoas no governo federal**. No entanto, entre o estabelecimento da norma e a conquista do arranjo organizacional melhorado positivado por ela, há uma série de trabalhos a ser feita na construção de capacidades que viabilizem sua consecução – por meio de instrumentos, pessoas e esforços que pavimentem o caminho até sua implementação efetiva.

2.2.2 O ImpactaGOV é fruto do amadurecimento de um longo esforço que tem sido feito na implementação de melhorias da PNDP. À medida que tais melhorias foram implementadas, reconheceu-se – por meio das pesquisas, capacitações e encontros com as organizações – que para alcançar e responder à grande quantidade de *stakeholders*, fatores e conexões a que está submetida a Política, era necessário um **esforço coordenado e sinérgico** que poderia ser viabilizado por um escritório de projetos.

2.2.3 Nesse processo de atenção e escuta dos problemas que os órgãos e entidades enfrentavam para aplicar a Política, identificou-se **restrições em três fatores-críticos: instrumentos, pessoas e sinergia**. Basicamente o problema consistia: na inexistência de instrumentos de aplicação da PNDP, na limitação das pessoas que relatavam não estarem preparadas para operar a Política e no entendimento difuso sobre a PNDP que repercutia em ações e iniciativas não sinérgicas.

2.2.4 Constatava-se assim que a Política carecia de capacidades para sua consecução em **três macroprocessos críticos: definir, capacitar e sinergizar**. Por isso, reconheceu-se a necessidade de um esforço para a construção de capacidades, a fim de que a Política além da evolução normativa pudesse entregar resultados mais efetivos.

2.2.5 É assim que se chega ao ImpactaGOV, para viabilizar a construção dessas capacidades por meio um escritório de projetos, que **estabeleça instrumentos de aplicação (Bússola Normativa), capacite as pessoas**



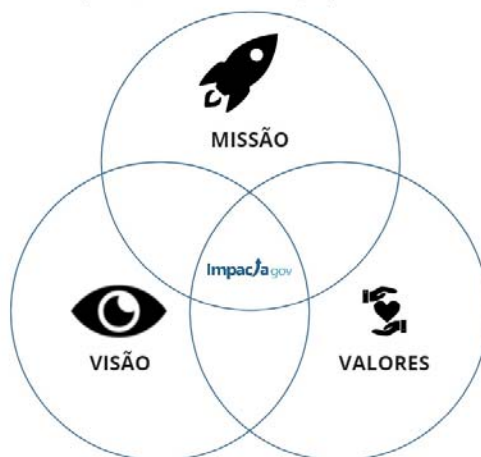
para operarem a Política (DesEnvolve) e sinergize os esforços em uma ação coordenada e integrada (Vitae) a nível federal.

2.2.6 Por meio do ImpactaGOV busca-se **viabilizar a consecução da PNDP**, auxiliar os órgãos e entidades como um parceiro estratégico no fomento e entrega de resultados em desenvolvimento de pessoas e consequentemente nas políticas e serviços públicos sob suas responsabilidades.

2.2.7 O ImpactaGOV tem por **missão, visão e valores**:

"Impactar positivamente o desenvolvimento estratégico de pessoas de toda a APF por meio de projetos e soluções inovadores, construídos de forma colaborativa, que garantam a implementação e a efetividade da PNDP para a melhoria dos serviços públicos."

"Ser um modelo inspirador na construção de soluções para o desenvolvimento de pessoas, reconhecido como o parceiro estratégico que gera valor para os órgãos e entidades do SIPEC no alcance de seus resultados em pessoas."



- Inovação
- Busca pela Excelência
- Foco em Resultado
- Governança
- Colaboração
- Comprometimento com o Futuro

2.2.8 **Maiores informações** sobre o ImpactaGOV podem ser conferidas em:

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/paginas/impactagov-1>



3. PROJETOS DO IMPACTAGOV ABERTOS PARA SELEÇÃO

3.1 PROJETO BÚSSOLA NORMATIVA

3.1.1 O BÚSSOLA NORMATIVA tem por **propósito**: “melhorar a incorporação/compreensão da PNDP pelos órgãos/entidades; definir e esclarecer papéis em Gestão de Pessoas no âmbito do SIPEC; reduzir dúvidas de aplicação dos normativos; garantir um padrão mínimo de qualidade das entregas na cadeia da PNDP”.



Bússola Normativa

3.1.2 Para atingir seu propósito, todo o trabalho do BÚSSOLA NORMATIVA consiste na construção do seguinte **produto**: “Portfólio de instrumentos de aplicação e referência da PNDP”.

3.1.3 Este portfólio é construído por meio da produção de diversos **grupos de entregas**, como:

- Processo Comum de Avaliação de Necessidades (ProcAND), que institua modelo orientador e ferramentas para identificar, validar, analisar e priorizar informações sobre gaps de desempenho[1].
- Conjunto de instrumentos de avaliação de aprendizagem, comportamento no cargo e resultado final das ações de desenvolvimento[2].
- Rol de indicadores INTERNOS de resultados em desenvolvimento de pessoas - para mensuração do sucesso da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal (órgão central do SIPEC) na área[3].
- Canvas individual integrado de planejamento e avaliação do desenvolvimento profissional do servidor[3].
- Proposta, conjunta com a Enap, de modelo de funcionamento/operação da Rede de Escolas de Governo do Poder Executivo Federal.
- Conjunto de produtos finais (formatos, condições etc) que os servidores poderão elaborar ao término de uma ação de desenvolvimento para que esse conhecimento adquirido possa ser socializado entre outros servidores e integre o patrimônio da organização.
- Guia de operação de unidades de desenvolvimento de pessoas com indicação de alternativas eficientes frente às limitações de capacidade operacional (quantidade de servidores disponíveis x serviços oferecidos) e de capacidade técnica (maturidade).
- Framework em capital humano do governo federal, que prioritariamente organize e comunique como todas as áreas de gestão de pessoas estão relacionadas ao desenvolvimento de pessoas e como a área de desenvolvimento de pessoas está relacionada às demais áreas do governo federal, identificando sistemas/redes/valor agregado.
- Rol de indicadores EXTERNOS de resultados em desenvolvimento de pessoas - para mensuração do sucesso dos órgãos e entidades do SIPEC na área.
- Proposta de mensuração e premiação de 'índice global de conformidade e qualidade em desenvolvimento de pessoas', que identifique/comunique como as organizações estão atendendo aos indicadores/normas da PNDP.

[1] Entregas já realizadas.

[2] Entregas designadas para o 1º ciclo de governança (jun/2021 a jan/2022).

[3] Entregas designadas para o 2º ciclo de governança (fev/2022 a jul/2022).



3.2 PROJETO DESENVOLVE

3.2.1 O DESENVOLVE tem por **propósito**: “construir competências essenciais em desenvolvimento de pessoas (incluindo as de liderança e transversais); aumentar a confiança das áreas estratégicas quanto ao órgão central como parceiro estratégico que é chamado e chama para o engajamento mútuo (valor agregado); modificar a percepção do servidor quanto ao desenvolvimento de pessoas”.



3.2.2 Para atingir seu propósito, todo o trabalho do DesEnvolve consiste na construção do seguinte **produto**: “Programa de qualificação em desenvolvimento de pessoas - AVANÇA PNDP”.

3.2.3 Este portfólio é construído por meio da produção de diversos **grupos de entregas**, como:

- Processo Comum de Avaliação de Necessidades (ProcAND), que oriente e capacite as pessoas para operar modelo e ferramentas de identificação, validação, análise e priorização de informações sobre gaps de desempenho[1].
- Comunidade de Prática da PNDP, mediada pelo Órgão Central, ocorrendo em aspecto de fórum (ou outra iniciativa) e com agenda de discussões/prototipações/aplicações/trocas baseada nas entregas e cronograma do Escritório e(ou) interesse emergente da PNDP[2].
- Capacitação em gestão estratégica e planejamento[3].
- Capacitação sobre como gerenciar ações de desenvolvimento a serem ofertadas[3].
- Capacitação em desenho e desenvolvimento de ações de desenvolvimento.
- Capacitação em implementação de ações de desenvolvimento.
- Capacitação sobre como avaliar as ações de desenvolvimento.
- Capacitação em aferição/monitoramento de indicadores de desenvolvimento definidos pelo órgão central.
- Capacitação em controle de indicadores definidos pelo órgão central.
- Capacitação em tendências globais de desenvolvimento de pessoas (reskilling, upskilling, outskilling) / people analytics).

[1] Entregas já realizadas.

[2] Entregas designadas para o 1º ciclo de governança (jun/2021 a jan/2022).

[3] Entregas designadas para o 2º ciclo de governança (fev/2022 a jul/2022).



4. REQUISITOS PARA AS VAGAS DE LÍDER E LÍDER ADJUNTO DE AMBOS OS PROJETOS

4.1 Competências desejáveis para ser um líder/líder adjunto de projeto:

I) **inovação e mudança**: capacidade de questionar abordagens convencionais na solução de problemas, de adotar novos insights a sua ação, de criar um ambiente propício à experimentação e à melhoria contínua, de suscitar e encorajar ideias de vanguarda e novas formas de se trabalhar, adotando medidas incrementais ou disruptivas que conduzam a organização a responder de forma adequada ao contexto e se preparar face a cenários futuros. Capacidade de colocar-se suscetível a discutir e construir conjuntamente propostas de soluções.

II) **gestão para resultados**: domínio dos conhecimentos sobre gestão, inerentes à capacidade de tomar decisões e gerenciar de forma competente e estratégica os atos da organização. Capacidade de atuar com base em desempenho, metas, resultados e impactos, construídos de forma aderente ao contexto organizacional e social existente.

III) **engajamento de pessoas e equipes**: capacidade de conduzir as pessoas ao encontro da visão, missão e objetivos organizacionais, de atuar como líder agregador, engajador, incentivador e empoderador, que construa um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe; capacidade de promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho; capacidade de valorizar o capital humano da organização, propiciando à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional, e promovendo uma cultura institucional propícia à aprendizagem contínua e ao desenvolvimento de pessoas orientado para os resultados.

4.2 Conhecimentos/experiências obrigatórias para ser um líder/líder adjunto de projeto:

I) **Gestão de projeto**: demonstrado por estudo/pesquisa/docência ou experiência prática.

II) **Metodologias ágeis**: demonstrado por estudo/pesquisa/docência ou experiência prática.

4.3 Outros conhecimentos/experiências desejáveis para ser um líder/líder adjunto de projeto:

I) **Gestão de pessoas***, especialmente em desenvolvimento de pessoas: demonstrado por estudo/pesquisa/docência ou experiência prática.

II) **Gestão de equipes**, especialmente equipes remotas: demonstrado por estudo/pesquisa/docência ou experiência prática.

III) **Ferramentas de produção colaborativa**, especialmente Microsoft Teams e Miro**.

***Gestão de pessoas em sentido estrito**; atividades técnicas de gestão de pessoas: provisão (recrutamento e seleção); aplicação (desenho, cadastro, distribuição e lotação de cargos); manutenção (benefícios, atenção à saúde e à segurança do trabalho, qualidade de vida no trabalho); aprimoramento (desenvolvimento profissional); monitoração (sistemas de informação, controle, auditoria, desempenho).

O ImpactaGOV é operado por meio de um **escritório virtual completo na plataforma Miro. Portanto, conhecimento e experiência dessa plataforma serão muito apreciados na seleção. Para mais informações sobre a ferramenta Miro, confira o minicurso elaborado pelo Labora-Gov: <https://youtu.be/Ms6s8Uhbexo>.



5. REQUISITOS PARA AS VAGAS DE MEMBRO DE AMBOS OS PROJETOS

5.1 BÚSSOLA NORMATIVA

5.1.1 Competências desejáveis para ser um membro do projeto BÚSSOLA NORMATIVA:

- I) **indicadores organizacionais**: capacidade de definir indicadores aplicados à área de desenvolvimento de pessoas, de definir ferramentas para mensurar o alinhamento entre pessoas e desenvolvimento, de integrar diferentes níveis organizacionais na busca da melhoria dos resultados organizacionais.
- II) **aspectos normativos**: capacidade de definir e comunicar orientações e normativos que respondam a problemas sistêmicos do desenvolvimento de pessoas no governo federal, de reconhecer os principais aspectos legais e normativos que regem o desenvolvimento de pessoas.
- III) **orientação para a pesquisa**: capacidade de planejar e aplicar uma investigação, capacidade de analisar e comunicar resultados de uma investigação, capacidade de utilizar ferramentas de coleta, análise e visualização de dados.

5.1.2 Conhecimentos/experiências obrigatórias para ser um membro do projeto BÚSSOLA NORMATIVA:

- I) **Execução de projeto**: demonstrado por estudo/pesquisa/docência ou experiência prática.
- II) **Metodologias ágeis**: demonstrado por estudo/pesquisa/docência ou experiência prática.

5.1.3 Outros conhecimentos/experiências desejáveis para ser um membro do projeto BÚSSOLA NORMATIVA:

- I) **Gestão de pessoas***, especialmente em desenvolvimento de pessoas: demonstrado por estudo/pesquisa/docência ou experiência prática.
- II) **Trabalho em equipe**, especialmente equipes remotas: demonstrado por estudo/pesquisa/docência ou experiência prática.
- III) **Ferramentas de produção colaborativa**, especialmente Microsoft Teams e Miro**.

***Gestão de pessoas em sentido estrito**; atividades técnicas de gestão de pessoas: provisão (recrutamento e seleção); aplicação (desenho, cadastro, distribuição e lotação de cargos); manutenção (benefícios, atenção à saúde e à segurança do trabalho, qualidade de vida no trabalho); aprimoramento (desenvolvimento profissional); monitoração (sistemas de informação, controle, auditoria, desempenho).

O ImpactaGOV é operado por meio de um **escritório virtual completo na plataforma Miro. Portanto, conhecimento e experiência dessa plataforma serão muito apreciados na seleção. Para mais informações sobre a ferramenta Miro, confira o minicurso elaborado pelo Labora-Gov: <https://youtu.be/Ms6s8uhbexo>.



Impacta gov

escritório para
aprendizagem de
alto impacto

MINISTÉRIO DA
ECONOMIA



5.2 DESENVOLVE

5.2.1 Competências desejáveis para ser um membro do projeto DESENVOLVE:

- I) **design Instrucional**: capacidade de reconhecer e analisar problemas de aprendizagem que impactam o desempenho organizacional e de desenhar soluções instrucionais para esses problemas, usando abordagens e recursos modernos de aprendizagem.
- II) **visão Sistêmica**: capacidade de identificar e entender como o desenvolvimento de pessoas é influenciado e influencia os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional. Capacidade de entender e responder às relações de poder e de influências organizacionais que impactam no desenvolvimento de pessoas.
- III) **foco nos resultados**: capacidade de reconhecer e propor valor agregado do desenvolvimento de pessoas para a melhoria do desempenho organizacional, propondo soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas e que atendam às necessidades dos usuários e dos cidadãos.

5.2.2 Conhecimentos/experiências obrigatórias para ser um membro do projeto DESENVOLVE:

- I) **Execução de projeto**: demonstrado por estudo/pesquisa/docência ou experiência prática.
- II) **Metodologias ágeis**: demonstrado por estudo/pesquisa/docência ou experiência prática.

5.2.3 Outros conhecimentos/experiências desejáveis para ser um membro do projeto DESENVOLVE:

- I) **Gestão de pessoas***, especialmente em desenvolvimento de pessoas: demonstrado por estudo/pesquisa/docência ou experiência prática.
- II) **Trabalho em equipe**, especialmente equipes remotas: demonstrado por estudo/pesquisa/docência ou experiência prática.
- III) **Ferramentas de produção colaborativa**, especialmente Microsoft Teams e Miro**.

***Gestão de pessoas em sentido estrito**; atividades técnicas de gestão de pessoas: provisão (recrutamento e seleção); aplicação (desenho, cadastro, distribuição e lotação de cargos); manutenção (benefícios, atenção à saúde e à segurança do trabalho, qualidade de vida no trabalho); aprimoramento (desenvolvimento profissional); monitoração (sistemas de informação, controle, auditoria, desempenho).

O ImpactaGOV é operado por meio de um **escritório virtual completo na plataforma Miro. Portanto, conhecimento e experiência dessa plataforma serão muito apreciados na seleção. Para mais informações sobre a ferramenta Miro, confira o minicurso elaborado pelo Labora-Gov: <https://youtu.be/Ms6s8uhbexo>.



6. INSCRIÇÕES NO PROCESSO SELETIVO DE AMBOS OS PROJETOS E AMBAS AS VAGAS

LÍDER E LÍDER ADJUNTO DE PROJETO

6.1 Procedimentos para inscrição nas vagas de líder e líder adjunto de projeto

- I) Gere seu **currículo, em PDF, no Banco de Talentos***: <https://sougov.economia.gov.br/sougov/>
- II) Preencha e assine o **Termo de Liberação e Compromisso**: https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/paginas/TermodeLiberao_LidereMembro_Bus_Des2Ciclo1.pdf
- III) Inscreva-se em <https://forms.gle/3wK2NpdpsXMT3oo87> e anexe os dois documentos em PDF (currículo e termo).
- IV) Envie seu formulário **até o dia 24/01/2022**.

6.1.1 Instruções sobre o Termo de Liberação de Compromisso:

- I) Acesse o link https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/paginas/TermodeLiberao_LidereMembro_Bus_Des2Ciclo1.pdf e faça o download do Termo;
- II) Preencha com seus dados, assine e colha a assinatura de sua chefia imediata;
A assinatura pode ser coletada das seguintes formas:
 - a) Via SEI: copie o conteúdo do Termo e crie um documento no SEI, preencha o documento, colha as assinaturas e converta o arquivo em PDF. NÃO enviar processo SEI.
 - b) Impressão: imprima o Termo, preencha, colha as assinaturas, digitalize ou tire uma foto e converta o arquivo em PDF.
 - c) Certificação digital: caso possua certificação digital, preencha o Termo, colete as assinaturas via certificação e converta o arquivo em PDF.
- III) Anexe o Termo, em formato PDF, no formulário de inscrição correspondente à vaga desejada.

***Dúvidas sobre como acessar ou atualizar o seu Currículo no novo Banco de Talentos?** Confira o FAQ: https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/banco-de-talentos-perguntas-frequentes/perguntas-frequentes/?_authenticator=b6353bb5fa873658e27b115fddab535289a63643



ImpacJa gov

escritório para
aprendizagem de
alto impacto

MINISTÉRIO DA
ECONOMIA



MEMBRO DE PROJETO

6.2 Procedimentos para inscrição nas vagas de membro de projeto

- I) Gere seu **currículo, em PDF, no Banco de Talentos***: <https://sougov.economia.gov.br/sougov/>;
- II) Preencha e assine o **Termo de Liberação e Compromisso**: https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/paginas/TermodeLiberao_LidereMembro_Bus_Des2Ciclo1.pdf
- III) Inscreva-se em <https://forms.gle/eAexrye22Yo979oC7> e anexe os dois documentos em PDF (currículo e termo).
- IV) Envie seu formulário **até o dia 24/01/2022**.

6.2.1 Instruções sobre o Termo de Liberação de Compromisso:

- I) Acesse o link https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/paginas/TermodeLiberao_LidereMembro_Bus_Des2Ciclo1.pdf e faça o download do Termo;
- II) Preencha com seus dados, assine e colha a assinatura de sua chefia imediata;
A assinatura pode ser coletada das seguintes formas:
 - d) Via SEI: copie o conteúdo do Termo e crie um documento no SEI, preencha o documento, colha as assinaturas e converta o arquivo em PDF. NÃO enviar processo SEI.
 - e) Impressão: imprima o Termo, preencha, colha as assinaturas, digitalize ou tire uma foto e converta o arquivo em PDF.
 - f) Certificação digital: caso possua certificação digital, preencha o Termo, colete as assinaturas via certificação e converta o arquivo em PDF.
- III) Anexe o Termo, em formato PDF, no formulário de inscrição correspondente à vaga desejada.

***Dúvidas sobre como acessar ou atualizar o seu Currículo no novo Banco de Talentos?** Confira o FAQ: https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/banco-de-talentos-perguntas-frequentes/perguntas-frequentes/?_authenticator=b6353bb5fa873658e27b115fddab535289a63643



Impacta gov

escritório para
aprendizagem de
alto impacto

MINISTÉRIO DA
ECONOMIA



7. CRONOGRAMA DO PROCESSO SELETIVO – ATUALIZADO – PRAZOS EXTENDIDOS

Ação	Período
Envio dos currículos	07/01/2022 a 24/01/2022
Análise curricular pela CGDES/SGP (fase 1)	25/01/2022 a 31/01/2022
Conclusão da fase 1 e agendamento de entrevistas	01/02/2022
Entrevistas com os candidatos selecionados (fase 2)	02/01/2022 a 09/02/2022
Conclusão da seleção	10/02/2022 e 11/02/2022
Divulgação dos selecionados	11/02/2022
Início dos trabalhos (previsão)	21/02/2022

**O cronograma está sujeito a alterações sem aviso prévio.*

8. DISPOSIÇÕES FINAIS

8.1 A candidatura **não gera qualquer compromisso** por parte desta Coordenação-Geral, ou da SGP, com o candidato.

8.2 Candidatos que não enviarem os currículos via Formulário de Inscrição e (ou) que não enviarem documentação completa (Currículo do Banco de Talentos + Termo de Liberação e Compromisso assinado pelo candidato e sua chefia imediata) serão **desclassificados** a qualquer tempo do processo seletivo.

8.3 Os casos omissos deste edital serão **resolvidos pela Banca Avaliadora** do presente processo seletivo.

8.4 Dúvidas remanescentes mesmo **após leitura na íntegra deste edital**, poderão ser encaminhadas para o endereço de e-mail: impactagov@economia.gov.br



9. ANEXO

Lista de órgãos e entidades que compõem o SIPEC

ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO
AGÊNCIA BRASILEIRA DE INTELIGÊNCIA
AGÊNCIA ESPACIAL BRASILEIRA
AGÊNCIA NACIONAL DE ÁGUAS
AGÊNCIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL
AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELÉTRICA
AGÊNCIA NACIONAL DE MINERAÇÃO
AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR
AGÊNCIA NACIONAL DE TELECOMUNICAÇÕES
AGÊNCIA NACIONAL DE TRANSPORTES AQUAVIÁRIOS
AGÊNCIA NACIONAL DE TRANSPORTES TERRESTRES
AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA
AGÊNCIA NACIONAL DO CINEMA
AGÊNCIA NACIONAL DO PETRÓLEO, GÁS NATURAL E BIOCOMBUSTÍVEIS
BANCO CENTRAL DO BRASIL
CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA CELSO SUCKOW DA FONSECA
CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS
COLÉGIO PEDRO II
COMANDO DA AERONÁUTICA
COMANDO DA MARINHA
COMANDO DO EXÉRCITO
COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS
COMISSÃO NACIONAL DE ENERGIA NUCLEAR
CONSELHO ADMINISTRATIVO DE DEFESA ECONÔMICA
CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO
CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO
COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR
DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL
DEPARTAMENTO DE POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL
DEPARTAMENTO NACIONAL DE INFRAESTRUTURA DE TRANSPORTES
DEPARTAMENTO NACIONAL DE OBRAS CONTRA AS SECAS
ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
FUNDAÇÃO ALEXANDRE DE GUSMÃO
FUNDAÇÃO BIBLIOTECA NACIONAL
FUNDAÇÃO CASA DE RUI BARBOSA
FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES
FUNDAÇÃO JOAQUIM NABUCO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO, DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO
FUNDAÇÃO NACIONAL DE ARTES
FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE
FUNDAÇÃO NACIONAL DO ÍNDIO
FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ

FUNDO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO BENJAMIN CONSTANT
INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA
INSTITUTO BRASILEIRO DE MUSEUS
INSTITUTO BRASILEIRO DE TURISMO
INSTITUTO BRASILEIRO DO MEIO AMBIENTE E DOS RECURSOS NATURAIS RENOVÁVEIS
INSTITUTO CHICO MENDES DE CONSERVAÇÃO DA BIODIVERSIDADE
INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA
INSTITUTO DE PESQUISAS JARDIM BOTÂNICO DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DO PATRIMÔNIO HISTÓRICO E ARTÍSTICO NACIONAL
INSTITUTO FEDERAL BAIANO
INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE
INSTITUTO FEDERAL DA BAHIA
INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA
INSTITUTO FEDERAL DE ALAGOAS
INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA
INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS
INSTITUTO FEDERAL DE MATO GROSSO
INSTITUTO FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS
INSTITUTO FEDERAL DE PERNAMBUCO
INSTITUTO FEDERAL DE RONDÔNIA
INSTITUTO FEDERAL DE RORAIMA
INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA
INSTITUTO FEDERAL DE SÃO PAULO
INSTITUTO FEDERAL DE SERGIPE
INSTITUTO FEDERAL DO ACRE
INSTITUTO FEDERAL DO AMAPÁ
INSTITUTO FEDERAL DO AMAZONAS
INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ
INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
INSTITUTO FEDERAL DO MARANHÃO
INSTITUTO FEDERAL DO NORTE DE MINAS GERAIS
INSTITUTO FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO FEDERAL DO PARANÁ
INSTITUTO FEDERAL DO PIAUÍ
INSTITUTO FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE
INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO FEDERAL DO SERTÃO PERNAMBUCANO
INSTITUTO FEDERAL DO SUDESTE DE MINAS GERAIS
INSTITUTO FEDERAL DO SUL DE MINAS GERAIS
INSTITUTO FEDERAL DO TOCANTINS
INSTITUTO FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO



Impac  gov

escritório para
aprendizagem de
alto impacto

MINISTÉRIO DA
ECONOMIA



INSTITUTO FEDERAL FARROUPILHA
INSTITUTO FEDERAL FLUMINENSE
INSTITUTO FEDERAL GOIANO
INSTITUTO FEDERAL SUL RIO-GRANDENSE
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
INSTITUTO NACIONAL DE COLONIZAÇÃO E REFORMA AGRÁRIA
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS
INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS
INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGIA, QUALIDADE E TECNOLOGIA
INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL
MINISTÉRIO DA DEFESA
MINISTÉRIO DA ECONOMIA
MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, PECUÁRIA E ABASTECIMENTO
MINISTÉRIO DA CIDADANIA
MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÕES
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
MINISTÉRIO DA INFRAESTRUTURA
MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA
MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS
MINISTÉRIO DA SAÚDE
MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES
MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES
MINISTÉRIO DE MINAS E ENERGIA
MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL
MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
MINISTÉRIO DO TURISMO
PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
RECEITA FEDERAL DO BRASIL
SUPERINTENDÊNCIA DA ZONA FRANCA DE MANAUS
SUPERINTENDÊNCIA DE DESENVOLVIMENTO DO CENTRO-OESTE
SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS
SUPERINTENDÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO DA AMAZÔNIA
SUPERINTENDÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE
SUPERINTENDÊNCIA NACIONAL DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR
UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA LUSOFONIA AFRO-BRASILEIRA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
UNIVERSIDADE FEDERAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE PORTO ALEGRE
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL REI
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ABC
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ACRE
UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ
UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL DA BAHIA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO
UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO



Impac *Ja* gov | escritório para
aprendizagem de
alto impacto

MINISTÉRIO DA
ECONOMIA



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
--

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
--

UNIVERSIDADE FEDERAL SUL E SUDESTE DO PARÁ
--

UNIVERSIDADE FEDERAL VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
--

VICE-PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
