

**TERMO DE DOAÇÃO nº 20/SMG/2017**

Processo SEI nº 6013.2017/0001246-8

**DONATÁRIA:** PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

**DOADORA:** ELOGROUP DESENVOLVIMENTO E CONSULTORIA LTDA

Chamamento Público nº 02/2017-SMG

Pelo presente instrumento, de um lado, a PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, por intermédio da SECRETARIA MUNICIPAL DE GESTÃO, doravante denominada **DONATÁRIA**, inscrita no CNPJ sob nº 49.269.251/0001-65, situada no Viaduto do Chá, nº15, 9º andar, Centro, São Paulo – SP, neste ato representada pelo Senhor Paulo Spencer Uebel, portador do RG nº 4049229117 e do CPF nº 946.090.200-68, e, de outro, a empresa ELOGROUP DESENVOLVIMENTO E CONSULTORIA LTDA, denominada como **DOADORA**, com sede NA RUA Santa Luzia, 651, pavimento 29, Centro, Rio de Janeiro - RJ, CEP 20.030-041, inscrita no CNPJ/MF sob nº 08.670.505/0001-75, neste ato representada pelo Senhor Bernardo Craveiro Bezerra, portador do RG nº 21.271.471-1 e do CPF nº 016.905.991-03, e pelo Senhor Felipe Drumond Araújo, portador do RG nº 16.856.625 e do CPF nº 102.734.595-43, com fundamento no Decreto nº 40.384, de 3 de abril de 2001, bem como no artigo 538 e seguintes da Lei nº 10.406/2002 – Código Civil, lavram o presente **TERMO DE DOAÇÃO**, nas condições a seguir aduzidas:

**CLÁUSULA PRIMEIRA**

**DO OBJETO**

- 1.1 O objeto do presente termo consiste na doação sem encargos, pela **DOADORA**, dos serviços de consultoria na área de recursos humanos objetivando a implantação de modelo de seleção para cargos de alta direção.
- 1.2 A descrição dos serviços, etapas e cronograma de execução constam da proposta apresentada, disposta no Anexo Único, parte integrante do presente instrumento.

## CLÁUSULA SEGUNDA

### DA DESTINAÇÃO DOS SERVIÇOS

- 2.1 Os serviços descritos na cláusula primeira serão destinados à **DONATÁRIA**, como ferramenta para definição de melhorias na eficiência e eficácia dos serviços prestados pela PMSP.

## CLÁUSULA TERCEIRA

### DAS OBRIGAÇÕES

- 3.1 Caberá à **DONATÁRIA**:
- a) fornecer os dados, informações e apoio necessários ao desempenho dos serviços a serem executados;
  - b) participar das etapas definidas no projeto, com o apoio dos consultores da **DOADORA**, observando os prazos acordados no cronograma do projeto;
  - c) exercer o acompanhamento e controle sobre a execução dos serviços;
  - d) analisar os relatórios e entregáveis pertinentes e receber o objeto deste Termo, quando concluído;
  - e) designar o gestor responsável pelos serviços.
- 3.2 Compete à **DOADORA**:
- a) executar o objeto deste Termo, zelando pela observância da qualidade técnica;
  - b) prestar à **DONATÁRIA**, sempre que solicitado, informações e esclarecimentos necessários ao acompanhamento e controle da execução dos serviços;
  - c) realizar encontros periódicos para acompanhamento dos serviços;

*hmed*  
*42*  
*W*  
*Bla*  


- d) encaminhar Relatórios de Acompanhamento, sempre que solicitados pela **DONATÁRIA**, e Relatório Final em até 30 (trinta) dias contados do término dos serviços;
- e) indicar um interlocutor para informar sobre a execução dos serviços.

#### CLÁUSULA QUARTA

#### DAS INFORMAÇÕES

- 4.1 A **DONATÁRIA** deverá disponibilizar dados e informações não restritas e necessárias para viabilizar a execução dos serviços e, para tanto, a **DOADORA**, seus respectivos empregados, colaboradores, consultores, mandatários e estagiários que, direta ou indiretamente, participarem da execução dos serviços se comprometem a utilizá-las única e exclusivamente para fins do presente Termo.
- 4.2 Caso haja necessidade de informações restritas para cumprimento das obrigações objeto do presente termo, a **DOADORA** deverá solicitar formalmente à **DONATÁRIA** que poderá, por seu gestor, autorizar o fornecimento das informações necessárias, nos termos da legislação vigente.
  - 4.2.1 A **DOADORA** concorda que:
    - a) é expressamente vedada à revelação a qualquer terceiro, sem prévio consentimento da **DONATÁRIA**, de toda e qualquer informação restrita a que tiveram ou vierem a ter acesso em função da consecução do objeto do presente termo, excetuados os casos de necessidade de revelação a autoridades judiciais e administrativas competentes ou fiscalizadoras, diretores, empregados, contratados ou prepostos, os quais também estarão obrigados às disposições da presente cláusula;
    - b) não poderá fazer uso das informações restritas para quaisquer outros fins que não os estabelecidos no presente termo.
  - 4.2.2 As disposições de que trata a presente cláusula também serão aplicadas aos diretores, empregados, colaboradores, consultores, mandatários e estagiários da **DOADORA**, que somente poderá utilizar, no cumprimento de suas obrigações estabelecidas no presente termo, pessoas que tenham sido informadas acerca do sigilo das informações restritas, responsabilizando-se pelos atos praticados por seus diretores, empregados, colaboradores, consultores, servidores, mandatários e estagiários.

- 4.2.3 A obrigação de confidencialidade prevista nesta cláusula subsistirá por prazo indeterminado, mesmo após eventual extinção do presente termo.

## CLÁUSULA QUINTA

### DO PESSOAL

- 5 Não se estabelecerá nenhum vínculo de natureza jurídico-trabalhista, fiscal, comercial, previdenciária, civil ou de qualquer natureza entre os envolvidos e o pessoal utilizado para execução de atividades decorrentes do presente Termo, mantida apenas a vinculação com cada entidade de origem.

## CLÁUSULA SEXTA

### DA VIGÊNCIA

- 6 Os serviços objeto da doação serão prestados pelo período de 03 (três) meses, contados da assinatura do presente Termo.

## CLÁUSULA SÉTIMA

### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

- 7.1 Os serviços estão sendo doados, sem coação ou vício de consentimento, estando a **DONATÁRIA** livre de quaisquer ônus ou encargos.
- 7.2 A **DONATÁRIA** declara que aceita a doação em todos os seus termos.
- 7.3 Os serviços doados serão recebidos com o ateste do gestor da **DONATÁRIA** após apresentação do Relatório Final pela **DOADORA**.
- 7.4 Fica vedada a menção a presente doação, pela **DOADORA**, para fins publicitários.
- 7.5 As informações, dados e demais elementos resultantes dos serviços doados deverão ser disponibilizados sem quaisquer ônus ou restrições quanto a sua utilização pela **DONATÁRIA**.



**PREFEITURA DE  
SÃO PAULO**  
GESTÃO

- 7.6 O presente termo passa a vigorar entre as partes na data de sua assinatura, devendo seu extrato ser publicado no Diário Oficial da Cidade de São Paulo e sua íntegra ser divulgada no Portal da Transparência, do site da Prefeitura do Município de São Paulo.
- 7.7 A presente doação não caracteriza novação, pagamento ou transação em relação a eventuais débitos da **DOADORA** para com a **DONATÁRIA**.
- 7.8 O presente Termo de Doação é firmado em caráter irrevogável e irretratável.
- 7.9 Fica eleito o Foro da Comarca de São Paulo - SP para dirimir quaisquer dúvidas ou omissões que possam resultar do presente Termo de Doação.

Como prova de assim haverem ajustado as condições acima descritas é lavrado este Termo de Doação sem encargos, o qual é assinado em 2 (duas) vias de igual teor e forma, pelas partes e testemunhas.

São Paulo, 06 de dezembro de 2017.

**PAULO SPENCER UEBEL**  
Secretário Municipal de Gestão  
**DONATÁRIA**

**BERNARDO CRAVEIRO BEZERRA**  
Elogroup Desenvolvimento e Consultoria Ltda  
**DOADORA**

**FELIPE DRUMOND ARAÚJO**  
Elogroup Desenvolvimento e Consultoria Ltda  
**DOADORA**

Testemunhas:

**WAGNER LENHART**  
RG: 30.408.101-70

5

Handwritten signature of Fernanda Tsunomatsu  
**FERNANDA TSUNOMATSU**  
RG 38359641-5



**IMPLANTAÇÃO DE MODELO DE  
GESTÃO DE CARGOS  
COMISSIONADOS DE ALTA DIREÇÃO  
PREFEITURA DE SÃO PAULO**

PROPOSTA TÉCNICA – AGO/2017

**elogroup**



*Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Luis' and 'Luis'.*

# CONTEÚDO

01 PARTE I – CARTA DE APRESENTAÇÃO

02 PARTE II – APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

03 PARTE III – REFERÊNCIAS METODOLÓGICAS

04 PARTE IV – O PROJETO PARA A PREFEITURA DE SÃO PAULO

05 PARTE V – CRONOGRAMA, EQUIPE E VALOR DA DOAÇÃO

06 PARTE VI – CONTATOS



# PARTE I

CARTA DE  
APRESENTAÇÃO



*Handwritten signature in blue ink.*



# CARTA DE APRESENTAÇÃO



## À Secretaria Municipal de Gestão (SMG) – Prefeitura Municipal de São Paulo

Por acreditar que um Estado é feito por pessoas e que aqueles que ocupam cargos de liderança e direção são chave para as estruturas funcionarem, a Consultoria EloGroup em conjunto a Agenda Brasil do Futuro, vem desenvolvendo uma série de estudos e projetos na temática. Ao analisar a situação atual desses postos a longo da administração pública Brasileira, ocupados por pessoas cujas escolhas impactar milhares ou milhões de vida, temos percebido um cenário preocupante: a falta de transparência nos critérios de seleção de quem os ocupa.

Em nossas imersões no tema, ficou evidente que a falta de transparência e de padrão nos critérios de escolha dos comissionados gera um ambiente negativo de desconfiança por parte da população para com aqueles que conduzem a gestão pública. Essa desconfiança, em grande medida, fundamenta-se nos mais diversos exemplos de direção que são ocupados por pessoas que não tem a devida experiência para desempenhar um bom trabalho, mas que ou são particularmente ligados, ou contribuíram eleitoralmente para a eleição da autoridade nomeante.

Tendo em vista este contexto, acreditamos que um projeto com a prefeitura de São Paulo nessa temática é fundamental para que **no debate público esteja cada vez mais presente a percepção sobre a necessidade de implementação de modelos de gestão de cargos comissionados de alta direção no setor público brasileiro.** É importante pontuar que o modelo que pretende-se construir será orientado para que não seja ignorado o espectro político das posições, nem tire a legitimidade do Governo eleito, mas garanta agora que os possíveis ocupantes tenham o conjunto de conhecimentos e competências essenciais para que as atribuições do cargo possam ser realizadas com excelência.

**André Macieira**

[andre.macieira@elogroup.com.br](mailto:andre.macieira@elogroup.com.br)

+55 21 98702-6241



Handwritten signatures and initials in blue ink.

# PARTE II

## APRESENTAÇÃO DA EMPRESA



*Handwritten signature in blue ink.*

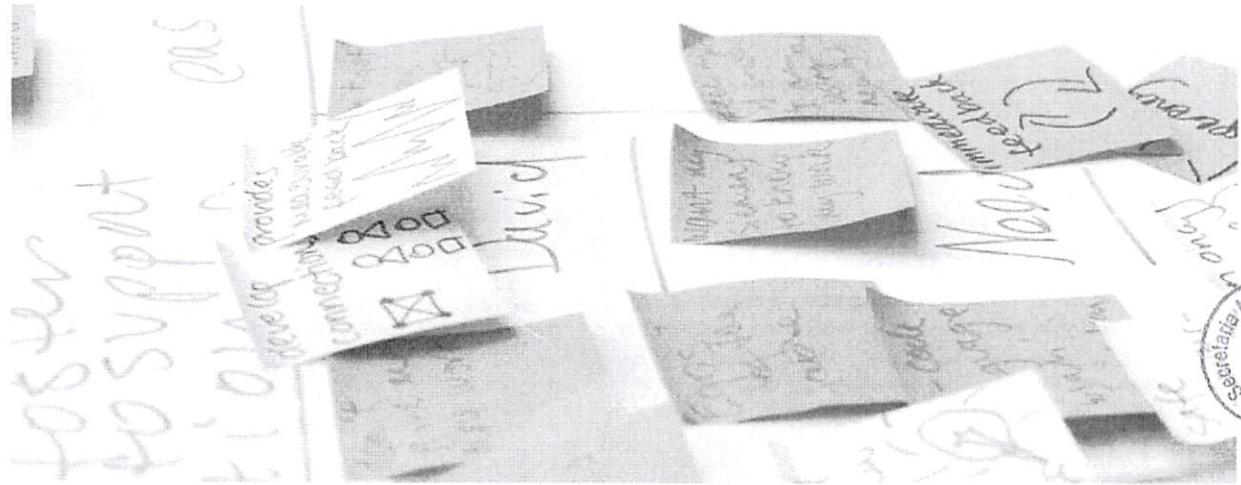
SOMOS UMA CONSULTORIA COM

DINA

EMPREENDEDOR



*med*  
*30 h*  
Municipal de  
COR



# TIME DE MAIS DE 200 CONSULTORES

## ESCRITÓRIOS

- | Rio de Janeiro
- | São Paulo
- | Brasília
- | Belo Horizonte
- | Fortaleza
- | Curitiba



2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015



Experiência  
**INTERNACIONAL**



elo group



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'M' and 'F'.

# NOSSA ATUAÇÃO

ESTRATÉGIA

BUSINESS PROCESS  
TRANSFORMATION

ORGANIZAÇÕES &  
PESSOAS

OPERAÇÕES &  
SUPPLY CHAIN

INOVAÇÃO & GESTÃO  
DE TECNOLOGIA

DESIGN DE SERVIÇOS  
& EXPERIÊNCIAS

DIGITAL

ANALYTICS

TECNOLOGIA

GESTÃO DE  
ESTRATÉGIA  
PÚBLICA



+ 300 PESSOAS DE DIVERSAS ORIGENS

**ENGENHEIROS, ECONOMISTAS, ADMINISTRADORES,  
DESENVOLVEDORES, DESIGNERS, CIENTISTAS DE DADOS,  
SERVIDORES PÚBLICOS E OUTROS**

EMPREENDEENDO NOVAS FORMAS DE  
TRANSFORMAR SERVIÇOS PÚBLICOS E  
DESENVOLVER EMPREENDEDORES



*Maria*  
*[Handwritten signature]*

# O que nos torna **DIFERENTES**

elogroup ▶

**COMPARTILHAMOS DESAFIOS** • Nos comprometemos com os desafios de nossos clientes e entregamos o que for preciso para superá-los. Nosso foco não é gerar relatórios, e sim resolver problemas!

**SOLUÇÕES CUSTOMIZADAS** • Construimos soluções que combinam melhores práticas de mercado com inovações customizadas para a realidade de cada cliente. Não acreditamos em soluções de prateleira!

**PESSOAS DIFERENCIADAS** • Time de consultores oriundos das principais Instituições Acadêmicas do país, com números expressivos de mestres, pós-graduados e profissionais certificados.

**EXPERTISE INTERNACIONAL** • Rede exclusiva de international partners, que conta com especialistas como Michael Rosemann da Queensland University of Technology, Paul Harmon do Business Process Trends e Rene Rohrbeck da Aarhus University.



**19ª melhor empresa do Brasil**  
*Pequenas e Médias Empresas*



**43ª melhor empresa da América Latina**  
*Empresas com 50 a 500 colaboradores*



**7ª melhor empresa do Brasil**  
*Pequenas e Médias Empresas*

elogroup ▶





# Experiência na Administração Pública

Poder  
Executivo  
Federal e  
Estadual



Poder  
Judiciário



Poder  
Executivo  
Municipal



PROJETOS EM MAIS DE

**80 ÓRGÃOS**  
**10 MINISTÉRIOS**  
**7 GOVERNOS ESTADUAIS**  
**21 PREFEITURAS**  
**20 TRIBUNAIS**  
**40 INEXIGIBILIDADES**

PROJETOS.COM  
**BID, BIRD, UNESCO, PNUD**



# Experiência na Administração Privada

**Energia**

**Varejo e Bens de Consumo**

**Financeiro**

**Serviços e Telecom**

**Mineração e Metais**

**Indústria e Infraestrutura**

**Outros**

PROJETOS EM

## DIVERSOS SETORES DO MERCADO

## MAIS DE 90 ORGANIZAÇÕES

Secretaria Municipal de Gestão - SMG  
RUI  
Med  
L. J. P.

# PARTE III

## REFERÊNCIAS METODOLÓGICAS

*Handwritten signatures and initials:*  
mgj  
Bil  
caur



Secretaria Municipal do Gestão - SMG

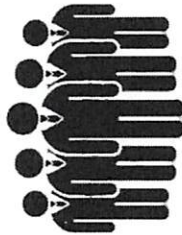
# MOTIVAÇÃO

elogroup▶

Sabe-se que, atualmente, as prefeituras contam com uma série de desafios que precisarão ser trabalhados para garantir a sociedade melhores serviços de saúde, educação, assistência social, entre outros. Acreditamos que grande parte desses desafios poderão ser solucionados a partir de uma discussão de pessoas e enxergamos, nos cargos comissionados, uma oportunidade. No contexto dos cargos de livre nomeação, identificamos duas missões para os municípios deste país:

**1** *Demonstrar para a sociedade a qualidade e legitimidade dos profissionais comissionados que estão sendo nomeados para a alta gestão de um município*




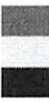

**2** *Modernizar a seleção de comissionados, combinando a identificação e reconhecimento de talentos locais, com atração de profissionais competentes de outras regiões.*



Handwritten signatures in blue ink, including 'MUR' and '12/03/2013'.

# Inspiração em PAÍSES DE REFERÊNCIA

Ao mesmo tempo que reconhecemos a presença de desafios, ressaltamos que existe uma enorme oportunidade para os municípios de resolvê-los e elevar o patamar da qualidade de suas prefeituras. Temos a certeza de que os municípios brasileiros podem ser referência no âmbito internacional no que tange à qualidade dos profissionais que ocupam os cargos comissionados. Para isso, é necessário obter sucesso ao executar as missões mencionadas anteriormente e assim, deve-se analisar as referências mundiais na profissionalização da sua gestão pública e como elas tratam este tema. Embora os países pertençam a outro contexto, possuindo suas particularidades, acreditamos fortemente que as prefeituras brasileiras poderão se espelhar em suas boas práticas:

	CARACTERIZAÇÃO DA VAGA	PROSPECÇÃO E ATRAÇÃO	SELEÇÃO E DEFINIÇÃO DE CANDIDATOS	ADMISSÃO E DESENVOLVIMENTO	SAÍDA
 PERU	<ul style="list-style-type: none"> <li>Convocação de vagas generalistas</li> <li>Dimensões políticas e gerenciais do cargo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 semana para candidatura no SERVIR</li> <li>Candidatos com e sem vínculo público</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entrevista, avaliação psicológica, dinâmica</li> <li>Verificação de antecedentes e dados</li> <li>Painéis de seleção, entrevistas e eventualmente empresas externas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Treinamento, Resolução de Caso e entrevistas com o Conselho do SERVIR</li> <li>Inserção no Banco de talentos</li> <li>Desempenho c/ impacto na remuneração</li> <li>Revisão formal de performance a cada 6 meses com feedback do gestor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumprimento sistemático de metas e período probatório (3 meses)</li> <li>Contrato pode ser anulado a qualquer momento</li> </ul>
 AUSTRÁLIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abertura de vagas e definição de perfis e competências necessárias</li> <li>Ministro submete a Sólida descrição preliminar da vaga</li> <li>Sólida analisa o perfil, define a "bancada salarial"</li> <li>Identifica os maiores potenciais entre aliados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Divulgação feita nos principais meios de comunicação</li> <li>Agência governamental de headhunting</li> <li>Salários competitivos</li> <li>Bolsas de estudo para atrair os melhores talentos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Análise de currículo, experiência gerencial, e avaliação psico-laboral, entrevista</li> <li>Análise de currículo</li> <li>Prova</li> <li>Estudo de caso</li> <li>Análise do Idi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desempenho e cumprimento de metas são determinantes para renovação de contratos</li> <li>Acompanhamento próximo do desempenho pelo ministro ou chefe de serviço</li> <li>100 h de treinamentos por ano por funcionário</li> <li>Rotação em diferentes áreas para construção de competências</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contrato pode ser anulado a qualquer momento</li> <li>Contratos temporários com duração menor que os contratos dos demais servidores</li> <li>Avaliação de performance e aspectos comportamentais</li> </ul>
 CHILE					
 BÉLGICA					
 SINGAPURA					

Fonte: pesquisas realizadas para o projeto Business Consulting Group

137  
  
 mel  


# Inspiração BRASILEIRAS



Além dos países citados, o Brasil também tem trabalhado para melhorar a sua gestão pública. As iniciativas ainda estão isoladas, mas o seu aparecimento em diferentes regiões geográficas demonstra que existe uma tendência em encontrar gestores públicos cada vez melhores.

	PÚBLICO ALVO	ABERTURA DO PROCESSO	INSCRIÇÃO DO CANDIDATO	SELEÇÃO DO CANDIDATO	CAPACITAÇÃO DO APROVADO	ALOCUÇÃO DO APROVADO
	Servidores públicos com vínculo que estejam em exercício nos Órgãos do Poder Executivo Municipal	Periodicamente, por tema	Preenchimento de formulário eletrônico em site dedicado	Prova considerando remissão de vínculo público Cinco etapas de avaliação, dinâmica e entrevistas	Cursos, palestras e seminários conforme proposto pelo Instituto Fundação João Goulart	Aprovados serão alocados em vagas pré-determinadas
	Profissionais com ou sem vínculo	Periodicamente, por cargo, com perfil definido (o processo foi descontinuado em 2016)	Inscrição de currículo por indicação	Análise de requisitos Entrevista presencial e testes de personalidade e avaliação de potencial	Turma de desenvolvimento com diversos eixos	Alocação do candidato aprovado no cargo vago mediante escolha da Governadoria do Estado
	Profissionais com ou sem vínculo	Periodicamente, de acordo com a abertura de uma vaga	Inscrição de currículo	Análise de currículo Avaliação de memorial, projeto, teste de perfil e entrevista	Não se aplica	Alocação do candidato aprovado no cargo vago
	Profissionais com ou sem vínculo	Por cadastramento de acordo com a abertura de uma vaga	Preenchimento de formulário eletrônico em site dedicado	Análise de requisitos Entrevista com gestor	Não se aplica	Alocação de candidato aprovado em cargo com vaga perfil
	Profissionais com ou sem vínculo	Periodicamente, de acordo com a abertura de vaga	Preenchimento de formulário eletrônico em site dedicado	Análise de requisitos Entrevista virtual com gestor	Curso de aperfeiçoamento e Atualização de conteúdos	Aprovados serão alocados em vagas pré-determinadas
	Profissionais com ou sem vínculo	Periodicamente, de acordo com a abertura de uma vaga	Preenchimento de formulário eletrônico em site dedicado	Análise de requisitos Avaliação de currículo e entrevistas	Programa de mentoria	Aprovados serão alocados em vagas pré-determinadas



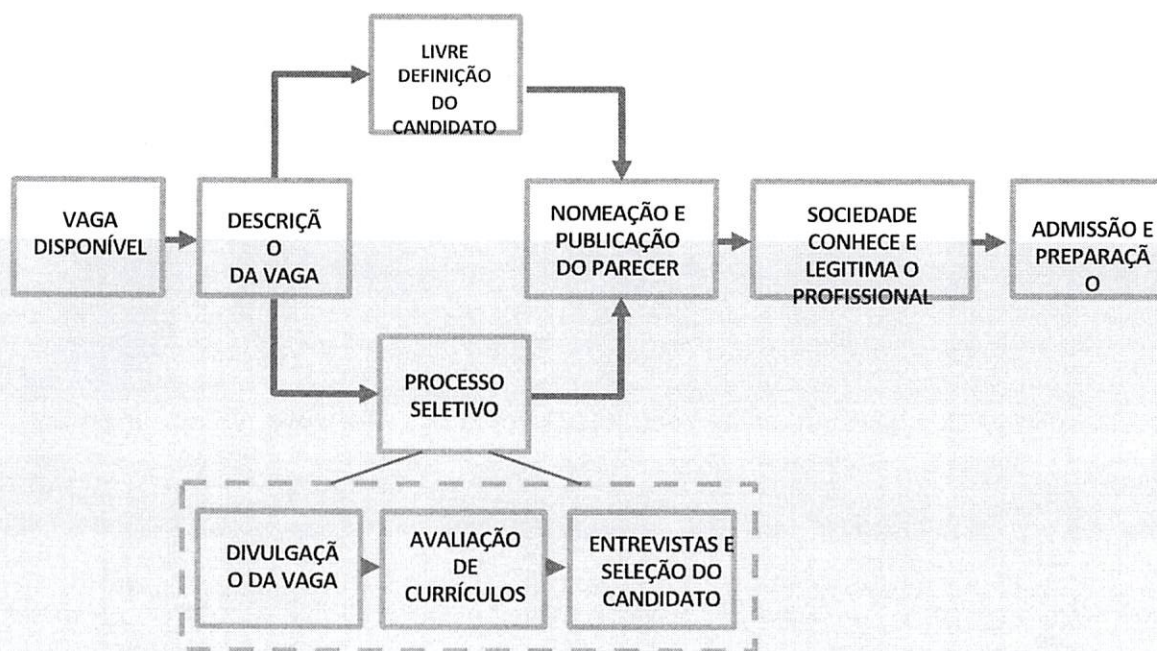
*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

# Nossa proposta para os **MUNICÍPIOS BRASILEIROS**

elogroup ▶

Considerando a oportunidade que enxergamos dentro da discussão de pessoas e as experiências internacionais e nacionais, mapeamos dois possíveis caminhos de solução que vão ao encontro das grandes missões dos municípios brasileiros:

## CAMINHO 1 – SIMPLIFICADO



## CAMINHO 1 - SIMPLIFICADO

Criação de documento público chamado de **Parecer de Seleção de Comissionados**, com a finalidade de dar transparência para a sociedade, informando as principais características do cargo, e principalmente as qualificações e experiência de quem irá ocupa-lo.

Neste contexto o gestor pode conduzir a seleção do comissionado da forma que preferir, inclusive indicando diretamente alguém de sua estrita confiança. Contudo ele sempre deverá demonstrar para a sociedade a qualidade e legitimidade da equipe que está sendo nomeada.

## CAMINHO 2 - COMPLETO

Sempre que for necessário uma divulgação mais ampla e uma seleção mais estruturada do profissional sugere-se utilizar o **Caminho 2 – Completo** em prefeituras. Desta forma busca-se prospectar, e selecionar os melhores talentos para atuar no município sejam eles da região ou não.

A diferença deste para o primeiro caminho é a substituição de um processo de escolha do candidato baseado em indicação direta para um processo seletivo estruturado que inclui desde a descrição da vaga até a admissão e preparação do profissional selecionado



O Caminho Simplificado se baseia na publicação do Parecer de Seleção de Comissionados que visa fortalecer a participação da sociedade e a transparência com os cidadãos na definição de profissionais comissionados. Ele consiste em um documento público que agrega a descrição da vaga, as qualificações e experiência de quem irá ocupá-la e a justificativa de seleção do candidato selecionado. Uma vez elaborado, este documento é disponibilizado para que todos os cidadãos de cada município possam identificar e legitimar a pessoa que está ingressando no cargo. A seguir, é possível visualizar a estrutura deste documento

## PARECER DE SELEÇÃO DE COMISSONADOS

	DESCRIÇÃO	CONTEÚDO RECOMENDADO PARA CADA DOCUMENTO
DESCRIÇÃO DA VAGA	<p>Refere-se as principais características da vaga disponibilizada</p> <p>Identificação dos atributos obrigatórios e/ou desejáveis para o profissional que irá assumir o cargo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atividades e entregáveis da vaga;</li> <li>• Contexto Interno e Externo;</li> <li>• Desafios e objetivos da vaga;</li> <li>• Transformação social potencializada pela vaga.</li> </ul>
QUALIFICAÇÃO DO PROFISSIONAL SELECIONADO	Disponibilização de informações do profissional selecionado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fluência em idiomas</li> <li>• Conhecimento de sistemas</li> <li>• Certificação.</li> </ul>
JUSTIFICATIVA DA SELEÇÃO	Justificativa de escolha de um determinado candidato	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificados</li> <li>• Publicações</li> </ul> <p>Justificativa técnica que demonstre que a qualificação do profissional é compatível com a caracterização da vaga e descrição do perfil</p>

my  
1302



# CAMINHO I - Simplificado



A figura do Parecer de Seleção de Comissionados também aparece no Caminho 2. Assim, apesar de Rondônia ter adotado o segundo caminho, podemos destacar como exemplo os documentos e dados do Parecer de Seleção de Comissionados disponibilizados pelo governo rondoniense durante a execução do processo seletivo de comissionados. A forma inovadora e transparente foram publicados como esses documentos trouxe uma enorme satisfação para a população local.

## PARECER DE SELEÇÃO DE COMISSONADO DE VAGA ABERTA PARA O ESTADO DE RONDÔNIA

EXEMPLO

### DESCRIÇÃO DA VAGA

#### Descrição

O profissional deverá ter vasto conhecimento e saber prático de todas as atividades, planejamento, elaboração e implementação, monitorar e avaliar o processo de gestão.  
Conhecer de conhecimento e aplicar todas as atividades inerentes ao cargo.  
Ter amplo conhecimento e operacionalizar na prática os sistemas: SICOM, SIAREM, SIG-APRO, BIPAFONAL, LACIOS, CAGEDS, PAF, VEDOM, SIG-CURPA.  
Ter conhecimento e operacionalizar os controles de custos de caráter contábil e financeiro de todos os programas, projetos e atividades inerentes à Fundação Rondoniense.  
Ter amplo conhecimento de legislação inerente ao CAGE e CAGEIS.  
Ter conhecimento de Contabilidade Pública, normas de Direito Administrativo e atuar na prática todas as atividades operacionais operacionais inerentes ao cargo.

#### Propriedades do Cargo

**Atribuições Jurídicas**  
Gerenciar o processo de contratação pública para o cargo de Comissionado de Vaga Aberta em Administração Pública, de acordo com o processo administrativo e de acordo com o processo de seleção pública.

**Atribuições de gestão e de assessoria**  
Atuar em todas as atividades inerentes ao cargo, de acordo com o processo administrativo e de acordo com o processo de seleção pública.  
Atuar em todas as atividades inerentes ao cargo, de acordo com o processo administrativo e de acordo com o processo de seleção pública.  
Atuar em todas as atividades inerentes ao cargo, de acordo com o processo administrativo e de acordo com o processo de seleção pública.  
Atuar em todas as atividades inerentes ao cargo, de acordo com o processo administrativo e de acordo com o processo de seleção pública.

### CURRÍCULO DO SELECIONADO

Luiz Felipe Santos da Silva



Nome completo: Luiz Felipe Santos da Silva  
Data de nascimento: 10/05/1978  
CPF: 012.345.678-90  
RG: 1234567890  
Estado: Rondônia  
Cidade: Porto Velho

Formação acadêmica:  
Graduação em Administração Pública - Universidade Federal de Rondônia - 2001  
Mestrado em Gestão Pública - Universidade Federal de Rondônia - 2005  
Doutorado em Administração Pública - Universidade Federal de Rondônia - 2009

Experiência profissional:  
Cargo: Coordenador de Administração Pública - Prefeitura Municipal de Porto Velho - 2003 a 2007  
Cargo: Coordenador de Administração Pública - Prefeitura Municipal de Porto Velho - 2007 a 2011  
Cargo: Coordenador de Administração Pública - Prefeitura Municipal de Porto Velho - 2011 a 2015

Atualmente em exercício:  
Cargo: Comissionado de Vaga Aberta - Prefeitura Municipal de Porto Velho - 2015 a 2017

### JUSTIFICATIVA DE SELEÇÃO

Nome do candidato: ALTON WANDRELEY DE ANDRADE

Localidade (UF): SEJAM

Município: PORTO VELHO

Cargo: COORDENADOR DE PATRIMÔNIO, ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS

Data de emissão: 01 DE MARÇO DE 2017

#### CONSIDERAÇÕES DO GESTOR

O Candidato tem conhecimento do papel e finalidade da SEJAM no contexto do Estado de Rondônia. Tem noção e visão estratégica. Conhece bem o processo burocrático da administração pública em razão de sua experiência profissional em cargos de nível superior e a Secretaria de Estado de Assistência e Desenvolvimento Social - SEAS atuando como Coordenador Administrativo e Financeiro, Secretária de Estado da Saúde - SESAU na função de Assessoria Técnica e Superintendência Estadual do Turismo - SETUR onde desenvolveu atividades como Gerente Administrativo e Financeiro, SICOM, dentre outros.

O candidato demonstra ser perfil qualificado, dotado de prós, dinâmico e representativo ao trabalho em equipe no trato e relacionamento com prestas, bem como no trabalho em equipe.

Profissionalmente destaca-se por suas noções de administração pública, além de ter boa experiência nas áreas administrativa, financeira, SIAREM, SICOM, Termos de Referência e outras.

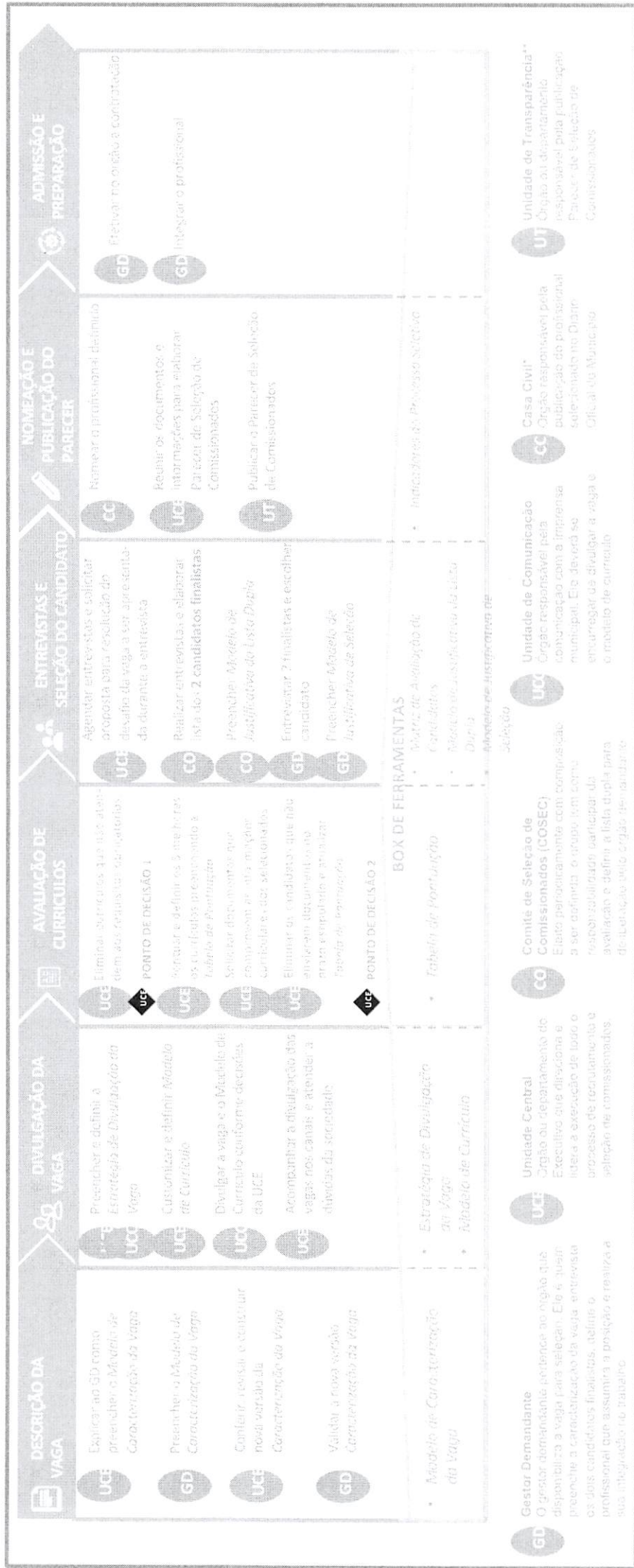
Assinatura do Gestor

Assinaturas e carimbos oficiais.

# CAMINHO 2 - Completo



O caminho 2 pode ser materializado no manual abaixo que tem como objetivo guiar a estruturação de um processo seletivo para cargos comissionados que inclui desde a descrição da vaga até a admissão e preparação do profissional selecionado. A partir deste caminho, as prefeituras poderão operacionalizar práticas de recrutamento e seleção de comissionados eficientes para os municípios



Este manual pode ser acessado em: [www.smg.org.br](http://www.smg.org.br) ou pelo e-mail: [comissao@smg.org.br](mailto:comissao@smg.org.br)

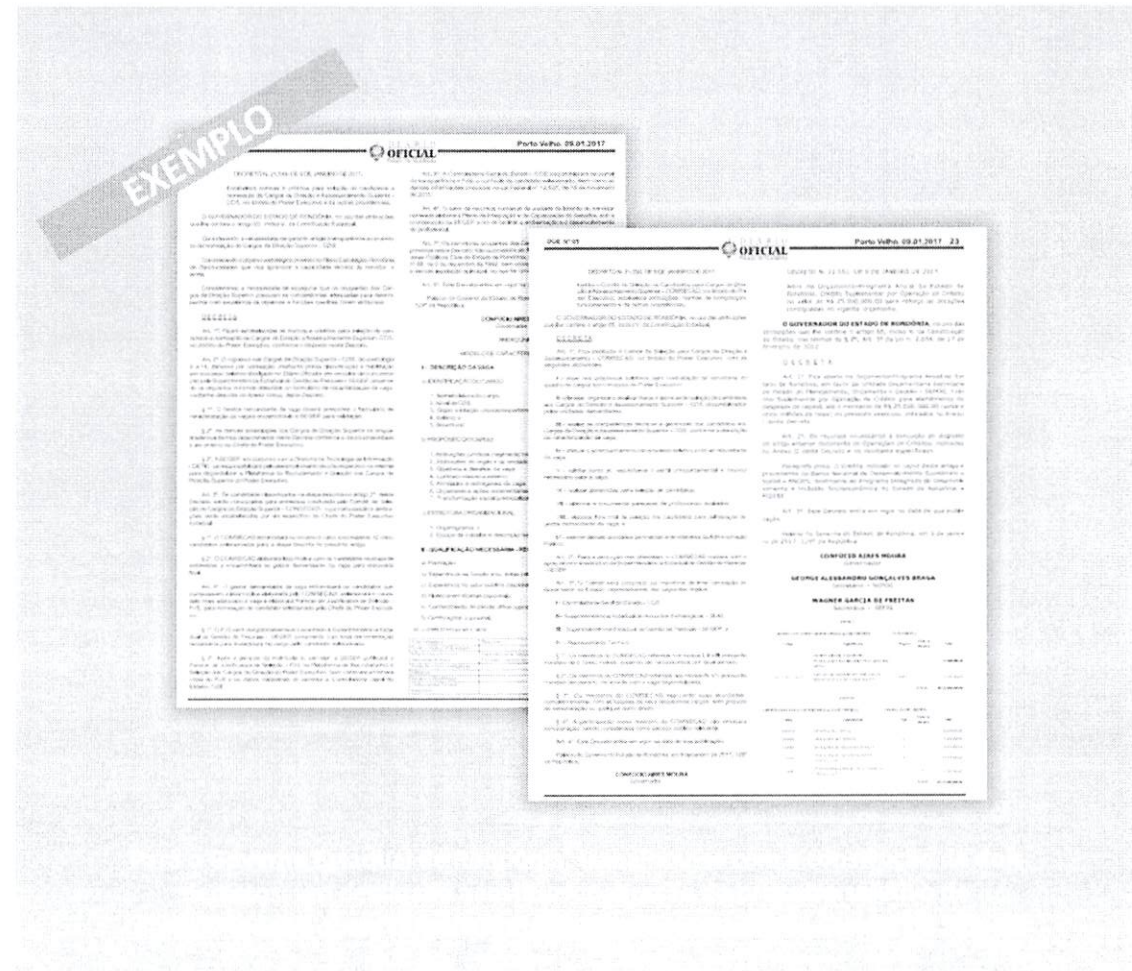
# Institucionalização do modelo via **DECRETO OU LEI**

Independentemente do caminho de solução adotado pelos municípios, sua institucionalização deve acontecer a partir da elaboração e publicação de um Decreto. Dessa forma, estabelece-se um compromisso com a sociedade, que deverá ser honrado seguindo as normas vigentes.



A institucionalização do Modelo de Seleção de Comissionados deste município trará uma série de benefícios para as cidades:

- ✓ **Segurança Jurídica**, estabelecendo base legal ao Modelo de Seleção de Comissionados para Municípios;
- ✓ **Transparência**, dando publicidade oficial para a sociedade;
- ✓ **Visibilidade**, demonstrando compromisso com a pauta da modernização da gestão pública municipal.



*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

# Benefícios esperados para o MUNICÍPIO

eloGroup

A partir do momento em que os municípios adotarem um dos caminhos, publicarem o decreto e implantarem o Modelo de Seleção de Comissionados para Municípios, as prefeituras irão legitimar o profissional selecionado e permitir a sociedade sua avaliação de forma transparente. A escolha dessas pessoas altamente eficazes para cargos estratégicos dos municípios traz uma série de vantagens para os cidadãos locais:



## Melhoria dos serviços públicos ✓

Ao selecionar profissionais preparados para lidar com os desafios municipais, os serviços públicos são otimizados e racionalizados. Dessa forma, reduz-se o desperdício e melhora-se consideravelmente as entregas de valor para a sociedade



## Administração mais eficiente ✓

Uma gestão eficiente trará rotinas e processos administrativos mais acelerados, trazendo maior agilidade a resolução de problemas e ao atendimento a sociedade



## Aumento da confiança dos cidadãos na gestão ✓

A população passa a ter maior confiança na equipe gestora da cidade, por conhecer como e quais critérios foram utilizados na seleção de profissionais para ocupação dos cargos de alta direção dos municípios



## Visibilidade política ✓

A partir da implementação do Modelo de Seleção de Comissionados, o município irá construir a imagem de uma gestão moderna, transparente e comprometida em resolver os desafios municipais, promovendo visibilidade política para a prefeitura



# Case de RONDÔNIA

elogroup▶




É possível afirmar que existem benefícios na adoção de tal metodologia, pois esta abordagem já foi aplicada como solução pelo **Governo Estadual de Rondônia**. Na ocasião, a partir da utilização do **Caminho 2 – Completo**, conseguiu-se desenvolver todos os componentes previstos no **Modelo de Seleção de Comissionados** e aplicá-los em um piloto para preencher oito cargos comissionados. Abaixo, temos os destaques dessa experiência:

## Desenvolvimento do Modelo

1


**3 SEMANAS**  
DE CONSTRUÇÃO DO FORMATO DO MODELO

2



PUBLICAÇÃO DO DECRETO

3



PLATAFORMA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DESENVOLVIDA

## Aplicação do Modelo em um Piloto

4

**8 VAGAS**  
DISPONIBILIZADAS

5

**+ DE 6 MIL**  
INSCRIÇÕES

6

**20 DIAS**  
DE DURAÇÃO MÉDIA TOTAL DO PROCESSO SELETIVO  
DESDE A DISPONIBILIZAÇÃO DA VAGA ATÉ A ADMISSÃO DO PROFISSIONAL



*Handwritten signatures and notes in blue ink.*

# Benefício para RONDÔNIA

eloGroup▶



Ao adotar a abordagem, o Governo de Rondônia trouxe uma série de benefícios para o estado e para a Gestão Pública local, que puderam ser observados por todos os atores envolvidos na implementação:

● Aprovação e apoio da iniciativa pelos Cidadãos Rondonienses

● Aumento da profissionalização da alta gestão pública em um Estado caracterizado por indicações de profissionais meramente políticas

● Melhoria da imagem da alta gestão pública estadual e do próprio Governador perante a sociedade  
*e principalmente...*

● Satisfação dos Gestores públicos com a qualidade dos profissionais que foram selecionados



meu  
300

# PARTE IV

O PROJETO PARA A  
PREFEITURA DE  
SÃO PAULO



Handwritten notes in blue ink, including the number "99" and other illegible scribbles.

# Proposta de Trabalho: PREFEITURA DE SÃO PAULO



A metodologia de desenho e implementação foi concebida para ser flexível e adaptada ao contexto da prefeitura de São Paulo. Ela é dividida em **4 fases**:

## 1 Criação do Modelo de Seleção de Comissionados

- 1.1. Alinhamento dos entregáveis e resultados esperados do projeto com os envolvidos
- 1.2. *Workshop* de estruturação do modelo de comissionados
- 1.3. Detalhamento do Modelo
- 1.4. *Workshop de validação* do modelo de comissionados

## 2 Apoio na Formulação dos Instrumentos Legais e Operacionais

- 3.1. Definição dos instrumentos legais para institucionalização do modelo
- 3.2. Apoio na elaboração dos instrumentos legais (parecer, decretos, etc.)
- 3.3. Apoio na elaboração dos instrumentos operacionais (fluxos, artefatos, formulários, etc.)

## 3 Apresentação do Modelo e Planejamento do Piloto

- 2.1. Elaboração de estratégia para pautar o tema e engajar os atores-chave
- 2.2. Sensibilização dos atores-chave
- 2.3. Apoio ao processo legislativo
- 2.4. Planejamento da implementação do modelo

## 4 Apoio na caracterização de cerca de 200 vagas dos novos cargos comissionados criados

- 4.1. Planejamento das entrevistas com os órgãos
- 4.2. Entrevistas com gestores de todos os órgãos detentores de vagas que participarão do modelo de seleção
- 4.3. Descrição e validação dos requisitos para ocupação das vagas com os órgãos
- 4.4. Relatório de análise das vagas



Handwritten signatures in blue ink, including the name 'MAY' and another signature.



# PARTE V

CRONOGRAMA,  
EQUIPE E VALOR DA  
DOAÇÃO

*Handwritten signature*  
*Handwritten initials*  
*Handwritten initials*



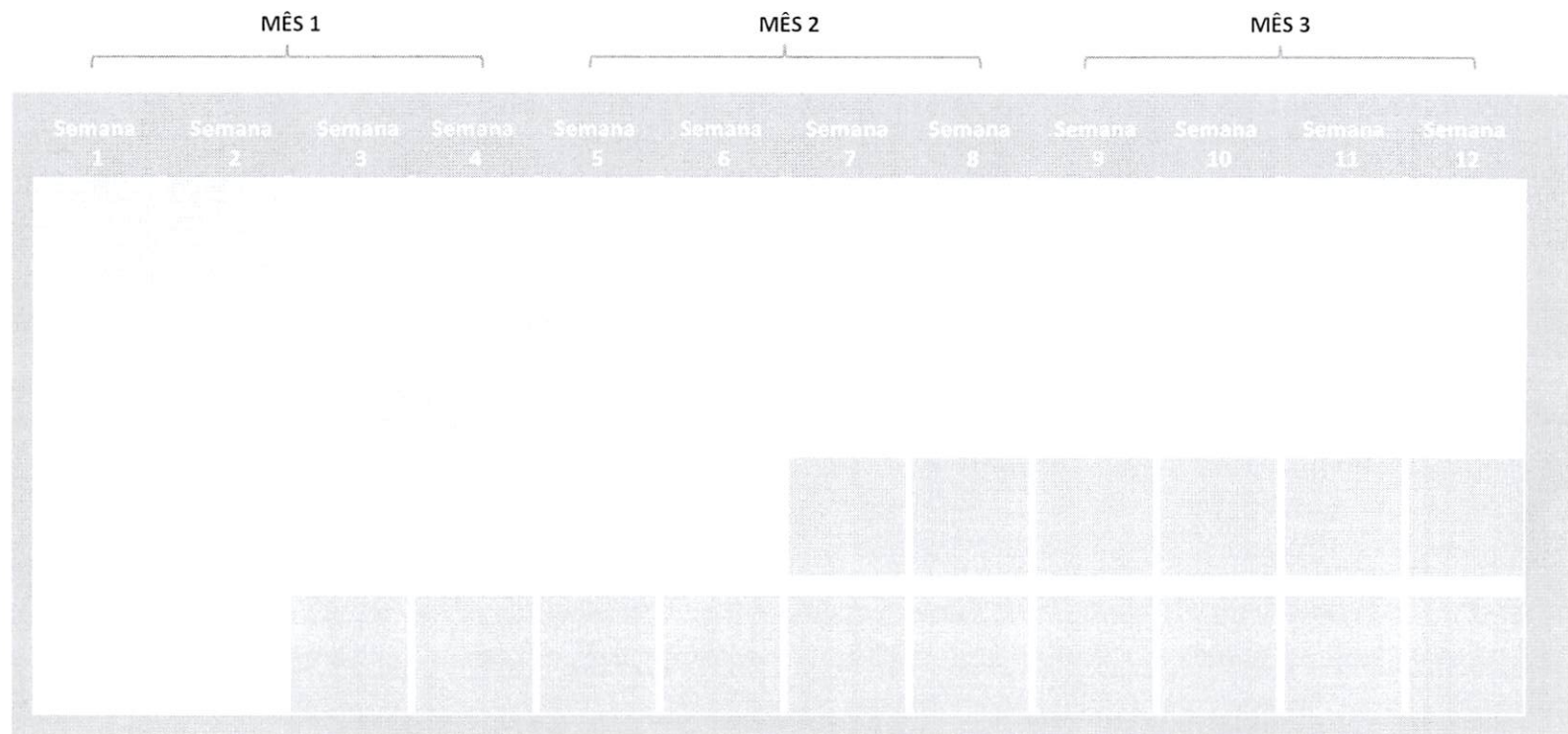
# CRONOGRAMA

**1** Criação do Modelo

**2** Apoio na Formulação dos Instrumentos Legais

**3** Articulação e Validação do Modelo

**4** Apoio na caracterização de cerca de 200 vagas



Secretaria Municipal de Planejamento  
MUNICÍPIO DE SÃO MIGUEL DO OESTE - SC  
Handwritten initials: *mm*, *BUR*, *SA*

# EQUIPE E VALOR DA DOAÇÃO

elogroup



GERENTE



CONSULTOR

ETAPAS	HORAS TOTAIS		OBSERVAÇÕES
1 Criação do Modelo	40 H	80 H	• 2,5 dias do gerente na semana 1 e 2
2 Apoio na Formulação dos Instrumentos Legais	32 H	80 H	• 1,5 dias do gerente da semana 3 à 6
3 Articulação, Apresentação e Validação	24 H	120 H	• 1 dia do gerente da semana 7 Até A 12
4 Apoio na caracterização de cerca de 200 vagas	40 H	200 H	

Serão doadas pela EloGroup **516 horas** de consultoria em **3 meses**, que equivalem ao valor despendido de **R\$ 60.000** pela doadora.



*med*  
*3/1/2*  
*[Signature]*

# PARTE VI

## CONTATOS

my  
St  
RMI  
w  
SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA  
SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA

# CONTATOS

ANDRÉ MACIEIRA

Sócio-Diretor - EloGroup

andre.macieira@elogroup.com.br

+55 21 98702-6241

FELIPE DRUMOND

Diretor de Municípios - EloGroup

felipe.drumond@elogroup.com.br

+55 31 99272-7239

