

**SECRETARIA MUNICIPAL DE FAZENDA e PLANEJAMENTO**  
**SUBSECRETARIA DE PLANEJAMENTO E ACOMPANHAMENTO DE RESULTADOS**  
**INSTITUTO FUNDAÇÃO JOÃO GOULART**  
**ATO DA PRESIDÊNCIA**  
**PORTARIA “N” FP/SUBPAR/FJG Nº 147 DE 03 DE MAIO DE 2024**

Define as regras para o processo seletivo interno referente ao ingresso de servidores no Programa Líderes Cariocas (PLC) - Seleção 2024.

**A PRESIDENTE DO INSTITUTO FUNDAÇÃO JOÃO GOULART**, no uso de suas atribuições legais, e

CONSIDERANDO que o Instituto Fundação João Goulart atua na formulação, normatização, implementação e gerenciamento de estratégias de identificação, seleção, desenvolvimento e promoção dos Líderes Cariocas da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro;

CONSIDERANDO o Decreto Rio nº 51.300, de 12 de agosto de 2022, que dispõe sobre as novas diretrizes e abordagens do Programa Líderes Cariocas, versão 4.0, no âmbito do Instituto Fundação João Goulart e dá outras providências.

CONSIDERANDO a Portaria “N” FP/SUBPAR/FJG nº 106 de 11 de janeiro de 2022, que versa sobre a Política Carioca de Desenvolvimento de Gestores, e dá outras providências.

CONSIDERANDO a existência de vagas remanescentes no Programa em função das Bancas da migração de Líderes para a categoria Alumni, em 2024;

RESOLVE:

Art.1º O número máximo de vagas para o ingresso no Grupo de Líderes Cariocas, oferecidas no ano de 2024, será de até 100 (cem) vagas.

Art.2º Estão aptos a participar do processo de seleção para integrar o Grupo de Líderes Cariocas os servidores que atendam aos seguintes critérios:

- I. Ser concursado(a);
- II. Possuir vínculo efetivo ou celetista com a Administração Direta ou Indireta e estar em efetivo exercício nos Órgãos do Poder Executivo Municipal;
- III. Ser portador(a) de diploma de nível superior ou ensino médio completo, desde que comprovada, para o caso de inscrição por ensino médio, trajetória de relevância e notoriedade em sua experiência profissional;
- IV. Ter data de posse/admissão superior a 03 (três) anos na Prefeitura e não estar em estágio probatório;
- V. Não estar ocupando cargo de Secretário ou Presidente de Empresa, Fundações ou Autarquias.
- VI. Não possuir em sua ficha funcional ou em seu nome qualquer aplicação de penalidade disciplinar, precedida de sindicância e/ou regular inquérito administrativo.

§1º Estão impedidos de participar do processo de seleção, os servidores que preencham os requisitos para a aposentadoria no período de 05 (cinco) anos a contar do 1º dia da abertura das inscrições no processo seletivo. Ou seja, o servidor, no momento da sua

inscrição deverá estar elegível, segundo os critérios estabelecidos para ingresso no Programa.

§2º Estão proibidos de participar do processo seletivo os servidores que, mesmo preenchendo todos os critérios, estão atualmente lotados no Instituto Fundação João Goulart, estendendo-se a seus familiares de 2º grau.

Art. 3º O processo de seleção para o Grupo dos Líderes Cariocas será composto por 6 (seis) etapas, dispostas em cronograma no Anexo III e da forma detalhada no artigo 4º:

Art. 4º As etapas do processo de seleção para o Grupo dos Líderes Cariocas serão:

**I. Primeira Etapa - Inscrições:**

I.I As inscrições estarão abertas no período de **13/05/2024 a 24/05/2024** e estarão limitadas a 1.500 (hum mil e quinhentos) candidatos, de acordo com o levantamento de demanda de interesse obtido na manifestação de interesse, realizada em dezembro de 2023.

I.II Os servidores concursados com vínculo efetivo ou celetista lotados nos Órgãos do Poder Executivo Municipal deverão efetuar sua inscrição para o processo de seleção para o Grupo de Líderes Cariocas através da internet, no endereço eletrônico <http://www.processoseletivopl2024.com.br>, durante o período disposto no inciso I.I, do presente artigo.

I.III No ato da inscrição, o candidato deverá preencher, de forma fidedigna, todos os dados solicitados no formulário.

I.IV Cada candidato receberá um número identificador, que servirá de controle para futuras comprovações de inscrição no processo seletivo.

I.V O candidato que não atender aos requisitos dispostos no inciso I e II, do artigo 2º, será automaticamente desligado do processo.

I.VI O candidato deverá, obrigatoriamente, conferir todas as informações prestadas na inscrição.

I.VII Além de responder às perguntas do formulário de inscrição, o candidato precisará autodeclarar, no ato da inscrição:

- a) que as informações prestadas na inscrição são verdadeiras, e que assume inteira responsabilidade pela veracidade e legitimidade das mesmas, sob pena de exclusão do processo seletivo e, eventual abertura de processo administrativo disciplinar;
- b) que assistiu ao material sobre o Programa Líderes Cariocas, disponibilizado pela empresa VÉLI RH, executora da seleção, no portal do processo seletivo;
- c) que tem ciência de que as informações coletadas através do formulário de inscrição serão armazenadas em LOCAL PRIVADO e particular e utilizadas EXCLUSIVAMENTE para o processo seletivo de ingresso de servidores no Programa Líderes Cariocas, considerando e respeitando as suas autorizações e o disposto na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD;

- d) que atende aos critérios de elegibilidade dispostos no artigo 2º deste Edital, sob pena de exclusão do processo seletivo.
- e) que está ciente de que a participação no Programa Líderes Cariocas pode exigir sua disponibilidade em horários específicos, incluindo a possibilidade de aulas ou atividades nos finais de semana;
- f) que, além do Instituto Fundação João Goulart, também deverá informar à sua chefia imediata sobre sua participação no Programa de Desenvolvimento do Líder Carioca e demais ações do PLC, discutindo quaisquer ajustes necessários em sua carga de trabalho ou agenda.

I.VIII Será de exclusiva responsabilidade do candidato as consequências advindas de eventual omissão quanto à correção dos dados preenchidos na inscrição.

## **II. Segunda Etapa - Prova Objetiva, de caráter classificatório e eliminatório:**

II.I Todos os servidores inscritos realizarão avaliação de conhecimentos nas áreas de Gestão Pública e Liderança, Estatuto do Servidor, Ética e Integridade, Português e Comunicação escrita (interpretação de texto e clareza da comunicação), bem como apresentar conhecimento das diretrizes do Plano Estratégico da Prefeitura do Rio de Janeiro para 2021-2024 e do Plano de Desenvolvimento Sustentável e Ação Climática da Cidade do Rio de Janeiro.

II.II No site das avaliações, desenvolvido pela VÉLI RH, estarão disponíveis as regras que disciplinam o processo seletivo, tanto no que se refere à gestão das inscrições, quanto às etapas relativas à aplicação das provas, divulgação dos gabaritos, vista de prova, recursos e avaliações.

II.III No mesmo site será disponibilizado um minicurso autoinstrucional remoto, de aproximadamente 24h com os conteúdos pertinentes ao certame, citados no inciso II.I deste edital.

II.IV A realização do curso supracitado será facultativa ao candidato.

II.V O acesso ao minicurso será bloqueado no dia anterior à prova.

II.VI A prova objetiva, de caráter eliminatório e classificatório, constará de 60 (sessenta) questões de múltipla escolha e será realizada online, de forma remota.

II.VII O candidato terá 3 (três) horas para realização da prova.

II.VIII O candidato NÃO poderá transitar em todas as questões disponíveis, devendo responder cada questão na sequência que for apresentada. OU SEJA, A QUESTÃO VISUALIZADA DEVE SER RESPONDIDA. Caso o candidato tenha visualizado a questão, clicado em “próxima questão” ou em outra questão, sem realizar a marcação da alternativa, e tentar retornar a essa questão, o sistema não a abrirá novamente, apresentando uma mensagem de que não é possível voltar a questão.

II.IX Os candidatos que estiverem assegurados pela Lei no 13.796, de 03 de janeiro de 2019, terão direito a realizar a prova em horário alternativo, segundo os preceitos de sua religião, desde que seja comunicado, durante o período de inscrições, à empresa VÉLI RH, executora da seleção, mediante comprovação documental, assinada pela autoridade devidamente reconhecida.

II.X O não acesso à prova, por qualquer que seja o motivo, será considerado como desistência do candidato e resultará na eliminação do candidato do certame.

II.XI O conteúdo programático, assim como a bibliografia recomendada para cada área de conhecimento encontra-se no Anexo II deste edital.

II.XII Para a segurança dos candidatos e a garantia da lisura do certame, ao finalizar a prova, o candidato não poderá reabrir sua avaliação.

II.XIII Não haverá prorrogação do tempo previsto para a aplicação da prova em virtude da saída do candidato da Plataforma de Avaliação, independentemente do motivo, inclusive em caso de queda de energia.

II.XIV O Instituto Fundação João Goulart e a empresa VÉLI RH não se responsabilizarão por quaisquer contratempos causados por falhas de ordem técnica de computadores dos candidatos, falhas de fornecimento de energia elétrica, falhas de comunicação, congestionamentos das linhas ou outros fatores decorrentes de questões de égide individual tais como: limitações no conhecimento técnico básico na operação de computadores, navegadores, dimensionamento de janelas ou recursos de acessibilidade do browser ou do sistema operacional, ou mesmo de equívocos na interpretação dos procedimentos necessários informados para execução da prova.

II.XV A classificação dos inscritos será em função do total de pontos obtidos na soma dos resultados de cada área de conhecimento. Os candidatos serão classificados por ordem decrescente da pontuação total obtida na prova objetiva.

II.XVI Em caso de empate será considerado o somatório das notas dos temas “LIDERANÇA E GESTÃO PÚBLICA + PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2021-2024 e PLANO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E AÇÃO CLIMÁTICA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO”, seguido da maior nota em ESTATUTO DO SERVIDOR, ÉTICA e INTEGRIDADE, e PORTUGUÊS/COMUNICAÇÃO ESCRITA. Mantendo o empate, serão aprovados para a próxima etapa os candidatos com maior idade.

II.XVII O gabarito será divulgado de forma comentada no portal do processo seletivo, bem como haverá espaço específico com opção de abertura de recursos *on-line* e solicitação de vista de prova para os participantes.

II.XVIII O próprio candidato deverá interpor recurso, se ficar evidenciado erro na formulação da questão, na correção ou no critério de julgamento, utilizando-se, para tanto, do portal da prova objetiva, a ser oportunamente divulgado pela empresa VÉLI RH, executora do processo seletivo, .

II.XIX Os recursos deverão ser interpostos no prazo de até **2 (dois) dias** úteis, contados a partir do dia subsequente ao da divulgação do gabarito no portal da prova objetiva, a ser oportunamente divulgado pela empresa VÉLI RH, executora do processo seletivo.

II.XX Será indeferido, liminarmente, o pedido de recurso apresentado fora das condições exigidas e/ou dos prazos estabelecidos.

II. XXI Se do exame dos recursos contra o gabarito resultar anulação de questão, os pontos a ela correspondentes serão atribuídos, indistintamente, a todos os candidatos inscritos no certame, independentemente da formulação de recurso.

II.XXII A Banca Examinadora da empresa VÉLI RH constitui última instância para recurso e revisão, sendo soberana em suas decisões, razão pela qual serão indeferidos, liminarmente, recursos ou revisões adicionais.

II.XXIII O resultado da Prova Objetiva será publicado no Diário Oficial do Município do Rio de Janeiro – D.O Rio, e disponibilizado no portal do processo seletivo, a ser oportunamente divulgado pela empresa VÉLI RH, executora da seleção, e dele constarão a pontuação de todos os candidatos que concluíram a prova.

II. XXIV Serão admitidos para iniciar a terceira etapa do processo de seleção os 300 servidores que tiverem a maior pontuação na prova objetiva, considerando os critérios de desempate definidos no inciso II.XV.

### **III. Terceira Etapa - Avaliação de Competências por estudo de caso, de caráter classificatório e eliminatório:**

III.I Para os 300 (trezentos) candidatos mais bem colocados na prova objetiva será aplicada uma avaliação de competências, por estudo de caso na modalidade remota, pela empresa VÉLI RH, executora do processo seletivo. A Avaliação de Competências por estudo de caso visa mapear e diagnosticar o nível de maturidade em gestão e perfil de Liderança, que os candidatos apresentam, em relação às competências contidas na Matriz de Competências do Gestor Carioca: Compromisso público, Inovação, Liderança Colaborativa, Resiliência e Visão Estratégica, cujo descritivo encontra-se no Anexo I do presente edital e na Portaria “N” FP/SUBPAR/FJG Nº 106 de 11 de janeiro de 2022.

III.II O NÃO acesso à Avaliação de Competências e a NÃO conclusão da avaliação, por qualquer que seja o motivo, será considerado como desistência do candidato e resultará na eliminação do certame.

III.III A classificação dos inscritos será em função do total de pontos obtidos. Os candidatos serão classificados por ordem decrescente.

III.IV O critério de desempate desta etapa será, em primeiro lugar, o somatório das notas em: LIDERANÇA COLABORATIVA + COMPROMISSO PÚBLICO, seguidos de RESILIÊNCIA, VISÃO ESTRATÉGICA E INOVAÇÃO, nesta ordem.

III.V Se, após aplicados os critérios supracitados, ainda permanecer empate entre candidatos, a classificação deverá considerar, para efeito de novo desempate, o somatório da nota do candidato na prova objetiva e na avaliação de competências por estudo de caso. O candidato que tiver a maior pontuação, terá prioridade. Mantendo o empate, serão aprovados para a próxima etapa os candidatos com maior idade.

III.VI Ao final do período de avaliação de competências, serão emitidos relatórios individuais por servidor candidato, com a informação de sua pontuação em cada competência e na soma delas. Este relatório individual será disponibilizado ao candidato na etapa de *feedback*.

III.VII O resultado da Avaliação de Competências por estudo de caso será publicado no Diário Oficial do Município do Rio de Janeiro – D.O Rio, e disponibilizado no portal do processo seletivo, a ser oportunamente divulgado pela empresa VÉLI RH, executora do processo seletivo, e dele constarão a pontuação de todos os candidatos que concluíram a avaliação de competências.

III.VIII Serão admitidos para iniciar a quarta etapa do processo de seleção para o Grupo dos Líderes Cariocas os 150 servidores que tiverem a maior pontuação nesta etapa, considerando os critérios de desempate definidos nos incisos III.IV e III.V.

#### **IV. Quarta Etapa - Qualificação do Perfil de Liderança, por entrevista, de caráter classificatório e eliminatório:**

IV.I A Qualificação do Perfil de Liderança, via entrevista remota, visa qualificar o nível de maturidade em gestão e perfil de liderança, que os candidatos apresentam, com enfoque em liderança, em relação às competências contidas na Matriz de Competências do Gestor Carioca: Compromisso Público, Inovação, Liderança Colaborativa, Resiliência e Visão Estratégica, cujo descritivo encontra-se na Portaria “N” FP/SUBPAR/FJG No 106 de 11 de janeiro de 2022.

IV.II O candidato deverá realizar o AGENDAMENTO da sua entrevista, conforme as determinações a serem oportunamente divulgadas pela empresa VÉLI RH, executora do processo seletivo, de acordo com o cronograma pré-estabelecido no Anexo III deste edital.

IV.III O candidato que não realizar o seu agendamento no período informado pela empresa VÉLI RH, executora do processo seletivo, será considerado desistente.

IV.IV A entrevista terá **duração máxima** de 40 minutos e poderá ser encerrada antes, pois dependerá da comunicação dos interlocutores. Desta forma, é indicado programar, um período de 1 hora para esta etapa, de forma contínua, adicionando a esse período o tempo para ajustes técnicos, conexões, preparo do ambiente, entre outros, que irá depender de cada candidato.

IV.V O candidato terá até 10 minutos após o horário para acesso à entrevista. Após esse tempo, o candidato não poderá mais participar da mesma, sendo considerado então ausente na Quarta Etapa – Qualificação do Perfil de Liderança. O tempo de atraso do candidato será descontado do tempo de duração máxima da entrevista (40 minutos). Desta forma, o atraso poderá prejudicar o desempenho do candidato nesta etapa.

IV.VI O candidato não poderá interromper a entrevista para continuar em outro momento, devendo participar de forma contínua até o final, seguindo as orientações do psicólogo responsável.

IV.VII Por ser utilizada a técnica de entrevista por competências, não haverá uma resposta correta, a escolha da resposta irá depender, exclusivamente, das vivências, experiências e conhecimentos presentes em cada candidato. Para tanto, recomenda-se que as contextualizações trazidas pelo candidato sejam baseadas nas suas percepções reais.

IV.VIII Por segurança, a entrevista será gravada e ao entrar na sala para entrevista o candidato autoriza, automaticamente, o uso da sua imagem e áudio, constante em gravação e/ou registro da etapa de qualificação do Perfil de Liderança, sem qualquer ônus e em caráter definitivo, concedido à empresa VÉLI RH apenas para fins do processo seletivo. O candidato que não aceitar a gravação da entrevista não poderá realizar a entrevista agendada, sendo considerado desistente do Processo Seletivo.

IV.IX O resultado da Qualificação do Perfil de Liderança será publicado no Diário Oficial do Município do Rio de Janeiro – D.O Rio, e disponibilizado no portal <http://www.processoseletivopl2024.com.br>, a ser oportunamente divulgado pela empresa VÉLI RH, executora do processo seletivo, e dele constarão a pontuação de todos os candidatos que concluíram as entrevistas.

IV.X Esta etapa classificará, de forma ranqueada, os 150 candidatos mais bem avaliados, de acordo com o resultado das entrevistas pelos especialistas da empresa VÉLI RH.

IV.XI Os candidatos serão classificados por ordem decrescente da pontuação total obtida na avaliação.

IV.XII Em caso de empate, será considerado o somatório da nota do candidato na prova objetiva e nas avaliações de competências por estudo de caso e qualificação de perfil de liderança, por entrevista.

IV.XIII Persistindo o empate, será aplicado um novo critério de desempate, sucessivamente, ao candidato que obtiver:

1. O maior número de pontos na competência Liderança Colaborativa (LC) da Qualificação do Perfil de Liderança.
2. O maior número de pontos na competência Compromisso Público (CP) da Qualificação do Perfil de Liderança.
3. O maior número de pontos na competência Resiliência (RS) da Qualificação do Perfil de Liderança.
4. O maior número de pontos na competência Visão Estratégica (VE) da Qualificação do Perfil de Liderança.
5. O maior número de pontos na competência Inovação (IN) da Qualificação do Perfil de Liderança.

## V. Quinta Etapa - Comprovação de elegibilidade, de caráter eliminatório:

V.I Na quinta etapa do processo seletivo será feita a análise das documentações comprobatórias de elegibilidade apresentadas pelos 150 candidatos pré-aprovados nas etapas anteriores, de acordo com os critérios elencados no artigo 2º deste Edital.

V.II Para a comprovação da **SITUAÇÃO FUNCIONAL** (incisos I, II, IV e V, do artigo 2º), o candidato deverá apresentar declaração específica a ser emitida pela Coordenadoria Geral de Recursos Humanos e/ou seus subsistemas, da Subsecretaria de Gente e Gestão Compartilhada.

Parágrafo único: A data a ser considerada para efeito da contagem de tempo da declaração será o 1º dia da abertura das inscrições no processo seletivo. Ou seja, o servidor, no momento da sua inscrição deverá estar elegível, segundo os critérios estabelecidos para ingresso no Programa.

V.III Para a comprovação da **FORMAÇÃO** (inciso III, do artigo 2º), o candidato deverá apresentar:

### V.III.I NÍVEL SUPERIOR

- a) Os documentos que poderão comprovar a situação de nível superior são: o diploma, frente e verso, declarações ou certificados de conclusão ou atestados de colação de grau, com data de conclusão até o 1º dia da abertura das inscrições no processo seletivo. Ou seja, o servidor, no momento da sua inscrição deverá estar elegível, segundo os critérios estabelecidos para ingresso no Programa.
- b) Serão aceitos documentos emitidos por instituição de ensino reconhecida pelo MEC, que especificarem a conclusão de graduação ou licenciatura ou especialização (*Lato Sensu*) ou de Mestrado ou Doutorado (*Stricto Sensu*), em qualquer área de atuação.
- c) Não será aceita declaração de formação em andamento.
- d) Diplomas, certificados ou declarações de extensão universitária não serão considerados como títulos de pós-graduação *Lato Sensu*, independentemente do número de horas cursadas;
- e) Os diplomas ou Certificados de conclusão de cursos expedidos em língua estrangeira, somente serão considerados se devidamente traduzidos e revalidados por Instituição competente, na forma da

legislação vigente, art. 48, § 2o, da Lei no 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional).

#### V.III.II NÍVEL MÉDIO

- a) **O candidato que não possuir a conclusão do nível superior, poderá comprovar o Nível Médio** por meio de diploma ou certificado do ensino médio, emitidos por instituição de ensino reconhecida pelo MEC, com data de conclusão até o 1º dia da abertura das inscrições no processo seletivo.
- b) Esta comprovação somente poderá ser analisada e julgada como deferida, caso seja validada também a notória especialização. Havendo indeferimento na relevância e notoriedade, o candidato não será elegível para continuar no processo seletivo.
- c) Para a comprovação da trajetória de relevância e notoriedade em sua experiência profissional, o candidato deverá apresentar os seguintes documentos:
  - artigos e estudos publicados de sua autoria;
  - livros e publicações de sua autoria;
  - prêmios recebidos;
  - condecorações e/ou medalhas.

Serão aceitas publicações com identificadores como DOI, ISSN, ISBN e em revistas científicas, congressos, simpósios, seminários e eventos acadêmicos e periódicos de instituições públicas e acadêmicas nos últimos três anos.

**O servidor candidato só será considerado elegível se atender a 02 (dois) dos 04 (quatro) critérios supracitados.**

O servidor candidato não será elegível em casos de coautoria em artigos, estudos, livros e publicações.

§1º: Esta categoria somente será avaliada caso o candidato na categoria de titulação acadêmica apresente o diploma ou certificado do ensino médio.

§2º Os candidatos com comprovação de Nível Superior Completo, não precisam enviar documentos nesta categoria.

V.IV Para comprovação de regularidade na vida funcional no que tange a **NÃO APLICAÇÃO DE PENALIDADE DISCIPLINAR**, ou regular inquérito administrativo (inciso VI do artigo 2º), o candidato deverá apresentar Certidão de NADA CONSTA emitida pela Coordenadoria Técnica de Inquérito Administrativo, da Subcontroladoria de Corregedoria, da Controladoria Geral do Município.

- a) **São ELEGÍVEIS ao processo seletivo** os servidores que estiverem respondendo a processo administrativo disciplinar (PAD), e estejam constando como indiciados na declaração do NADA CONSTA. Após a conclusão do referido PAD, caso o servidor seja punido, penalizado ou sofrer sanção disciplinar, ele será automaticamente desligado do processo seletivo e do Programa Líderes Cariocas, caso o mesmo já tenha sido titulado como Líder Carioca. Em caso

contrário, ou seja, caso venha a ser absolvido no aludido PAD, o mesmo poderá continuar a participar do certame e/ou do PLC, sendo obrigatória a apresentação de nova declaração de NADA CONSTA.

- b) **São ELEGÍVEIS** ao processo seletivo os servidores que foram penalizados em Processo Administrativo Disciplinar (PAD) com penas de advertência e repreensão, desde que as mesmas tenham acontecido há mais de dois anos, conforme disciplina o artigo 184, do Estatuto dos Funcionários Públicos do Poder Executivo do Município do Rio de Janeiro.

A data a ser considerada para efeito da contagem de tempo da declaração será o 1º dia da abertura das inscrições no processo seletivo.

- c) **Serão INELEGÍVEIS** ao processo seletivo os servidores que foram penalizados em Processo Administrativo Disciplinar (PAD) com penas de suspensão, artigo 178 do Estatuto dos Funcionários Públicos do Poder Executivo do Município do Rio de Janeiro.

Somente certidões emitidas pela área citada, datadas de forma correta, com a situação marcada como “Nada Consta”, considerando as condições supracitadas e as devidas assinaturas, serão consideradas deferidas.

V.V Os 150 servidores mais bem colocados na quarta etapa deverão apresentar a VÉLI RH, no portal <http://www.processoseletivopl2024.com.br>, as documentações comprobatórias (declaração de situação funcional, formação e certidão de nada consta), declaradas no momento da inscrição, no prazo determinado no Anexo III.

V.VI A análise da documentação apresentada na etapa de elegibilidade será efetuada com base nos critérios de entrega, autenticidade e validade dos documentos seguindo as orientações deste Edital.

V.VII O candidato para ser considerado ELEGÍVEL, ou seja, apto nesta etapa, deverá possuir a avaliação “DEFERIDA”, nas categorias SITUAÇÃO FUNCIONAL, FORMAÇÃO e NADA CONSTA.

V.VIII O não cumprimento no prazo estabelecido para a entrega da documentação eliminará de imediato o servidor do processo de seleção.

V.IX A apresentação dos documentos comprobatórios desta etapa não exige o candidato de apresentar os documentos originais, se for o caso, ao Instituto Fundação João Goulart, quando da titulação como Líder Carioca.

V.X A inexatidão das declarações ou irregularidades de documentações, ainda que verificadas posteriormente, eliminarão o candidato do processo seletivo ou do programa, anulando-se todos os atos decorrentes da inscrição.

V.XI Os 100 (cem) primeiros colocados que estiverem elegíveis dentre os 150 pré-selecionados, preencherão as 100 vagas oferecidas para ingresso no Programa Líderes Cariocas, respeitando a ordem de classificação.

## VI. Sexta Etapa - *Feedback*:

VI.I O *Feedback* do processo seletivo será realizado a partir de uma entrevista devolutiva, com o objetivo de apresentar, ao candidato, seu nível de maturidade em gestão e perfil de liderança, em relação às competências essenciais gerenciais da Matriz do Gestor Carioca, com foco naquelas que estão em plena potencialidade e os *gap's* a serem desenvolvidos.

VI.II O *Feedback* deverá contemplar todos os candidatos presentes nas etapas 3 – Avaliação por Competências, por estudo de caso e 4 – Qualificação do Perfil de Liderança, se estendendo também aos candidatos desclassificados nestas etapas.

VI.III Por ser facultativo, compete ao candidato manifestar, nesta etapa, no portal <http://www.processoseletivopl2024.com.br> seu desejo em receber o *feedback*, que terá foco exclusivo nas competências avaliadas e não poderá ser utilizado como fórum para queixas, reclamações ou discussões sobre o processo seletivo e/ou resultado de etapas.

VI. IV O *feedback* será realizado por psicólogos que desconhecem a trajetória de classificação do candidato no processo seletivo e se pautarão no relatório individual do nível de maturidade do candidato quanto às competências avaliadas.

VI.V A entrevista devolutiva terá **duração máxima** de 30 minutos e poderá ser encerrada antes, pois dependerá da comunicação dos interlocutores. Desta forma, é indicado programar, um período de 1 hora para esta etapa, de forma contínua, adicionando a esse período o tempo para ajustes técnicos, conexões, preparo do ambiente, entre outros, que irá depender de cada candidato.

VI.VI O candidato terá um tempo de tolerância de 10 minutos para acesso à entrevista de devolutiva. Após esse tempo, o candidato não poderá entrar mais para participar da entrevista, sendo considerado então ausente no *feedback* de desenvolvimento. O tempo utilizado como tolerância pelo candidato será descontado do tempo de duração máxima da entrevista devolutiva (30 minutos). Desta forma, o atraso poderá reduzir as informações sobre o desenvolvimento do candidato.

VI.VII O candidato não poderá interromper a devolutiva para continuar em outro momento, devendo participar de forma contínua até o final, seguindo as orientações da psicóloga responsável.

VI.VIII Os candidatos ausentes e não participantes da etapa de Qualificação do Perfil de Liderança, do Processo Seletivo não poderão realizar o *feedback* de desenvolvimento, mesmo declarando sua intenção.

Art. 5º Será de responsabilidade do candidato, buscar as informações referentes a cada etapa do Processo Seletivo, não tendo o **Instituto Fundação João Goulart** e a empresa **VÉLI RH** obrigação de realizar convocações extras, além das ações já normalmente realizadas para o processo seletivo. Não caberá ao candidato alegar desconhecimento das datas, locais e demais informações contidas neste documento.

Art. 6º O resultado final do Processo Seletivo será publicado no Diário Oficial do Município do Rio de Janeiro e disponibilizado no portal do processo seletivo.

Art. 7º Os casos omissos serão resolvidos pela Presidente do Instituto Fundação João Goulart e pela Coordenadora de Gestão de Lideranças.

Art. 8º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Rio de Janeiro, 03 de maio de 2024

**Rafaela Bastos**  
Presidente  
Instituto Fundação João Goulart

**PUBLICADA NO DIÁRIO OFICIAL DE 06 DE MAIO DE 2023.**

## ANEXO I

### MATRIZ DE COMPETÊNCIAS DO GESTOR CARIOCA

A Íntegra da Matriz está disponível na Portaria “N” FP/SUBPAR/FJG Nº 106 de 11 de janeiro de 2022, que versa sobre a Política Carioca de Desenvolvimento de Gestores, e dá outras providências.



<https://fjg.prefeitura.rio/politica-carioca-de-desenvolvimento-de-gestores-2/>

## ANEXO II

### CONTEÚDO PROGRAMÁTICO PROVA OBJETIVA

#### PORTUGUÊS/COMUNICAÇÃO ESCRITA

Intelecção de textos de distintos gêneros. Avaliação do significado contextual de vocábulos. Ortografia oficial. Análise dos elementos responsáveis pela coesão textual: emprego de expressões de referência, substituição e repetição, de conectores e de outros elementos de sequência textual; emprego de tempos e modos verbais. Análise dos mecanismos de coerência textual. Análise da estrutura morfossintática da oração e do período: emprego e identificação das classes de palavras; relações de coordenação entre orações e entre termos da oração; relações de subordinação entre orações e entre termos da oração; emprego dos sinais de pontuação; concordância verbal e nominal; regência verbal e nominal; emprego do acento grave indicativo de crase; colocação dos pronomes átonos. Análise dos valores semânticos de afixos. Análise de orações e períodos. Semântica e estilística: figuras de linguagem, sinonímia, antonímia, polissemia, denotação e conotação.

#### Bibliografia recomendada:

- Moderna Gramática Portuguesa – 39ª edição – 2019 – Evanildo Bechara – Editora Nova Fronteira
- Nova Gramática do Português Contemporâneo – 7ª edição – 2021 – Celso Ferreira da Cunha e Luís Filipe Lindley Cintra – Editora Lexikon

#### LIDERANÇA E GESTÃO PÚBLICA

Gestão por resultados; Evolução histórica da gestão de pessoas; Ferramentas de apoio ao desenvolvimento da estratégia de gestão de pessoas; A dinâmica da gestão de pessoas: Competências organizacionais e competências individuais; O novo papel da área de recursos humanos e o papel do gestor público na gestão estratégica de pessoas; Gestão por competências (mapeamento e avaliação); Papel do gestor como desenvolvedor de pessoas; Gestão de desempenho: desenvolvimento, avaliação, *feedback* de desempenho e práticas de reconhecimento/avaliação; Gerenciamento de pessoas com foco em resultados. Inovação e serviços públicos. Gestão da Inovação no setor público; Avaliação da necessidade de mudança e inovação. O processo de inovação em serviços públicos. Cultura organizacional; Implementação de inovações em serviços públicos; Gestão da inovação no setor público; Gestão e inovação na administração pública brasileira; Transformação digital; Sociedade 4.0; Governo digital; Mundo BANI; Liderança 4.0; Estilos de liderança; Liderança servidora; Desafios da liderança no Brasil; Competências dos Líderes eficazes;

#### Bibliografia recomendada:

- Gestão de pessoas - 3ª edição, rev. e atual - 2010 - Idalberto Chiavenato, Editora Elsevier;
- Gestão de Pessoas - 10ª edição - 2011 - Sylvia Constant Vegara - Editora Atlas;
- Gestão de pessoas: liderança e competências para o setor público - 2019 - Sandro Trescastro Bergue - Enap;

- Gestão do amanhã: tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer a 4ª revolução industrial - 2018 - José Salibi e Sandro Magaldi - Editora Gente;
- Gestão e governança pública para resultados - 2020 - Cláudio Sarian Altounian, Daniel Luiz de Souza e Leonard Renne Guimarães Lapa - Editora Fórum;
- Gestão e inovação na administração pública brasileira - 2019 - Editora Inovar;
- Gestão por competências e gestão do conhecimento - 3ª edição - 2009 - Pedro Paulo Carbone, Editora da FGV;
- Inovação no Setor Público: teoria, tendências e casos no Brasil - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e Escola Nacional de Administração Pública (Enap) - <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/2989>;
- Liderança – A inteligência emocional na formação do líder de sucesso - 2015 - Daniel Goleman - Editora Objetiva;
- Líderes Se Servem Por Último - 2020 - Simon Sinek - Editora Alta Books;
- Manual da Gestão Pública contemporânea - 6ª edição - 2020 - José Matias Pereira - Editora Atlas;
- OPSI: Abraçando a Inovação no Governo - Tendências Globais 2020 - Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE - <https://www.sdg16hub.org/content/opsi-embracing-innovation-government-global-trends-2020>
- Peer Review OCDE Skills: o sistema de inovação do serviço público do Brasil - conclusões preliminares - 2018 - OCDE - <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/3628>;
- Revisão das competências de inovação e liderança na alta administração pública do Brasil - 2018 - OCDE - <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/3634>.

## **PLANO ESTRATÉGICO DA PCRJ DE 2021 A 2024 e PLANO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E AÇÃO CLIMÁTICA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO**

Objetivos; Ações; Ciclos; Visão para 2050; Temas transversais; Estrutura; Processo de construção e participação social; Iniciativas; Metas; Projetos; Recursos.

### **Bibliografia recomendada:**

- Plano de Desenvolvimento Sustentável e Ação Climática da Cidade do Rio de Janeiro - <https://www.rio.rj.gov.br/web/planejamento/pds>;
- Plano Estratégico para a Retomada e o Futuro da Cidade 2021-2024 – <https://plano-estrategico-2021-a-2024-pcrj.hub.arcgis.com/>

## **ESTATUTO DO SERVIDOR, ÉTICA E INTEGRIDADE**

- Estatuto dos Funcionários Públicos do Poder Executivo do Município do Rio de Janeiro – Lei municipal do Rio de Janeiro nº 94/79 e suas posteriores alterações - 1. Disposições Preliminares. 2. Dos cargos e da função gratificada. 2.1 Dos cargos. 2.2 Da função de confiança. 3. Do provimento dos cargos. 3.1 Disposições preliminares. 3.2 Da nomeação. 3.3 Do concurso. 3.4 Da posse. 3.5 Do estágio probatório. 3.6 Do exercício. 3.7 Da remoção. 3.8 Da substituição. 3.9 Da progressão funcional. 3.10 Da readmissão. 3.11 Da reintegração. 3.12 Do aproveitamento. 3.13 Da reversão. 4. Da vacância. 5. Dos direitos e vantagens. 5.1 Do tempo de serviço. 5.2 Da estabilidade. 5.3 Da aposentadoria. 5.4 Da disponibilidade. 5.5 Das férias. 5.6 Das licenças. 6. Do vencimento. 7. Das vantagens. 7.1 Das gratificações. 7.2 Da ajuda de custo. 7.3 Das

diárias. 7.4 Do salário-família. 7.5 Do auxílio-doença. 8. Das concessões. 9. Da assistência e da previdência. 10. Do direito de petição. 11. Do regime disciplinar. 11.2 Da acumulação. 11.3 Dos deveres. 11.4 Das proibições. 11.5 Da responsabilidade. 11.6 Das penalidades. 11.7 Da suspensão preventiva. 12. Do processo administrativo disciplinar e sua revisão. 12.1 Do processo administrativo e disciplinar. 12.2 Da revisão.

- Decreto Rio nº 48.349, de 1º de janeiro de 2021 - Dispõe sobre a criação do Programa Carioca de Integridade Pública e Transparência – Rio Integridade, e dá outras providências.
- Decreto Rio nº 49.415, de 17 de setembro de 2021 - Institui a Política de Relacionamento da Administração Pública Municipal com fornecedores e colaboradores externos e o Protocolo de Avaliação de Integridade e Transparência - PAIT, e dá outras providências.
- Decreto Rio Nº 49.558, de 06 de outubro de 2021, que estabelece os procedimentos iniciais a serem adotados pela Administração Pública Municipal visando à construção de uma cultura de proteção de dados pessoais e dá outras providências.
- Resolução SEGOVI nº 77, de 27 de setembro de 2021 - Consolida os procedimentos da Central Anticorrupção, e dá outras providências.
- Decreto Rio nº 50.021, 15 de dezembro de 2021 - Dispõe sobre o Código de Integridade do Agente Público do Poder Executivo do Município do Rio de Janeiro, e dá outras providências.
- Decreto Rio nº 51.260, de 03 de agosto de 2022 - Dispõe sobre a obrigatoriedade de observância dos princípios e regras de integridade pública por parte dos agentes públicos do Poder Executivo do Município do Rio de Janeiro, sobre os procedimentos para nomeação, designação e contratação para cargos, funções e empregos no âmbito do Poder Executivo do Município do Rio de Janeiro.
- Decreto Rio nº 51.631, de 09 de novembro de 2022 - Dispõe sobre a obrigatoriedade da implantação de programa de integridade nas contratações de grande vulto de que trata a Lei Federal no 14.133, de 10 de abril de 2021, no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Município do Rio de Janeiro, e dá outras providências.
- Resolução SEGOVI nº 95, de 29 de dezembro de 2022 - Altera a Resolução SEGOVI no 77, de 27 de setembro de 2021, que consolida os procedimentos da Central Anticorrupção, e dá outras providências.
- Resolução SEGOVI nº 97, de 29 de dezembro de 2022 - Regulamenta o Decreto Rio nº 49.415, de 17 de setembro de 2021.
- Decreto Rio nº 52.858, de 17 de Julho de 2023 - Dispõe sobre a criação do Programa Carioca de Fomento à Integridade Pública. Decreto Rio nº 52.859, de 17 de Julho de 2023 - Cria o Programa Agentes da Integridade no âmbito do Poder Executivo do Município do Rio de Janeiro, e dá outras providências.
- Decreto Rio nº 53.519, de 8 de Novembro de 2023 - Dispõe sobre a criação da Comissão de Integridade Pública da Administração Pública Municipal, e dá outras providências.
- Lei de Acesso à Informação - Lei nº 12.527, de 18 de Novembro de 2011.

- Decreto RIO n° 44.745, de 19 de Julho de 2018 - Consolida, em âmbito municipal, a legislação referente à Lei de Acesso às Informações - Lei Federal n° 12.527, de 18 de novembro de 2011, e dá outras providências.
- Decreto RIO n° 49.051, de 29 de Junho de 2021 - Dispõe sobre o monitoramento das solicitações amparadas na Lei de Acesso à Informação (LAI), a designação da Autoridade de Monitoramento da LAI na Administração Pública Municipal Direta e Indireta e a publicidade de informações estatísticas da transparência passiva;
- Agenda Pública - Decreto RIO n° 49.075, de 5 de Julho de 2021 - Dispõe sobre a divulgação da agenda de compromissos públicos, e dá outras providências.
- Resolução SEGOVI n° 78, de 28 de Setembro de 2021 - Estabelece procedimentos para a implementação e a divulgação da Agenda de Compromissos Públicos no âmbito da Administração Pública Municipal.
- Decreto RIO n° 49.409, de 15 de Setembro de 2021 - Dispõe sobre a instituição, normas e procedimentos relativos à Divulgação Integral de Contratos - DIC, e dá outras providências.

**Bibliografia recomendada:**

- Lei municipal do Rio de Janeiro n° 94/79 e alterações posteriores;
- Decretos supracitados;
- Resoluções supracitadas;
- Cartilha do Programa de Governança em Privacidade e Proteção de Dados Pessoais  
[https://smttdi.prefeitura.rio/wp-content/uploads/sites/98/2023/03/6\\_SMTDI\\_Cartilha\\_LGPD\\_ProgramadeGovernanca\\_148x210mm-NOVO-24-10.pdf](https://smttdi.prefeitura.rio/wp-content/uploads/sites/98/2023/03/6_SMTDI_Cartilha_LGPD_ProgramadeGovernanca_148x210mm-NOVO-24-10.pdf)
- Cartilha do Código de Integridade do Agente Público  
<https://segovi.prefeitura.rio/wp-content/uploads/sites/11/2022/02/Cartilha-daIntegridade-do-Agente-Publico-Muncipal.pdf>
- Cartilha do Processo de Nomeação para Cargos de Confiança  
<https://segovi.prefeitura.rio/wp-content/uploads/sites/11/2021/12/Cartilha-Processo-Nomeacao.pdf>

### ANEXO III

#### CRONOGRAMA PROCESSO SELETIVO PROGRAMA LÍDERES CARIOCAS 2024

ETAPA	DESCRIÇÃO	DATA
ETAPA 1	Divulgação do Edital no Diário Oficial	06/05/2024
	Período de Inscrição	De 13/05/2024 a 24/05/2024
	Divulgação dos Inscritos	28/05/2024
ETAPA 2	Disponibilização do Minicurso Autoinstrucional Remoto	De 28/05/2024 a 08/06/2024
	Aplicação da Prova Objetiva	09/06/2024
	Divulgação do Gabarito da Prova Objetiva	10/06/2024
	Período para Envio de Recurso	11 e 12/06/2024
	Divulgação do Resultado da Prova Objetiva e convocação para Avaliação de Competências por Estudo de Caso	17/06/2024
ETAPA 3	Realização da Avaliação de Competências por Estudo de Caso	Entre 18 e 25/06/2024
	Resultado da Avaliação de Competências por Estudo de Caso e convocação para a Qualificação do Perfil de Liderança	01/07/2024
ETAPA 4	Agendamento das Entrevistas Individuais - Qualificação do Perfil de Liderança	De 02 a 05/07/2024
	Realização das Entrevistas Individuais - Qualificação do Perfil de Liderança	Entre 08 a 18/07/2024
ETAPA 5	Envio das Documentações Comprobatórias de Elegibilidade	De 02 a 18/07/2024
	Divulgação do Candidatos Aprovados no Programa Líderes Cariocas PLC 2024	23/07/2024
ETAPA 6	<i>Feedback Individual</i>	23 a 31/07/2024

\* O cronograma estabelece datas previstas, podendo sofrer alterações conforme necessidade do Instituto Fundação João Goulart e da empresa VÉLI RH, sendo obrigação do candidato acompanhar as publicações referentes ao processo seletivo quando divulgadas.