

Processo de seleção de gestores do Banco da Amazônia.

II Simpósio de Boas Práticas de Governança e Gestão de Pessoas

Março de 2016

AGENDA

Banco da Amazônia

Seleção Interna

Processo Seletivo de Executivos

Objetivos

Vagas

Perfil e Competências Gerenciais

Estrutura do Processo

Divulgação do Resultado/Designação

Resultados de 2007-2015





Diretoria Executiva

MARIVALDO GONÇALVES DE MELO
Presidente

ANTONIO CARLOS DE LIMA BORGES
Diretor de Infra-estrutura do Negócio

LUIZ OTÁVIO MONTEIRO MACIEL JÚNIOR
Diretor de Controle e Risco

MARCO AURÉLIO DE QUEIROZ CAMPOS
Diretor de Análise e Reestruturação

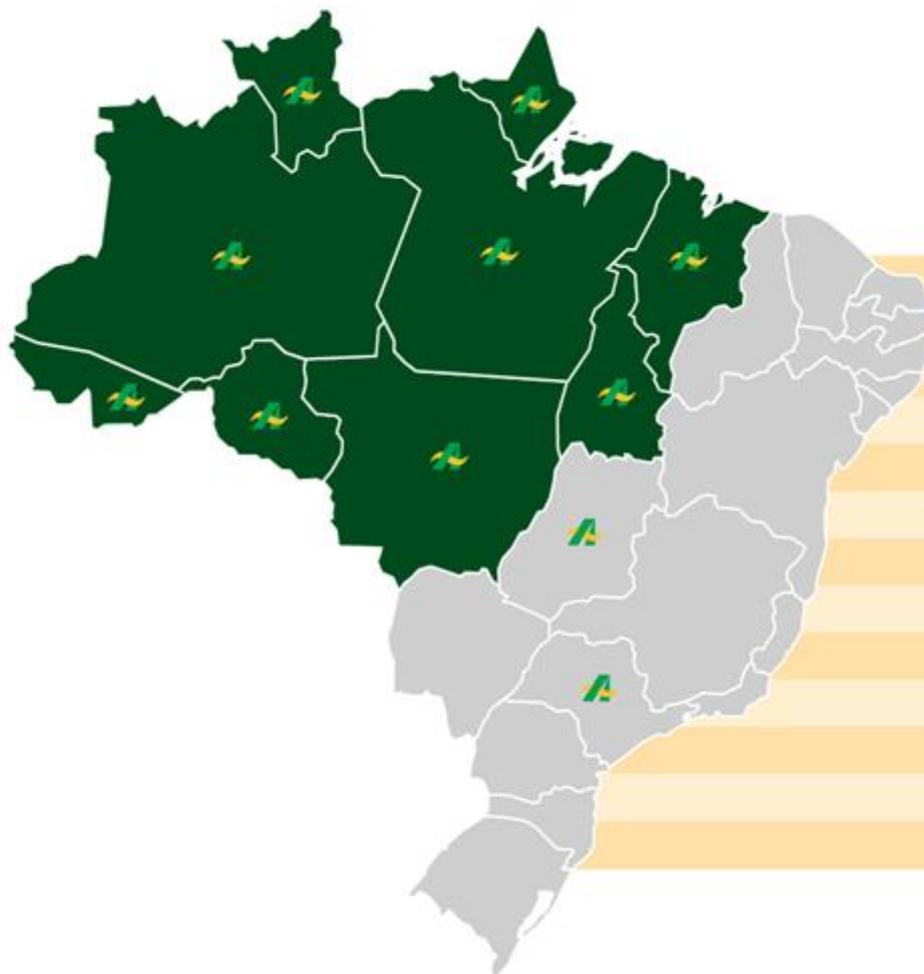
WILSON EVARISTO
Diretor Comercial e de Distribuição
Diretor de Gestão de Recursos

NOSSO BANCO



- ~ 73 anos de experiência em Amazônia;
- ~ Principal Agente Financeiro de Desenvolvimento Regional na Amazônia;
- ~ Referência em práticas de desenvolvimento Sustentável;
- ~ Operador exclusivo do FNO;
- ~ Fomentador da Ciência e Tecnologia;
- ~ Apoia à Assistência Técnica e Extensão Rural;
- ~ Quadro de Pessoal: 2.257 empregados

ÁREA DE ATUAÇÃO DO BANCO DA AMAZÔNIA



Presença na Região:

ACRE
AMAPÁ
AMAZONAS
MARANHÃO
MATO GROSSO
PARÁ
RONDÔNIA
RORAIMA
TOCANTINS

FORA DA AMAZÔNIA:
SÃO PAULO
DISTRITO FEDERAL

DECLARAÇÕES ESTRATÉGICAS

Missão

Promover o desenvolvimento sustentável da Amazônia, por meio da execução de políticas públicas e oferta de produtos e serviços financeiros.



Ser reconhecido como Banco de resultados sólidos, parceiro no desenvolvimento sustentável da Amazônia, que oferece produtos e serviços de qualidade, com processos eficientes e colaboradores capacitados e motivados.

Visão

Valores

- Ética e transparência
- Compromisso com o Desenvolvimento sustentável
- Proatividade
- Respeito à diversidade
- Agente de mudança
- Gestão Compartilhada
- Desenvolvimento de Competências e Meritocracia
- Relacionamento e comunicação
- Decisões Colegiadas

SELEÇÃO INTERNA.

SELEÇÃO INTERNA

A seleção interna de pessoal visa atender o processo de comissionamento das funções do banco, exceto, Presidência, Diretoria e Secretário Executivo, que serão nomeados a critério da alta administração. As demais funções devem ser acessíveis a qualquer empregado, desde que respeitados os requisitos do perfil da função e cumpridas todas as etapas da seleção.

PROCESSO SELETIVOS

Eixo Gerencial

**NÍVEL I - SUPERINTENDENTE REGIONAL, GERENTE EXECUTIVO
NÍVEL II - GERENTE GERAL DE AGÊNCIA
NÍVEL III – SECRETÁRIO EXECUTIVO ADJUNTO, GERENTES ADJUNTOS,
COORDENADOR E SUPERVISOR**

Eixo Técnico

CONSULTOR, AUDITOR E ANALISTA

Eixo Apoio

ASSESSOR E SECRETÁRIAS

Processo Seletivo Gerentes Executivos.



OBJETIVO

Selecionar empregados detentores de competências técnicas e comportamentais constituindo uma reserva técnica com profissionais qualificados para atuar em função estratégica gerencial de 1º nível, em áreas internas definidas na estrutura organizacional do Banco da Amazônia.

VAGAS

Não há definição de vagas, pois a proposta do processo é proporcionar à alta administração do Banco a possibilidade de, a qualquer momento, de acordo com as necessidades, dispor de profissionais qualificados para assumir as funções executivas.

PERFIL

Definido de acordo com a área em concorrência.

COMPETÊNCIAS GERENCIAIS

(para todas as áreas)

- Visão de negócio;
- Planejamento e organização;
- Liderança e Gestão de Pessoas;
- Gestão de Processos;
- Visão Sistêmica
- Foco no resultado
- Comunicação e Relacionamento Interpessoal.
- Orientação para Inovação e Mudança

ESTRUTURA DO PROCESSO

Serão apresentados a seguir alguns a estrutura do processo de Seleção Interna de Pessoal no âmbito do Banco da Amazônia:

01



REQUISITOS BÁSICOS (Eliminatória):
são requisitos que os candidatos devem atender para participação da seletiva.

ESTRUTURA DO PROCESSO

Fase 1: REQUISITOS BÁSICOS



Empregado



GEPE



Divulgação
da seletiva na
intranet

Candidatura
na intranet

Avaliação da GEPE
critérios de
elegibilidade

Início do
Processo Seletivo

Critérios de elegibilidade

- I. Ser do Quadro Técnico Profissional/Carreiras Específicas;
- II. Ter formação superior;
- III. Ter resultado igual ou superior a “atende as expectativas” na última avaliações desempenho individual;
- IV. Tempo mínimo de Banco
- V. Experiência como Gestor Nível II;

- VI. Ter realizado todos os cursos obrigatórios;
- VII. Ausência de penalidades administrativas nos últimos 2 anos;
- VIII. Não se encontrar respondendo a sindicância
- IX. Certificação Profissional ANBIMA 20

ESTRUTURA DO PROCESSO

Serão apresentados a seguir alguns a estrutura do processo de Seleção Interna de Pessoal no âmbito do Banco da Amazônia:

01



REQUISITOS BÁSICOS (Eliminatória):
são requisitos que os candidatos devem atender para participação da seletiva.

02



AVALIAÇÃO DE CONHECIMENTO TÉCNICO (Eliminatória)
REQUISITOS TÉCNICOS DESEJÁVEIS (Pontuação)

ESTRUTURA DO PROCESSO

Fase 2: Avaliação de Conhecimentos e de Requisitos Técnicos Desejáveis: é o somatório dos pontos obtidos nas avaliações de conhecimentos e de requisitos técnicos desejáveis



GEPES



Avaliação objetiva *online* – avalia o nível de conhecimento dos candidatos em relação aos temas gerais (organizacional) e específicos (área).

Avaliação da GEPES dos requisitos técnicos desejáveis

Corte candidatos participar próxima Etapa.

Escala de pontos

- I. Possuir formação superior em curso correlato à área pretendida = 0,25 pts por requisito, máximo 0,50 pts
- II. Possuir Certificação Profissional – CEA, CGA, CFP, CFA ou FRM = 0,50 pts/requisito – máximo 1,00 pts
- III. Possuir Pós-graduação/MBA = 0,50 pts por curso – máximo 1,50 pts;
- IV. Possuir mestrado ou doutorado = 1,0 pt;

ESTRUTURA DO PROCESSO

Serão apresentados a seguir alguns a estrutura do processo de Seleção Interna de Pessoal no âmbito do Banco da Amazônia:

01



REQUISITOS BÁSICOS (Eliminatória):
são requisitos que os candidatos devem atender para participação da seletiva.

02



AVALIAÇÃO DE CONHECIMENTO TÉCNICO (Eliminatória)
REQUISITOS TÉCNICOS DESEJÁVEIS (Pontuação)

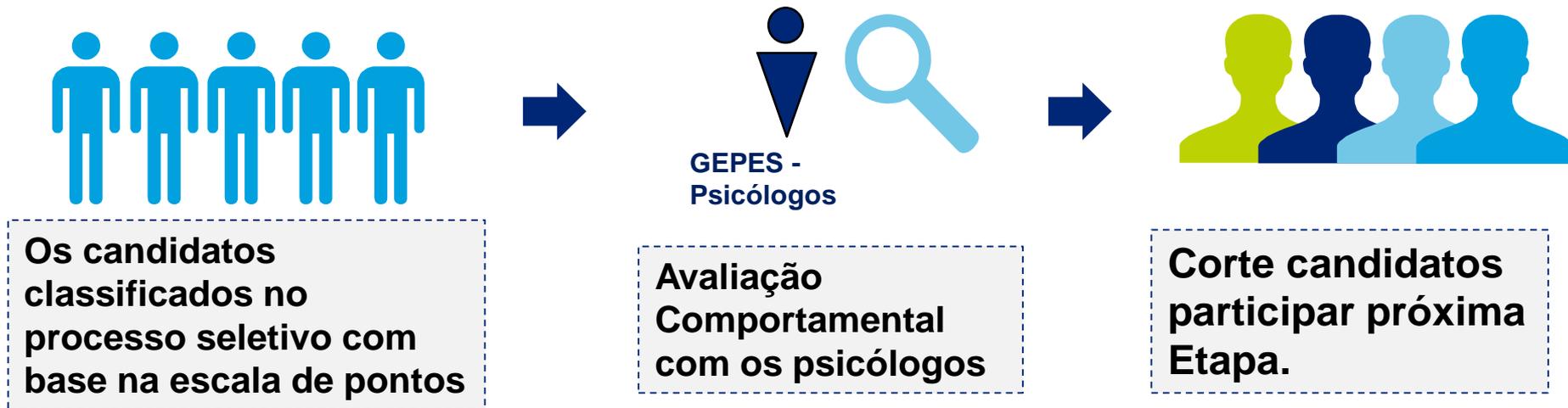
03



AVALIAÇÃO COMPORTAMENTAL (Eliminatória): constituída de entrevista por competências e/ou testes psicológicos e/ou Dinâmicas de Grupo

ESTRUTURA DO PROCESSO

Fase 3: Avaliação Comportamental (eliminatória): constituída de entrevista por competências e/ou testes psicológicos e/ou Dinâmicas de Grupo.



Política do Processo

Esta etapa é realizada na Matriz, sob a responsabilidade de psicólogos do Banco e são observados os perfis definidos para a função e as competências estabelecidas. Poderão, também, ser utilizadas ferramentas adquiridas de mercado.

ESTRUTURA DO PROCESSO

Serão apresentados a seguir alguns a estrutura do processo de Seleção Interna de Pessoal no âmbito do Banco da Amazônia:

01



REQUISITOS BÁSICOS (Eliminatória):
são requisitos que os candidatos devem atender para participação da seletiva.

02



AVALIAÇÃO DE CONHECIMENTO TÉCNICO (Eliminatória)
REQUISITOS TÉCNICOS DESEJÁVEIS (Pontuação)

03



AVALIAÇÃO COMPORTAMENTAL (Eliminatória): constituída de entrevista por competências e/ou testes psicológicos e/ou Dinâmicas de Grupo

04



ENTREVISTA TÉCNICA (Eliminatória):
Etapa realizada com os gestores demandantes.

ESTRUTURA DO PROCESSO

Fase 4: Entrevista Técnica (eliminatória):



Política do Processo

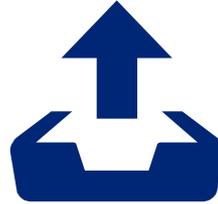
Esta etapa é realizada na Matriz com membros da Diretoria Executiva, visando à escolha final por área (somente para os candidatos aprovados na Etapa anterior (Avaliação Comportamental)).

Aos candidatos não classificados é realizado devolutiva ao final do processo.

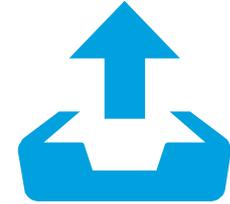
DIVULGAÇÃO / DESIGNAÇÃO



Divulgação do resultado na intranet e comunicação interna



Classificados por área técnica



Designação entre os classificados

Política

Serão divulgados os candidatos classificados, em até cinco vezes a quantidade de vagas definidas em edital, estes irão constituir um cadastro de reserva para aquela posição, podendo ou não serem designados.

A decisão final da seleção é de responsabilidade do gestor da unidade solicitante (Diretoria), que decide o candidato entre os classificados para área.

A reserva técnica tem o prazo de validade de 1 ano, a contar da publicação do resultado, podendo ser prorrogado por igual período, a critério do Banco.

RESULTADOS 2007 - 2015

No período de 2007 a 2015 foram realizados 81 Processos Seletivos Internos.

EIXOS	QTDE PROCESSOS	Nº DE INSCRITOS	Nº DE APROVADOS
EIXO GERENCIAL	72	3.583	862
EIXO TÉCNICO	7	276	72
EIXO APOIO	2	74	22
TOTAL	81	3.933	956

Bruna Carla Picanço Paraense

Gerente Executiva

GEPES – Gerência Executiva de Gestão de Pessoas

(91) 4008-3131

bruna.paraense @bancoamazonia.com.br

MUITO OBRIGADA!