

EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS:

PESSOAS À FRENTE DA TRANSFORMAÇÃO DO ESTADO

SEMINÁRIO 1

PESSOAS À FRENTE: A CHAVE

DE GOVERNOS RESPONSIVOS

RESUMO DAS PRÉ-LEITURAS

10 DE AGOSTO DE 2021

REALIZAÇÃO



APOIO



Os seminários

Serviços e políticas públicas são planejadas e executadas por pessoas. Seja olhando para nossos profissionais dos SUS, professores em escolas e universidades, nosso serviço de limpeza das ruas ou a segurança pública, uma política profissional e bem estruturada de gestão de pessoas influencia diretamente a qualidade do que é entregue para a população.

Os seminários que estão sendo organizados pelo Secretaria de Relações Internacionais, em parceria com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e apoio do Movimento Pessoas à Frente, apresentarão conceitos, recomendações e experiências internacionais de administração pública e gestão de pessoas, a fim de refletir sobre os próximos passos da administração pública brasileiro.

Esta pré-leitura antecipa o que será discutido e apresentado pelos especialistas internacionais, a fim de aprofundar a experiência e as discussões. Começamos com esse breve panorama da gestão de pessoas no setor público em nosso país.

Desejamos uma boa leitura e uma série de encontros produtivos.

Gestão de pessoas no setor público brasileiro: Um breve panorama

- O Brasil avançou em frentes históricas em gestão de pessoas no setor público. Desde a **redemocratização**, o Brasil conseguiu **reduzir práticas patrimonialistas** e **avançar na impessoalidade**, sobretudo na contratação de pessoas.
 - A instituição do concurso público e da estabilidade de servidores públicos permitiram que o país avançasse na institucionalização da administração pública e seu corpo profissional. Isso dificultou processos patrimonialistas ou a contratação de pessoas por critérios pouco transparentes.
- **Apesar dos avanços**, o Brasil não teve o mesmo ímpeto de seguir em reformas estruturais. Trabalhou-se de forma **tímida** em planejamentos de **longo prazo** para a área. Por outro lado, a ausência de planejamento deu espaço para demandas corporativas, que buscaram alinhar suas demandas ao contexto brasileiro - aumentando dessa forma o número de legislações e exceções nas políticas de pessoas brasileiras.

- Práticas de **planejamento da força de trabalho, atração, seleção, desempenho, desenvolvimento e lideranças** – temas que serão aprofundados em nossos próximos materiais – foram adotadas de modo pontual e o Brasil não conseguiu avançar de forma estratégica nessas frentes
- Ao comparar o Brasil com nossos vizinhos sulamericanos, o Brasil **não está bem posicionado**. O Chile construiu o **Sistema de Alta Direção Pública**, que estruturou ações de atração, seleção e desenvolvimento para os **cargos de liderança** do país. O Peru instituiu uma **agência técnica especializada** - SERVIR - para formular e implementar políticas de RH, que é respeitada nacional e internacionalmente, criando condições técnicas para a implementação gradual de reformas.
- Com a **ausência de visão estratégica** para a área, a discussão sobre gestão de pessoas está muitas vezes atrelada a discussões com poucas nuances. Discute-se muito sobre o percentual de brasileiros que trabalham no setor público (aproximadamente 12%, que está abaixo da média da OCDE, de 17,88%) ou sobre o gasto com servidores públicos (12,9% do PIB, à frente da média da OCDE, de 9,9%). Essa discussão é fundamental, mas esses números **escondem uma realidade bastante diversa**, uma vez que há diferenças significativas em remunerações, benefícios e carreiras entre executivo, judiciário e legislativo e entre governo federal, estadual e municipal.
- Em uma avaliação sobre o sistema de recursos humanos do Brasil em 2010, a OCDE traçou uma **série de recomendações**, que estão alinhadas aos desafios discutidos e que serão aprofundados em nossos encontros.
 - No tocante a **estratégia**:
 - Desenvolver um diagnóstico profundo sobre gestão de pessoas no país, envolvendo múltiplos stakeholders que concordem em valores compartilhados para o futuro do RH, permitindo a construção de planejamentos que respondam aos desafios levantados.
 - Promover maior transparência nas políticas de gestão de pessoas, consolidando regras e procedimentos. Prever também as flexibilidades, dando maior espaço para gestores determinarem a melhor ação para suas equipes.

- Promover um olhar mais focado em resultados e menos em controle ao se discutir pessoas.
- No tocante a **atração e seleção**:
 - Ter uma política salarial transparente e com custos previsíveis.
 - Desenvolver métodos mais robustos de seleção, dado que provas teóricas não avaliam o candidato em sua total potencialidade.
- No tocante a **desempenho e desenvolvimento**:
 - Ter uma política de resultados clara, diminuindo a multiplicidade de carreiras e por meio de uma política clara e transparente de mobilidade na carreira - incentivando sua mobilidade e diminuindo grandes gaps salariais entre carreiras.
 - Ter política específica para lideranças, buscando ações de identificação e desenvolvimento desses servidores, dado o potencial para o desempenho do governo como um todo.

EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS:

PESSOAS À FRENTE DA TRANSFORMAÇÃO DO ESTADO

SEMINÁRIO 1

PESSOAS À FRENTE: A CHAVE DE GOVERNOS RESPONSIVOS

RESUMO DAS PRÉ-LEITURAS

10 DE AGOSTO DE 2021

REALIZAÇÃO



APOIO

