



Gestão de Pessoas para Lideranças Municipais

Guia de recomendações e boas práticas

Hoje são **11,5 milhões** de servidores públicos no país.

6,5 milhões²
(59,74%) atuam nos municípios.

Diretrizes e boas práticas

Gestão de Lideranças: Contar com boas lideranças à frente da gestão municipal significa serviços e políticas melhores para a população das cidades, a partir de medidas como:

- Seleção de lideranças com base em competências, equilibrando critérios técnicos e políticos;
- Maior transparência sobre quem ocupa; cargos de liderança.

Gestão de Carreira: Atrair bons profissionais, comprometidos e preparados é tão essencial quanto aloca-los adequadamente em suas funções e a partir de suas respectivas competências, e pode ser alcançado por meio de:

- Organização e padronização das carreiras por funções e competências;
- Planejamento da política remuneratória, com transparência.

Gestão de Desempenho e Desenvolvimento: Combinando a tomada de decisões com base em evidências e uma gestão centrada nas pessoas, é possível transformar o talento e a motivação das pessoas em resultados para a sociedade a partir de:

- Definição colaborativa de objetivos e resultados, integrando desempenho e desenvolvimento;
- Fortalecimento de lideranças e equipes e instrumentos para maior engajamento.

Equidade étnico-racial e de gênero: uma burocracia mais representativa, sobretudo em nível de liderança, significa a produção de políticas públicas mais efetivas aos cidadãos e maior confiança da população, e

É preciso pensar os recursos humanos sob visão estratégica nos municípios.

São os servidores, principalmente aqueles em cargos de liderança, os responsáveis por transformar diretrizes políticas, ideias e projetos em políticas públicas para atender cidadãs e cidadãos.

As eleições municipais de 2024 abrem uma janela de oportunidade para a discussão sobre gestão de pessoas nos municípios e a inclusão, nos planos de governo, das melhores práticas de gestão e desenvolvimento de recursos humanos.



83%¹

dos brasileiros acreditam que os funcionários públicos poderiam oferecer mais à população caso o governos desse mais condições para a realização de suas funções.



84%¹

concordam que pessoas bem preparadas em cargos de liderança produzem impacto positivo em suas vidas.

pode ser alcançada por meio de:

- Diagnósticos e planos estratégicos com metas progressivas e incentivos para o seu cumprimento;
- Formação contínua em equidade racial e promoção da igualdade de gênero;
- Programas de Aceleração de lideranças negras e indígenas.

Contratações temporárias: podem oferecer vantagens operacionais e econômicas, mas devem ser usadas com cautela para não se transformarem em um remédio ineficaz à desorganização administrativa. Uma regulamentação municipal deve prever:

- Conjunto mínimo de direitos aos contratados;
- Transparência: acompanhamento, avaliação, e divulgação de resultados;
- Processo seletivo simplificado, evitando pessoalidade e acúmulo de cargos.

Transparência de Dados de Gestão de Pessoas: conhecer o perfil das lideranças e equipes é fundamental para o planejamento de todas as ações nesta agenda, introduzindo dados e evidências como o ponto central da tomada de decisões. São boas práticas nesse sentido:

- Fortalecimento de mecanismos de transparência ativa;
- Transparência de dados de gestão de pessoas;
- Formações contínuas para letramento em dados dos servidores públicos.

