



IV ENCONTRO DOS MUNICÍPIOS COM O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Reinventar o financiamento e a governança das cidades
24 a 28 de Abril de 2017 | Estádio Mané Garrincha | Brasília - DF

Gestão de Carreiras Públicas

Jadir Dias Proença
Consultor BID



Objetivo das Políticas Estratégicas de Recursos Humanos

- O alcance do perfil e quantitativo de servidores necessário, que devem estar estimulados a desenvolver suas atividades de forma eficiente, de modo a garantir o alcance dos resultados desejados pela organização
- Para tal, esta política deve estar alinhada com os objetivos da organização, assim tornando-a estratégica, garantir a atratividade e a permanência dos bons servidores no quadro de pessoal e incluir os incentivos adequados, tanto no que concerne aos estímulos como à cobrança de resultados

Gestão Estratégica de RH

Planejamento Estratégico da Organização

Missão, Objetivos, Metas e Macro-Atividades



Planejamento da Força de Trabalho

Definição do Perfil Qualitativo e Quantitativo Necessário para o alcance dos objetivos definidos



Comparação entre o Perfil Atual e o Perfil Necessário



Elaboração de Políticas Integradas de RH para corrigir defasagens e obter o Perfil Necessário



Conceito

Carreira: “o conjunto de classes da mesma natureza de trabalho, escalonadas segundo o nível de complexidade e o grau de responsabilidade dos cargos que as compõem, dentro do qual se dá o desenvolvimento profissional do servidor”.



Modelos para organização de carreiras

- Classificação de cargos
 - Sistemas abertos
 - Livre trânsito
 - Sistemas fechados
 - Ingresso no começo da carreira; progressão; mobilidade
- Progressão e promoção

Critérios e requisitos:

 - Tempo
 - Mérito
 - Qualificação
 - Regularidade
 - Objetividade

Carreiras e Remuneração

- ▶ Plano de remuneração:
 - ▶ Função retributiva
 - ▶ Função atrativa
 - ▶ Função retentiva
 - ▶ Função valorativa/hierarquização

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e **planos de carreira** para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas.

§ 1º A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará:

- I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada **carreira**;
- II - os requisitos para a investidura;
- III - as peculiaridades dos cargos.

Ingresso

- Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)
- I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)
- II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)
- (...)
- IV - durante o prazo improrrogável previsto no edital de convocação, aquele aprovado em concurso público de provas ou de provas e títulos será convocado com prioridade sobre novos concursados para assumir cargo ou emprego, **na carreira**;

Profissionalização

- ▶ V - as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por **servidores de carreira** nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

EC 42 – Art. 37, XXII

- ▶ XXII - as administrações tributárias da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, **atividades essenciais ao funcionamento do Estado**, exercidas por servidores **de carreiras específicas**, terão **recursos prioritários** para a realização de suas atividades e **atuarão de forma integrada**, inclusive com o compartilhamento de cadastros e de informações fiscais, na forma da lei ou convênio.



Instrumentos importantes que podem contribuir para a implementação de uma política de recursos humanos estratégica

- Planejamento da força de trabalho
- Avaliação de desempenho vinculada às metas da organização
- Plano de capacitação associado à definição de competências necessárias
- Banco de talentos
- Certificação ocupacional
- Critérios técnicos para a ocupação da maioria dos cargos em comissão
- Regras de progressão nas carreiras vinculadas à aquisição de competências
- Mecanismos de remuneração mais flexíveis, associados ao resultado
- Mecanismos de avaliação dos resultados da política
- Regimes de trabalho distintos

MUITO OBRIGADO!



► **Jadir Dias Proença**

jadir.proenca@gmail.com

(61) 99954-8539