Vol. 0, nº 127 quinta-feira, 30 de maio de 2024 · ISSN 3086-9293

OBSERVATÓRIO

EVOLUTA

Notícias e análises da administração pública evoluta.adm.br/observatorio

INSIGHTS E IDEIAS DE BOA GESTÃO

O Desafio de Deixar um Cargo de Longo Prazo no Serviço Público Municipal para Começar Algo Novo

Deixar um cargo público municipal que tem sido seu lar profissional por anos, ou até décadas, é uma mudança significativa que pode parecer tanto emocionante quanto assustadora. A transição para uma nova fase da vida após uma longa carreira no…



Imagem ilustrativa

NESTE NÚMERO

O Desafio de Deixar um Cargo de Longo Prazo no Serviço Público Municipal para Começar Algo Novo 1

Análise e guias: 1 artigo 4

Prazos e expediente 6

ISSN 3086-9293 · Vol. 0, nº 127 00127

INSIGHTS E IDEIAS DE BOA GESTÃO

Navegando nas Transições de Carreira na Liderança do Serviço Público Municipal

Mudanças de carreira são uma constante para muitos líderes, especialmente no serviço público municipal onde as mudanças políticas e organizacionais são frequentes. Transicionar para uma nova posição de liderança em uma prefeitura pode ser desafiador, exigindo…

Deixar um cargo público municipal que tem sido seu lar profissional por anos, ou até décadas, é uma mudança significativa que pode parecer tanto emocionante quanto assustadora. A transição para uma nova fase da vida após uma longa carreira no serviço público é repleta de desafios emocionais e práticos. Neste artigo, exploraremos seis desafios principais que frequentemente surgem ao fazer essa transição e forneceremos orientações sobre como navegar por eles de maneira eficaz. Também discutiremos a importância de ter um plano de carreira bem definido e etapas de transição claras para enfrentar esse processo com confiança.

1. Ficar Ruminando e Se Questionando O primeiro desafio que você provavelmente encontrará ao considerar deixar seu emprego de longo prazo no serviço público municipal é sair do loop de "devo ficar ou partir?". Muitos servidores públicos passam anos debatendo se devem ou não deixar seus

ISSN 3086-9293 · Vol. 0, nº 127 (30 maio 2024)

cargos de longa data, muitas vezes só tomando a decisão quando atingem um nível de infelicidade ou insatisfação que consideram intolerável.

Em vez de ficar preso nesse ciclo de indecisão, é importante identificar pequenas maneiras de testar a premissa que você gostaria de explorar fora do serviço público. Experimente colocar em prática seu plano de carreira alternativo, mesmo que seja em uma escala menor inicialmente. Por exemplo, se você está considerando uma transição para o setor privado, comece fazendo alguns projetos freelance ou consultoria por conta própria nas suas horas vagas. Isso permitirá que você tenha uma noção do que implica trabalhar nesse campo e se é algo que você realmente gostaria de perseguir em tempo integral.

Outro passo importante é fazer uma autoavaliação honesta das suas habilidades, interesses e valores. Reflita sobre o que você mais gosta no seu trabalho atual e o que você sente que está faltando. Pense também sobre suas metas de longo prazo e como uma mudança de carreira poderia ajudá-lo a alcançá-las. Ter clareza sobre o que você quer e o que você tem a oferecer pode ajudar a dissipar dúvidas e dar a confiança necessária para dar o salto.

Lembre-se também que a transição de carreira não precisa ser um processo de tudo ou nada. Você pode explorar novas oportunidades gradualmente, talvez começando com um emprego de meio período ou um projeto paralelo antes de fazer um compromisso em tempo integral. Ao pilotar seu próximo movimento quando os riscos são baixos, você estará mais aberto ao aprendizado, à iteração e a fazer esse salto com coragem e provas, em vez de ficar paralisado por impulsos perfeccionistas.

1. Se Sentir Culpado Outro desafio comum ao deixar um emprego de longo prazo no serviço público municipal é lidar com sentimentos de culpa ou lealdade dividida. Ao longo do tempo, você construiu confiança e relacionamento com seus colegas com base em uma premissa central: eles podem contar com você. E agora você está partindo, talvez no meio de projetos de longo prazo onde sua contribuição pode ser significativa.

É natural que muitos profissionais sintam uma sensação de culpa ao dizer adeus à sua equipe depois de tanto tempo juntos. Se você estivesse na empresa há apenas alguns anos, poucas pessoas ficariam surpresas com sua saída - afinal, é o que as pessoas fazem hoje em dia. Mas se você dedicou tempo suficiente à organização, as pessoas - conscientemente ou inconscientemente - passam a vê-lo como alguém que sempre estaria lá.

Em meio aos desafios banais da transição que você esperava - transferir seu plano de previdência, assinar a papelada do RH, finalizar os detalhes do projeto - você pode enfrentar uma onda de emoções desafiadoras. Esses sentimentos podem variar desde a preocupação de estar abandonando seus colegas de trabalho até o medo de como eles o verão, de hipócrita ("ele disse que sempre estaria aqui para nós") a traidor ("como ela pôde nos deixar por um concorrente?").

É importante reconhecer que esses sentimentos são normais e não significa que você está fazendo a escolha errada ao buscar novas oportunidades. Lembre-se que você não é responsável pela felicidade ou sucesso de seus colegas - eles são adultos capazes de lidar com a mudança e encontrar seus próprios caminhos. Além disso, ao seguir seu próprio crescimento e satisfação profissional, você está sendo um modelo positivo para outros que podem estar considerando fazer mudanças em suas próprias carreiras.

Dito isso, há etapas práticas que você pode tomar para ajudar a aliviar sentimentos de culpa e facilitar uma transição mais suave. Primeiro, seja o mais transparente possível sobre sua decisão e cronograma, dando à sua equipe e supervisor o máximo de aviso prévio possível. Ofereça-se para ajudar a treinar um substituto ou documentar seus processos e conhecimentos institucionais para garantir uma transferência tranquila. E mesmo depois de sair, considere formas de manter contato e oferecer apoio, seja atuando como mentor ou apenas verificando e oferecendo encorajamento de vez em quando.

Lembre-se também de ser gentil consigo mesmo durante essa transição. Reconheça as contribuições significativas que você fez em seu tempo no serviço público e os relacionamentos significativos que construiu. Celebre o fechamento deste capítulo e tenha orgulho do trabalho que realizou, mesmo enquanto se prepara para novos desafios emocionantes.

1. Ter Medo de Perder Status Outra preocupação frequente ao deixar o lar organizacional de longa data é deixar para trás o reconhecimento profissional - e a validação do ego - que vinha com sua posição no serviço público municipal.

Ao longo de uma carreira no serviço público, é comum desenvolver um forte senso de identidade e orgulho em torno de seu papel e realizações. Você pode ser conhecido como o especialista em um determinado assunto, o resolvedor de problemas, ou o mentor para funcionários mais jovens. Sua posição pode vir com um título impressionante, um escritório espaçoso ou outros símbolos de status. E depois de anos no mesmo ambiente, você construiu uma reputação e goza do respeito de seus colegas e da comunidade em geral.

Então, quando você contempla deixar tudo isso para trás, seja para iniciar seu próprio negócio, mudar para o setor privado ou assumir um papel menos prestigioso, é natural sentir uma sensação de perda ou até mesmo uma crise de identidade. De repente, você pode se sentir como se estivesse começando do zero, sem os marcadores de realização que chegaram a definir seu senso de valor próprio.

Este pode ser um bom momento para uma mudança de perspectiva. Em vez de se apegar ao status e aos símbolos externos de sucesso, tente se concentrar no seu próprio desenvolvimento e satisfação internos. Afinal, uma carreira gratificante é aquela que se alinha com seus valores, usa seus talentos singulares e lhe permite ter um impacto positivo, independentemente de títulos ou reconhecimento externo.

Reflita sobre o que você realmente valoriza e o que o motiva em um nível mais profundo. É a oportunidade de ser criativo e inovador? Ajudar os outros e fazer a diferença na sua comunidade? Aprender e crescer em novas direções? Ao obter clareza sobre o que é mais importante para você, pode ser mais fácil

ISSN 3086-9293 · Vol. 0, nº 127 (30 maio 2024)

soltar velhas identidades e abraçar novas possibilidades.

Lembre-se também que, embora possa levar tempo para estabelecer-se em um novo campo ou papel, o conhecimento, as habilidades e a sabedoria que você adquiriu ao longo de sua carreira no serviço público são ativos valiosos que você leva consigo. Procure maneiras de aplicar e compartilhar essa experiência em seus novos esforços, seja através de networking, tutoria ou consultoria.

Finalmente, tente ver essa transição como uma oportunidade de redefinir o sucesso em seus próprios termos. Talvez para você isso signifique construir relacionamentos próximos com clientes ou colegas, ou encontrar soluções criativas para problemas complexos. Talvez seja ter a liberdade e autonomia para definir seu próprio horário e prioridades. Ao identificar e buscar o que é verdadeiramente significativo para você, você pode encontrar um novo tipo de satisfação e realização, mesmo que venha sem os marcadores tradicionais de status.

1. Precisar se Adaptar Outra preocupação que vale a pena notar ao deixar o serviço público municipal após uma longa carreira é em torno de sua capacidade de se adaptar a novas maneiras de fazer as coisas, ou hábitos não reconhecidos e pontos cegos que de repente se tornam aparentes.

Quando você trabalha no mesmo ambiente por muito tempo, é fácil ficar preso a certos padrões de pensamento e comportamento. Você desenvolveu maneiras comprovadas e verdadeiras de abordar problemas, interagir com colegas e navegar na burocracia. Mas o que funciona bem em uma organização do setor público pode não se traduzir perfeitamente para um contexto diferente.

Por exemplo, se você trabalha em um grande ambiente corporativo há muito tempo, pode ter se tornado dependente de uma estrutura de recursos e orçamentos para realizar as coisas. Você pode estar acostumado a delegar tarefas para assistentes ou se apoiar em uma equipe de TI dedicada para resolver problemas técnicos. Se você está migrando para uma organização sem fins lucrativos menor ou iniciando seu próprio negócio, a capacidade de se tornar multifuncional e criativamente engenhoso será essencial.

Por outro lado, se você está fazendo a transição de uma pequena agência governamental para uma organização muito maior com muitas camadas, pode ser necessário um ajuste no estilo de comunicação e tomada de decisão. Você pode precisar navegar em níveis adicionais de burocracia ou construir coalizões com uma gama mais ampla de partes interessadas para fazer as coisas acontecerem. E comportamentos que eram vistos como assertivos ou empreendedores em seu antigo ambiente podem ser percebidos como imprudentes ou fora dos padrões em um novo.

Para se preparar para essa mudança, reserve um tempo para refletir sobre os "hábitos da mente" que você desenvolveu ao longo de sua carreira no serviço público. Tente identificar as suposições e padrões de comportamento que você assume como garantidos, e considere como eles podem ser percebidos em um novo ambiente. Procure maneiras de adaptar suas habilidades e pontos fortes para atender às necessidades de sua nova função ou organização.

Ao entrar em um novo ambiente, também é importante dar-se tempo para observar e aprender antes de tentar fazer grandes mudanças ou agitar as coisas. Preste muita atenção à cultura, valores e normas da organização, bem como às dinâmicas interpessoais e políticas. Procure orientação de colegas experientes ou mentores que possam ajudá-lo a navegar nesse novo território.

À medida que você se familiariza com seu novo ambiente, esteja aberto a experimentar e tentar novas abordagens. Talvez você descubra maneiras mais eficientes de completar tarefas, ou desenvolva novas habilidades que o permitam contribuir de maneiras que não eram possíveis antes. Abraçar uma mentalidade de crescimento e estar disposto a aprender coisas novas pode ajudá-lo a se adaptar mais rapidamente e evitar erros desnecessários em sua nova posição.

1. Gerenciar as Percepções de Novos Colegas Ao fazer a transição de uma longa carreira no serviço público municipal para um novo campo ou organização, é importante estar ciente de como você pode ser percebido por seus novos colegas - e tomar medidas proativas para gerenciar essas impressões.

Quer seja justo ou não, seus novos colegas podem vê-lo ou suas habilidades como desatualizadas ou restritas, especialmente se você vem de uma área altamente especializada ou trabalhou em um único ambiente por décadas. Eles podem supor que você está preso em seus caminhos ou resistente à mudança, ou que suas habilidades não se transferem bem para um novo contexto.

Para mitigar esse risco, pense nos comportamentos que você deseja enfatizar ou evitar ao interagir com novos colegas. Por exemplo, você pode querer destacar sua disposição em aprender novas tecnologias ou sistemas, ou seu entusiasmo em colaborar e contribuir com sua experiência única. Ao mesmo tempo, tente evitar fazer referências constantes à forma como as coisas eram feitas em seu emprego anterior, ou expressar ceticismo sobre novas abordagens.

Uma armadilha comum que os profissionais que fazem uma grande transição de carreira muitas vezes encontram é confiar muito em anedotas ou exemplos de experiências passadas, em vez de se concentrar no presente e no futuro. Embora seu histórico impressionante seja certamente valioso, ficar revivendo seus "dias de glória" pode fazer com que você pareça desconectado ou auto-engrandecedor.

Em vez disso, procure maneiras de enquadrar sua experiência de forma que ressoe com as prioridades e objetivos de seus novos colegas. Relate suas contribuições anteriores a desafios ou oportunidades relevantes que sua nova organização está enfrentando, e ofereça ideias sobre como você pode ajudar a avançar objetivos compartilhados. E esteja aberto a aprender com a experiência de seus novos colegas também, mostrando interesse sincero em suas perspectivas e conhecimentos.

Outra estratégia importante é construir relacionamentos autênticos com seus novos colegas, dentro e entre departamentos. Dedique tempo para conhecer as pessoas a nível pessoal, fazer perguntas sobre seus papéis e experiências

e oferecer apoio e recursos sempre que possível. Participar de atividades sociais e eventos de construção de equipes, mesmo que não seja totalmente sua praia, pode ajudar a demonstrar que você está engajado e empenhado em fazer parte da equipe.

Finalmente, esteja preparado para ajustar sua abordagem se perceber que não está sendo bem recebido ou se encontrar resistência. Peça feedback de colegas confiáveis ou supervisores e esteja aberto para trabalhar em áreas de crescimento e aprender com seus erros. Com o tempo e consistência, você pode superar percepções iniciais e estabelecer uma reputação como um membro valioso e colaborativo de sua nova comunidade profissional.

1. Equilibrar Emoções Opostas À medida que você passa por uma grande transição de carreira fora do serviço público municipal, é provável que experimente uma gama de emoções conflitantes - e é importante reconhecer e fazer espaço para essa complexidade emocional.

Por um lado, mudar para um novo papel, campo ou organização após uma longa carreira no governo pode ser extremamente emocionante e energizante. Você pode sentir um novo senso de propósito e paixão, ou uma emoção de novas possibilidades e crescimento pessoal. Talvez, pela primeira vez em anos, você se sinta desafiado e engajado em seu trabalho, aprendendo novas habilidades e fazendo uma contribuição significativa de novas maneiras.

Ao mesmo tempo, uma grande mudança de carreira é muitas vezes acompanhada por um senso de perda e luto, mesmo quando é uma mudança positiva que você iniciou.

Copy

Análise e guias

INSIGHTS E IDEIAS DE BOA GESTÃO

Navegando nas Transições de Carreira na Liderança do Serviço Público Municipal

Mudanças de carreira são uma constante para muitos líderes, especialmente no serviço público municipal onde as mudanças políticas e organizacionais são frequentes. Transicionar para uma nova posição de liderança em uma prefeitura pode ser desafiador, exigindo que os líderes provem…

ISSN 3086-9293 · Vol. 0, nº 127, art. 1 (30 maio 2024)



Imagem ilustrativa

Mudanças de carreira são uma constante para muitos líderes, especialmente no serviço público municipal onde as mudanças políticas e organizacionais são frequentes. Transicionar para uma nova posição de liderança em uma prefeitura pode ser desafiador, exigindo que os líderes provem seu valor em um novo contexto e construam influência com novos stakeholders.

Neste artigo, exploraremos estratégias e insights sobre como os líderes municipais podem gerenciar de forma eficaz as transições de carreira, com base nas lições do episódio do podcast "Coaching Real Leaders" com o convidado "John". Embora John trabalhe na indústria marítima privada, sua jornada para transicionar de um papel operacional para um papel mais corporativo contém lições valiosas que são altamente relevantes para os líderes do setor público municipal.

Parte 1: Entendendo Suas Motivações e Objetivos Antes de embarcar em qualquer transição de carreira, é fundamental que os líderes tenham clareza sobre suas motivações e objetivos. No caso de John, sua paixão pela indústria marítima e seu desejo de progredir para um papel mais corporativo foram os principais impulsionadores. Como líder municipal, é igualmente importante refletir profundamente sobre o que o motiva e para onde você quer que sua carreira se direcione.

Considere perguntas como:

- O que me atrai em uma nova posição de liderança? É a oportunidade de causar um impacto maior, desenvolver novas habilidades ou algo mais?
- Como essa mudança se alinha com meus valores e objetivos de carreira de longo prazo?
- Que tipo de ambiente e cultura eu prospero?
- Que habilidades e experiências eu quero desenvolver nesta próxima fase da minha carreira?

Ter respostas claras a essas perguntas não apenas ajudará a orientar suas decisões de carreira, mas também fornecerá um senso de propósito e direção enquanto você navega nas complexidades da transição.

Parte 2: Avaliando o Cenário e os Stakeholders Antes de fazer a transição para uma nova posição de liderança em uma prefeitura, é crucial desenvolver uma compreensão profunda do contexto organizacional e dos principais stakeholders. Isso envolve pesquisar a estrutura, cultura, prioridades e desafios da organização.

Algumas áreas importantes a serem consideradas incluem:

ISSN 3086-9293 · Vol. 0, nº 127 (30 maio 2024)

- Quais são as principais prioridades estratégicas e iniciativas da organização?
- Como a cultura e os valores da organização diferem do seu empregador atual?
- Quem são os principais tomadores de decisão e influenciadores?
- Quais departamentos e funções você precisaria trabalhar em estreita colaboração?
- Quais são os desafios mais prementes que a organização enfrenta atualmente?

Conduzir essa análise inicial permitirá que você mapeie o cenário e identifique onde você pode adicionar o maior valor. Também destacará quaisquer lacunas de habilidades ou experiência que você precise abordar para ter sucesso no novo papel.

Além disso, é essencial construir relacionamentos com os principais stakeholders antes mesmo de fazer a transição. Identifique indivíduos influentes que possam funcionar como seus campeões e defenda seu conceito junto à liderança sênior. Invista tempo em conhecê-los, entendendo suas prioridades e compartilhando como suas habilidades e experiências podem ajudar a avançar nos objetivos da organização.

No caso de John, ele aproveitou o apoio de dois gerentes seniores que reconheceram seu potencial e defenderam sua transição para um papel mais corporativo. Como líder municipal, construir uma rede de apoiadores e mentores na nova organização pode ser igualmente valioso para pavimentar o caminho para o sucesso.

Parte 3: Provando Seu Valor e Construindo Credibilidade Um dos maiores desafios ao fazer a transição para uma nova posição de liderança é estabelecer credibilidade e provar seu valor para a organização. Isso pode ser particularmente difícil quando você está entrando em um novo contexto sem um histórico estabelecido ou relacionamentos existentes.

Uma estratégia eficaz é identificar projetos ou iniciativas de alto impacto onde você pode aplicar rapidamente suas habilidades e experiências. Procure oportunidades de obter algumas "vitórias rápidas" que demonstrem sua capacidade de gerar resultados e impulsionar mudanças positivas.

Ao mesmo tempo, é importante ser humilde e estar aberto ao aprendizado. Reconheça que você é novo na organização e procure ativamente comentários e orientações dos outros. Demonstre sua disposição de ouvir, colaborar e adaptar sua abordagem conforme necessário.

Outra consideração chave é alinhar seus esforços com as prioridades e metas estratégicas da organização. Certifique-se de que você pode articular claramente como seu trabalho apoia os objetivos gerais da prefeitura e cria valor para os stakeholders. Isso ajuda a estabelecer sua credibilidade e posicionar você como um líder estratégico.

No caso de John, ele foi capaz de provar seu valor sendo chamado para consertar problemas e entrar em situações desafiadoras. No entanto, ele lutou para traduzir isso em credibilidade duradoura e reconhecimento de seu potencial para um novo papel, em parte porque seu trabalho não estava claramente ligado às prioridades estratégicas mais amplas.

Como líder municipal em transição, é importante não apenas focar em suas contribuições individuais, mas também em como elas se encaixam na imagem maior. Comunique proativamente seu impacto e busque oportunidades de apresentar aos principais stakeholders.

Parte 4: Gerenciando a Ambiguidade e a Incerteza As transições de carreira raramente são lineares ou previsíveis, especialmente no ambiente dinâmico e politicamente carregado das prefeituras. Como John descobriu, pode haver muita ambiguidade em torno das expectativas de funções, estruturas de relatórios e critérios para o sucesso.

Para navegar efetivamente por essa incerteza, os líderes precisam ser ágeis, resilientes e proativos em buscar clareza. Algumas estratégias úteis incluem:

- Verifique regularmente com seu gerente e outros stakeholders-chave para garantir o alinhamento em torno das expectativas e prioridades
- Seja proativo em comunicar seu progresso, impacto e quaisquer desafios ou obstáculos que surjam
- Desenvolva um forte senso de auto-consciência sobre suas próprias forças, limitações e valores fundamentais que podem orientá-lo na tomada de decisões
- Pratique o autocuidado e estabeleça limites saudáveis para gerenciar o estresse e evitar o esgotamento
- Cultive um rede robusta de apoiadores, mentores e colegas de confiança que podem fornecer orientação e apoio

Além disso, esteja preparado para a possibilidade de que, apesar de todos os seus esforços, as coisas podem não funcionar como planejado. Mudanças de liderança, reorganizações ou mudanças de prioridade podem afetar a disponibilidade de novas oportunidades. Como John teve que considerar, às vezes você precisará ajustar suas expectativas e linha do tempo ou considerar caminhos alternativos para frente.

O mais importante é manter a perspectiva e ficar fiel aos seus valores e objetivos de longo prazo. Mesmo que uma transição específica não funcione, as experiências e relacionamentos que você desenvolve ao longo do caminho ainda podem ser valiosos para o avanço da sua carreira.

Parte 5: Lições-Chave para Líderes Municipais Com base na jornada de John e nas experiências de outros líderes que fizeram transições de carreira, aqui estão algumas das principais lições a serem consideradas pelos líderes municipais:

1. Comece com o autoconhecimento: Obtenha clareza sobre suas próprias motivações, valores, pontos fortes e metas de carreira antes de buscar uma nova posição. Isso fornecerá uma bússola para orientar suas decisões e interações.
2. Faça o dever de casa: Faça sua pesquisa sobre a organização, seu contexto e seus principais stakeholders. Quanto mais você puder aprender com antecedência, melhor poderá posicionar-se para o sucesso.
3. Construa relacionamentos estratégicos: Identifique e cultive campeões, mentores e aliados que possam defender você e fornecer orientação. Investir nesses relacionamentos antecipadamente pode abrir portas e suavizar a transição.
4. Demonstre o valor estratégico: Alinhe seus esforços com as prioridades da

organização e procure oportunidades de obter vitórias rápidas. Seja proativo em comunicar seu impacto e valor estratégico.
5. Adote um mindset de aprendizado: Seja humilde, curioso e aberto a feedback. Reconheça que há muito a aprender em um novo ambiente e busque ativamente a sabedoria e as perspectivas dos outros.
6. Comunique-se proativamente: Seja transparente sobre suas aspirações, progresso e quaisquer obstáculos encontrados. Verifique regularmente com os principais stakeholders para garantir o alinhamento e esclarecer as expectativas.
7. Seja ágil e adaptável: Abrace a ambiguidade e esteja preparado para pivotar conforme necessário. As transições de carreira raramente são lineares, então mantenha-se ágil e aberto a oportunidades inesperadas.
8. Cuide-se: As transições podem ser estressantes e exaustivas. Priorize o autocuidado, estabeleça limites saudáveis e desenvolva uma rede robusta de apoio para manter sua resiliência.

Conclusão Fazer uma transição para uma nova posição de liderança dentro de uma prefeitura pode ser um empreendimento desafiador e complexo. Requer autorreflexão, due diligence, construção de relacionamentos estratégicos, demonstração de valor e capacidade de navegar na ambiguidade.

No entanto, ao abraçar as lições e estratégias descritas neste artigo, os líderes municipais podem aumentar suas chances de sucesso. Ao começar com um forte autoconhecimento, construir credibilidade por meio de contribuições estratégicas, comunicar-se proativamente com os principais stakeholders e manter a agilidade diante da incerteza, os líderes podem pavimentar o caminho para transições bem-sucedidas que avançam em suas carreiras e criam um impacto duradouro.

Em última análise, assim como John, cada líder municipal deve traçar seu próprio caminho com base em suas circunstâncias, aspirações e valores exclusivos. Embora as transições possam ser intimidantes, elas também oferecem oportunidades tremendo crescimento, aprendizado e realização. Ao abraçar a jornada com intencionalidade, resiliência e um compromisso com o desenvolvimento contínuo, os líderes municipais podem não apenas sobreviver, mas prosperar durante as transições de carreira.

Próximos prazos

16/11	eSocial, EFD-Reinf e DCTFWeb: obrigações mensais da folha (Competência outubro/2026: eSocial (S-1200, S-1202 e S-1299) e EFD-Reinf)
20/11	Repasse mensal à Câmara (art. 29-A) e limites de gasto do Legislativo (Repasse de novembro de 2026)
30/11	eSocial, EFD-Reinf e DCTFWeb: obrigações mensais da folha (Competência outubro/2026: DCTFWeb)
30/11	RPPS: DAIR, DIPR, DPIN e DRAA à Secretaria de Previdência (DAIR de outubro/2026)
30/11	RPPS: DAIR, DIPR, DPIN e DRAA à Secretaria de Previdência (DIPR do 5º bimestre de 2026)
30/11	13º salário dos servidores municipais (Empregados CLT (Lei nº 4.749/1965, art. 2º): fim da janela do adiantamento (1ª parcela) em 2026)

Datas sujeitas à confirmação no ato de cada ano e na lei local. Calendário completo: evoluta.adm.br/prazos/

EVOLUTA

Eficiência e inovação na gestão.

A Evoluta reúne a Evoluta Assessoria e o Instituto Evoluta e atende prefeituras, câmaras municipais, autarquias, terceiro setor e organizações de políticas públicas, com atuação em mais de 100 cidades, em todos os estados do Brasil.

ÁREAS DE ATUAÇÃO

Gestão Pública & Desenvolvimento Institucional · Projetos & Processos · Escola de Governo · GovTech & Produtos Digitais · Comunicação Institucional & Legislativa · Parcerias & Compras Públicas

SERVIÇOS LIGADOS AOS TEMAS DESTE NÚMERO

Planos de Carreira para Categorias Específicas
Organização de cargos e estruturas remuneratórias conforme as particularidades de cada categoria, considerando atribuições, qualificações e...

Passivos de Pessoal: Tempo de Serviço Congelado (LC 173/2020 e LC 226/2026)
Levantamento e cálculo do passivo, cronograma dentro da LRF, estudo de impacto e minuta de lei...

Reforma Administrativa da Prefeitura
Reestruturação do organograma, das competências e das unidades da administração direta e indireta, com elaboração dos...

WhatsApp
+55 16 3331-5868
Cursos gratuitos
Escola de Governo: 7 cursos on-line com certificado
evoluta.adm.br/ead

OBSERVATÓRIO
EVOLUTA
Publicação diária de notícias e análises da administração pública

EXPEDIENTE

Editor responsável	Matheus Bernardo Delbon
Corpo editorial	Charles Vinícius, Caique Camilo e Gustavo Bispo
Editora	Instituto Evoluta, CNPJ 52.385.606/0001-96. Rua São Bento, 1.271, Centro, Araraquara-SP, CEP 14801-300
Periodicidade	Diária
Este número	Vol. 0, nº 127 (30 maio 2024)
Redação	observatorio@evoluta.adm.br
ISSN	3086-9293

Número on-line