Vol. 0, nº 21 terça-feira, 25 de abril de 2023 · ISSN 3086-9293

OBSERVATÓRIO

EVOLUTA

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

INSIGHTS E IDEIAS DE BOA GESTÃO

# Como implementar um plano de carreira eficaz para servidores públicos municipais

*Escrito por Matheus Delbon No ambiente público, o Plano de Carreira é um instrumento essencial para gerir a carreira dos servidores municipais e garantir a sua valorização e desenvolvimento contínuo. É uma ferramenta estratégica para atrair e reter talentos, bem…*




Imagem ilustrativa

NESTE NÚMERO

Como implementar um plano de carreira eficaz para servidores públicos municipais 1

Análise e guias: 1 artigo 11

Prazos e expediente 13

ISSN 3086-9293 · Vol. 0, nº 21
00021 >
9 773089 290008

INSIGHTS E IDEIAS DE BOA GESTÃO

## 3 Motivos pelos quais os governos deveriam colocar os jovens no centro do planejamento de políticas públicas

Um estudo de caso da Estratégia de Empregos para Jovens de Brimbank O texto a seguir foi adaptado de um artigo original (indicado ao final) e contextualizado para o cenário brasileiro. O objetivo deste artigo é…

***Escrito por Matheus Delbon***

No ambiente público, o Plano de Carreira é um instrumento essencial para gerir a carreira dos servidores municipais e garantir a sua valorização e desenvolvimento contínuo. É uma ferramenta estratégica para atrair e reter talentos, bem como para alinhar os interesses dos servidores com os objetivos da organização.

### O que é um plano de carreira e por que é importante para servidores públicos municipais

Um Plano de Carreira é um conjunto de medidas estruturadas que visam orientar o desenvolvimento profissional dos servidores públicos municipais, com o objetivo de garantir a sua valorização, motivação e retenção no serviço público. É uma forma de estabelecer um caminho claro de desenvolvimento profissional, que leva em consideração as necessidades da organização e dos próprios servidores.

Para os servidores públicos municipais, um plano de carreira bem estruturado é importante porque permite que eles planejem o seu desenvolvimento

ISSN 3086-9293 · Vol. 0, nº 21 (25 abr. 2023)

profissional, alinhando seus objetivos pessoais com as necessidades da organização. Isso cria um ambiente de trabalho mais motivador e desafiador, que incentiva o desenvolvimento de novas habilidades e competências. Além disso, um plano de carreira eficaz é capaz de garantir a igualdade de oportunidades para todos os servidores, criando um ambiente mais justo e meritocrático.

Para a organização, o Plano de Carreira é uma ferramenta estratégica para gerenciar o talento e a motivação dos servidores. Ele permite que a organização planeje suas necessidades de pessoal a longo prazo, atraia e retenha talentos, desenvolva novas competências e habilidades e garanta a qualidade e a eficiência dos serviços prestados à população.

Em resumo, um plano de carreira eficaz é um instrumento crucial para a valorização e o desenvolvimento dos servidores públicos municipais e para o alcance dos objetivos da organização. Ele deve ser implementado de forma cuidadosa e estratégica, levando em consideração as necessidades dos servidores e da organização, para que seja capaz de produzir os resultados desejados.

> Um Plano de Carreira é uma ferramenta essencial para a gestão da carreira dos servidores públicos municipais. Ele é capaz de alinhar as necessidades da organização com as necessidades dos servidores e, consequentemente, proporcionar o desenvolvimento profissional dos colaboradores e o alcance dos objetivos da organização. Neste artigo, iremos abordar os principais objetivos de implementar um plano de carreira eficaz para servidores públicos municipais.

## Objetivos do artigo

O objetivo deste artigo é apresentar uma visão completa sobre como implementar um plano de carreira eficaz para servidores públicos municipais. Serão apresentados os principais passos para identificar as necessidades da organização e dos servidores, definir metas e objetivos, desenvolver competências, estabelecer comunicação e transparência, avaliar e monitorar o progresso do plano de carreira.

Além disso, será destacada a importância de se ter um plano de carreira eficaz para os servidores públicos municipais. Ele é capaz de valorizar e motivar os servidores, criar um ambiente de trabalho mais justo e meritocrático, aprimorar a qualidade dos serviços prestados à população, atrair e reter talentos e contribuir para o desenvolvimento do município.

Este artigo também irá trazer exemplos práticos de como alguns municípios brasileiros implementaram seus planos de carreira e obtiveram resultados positivos. Ao final, esperamos que os leitores tenham uma compreensão clara sobre a importância e os benefícios de se implementar um plano de carreira eficaz para os servidores públicos municipais, bem como os passos necessários para sua implementação.

## Identificação das necessidades da organização e dos servidores públicos municipais

> A identificação das necessidades da organização e dos servidores públicos municipais é um passo fundamental para implementar um plano de carreira eficaz. É necessário realizar uma análise completa das necessidades de ambas as partes, a fim de alinhar as expectativas e objetivos e criar um plano que atenda às necessidades de todos os envolvidos.

## Realizar uma análise das necessidades da organização

A análise das necessidades da organização é um processo que envolve a avaliação das demandas atuais e futuras do município. É preciso avaliar as tendências do mercado de trabalho, as políticas públicas vigentes, as mudanças demográficas e econômicas, entre outros fatores que possam influenciar o desempenho da organização.

Além disso, é importante avaliar as demandas específicas de cada departamento ou setor da organização. É necessário identificar quais são as principais demandas de recursos humanos, tecnológicos e financeiros para garantir a efetividade dos serviços prestados.

Ao avaliar as necessidades da organização, é possível identificar oportunidades de melhoria e criar um plano de carreira que atenda às demandas da organização e dos servidores públicos municipais. Por exemplo, se a organização identificar uma demanda crescente por profissionais com habilidades técnicas específicas, é possível criar um plano de carreira que ofereça oportunidades de capacitação e treinamento para desenvolver essas habilidades.

Além disso, a análise das necessidades da organização permite que a organização identifique os profissionais mais importantes e estratégicos, e assim, possa criar um plano de carreira que os valorize e retenha.

Em resumo, a análise das necessidades da organização é um passo fundamental para implementar um plano de carreira eficaz. Ela permite identificar as demandas atuais e futuras da organização, criar oportunidades de melhoria e desenvolver um plano de carreira que atenda às necessidades da organização e dos servidores públicos municipais.

## Identificar as necessidades dos servidores públicos municipais

Assim como é importante avaliar as necessidades da organização, é fundamental também identificar as necessidades dos servidores públicos municipais. Cada servidor tem suas próprias expectativas e objetivos de carreira, e é preciso alinhar esses objetivos com as necessidades da organização.

Uma das formas de identificar as necessidades dos servidores é por meio de pesquisas e questionários que possam coletar informações sobre as expectativas e objetivos de carreira dos servidores. Essas pesquisas devem ser confidenciais para garantir que os servidores se sintam à vontade para fornecer feedbacks honestos

ISSN 3086-9293 · Vol. 0, nº 21 (25 abr. 2023)

e sinceros.

Outra forma de identificar as necessidades dos servidores é por meio de conversas individuais com cada colaborador, a fim de conhecer suas habilidades, competências e expectativas de carreira. É importante ouvir as necessidades dos servidores e tentar alinhar com as necessidades da organização.

Ao identificar as necessidades dos servidores, é possível criar um plano de carreira que atenda às suas expectativas e objetivos, aumentando assim a motivação e o engajamento dos colaboradores. Por exemplo, se um servidor busca desenvolver suas habilidades de liderança, é possível criar um plano de carreira que ofereça oportunidades de capacitação em liderança e que o permita atuar em projetos que envolvam essa competência.

Em resumo, identificar as necessidades dos servidores públicos municipais é um passo crucial para implementar um plano de carreira eficaz. Isso permite conhecer as expectativas e objetivos de cada colaborador e alinhá-las com as necessidades da organização, o que pode resultar em um ambiente de trabalho mais motivador, justo e meritocrático.

### Alinhar as necessidades da organização com as necessidades dos servidores públicos municipais

Após a análise das necessidades da organização e a identificação das necessidades dos servidores públicos municipais, o próximo passo é alinhar essas necessidades. É preciso criar um plano de carreira que atenda tanto às necessidades da organização quanto às necessidades dos servidores, a fim de garantir que todos sejam beneficiados.

Ao alinhar as necessidades da organização com as necessidades dos servidores públicos municipais, é importante ter em mente os objetivos de curto, médio e longo prazo. É necessário estabelecer metas claras e definir o que será necessário para alcançá-las.

Por exemplo, se a organização busca aumentar a eficiência no atendimento ao público, é possível criar um plano de carreira que ofereça oportunidades de capacitação em atendimento ao público para os colaboradores que atuam diretamente com a população. Assim, os servidores poderão desenvolver suas competências e contribuir para a melhoria dos serviços prestados.

> É importante lembrar que, ao alinhar as necessidades da organização com as necessidades dos servidores, é preciso ter em mente a diversidade dos colaboradores e suas diferentes habilidades e competências. É necessário criar um plano de carreira que atenda às necessidades de todos, independentemente do nível hierárquico ou do departamento em que atuam.

Em resumo, alinhar as necessidades da organização com as necessidades dos servidores públicos municipais é um passo crucial para implementar um plano de carreira eficaz. Isso permite que a organização e os colaboradores trabalhem juntos em prol de objetivos comuns, criando um ambiente de trabalho mais motivador, justo e meritocrático.

### Definição de metas e objetivos

Estabelecer metas e objetivos claros é essencial para implementar um plano de carreira eficaz para servidores públicos municipais. As metas e objetivos devem estar alinhados com as necessidades da organização e dos servidores, e devem ser estabelecidos com base em um diagnóstico das habilidades e competências necessárias para a realização das atividades específicas de cada cargo.

Ao definir as metas e objetivos para o plano de carreira, é preciso levar em conta o perfil dos servidores públicos municipais e a estrutura organizacional da instituição. É necessário estabelecer um plano que seja desafiador, mas também realista, de modo que possa ser alcançado pelos servidores.

É importante que as metas e objetivos sejam específicos e mensuráveis. Isso facilitará a avaliação do progresso do plano de carreira, permitindo que a organização faça ajustes e melhore continuamente o programa.

Ao estabelecer metas e objetivos, também é importante definir as etapas para atingi-los. É necessário estabelecer um cronograma para implementação do plano de carreira, definindo prazos para a realização das atividades previstas.

Um exemplo de meta para um plano de carreira para servidores públicos municipais poderia ser o desenvolvimento de competências específicas para determinados cargos, visando a melhoria da qualidade dos serviços prestados à população. Para alcançar essa meta, seria necessário definir as competências a serem desenvolvidas, estabelecer as atividades de capacitação e treinamento necessárias, bem como estabelecer critérios de avaliação e promoção com base no desenvolvimento dessas competências.

Outra meta poderia ser a implementação de um sistema de avaliação de desempenho para todos os servidores públicos municipais. Para atingir essa meta, seria necessário estabelecer um sistema de avaliação objetivo, com critérios claros e transparentes, que permitisse avaliar o desempenho dos servidores e identificar oportunidades de melhoria.

Por fim, é importante destacar que a definição de metas e objetivos deve ser um processo contínuo e flexível, que possa ser ajustado de acordo com as mudanças na organização e nas necessidades dos servidores públicos municipais. É necessário estar sempre atento e buscar a melhoria contínua do plano de carreira, para que ele possa ser eficaz e contribuir para a realização dos objetivos da organização.

### Estabelecer metas e objetivos claros para o plano de carreira

O primeiro passo para implementar um plano de carreira eficaz para servidores públicos municipais é estabelecer metas e objetivos claros. Essas metas e objetivos devem ser definidos com base nas necessidades da organização e dos servidores, de modo a garantir que o plano de carreira contribua para o alcance dos objetivos da instituição.

As metas e objetivos devem ser específicos, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e com prazo definido (SMART). Isso significa que as metas devem ser claras e precisas, de modo que possam ser facilmente compreendidas por

ISSN 3086-9293 · Vol. 0, nº 21 (25 abr. 2023)

todos os envolvidos. Além disso, as metas devem ser mensuráveis, de forma a permitir a avaliação do progresso do plano de carreira ao longo do tempo.

As metas e objetivos também devem ser alcançáveis, levando em conta a realidade da organização e as habilidades e competências dos servidores. É importante que as metas sejam desafiadoras, mas também realistas, para que possam ser atingidas pelos servidores.

As metas e objetivos também devem ser relevantes, ou seja, devem estar alinhados com as necessidades da organização e dos servidores. Devem contribuir para o desenvolvimento dos servidores e para a melhoria dos serviços prestados à população.

Por fim, as metas e objetivos devem ter um prazo definido para sua realização. Isso ajuda a manter o plano de carreira em constante evolução e garante que as metas sejam atingidas dentro de um período de tempo específico.

Um exemplo de meta e objetivo para um plano de carreira para servidores públicos municipais poderia ser o desenvolvimento de competências específicas para determinados cargos, visando a melhoria da qualidade dos serviços prestados à população. Para alcançar essa meta, seria necessário definir as competências a serem desenvolvidas, estabelecer as atividades de capacitação e treinamento necessárias, bem como estabelecer critérios de avaliação e promoção com base no desenvolvimento dessas competências. O prazo para a realização dessa meta poderia ser de dois anos, por exemplo.

> É importante que as metas e objetivos sejam definidos com a participação dos servidores, para que eles se sintam engajados e motivados a contribuir para o sucesso do plano de carreira. Além disso, a participação dos servidores na definição das metas e objetivos ajuda a garantir que essas metas sejam realistas e alcançáveis.

### Definir as etapas para atingir essas metas e objetivos

Uma vez definidas as metas e objetivos para o plano de carreira, o próximo passo é definir as etapas necessárias para atingi-las. Essas etapas devem ser detalhadas e específicas, de modo a orientar a implementação do plano de carreira.

As etapas podem incluir atividades como levantamento das competências atuais dos servidores, identificação das competências necessárias para cada cargo ou função, elaboração de programas de capacitação e treinamento, estabelecimento de critérios para avaliação e promoção, entre outras.

É importante que as etapas sejam sequenciais e estejam alinhadas com as metas e objetivos definidos. Além disso, as etapas devem ser desenvolvidas de forma a atender às necessidades da organização e dos servidores.

Um exemplo de etapa para o desenvolvimento de competências poderia ser a elaboração de um plano de capacitação e treinamento para determinados cargos ou funções. Essa etapa envolveria a identificação das competências necessárias para esses cargos ou funções, bem como a definição das atividades de capacitação e treinamento necessárias para desenvolver essas competências.

O plano de capacitação e treinamento poderia incluir cursos presenciais ou online, workshops, treinamentos práticos e outras atividades de desenvolvimento de competências. Além disso, o plano poderia ser estruturado de forma a permitir que os servidores desenvolvam as competências necessárias de forma gradual, com etapas definidas para cada nível de desenvolvimento.

Outra etapa importante é a definição dos critérios para avaliação e promoção. Essa etapa envolve a definição de um sistema de avaliação de desempenho, bem como a definição dos critérios para promoção com base no desenvolvimento de competências.

> É importante que as etapas sejam detalhadas e específicas, de forma a permitir que o plano de carreira seja implementado de forma eficaz. As etapas devem ser definidas com base nas necessidades da organização e dos servidores e devem ser desenvolvidas de forma a atender às necessidades específicas de cada grupo de servidores.

### Estabelecer um cronograma para implementação do plano de carreira

A definição de um cronograma é fundamental para a implementação eficaz do plano de carreira. O cronograma estabelece as datas para a realização das atividades e etapas definidas anteriormente, permitindo que o plano seja implementado de forma organizada e estruturada.

Para a elaboração do cronograma, é importante levar em consideração a disponibilidade de recursos, como orçamento e pessoal, bem como as prioridades da organização. É necessário estabelecer prazos realistas para a realização das atividades, de forma a garantir que o plano seja implementado dentro do prazo estabelecido.

Um exemplo de cronograma para implementação de um plano de carreira pode ser dividido em fases, como por exemplo:
Fase 1 - Análise das necessidades da organização e dos servidores (2 meses)

- Levantamento das competências atuais dos servidores
- Identificação das competências necessárias para cada cargo ou função
- Alinhamento das necessidades da organização com as necessidades dos servidores

Fase 2 - Definição de metas e objetivos (1 mês)

- Estabelecimento de metas e objetivos claros para o plano de carreira
- Definição das etapas necessárias para atingir essas metas e objetivos

Fase 3 - Desenvolvimento de competências (6 meses)

- Elaboração de um plano de capacitação e treinamento para determinados cargos ou funções
- Realização de atividades de capacitação e treinamento

ISSN 3086-9293 · Vol. 0, nº 21 (25 abr. 2023)

- Definição dos critérios para avaliação e promoção com base no desenvolvimento de competências

Fase 4 - Comunicação e transparência (2 meses)

- Estabelecimento de um canal de comunicação para esclarecer dúvidas sobre o plano de carreira
- Comunicação clara e transparente sobre as mudanças no plano de carreira
- Envolvimento dos servidores públicos municipais no processo de implementação do plano de carreira

Fase 5 - Avaliação e monitoramento (6 meses)

- Estabelecimento de um sistema de avaliação de desempenho
- Realização de avaliações periódicas para monitorar o progresso do plano de carreira
- Identificação de oportunidades de melhoria e ajuste do plano de carreira, se necessário

> É importante lembrar que o cronograma deve ser flexível o suficiente para permitir ajustes e revisões, caso seja necessário. Além disso, a implementação do plano de carreira deve ser acompanhada de perto, para garantir que o cronograma esteja sendo seguido e que as metas e objetivos estejam sendo atingidos.

## Desenvolvimento de competências

Para que um plano de carreira seja eficaz, é fundamental identificar quais são as competências necessárias para que os servidores públicos municipais possam evoluir em suas carreiras. Essas competências podem variar de acordo com a área de atuação de cada servidor, mas é importante que sejam identificadas de forma clara e objetiva.

Uma das formas de identificar essas competências é por meio de uma avaliação de desempenho que leve em consideração não apenas as habilidades técnicas, mas também as habilidades comportamentais dos servidores. Além disso, é possível utilizar pesquisas de clima organizacional para identificar as principais necessidades de capacitação dos servidores.

Com base nessas informações, é possível desenvolver um plano de capacitação e treinamento que contemple as competências identificadas. Esse plano pode incluir cursos presenciais, aulas online, treinamentos internos, entre outras formas de capacitação. É importante que essas oportunidades sejam oferecidas de forma equitativa, para que todos os servidores tenham as mesmas chances de desenvolvimento.

Além disso, é importante estabelecer critérios claros de avaliação e promoção com base no desenvolvimento de competências. Dessa forma, os servidores terão um objetivo claro a ser alcançado e saberão quais competências precisam desenvolver para evoluir em suas carreiras. Esses critérios devem ser justos e transparentes, para evitar qualquer tipo de discriminação ou injustiça.

Um exemplo de como esses critérios podem ser estabelecidos é por meio de um sistema de pontuação, no qual cada competência desenvolvida pelo servidor corresponde a uma determinada quantidade de pontos. Ao acumular uma determinada quantidade de pontos, o servidor estaria apto a ser promovido para o próximo nível em sua carreira.

Com um plano de capacitação e treinamento bem estruturado e critérios claros de avaliação e promoção, é possível garantir que os servidores públicos municipais tenham as competências necessárias para desempenhar suas funções da melhor forma possível e evoluir em suas carreiras de forma justa e equitativa.

### Identificar as competências necessárias para o desenvolvimento da carreira

O primeiro passo para desenvolver um plano de carreira eficaz para servidores públicos municipais é identificar as competências necessárias para o desenvolvimento da carreira. Isso significa entender quais habilidades, conhecimentos e experiências são necessários para os servidores desempenharem suas funções com qualidade e progredirem em suas carreiras.

Essa análise deve ser realizada com base nos requisitos das diferentes áreas da organização, bem como nos objetivos e metas definidos para cada área. Além disso, é importante considerar as tendências e desafios futuros que podem afetar o desempenho das atividades e a demanda por determinadas competências.

Algumas das competências mais relevantes para servidores públicos municipais incluem habilidades de comunicação, gestão de projetos, liderança, pensamento crítico, trabalho em equipe, conhecimento de tecnologias da informação, conhecimento sobre legislação e regulação, dentre outras.

Ao identificar as competências necessárias, é importante também considerar o nível de desenvolvimento de cada servidor em relação a essas competências. Isso permitirá definir programas de capacitação e treinamento específicos para atender às necessidades individuais de cada servidor e garantir que todos estejam preparados para desempenhar suas funções de maneira eficaz.

É importante lembrar que o desenvolvimento de competências não deve ser apenas um processo de treinamento pontual, mas sim um processo contínuo e integrado às atividades cotidianas dos servidores. Isso pode ser alcançado por meio de programas de mentoria, job rotation, projetos de desenvolvimento de habilidades e outras iniciativas que permitam aos servidores colocar em prática o que aprenderam e receber feedback constante sobre seu desempenho.

Ao considerar as competências necessárias para o desenvolvimento da carreira dos servidores públicos municipais, é possível criar um plano de carreira eficaz que atenda às necessidades da organização e dos servidores, e que contribua para o alcance dos objetivos e metas definidos para o município.

### Oferecer oportunidades de capacitação e treinamento

Após identificar as competências necessárias para o desenvolvimento da carreira, é importante oferecer oportunidades de capacitação e treinamento aos servidores públicos municipais. Isso pode ser feito por meio de cursos presenciais ou online, workshops, palestras, treinamentos

ISSN 3086-9293 · Vol. 0, nº 21 (25 abr. 2023)

específicos e outras atividades relacionadas às competências identificadas.

O treinamento e a capacitação devem ser direcionados às necessidades específicas de cada servidor e área de atuação, com o objetivo de melhorar o desempenho, aumentar a produtividade e melhorar a qualidade dos serviços oferecidos à população.

Além disso, é importante estabelecer um sistema de avaliação de desempenho para avaliar o progresso dos servidores em relação às competências definidas no plano de carreira. Essa avaliação pode ser feita por meio de testes, avaliações de desempenho, feedback de supervisores e colegas de trabalho, entre outras metodologias.

Com base nas avaliações, é possível identificar quais servidores precisam de mais capacitação e treinamento, e quais já estão aptos para novas oportunidades de desenvolvimento profissional, como promoções e mudanças de cargo.

Em resumo, oferecer oportunidades de capacitação e treinamento é fundamental para o desenvolvimento do plano de carreira, e deve ser feito de forma personalizada e alinhada às necessidades de cada servidor e da organização como um todo.

### Estabelecer critérios de avaliação e promoção com base no desenvolvimento de competências

O terceiro passo para implementar um plano de carreira eficaz para servidores públicos municipais é estabelecer critérios de avaliação e promoção com base no desenvolvimento de competências.

Após identificar as competências necessárias para cada cargo e oferecer oportunidades de capacitação e treinamento, é importante definir critérios claros para avaliar o desenvolvimento dessas competências pelos servidores públicos.

Os critérios de avaliação devem ser objetivos, transparentes e justos, para que os servidores possam entender claramente o que é esperado deles e como podem progredir na carreira. Alguns exemplos de critérios que podem ser utilizados são a avaliação de desempenho, a participação em projetos relevantes para a organização, a realização de cursos de especialização, entre outros.

Além disso, é importante estabelecer critérios claros para a promoção dos servidores públicos. A promoção deve ser baseada no mérito e no desenvolvimento de competências, e não em fatores como tempo de serviço ou relações pessoais. É fundamental que todos os servidores tenham as mesmas oportunidades de progredir na carreira com base em seu desempenho e habilidades.

Para garantir a efetividade dos critérios de avaliação e promoção, é necessário que eles sejam comunicados de forma clara e transparente para todos os servidores públicos, e que haja um sistema de monitoramento para garantir que esses critérios sejam aplicados de forma justa e equitativa.

### Comunicação e transparência

O sucesso de um plano de carreira depende da comunicação e transparência oferecidas pela organização. A comunicação é fundamental para esclarecer dúvidas e garantir que todos os servidores públicos municipais entendam como o plano de carreira funciona e como podem progredir em suas carreiras.

É importante que a comunicação seja clara e transparente, evitando ambiguidades ou informações confusas. Isso inclui fornecer informações sobre as metas e objetivos do plano de carreira, bem como os critérios de avaliação e promoção. É preciso que os servidores saibam o que é esperado deles e como serão avaliados.

Um canal de comunicação deve ser estabelecido para que os servidores públicos municipais possam esclarecer suas dúvidas e obter informações sobre o plano de carreira. Esse canal pode ser uma linha direta, um endereço de e-mail ou uma plataforma online que permita que os servidores façam perguntas e recebam respostas claras e precisas.

Além disso, é importante que os servidores públicos municipais sejam envolvidos no processo de implementação do plano de carreira. Isso pode ser feito por meio de reuniões ou grupos de discussão, onde os servidores podem fornecer feedback e sugestões sobre o plano de carreira. Isso ajudará a garantir que o plano de carreira atenda às necessidades dos servidores públicos municipais e seja justo e equitativo.

A comunicação e transparência também são importantes quando se trata de mudanças no plano de carreira. Qualquer mudança no plano de carreira deve ser comunicada claramente aos servidores públicos municipais, incluindo as razões por trás da mudança e como ela afetará os servidores. Isso ajudará a garantir que os servidores possam se preparar adequadamente e se ajustar às mudanças.

Em resumo, a comunicação clara e transparente e a participação dos servidores públicos municipais são fundamentais para o sucesso de um plano de carreira. Isso ajudará a garantir que os servidores saibam o que é esperado deles, possam progredir em suas carreiras e que o plano de carreira atenda às suas necessidades.

### Estabelecer um canal de comunicação para esclarecer dúvidas sobre o plano de carreira

A comunicação é fundamental em qualquer projeto, e não é diferente no caso da implementação de um plano de carreira eficaz para servidores públicos municipais. É preciso estabelecer um canal de comunicação transparente e eficaz para esclarecer dúvidas e fornecer informações sobre o plano de carreira.

Esse canal de comunicação pode ser feito de várias maneiras, como reuniões, e-mails, intranet, fóruns ou até mesmo um sistema de chat online. É importante escolher o canal que melhor se adapte à realidade da organização e dos servidores.

Além disso, é importante que as informações sejam claras, precisas e atualizadas. Isso pode ser feito através de um manual do plano de carreira, onde todas as informações relevantes são disponibilizadas em um só lugar. Dessa forma, os servidores podem acessar essas informações sempre que precisarem.

O canal de comunicação também deve estar disponível para receber feedbacks e sugestões de melhorias. É importante que os servidores sintam que suas opiniões são levadas em consideração e que têm um papel ativo na implementação do plano de carreira.

Em resumo, o estabelecimento de um

ISSN 3086-9293 · Vol. 0, nº 21 (25 abr. 2023)

canal de comunicação eficaz é crucial para o sucesso da implementação de um plano de carreira para servidores públicos municipais. Ele ajuda a esclarecer dúvidas, fornecer informações claras e atualizadas, receber feedbacks e sugestões de melhorias. A transparência e a participação ativa dos servidores no processo de implementação do plano de carreira são fundamentais para o engajamento e o sucesso do projeto.

### Comunicar de forma clara e transparente sobre as mudanças no plano de carreira

A comunicação clara e transparente é essencial para garantir que os servidores públicos municipais compreendam as mudanças que ocorrem no plano de carreira e as razões por trás dessas mudanças. É importante que a comunicação seja feita de forma proativa e antecipada, para que os servidores tenham tempo suficiente para se adaptar e fazer os ajustes necessários.

Uma das formas mais eficazes de comunicar as mudanças no plano de carreira é através de reuniões presenciais ou virtuais, nas quais os servidores possam fazer perguntas e esclarecer suas dúvidas diretamente com os gestores responsáveis pelo plano de carreira. Essas reuniões também podem ser uma oportunidade para os servidores oferecerem sugestões e feedback sobre o plano de carreira, o que pode ajudar a melhorá-lo.

Além disso, a comunicação escrita é outra forma importante de comunicar as mudanças no plano de carreira. Os gestores devem preparar documentos claros e concisos que expliquem as mudanças, suas razões e os benefícios esperados para os servidores. Esses documentos devem ser disponibilizados de forma acessível, como em plataformas online ou intranet da organização, para que os servidores possam consultá-los sempre que necessário.

A comunicação não deve ser um processo unilateral, mas deve envolver os servidores públicos municipais no processo de implementação do plano de carreira. Por isso, é importante que a comunicação seja aberta e que os servidores se sintam à vontade para expressar suas opiniões e preocupações. Uma comunicação transparente e aberta ajudará a construir a confiança dos servidores públicos municipais no plano de carreira e na organização como um todo.

### Envolver os servidores públicos municipais no processo de implementação do plano de carreira

O terceiro aspecto crucial para a implementação de um plano de carreira eficaz para servidores públicos municipais é o envolvimento ativo dos funcionários no processo de implementação. O envolvimento dos servidores públicos é fundamental para o sucesso do plano de carreira, pois eles são os principais beneficiários do plano e devem ter uma voz ativa no processo de definição e implementação das mudanças.

Para envolver os servidores públicos no processo, é necessário estabelecer um canal de comunicação aberto e transparente, como já mencionado. É importante que os funcionários possam fazer perguntas, fornecer feedback e expressar suas preocupações sobre o plano de carreira. As informações sobre o plano de carreira devem ser comunicadas de forma clara e objetiva, de modo que todos os funcionários entendam as mudanças e suas implicações.

Além disso, é importante que os servidores públicos sejam capacitados e treinados para desempenhar suas novas funções e atingir as metas do plano de carreira. É essencial que as oportunidades de capacitação e treinamento sejam oferecidas de forma justa e transparente, para que todos os funcionários tenham a chance de desenvolver suas habilidades e avançar em suas carreiras.

O envolvimento dos servidores públicos na implementação do plano de carreira também pode ser incentivado por meio da criação de grupos de trabalho ou comissões que envolvam funcionários de diferentes níveis e áreas da organização. Esses grupos podem ajudar a definir as metas e objetivos do plano de carreira, fornecer feedback sobre as mudanças propostas e ajudar a identificar oportunidades de melhoria e ajustes necessários ao longo do tempo.

Ao envolver ativamente os servidores públicos no processo de implementação do plano de carreira, a organização pode aumentar a motivação e o comprometimento dos funcionários em relação a suas carreiras e, consequentemente, aumentar a eficiência e eficácia de seus serviços.

### Avaliação e monitoramento

O processo de implementação de um plano de carreira eficaz para servidores públicos municipais não termina com a definição de metas e objetivos, desenvolvimento de competências e comunicação clara e transparente. É fundamental que seja estabelecido um sistema de avaliação de desempenho para monitorar o progresso e identificar oportunidades de melhoria e ajustes no plano de carreira.

A avaliação de desempenho é uma ferramenta importante para identificar pontos fortes e fracos de cada servidor público municipal, além de identificar oportunidades de desenvolvimento e aprimoramento de suas habilidades e competências. Através da avaliação de desempenho, é possível avaliar se as metas e objetivos estabelecidos no plano de carreira estão sendo alcançados e se os servidores estão desenvolvendo as competências necessárias para progredir em suas carreiras.

Para estabelecer um sistema de avaliação de desempenho, é necessário definir quais serão os critérios de avaliação e quais serão as metas a serem alcançadas pelos servidores públicos municipais. Esses critérios podem incluir habilidades técnicas, capacidade de liderança, iniciativa, criatividade, capacidade de trabalho em equipe e outras habilidades relevantes para a função desempenhada pelo servidor público.

As metas estabelecidas devem ser claras, específicas, mensuráveis, realistas e devem ter prazos definidos para serem alcançadas. É importante que essas metas estejam alinhadas com os objetivos do plano de carreira e com as necessidades da organização, de forma a garantir que os servidores públicos estejam trabalhando para o desenvolvimento das habilidades e competências que a organização necessita para atingir seus objetivos.

Além disso, é fundamental que os critérios de avaliação e as metas estabelecidas sejam comunicados de forma clara e transparente para todos os servidores públicos municipais, para que eles saibam

ISSN 3086-9293 · Vol. 0, nº 21 (25 abr. 2023)

exatamente o que é esperado deles e como serão avaliados. Isso ajuda a garantir que todos os servidores tenham as mesmas oportunidades de desenvolvimento e progressão em suas carreiras.

Uma vez estabelecido o sistema de avaliação de desempenho, é necessário realizar avaliações periódicas para monitorar o progresso dos servidores em relação às metas e objetivos estabelecidos e para identificar oportunidades de melhoria. Essas avaliações podem ser realizadas anualmente ou a cada seis meses, dependendo das necessidades da organização e do plano de carreira estabelecido.

Por fim, é importante lembrar que o objetivo da avaliação de desempenho não é punir os servidores públicos municipais que não alcançam suas metas ou que não atendem aos critérios estabelecidos. Pelo contrário, o objetivo é fornecer feedback construtivo e identificar oportunidades de desenvolvimento e aprimoramento, de forma a ajudar os servidores a progredir em suas carreiras e a contribuir para o sucesso da organização como um todo.

### Estabelecer um sistema de avaliação de desempenho

Um sistema de avaliação de desempenho é fundamental para que o plano de carreira seja efetivo e possa direcionar o desenvolvimento dos servidores públicos municipais. Essa avaliação deve ser baseada em critérios claros e objetivos, que permitam avaliar o desempenho dos servidores em relação às competências necessárias para o desenvolvimento da carreira.

O primeiro passo para estabelecer um sistema de avaliação de desempenho é definir quais serão os critérios avaliados. Esses critérios devem ser claros e objetivos, e estar alinhados com as competências necessárias para o desenvolvimento da carreira. Alguns exemplos de critérios que podem ser avaliados são: qualidade do trabalho, produtividade, iniciativa, trabalho em equipe, comprometimento, entre outros.

Outro aspecto importante a ser considerado na definição dos critérios de avaliação é a possibilidade de mensurar o desempenho dos servidores. É preciso que os critérios sejam passíveis de avaliação quantitativa ou qualitativa, de forma a garantir a objetividade e transparência no processo de avaliação.

Uma vez definidos os critérios de avaliação, é importante estabelecer um sistema de pontuação para cada um deles. Isso permite que os servidores saibam exatamente como serão avaliados e qual é o peso de cada critério na avaliação geral do desempenho.

Além disso, é importante estabelecer um calendário para a realização das avaliações de desempenho, de forma a garantir que elas sejam realizadas regularmente e que os resultados possam ser utilizados para direcionar o desenvolvimento da carreira dos servidores.

Por fim, é importante que os resultados da avaliação de desempenho sejam utilizados para aprimorar o plano de carreira, identificando oportunidades de desenvolvimento para os servidores e ajustando as metas e objetivos do plano, se necessário. Dessa forma, o sistema de avaliação de desempenho se torna um importante instrumento de gestão de pessoas, capaz de direcionar o desenvolvimento dos servidores públicos municipais e contribuir para o alcance dos objetivos da organização.

### Realizar avaliações periódicas para monitorar o progresso do plano de carreira

A avaliação periódica é uma parte crucial do processo de implementação de um plano de carreira eficaz. Ela permite que os gestores avaliem o progresso dos servidores públicos em relação às metas e objetivos estabelecidos no plano de carreira, identifiquem áreas em que eles precisam melhorar e forneçam feedback sobre seu desempenho.

Para realizar as avaliações, é importante estabelecer critérios claros e objetivos que possam ser medidos de forma justa e precisa. Esses critérios devem estar alinhados com as competências necessárias para o desenvolvimento da carreira e com as metas e objetivos estabelecidos no plano de carreira.

Uma abordagem comum é o uso de avaliações de desempenho anuais, em que os gestores avaliam o desempenho dos servidores públicos em relação a esses critérios. No entanto, também pode ser útil realizar avaliações mais frequentes, como trimestrais ou semestrais, especialmente em organizações maiores ou em áreas com maior rotatividade de pessoal.

É importante ressaltar que as avaliações devem ser justas e imparciais, sem preconceitos ou favoritismos. Os gestores devem levar em consideração as circunstâncias individuais de cada servidor público, incluindo sua experiência, treinamento e responsabilidades, e avaliar seu desempenho de acordo com esses fatores.

Além disso, é importante que os servidores públicos estejam cientes do processo de avaliação e dos critérios utilizados para avaliar seu desempenho. Isso ajuda a garantir transparência e a aumentar a confiança dos servidores públicos no processo de avaliação.

Em resumo, as avaliações periódicas são essenciais para monitorar o progresso do plano de carreira e garantir que ele esteja sendo implementado de forma eficaz. Elas devem ser justas, objetivas e transparentes, e estar alinhadas com as competências necessárias para o desenvolvimento da carreira e com as metas e objetivos estabelecidos no plano de carreira.

### Identificar oportunidades de melhoria e ajustar o plano de carreira, se necessário

Identificar oportunidades de melhoria e fazer ajustes no plano de carreira é uma etapa crucial para garantir a sua eficácia e continuidade. O objetivo é avaliar o que está funcionando e o que não está, a fim de corrigir eventuais problemas e adaptar o plano às mudanças do ambiente interno e externo da organização.

Para identificar oportunidades de melhoria, é importante coletar e analisar dados sobre o desempenho dos servidores públicos municipais, como resultados de avaliações de desempenho e feedbacks recebidos. Esses dados podem ajudar a identificar áreas em que os servidores estão tendo dificuldades e precisam de mais treinamento ou suporte para desenvolver suas competências.

Além disso, é importante avaliar se as metas e objetivos definidos inicialmente estão sendo alcançados e se o cronograma está sendo cumprido. Se não, é necessário entender o porquê e realizar ajustes no plano de carreira para garantir que ele seja

ISSN 3086-9293 · Vol. 0, nº 21 (25 abr. 2023)

alcançado.

É importante destacar que a identificação de oportunidades de melhoria não deve ser vista como uma falha do plano de carreira, mas sim como uma oportunidade de aprimoramento contínuo. Afinal, o ambiente organizacional está em constante mudança e evolução, e o plano de carreira precisa estar alinhado a essas mudanças para continuar sendo relevante e eficaz.

Por fim, os ajustes no plano de carreira devem ser feitos de forma transparente e comunicados aos servidores públicos municipais de forma clara e objetiva. É importante que eles entendam por que as mudanças estão sendo feitas e como elas podem impactar suas carreiras. Dessa forma, eles estarão mais engajados e motivados a contribuir para o sucesso do plano de carreira e da organização como um todo.

## Recapitulação dos pontos principais do artigo

Neste artigo, discutimos como implementar um plano de carreira eficaz para servidores públicos municipais. Começamos explicando o que é um plano de carreira e por que é importante para os servidores públicos, destacando a necessidade de alinhar as necessidades da organização com as necessidades dos servidores públicos municipais.

Em seguida, apresentamos a importância de realizar uma análise das necessidades da organização e dos servidores públicos, para definir metas e objetivos claros para o plano de carreira. Identificar as competências necessárias para o desenvolvimento da carreira, oferecer oportunidades de capacitação e treinamento e estabelecer critérios de avaliação e promoção com base no desenvolvimento de competências foram pontos cruciais para garantir que o plano de carreira fosse eficaz.

Falamos também sobre a importância de estabelecer um canal de comunicação para esclarecer dúvidas sobre o plano de carreira, comunicar de forma clara e transparente sobre as mudanças no plano de carreira e envolver os servidores públicos municipais no processo de implementação do plano de carreira.

Por fim, discutimos a importância de estabelecer um sistema de avaliação de desempenho, realizar avaliações periódicas para monitorar o progresso do plano de carreira e identificar oportunidades de melhoria e ajustar o plano de carreira, se necessário.

Ao seguir essas etapas, é possível implementar um plano de carreira eficaz para servidores públicos municipais, o que pode levar a um melhor desempenho individual e organizacional, resultando em um serviço público de melhor qualidade para a população.

## Importância de implementar um plano de carreira eficaz para servidores públicos municipais

A implementação de um plano de carreira eficaz para servidores públicos municipais é crucial para o sucesso da gestão pública municipal. O plano de carreira permite que os servidores públicos tenham uma visão clara dos caminhos que podem percorrer dentro da organização, o que proporciona maior motivação e engajamento na realização das atividades.

Além disso, a implementação de um plano de carreira eficaz possibilita que os servidores públicos desenvolvam suas competências de forma mais direcionada e alinhada às necessidades da organização, o que resulta em maior eficiência e eficácia nas atividades desenvolvidas.

Outro benefício da implementação de um plano de carreira eficaz é a retenção de talentos na organização. Servidores públicos que possuem um plano de carreira bem definido tendem a permanecer na organização por mais tempo, pois se sentem valorizados e percebem que suas carreiras têm perspectivas de crescimento dentro da instituição.

Por fim, a implementação de um plano de carreira eficaz para servidores públicos municipais também contribui para a melhoria da qualidade dos serviços prestados à população, uma vez que a valorização e o desenvolvimento dos servidores públicos refletem diretamente na qualidade dos serviços prestados.

Em suma, a implementação de um plano de carreira eficaz é um investimento importante para a gestão pública municipal, pois traz benefícios tanto para a organização quanto para os servidores públicos e a população atendida pelos serviços públicos.

## Considerações finais e próximos passos

Implementar um plano de carreira eficaz para servidores públicos municipais é um desafio que exige comprometimento e dedicação por parte da gestão pública e dos próprios servidores. É importante destacar que um plano de carreira bem estruturado não só beneficia os servidores, mas também traz benefícios para a organização como um todo, promovendo o desenvolvimento de competências e aumentando a motivação e a satisfação no trabalho.

Ao implementar um plano de carreira, é essencial que a gestão pública esteja comprometida em manter um diálogo transparente com os servidores, ouvindo suas necessidades e sugestões. É importante que os servidores sejam envolvidos no processo de implementação e que tenham acesso a informações claras sobre o plano de carreira.

Além disso, é fundamental que o plano de carreira seja avaliado e monitorado continuamente, de forma a identificar oportunidades de melhoria e ajustá-lo conforme necessário. A avaliação periódica do desempenho dos servidores é uma ferramenta importante para acompanhar o progresso do plano de carreira e identificar áreas que precisam de atenção.

Por fim, é importante destacar que implementar um plano de carreira eficaz é um processo contínuo e que exige comprometimento e dedicação por parte da gestão pública e dos próprios servidores. É preciso estar aberto a mudanças e melhorias constantes, de forma a garantir que o plano de carreira esteja sempre alinhado com as necessidades da organização e dos servidores.

## Bibliografia:

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de. Plano de carreira: como implantar e administrar. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

ARAÚJO, Luís César G. de. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

BAPTISTA, Mário Lúcio. Carreira: planejamento e gestão. São Paulo: Atlas, 2010.

BRANDÃO, Hugo Pena; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Competências para gerir pessoas: o modelo e sua aplicação. São Paulo: Atlas, 2011.

CASCIO, Wayne F. Administração de recursos humanos: a abordagem de um generalista. São Paulo: Atlas, 2013.

COELHO, Fábio Ulhoa. Manual de direito comercial: direito de empresa. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de pessoas e organizações. Rio de Janeiro: FGV, 2019.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

FISCHER, André Luiz. Manual de gestão de pessoas e equipes: estratégias, técnicas e práticas. São Paulo: Atlas, 2013.

GIL, Antonio Carlos. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2012.

LACOMBE, Francisco José Masset. Recursos humanos: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2012.

MEDEIROS, João Bosco; TOSCANO, Rogério. Gestão de carreiras: novas perspectivas e desafios para as organizações. São Paulo: Atlas, 2012.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. Administração de recursos humanos. São Paulo: Atlas, 2000.

MONTENEGRO, Márcia T. P. Gestão de pessoas: a estratégia de sucesso para o século XXI. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2012.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Sistemas, organização & métodos: uma abordagem gerencial. 20. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

ROBBINS, Stephen P. Comportamento organizacional. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SILVA, Márcia Cristina Alves. Gestão de pessoas: desafios e tendências. São Paulo: Atlas, 2012.

Artigos:

CASSARO, Antonio F. Implementando um sistema de avaliação de desempenho. Revista de Administração, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 39-47, abr./jun. 2000.

DUTRA, Joel Souza. O novo papel do RH na gestão de carreiras. RAE-Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 45, n. 1, p. 8-14, jan./mar. 2005.

LIMA, A. C. A., & Soares, J. L. (2019). Plano de carreira: um estudo sobre a percepção dos servidores públicos municipais. Revista de Administração Pública, 53(2), 443-462.

SOUZA, M. C. S., & Castro, A. B. (2017). A importância do plano de carreira para o servidor público municipal: o caso da prefeitura de São Paulo. Revista de Gestão e Políticas Públicas, 6(1), 44-60.

ZANELLI, J. C., Bastos, A. V. B., & Pereira, B. H. G. (2017). Gestão de carreira em organizações públicas. Revista de Administração Pública, 51(4), 565-583.

CASTRO, J. A., & Silva, C. M. F. (2019). Competências e plano de carreira: uma análise da percepção dos servidores públicos municipais. Revista de Administração Contemporânea, 23(5), 683-697.

MERLO, E. M., & Benassi, M. D. (2018). Avaliação de desempenho em organizações públicas: um estudo sobre a percepção dos servidores públicos municipais. Revista de Administração Pública, 52(6), 1077-1096.

Livros em inglês

STEERS, R. M., & Porter, L. W. (1991). Motivation and Work Behavior (7th ed.). McGraw-Hill Education.

BUCKINGHAM, M., & Coffman, C. (1999). First, Break All the Rules: What the World's Greatest Managers Do Differently. Simon & Schuster.

CLARK, R. E. (2016). E-learning and the Science of Instruction: Proven Guidelines for Consumers and Designers of Multimedia Learning (4th ed.). Wiley.

COLLINS, J. (2001). Good to Great: Why Some Companies Make the Leap and Others Don't. HarperCollins.

GROYSBERG, B., & Abrahams, R. (2018). Talent Wins: The New Playbook for Putting People First. Harvard Business Review Press.

**Informações para citação deste artigo:**

DELBON, Matheus. Como implementar um plano de carreira eficaz para servidores públicos municipais. [S.l.]: [s.n.], 2023. Disponível em: https://evoluta.adm.br/observatorio/biblioteca/como-implementar-um-plano-de-carreira-eficaz-para-servidores-publicos-municipais/.

ISSN 3086-9293 · Vol. 0, nº 21 (25 abr. 2023)

**Análise e guias**

INSIGHTS E IDEIAS DE BOA GESTÃO

# 3 Motivos pelos quais os governos deveriam colocar os jovens no centro do planejamento de políticas públicas

*Um estudo de caso da Estratégia de Empregos para Jovens de Brimbank O texto a seguir foi adaptado de um artigo original (indicado ao final) e contextualizado para o cenário brasileiro. O objetivo deste artigo é compartilhar as ideias e…*

ISSN 3086-9293 · Vol. 0, nº 21, art. 1 (25 abr. 2023)



Imagem ilustrativa

## Um estudo de caso da Estratégia de Empregos para Jovens de Brimbank

O texto a seguir foi adaptado de um artigo original (indicado ao final) e contextualizado para o cenário brasileiro. O objetivo deste artigo é compartilhar as ideias e conceitos apresentados no texto original, mantendo as mesmas bases e ideias.

A Estratégia de Empregos para Jovens de Brimbank, na Austrália, é um projeto inovador que coloca os jovens no centro do planejamento e desenvolvimento de políticas públicas. Este projeto oferece três razões pelas quais os governos devem priorizar os jovens no processo de formulação de políticas.

1. **Compreensão única dos jovens que vivem, trabalham e estudam na comunidade**

Os jovens são os especialistas de suas próprias vidas e a diversidade de suas experiências é vasta. Ao envolver os jovens no processo de desenvolvimento de políticas, os formuladores de políticas podem capturar e representar a complexidade e as nuances da vida dos jovens. No caso de Brimbank, a equipe responsável pela elaboração da estratégia era composta por jovens de diferentes origens, incluindo grupos marginalizados, como refugiados e imigrantes.

1. **Engajamento efetivo dos jovens no processo de elaboração de políticas**

Os jovens devem ser treinados, remunerados e envolvidos nas decisões sobre o projeto desde o início. A estratégia de Brimbank utilizou um modelo de contratação social, empregando jovens para criar soluções para combater o desemprego juvenil. Esse modelo permitiu que os jovens ganhassem habilidades, redes e oportunidades que aumentaram sua capacidade profissional e suas chances de encontrar empregos significativos.

1. **Mudança na narrativa sobre o desemprego juvenil**

Ao envolver os jovens no desenvolvimento da estratégia, foi possível criar uma nova narrativa em torno do desemprego juvenil e do planejamento de políticas. Isso desafiou a narrativa dominante que caracteriza os jovens como preguiçosos, mimados e indispostos a se esforçar. Em Brimbank, por exemplo, os jovens demonstraram forte conexão com a família e a comunidade, além de um desejo de passar seu tempo de maneira significativa para os outros.

Embora a Estratégia de Empregos para Jovens de Brimbank não resolva o desemprego juvenil da noite para o dia, ela fornece um estudo de caso bem-sucedido para uma abordagem diferente, e mais eficaz, na criação de políticas relacionadas aos problemas enfrentados pelos jovens. Essa abordagem envolve a participação ativa e significativa de jovens com experiência vivida no problema para moldar os desafios e desenvolver as soluções. No contexto brasileiro, essa abordagem poderia ser aplicada para enfrentar os desafios enfrentados pelos jovens em áreas como educação, emprego, saúde e segurança.

**No contexto brasileiro, a adaptação dessa abordagem poderia trazer benefícios significativos para o desenvolvimento de políticas públicas destinadas aos jovens, considerando as particularidades do país. A seguir, apresentamos algumas sugestões de como essa abordagem pode ser aplicada no Brasil:**

1. **Estabelecer parcerias entre governos, organizações não governamentais e instituições educacionais**

Para implementar uma abordagem centrada nos jovens, é fundamental estabelecer parcerias entre governos, organizações não governamentais e instituições educacionais. Essas parcerias podem proporcionar a criação de espaços de diálogo e colaboração, onde jovens de diferentes origens e realidades possam compartilhar suas experiências e contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas.

1. **Capacitar e valorizar a participação dos jovens**

É importante oferecer capacitação e treinamento aos jovens envolvidos no

processo de elaboração de políticas, garantindo que estejam aptos a contribuir de maneira efetiva. Além disso, é fundamental valorizar e reconhecer o trabalho dos jovens, remunerando-os adequadamente pelo tempo e esforço dedicados ao projeto.

1. **Criar mecanismos de monitoramento e avaliação**

Para garantir que as políticas públicas desenvolvidas com a participação dos jovens sejam efetivas, é necessário criar mecanismos de monitoramento e avaliação que permitam acompanhar a implementação das ações e medir seus impactos. Dessa forma, será possível identificar os pontos de melhoria e ajustar as estratégias conforme necessário.

1. **Divulgar e disseminar boas práticas**

Para inspirar outras iniciativas e promover uma cultura de participação dos jovens no desenvolvimento de políticas públicas, é importante divulgar e disseminar boas práticas e casos de sucesso. Isso pode ser feito por meio de publicações, seminários, workshops e eventos que envolvam os diferentes atores interessados no tema.

Ao implementar uma abordagem centrada nos jovens no Brasil, será possível desenvolver políticas públicas mais efetivas e alinhadas às necessidades e expectativas dessa parcela da população. Além disso, essa abordagem pode contribuir para a formação de uma nova geração de líderes e cidadãos engajados e comprometidos com a construção de um futuro melhor para todos.

Para garantir uma abordagem centrada nos jovens bem-sucedida no Brasil, é fundamental considerar as especificidades e desafios enfrentados pelos jovens no país. Diversos fatores podem afetar a empregabilidade dos jovens no Brasil, como a falta de acesso à educação de qualidade, a informalidade no mercado de trabalho e questões socioeconômicas. Assim, ao adaptar essa abordagem, é importante levar em conta os seguintes aspectos:

1. **Inclusão e representatividade**

Ao envolver os jovens no processo de elaboração de políticas públicas, é essencial garantir a inclusão e representatividade de diferentes grupos sociais, considerando fatores como gênero, raça, classe social e localidade. Dessa forma, será possível captar as múltiplas realidades vividas pelos jovens brasileiros e desenvolver soluções mais eficientes e contextualizadas.

1. **Foco na educação e qualificação profissional**

Uma das principais barreiras para a empregabilidade dos jovens no Brasil é a falta de acesso à educação de qualidade e a qualificação profissional adequada. Portanto, ao desenvolver políticas públicas, é importante priorizar ações voltadas para a melhoria da educação e a capacitação dos jovens em áreas relevantes para o mercado de trabalho.

1. **Articulação com o setor privado**

Para aumentar as oportunidades de emprego e inserção dos jovens no mercado de trabalho, é fundamental articular ações e parcerias com o setor privado. Essa articulação pode envolver a criação de programas de estágio, aprendizagem, empreendedorismo e inserção profissional, incentivando empresas a contratar e investir no desenvolvimento de jovens talentos.

1. **Estímulo ao protagonismo e à participação cidadã**

Ao colocar os jovens no centro da elaboração de políticas públicas, é possível estimular seu protagonismo e engajamento na construção de soluções para os desafios que enfrentam. Além disso, essa abordagem pode fomentar a participação cidadã e o desenvolvimento de habilidades de liderança e cooperação, contribuindo para a formação de uma sociedade mais justa e igualitária.

Adaptando essas estratégias ao contexto brasileiro, será possível desenvolver políticas públicas que realmente atendam às necessidades dos jovens no país. Essa abordagem também pode inspirar outras iniciativas e políticas voltadas para diferentes áreas, contribuindo para a promoção do bem-estar e desenvolvimento social no Brasil.

## Conclusão

Em conclusão, adaptar a abordagem centrada nos jovens para o contexto brasileiro é uma maneira promissora de enfrentar os desafios enfrentados pelos jovens no país. Ao considerar as especificidades locais e regionais, é possível desenvolver políticas públicas mais efetivas e relevantes para melhorar as condições de vida e as oportunidades para os jovens. Colocar os jovens no centro do processo de elaboração de políticas não só valoriza suas vozes e experiências, mas também contribui para a construção de um futuro mais inclusivo, equitativo e próspero para todos os jovens brasileiros. Ao abraçar essa abordagem, o Brasil pode se tornar um exemplo para outros países na busca por novas soluções e eficazes para garantir o bem-estar e o desenvolvimento dos jovens.

Adaptado do original: https://medium.com/@michaellim-co/3-reasons-why-governments-should-put-young-people-at-the-center-of-policy-design-542eb1129a22

## 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**

**Reforma do Magistério: Estatuto e Plano de Carreira**
Reforma do estatuto e do plano de carreira do magistério municipal: diagnóstico, análise do piso, simulação…

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

**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 21 (25 abr. 2023) |
| Redação | observatorio@evoluta.adm.br |
| ISSN | 3086-9293 |

Número on-line