



People Analytics para cuidar dos servidores

Recomendações e boas práticas

A utilização do *People Analytics* nas organizações públicas possibilita maior compressão sobre os servidores e suas necessidades no ambiente de trabalho. Esse conhecimento, baseado em dados e evidências, subsidia tomadas de decisões mais assertivas e que potencializam o cuidado com esses servidores. A seguir, lista-se algumas práticas que podem ser implementadas nas organizações públicas para melhor cuidar dos servidores para que possam, cada vez mais, cuidar dos cidadãos.

Saúde mental e bem-estar

Trata-se do suporte ao bem-estar emocional e físico dos servidores, assegurando que eles tenham os recursos para cuidar de sua saúde e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

O que pode ser feito:

- Oferecer acesso a serviços de terapia e apoio psicológico;
- Introduzir horários flexíveis;
- Criar espaços de descompressão dentro da organização.

Diversidade, equidade e inclusão

Refere-se à promoção de um ambiente de trabalho que valorize a diversidade de pensamento, experiência e identidade, garantindo igualdade de oportunidades para todos.

O que pode ser feito:

- Realizar treinamentos para geração de conhecimentos sobre diversidade, equidade e inclusão;
- Criar comitês de diversidade para promover a inclusão de diferentes grupos;
- Revisar processos de seleção para garantir igualdade de oportunidades e acesso.

Segurança psicológica

Corresponde à criação de um ambiente onde os servidores se sentem seguros para expressar ideias, fazer perguntas sem medo de represálias ou julgamentos.

O que pode ser feito:

- Criar políticas de “tolerância zero” contra intimidação e assédio;
- Implementar espaços para denúncias anônimas para que servidores possam compartilhar incidentes discriminatórios e de assédio ou bullying sem medo de retaliação;
- Oferecer treinamentos de liderança empática, com foco em escuta ativa, comunicação não violenta e validação de sentimentos.



A aplicação efetiva do People Analytics no setor público demanda transparência dos dados de gestão de pessoas

“A transparência no setor público é essencial para a construção de uma administração efetiva, justa e confiável. Nos espaços onde as decisões estratégicas se apoiam em dados, é possível alcançar uma gestão mais efetiva e equitativa. Para isso, é necessário ter dados disponíveis, ser transparente e também saber usá-los em prol da geração de valor para a sociedade.

No contexto da Gestão de Pessoas, se há dados disponíveis, eles podem ser usados para tomadas de decisão mais assertivas e para tornar processos mais robustos e seguros. Isso propicia criar intervenções mais eficazes para atrair e selecionar as pessoas certas para trabalhar no Estado, desenvolver suas competências e melhorar a gestão de seu desempenho, resultando em melhores serviços e políticas públicas. Além disso, mais e melhores informações sobre lideranças e servidores públicos podem ajudar a entender as desigualdades no funcionalismo, como a baixa representatividade de mulheres e pessoas negras em posições de liderança, diferenças etárias, diferenças salariais, entre outras.

Apesar dos esforços e avanços, a transparência e o uso de dados sobre a Gestão de Pessoas nas organizações públicas brasileiras ainda é um tema desafiador. As informações disponíveis são insuficientes para que sejam realizados estudos e análises mais qualificados na agenda.

Com a disponibilização desses dados, será possível avançar em uma gestão estratégica de pessoas e alcançar um funcionalismo mais apto, diverso e engajado, que possa atuar a favor de políticas e serviços públicos mais responsivos às demandas da sociedade”.

Acesse e leia o material completo em:



● Autonomia e confiança

Um ambiente de trabalho saudável permite que os servidores tenham autonomia para realizar suas funções técnicas com confiança.

O que pode ser feito:

- Estabelecer metas claras, permitindo que os servidores se organizem para atingi-las;
- Criar um ambiente aberto para novas ideias e soluções;
- Incentivar o trabalho em equipe;
- Realizar alinhamentos frequentes de prioridades estratégicas da organização e resultados esperados e alcançados.

● Comunicação eficiente

A comunicação clara e aberta entre todos os níveis da organização é fundamental para evitar mal-entendidos, promover a colaboração e manter a equipe alinhada com os objetivos organizacionais. A falta de transparência ou de canais apropriados para a comunicação pode levar à desconfiança.

O que pode ser feito:

- Implementar processos e sistemas de comunicação interna eficazes, como uma intranet corporativa;
- Realizar reuniões de *feedback* frequentes para garantir que todos sejam ouvidos;
- Realizar práticas de endomarketing, tais como newsletters, murais digitais e redes sociais corporativas, para manter todos os colaboradores informados.

● Oportunidades de crescimento e desenvolvimento

Um ambiente de trabalho saudável oferece oportunidades de aprendizado contínuo, desafio e desenvolvimento de carreira, permitindo que os servidores evoluam e cresçam dentro da organização. As organizações públicas podem criar caminhos claros para o avanço profissional.

O que pode ser feito:

- Implementar programas de capacitação contínua, como cursos e workshops;
- Oferecer um plano de carreira estruturado com critérios claros para seleção de lideranças;
- Estabelecer programas de mentoria personalizada para auxiliar no desenvolvimento dos servidores.

● Reconhecimento e recompensa

Reconhecer o trabalho bem-feito e recompensar os esforços são aspectos fundamentais para manter a motivação e satisfação dos servidores.

O que pode ser feito:

- Criar programas de reconhecimento frequente;
- Oferecer incentivos não pecuniários por metas atingidas;
- Implementar meios internos para que servidores possam reconhecer o trabalho dos colegas.

● Liderança e gestão

Lideranças eficazes são fundamentais para criar um ambiente de trabalho positivo. Líderes devem ser justos, transparentes e capazes de apoiar o desenvolvimento dos servidores. Treinamento e preparação das atuais e potenciais lideranças são necessários.

O que pode ser feito:

- Oferecer treinamentos regulares de liderança focados para o desenvolvimento de competências gerenciais e comportamentais;
- Estabelecer programas de mentoria para novos líderes;
- Implementar uma cultura de feedbacks para que líderes recebam sugestões de melhorias de sua equipe e continuem se aprimorando.

Cuidar dos servidores para que possam cuidar dos cidadãos



Movimento
Pessoas à Frente

✉ contato@movimentopessoasafrente.org.br

📱 [@movimentopessoasafrente](https://www.instagram.com/movimentopessoasafrente)

🌐 movimentopessoasafrente.org.br