# Política de gestão de pessoas do Governo de Minas valoriza o desempenho do servidor

*Modelo criado a partir do Choque de Gestão – e aprimorado nos últimos anos – é referência internacional; Dia do Servidor Público é comemorado nesta segunda-feira (28)* 29 de Outubro de 2013 , 10:50
Atualizado em 14 de Abril de 2015 , 10:41

A política de gestão de pessoas do Governo de Minas baseia-se em um conceito relativamente recente nas administrações públicas brasileiras, embora comum em instituições do setor privado: a meritocracia. Ao lado de ações de valorização e de desenvolvimento contínuo do servidor, o modelo meritocrático integra a estratégia do Estado de gerir pessoas por meio de instrumentos inovadores e efetivos de seleção, avaliação, desenvolvimento e gestão de carreiras e remuneração.

Dentro da perspectiva meritocrática, para que o servidor seja promovido, por exemplo, ele precisa apresentar a escolaridade exigida e um desempenho satisfatório, que é mensurado anualmente. A avaliação possibilita mensurar a performance e apoiar o desenvolvimento das competências, conhecimentos e habilidades requeridas aos servidores e gestores. Estes métodos inovadores estão entre os diferenciais de destaque em Minas Gerais no Dia do Servidor Público, data comemorada nesta segunda-feira (28), e são um marco na gestão do governador Antonio Anastasia.

Outro instrumento criado pelo Governo de Minas que representa esta mudança de perspectiva é o Adicional de Desempenho (ADE), aplicado a todos os efetivos que entraram no Estado a partir de julho de 2003. “Houve uma substituição dos adicionais por tempo de serviço, baseados na senioridade pelo adicional de desempenho. Adotamos uma lógica que valoriza mais a performance . A ideia do mérito está ligada tanto ao desempenho individual, quanto da organização”, afirma a diretora Central de Gestão do Desempenho, Maria Aparecida Muniz, para quem a própria lógica do concurso também foca na meritocracia, já que a pessoa para ingressar no serviço público precisa passar por um processo que medirá seus conhecimentos, por meio de prova e de títulos.

**Referência internacional**

Idealizada pelo Choque de Gestão, modelo de governança do Estado implantado em 2003 e que está em sua terceira geração, a política de gestão de pessoas registra diversos avanços. “Desde aquela época, o comprometimento dos servidores tem sido fundamental para que as metas pactuadas sejam alcançadas, resultando em mais desenvolvimento para Minas Gerais. Hoje conseguimos mensurar melhor o que é gerado de resultados e levar o servidor a focar em seu desenvolvimento pessoal. Os ganhos de gestão interferem na qualidade do serviço público prestado pelo servidor e no desempenho das instituições”, analisa a subsecretária de Gestão de Pessoas da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão, Fernanda Neves.

Como resultado, Minas tem se consolidado como referência para administrações públicas do país e até do exterior. “Recebemos visitas de outros entes da federação e países para conhecer o modelo de gestão de pessoas. Nas apresentações que fazemos em congressos e seminários, fica nítido que o Governo de Minas está à frente”, reconhece Maria Aparecida.

**Incentivo à inovação**

O comprometimento dos servidores tem sido fundamental para o êxito das ações, o que tem contribuído para que as metas pactuadas pelo Choque de Gestão sejam alcançadas. O projeto

desenvolvido pelo diretor de Gestão dos Canais de Atendimento Eletrônico da Seplag, Damião Rocha, é um exemplo.

Damião Rocha e sua equipe propuseram a informatização dos serviços das Unidades de Atendimento Integrado (UAIs) em terminais eletrônicos, semelhantes aos caixas eletrônicos. Por meio desse sistema, o cidadão tem acesso a serviços disponíveis pelo Departamento de Trânsito de Minas Gerais (Detran), Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais (Ipsemg) entre outros, sem precisar passar pelas filas de atendimento presencial.

“Trouxemos uma questão fundamental que é a inovação. São oferecidos serviços que o cidadão possa completar totalmente no ambiente online. Ele acessa uma aplicação para que o processo seja mais rápido, com padrões de usabilidade e facilidade. Rapidamente ele consegue acessar e executar a prestação”, esclarece Damião.

Em 2012, foram 3.157.842 transações realizadas nos terminais de autoatendimento. A impressão de atestado de antecedentes e a consulta à situação do veículo e a distância entre municípios ficaram entre os serviços mais acessados.

Damião destaca ainda que a inovação gerou economia para os cofres públicos. “Com isso, tivemos economia sem ter perdas na qualidade do atendimento”, enfatiza. Segundo estimativa da Seplag, cada atendimento nos terminais eletrônicos custa apenas R$ 0,61 ao governo estadual. Atualmente, há centrais de autoatendimento instalados em todas as UAIs e em pontos estratégicos, como na rodoviária de BH e aeroporto de Confins.

**Reconhecimento ao trabalho**

Outra vertente importante da política de gestão de pessoas está relacionada à valorização dos servidores. O Prêmio Excelência em Gestão Pública 2013 é uma das iniciativas que se enquadram neste quesito.

A premiação tem a intenção de reconhecer as boas ideias que contribuam para a melhoria da prestação de serviços aos cidadãos. A primeira edição do concurso foi realizada pela Seplag em 2005. Neste período, mais de 80 ideias e projetos já foram reconhecidos. Em 2013, 108 foram selecionados para a avaliação final. A premiação ocorrerá ainda neste ano.

Enviar para impressão