

RIO DE JANEIRO
GLOBAL CENTER
CLIMATE HUB

+ Thinking
Doing
Columbia
Global

Columbia Women's Leadership Network
Projeto Final

O Observatório de Pessoal e a ampliação da Transparência de Dados de Pessoal

Mirian Lucia Bittencourt Guimarães

Rio de Janeiro, novembro de 2024
Columbia Global Center Rio de Janeiro

Introdução

O Observatório de Pessoal (gov.br/servidor/observatorio) é um portal que reúne informações sobre os servidores e a gestão de pessoas, organizados por temas e formatos variados, com vistas a facilitar o acesso de todos os públicos, aumentando assim o controle e transparência nas ações de governo.

Entretanto essa é a realidade do governo federal. Nos estados e municípios há ainda muita carência de transparência, dificuldade de acesso público a dados e desinformação dos próprios agentes públicos sobre que dados podem ser abertos.

Tais realidades abrem espaço para dois movimentos. Por um lado, o Observatório de Pessoal do Governo Federal precisa ser conduzido em constante evolução rumo a sustentação de políticas de gestão de pessoas mais maduras, baseadas em dados e conduzidas na mentalidade de *people analytics*, qual seja, orientada a resultados para a sociedade.

Por outro lado, a significativa lacuna de maturidade entre o governo federal dos entes subnacionais traz a tona a oportunidade da condução por parte deste primeiro de guiar um grande avanço na transparência de dados de pessoal que, se bem sucedida, abre espaço para uma grande transformação na maturidade da gestão de pessoas em âmbito nacional.

Objetivo do Projeto

O objetivo principal deste projeto é ampliação da transparência de dados em nível nacional.

Para isso, são propostos 3 estratégias:

- Ampliar a transparência de dados no setor público através do fortalecimento do Observatório de Pessoal do Governo Federal enquanto modelo a ser seguido;
- Disseminar um guia de transparência de dados, visando facilitar os caminhos a serem percorridos por outros entes e poderes;
- Trabalhar pela aprovação do PL 887/2024, equalizar os padrões mínimos de transparência de dados;

Justificativa

O uso de dados e evidências promove a transparência nas políticas públicas, permitindo que o público e outras partes interessadas examinem e avaliem as decisões do governo. Isso aumenta a responsabilidade dos formuladores de políticas e, por consequência, a qualidade das políticas.

Nas políticas de Gestão de Pessoas isso não é diferente. Entretanto, historicamente, observa-se uma baixa maturidade para trabalhar com dados e evidências. Isso se deu devido a diversos fatores, entre eles a falta de habilidades, de capacitação, de organização e qualidade dos dados e de tecnologia e ferramentas adequadas. Nesse sentido, o Observatório vem para facilitar e promover esse autoconsumo.

O que é o Observatório de Pessoal?

O Observatório de Pessoal é um repositório de dados e informações sobre Gestão de Pessoas do Governo Federal. Seu objetivo é ser um Hub de Evidências, pois concentra bases de dados, painéis, relatórios, artigos, infográficos e mídias organizados por temática e tipologia no sítio gov.br/servidor/observatorio.

O Observatório de Pessoal foi criado a partir da avaliação cuidadosa do grau de esforço, de retrabalho e da criticidade envolvida nos processos de gestão das políticas de gestão de pessoas e do atendimento ao cidadão através da Lei de Acesso à Informação, Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011.

Desde então, a máquina pública tem se organizado para dar transparência às suas informações. À ação proativa de divulgar informações costuma-se denominar transparência ativa. Ela está bem descrita no Art. 8º:

Art. 8º É dever dos órgãos e entidades públicas promover, independentemente de requerimentos, a divulgação em local de fácil acesso, no âmbito de suas competências, de informações de interesse coletivo ou geral por eles produzidas ou custodiadas. (...)

Adicionalmente, a mesma lei também estabeleceu procedimentos para a transparência passiva. Vejamos o Art. 9º:

Art. 9º O acesso a informações públicas será assegurado mediante:
I - criação de serviço de informações ao cidadão, nos órgãos e entidades do poder público, em local com condições apropriadas para:
a) atender e orientar o público quanto ao acesso a informações;
b) informar sobre a tramitação de documentos nas suas respectivas unidades;

c) protocolizar documentos e requerimentos de acesso a informações; e
II - realização de audiências ou consultas públicas, incentivo à participação popular ou a outras formas de divulgação.

Em 2020, após levantamento realizado pelo órgão central de gestão de pessoas do Governo Federal, observou-se que 38% das demandas protocoladas via Serviço de Informação ao Cidadão já estavam em transparência ativa. Outros 49% das demandas já poderiam estar em transparência ativa. No primeiro caso, o demandante protocolava a demanda por não ter encontrado a informação desejada, o que evidenciou a dificuldade de acesso e a dispersão de informações em diversos locais. No segundo caso, havia uma equipe de gestão da informação que precisava paralisar suas atividades para responder a um único demandante, tempo esse que poderia e deveria ser utilizado para qualificar a transparência ativa.

Ao constatar que 87% das demandas representavam retrabalho da equipe, iniciou-se um trabalho de a) catalogação das informações já disponíveis, b) um mapeamento das demais informações mais demandadas e c) do perfil dos interessados.

O Observatório de Pessoal iniciou como projeto em 2021, entrou no ar agosto do mesmo ano. Entretanto, apenas em março de 2023 o Observatório foi lançado oficialmente.

A evolução do Observatório de Pessoal tem se dado rumo ao constante fortalecimento da transparência ativa, no apoio às políticas do governo federal e no fomento a cultura de uso de dados com *people analytics*. É alvo deste projeto priorizar e continuar essa evolução, para que o mesmo se consolide enquanto exemplo a ser seguido.

Embora o Observatório não tenha até o momento evoluído no sentido de se tornar um espaço de transparência para os entes subnacionais, ele de fato tem se tornado referência para os mesmos. Porém, a falta de um esforço liderado pelo Governo Federal faz com que muitos os esforços individuais se disseminem onde um esforço coletivo, padronizado e em rede teria mais força.

Nesse sentido, está em tramitação no Senado Federal o Projeto de n.º 887/2024, que altera a Lei n.º 12.527, de 18 de novembro de 2011 (Lei de Acesso à Informação), e dá outras providências, para promover a divulgação de informações de interesse público sobre a composição de cargos de órgãos e entidades do Poder Público

No projeto, a Senadora da República do estado do Maranhão, Eliziane Gama (PSD), defende o fortalecimento de mecanismos de transparência pública, com o aprimoramento das políticas de transparência de dados, através da divulgação e promoção da transparência ativa, em local de fácil acesso, de informações de interesse coletivo ou geral por eles produzidas, ou custodiadas, referentes aos cargos públicos e seus ocupantes.

Essas informações incluem:

1. Número de cargos efetivos, comissionados, temporários e outros vínculos;
2. Identificação nominal dos ocupantes desses cargos;
3. Dados demográficos e profissionais (etnia, sexo, idade, escolaridade, experiência, e tempo de serviço público);
4. Valores recebidos por cada ocupante a qualquer título (salários, benefícios, indenizações etc.);
5. Valores pagos a ocupantes em situações, como aposentadoria ou participação em conselhos;
6. Procedência profissional dos ocupantes.

O acesso a essas informações não deve exigir a identificação do consulente. Os órgãos devem implementar ferramentas eletrônicas de pesquisa que garantam acesso claro e atualizado anualmente.

A senadora também propõe que o Executivo Federal estruture ações para integrar essas informações no Painel Estatístico de Pessoal (PEP) ou no Observatório de Pessoal.

Embora a normatização em nível nacional seja um excelente avanço a ser perseguido, é sabido que a situação atual é multicausal, começando pelo desconhecimento dos gestores, passando inclusive pela falta de infraestrutura, governança e cultura de dados.

No âmbito dos subnacionais, a dificuldade de se obter, tratar e dar transparência aos dados e informações – primeira etapa na jornada de maturidade para a gestão de pessoas – ainda é o principal gargalo.

Em levantamento realizado nos portais da transparência A Nota Técnica Conhecendo as lideranças públicas identificou, no âmbito dos estados brasileiros, que não há padronização de nomenclaturas e simbologias para cargos comissionados, impossibilitando análises comparadas. Além disso, apenas 01 estado forneceu

informações sobre o gênero dos ocupantes de posições de liderança e nenhum estado sobre cor, raça ou origem étnica; ou sobre escolaridade. Apenas 08 estados disponibilizam informações sobre a data de início do trabalho desses servidores e apenas 07 estados identificam em seus textos legais as atribuições previstas para os cargos. Os 23 portais da transparência oferecem informações sobre o nome do cargo, órgão de lotação e remuneração, mas de forma insuficiente.

Por isso, adotar uma cultura de dados na Gestão de Pessoas emerge como prática moderna essencial para a tomada de decisões organizacionais. Essa abordagem permite compreender perfis profissionais, comportamentos e habilidades, fornecendo informações cruciais para decisões que potencializam a geração de resultados.

Principais Propostas e Metodologia da Análise

Para que a transparência da gestão de pessoas avance em nível nacional, este projeto desenvolverá as seguintes ações:

- Desenho de um plano de ação organizando ações que culminem no aumento da transparência dos dados no serviço público brasileiro: O plano de ação é a primeira etapa de execução que possibilitará o alcance dos objetivos, avaliando os esforços, recursos, stakeholders, comunicação. Tal etapa trará ainda entregas concretas no observatório de pessoal no sentido de se aproximar ao máximo da proposta do Projeto de Lei 887/2024.

Como frentes do plano de ação as etapas e propostas abaixo darão materialidade às entregas:

- Desenvolvimento de estratégia de gestão de stakeholders: nessa etapa, será organizado um mapa composto por um levantamento de stakeholders, classificação dos mesmos em relação ao tipo de apoio necessário e estratégia de abordagem.
- Advocacy junto ao projeto de lei no congresso: nessa proposta serão realizadas ações que busquem potencializar o poder e influência do Governo federal e do Movimento Pessoas a Frente no sentido de sensibilizar congressistas para agir em favor da aprovação do Projeto de Lei 887/2024.

- Desenvolvimento de um plano de mudança cultural: nessa etapa, serão entregues ações que se utilizam de comunicação efetiva, voltada e adaptada para os principais stakeholders, observando as questões e barreiras culturais impostas, buscando abordá-las de forma positiva.
- Aprimoramento da experiência do usuário no Observatório de Pessoal: nessa etapa, será realizado primeiramente um levantamento do grau de adequação dos dados do Observatório de Pessoal à proposta do Projeto de Lei 887/2024. O Observatório também se tornará a plataforma de disseminação do Guia de Transparência de Dados para os estados, inclusive apoiando os estados e suas jornadas. Na sequência, será realizado um estudo e mapeamento de providências para que o mesmo se torne uma plataforma nacional.

Desafios e Problemas Encontrados

Foram encontrados alguns desafios relacionados ao projeto de Lei 887/2024. Isso porque o texto proposto traz a proposta de abertura de dados pessoais e que, mesmo sendo divulgados em nível agregado, podem gerar resistências no momento da coleta. Tal questão será abordada tanto no plano de comunicação quanto na gestão de stakeholders.

Não foram mapeados outros desafios até o momento.

Principais Resultados da Análise

Nessa etapa do projeto, as ações citadas estão em andamento, motivo pelo qual os resultados serão alcançados ao longo de sua execução.

Conclusões Gerais

Bibliografia

Nota Técnica "NOTA TÉCNICA VERSÃO 2 | SETEMBRO/2023 Desafios e oportunidades para ampliação da transparência de dados" disponível em <https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2023/07/conecendo-as-liderancas-publicas.pdf>. Acesso em 7/out/24.

Projeto de Lei n. 887 de 2024, disponível em <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9570098&ts=1712146785941&disposition=inline>. Acesso em 7/out/24.

Nota Técnica “CONHECENDO AS LIDERANÇAS PÚBLICAS: Desafios e oportunidades para ampliação da transparência de dados” disponível em <https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2023/07/conecendo-as-liderancas-publicas.pdf>. Acesso em 17/out/24