



# Política de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas e

## Rede de Gestão Estratégica de Pessoas – Rede-Pessoas

---

**Subsecretaria de Gestão e  
Desenvolvimento de Pessoas**

Iracema Castelo Branco



# POLÍTICA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS: DIRETRIZES

Ações a partir de uma **visão estratégica de pessoas**, reconhecendo as **tendências e desafios de longo prazo**

**Valorização e qualificação** das áreas de gestão de pessoas para atuação tática e estratégica

Utilização de dados, evidências e boas práticas de gestão, para **inovação e digitalização dos serviços**

Diretrizes

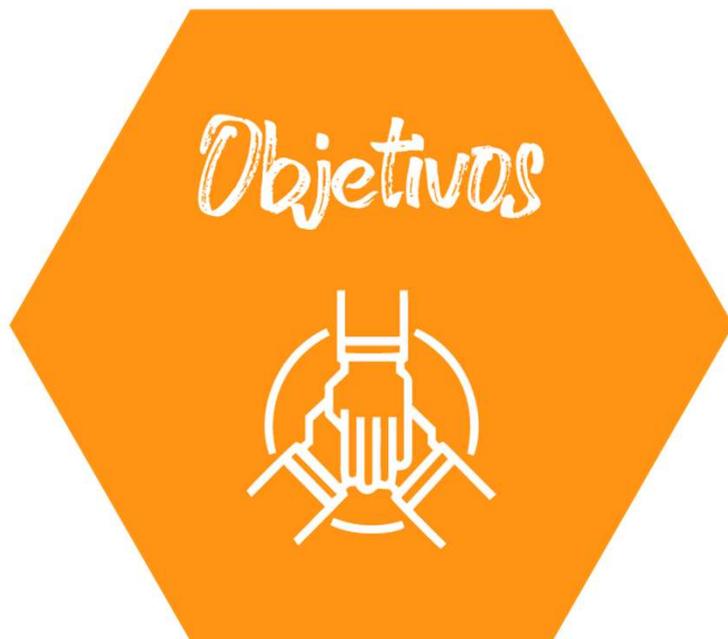


Gestão de pessoas como **sistema**, fortalecendo a SUGEP como **Órgão Central** e como orientadora dos **Órgãos Setoriais**

**Desenvolvimento** dos agentes públicos, com base na **gestão por competências** e **por desempenho**, como estratégia de **valorização das pessoas** e gestão para resultados



# POLÍTICA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS: OBJETIVOS



- **Institucionalizar os processos** para uma atuação estratégica;
- Subsidiar o alcance dos **objetivos estratégicos**;
- **Valorizar e engajar** os agentes públicos;
- **Fortalecer** o papel das áreas de gestão de pessoas;
- **Gerir e alocar pessoas** de maneira estratégica por competência; e



# GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS COMPARTILHADA



# POLÍTICA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS



# PILARES



## VALORIZAÇÃO E ENGAJAMENTO

Ações de **valorização e reconhecimento** dos agentes públicos

Gestão da **cultura** organizacional

Destaque para o papel e a importância das **pesquisas de clima**



## ATRAÇÃO E SELEÇÃO DE PESSOAS

Lideranças para **posições estratégicas** por meio de **seleção por competência**

**Movimentação** de pessoas por competências

Orientações gerais para o **planejamento** da força de trabalho



## GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

Desenvolvimento baseado na gestão por competências, **utilizando-se a Matriz de Competências** do RS

**Competências e comportamentos** definidos por nível de liderança

Referência para as práticas de **atração, seleção, movimentação e desenvolvimento** dos agentes públicos



# PILARES



## GESTÃO DE DESEMPENHO

Utilizada no **desenvolvimento do agente público** e não para fatores remuneratórios da carreira

**Dimensão Institucional** alinhada com o **Acordo de Resultados**

**Dimensão Individual** baseada na análise de competências e nas entregas pactuadas com a respectiva liderança

Elaboração do **Plano Individual de Desenvolvimento (PDI)** com base na análise de competências



## DESENVOLVIMENTO

**Plano Anual de Qualificação (PAQ)**, com **programas de capacitação** e trilhas de formação de acordo com necessidades identificadas

Participação de lideranças em formação específica para o **gerenciamento de equipes**

Desenvolvimento dos agentes públicos orientado pelo **Plano Individual de Desenvolvimento (PDI)**



## QUALIDADE DE VIDA

Diretrizes a serem observadas na **realização de ações** no âmbito de saúde e segurança do trabalhador

Incentivo a promoção do **bem estar físico e mental** dos agentes públicos, tanto no aspecto individual quanto nas relações coletivas de trabalho, refletindo em qualidade nas atividades laborais e nas relações interpessoais



# MATRIZ DE COMPETÊNCIAS



Nível 1

Nível 2

Nível 3

Nível 4

LÍDER ESTRATÉGICO

LÍDER DE LÍDERES

LÍDER DE PESSOAS

LÍDER DE SI



# REDE DE GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS (REDE-PESSOAS)

Sistema de gestão  
estratégica de pessoas,  
chamado de **REDE-  
PESSOAS**

- A **SUGEP** estabelecerá as diretrizes estratégicas para o funcionamento e coordenará a manutenção, o aperfeiçoamento e a gestão da Rede-Pessoas;
- A **Rede-Pessoas** atuará de forma conjunta entre o **Órgão Central** (SUGEP) e os **Órgãos Setoriais**.



## OBJETIVOS DA REDE-PESSOAS

- Propiciar a **especialização** da área de gestão e desenvolvimento de pessoas por meio da **ampliação** e da **intensificação** do trabalho colaborativo;
- Implementar uma **sistemática** baseada na **visão estratégica** e na **orientação para resultados**;
- **Alinhar e padronizar** os processos, favorecendo a **identificação** e a **disseminação das inovações** e das **melhores práticas**;
- Gerar **valor público** por meio de uma atuação que **contribua** com a **estratégia do Governo do Estado do Rio Grande do Sul** e com as expectativas dos cidadãos;
- **Melhorar a gestão estratégica** das áreas de gestão e desenvolvimento de pessoas, de forma que o Governo do Estado do Rio Grande do Sul possua um **maior conhecimento** a respeito da estrutura organizacional e de pessoal das áreas participantes da **Rede-Pessoas**.



# O PAPEL DO ÓRGÃO CENTRAL



## ÓRGÃO CENTRAL

### SUBSECRETARIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Secretaria de  
Planejamento,  
Governança e Gestão

- Propor **políticas e diretrizes** relativas ao sistema de **gestão, cuidado e desenvolvimento** de pessoas;
- Promover mecanismos que garantam a **valorização** e a **melhoria do desempenho** dos agentes públicos;
- Realizar a **coleta de informações** junto aos Órgãos Setoriais para a geração de **relatórios**;
- Disseminar as **boas práticas** de gestão de pessoas, em especial, a seleção de lideranças por **competências** e a gestão de **desempenho** e de **desenvolvimento**;
- **Orientar** os procedimentos relativos à área de **gestão de pessoas**.



# O PAPEL DOS ÓRGÃOS SETORIAIS



## ÓRGÃO SETORIAL

Áreas de gestão de pessoas da administração direta, autárquica e fundacional

- Planejar a **execução das políticas, diretrizes e normas**, compartilhando resultados;
- Propor **melhorias** nos processos de gestão de pessoas;
- Manter **atualizado** o cadastro de **lideranças** e os **dados funcionais dos agentes públicos** no sistema RHE, a fim de viabilizar a **geração de dados** para a **tomada de decisões estratégicas, táticas e operacionais**;
- Contribuir para o **desenvolvimento profissional** e a **capacitação dos agentes públicos** de sua respectiva área, operando como articuladores entre o seu **órgão de atuação, a Escola de Governo e o Órgão Central**.



# ATUAÇÃO COMPARTILHADA



## SECRETARIA DE PLANEJAMENTO, GOVERNANÇA E GESTÃO

Subsecretaria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas

### ÓRGÃO CENTRAL

**Orientação normativa, supervisão técnica e capacitação** dos órgãos setoriais.



## SECRETARIAS DE ESTADO

### ÓRGÃOS SETORIAIS

**Ação conjunta** com o Órgão Central, facilitando a **atuação dos líderes e compartilhando** conhecimentos, experiências e resultados.

Sistema que **visa gerar valor público** por meio de desenvolvimento e atuação estratégica das áreas de gestão de pessoas

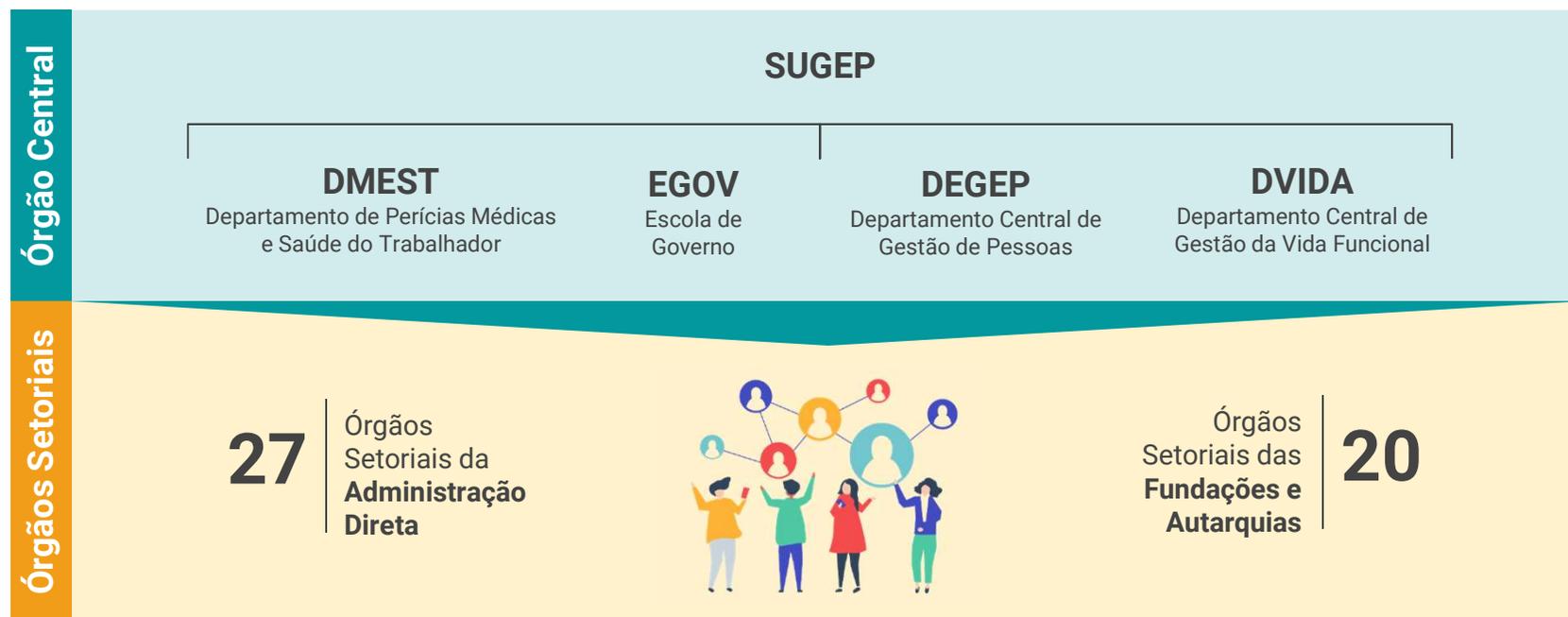


### LÍDERES

Concretizadores das práticas. É por meio dos líderes que as **ações de desenvolvimento alcançarão os agentes públicos.**



# COMPOSIÇÃO DA REDE DE GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS



# GOVERNANÇA DA REDE



**REDE INTEGRADA** | Reunião mensal com as lideranças das áreas de Gestão de Pessoas dos Órgãos Setoriais e do Órgão Central para alinhamento das diretrizes e monitoramento das execuções. A Governança da Rede segue a Governança do RS.



**FÓRUM DE GESTÃO DE PESSOAS** | Encontro mensal para todos os servidores que tenham interesse em assuntos relacionados à Gestão de Pessoas, em especial servidores que atuem em áreas de gestão de pessoas.



**SITE DA SUGEP** | Como fonte de divulgação de informações, trazendo uma maior eficiência ao trabalho das áreas de gestão de pessoas, além de propiciar um ambiente para a gestão de conhecimento e transparência de dados de pessoal.



**CÉLULA DE MULTIPLICADORES** | Atuará constantemente como facilitador, gerenciando a comunicação interna e colaborando no desenvolvimento e na consolidação da Rede.



**GOVERNO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

Governador: Eduardo Leite

Vice-Governador: Ranolfo Vieira Júnior

**SECRETARIA DE PLANEJAMENTO, GOVERNANÇA E GESTÃO • SPGG**

Secretário: Claudio Gastal

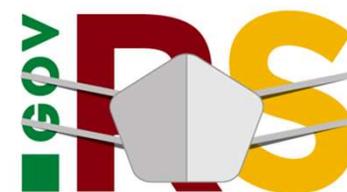
Secretária Adjunta: Izabel Matte

**SUBSECRETARIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS • SUGEP**

Subsecretária: Iracema Castelo Branco

sugep@planejamento.rs.gov.br

rs.gov.br



**NOVAS FAÇANHAS**

NO PLANEJAMENTO,  
GOVERNANÇA E GESTÃO

Atualização: 16/03/2022