
*Protocolo: 2022000693593***LEI Nº 15.821, DE 29 DE MARÇO DE 2022.**

Reconhece como de relevante interesse cultural e turístico do Estado do Rio Grande do Sul a rapadura produzida no Município de Santo Antônio da Patrulha.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL.

Faço saber, em cumprimento ao disposto no artigo 82, inciso IV, da Constituição do Estado, que a Assembleia Legislativa aprovou e eu sanciono e promulgo a Lei seguinte:

Art. 1º Fica reconhecida como de relevante interesse cultural e turístico do Estado do Rio Grande do Sul a rapadura produzida no Município de Santo Antônio da Patrulha.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO PIRATINI, em Porto Alegre, 29 de março de 2022.

EDUARDO LEITE,
Governador do Estado.

Registre-se e publique-se.

ARTUR DE LEMOS JÚNIOR,
Secretário-Chefe da Casa Civil.

*Protocolo: 2022000693594***LEI Nº 15.822, DE 29 DE MARÇO DE 2022.**

Denomina Rodovia Breno Feiden a Rodovia RS-713 entre os municípios de Sertão Santana e Barra do Ribeiro, até a ligação com BR-116.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL.

Faço saber, em cumprimento ao disposto no artigo 82, inciso IV, da Constituição do Estado, que a Assembleia Legislativa aprovou e eu sanciono e promulgo a Lei seguinte:

Art. 1º Fica denominada Rodovia Breno Feiden a Rodovia RS-713, no trecho compreendido entre os municípios de Sertão Santana e Barra do Ribeiro até o ponto em que se liga a BR-116.

Art. 2º O Governo do Estado do Rio Grande do Sul, por intermédio do Departamento Autônomo de Estradas de Rodagem – DAER, providenciará a sinalização e colocação de placas para indicação do nome da rodovia, bem como sua recepção nos mapas rodoviários oficiais.

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO PIRATINI, em Porto Alegre, 29 de março de 2022.

EDUARDO LEITE,
Governador do Estado.

Registre-se e publique-se.

ARTUR DE LEMOS JÚNIOR,
Secretário-Chefe da Casa Civil.

Decretos

*Protocolo: 2022000693595***DECRETO Nº 56.436, DE 29 DE MARÇO DE 2022.**

Institui Política de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da Administração Pública do Estado do Rio Grande do Sul e Rede de Gestão Estratégica de

Pessoas – Rede-Pessoas.

O **GOVERNADOR DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**, no uso das atribuições que lhe confere o art. 82, inciso V e VII, da Constituição do Estado,

DECRETA:CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica instituída a Política de Gestão e de Desenvolvimento de Pessoas - PGDP - da administração pública estadual direta, autárquica e fundacional, fundamentada na gestão estratégica de pessoas como meio para o alcance dos objetivos das políticas públicas, sob a coordenação central da Subsecretaria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – SUGEP, órgão integrante da Secretaria do Planejamento, Governança e Gestão.

§ 1º A gestão estratégica de pessoas, como política institucional de Estado, pressupõe uma atuação sistêmica e alinhada aos objetivos estratégicos governamentais, reconhecendo os agentes públicos como fundamentais para a geração de valor público.

§ 2º A gestão de pessoas possui um caráter de responsabilidade compartilhada entre o órgão central de gestão de pessoas, os órgãos setoriais de gestão de pessoas e as lideranças, que compõem a estrutura organizacional da administração pública estadual direta, autárquica e fundacional.

§ 3º A PGDP atuará por meio do sistema de gestão de pessoas, denominado Rede de Gestão Estratégica de Pessoas - Rede-Pessoas.

§ 4º Para os fins de que trata este Decreto considera-se:

- I - Órgão Central: a Subsecretaria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas;
- II - Órgãos Setoriais: os Departamentos ou as Divisões de Gestão e de Desenvolvimento de Pessoas, ou ainda estruturas equivalentes, dos órgãos e das entidades da administração pública estadual direta, autárquica e fundacional; e
- III - Órgãos Seccionais: as unidades administrativas de gestão de pessoas que sejam vinculadas ou subordinadas aos Órgãos Setoriais e atuem de forma descentralizada.

§ 5º A PGDP não interferirá na autonomia administrativa dos órgãos que a detenham por força de lei, permanecendo o seu caráter orientativo e de diretrizes gerais .

Art. 2º A formulação, a orientação, o monitoramento e a avaliação da PGDP são atribuições da Subsecretaria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – SUGEP, a qual é composta pelos seguintes departamentos:

- I - Escola de Governo – EGOV;
- II - Departamento Central de Gestão da Vida Funcional - DVIDA;
- III - Departamento Central de Gestão de Pessoas - DEGEP; e
- IV - Departamento de Perícia Médica e Saúde do Trabalhador - DMEST.

Parágrafo único. A implementação da PGDP será de forma descentralizada pelos Órgãos Setoriais sob coordenação do Órgão Central.

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto considera-se:

I - agente público: todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função no âmbito da administração pública estadual;

II - capacitação: ações de aprendizagem contínua, sistematizadas ou naturais, voltadas para o desenvolvimento das competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) necessárias ao trabalho que visem ao desenvolvimento integral dos agentes públicos para o melhor desempenho;

III - competências: capacidade de articular e de mobilizar condições intelectuais e emocionais em termos de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para o desempenho de uma determinada função ou atividade, realizando entregas de maneira eficiente, eficaz e efetiva, conforme a natureza do trabalho;

IV - gestão por competência: envolve a condução dos processos voltados para o desenvolvimento das competências dos agentes públicos com vistas ao alcance dos resultados estratégicos da organização;

V - gestão de desempenho: trata-se de um processo contínuo de melhoria para o desempenho da eficiência, da eficácia e da efetividade das ações administrativas, definido e alinhado às expectativas para o trabalho, o acompanhando a execução das atividades, avaliando resultados e implantando ações de melhoria e de desenvolvimento, devendo a gestão de desempenho estar alinhada à estratégia governamental;

VI - “feedback”: a entrega e o compartilhamento de resultados do trabalho do agente público, podendo ser utilizado como instrumento para o estímulo e a motivação deste, recomendada sua realização de forma individualizada e reservada ao agente público sempre que puder causar qualquer exposição constrangedora; e

VII - valor público: produtos e resultados gerados, preservados ou entregues pelas atividades de uma

organização que representem respostas efetivas e úteis às necessidades ou às demandas de interesse público e modifiquem aspectos do conjunto da sociedade ou de alguns grupos específicos reconhecidos como destinatários legítimos de bens e serviços públicos.

CAPÍTULO II DA POLÍTICA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Art. 4º São diretrizes da PGDP:

- I - a orientação das ações a partir de uma visão estratégica de pessoas, reconhecendo as tendências e os desafios de longo prazo com base em uma perspectiva sistêmica do conjunto de agentes públicos do Estado;
- II - a organização das atividades de gestão de pessoas na forma de sistema, sob a coordenação da SUGEP enquanto Órgão Central;
- III - a valorização e a qualificação das áreas de gestão de pessoas, a fim de potencializar a atuação tática e estratégica dos Órgãos Setoriais no âmbito da respectiva estrutura administrativa;
- IV - o fortalecimento da SUGEP como Órgão Central de Gestão de Pessoas do Estado e a institucionalização de sua atuação estratégica;
- V - a condução da política de gestão de pessoas orientada por dados, evidências e boas-práticas de gestão, bem como pelo fomento à inovação e à digitalização dos serviços;
- VI - o desenvolvimento dos agentes públicos, com base na gestão por competências e de desempenho, como estratégia de valorização das pessoas e de gestão para os resultados orientados para a sociedade; e
- VII - a promoção da qualidade de vida para o agente público.

Art. 5º São objetivos da PGDP:

- I - viabilizar e consolidar a atuação estratégica da área de gestão de pessoas no Estado, orientando-se por uma visão de longo prazo e pela promoção de serviço público eficiente, efetivo, íntegro e valorizado;
- II - valorizar e engajar os agentes públicos;
- III - subsidiar o alcance dos objetivos estratégicos governamentais;
- IV - estruturar e institucionalizar os processos que subsidiam a atuação estratégica de gestão de pessoas, em especial aqueles realizados no âmbito da gestão do dimensionamento da força de trabalho, da gestão da cultura organizacional, da gestão por competências, da gestão de desempenho, da seleção e da alocação de pessoas;
- V - fortalecer o papel das áreas de gestão de pessoas do Estado, estabelecendo uma atuação conjunta, coordenada e em formato de sistema;
- VI - promover a gestão das carreiras e a alocação de pessoas de maneira estratégica, planejada e baseada em competências, dados e evidências;
- VII - desenvolver os agentes públicos, reconhecendo seu papel essencial para a geração de valor público;
- VIII - realizar a gestão da cultura organizacional, promovendo um ambiente que estimule a motivação, o comprometimento, a interdisciplinaridade de conhecimentos, a participação, o protagonismo das pessoas e o significado ético de ser servidor público, bem como a cooperação entre as equipes de trabalho; e
- IX - promover qualidade de vida para os agentes públicos.

Art. 6º São instrumentos da PGDP, para fins de apoio no processo de tomada de decisão e na transparência das ações da gestão estratégica de pessoas:

- I - Plano Anual de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - PADEP;
- II - matriz de competências do Estado;
- III - direcionadores da cultura;
- IV - pesquisa de clima organizacional;
- V - relatórios gerenciais da área de Gestão de Pessoas; e
- VI - painéis de dados e indicadores.

Parágrafo único. Os instrumentos da PGDP serão detalhados em documento próprio, que será publicado no Diário Oficial Eletrônico do Estado – DOE.

Art. 7º A PGDP, baseada na gestão por competências, organiza-se em pilares:

- I - valorização e engajamento;
- II - atração e seleção de pessoas;
- III - gestão por competências;
- IV - gestão de desempenho;
- V - desenvolvimento de pessoas; e
- VI - qualidade de vida.

Seção I Valorização e Engajamento

Art. 8º O pilar da Valorização e Engajamento será pautado em ações voltadas para o reconhecimento dos agentes públicos, compreendendo que o trabalho realizado por eles é fundamental para alcançar os resultados das políticas

públicas e da estratégia governamental.

Art. 9º As ações do pilar de Valorização e Engajamento deverão observar às seguintes diretrizes:

I - desenvolver no agente público uma consciência institucional da importância do seu trabalho na entrega dos serviços públicos à sociedade;

II - promover eventos de integração nas modalidades presencial e virtual, com o objetivo de engajar os agentes públicos, alinhando seus objetivos individuais aos institucionais;

III - promover ações de endomarketing com intenção de propiciar uma maior motivação dos agentes públicos, otimização da produtividade, menor rotatividade, clima organizacional mais saudável e agradável;

IV - contribuir para o crescimento e a realização profissional do agente público;

V - aprimorar as relações socioprofissionais por meio do aperfeiçoamento das práticas de liberdade de expressão, respeito e cooperação;

VI - aprimorar a eficiência, a eficácia e a efetividade dos serviços públicos prestados ao cidadão e a sociedade;

VII - identificar e promover o desenvolvimento das potencialidades, das habilidades e das competências do agente público;

VIII - estimular a mudança de atitude dos agentes públicos para criar um ambiente satisfatório no trabalho, aumentando a motivação e a receptividade às novas necessidades da administração e o trabalho colaborativo; e

IX - premiar os agentes públicos em razão do mérito pela apresentação de ideias, de soluções, de inventos ou de trabalhos, na forma de regramento próprio.

Art. 10. A SUGEP proporcionará ações de valorização, de engajamento e de reconhecimento dos agentes públicos e coordenará sua implementação junto aos Órgãos Setoriais.

Parágrafo único. Os Órgãos Setoriais podem desenvolver ações voltadas para a valorização e o engajamento no seu âmbito de atuação, seguindo as disposições desta Política.

Art. 11. A SUGEP coordenará a realização periódica da pesquisa de clima organizacional, com a finalidade de promover uma análise no ambiente de trabalho para a identificação de potencialidades e de necessidades de melhorias.

§ 1º As pesquisas de clima organizacional elaboradas pelos Órgãos Setoriais deverão contemplar o formato mínimo estabelecido pela SUGEP.

§ 2º Os resultados das pesquisas de clima organizacional realizadas pelos Órgãos Setoriais deverão ser compartilhados com a SUGEP.

Art. 12. Compete à SUGEP a gestão da cultura organizacional, alinhando-a aos objetivos estratégicos do Governo, a fim de direcionar o comportamento coletivo e estimular o engajamento dos agentes públicos do Estado.

Parágrafo único. Os Órgãos Setoriais podem desenvolver ações de gestão da cultura organizacional no seu âmbito de atuação, de acordo com as suas especificidades e seguindo as disposições desta Política.

Seção II Atração e Seleção de Pessoas

Art. 13. O pilar de Atração e de Seleção de Pessoas terá como diretriz a gestão por competências, tendo como objetivo atrair pessoas, para o exercício de cargos ou funções, vocacionadas para o serviço público, com valores e comportamentos alinhados à cultura organizacional do Estado e ao significado ético de ser servidor público.

§ 1º A alocação do agente público deverá observar a formação e as atribuições do cargo e, em conformidade com o interesse e necessidade da administração pública estadual, as competências, as experiências anteriores e o perfil do servidor.

§ 2º Após realizada a alocação do agente público, a liderança imediata é responsável pela apresentação e integração à equipe de trabalho, proporcionando o treinamento e as condições necessárias para que este possa desempenhar suas atribuições.

Art. 14. A administração pública estadual, por meio dos seus líderes, deverá exercer papel fundamental durante a vida funcional do agente público, em especial no período de estágio probatório, abordando questões de planejamento, de desenvolvimento, de “feedbacks” e de engajamento, de forma a orientar, desde o princípio, a respeito dos resultados esperados do agente público.

Parágrafo único. Os líderes deverão incentivar os agentes públicos na realização de ações de desenvolvimento e de sensibilização profissional ao serviço público a que se destina.

Art. 15. Os cargos em comissão e as funções gratificadas devem ser destinados para as atribuições de liderança e de assessoramento, atuando em posições estratégicas para o atingimento dos objetivos organizacionais.

Art. 16. As lideranças serão selecionadas por competências e preferencialmente por processo seletivo público.

§ 1º Os processos seletivos públicos constantes no “caput” deste artigo serão realizados por competências, de acordo com as orientações técnicas da SUGEP, e contemplarão etapas como:

- I - análise de currículo;
- II - análise de perfil profissional;
- III - teste de aderência à vaga e à cultura organizacional;
- IV - teste de crenças em relação ao serviço público e à cultura organizacional;
- V - entrevista de mapeamento de competências e referências profissionais;
- VI - entrevista com especialistas; e
- VII - entrevista final com a liderança, a quem será subordinada.

§ 2º O modelo de seleção por competências é viabilizado por meio do QualificaRS (<https://qualificars.rs.gov.br/>), iniciativa de responsabilidade da SUGEP.

Art. 17. A movimentação de agentes públicos deverá atender às seguintes diretrizes:

- I - análise da necessidade do serviço devidamente justificada;
- II - observância aos princípios da continuidade do serviço público, da eficiência administrativa e da economicidade;
- III - gestão por competências; e
- IV - compatibilidade entre atribuições do cargo a ser provido com as funções que serão exercidas no órgão de destino.

§ 1º A gestão de distribuição de servidor efetivo de quadro transversal é de atribuição da SUGEP, a quem caberá a decisão quanto à melhor alocação dos servidores nos diversos órgãos da administração pública estadual, priorizando-se os projetos estratégicos de Governo e apontamentos dos órgãos de fiscalização ou controle, preservada a competência do Procurador-Geral do Estado, nos termos do artigo 31 do Decreto nº 42.819, de 14 de janeiro de 2004.

§ 2º Considera-se servidor efetivo de quadro transversal aquele que possa ter lotação nos diversos órgãos da administração pública estadual direta, não se enquadrando como quadro próprio do respectivo órgão.

§ 3º Diante da substituição ou da movimentação de pessoal, deve-se buscar que essas transições ocorram de maneira fluida, assegurando a continuidade dos trabalhos e a gestão de conhecimento, evitando prejuízos ao serviço público.

Art. 18. O planejamento de força de trabalho deve considerar as necessidades de pessoal de curto, médio e longo prazo, ponderando as demandas quantitativas e qualitativas.

Art. 19. A SUGEP deve garantir o planejamento de força de trabalho de forma estratégica, sistêmica, sustentável e perene, coordenando trabalhos conjuntos com os Órgãos Setoriais de gestão de pessoas da administração pública estadual

§ 1º A reestruturação de carreiras da administração pública estadual e a realização de concursos públicos deverá contar com a análise técnica do Órgão Central de Gestão de Pessoas

§ 2º Os Órgãos Setoriais de gestão de pessoas deverão reportar à SUGEP, quando demandados, informações no que se refere ao planejamento de força de trabalho do respectivo órgão ou entidade de atuação, seja no âmbito do quadro próprio ou do quadro transversal.

Seção III Gestão por Competências

Art. 20. O pilar Gestão por Competências busca gerir perfis profissionais por meio da identificação dos pontos de excelência e das oportunidades de melhoria, de forma a propiciar uma maior eficiência administrativa, a geração de valor público e a atuação estratégica da gestão de pessoas.

Parágrafo único. Cabe à SUGEP a manutenção deste pilar, alinhada às estratégias e prioridades governamentais.

Art. 21. A Gestão por Competências será referência para as práticas de atração, de seleção, de movimentação e de desenvolvimento dos agentes públicos, propiciando uma alocação eficiente da força de trabalho.

§ 1º As competências comportamentais essenciais esperadas dos agentes públicos da administração pública estadual estão contempladas na Matriz de Competências do Estado, considerando a complexidade dos desafios e o nível de responsabilidade exigido para cada nível de liderança.

§ 2º A SUGEP definirá e divulgará as competências comportamentais essenciais esperadas dos agentes públicos.

§ 3º Os Órgãos Setoriais podem incluir competências comportamentais e técnicas à Matriz de Competências do Estado, formando assim uma Matriz de Competência específica do Órgão.

Seção IV Gestão de Desempenho

Art. 22. O pilar Gestão de Desempenho busca o alinhamento das distintas competências, rendimentos e entregas do agente público, mobilizados no contexto profissional, em prol de uma melhoria contínua da atuação do agente público, com vistas à geração de valor público orientado para a sociedade e alinhada à estratégia governamental.

§ 1º A Gestão do Desempenho descrita no presente pilar será utilizada para o desenvolvimento do agente público, com base na Matriz de Competências do Estado e de acordo com o nível de liderança que o agente público exerça, não servindo como base para a promoção, a progressão e as demais fatores remuneratórios da carreira.

§ 2º Cabe à SUGEP a manutenção deste pilar, alinhada às estratégias e prioridades governamentais.

Art. 23. A Gestão do Desempenho dos agentes públicos será composta pela dimensão institucional e pela dimensão individual.

§ 1º A dimensão institucional é composta por metas estabelecidas a partir da estratégia governamental.

§ 2º As metas serão atingidas de forma coletiva e atreladas à estrutura administrativa em que o agente público atua, incentivando o trabalho colaborativo e proporcionando o alinhamento entre as ações individuais dos agentes públicos e os objetivos do governo.

§ 3º A dimensão individual é composta pelo processo de análise de competências, realizada no âmbito dos comportamentos do indivíduo e com base na Matriz de Competências do Estado, e pelas entregas individuais pactuadas com a respectiva liderança.

Art. 24. A Gestão do Desempenho observará a missão, as finalidades, as estratégias e as atuações específicas de cada órgão da administração direta, fundações e autarquias, observando o seguinte ciclo:

- I - planejamento e pactuação;
- II - “feedback” de acompanhamento; e
- III - análise das entregas e das competências.

Parágrafo único. O processo de gestão do desempenho resultará na criação do Plano de Desenvolvimento Individual – PDI - do agente público, contemplando as ações de desenvolvimento e capacitação pactuadas entre o agente público e a sua respectiva liderança.

Art. 25. A operacionalização da gestão de desempenho será detalhada pela SUGEP por meio de instrução normativa.

Seção V Desenvolvimento de Pessoas

Art. 26. O pilar Desenvolvimento de Pessoas objetiva estimular que os agentes públicos busquem o autodesenvolvimento e o aperfeiçoamento contínuo de suas competências técnicas e comportamentais, com vista à valorização dos agentes públicos e a geração de valor público.

Art. 27. A Escola de Governo - EGOV - irá realizar o levantamento das necessidades de capacitação no último trimestre de cada ano para a elaboração do Plano Anual de Qualificação - PAQ, em conjunto com os Órgãos Setoriais de gestão de pessoas.

§ 1º O Plano Anual de Qualificação - PAQ - será instrumento integrante do PADEP.

§ 2º As ações de desenvolvimento das competências comportamentais serão realizadas com base na Matriz de Competências do Estado.

§ 3º A atuação da EGOV não prejudicará os planos de ação das Escolas de Governos existentes nos diversos órgãos da Administração.

Art. 28. O PAQ será composto dos programas de capacitação e das trilhas de formação de acordo com necessidades identificadas, respeitando o escopo de atuação das demais Escolas de Governo e permitindo a articulação em rede, quando necessário.

Parágrafo único. A elaboração dos referidos programas e das trilhas deverá contar com a participação ativa dos Órgãos Setoriais de gestão de pessoas como articuladores de desenvolvimento de pessoas, atuando como pontos focais em seus respectivos órgãos.

Art. 29. A EGOV deve coordenar trabalhos conjuntos com os Órgãos Setoriais de gestão de pessoas e com os

demais responsáveis por capacitações na administração pública estadual, a fim de garantir, de forma estratégica, sistêmica, sustentável e perene, a qualidade das ações de qualificação e desenvolvimento dos agentes públicos, considerando:

- I - a viabilização, a promoção e a articulação em rede para as ações de qualificação e desenvolvimento;
- II - a oferta de cursos de formação continuada, disponibilização de bolsas de estudo e capacitação, programas de pós-graduação " lato " e " strictu sensu " , e trilhas de desenvolvimento profissional por eixo estratégico; e
- III - os processos pedagógicos para as diferentes formas de aprendizagem, e o desenvolvimento de habilidades e de competências chaves para o serviço público.

Art. 30. A EGOV possui autonomia para definir critérios para:

- I - a seleção de participantes dos cursos;
- II - a avaliação da efetividade das ações de capacitação;
- III - a aprovação e a certificação nas capacitações; e
- IV - a seleção de agentes públicos e de pessoas da sociedade civil para atuarem como docentes/multiplicadores nas ações de capacitação.

Art. 31. As lideranças deverão participar de formação específica, no intuito de aprimorar o desempenho de suas atribuições, em especial quanto ao gerenciamento de equipes.

Art. 32. Cabe aos líderes incentivar, facilitar e proporcionar a participação de seus liderados em ações de capacitação que sejam prioritárias à unidade administrativa, bem como para contribuírem na execução de cursos como docentes e afins.

Seção VI Qualidade de Vida

Art. 33. O pilar Qualidade de Vida tem como pressuposto o conjunto de ações voltadas à construção de uma organização do trabalho que promova o 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.

Art. 34. Para subsidiar as ações de qualidade de vida em toda a administração pública estadual, são diretrizes deste pilar:

- I - acompanhamento dos principais índices de afastamento por motivo de licença saúde e acidente do trabalho;
- II - proporcionar melhores condições de trabalho e cuidados com a saúde de forma preventiva;
- III - cuidado com a segurança do trabalho e qualidade de vida dos agentes públicos;
- IV - realização de campanhas de prevenção e de promoção à saúde;
- V - realizar, por meio do Programa PROSER, o acolhimento (escuta ativa), bem como coordenar e integrar ações voltadas à construção de uma organização do trabalho que promova o 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;
- VI - disponibilizar programa de apoio e de preparação para a aposentação; e
- VII - otimizar e facilitar o acesso aos serviços públicos pelos agentes públicos.

Parágrafo único. A SUGEP coordenará a execução de programas e de ações que visem à promoção da saúde e melhores condições de trabalho no serviço público estadual, podendo articular, em sintonia com outros órgãos da União, Estados e Municípios.

Seção VII Rede-Pessoas

Art. 35. Fica estabelecido o sistema de gestão de pessoas na administração pública estadual, denominado Rede-Pessoas, sob a coordenação central da Subsecretaria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – SUGEP, órgão integrante da Secretaria do Planejamento, Governança e Gestão, com o objetivo de:

- I - implementar, junto às áreas de gestão e de desenvolvimento de pessoas, uma sistemática baseada na visão estratégica e na orientação para os resultados, atuando com foco na concretização dos objetivos da área de gestão e de desenvolvimento de pessoas;
- II - propiciar a especialização da área de gestão e de desenvolvimento de pessoas por meio da ampliação e da intensificação do trabalho colaborativo, possibilitando o compartilhamento de responsabilidades, de informações e de boas práticas;
- III - alinhar e padronizar os processos realizados dentro das áreas de gestão de pessoas, favorecendo /a identificação e a disseminação das inovações e das melhores práticas, concretizando, dessa forma, a inovação nas áreas de gestão e desenvolvimento de pessoas, além de gerar segurança na execução das rotinas de gestão, cuidado e desenvolvimento de pessoas;
- IV - gerar valor público por meio de uma atuação que contribua com a estratégia do Governo e com as expectativas dos cidadãos, prestando serviços com eficiência, eficácia e qualidade na área de gestão de pessoas; e
- V - melhorar a gestão estratégica das áreas de gestão e desenvolvimento de pessoas, de forma que a administração pública estadual possua um maior conhecimento a respeito da estrutura organizacional e de pessoal das áreas participantes da Rede-Pessoas, bem como suas limitações e dificuldades, permitindo uma atuação efetiva junto a cada área

de gestão e desenvolvimento de pessoas.

Art. 36. Compete à SUGEP a coordenação, o gerenciamento estratégico, a manutenção, o aperfeiçoamento e o controle do sistema de gestão estratégica de pessoas da administração pública estadual direta, fundações e autarquias, estabelecendo princípios e diretrizes para o seu funcionamento.

Art. 37. A Rede-Pessoas será composta por:

- I - Órgão Central de Gestão de Pessoas; e
- II - Órgãos Setoriais de Gestão de Pessoas;

§ 1º A liderança do Departamento ou Divisão de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, ou ainda da estrutura equivalente, será o representante do Órgão Setorial frente à Rede-Pessoas.

§ 2º O Departamento responsável pela folha de pagamento do Estado, área integrante do Tesouro do Estado, pertencente à Secretaria da Fazenda, atuará como órgão convidado.

Art. 38. Os serviços de gestão, cuidado e desenvolvimento de pessoas realizados pelos Órgãos Setoriais ficam sujeitos à orientação normativa e à supervisão técnica do Órgão Central, sem prejuízo da subordinação administrativa ao órgão em cuja estrutura estiverem inseridas.

Parágrafo único. Os Órgãos Setoriais são responsáveis pelo repasse de informações e de orientações aos seus Órgãos Seccionais.

Art. 39. Compete ao Órgão Central da Rede-Pessoas:

I - propor políticas e diretrizes relativas ao sistema de gestão, cuidado e desenvolvimento de pessoas da administração pública estadual direta, fundações e autarquias e ao cumprimento da legislação de pessoal, bem como propor a regulamentação de dispositivos legais relativos à área de gestão de pessoas;

II - promover mecanismos que garantam a valorização e a melhoria do desempenho dos agentes públicos;

III - planejar e promover o desenvolvimento profissional e a capacitação atrelados às funções estratégicas de gestão de pessoas em conjunto com a Escola de Governo, potencializando o compartilhamento de conhecimentos e a inovação;

IV - definir o perfil ideal e identificar as oportunidades de melhorias para as lideranças dos Órgãos Setoriais de Gestão de Pessoas, incentivando o desenvolvimento dessas lideranças;

V - realizar a coleta de informações, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, junto aos Órgãos Setoriais para a geração de relatórios gerenciais, com vista a subsidiar a elaboração de projetos e a tomada de decisões de gestão;

VI - disseminar as boas práticas de gestão de pessoas, em especial, a de seleção de lideranças por competências, incentivando seu uso;

VII - orientar os procedimentos relativos à área de gestão de pessoas, com vista a sua uniformização, a gestão do conhecimento, a continuidade das atividades, a inovação e a disseminação das melhores práticas identificadas;

VIII - definir os canais de relacionamento e comunicação entre o Órgão Central e os Órgãos Setoriais, bem como a manutenção e o aperfeiçoamento destes, em busca de alternativas que permitam o compartilhamento de conhecimentos;

IX - atender e orientar os Órgãos Setoriais, atuando de forma colaborativa e gerando segurança na execução das ações;

X - propor melhorias nos processos de gestão de pessoas, visando a adoção de melhores práticas na Rede-Pessoas;

XI - colaborar na disseminação e na implantação de sistemas de informações de gestão de pessoas;

XII - incentivar a atualização e o aperfeiçoamento constante dos cadastros de informações sobre os agentes públicos do Estado, observando as medidas necessárias para o tratamento adequado destes dados, nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados; e

XIII - sensibilizar os Órgãos Setoriais a participarem fóruns de discussão e em grupos de trabalho relacionados à temática de gestão de pessoas.

Art. 40. Compete aos Órgãos Setoriais da Rede-Pessoas, segundo as orientações do Órgão Central:

I - planejar a execução das políticas, das diretrizes e das normas emanadas pelo Órgão Central, compartilhando resultados, impressões e dificuldades;

II - elaborar planos setoriais de gestão de pessoas para as próprias unidades seccionais, conforme as orientações e diretrizes traçadas pelo Órgão Central;

III - zelar pelas normas da Rede-Pessoas e fortalecer sua implementação, adotando as iniciativas necessárias ao seu bom funcionamento;

IV - 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;

V - responder aos pedidos de informações de maneira prioritária e com a necessária precisão, possibilitando o desenvolvimento das atividades da gestão estratégica de pessoas;

VI - executar os procedimentos relativos à área de gestão de pessoas, em busca da padronização das atividades e a adoção das melhores práticas, conforme as diretrizes do Órgão Central;

VII - orientar as atividades dos órgãos seccionais que estejam sob sua esfera de ação, com vista a padronização

e a continuidade das atividades, além da adoção das melhores práticas;

VIII - compartilhar os resultados de consultas à Procuradoria Geral do Estado, quando o assunto for em relação à área de gestão de pessoas, encaminhando ao Órgão Central;

IX - compartilhar as necessidades e anseios identificados, bem como seus conhecimentos e melhores práticas, de forma a colaborar na busca por soluções para os desafios da área de gestão de pessoas e da gestão pública;

X - realizar o atendimento dos agentes públicos em exercício no respectivo órgão, independente do quadro ao qual os servidores pertencem;

XI - propor melhorias nos processos de gestão de pessoas, compartilhando-as com o Órgão Central;

XII - colaborar com o planejamento, o desenvolvimento e a implantação de sistemas de informações de gestão de pessoas;

XIII - manter atualizados os dados funcionais e de capacitação dos agentes públicos nos sistemas de recursos humanos do Estado e promover ações periódicas de incentivo para que esses preservem seu cadastro atualizado, nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados;

XIV - informar ao Órgão Central quando houver alterações na estrutura organizacional, garantindo a atualização dos sistemas de gestão de pessoas e da adequada lotação dos agentes públicos e suas respectivas lideranças, de acordo com a legislação vigente;

XV - manter atualizado o cadastro de chefias de cada unidade administrativa no Sistema de Recursos Humanos do Estado - RHE, a fim de viabilizar a confirmação funcional e demais procedimentos administrativos de gestão da unidade;

XVI - orientar as lideranças das demais áreas a respeito das responsabilidades sobre o gerenciamento da efetividade e do registro de frequência dos agentes públicos, conforme legislação vigente;

XVII - propor melhorias nos processos e sistemas, agindo de forma colaborativa para o desenvolvimento da gestão de pessoas no Estado; e

XVIII - sensibilizar os agentes públicos a participarem em fóruns de discussão e em grupos de trabalho relacionados à temática de gestão de pessoas.

Parágrafo único. Os Órgãos Setoriais poderão subestabelecer responsabilidades e atribuições para seus próprios Órgãos Seccionais, respeitando o campo de atuação de cada unidade.

CAPÍTULO III DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 41. Com o objetivo de implementar a PGDP, a SUGEP poderá compor grupo de trabalho com a participação de agentes públicos de outros órgãos e entidades estaduais, bem como firmar parcerias e acordos de cooperação técnica, observada a legislação vigente.

Art. 42. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO PIRATINI, em Porto Alegre, 29 de março de 2022.

EDUARDO LEITE,
Governador do Estado.

Registre-se e publique-se.

ARTUR DE LEMOS JÚNIOR,
Secretário-Chefe da Casa Civil.

Protocolo: 2022000693596

DECRETO Nº 56.437, DE 29 DE MARÇO DE 2022.

Dispõe sobre o Fórum Gaúcho de Mudanças Climáticas.

O **GOVERNADOR DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**, no uso da atribuição que lhe confere o art. 82, inciso V, da Constituição do Estado, e em face do disposto no art. 29 e parágrafo único, da Lei nº 13.594, de 30 de dezembro de 2010,

DECRETA:

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre o Fórum Gaúcho de Mudanças Climáticas, no âmbito da Secretaria do Meio Ambiente e Infraestrutura, com caráter participativo e representativo, que visa à promoção da discussão e à proposição de ações governamentais voltadas à mitigação, à minimização e à adaptação às mudanças climáticas globais.

Parágrafo único. O Fórum Gaúcho de Mudanças Climáticas contará com a participação dos setores sociais discriminados a seguir:

I - governo, composto pelos órgãos e entidades da administração pública estadual com atuação ou interface com os eixos da Política de Mudanças Climáticas, e, como convidados, órgãos de outros Poderes e órgãos autônomos.;

II - sociedade civil organizada: