

RELATÓRIO DE GESTÃO
DEPARTAMENTO CENTRAL DE GESTÃO DE PESSOAS DO RS
1º Quadrimestre / 2022

1. Breve descrição sobre o Departamento

O Departamento Central de Gestão de Pessoas (DEGEP) tem como principais competências: a coordenação e execução de programas, projetos e ações, no âmbito do Poder Executivo do Estado do RS, em consonância com as diretrizes da política de gestão de pessoas, visando à orientação, à otimização, o apoio e à promoção do desenvolvimento e da qualificação dos Recursos Humanos no Estado do RS.

Conforme o Decreto nº 56.382/2022, que institui a estrutura administrativa da Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão (SPGG), o Departamento Central de Gestão de Pessoas responde à Subsecretaria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (SUGEP) e mantém sob sua subordinação hierárquica, para o desempenho de suas competências, 04 (quatro) Divisões, conforme seguem:

Divisão Central de Planejamento de Gestão de Pessoas: a DIPLAN é direcionada para o planejamento e gestão das carreiras de pessoal no Estado do RS. Atua na promoção de estudos relativos à necessidade pessoal, no dimensionamento da força de trabalho, no gerenciamento e organização de concursos públicos das carreiras transversais bem como orientação e execução da atividade nas Secretarias que possuem cargo próprio. Também executa análise de compatibilidade de atribuições de servidores, normatiza a criação, a alteração e a extinção de gratificações e de licenças, subsidia com análise técnica e propõe minutas à Assessoria Jurídica nos processos que envolvem anteprojetos de lei, decretos e estatutos, entre outros atos normativos de matéria de sua competência .

Divisão Central de Gestão por Competências: A DCOMP coordena o processo de mapeamento, estudos, pesquisas e revisão de competências comportamentais e técnicas com vistas aos processos de seleção de lideranças por competência, bem como atua na

disseminação e apoio à implantação da metodologia junto aos RHs Setoriais e órgãos parceiros. Responsável também pelo planejamento e gestão de movimentação funcional de servidores das carreiras transversais (Analistas de Projetos e Políticas Públicas e Quadro Geral dos Funcionários Públicos do Estado, Quadros Especiais da FDRH e FEE) no Estado, no acolhimento de novos agentes públicos concursados, com vistas à otimização da alocação por competências da carreira de Analistas de Projetos e Políticas Públicas, do Quadro Geral dos Funcionários Públicos do Estado e dos Analistas de Planejamento, Orçamento e Gestão.

Divisão Central de Gestão de Estruturas e Projetos: a DIGEP é voltada para o estudo sistemático de dados, normas e procedimentos relativos às estruturas dos órgãos e entidades da Administração Pública Estadual, bem como a proposição de alternativas de inovação e modernização administrativa e assessoria na gestão da estrutura administrativa do Estado.

Divisão Central de Gestão do Desempenho e do Desenvolvimento de Pessoas: a DIDEP tem por objetivo formular estratégias e implementar o Projeto de Gestão do Desempenho e do Desenvolvimento na Administração Direta de forma escalonada, que será composto por avaliação de competências e de desempenho, por meio de duas dimensões, a saber:

- a) institucional: elaborada a partir do alcance de metas coletivas, subsidiada por metodologias como o Desdobramento de Resultados e o *Objectives and Key Results* (OKR), que é uma metodologia usada para definir metas claras e mensuráveis cronologicamente e quantitativamente;
- b) individual: contempla a análise de competências de cada servidor, utilizando a metodologia de avaliação 180°, possibilitando um *feedback* sincero e construtivo entre líder e liderado, gerando um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) construído através de um “cardápio” de capacitações que engloba desde cursos direcionados para as competências mais frágeis do servidor até situações reais, para fortalecê-las.

É de responsabilidade da DIDEP o amparo às áreas setoriais de gestão de pessoas (RHs de Secretarias e Órgãos) após a implementação do supracitado projeto, o acompanhamento e a verificação das avaliações, a busca de alternativas de benefícios não pecuniários e o intercâmbio entre as áreas setoriais de gestão de pessoas e a Escola de Governo para o desenvolvimento dos servidores e das instituições.

2. Metas

Quanto aos projetos estratégicos, destacam-se:

Projetos relacionados à Gestão de Acordo por Resultados (GAR):

Projeto: 2021.710 – Envolver.

Responsável: Departamento Central de Gestão de Pessoas – DEGEP.

Objetivo: Evoluir a cultura do funcionalismo Estado RS para comportamentos de maior protagonismo e foco em soluções para a geração de melhores resultados para os cidadãos e aumento da autoestima dos Servidores. Esta cultura vai sustentar o Propósito do Governo de “mudança de paradigma, visando recuperar a autoestima e criar as condições para construir um futuro melhor para a sociedade do Rio Grande do Sul.

Justificativa: O projeto justifica-se por:

1. Trazer maior integração e sinergia entre as Secretarias e Órgãos Autônomos da Administração Direta, com os mesmos Direcionadores de Cultura Organizacional;
2. Gestores mais atuantes no seu papel de protagonistas e influenciadores da mudança e aceleração do fluxo natural dos acontecimentos;
3. Servidores mais comprometidos e engajados com as soluções dos problemas que estão no seu campo de influência e de controle;
4. Uma cultura de Estado e não de Governo com melhor prestação de serviço para as pessoas.

	Meta Anual Prevista	Realizado no quadrimestre	Acompanhamento Quadrimestral
1º Quad	Internalização do processo de Gestão da Cultura na SUGEP	a) Capacitação da equipe de sustentação do Projeto ENVOLVER e estabelecimento da rotina de atividade dessa equipe	12 % concluído no quadrimestre em relação à meta anual. Foi definida a rotina de atividade da equipe de sustentação, composta pela Subsecretaria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - SUGEP/SPGG, pelo Departamento Central de Gestão de Pessoas do Estado do RS – DEGEP/SPGG, que é o responsável pela execução do projeto, pelos líderes de Gestão de Pessoas (GP) das setoriais (Secretarias e Órgãos) bem como dos Multiplicadores do projeto

			designados por Portaria para atuarem nas Secretarias e Órgãos. A capacitação referida ocorre com o andamento do projeto, já que as ações não são estanques e o desenvolvimento das equipes ocorre conforme o cronograma e o conteúdo estabelecido.
		b) Realizado o embarque das Fundações e Autarquias no projeto;	b) Expansão do projeto para as Fundações e Autarquias (o projeto iniciado em 2021 contemplou apenas as Secretarias)
		c) Realizados 70 Encontros de Desenvolvimento das lideranças em 3 trilhas, sendo 25 turmas	c) 25% concluído em relação à meta anual, o cronograma prevê a conclusão de 100% das atividades em dezembro de 2022
		d) Realizadas reuniões semanais com a equipe de Governança (consultores da BTA e servidores do DEGEP e da SUGEP/SPGG) do projeto para planejamento e acompanhamento das ações;	d) 15 % concluído, as reuniões semanais estão previstas até dezembro de 2022
		e) Realizadas reuniões individuais com as equipes de Multiplicadores das 23 Secretarias de Estado e órgãos vinculados, para comunicar o escopo do projeto para 2022;	e) 100 concluído. As reuniões tinham por objetivo a aproximação dos Multiplicadores junto às Secretarias e órgãos com a equipe de Governança do projeto, bem como a apresentação do escopo para 2022
		f) Apoio na realização de dois Workshops com os Multiplicadores do projeto, executado pela consultoria BTA.	f) Meta do período concluída; os workshops ocorreram em 23 de março e 29 de abril de 2022.

Projeto: 2022.894 - Gestão do Desempenho e do Desenvolvimento.

Responsável: Divisão Central de Gestão do Desempenho e do Desenvolvimento de Pessoas.

Objetivo: Implementar a Gestão do Desempenho e do Desenvolvimento de Pessoas no formato piloto na Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão (SPGG) em 2022 e depois ampliar para as demais Secretarias.

Justificativa: Realizar a gestão do Desempenho dos agentes públicos com o objetivo de desenvolvê-los para a melhoria dos serviços públicos.

	Meta Anual Prevista	Realizado	Acompanhamento Quadrimestral
1º Quad	<p>a) Desdobrar o indicador do Acordo de Resultados por Departamento. O Indicador é: a “aplicação da Metodologia de Desempenho e Desenvolvimento”. A metodologia será a OKR (<i>Objectives and Key Results</i>) que é uma metodologia usada para definir metas claras e mensuráveis cronologicamente e quantitativamente;</p> <p>b) Realizar evento para pactuar as entregas por Departamento;</p> <p>c) Capacitar Gestores e RH na metodologia de avaliação por competência;</p> <p>d) Estabelecer os marcos temporais para rodada de avaliação, feedback e elaboração do PDI;</p> <p>e) Parceria com SEFAZ para adequação do Sistema Gescomp;</p> <p>f) Realizar o 1º ciclo de feedbacks e uma rodada de reunião de consenso com a construção dos PDIs (Plano de Desenvolvimento Individual) por servidor.</p>	<p>a) Reuniões de Pactuação com a Divisão de Pessoal da Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão;</p> <p>b) Sensibilização dos Subsecretários da supracitada Pasta (SPGG) e articulação para apresentação do projeto para os servidores das subsecretarias já sensibilizadas;</p> <p>c) Construção do material de apoio para a sensibilização da citada e construção de uma animação gráfica para promoção do Projeto de Gestão por Desempenho;</p> <p>d) Criação do cronograma para aplicação da rodada de avaliação, feedback e elaboração do PDI</p> <p>e) Feito contato com a SEFAZ e estabelecido que adequação para uso da metodologia;</p> <p>f) Elaborado o plano de capacitação para auxiliar os gestores para a realização dos feedbacks e reuniões de consenso</p>	<p>a) Realizadas 10 reuniões de 15 previstas para 2022</p> <p>b) Realizado por meio das reuniões suprarreferidas</p> <p>c) Finalizado e entregue posterior às reuniões e vídeo informativo disponibilizado por e-mail aos Subsecretários e Líderes</p> <p>d) Em execução com perspectiva de finalização da 1ª rodada em setembro de 2022</p> <p>e) Estimativa da customização em maio/2022</p> <p>f) Estimativa de realização em agosto de 2022</p>

Projetos relacionados à Gestão Interna Local (GIL):

Projeto: 2022.924 - Banco de Talentos.

Responsável: Divisão de Gestão de Pessoas por Competências / Departamento Central de Gestão de Pessoas.

Objetivo: Implementar o Banco Único de Currículos dos agentes públicos por meio de ferramenta com integração ao sistema de Recursos Humanos do Estado.

Justificativa: Implementar o banco único de dados e disponibilizar as informações curriculares dos agentes públicos às áreas de gestão de pessoas, projetos e gestores.

	Meta Anual Prevista	Realizado	Acompanhamento Quadrimestral
1º Quad	<ol style="list-style-type: none">1. Reuniões de equipe (jan a maio/22);2. Abertura de demanda no sistema Redmine com solicitação de priorização (jan/22);3. Definição dos campos e dados do banco de talentos (até maio/22);4. Identificar soluções;5. Viabilizar soluções; <p>Mobilização de recursos (é uma entrega de TIC que possibilitará a gestão do banco de talentos em sistema do Estado, sem custo para a SPGG)</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Realizadas três (3) reuniões de equipe;2. Realizada a abertura de demanda no sistema Redmine com solicitação de priorização (em jan/22);3. Definição prévia dos campos e dados do banco de talentos com base na definição feita pela equipe da SEFAZ.	<ol style="list-style-type: none">1. Reuniões para definição do sistema a ser utilizado2. Retorno da Divisão Nuclear Analítica de Pessoas de que a customização do sistema RHE não será viabilizada3. Reunião interna de Divisão para definições.

Projeto: 2021.769 - Movimenta RS.

Responsável: Divisão de Gestão de Pessoas por Competências / Departamento Central de Gestão de Pessoas.

Objetivo: Regular a movimentação de servidores entre os órgãos da Administração Direta, tendo como critério de lotação a compatibilidade das atribuições dos cargos com as competências das unidades administrativas.

Justificativa: Proposta de alocação por competências dos servidores do Quadro Geral dos funcionários Públicos e do Quadro de Analistas de Projetos e políticas Públicas.

	Meta Anual Prevista	Realizado	Acompanhamento Quadrimestral
1º Quad	<p>1. Publicação do Comitê do Movimenta – 04/2022;</p> <p>2. Publicação do edital dimensionamento DIPLAN - 03/2022;</p> <p>3. Definição da necessidade de sistema para suporte – 06/2022.</p>	<p>1. Levantamento das necessidades de pessoal junto aos órgãos (08/02 a 11/03); análise da DIPLAN (12 a 30/03); apresentação para o Secretário (05/04); nominata do Comitê do Movimenta enviada a ASJUR, aguardando publicação.</p> <p>2. Preparação para publicação do Edital</p> <p>3. A customização do sistema RHE não foi viabilizada e optou-se por fazer controles via <i>Google drive</i> e <i>Power BI</i>.</p>	<p>1. Realização de reuniões para a definição do comitê</p> <p>2. Reuniões de planejamento para o dimensionamento de pessoal junto aos órgãos em conjunto com a DIPLAN.</p> <p>3. Realização de reuniões para definição de sistema alternativo (<i>Google drive</i> e <i>Power BI</i>.)</p>

Projeto: 2021.768 - Pesquisa de Clima e Engajamento piloto - Fase 2.

Responsável: Departamento Central de Gestão de Pessoas.

Objetivo: Gerar diagnóstico com elementos objetivos das necessidades pontuais dos servidores e de planos de ação para intervir no ambiente institucional.

Justificativa: A identificação da percepção dos servidores em relação à cultura e clima organizacionais é uma importante ferramenta para o desenvolvimento de um ambiente saudável e produtivo, propício para o engajamento de cada agente público.

	Meta Anual Prevista	Realizado	Acompanhamento Quadrimestral
1º Quad	1. Fazer a devolutiva às duas secretarias da Pesquisa de Clima e Engajamento realizada na SPGG e SEDAC em 2021;		
	1.1 Divulgar os resultados aos Gabinetes (e Subsecretários) SPGG e SEDAC	1.1.1 apresentado o resultado da pesquisa realizada em 2021 para a Secretaria da Cultura (Sec. Adjunta) e para o gabinete da SUGEP;	1.1.1.1 Concluído conforme o cronograma previsto.
	1.2 Comunicar o andamento do processo ao Grupo de Trabalho (GT) e agentes públicos	1.2.1 realizada 1 reunião de apresentação dos resultados da pesquisa aplicada em 2021 ao GT;	1.2.1.1 Concluído conforme cronograma previsto.
	1.3 Construir com especialistas (Consultoria Vamos) os planos de ações de melhorias, para curto, médio e longo prazos	1.3.1 Apresentado os resultados para as especialistas da Consultoria Vamos e consolidado junto à consultoria a metodologia para divulgação dos resultados aos servidores. Aguardando a autorização do gabinete da SPGG para iniciar a divulgação aos servidores.	1.3.1.1 Dependendo da autorização do gabinete da SPGG para divulgar o resultado aos servidores da SPGG
	1.4 Analisar os planos de ações de melhorias juntamente com o Grupo de Trabalho	1.4.1 Fazendo levantamento do quantitativo de pessoas das áreas envolvidas a fim de readequar o grupo de trabalho que irá elaborar os planos de ação de melhorias a partir do diagnóstico levantado na pesquisa	1.4.1.1 Aguardando renovação do contrato com a consultoria para os devidos encaminhamentos
	1.5 Divulgar os resultados aos agentes públicos	1.5.1 Depende do item 1.3.1	1.5.1.1 Depende do item 1.3.1.1
	1.6 Entregar sugestões do plano de ações de melhorias aos Gabinetes da SPGG e SEDAC e avaliar projeto-piloto (continuidade e ampliação)	1.6.1 Depende do item 1.4.1	1.6.1.1 Depende do item 1.4.1.1
	2. Realizar Pesquisa de Clima e Engajamento SPGG, SEDAC e mais uma Secretaria		
2.1 Atingir 60% de adesão de agentes	2.1.1 Preparação do fluxo para	2.1.1.1 Depende	

públicos para responderem à Pesquisa de Clima e Engajamento na SPGG, SEDAC e mais uma Secretaria.	aplicação da próxima pesquisa em novembro/2022	das ações suprarreferidas
---------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------	---------------------------

Demais disso, seguem relacionados os projetos e metas monitorados no âmbito interno do Departamento de Gestão de Pessoas (DEGEP) e de suas respectivas Divisões:

Gabinete do Departamento de Gestão de Pessoas (DEGEP):

Meta física Prevista ANUAL	Meta (física) realizada NO QUADRIMESTRE	Resultado obtido – descrição da entrega (síntese de resultados parciais ou totais no período)
12 Edições do Fórum de Gestão de Pessoas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizadas 04(quatro) edições mensais (26/01, 23/02, 30/03 e 27/04); 2. Disponibilização dos conteúdos (material de apoio) <i>on-line</i> por meio do link https://airtable.com/shreIAJkYW5vliBRp/tblin6UMfwcnsy7k2. 	Disseminação de informações e de conteúdos pertinentes às áreas de Gestão de Pessoas, com a finalidade de levar ao conhecimento dos líderes e servidores das demais Secretarias e órgãos vinculados as diretrizes gerais de gestão de pessoas do estado, bem como debater, instruir, esclarecer e desenvolver conteúdos e aspectos voltados ao dia a dia das áreas setoriais de Gestão de Pessoas.
Internalização do Projeto ENVOLVER (projeto de mudança de cultura) no gabinete do DEGEP	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estruturada equipe composta 04 (quatro) pessoas no Gabinete do DEGEP, para absorver as diretrizes do projeto de mudança da cultura para o Estado do RS, conduzida atualmente pela consultoria Betânia Tanuri Associados (BTA); 2. Realizadas reuniões individuais com as equipes de Multiplicadores das 23 Secretarias de Estado e órgãos vinculados, para comunicar o escopo do projeto para 2022; 3. Apoio na realização de dois Workshops com os Multiplicadores do projeto, 	Contribuição para legitimação, internalização e disseminação dos direcionadores da cultura construídos ao longo de 2021, visando estabelecer uma cultura de melhor protagonismo, com o fim de gerar melhores serviços à sociedade.

	executado pela consultoria BTA, ocorridos em 23 de março e 29 de abril de 2022.	
Pesquisa de Clima e Engajamento visando mapear e desenvolver ações fruto da pesquisa de clima e de engajamento realizada em 2021, além de adesão de novas Secretarias da Administração Direta	Criação de <i>dashboards</i> com os resultados da Pesquisa para apresentação à alta direção das Secretarias da Cultura e de Planejamento, Governança e Gestão	Mensuração do clima e engajamento no ambiente de trabalho a fim de proposição de melhorias e ou soluções quanto ao diagnóstico levantado.
Criação da Divisão de Gestão do Desempenho e do Desenvolvimento de Pessoas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estrutura básica implementada conforme art. 3º, VI, 4, do Decreto 56.382/2022, que dispõe sobre a estrutura básica da Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão; 2. Estruturação da equipe de servidores e da Liderança Interina efetivada; 3. Seleção por competências da liderança titular da Divisão, em andamento, via <i>Qualifica RS</i>; 	Implantação da metodologia construída com a parceira especialista Vetor Brasil, RH Central e RH Setorial.
Desenvolver 03 edições do evento Esse Papo me Interessa	Realizada a primeira edição no dia 08 de março, abordando a temática “mulheres”. Título do evento: “ <i>O olhar da mulher em ação</i> ”. O evento foi gravado e disponibilizado no canal da SPGG no Youtube, acesso pelo link: https://www.youtube.com/watch?v=5J7LhebMPes	Visa propiciar espaço para integração, debate, cultura e desenvolvimento dos servidores públicos do Estado.

Divisão Central de Planejamento e Gestão de Pessoas (DIPLAN)

Meta física Prevista ANUAL	Meta (física) realizada NO QUADRIMESTRE	Resultado obtido – descrição da entrega (síntese de resultados parciais ou totais no trimestre)
Continuar a revisão do processo de Concursos por meio da revisão detalhada da Lei nº 15.266/2019, que dispõe sobre o Estatuto do Concurso Público no âmbito do Estado do RS, visando finalizar o trabalho iniciado em 2021	Aguardando posicionamento da PGE da demanda encaminhada em 2021.	Não houve, visto que o andamento depende do posicionamento da PGE da demanda encaminhada em 2021.
Elaboração de Instrução Normativa	Iniciada a elaboração da minuta	Avanço na meta proposta.

(IN) para regulamentar a abertura e operacionalização de Concursos Públicos onde serão contempladas as orientações quanto ao módulo concurso do RHE, visando finalizar o trabalho iniciado em 2021	da Instrução Normativa para o Concurso Público	
Elaboração de Instrução Normativa (IN) para regulamentar Contratação emergencial/Temporária iniciada em 2021 visando finalizar o trabalho iniciado em 2021	1. Procedida a revisão da minuta IN a fim de contemplar as considerações da ASJUR/SPGG 2. Inseridas na IN das Cotas previstas no Decreto nº 56229 de 7 de dezembro de 2021	1. Revisão concluída pela equipe técnica. 2. Inserida na IN as orientações as informações relativas as novas cotas
Levantamento da necessidade de pessoal das carreiras transversais do Quadro Geral e do Quadro dos Analistas de Projetos e de Políticas Públicas dos novos servidores nas Secretarias de Estado visando subsidiar a alocação de pessoal proveniente do ingresso do concurso público do Quadro de Analistas, assim como subsidiar o processo Movimenta RS.	1. Realizar levantamento das necessidades de pessoal das carreiras transversais das Secretarias 2. Analisar e consolidar dados recebidos	Durante os meses de Janeiro, fevereiro e março foi realizado esse trabalho entre DIPLAN e DCOMP. 1) 13/12 a 07/02 - Fase de planejamento e validação das atividades; (Diplan e Dcomp) 2) 08/02 a 11/03 - Levantamento das necessidades de pessoal junto aos órgãos (Diplan) 3) 12 a 30/03 - Análise dos dados (Diplan)
Reformulações das Carreiras Transversais de Estado com a finalidade de revisão legislativa e que atenda as demandas de Estado por meio da revisão das especificações dos Cargos do Quadro de Analistas de Projetos e de Políticas Públicas do Estado e do Quadro Geral	1. Revisão das especificações dos Cargos do Quadro de Analistas de Projetos e de Políticas Públicas do Estado e do Quadro Geral com a finalidade de revisão legislativa e que atenda as demandas de Estado. 2. Consolidação das carreiras transversais do Estado.	1. Finalizada a revisão das especificações do Quadro de analistas, ficando pendente as do Quadro Geral 2. Apresentação a Direção do DEGEP da proposta a se realizada para a consolidação das Carreiras
Criação da minuta de Lei da Capacitação	Realizar proposição legislativa quanto a essa necessidade de Estado.	Construída pela equipe técnica 1º versão da minuta.
Resultado adicional 1º quadrimestre	Presidência e participação na Comissão Gestora para o concurso do Quadro de Analista	Condução dos trabalhos das Comissão, responsável pela gestão do processo para um concurso de 23 cargos e 623 vagas.
Resultado adicional 1º quadrimestre	Revisão legislativa de CC/FG	Realizada pela Equipe Técnica revisão legislativa de 20 cargos deste de 1964
Resultado adicional 1º quadrimestre	Painel Gratificações Carreiras Transversais	Elaborado painel a fim de facilitar a visualização das gratificações percebidas pelos servidores das carreiras transversais

Divisão Central de Gestão por Competências (DCOMP)

Meta física Prevista ANUAL	Meta (física) realizada NO QUADRIMESTRE	Resultado obtido – descrição da entrega (síntese de resultados parciais ou totais no trimestre)
1 projeto de banco de talentos estruturado e implementado, utilizando o sistema de Recursos Humanos do Estado (RHE) visando estruturar banco de dados com informações dos participantes das seleções do Qualifica RS e dos servidores de carreiras transversais (Movimenta RS)	Realizadas três (3) reuniões de equipe; Abertura de demanda no sistema Redmine com solicitação de priorização (jan/22); Definição prévia dos campos e dados do banco de talentos com base na definição feita pela equipe da SEFAZ.	Início das reuniões e debate técnico com equipe da SEFAZ, percebendo-se alinhamento no objetivo do projeto em ampliar iniciativas de cada órgão participante com banco de talentos. Percepção da dificuldade em implementar o banco de talentos no RHE devido à falta de priorização.
1 Decreto para seleção de lideranças por competências elaborado e publicado no DOE RS visando perenizar a política de seleção de lideranças de lideranças do Estado por meio de avaliação de competências comportamentais e técnicas	Publicada a Política de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da Administração Pública do Estado do RS: Decreto nº 56.436, de 29 de março de 2022. Publicado no DOE nº 61, de 30 de março de 2022.	O Decreto nº 56.436/2022 inclui as diretrizes para seleção de lideranças por competências na Seção II Atração e Seleção de Pessoas
1 Edital de abertura de vagas pelo Movimenta RS publicado, com base no resultado da verificação de necessidades de pessoal junto aos órgãos do Estado	Em fase de preparação da minuta do Edital para posterior publicação	Levantamento das necessidades de pessoal junto aos órgãos (08/02 a 11/03) - Análise da DIPLAN (12 a 30/03) - Apresentação para o Secretário (05/04) - Nominata do Comitê do Movimenta enviada a ASJUR, aguardando publicação - Preparação para publicação do Edital
1 projeto-piloto do Movimenta RS realizado visando Aplicar o projeto Movimenta RS e propiciar oportunidades de mobilidade para os servidores ou funcionários públicos de carreiras transversais do Estado do RS	1 Levantamento das necessidades de pessoal realizado, com a participação de 25 órgãos.	- Levantamento das necessidades de pessoal junto aos órgãos (08/02 a 11/03) - Análise da DIPLAN (12 a 30/03) - Apresentação para o Secretário (05/04) - Nominata do Comitê do Movimenta enviada a ASJUR, aguardando publicação - Preparação para publicação do Edital
8 Lideranças selecionadas por meio do Qualifica RS, com base em matriz de competências	1 Seleção para liderança da Divisão de Desempenho e Desenvolvimento de Pessoas (DEGEP / SUGEP / SPGG) sendo realizada via Qualifica RS 2 Seleções via Banco de Talentos para a Direção Adjunta de Obras Escolares (SEDUC) e a Chefia da Divisão de Gestão de Estruturas e Projetos (DEGEP / SUGEP /	1. Alta procura pela vaga de liderança da Divisão de Desempenho e Desenvolvimento de Pessoas, ; 215 inscrições recebidas; 10 entrevistas por competências realizadas. 2. Aproveitamento de candidatos do banco de talentos do Qualifica RS em posições de liderança dentro do Estado, por meio de análise dos

	SPGG)	perfis mais aderentes e realização de entrevistas por competências técnicas.
--	-------	------------------------------------------------------------------------------

Divisão Central de Gestão de Estruturas e Projetos (DIGEP)

Meta física Prevista ANUAL	Meta (física) realizada NO QUADRIMESTRE	Resultado obtido – descrição da entrega (síntese de resultados parciais ou totais no trimestre)
<p>Projeto Estruturas RS</p> <p>1. Publicação de nova legislação que permita a modernização das estruturas básicas do estado.</p> <p>2. Mudança de abordagem na execução do projeto Estruturas RS. Deixando de ser reativo passando a desempenhar um papel consultivo e capaz de auxiliar as secretarias na construção de uma estrutura que seja condizente com a natureza do órgão e;</p> <p>3. Apresentação de soluções modernas no que diz respeito à estrutura organizacional, incluindo estruturas matriciais, projetizadas, mista, etc.</p>	<p>1. Início efetivo dos trabalhos do Grupo de Trabalho para Atualização de Legislação sobre Estruturas Administrativas;</p> <p>2. Realização Proativa de Reuniões com Órgãos com processos de estruturação morosos ou problemáticas, viabilizando o andamento dos casos;</p> <p>3. Consolidação de Planilha Unificada DIGEP para melhor gestão e velocidade dos casos;</p> <p>4. Colaboração com pesquisadores UERGS no debate sobre novas formas de estruturas.</p>	<p>1. Publicação da nominata dos integrantes do Grupo de Trabalho (março).</p> <p>2. Início dos trabalhos e Realização de 4 reuniões do GT (abril);</p> <p>3. Inclusão, na modalidade pesquisador convidado, de 2 Pesquisadoras de Gestão Pública da UERGS no GT;</p> <p>4. Retomada de andamento em PROAS que estavam em situação problemática, como SICT, SEDUC, SEAPDR, SEMA, dentre outros;</p> <p>5. Atendimento rápido das demandas de cadastramento do RHE para alterações de estrutura dos órgãos (BM, Bombeiros, PC, SPGG, etc).</p> <p>6. Atendimento imediato das demandas de reestruturação dos órgãos da ADM Direta.</p>
<p>Estruturas Inteligentes</p> <p>1. Criação de Conteúdo Informativo / Orientativo textual e audiovisual sobre Estruturação Administrativa;</p> <p>2. Firmar parceria com a Escola de Governo para disseminação do conhecimento;</p> <p>3. Estabelecimento de ciclos de capacitação das equipes das Secretarias sobre Estruturação.</p>	<p>1. Diagnóstico e Mapeamento de Realidades, Potencialidades, Riscos e Necessidades da DIGEP.</p> <p>2. Estruturação do Conceito Básico, objetivos do projeto, veículos de entrega previstos, dentre outros temas introdutórios do Projeto.</p>	<p>1. Apresentação do Projeto à equipe DIGEP, com grande aceitação e motivação de todos para colocar o projeto em andamento (1ª sem/abril).</p> <p>2. Aplicação de mudanças de dinâmica na equipe DIGEP, com compartilhamento interno de conhecimento e criação de cultura de colaboração - ato preparatório necessário para que o Estruturas Inteligentes seja viável.</p>

Divisão Central de Gestão do Desempenho e do Desenvolvimento de Pessoas (DIDEP)

Meta física Prevista ANUAL	Meta (física) realizada NO QUADRIMESTRE	Resultado obtido – descrição da entrega (síntese de resultados parciais ou totais no trimestre)
Desdobrar o indicador do Acordo de Resultados (AR) por Departamento, na Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão. O Indicador é: a “aplicação da Metodologia de Desempenho e Desenvolvimento”. A metodologia será a OKR (<i>Objectives and Key Results</i>) que é uma metodologia usada para definir metas claras e mensuráveis cronologicamente e quantitativamente;	Iniciadas as reuniões com os Subsecretários da Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão para compreensão da estrutura da Secretaria a fim de modelagem e aplicação do projeto	O principal resultado foi a reunião com a Divisão de Gestão de Pessoas (DIDEP) da SPGG, pois esta terá o papel de multiplicar para as áreas de Gestão de Pessoas das demais Secretarias de Estado.
Realizar evento para pactuar as entregas por Departamento;	Na totalidade foram realizadas nove reuniões com Subsecretários e líderes de equipes para apresentação do projeto;	Adesão positiva dos envolvidos, adaptação do cronograma para implementação do projeto;
Capacitar Gestores e RH na metodologia de avaliação por competência	Criado percurso formativo capacitação em parceria com a Escola de Governo, contemplando oito trilhas de capacitação	Realização da trilha de Gestão por Competência pelos líderes da SPGG; Realização do Intraequipe com consultoria BTA;
Estabelecer os marcos temporais pra rodada de avaliação, feedback e elaboração do PDI;	Criação do cronograma para aplicação da rodada de avaliação, feedback e elaboração do PDI	Organização do fluxo de aplicação da metodologia;
- Parceria com SEFAZ para adequação do Sistema Gestão de Desempenho (Gescomp);	Feito contato com a SEFAZ e estabelecido que adequação para uso da metodologia;	Aguardando a customização do Gescomp;
- Execução do primeiro ciclo: rodada de feedback e uma rodada de reunião de consenso com a construção dos PDI por servidor;	Validado o cronograma da linha quatro pela Direção do departamento e Subsecretária de Gestão de Pessoas	Organização do fluxo de aplicação da metodologia, com a primeira data de aplicação com previsão julho/agosto;