



REDE RH
ESTRATÉGICO

PLANO DE COMUNICAÇÃO - 2022



Secretaria de Planejamento e Gestão
Subsecretaria de Gestão de Pessoas

SUMÁRIO

1. CONTEXTUALIZAÇÃO.....	4
2. UNIDADES ORGANIZACIONAIS E A REDE RH ESTRATÉGICO.....	6
2.1. A Sugesp.....	6
2.2. As unidades centrais de Recursos Humano	7
2.3. Unidades de Recursos Humanos	8
2.4. Parceiros do programa	8
2.4.1. Assessoria de Comunicação Social – ASCOM	8
2.4.2. Assessoria de Tecnologia da Informação.....	9
2.4.3. Assessoria de Estatística e Informações.....	9
3. IDENTIDADE VISUAL DO PROGRAMA REDE RH ESTRATÉGICO.....	10
3.1. Logomarca:	10
3.2. Fonte e alinhamento.....	11
3.3. Ícones.....	11
3.4. Cores.....	11
4. METODOLOGIA	12
5. PERFIL DO ENTREVISTADO – DIAGNÓSTICOS.....	13
6. AÇÕES DE COMUNICAÇÃO	14
6.1. Visão geral	14
6.2. Falhas de comunicação.....	17
6.3. Novas tecnologias	19
6.4. Participação em eventos e encontros	20
6.4.1. Planejamento de encontros.....	20
6.5. Cursos e capacitações	23
6.6. Temáticas de RH.....	23
7. GOVERNANÇA DO PROGRAMA.....	28
8. ACOMPANHAMENTO	31
9. ANEXOS.....	32
10. REFERÊNCIAS	32

FIGURAS

Figura 1 – Organograma Subsecretaria de Gestão de Pessoas – Seplag MG	7
Figura 2 – Mapa de ações	14
Figura 3 – Temáticas de RH abordadas pelo diagnóstico	15
Figura 4 – Falhas e barreiras de comunicação – Geral	17
Figura 5 – Falhas e barreiras de comunicação – Sugesp	17
Figura 6 – Ciclo das temáticas	23
Figura 7 – Priorização de temáticas	24
Figura 8 – Governança do Programa	27
Figura 9 – Grupos de trabalho	28
Figura 10 – Trello de Acompanhamento do Programa	29

1. CONTEXTUALIZAÇÃO

Diante de um cenário marcado por **desafios** relatados pelas Unidades de Recursos Humanos (URH's) em suas rotinas, a falta de alinhamento e dificuldade de comunicação entre RH e área central; a perda de aprendizagem entre os RHs em busca de novas soluções devido a não padronização de procedimentos; os atrasos e morosidade na solução de casos omissos; a duplicação de demandas e a desarticulação das equipes dentre outros desafios, tornaram-se queixas frequentes nos cotidianos dos atores envolvidos.

Frente ao contexto supracitado, o Programa Rede RH Estratégico surge como uma iniciativa da Subsecretaria de Planejamento e Gestão (Sugesp) da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão do Estado de Minas Gerais (Seplag MG) que tem por finalidade contornar tais desafios e projetar novas possibilidades para otimizar as rotinas das URH's.

A partir deste viés, o **objetivo** do Programa é aprimorar o trabalho desenvolvido na área de recursos humanos, trazendo impactos positivos como maior efetividade e agilidade, tanto para os servidores quanto para os serviços prestados aos cidadãos mineiros.

O **eixo central desta iniciativa** é o fortalecimento e aperfeiçoamento da comunicação entre a unidade central e as unidades setoriais de RH de forma que as unidades tenham mais ferramentas para melhorar o trabalho desenvolvido e espaço dedicado para a busca e troca de orientações e informações.

O **público-alvo** da Rede RH Estratégico é composto por cerca de cinco mil profissionais que atuam nas unidades setoriais de Recursos Humanos das secretarias, órgãos autônomos, fundações e autarquias de Minas Gerais, além dos mais de 500 servidores que compõem a Subsecretaria de Gestão de Pessoas (Sugesp) da Seplag.

A importância do público-alvo é reforçada diariamente, haja vista que as unidades supracitadas lidam com processos de RH que impactam na vida funcional de quase 600 mil servidores estaduais.

Para executar as ações previstas pela Rede, **quatro frentes de trabalho** norteiam o programa, a saber:

- ❖ Cursos e Capacitações
- ❖ Encontros de RH
- ❖ Mídias Digitais
- ❖ Soluções em RH

Cada uma dessas frentes será apresentada detalhadamente nos próximos tópicos deste documento. A fim de alcançar os objetivos propostos pelo Programa, uma das entregas primordiais consiste na elaboração do Plano de Comunicação para a Sugesp. O objetivo deste Plano é servir de mecanismo que assegure aos servidores da área de recursos humanos da Sugesp o acesso às informações necessárias em suas rotinas, proporcionando dessa maneira uma comunicação mais efetiva que refletirá no desempenho das atividades diárias.

No Plano de Comunicação será demonstrada a estratégia de atuação da Rede RH Estratégico e seu alinhamento quanto às necessidades levantadas durante os diagnósticos. Neste instrumento também serão delimitados os trabalhos que serão conduzidos e a governança estabelecida. Por fim, no Plano também será registrada a identidade visual confirmada para esta iniciativa em conjunto com a Assessoria de Comunicação da SEPLAG.

Vale destacar que este Plano de Comunicação se mostra como ferramenta complementar às ações já conduzidas pela Seplag, porém, com uma visão focalizada na realidade vivenciada pela Sugesp. Assim, através da análise das especificidades observadas, busca-se suprir as lacunas da comunicação específica observada nesta Subsecretaria.

Embora o Programa Rede RH Estratégico já tenha realizado ações desde o ano de 2021, o presente instrumento é objeto da maturação das propostas da equipe envolvida no planejamento dos trabalhos, assim como dos diagnósticos realizados junto aos servidores alocados nas diretorias de Recursos Humanos dos órgãos e entidades e na SUGESP.

2. UNIDADES ORGANIZACIONAIS E A REDE RH ESTRATÉGICO

2.1. A Sugesp

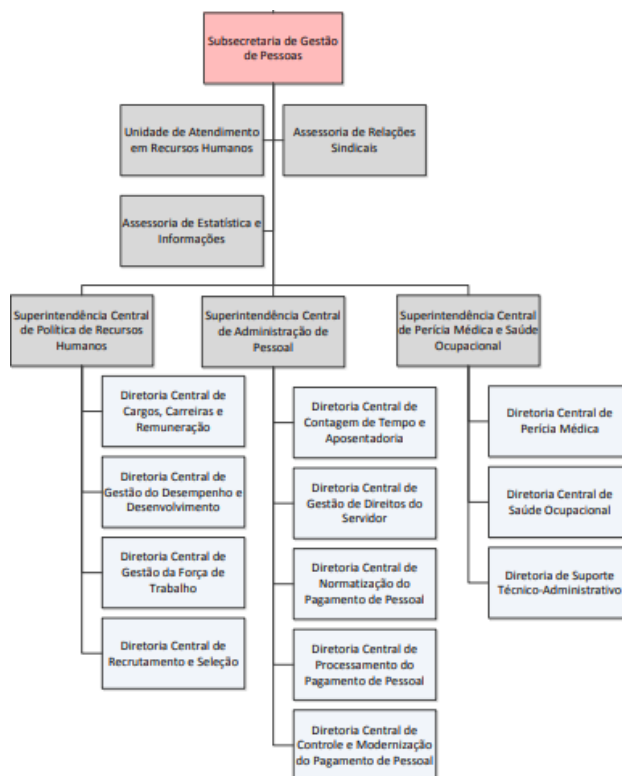
A Subsecretaria de Gestão de Pessoas (Sugesp) integra a estrutura regimental da Secretaria de Planejamento e Gestão de Minas Gerais (Seplag MG). Suas competências estão previstas no art. 27 do Decreto 47727 de 2 de outubro de 2019.

A Subsecretaria tem como desafio aperfeiçoar a gestão de pessoas no âmbito do Poder Executivo Estadual. Nesse sentido, suas atribuições são alinhadas à formulação de políticas e diretrizes que englobam todo o ciclo de gestão de pessoas desde o ingresso do servidor na administração pública até a conclusão da sua vida funcional.

De maneira geral, a Subsecretaria é responsável planejar e coordenar a formulação, execução e avaliação, em nível central, da política de recursos humanos e de saúde ocupacional, bem como promover a orientação normativa, a supervisão técnica, a fiscalização, a execução e o controle das atividades de perícia médica, administração e pagamento de pessoal dos órgãos, autarquias e fundações do Poder Executivo.

No âmbito do Programa Rede RH Estratégico, a Sugesp desempenha o papel de governança e coordenação de forma a otimizar as informações, dar autonomia aos órgãos e entidades para exercer as suas competências e, ao mesmo tempo, manter os processos em pleno funcionamento. Tal missão mostra-se como um grande desafio que os servidores enfrentam para tornar melhor as rotinas de trabalho e qualidade das entregas.

Figura 1 – Organograma Subsecretaria de Gestão de Pessoas – Seplag MG



Fonte – Site oficial Secretaria de Planejamento e Gestão - MG

2.2. As unidades centrais de Recursos Humano

No âmbito da Sugesp, atuam diversas unidades centrais que são responsáveis pela formulação, normatização, acompanhamento e avaliação das políticas, práticas e procedimentos que compõem os diversos subsistemas de gestão de pessoas: provisão, carreiras e remuneração, desempenho e desenvolvimento, saúde ocupacional, gestão e supervisão da folha de pagamento, gestão dos direitos dos servidores, dentre outros.

O papel das unidades centrais é muito importante para que a política de gestão de pessoas ganhe em termos de alinhamento, integração, uniformização e consistência. Por outro lado, o processo de comunicação e envolvimento dessas unidades com as unidades setoriais de recursos humanos é essencial para a eficiência e eficácia na implementação da política, possibilitando a execução dos processos e procedimentos de trabalho de forma adequada e respeitando o disposto na legislação.

2.3. Unidades Setoriais de Recursos Humanos

O eixo central do Programa Rede RH Estratégico está diretamente voltado aos públicos das unidades setoriais de Recursos Humanos (USRH).

A atuação das USRH consiste na combinação de habilidades, estratégias e práticas que têm o objetivo de administrar os comportamentos dos profissionais e potencializar seu desenvolvimento dentro de uma organização.

Quando há uma boa gestão por parte dessas unidades, há um impacto positivo na vida pessoal e profissional dos servidores, aumentando o engajamento e a motivação, resultando automaticamente em melhores resultados para a organização.

As USRH mostram-se como idealizadoras e guardiãs da política de RH e com as prerrogativas propostas pela Rede poderão recorrer a tais diretrizes quando necessário e a partir desse viés, divulgar e disseminar suas ações.

2.4. Parceiros do programa

2.4.1. Assessoria de Comunicação Social – ASCOM

A Assessoria de Comunicação da SEPLAG é regulamentada pelo art 8º do Decreto 47.727 de 2 de outubro de 2019. Suas competências de um modo geral são voltadas para a promoção de atividades de comunicação social, compreensão da imprensa, desenvolvimento da publicidade, propaganda, relações públicas e promoção de eventos da Seplag em conformidade com as diretrizes estabelecidas pela Subsecretaria de Comunicação Social e Eventos – Subsecom da Secretaria-Geral.

No âmbito da Rede RH Estratégico, a Ascom desempenha papel fundamental haja vista que suas ações permitiram que o Programa ganhasse visibilidade e reconhecimento, transmitindo os seus valores através de símbolos, cores, formas e fontes criados para traduzir o contexto por trás dos pilares da Rede.

Além da identidade visual, a Ascom vem auxiliando de maneira direta as ações primárias executadas pelo Programa, auxiliando na divulgação de materiais, na promoção e estruturação do Programa, mostrando-se desse modo como um dos atores-chave na execução das atividades propostas pela Rede.

2.4.2. Assessoria de Tecnologia da Informação

A Assessoria de Tecnologia da Subsecretaria de Gestão de Pessoas é compreendida como uma unidade informal que tem como objetivo propor, incentivar, implantar, avaliar e monitorar soluções de tecnologia da informação que facilitem as rotinas dos processos relacionados à temática de Recursos Humanos.

A Assessoria também auxilia outras iniciativas prestando suporte técnico através da atuação no gerenciamento e coordenação de ações propostas pela Sugesp. No âmbito da Rede RH Estratégico, a Assessoria de Tecnologia atua no apoio à disseminação dos conteúdos elaborados e também na governança do programa.

2.4.3. Assessoria de Estatística e Informações

A Assessoria de Estatística e Informações é regulamentada pelo art 30º do Decreto 47.727 de 2 de outubro de 2019. Suas atribuições giram em torno da análise, projeção e monitoramento estatístico de dados e informações relativos à gestão de pessoas, em especial sobre despesas e encargos financeiros de pessoal dos órgãos, autarquias e fundações do poder Executivo e de pensionistas, para subsidiar a tomada de decisões governamentais.

A Assessoria de Estatística e Informações desempenha um papel crucial na elaboração do presente Plano de comunicação, haja vista que sua estruturação se fundamentou a partir da análise quantitativa e qualitativa dos diagnósticos elaborados pela Assessoria de Estatística e Informação. Tais diagnósticos foram abstraídos de questionários aplicados aos servidores das áreas de Recursos Humanos e foram cruciais para a identificação de desafios e possibilidades que nortearão a execução de ações do Programa Rede RH Estratégico

Além da elaboração dos diagnósticos, a Assessoria de Estatística auxilia na composição do banco de dados e contatos do Programa permitindo que os comunicados e orientações cheguem devidamente ao público-alvo da Rede.

3. IDENTIDADE VISUAL DO PROGRAMA REDE RH ESTRATÉGICO

A identidade visual pode ser compreendida como um sistema de signos criado a partir de critérios que visam representar, caracterizar e comunicar as ideias de uma organização através de elementos visuais, outorgando-lhe personalidade e fazendo com que ela se diferencie das outras.

A partir desse viés, a identidade visual pode ser compreendida como um sistema que proporciona unidade e identidade a uma organização, a um grupo ou instituição bem como aos seus produtos e serviços. (MOZOTA, 2009, p.18).

Destacada a importância e o objetivo da utilização de uma identidade visual, a Assessoria de Comunicação Social desenvolveu um conjunto de elementos visuais que deverão ser utilizados no âmbito da Rede RH Estratégico. Assim, destacam-se a criação de uma logomarca, cores padrões, fonte e tamanho da fonte, além de imagens e outros elementos que caracterizam o Programa.

3.1. Logomarca:

Horizontal:



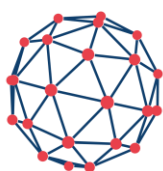
Vertical:



3.2. Fonte e alinhamento

- ❖ TÍTULO SEMPRE MAIÚSCULO JUSTIFICADO À ESQUERDA TAMANHO 25PT
- ❖ Subtítulo sem negrito, sempre 2pt menor
- ❖ Textos, mínimo tamanho 18pt

3.3. Ícones



3.4. Cores



HEX: #e8404b



RGB: rgba(232,64,75,255)



HEX: #0f3f6d



RGB: rgba(15,63,109,255)



HEX: #218bb8



RGB: rgba(33,139,184,255)

Esses elementos, por sua vez, deverão ser utilizados em apresentações, boletins, comunicados e demais ações que serão conduzidas sob a coordenação do Programa Rede RH Estratégico.

Vale destacar que durante o período eleitoral previsto para o dia 02 de julho a 30 de outubro de 2022, estará vetada a divulgação de logos, imagens ou referências ao Estado de Minas Gerais. Assim, a identidade visual não poderá ser utilizada no referido período e deverá ser substituída apenas pelo uso do Brasão de Minas Gerais.

4. METODOLOGIA

O Plano de Comunicação da Sugesp foi construído sob um viés descritivo a fim de estudar e descrever características de um determinado público alvo.

A partir dessa perspectiva, foram aplicados dois questionários online enviados aos servidores das URH's das unidades de Recursos Humanos, onde o primeiro deles foi enviado a todas as unidades de Recursos Humanos do estado de Minas Gerais, enquanto o segundo restringiu-se apenas aos servidores de URH's em exercício na Sugesp.

Os questionários de um modo geral tiveram o objetivo de conhecer os servidores, identificando suas qualificações, os processos de RH em que atuam, os conhecimentos que detém, os pontos que precisam aprimorar dentre outros assuntos.

Para facilitar a análise das informações, as questões foram divididas em quatro blocos correspondentes a cada um dos eixos de atuação do programa: Mídias Digitais, Cursos e Capacitações, Soluções de RH e Encontros de RH.

A partir dos dados obtidos através dos questionários, com o apoio da Assessoria de Estatística da Sugesp e o uso da ferramenta Power BI, foram elaborados diagnósticos específicos para cada unidade abarcada pelo programa aplicando-se concomitantemente análises quantitativa e qualitativas das informações.

A ferramenta supracitada permite o cruzamento de dados de maneira automatizada, gerando relatórios estatísticos completos e aprofundados que balizaram a construção do Plano, permitindo assim a proposição de estratégias assertivas e focalizadas nas

especificidades condizentes à realidade vivenciada pelas unidades de Recursos Humanos no âmbito da Sugesp.

Vale destacar que alguns dos resultados obtidos através dos diagnósticos serão abordados ao longo do Plano de Comunicação e que o conjunto geral dos resultados foi divulgado para cada público interessado na oportunidade do relatório consolidado de resultados do diagnóstico.

Ademais, os resultados servirão de consulta ao longo da execução das propostas priorizadas pela Rede RH Estratégico, haja vista que a dinâmica de priorização acolherá as indicações do público-alvo.

5. PERFIL DO ENTREVISTADO – DIAGNÓSTICOS

A primeira parte da análise em ambos os diagnósticos corresponde ao perfil dos respondentes, buscando identificar de um modo geral características referentes ao sexo, idade, tempo de trabalho e os seus respectivos vínculos com as Unidades de Recursos Humanos. Assim, foram recebidos e processados 1415 questionários oriundos das unidades de RH de vários órgãos da SEPLAG e 147 questionários provenientes dos servidores da unidade de recursos humanos da Sugesp.

Assim, quanto ao perfil dos respondentes, foram obtidos os seguintes resultados:

O público dos dois questionários é composto majoritariamente por pessoas do sexo feminino com idades entre 31 e 45 anos de vínculo efetivo que desempenham o papel técnico nas unidades de recursos humanos.

Por outro lado, vale destacar que o tempo de atuação apresenta uma relativa discrepância uma vez que no diagnóstico geral, o público possui uma experiência significativamente maior quando comparado aos servidores das unidades de Recursos Humanos da Sugesp. Enquanto o primeiro grupo apresenta um tempo médio de atuação entre 11 a 20 anos, o segundo apresenta uma experiência predominante de servidores com entre 1 e 5 anos de atuação na área de Recursos Humanos.

6. AÇÕES DE COMUNICAÇÃO

6.1. Visão geral

Conforme já relatado anteriormente, o Programa Rede RH Estratégico mostra uma vastidão de oportunidades de atuações e caminhos que podem ser conduzidos pelas equipes envolvidas.

Os diagnósticos realizados identificaram necessidade de urgência e aprimoramento nas ações que já são conduzidas pelas unidades centrais e setoriais de recursos humanos, além da demanda por novas ações mais modernas e aderentes às práticas tecnológicas e aos modelos de comunicação utilizados atualmente.

A Rede é um Programa que se estrutura por meio de um conjunto de instrumentos providos pelas frentes de trabalho para fomento das temáticas de RH, ou seja, uma vez estabelecido os modelos de atuação e os instrumentos corretos de trabalho de cada frente, será possível fazer reuso e as adaptações pertinentes a cada temática de trabalho escolhida para desdobramento.

Abaixo, está representada as ações gerais que serão conduzidas no âmbito da Rede RH Estratégico. No eixo central está o ciclo das temáticas de RH, que é um conjunto de ações para abordagem daqueles subprocessos priorizados pelas unidades setoriais de recursos humanos. Compõe esse ciclo os processos com maior gap de conhecimento que foram levantados durante os diagnósticos realizados.

Paralelamente, ao ciclo das temáticas outras iniciativas serão conduzidas para fomentar ações de compartilhamento de informações junto aos RH's. Tais iniciativas, não serão fixas e poderão ser delimitadas de acordo com os requerimentos dos profissionais de RH, a necessidade do momento e a disponibilidade das equipes que irão conduzir as ações.

Figura 2 – Mapa de ações

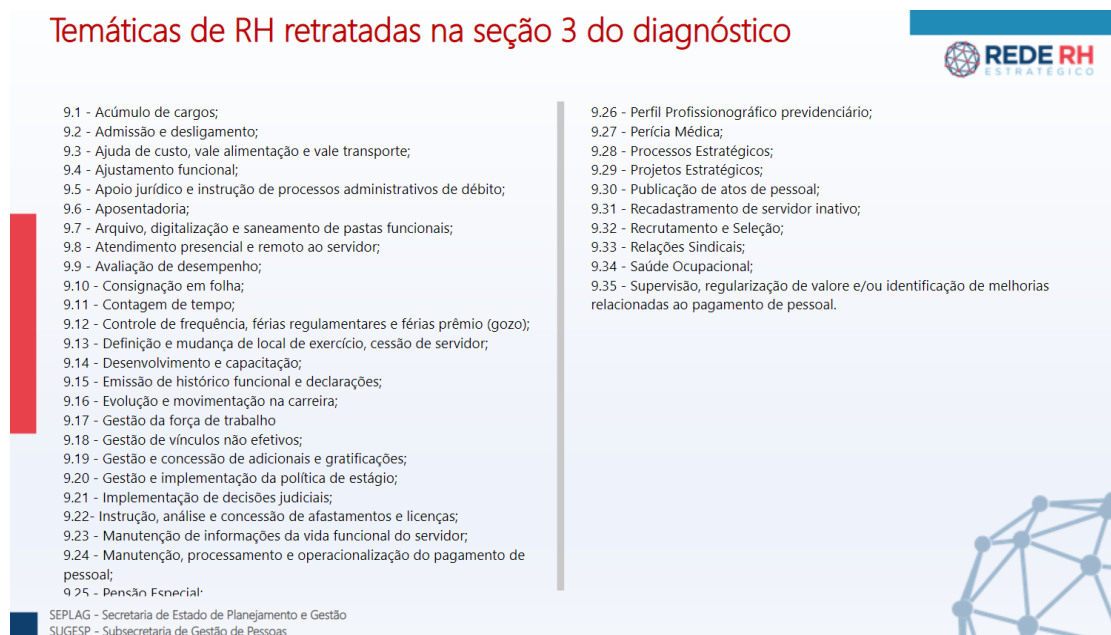


Fonte – Elaboração própria

Nesse sentido, as possibilidades são enormes, haja vista que somente no âmbito do diagnóstico foram abordadas 35 temáticas presentes nas rotinas de RH e em todas elas cabem abordagens com maior ou menor ênfase, a depender do grau de conhecimento sinalizado pelos respondentes de ambos os diagnósticos.

A saber, as temáticas abordadas estão apontadas no quadro abaixo:

Figura 3 – Temáticas de RH abordadas pelo diagnóstico



Fonte – Diagnóstico Rede RH Estratégico

Contudo, diante de fatores limitantes frente as cautelas administrativas e funcionais ocasionadas pelo período eleitoral (RESOLUÇÃO CONJUNTA SEGOV/SEC-GERAL/AGE Nº 1, DE 5 DE JANEIRO DE 2022), limitações orçamentárias do Estado de Minas Gerais e demais riscos, em um primeiro momento a Rede RH Estratégico realizará um recorte em suas ações focalizando inicialmente em atividades prioritárias do programa que puderam ser abstraídas a partir de dados mais alarmantes evidenciados nos diagnósticos realizados.

A Rede RH Estratégico pretende atuar de forma sistemática nos pontos mais destacados pelas equipes de RH, logo, mais adiante nesse documento retomaremos com uma proposta de trabalho que perpassa as frentes e será considerada como o escopo básico de entrega para o ano de 2022. Assim, pretende-se atender àqueles processos com maior urgência de intervenção com a premissa de trabalho interdisciplinar nas temáticas de RH.

A partir dos recortes extraídos dos diagnósticos sem prejuízo às ações de escopo mínimo do Projeto, a seguir será possível verificar oportunidades de atuação que podem ser implementadas pelas frentes de trabalho organizadas no Programa.

6.2. Falhas de comunicação

O extrato do relatório do diagnóstico demonstrado nas figuras 4 e 5 revela que no geral há uma grande oportunidade de melhorias para atuação nos modelos de comunicação utilizados atualmente.

No âmbito da Rede RH Estratégico há uma vasta literatura voltada para comunicação facilitada, linguagem fácil, comunicação assertiva e acessível que preconize o envio de informações de maneira simplificada para que as mensagens cheguem de maneira objetiva e sem ruídos ao público alvo.

Partindo-se dessa premissa, uma das ações já conduzidas pelo Programa consiste no envio de **boletins informativos** aos servidores das áreas de Recursos Humanos abarcadas pela Rede RH Estratégico. Tais boletins são enviados mensalmente com o apoio da Assessoria de Tecnologia da Sugesp e têm como objetivo informar os servidores de maneira objetiva e simplificada sobre as ações conduzidas pelo programa e sobre atualizações e conteúdos pertinentes à área de recursos humanos.

Além dos boletins informativos, também foi criado um e-mail institucional para a Rede RH Estratégico a fim de centralizar a comunicação e torná-la mais direta, aberta e acessível entre os coordenadores e o público-alvo do programa.

Vale destacar que em um vasto universo, essas são pequenas ações voltadas à comunicação facilitada, porém, diante das barreiras evidenciadas pelos resultados dos diagnósticos, ainda há espaço para a adoção de medidas como a criação de um manual de comunicação facilitada e acessível com foco na criação de conteúdo a ser encaminhado aos servidores para auxiliar no combate a desafios como o excesso de formalidade evidenciado nos diagnósticos.

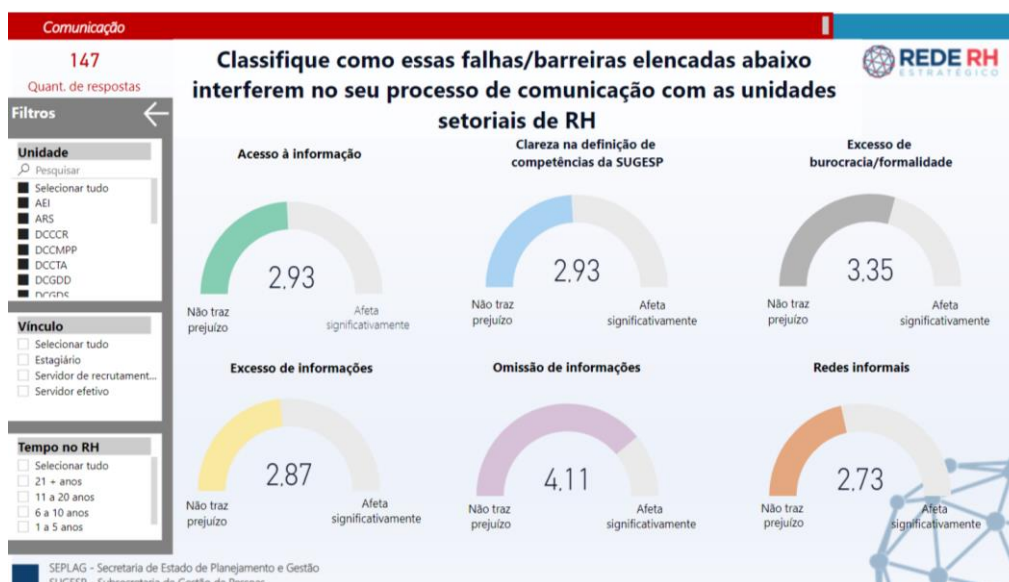
Além do excesso de formalidade destacado acima, a omissão de informações também merece ser destacada pois mostrou-se como maior entrave à fluidez do processo de troca de informações, como pode ser certificado abaixo:

Figura 4- Falhas e barreiras de comunicação - Geral



Fonte – Diagnóstico Rede RH Estratégico

Figura 5 - Falhas e barreiras de comunicação - Sugesp



Fonte – Diagnóstico Rede RH Estratégico

De acordo com os dados obtidos através dos diagnósticos, percebe-se um sentimento de que as informações não são compartilhadas devidamente e em alguns casos são até mesmo omitidas nas rotinas de trabalho. Isso pode ocorrer muitas vezes devido ao sigilo legal de determinadas questões e até mesmo em função da própria natureza do trabalho.

Nesse sentido, sugere-se que sejam realizadas ações de conscientização sobre Lei Geral de Proteção de Dados voltadas para a importância estratégica das informações produzidas no âmbito das unidades de RH e iniciativas de melhorias no processo de escuta junto aos representantes sindicais dos servidores públicos.

6.3. Novas tecnologias

É possível inferir de ambos os diagnósticos que há uma boa receptividade para implementação de novas tecnologias de comunicação. Para validar tal assertiva, questionamos aos respondentes sobre o grau de concordância com a seguinte afirmação:

“As novas tecnologias e mídias digitais (Facebook, Instagram, Twitter, Tiktok (...)) tornam a comunicação mais ágil e eficaz.”

O resultado para o questionamento supracitado mostrou-se positivo, haja vista que mais de 80% dos respondentes concordam totalmente ou em partes com a afirmação.

Para subsidiar as novas ações, também foi questionado ao público-alvo sobre a participação em canais de construção coletiva para proposição de soluções complexas de questões de RH (digital e de fácil acesso). Nesse sentido, observamos uma grande oportunidade de atuação pois apenas 6,1% dos participantes afirmaram que não participariam destes novos canais.

Diante dessa oportunidade, o grupo de Mídias Digitais propôs a utilização do **Telegram** para a propagação e criação de conteúdos para os servidores das áreas de Recursos Humanos. Os grupos de Telegram serão utilizados como um canal de fácil acesso para a publicação de conteúdos pertinentes seguindo um cronograma de postagem sobre temas definidos com base nas dificuldades apontadas pelo diagnóstico. Após as publicações, através do Telegram também seria aberto um espaço para discussões e tira-dúvidas dos participantes sobre as temáticas abordadas pelo cronograma mensal.

Sugere-se que ao final do ciclo de 2022, seja realizado novo diagnóstico para verificar a efetividade das ações implementadas pela Rede. Pretende-se com as diversas ações desenvolvidas melhorar percepções como as observadas.

6.4. Participação em eventos e encontros

Durante o ano de 2021 um dos modelos explorados com as equipes das unidades de RH foi a realização de encontros e eventos para compartilhamento de informações, troca de experiências e esclarecimento de dúvidas cotidianas.

Os diagnósticos revelaram que iniciativas dessa natureza são bem recebidas pelas equipes de RH e formatos como **encontros virtuais e rodas de conversa** podem ser fomentados e aplicados durante o desdobramento das temáticas de recursos humanos.

Os resultados positivos mostram que caso surjam oportunidades de encontros, quase 90% dos respondentes afirmaram que participariam com certeza ou conforme a sua disponibilidade.

Também vale destacar que os resultados também apresentam resultado positivo acerca da produtividade observada em encontros já realizados, pois a maior parte dos respondentes afirmou que a participação é sempre ou frequentemente produtiva. Porém deve-se pensar em ações a fim de garantir um maior alcance nos encontros, haja vista que aproximadamente ¼ dos respondentes afirmam não ser convidados para estes eventos.

Através do diagnóstico também conseguimos abstrair possíveis interessados na colaboração com os encontros através da produção de conteúdos, o que facilita substancialmente a realização dos próximos eventos.

6.4.1. Planejamento de encontros

Para que os eventos e encontros no âmbito do Programa Rede RH Estratégico sejam conduzidos de maneira padronizada e estruturada, um roteiro foi elaborado a fim de

auxiliar os responsáveis pelas apresentações a realizarem encontros completos e assertivos.

A partir dessa perspectiva, durante o planejamento de cada evento, cada responsável deverá se organizar previamente para atender ao script listados abaixo:

Definir:

- Objetivo
- Público-alvo
- Quantitativo de participantes
- Tempo de duração
- Formato de inscrição
- Formato de divulgação
- Formato de registro de presença
- Se haverá declaração de participação ou certificação
- Presença de autoridades/chefias (atentar quanto agenda, convites, briefing ou fala)
- Definição de pessoa para ser anfitrião/apresentador do evento

Roteiro do evento:

- Fala de abertura do evento (apresentador/mediador)
- Combinados/acordos para o bom andamento do evento (apresentador/mediador)
- Agenda definida para o evento com a sinalização da ordem das falas;
- Fala de abertura institucional (autoridade/chefia)
- Se haverá interação com o público/participantes e como vai ocorrer
- Fala de fechamento (apresentador/autoridade)
- Confeccionar pauta do evento: descrição das falas do apresentador conforme o roteiro estabelecido
- Confeccionar apresentação (Power Point/Canva) para guiar as falas
- Confeccionar apresentação (Power Point/canva) para tema do evento

Execução:

- Teste do ambiente virtual escolhido para a realização do evento
- Confeccionar documentos: lista de presença, registro de dúvidas (caso necessário) entre outros
- Indicação de servidor(es) para acompanhamento dos meios tecnológicos
- Conexão no ambiente virtual que acontecerá o evento (Zoom, Teams, Jitsí)
- Transmissão e conexão das plataformas com Youtube, caso necessário
- Acompanhar a qualidade da transmissão no caso Youtube
- Acompanhar perguntas dos participantes sobre o tema (copiar todas para ser respondida ao final, ou definir momentos específicos para que sejam respondidas)
- Definir se haverá material a ser enviado aos participantes

Boas práticas:

- Breve check in para saber como as pessoas estão chegando no evento (pode pedir para os participantes registrarem no chat)
- Após a sinalização da agenda do dia, falar sobre os “combinados” do evento
- Dúvidas serão respondidas ao final, por exemplo
- Qual o formato do registro de presença, entre outros
- Envio de link para acesso ao evento
- Se evento/reunião tiver público específico, sem transmissão no Youtube, encaminhar o link de acesso à plataforma somente aos inscritos no evento e não fazer divulgação ampla desse link.
- Caso haja transmissão ao vivo pelo Youtube, disponibilizar para o público geral o link do Youtube.

Além do escopo supracitado, documentos padronizados como pautas e lista de presença serão produzidos no formato Rede RH Estratégico e enviados previamente para auxiliarem a condução das atividades e valorizar a identidade visual do Programa.

6.5. Cursos e capacitações

Com base nos dados observados no diagnóstico, conseguimos abstrair as principais áreas passíveis de capacitação e aperfeiçoamento. Essas áreas foram elencadas com base no gargalo entre o **grau de atuação e o grau de conhecimento** dos servidores em determinado assunto. Quanto maior o gargalo observado, maior a necessidade de aperfeiçoamento, pois em diversos temas foi possível observar que apesar de o servidor trabalhar frequentemente com a respectiva temática, o mesmo não detém o conhecimento necessário sobre o tema para desempenhar com eficácia suas atividades, o que pode provocar erros e insegurança nas rotinas de trabalho.

6.6. Temáticas de RH

Desde a estruturação do Programa, além da instituição de novas formas de comunicação da unidade central (SUGESP) com os órgãos e entidades, verificou-se a necessidade de revisitar e remodelar o dia a dia dos modelos de comunicação utilizados.

O fluxo de comunicação atual é complexo e desafiador. São aproximadamente cinco mil profissionais utilizando os mais diversos canais de comunicação disponíveis, logo, com o intuito de atuar de forma minimamente estruturada perpassando os eixos do Programa, a proposta consiste em rodar um ciclo de ações para as temáticas priorizadas por intermédio do diagnóstico.

Não há obrigatoriedade de todas as ações serem executadas por ciclo e nem todo ciclo deverá necessariamente ter a duração de 2 meses, isso será determinado conforme o planejamento da temática específica.

A figura abaixo, mostra como se daria o funcionamento desses ciclos de abordagens para cada temática priorizada.

Figura 6 – Ciclo das temáticas



Fonte - Elaboração própria

Em cada momento desse ciclo uma das frentes de trabalho coordenará a execução dos trabalhos a serem executados em conjunto com a área responsável pela temática priorizada.

Uma vez definidas as etapas a serem executadas no ciclo de trabalho, é importante, sob o prisma do diagnóstico, identificar quais as principais lacunas de conhecimento apresentadas pela área de Recursos Humanos.

Para a identificação dessa lacuna de conhecimento foi realizada a observação e comparação entre a porcentagem de pessoas atuando frequentemente na temática e a porcentagem indicada como "bom conhecimento".

A tabela a seguir sinaliza, para cada temática representada na Figura 3 deste Plano de Comunicação, qual a relação entre as porcentagens indicadas na fase de diagnóstico (atuação frequente e bom conhecimento).

Para realizar essa comparação, foram separadas três possibilidades: maior que (>), igual (=) ou menor que (<). O sinal de maior que, considera que há mais pessoas atuando frequentemente na temática do que conhecimento suficiente, portanto, é uma situação negativa. Já o símbolo de igual ou menor que indicam uma situação estável ou satisfatória em que há pessoas e conhecimento satisfatórios sobre a temática.

Figura 7 – Priorização de temáticas

ÁREAS TEMÁTICAS		Atuação frequente x bom conhecimento		
		>	Igual	<
1	Acúmulo de cargos			X
2	Admissão e desligamento			X
3	Ajuda de custo, vale alimentação e vale transporte			X
4	Ajustamento funcional			X
5	Apoio jurídico e instrução de processos administrativos de débito	X		
6	Aposentadoria	X		
7	Arquivo, digitalização e saneamento de pastas funcionais			X
8	Atendimento presencial e remoto ao servidor		X	
9	Avaliação de desempenho			X
10	Consignação em folha			X
11	Contagem de tempo			X
12	Controle de Frequência, férias regulamentares e férias prêmio (gozo)			X
13	Definição e mudança de local de exercício, cessão de servidor			X
14	Desenvolvimento e capacitação			X
15	Emissão de histórico funcional e declarações			X
16	Evolução e movimentação na carreira			X
17	Gestão da força de trabalho	X		
18	Gestão de vínculos não efetivos	X		
19	Gestão e concessão de adicionais e gratificações			X
20	Gestão e implementação da política de estágio			X
21	Implementação de decisões judiciais	X		
22	Instrução, análise e concessão de afastamentos e licenças		X	
23	Manutenção de informações da vida funcional do servidor	X		

24	Manutenção, processamento e operacionalização do pagamento de pessoal	X		
25	Pensão especial	X		
26	Perícia Médica			X
27	Perfil Profissiográfico previdenciário			X
28	Processos Estratégicos	X		
29	Projetos Estratégicos	X		
30	Publicação de atos de pessoal			X
31	Recadastramento de servidor inativo			X
32	Recrutamento e Seleção	X		
33	Relações Sindicais			X
34	Saúde Ocupacional			X
35	Supervisão, regularização de valores e/ou identificação de melhorias relacionadas ao pagamento de pessoal	X		

Fonte – Elaboração própria

As temáticas que apresentaram a porcentagem maior de pessoas atuando na área do que bom conhecimento na temática foram as sinalizadas em amarelo e estão listadas a seguir: Apoio jurídico e instrução de processos de débito; Aposentadoria; Gestão da força de trabalho; Gestão de vínculos não efetivos; Implementações de decisões judiciais; Manutenção de informações da vida funcional do servidor; Manutenção, processamento e operacionalização do pagamento de pessoal; Pensão especial; Processos e Projetos estratégicos; Recrutamento e seleção; Supervisão, regularização de valores e/ou identificação de melhorias relacionadas ao pagamento de pessoal.

Faz-se interessante ressaltar 5 temáticas em que a porcentagem de pessoas com conhecimento intermediário é maior do que o número de pessoas trabalhando na área, quais sejam: Gestão da força de trabalho; Gestão de vínculos não efetivos; Manutenção de informações da vida funcional do servidor; Manutenção, processamento e operacionalização do pagamento de pessoal; Pensão especial. Tal informação pode indicar uma necessidade de realocação de pessoas para as temáticas que apresentam lacuna de conhecimento.

As temáticas destacadas se dividem atualmente nas seguintes áreas:

SCAP

- ❖ Apoio jurídico e instrução de processo administrativo de débito
- ❖ Aposentadoria
- ❖ Implementação de decisões judiciais
- ❖ Manutenção de informações da vida funcional do servidor
- ❖ Manutenção, processamento e operacionalização do pagamento de pessoal
- ❖ Pensão especial
- ❖ Supervisão, recuperação de valores e/ou identificação de melhorias relacionadas ao pagamento de pessoal

SCPRH

- ❖ Gestão da força de trabalho
- ❖ Gestão de vínculos não efetivos
- ❖ Recrutamento e seleção

SUGESP

- ❖ Processos estratégicos
- ❖ Projetos estratégicos

Após análise pormenorizada dos dados, a temática pensão especial não será abordada, pois a análise dos especialistas no assunto mostrou que a maioria dos respondentes que marcaram essa temática como importante não praticam esse processo em sua unidade.

Algumas temáticas quando da implementação precisam ser melhor delimitadas para possibilitar um aprofundamento maior no conteúdo, como é o caso por exemplo de: Manutenção de informações da vida funcional do servidor e Manutenção, processamento e operacionalização do pagamento de pessoal.

Embora o recorte realizado não tenha filtrado nenhum processo da Superintendência Central de Perícia Médica e Saúde Ocupacional, faz-se importante incluir tais processos no rol de temáticas a serem tratadas ao longo do ano de 2022 seja para

balancear a atuação das superintendências como pelos Gaps de alinhamento no que tange ao processo de comunicação dessa unidade relatados pelo diagnóstico.

Posto isso, relaciona-se as seguintes temáticas:

SCPMO

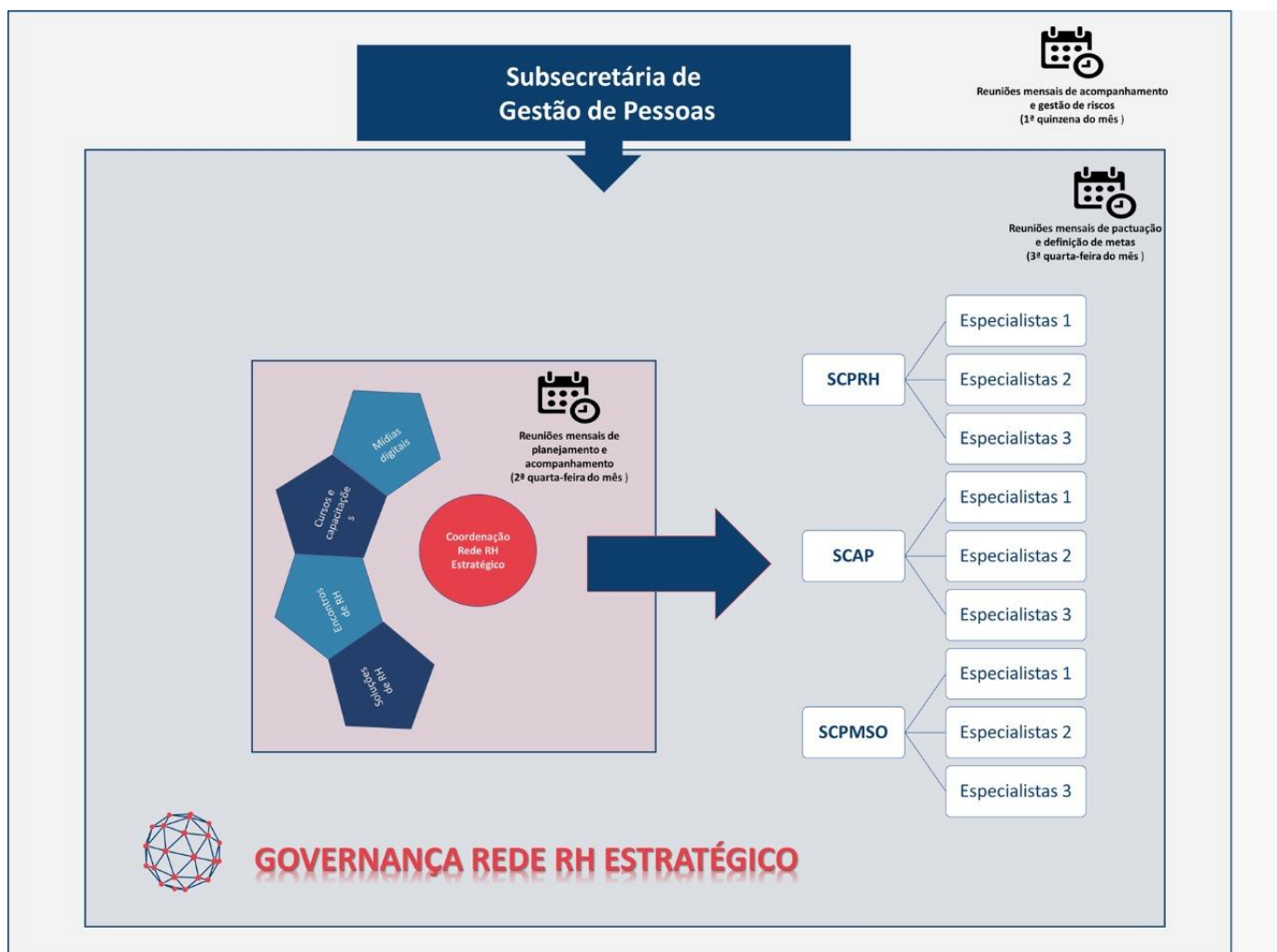
- ❖ Ajustamento funcional
- ❖ Perícia médica

Ao todo foram determinadas 11 temáticas finalísticas e 2 temáticas de suporte à estratégia. Projetos e processos estratégicos serão temas que poderão ser objeto de ações pontuais desenvolvidos pela equipe de coordenação do Programa, enquanto para as temáticas finalísticas propõe-se um revezamento entre as unidades de RH nas unidades entre as diretorias, de modo que não sobrecarregue as equipes durante a produção dos conteúdos.

7. GOVERNANÇA DO PROGRAMA

Para organizar todas as ações que devem acontecer de forma dinâmica e em paralelo às atividades de rotina da equipe Sugesp, restou definida a governança abaixo, com o intuito de além de envolver todas as frentes de trabalho na condução das ações, também acionar os especialistas de cada subprocesso para conduzir os trabalhos, uma vez que são eles que conhecem com profundidade das temáticas e podem instruir os RH's quanto às melhores condutas.

Figura 8 – Governança do Programa



Fonte – Elaboração Própria

Conforme a contextualização supracitada, além da Governança, o Programa Rede RH Estratégico foi dividido em quatro eixos de atuação sob e cada um destes eixos está sob coordenação e supervisão de um líder (destacado em negrito).

Figura 9 – Grupos de trabalho

Governança	Soluções de RH	Mídias digitais	Cursos e capacitações	Encontros de RH
<ul style="list-style-type: none"> • Thaíse Vilaça • Ana Amélia Lopes • Maria Muniz 	<ul style="list-style-type: none"> • Elisângela Bastos • Thaís Marques • Kênia Silva • Zilma Sousa • Fernando Ribeiro 	<ul style="list-style-type: none"> • Fernanda Cordeiro • Felipe Toledo • Fernanda Portilho • Luísa Schneider • Luciana Viana 	<ul style="list-style-type: none"> • Luciana Assunção • Ana Ávila • Erik Moraes • Fátima Lima • Helga Almeida • Karina Ribeiro • Patrícia Ribeiro 	<ul style="list-style-type: none"> • Raquel Otoni • Marcus Campos • Rafael Vasconcelos • Thaís Cunha • Clécia Lopes • Raíssa Veloso

Fonte - Elaboração Própria

Conforme será descrito posteriormente no tópico 8 deste plano de comunicação, o alinhamento entre as equipes ocorre através de reuniões periódicas que buscam atualizar os parceiros sob o andamento das ações, bem como planejar o escopo dos próximos passos a serem seguidos no âmbito da Rede. Nesse sentido, a **GOVERNANÇA** do programa atua em prol da integração entre os grupos supracitados.

O grupo de **SOLUÇÕES DE RH** tem como objetivo promover a interação entre a SUGESP e grupos de RH dos órgãos/entidades bem como a constante interação com as áreas fins para identificar suas necessidades e focar na atuação.

As ações do grupo de **MÍDIAS DIGITAIS** são voltadas para o fomento à utilização de canais de comunicação e ferramentas que possibilitam interação e retornos mais ágeis de forma adaptada a cada necessidade/temática.

O eixo de **CURSOS E CAPACITAÇÕES** que tem por finalidade estruturar e disponibilizar oportunidades de capacitação e materiais de apoio para as equipes das unidades setoriais de recursos humanos e outros servidores interessados nas temáticas buscando atender as demandas e gargalos identificados.

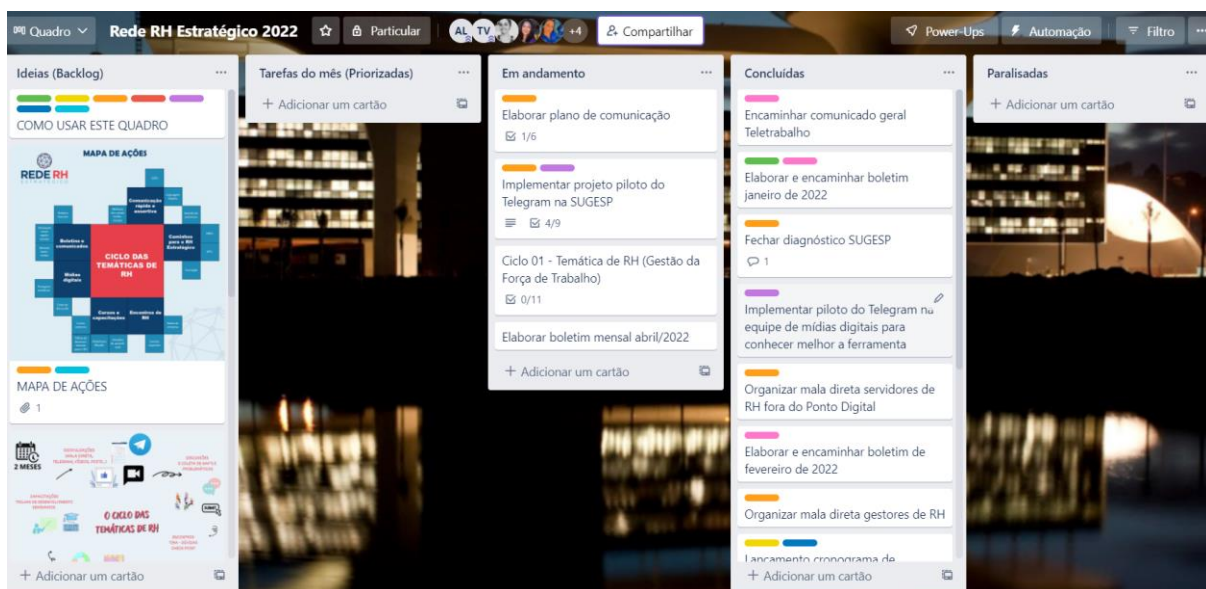
Por fim, o eixo **ENCONTROS DE RH** tem como objetivo a realização de encontros periódicos entre a unidade central e as unidades setoriais para abordar temáticas específicas e repassar informações.

8. ACOMPANHAMENTO

De maneira geral, as ações de acompanhamento e gestão do Programa Rede RH Estratégico são realizadas periodicamente através de reuniões com os membros, onde são repassadas as atualizações e informações necessárias ao andamento das atividades.

Nesse sentido, mensalmente são realizadas reuniões de integração com os líderes de cada grupo onde as atividades planejadas para o mês subsequente e as priorizações de atividades em conjunto com as equipes são registradas no Trello de Acompanhamento do Programa Rede RH Estratégico 2022, onde também são fixadas novas ideias, ações concluídas, em andamento e pendentes.

Figura 10 – Trello de Acompanhamento do Programa



Fonte - Rede RH Estratégico 2022 | Trello

É importante ressaltar que a atuação de todos os integrantes é essencial, haja vista que os 4 eixos do programa são interligados entre si, logo, as atividades de um grupo impactam diretamente o desenvolvimento do programa como um todo.

9. CONCLUSÃO

O presente plano é um material para guiar as ações do Programa da Rede RH Estratégico, e sugere-se revisitá-lo periodicamente a fim de incluir novas deliberações do Programa, experiências de sucesso e possíveis correções de rumos.

Informações, estudos e considerações da equipe da Rede RH Estratégico, da Subsecretaria de Gestão de Pessoas e das Unidades Setoriais de Recursos Humanos são o alicerce desse Plano que buscou de forma não exaustiva explicitar um pouco das intenções e da forma de organização dos trabalhos realizados no âmbito da Rede RH Estratégico.

10. ANEXOS

- Diagnóstico Geral – Rede RH Estratégico
- Diagnóstico Sugesp – Rede RH Estratégico
- Modelos de Pauta
- Arquivo de Identidade visual

11. REFERÊNCIAS

- Decreto 47727 de 2 de outubro de 2019 - Dispõe sobre a organização da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão e dá outras providências.
- Diagnóstico Geral – Rede RH Estratégico
- Diagnóstico Sugesp – Rede RH Estratégico
- MOZOTA, Brigitte Borja. Gestão do design: usando o design para construir valor de marca e inovação. Porto Alegre, Bookman, 2009
- Trello – Rede RH Estratégico
- Site oficial da SEPLAG