



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL
SUPERINTENDÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE
DIRETORIA COLEGIADA

RESOLUÇÃO DC/SUDENE Nº 699, DE 29 DE MARÇO DE 2022

Institui o Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas e a Política de Gestão de Pessoas no âmbito da Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste - Sudene.

A DIRETORIA COLEGIADA DA SUPERINTENDÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE - SUDENE, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelo inciso II do art. 11 da Lei Complementar nº 125, de 3 de janeiro de 2007, e pelo inciso II do art. 6º do Anexo I ao Decreto nº 8.276, de 27 de junho de 2014, e, ainda,

CONSIDERANDO as disposições contidas no Decreto nº 9.759, de 11 de abril de 2019, e alterações posteriores;

CONSIDERANDO as disposições contidas no Decreto nº 10.139, de 28 de novembro de 2019, e alterações posteriores;

CONSIDERANDO a Portaria Sudene nº 72, de 9 de novembro de 2020, atualizada pelas Portarias Sudene nº 63, de 3 de maio de 2021, e nº 107, de 18 de outubro de 2021;

CONSIDERANDO o disposto no Acórdão nº 1564/2015 - TCU - Plenário, publicado no Diário Oficial da União do dia 10 de julho de 2015; e

CONSIDERANDO a deliberação tomada em sua Reunião nº 421ª, de 29 de março de 2022;

CONSIDERANDO o constante dos autos do processo nº 59336.003054/2019-04,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir o Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas - CGP e a Política de Gestão de Pessoas, nos temos do Anexo I a esta Resolução, no âmbito da Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste - Sudene.

Art. 2º O Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas, órgão colegiado de natureza consultiva e de caráter permanente, tem por finalidade propor e assegurar a implementação da Política de Gestão de Pessoas no âmbito da Sudene, acompanhar o modelo de gestão por competências e assessorar a Superintendência, a Diretoria de Administração e a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas em matérias correlatas.

Art. 3º Compete ao Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas:

I - estabelecer diretrizes para a implementação efetiva da Política de Gestão de Pessoas da Sudene;

II - acompanhar a aplicação e propor eventuais alterações na Política de Gestão de Pessoas da Sudene;

III - realizar avaliações periódicas das ações relacionadas com a gestão de pessoas e propor melhorias que se fizerem necessárias ao seu contínuo aprimoramento;

IV - divulgar boas práticas de gestão de pessoas no âmbito da Sudene;

V - editar as demais normas necessárias ao seu funcionamento; e

VI - manifestar-se, quando solicitado pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, sobre quaisquer outras matérias relacionadas com a gestão de pessoas.

§ 1º Para o cumprimento de suas atribuições, o Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas poderá solicitar às unidades da Sudene os documentos e as informações que entender necessários.

§ 2º As competências do Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas não alcançam as questões atinentes à avaliação de desempenho, as quais serão tratadas por Comissão específica.

Art. 4º O Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas será composto por:

I - representante do Gabinete;

II - representante da Diretoria de Planejamento e Articulação de Políticas;

III - representante da Diretoria de Gestão de Fundos, Incentivos e de Atração de Investimentos;

IV - representante da Diretoria de Administração; e

V - Coordenador-Geral da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas.

§ 1º Os membros do Comitê e seus suplentes serão indicados pelo titular de cada unidade representada e designados por Portaria do Superintendente da Sudene.

§ 2º Para cada um dos membros do Comitê deverá haver um suplente formalmente designado.

§ 3º Os membros titulares do Comitê serão substituídos pelos respectivos suplentes, em suas ausências ou impedimentos.

Art. 5º A Procuradoria Federal junto à Sudene atuará como órgão de consultoria e assessoramento jurídico do Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas.

Art. 6º O Comitê será coordenado pelo Coordenador-Geral da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas.

Art. 7º As reuniões do mencionado Comitê terão quórum de maioria simples dos seus membros e deverão contar, necessariamente, com a presença do seu Coordenador.

§ 1º O Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas, sempre que entender necessário, poderá convidar participantes para reuniões, pessoas físicas ou jurídicas, que possam contribuir para o esclarecimento de assuntos correlatos à sua competência.

§ 2º O Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas reunir-se-á a cada quatro meses, podendo haver convocação extraordinária, a critério do seu coordenador, de ofício ou mediante proposta apresentada por qualquer um dos seus membros.

§ 3º As deliberações do Comitê serão adotadas por maioria absoluta de seus membros.

§ 4º Em caso de empate, o Coordenador do Comitê, além do voto regular, terá o voto de qualidade.

§ 5º As reuniões poderão ocorrer presencialmente na sede da Sudene, por meio de videoconferência ou de forma híbrida entre essas modalidades.

§ 6º O membro que esteja em ente federativo diverso dos demais participará das reuniões do Comitê por meio de videoconferência.

Art. 8º A Secretaria-Executiva do Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas será exercida pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, que prestará o apoio institucional necessário ao funcionamento da Comissão.

§ 1º A Secretaria-Executiva também será responsável por:

I - organizar a pauta de cada reunião e encaminhá-la aos membros do Comitê;

II - fornecer apoio administrativo e logístico para as reuniões;

III - elaborar e publicar as atas e os relatórios de cada reunião do Comitê; e

IV - divulgar as atividades e orientações indicadas pelo Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas.

§ 2º O coordenador do Comitê designará um servidor para secretariar os respectivos trabalhos.

Art. 9º A participação no Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas, de que trata esta Resolução, é considerada prestação de serviço público relevante e não ensejará qualquer remuneração.

Art. 10. Os casos omissos serão dirimidos pelo Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas.

Art. 11. Ficam revogadas:

I - a Portaria Sudene nº 138, de 18 de outubro de 2016; e

II - a Portaria Sudene nº 183, de 07 de janeiro de 2020.

Art. 12. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

GENERAL CARLOS CESAR ARAÚJO LIMA

Superintendente

ALUÍZIO PINTO DE OLIVEIRA

Diretor de Administração

RAIMUNDO GOMES DE MATOS

Diretor de Planejamento e Articulação de Políticas

SÉRGIO WANDERLEY SILVA

Diretor de Gestão de Fundos, Incentivos e de Atração de Investimentos

Documento assinado eletronicamente por **Carlos Cesar Araújo Lima, Superintendente**, em 30/03/2022, às 12:08, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do



[Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.](#)



Documento assinado eletronicamente por **Sérgio Wanderley Silva, Diretor de Gestão de Fundos e Incentivos e de Atração de Investimentos**, em 30/03/2022, às 13:40, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Raimundo Gomes de Matos, Diretor de Planejamento e Articulação de Políticas**, em 30/03/2022, às 13:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Aluizio Pinto de Oliveira, Diretor de Administração**, em 30/03/2022, às 14:44, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site
http://sei.sudene.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0338066** e o código CRC **CAF06F00**.

Referência: Processo nº 59336.003054/2019-04

SEI nº 0338066

ANEXO I - POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica institucionalizada, no âmbito desta Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste - Sudene, a Política de Gestão de Pessoas.

Art. 2º A Política de Gestão de Pessoas é um conjunto de estratégias de caráter estruturante, baseado em princípios e diretrizes que norteiam os processos de gestão de pessoas, a partir do desenvolvimento e compatibilização das competências individuais e institucionais, contribuindo para a qualidade da gestão e o alcance da missão da Sudene.

CAPÍTULO II

DOS CONCEITOS

Art. 3º Para todos os efeitos desta Política, aplicam-se os seguintes conceitos:

I - competências: combinações sinérgicas de conhecimentos, habilidades e atitudes, voltadas para a qualidade da gestão e valorização do servidor da Sudene, em prol do desenvolvimento includente e sustentável;

II - gestão por competência: gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da Instituição;

III - competências institucionais: capacidades compartilhadas e mobilizadas para o desenvolvimento e a busca da excelência da gestão, que contribuem para o fortalecimento da cultura institucional, a efetividade das ações estratégicas e o alcance da missão da Sudene;

IV - competências individuais: capacidade de combinar, mobilizar e transferir recursos, conhecimentos, habilidades e atitudes, em sua ação profissional, para ser reconhecido como agente que contribui para o desenvolvimento qualificado das responsabilidades e atribuições e a agregação de valor para a instituição;

V - desenvolvimento: processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais;

VI - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais;

VII - avaliação de desempenho: instrumento gerencial que permite ao gestor mensurar os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, previamente pactuadas com a equipe de trabalho, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor;

VIII - dimensionamento: processo de identificação e análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando as inovações tecnológicas e modernização dos processos de trabalho no âmbito da instituição;

IX - cultura organizacional: pressupostos básicos e crenças compartilhadas pelos servidores da Sudene, que orientam a sua ação profissional;

X - alocação de pessoal: processo de distribuição de cargos efetivos e comissionados, estes respeitando-se o que dispõe o Decreto nº 8.276, de 27 de junho de 2014, baseado em critérios de dimensionamento objetivos, previamente definidos e expressos em uma matriz, visando o desenvolvimento institucional;

XI - cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são exercidas pelo servidor;

XII - assistência à saúde: capacidade para promover ações voltadas para a prevenção de doenças e assistência psicológica, com ênfase na promoção da saúde do servidor;

XIII - saúde ocupacional: capacidade de planejar e implantar ações voltadas para a promoção da saúde e a segurança no ambiente de atuação do servidor, inerentes aos processos de integração ou reintegração social, reabilitação profissional, laudos periciais, proposição e aferição de indicadores de higiene e segurança no trabalho;

XIV - inclusão digital: garantia de acesso e uso das tecnologias da Informação, especialmente os sistemas de administração de pessoal do governo federal; e

XV - sistema de governança: conjunto de processos, métodos e indicadores que auxiliam a instituição em suas decisões estratégicas e alcance dos objetivos institucionais.

CAPÍTULO III

DA ORGANIZAÇÃO DA POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

Art. 4º A Política de Gestão de Pessoas terá as seguintes finalidades:

I - promover boas práticas de gestão de pessoas, alinhadas às estratégias institucionais;

II - promover o desenvolvimento de competências institucionais a partir das competências individuais;

III - contribuir para a eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos para a comunidade;

IV - contribuir para a melhoria da gestão de processos das unidades administrativas;

V - auxiliar no aprimoramento do sistema de governança institucional;

VI - estimular o desenvolvimento contínuo de gestores e do processo de liderança;

VII - promover o bem-estar do servidor e a qualidade de vida no trabalho;

VIII - promover o acesso e uso de tecnologias da informação, especialmente dos sistemas de administração de pessoal do governo federal; e

IX - melhorar a comunicação e o clima organizacional por meio de mecanismos da transparência, ética, solidariedade e comprometimento.

Art. 5º A Política de Gestão de Pessoas será orientada pelos seguintes princípios:

I - valorização do servidor, da sua experiência, conhecimentos, habilidades e atitudes;

II - promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho, com atenção ao bem estar físico, mental e social no trabalho;

III - clima organizacional favorável ao trabalho em equipe, à cooperação e ao respeito à diversidade;

IV - estímulo ao desenvolvimento de talentos, ao trabalho criativo e à inovação da força de trabalho;

V - estímulo às boas práticas de gestão, à conduta ética, à transparência, à solidariedade e ao comprometimento dos servidores;

VI - garantia de acessibilidade, inclusão social e profissional de pessoas com deficiência; e

VII - gestão participativa como estratégia de cooperação, disseminação do conhecimento e melhoria da comunicação.

Art. 6º São diretrizes da Política de Gestão de Pessoas da Sudene:

I - consolidar a cultura organizacional orientada para resultados, primando pela eficiência, eficácia e efetividade das ações institucionais;

II - consolidar a Gestão por Competências como orientação estratégica para o desenvolvimento e a avaliação de desempenho de todos os servidores;

III - promover a conscientização do servidor e da alta administração sobre o seu papel no desenvolvimento das competências institucionais;

IV - dimensionar e distribuir a força de trabalho a partir de critérios que contemplem análise da produtividade, competências requeridas, perfil profissional e prioridades institucionais;

V - promover a capacitação e o desenvolvimento constante do servidor, compatibilizando competências individuais e institucionais;

VI - desenvolver programas de avaliação de desempenho por competências para potencializar os resultados individuais e institucionais, contribuindo para o desenvolvimento de competências do servidor ao longo da vida profissional;

VII - estabelecer estratégias que garantam o desenvolvimento de potenciais sucessores dos ocupantes de cargos e funções gerenciais, assegurando a eles oportunidades de aquisição e desenvolvimento de competências;

VIII - estabelecer, preferencialmente, processo de seleção para funções e cargos de natureza gerencial, adotando a avaliação dos perfis de competência dos candidatos, em processo

transparente e garantida concorrência;

IX - priorizar a segurança do trabalho e a saúde do servidor, por meio da prevenção de acidentes e doenças ocupacionais;

X - promover programas para a melhoria da qualidade de vida do servidor no trabalho; e

XI - promover a inclusão digital dos servidores da Sudene nos sistemas de administração de pessoal.

CAPÍTULO IV

DA IMPLANTAÇÃO DA POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

Art. 7º A Política de Gestão de Pessoas da Sudene abrange os seguintes subsistemas:

I - avaliação de desempenho por competências;

II - desenvolvimento de pessoas: responsável pela elaboração e implantação do Plano de Desenvolvimento de Pessoas, alinhado aos objetivos e diretrizes estratégicas da instituição e aos resultados do processo de avaliação de desempenho por competências;

III - saúde e qualidade de vida no trabalho: responsável pelo planejamento, operacionalização e controle de programas e ações de promoção da saúde, qualidade de vida e segurança no ambiente de atuação do servidor;

IV - planejamento da força de trabalho: responsável pela análise quantitativa e qualitativa do quadro de servidores, a partir da identificação de uma matriz de alocação de pessoal, para sugerir o quantitativo ideal de cargos e seu respectivo perfil, além de um plano de sucessão dos servidores da Sudene; e

V - controle de processos de administração de pessoal: responsável pelo controle dos processos de registro pessoais, funcionais e financeiros; cadastro; processamento da folha de pagamento; benefícios; elaboração, registro e emissão de portarias e documentos; e previsão, acompanhamento e controle orçamentário da unidade de gestão de pessoas.

Parágrafo único. Para cada um dos subsistemas estabelecidos no **caput** deste artigo, poderão ser institucionalizadas resoluções ou instruções normativas específicas, aprovadas pela Diretoria Colegiada.

Art. 8º São Programas Estruturantes da Política de Gestão de Pessoas da Sudene:

I - Sistema de Avaliação de Desempenho por Competências;

II - Plano de Desenvolvimento de Pessoas;

III - Programa de Planejamento e Dimensionamento da Força de Trabalho;

IV - Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho; e

V - Programa de Desenvolvimento Gerencial.

Art. 9º A implantação da Política de Gestão de Pessoas da Sudene proporcionará os seguintes resultados:

I - consolidação da cultura voltada para resultados;

II - melhoria nos processos e condições de trabalho;

III - servidores comprometidos com o seu desenvolvimento;

IV - formação de um banco de talentos;

V - definição da força de trabalho ideal para as unidades administrativas;

VI - ambiente de trabalho satisfatório e imagem institucional fortalecida;

VII - melhoria no nível de saúde ocupacional dos servidores; e

VIII - plano de desenvolvimento dos servidores elaborado a partir das necessidades oriundas do mapeamento de competências, alinhando competências individuais às estratégias e objetivos institucionais.

CAPÍTULO V

DA GOVERNANÇA DA POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

Art. 10. A Política de Gestão de Pessoas será acompanhada pelo Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas, a quem compete:

I - estabelecer diretrizes para a implantação efetiva da Política de Gestão de Pessoas;

II - acompanhar a aplicação e propor eventuais alterações na Política de Gestão de Pessoas;

III - realizar avaliações periódicas das ações relacionadas com a gestão de pessoas e propor as melhorias necessárias ao seu contínuo aprimoramento; e

IV - divulgar boas práticas de gestão de pessoas.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 11. Os casos omissos deverão ser decididos pela Diretoria Colegiada da Sudene.