

PESSOAS COMO AGENTES DA INOVAÇÃO: EXPLORANDO O CASO DA REDE ESTADUAL DE GESTÃO DE PESSOAS - REGESP/RN

Cadmiel Mergulhão Onofre de Melo
Ilana Soares Lamas von Sohsten

RESUMO SIMPLES

A introdução do modelo de governança estimula relações fora e dentro do governo, estabelecendo conexões que auxiliem nas suas atividades, incentivando novos aprendizados e inovações. Para tanto, é preciso que o governo invista em recursos humanos, geridos por iniciativas em gestão de pessoas. Nesse ínterim, apresenta-se a Rede Estadual de Gestão de Pessoas, do Governo do Estado do Rio Grande do Norte, que supervisiona as ações de gestão de pessoas no Executivo Estadual. No entanto, são parças as informações sobre sua atuação. Logo, este estudo tem como objetivo compreender como se dá a atuação da Rede de Gestão de Pessoas do Governo do Estado frente aos problemas de gestão de pessoas no âmbito estadual. Utiliza-se uma abordagem qualitativa, através do estudo de caso descritivo, junto a técnicas de pesquisas documentais e aplicação de entrevistas semiestruturadas, e análise documental e de conteúdo. Os achados revelam a REGESP atuante através de ações debatedoras da gestão de pessoas no Governo do Estado. O fator inovador da Rede resta em sua comunicação direta, onde representantes de setores de recursos humanos de cada órgão do Governo são os agentes de inovação, trocando experiências, práticas e conhecimentos sobre desafios e soluções na gestão de pessoas.

RESUMO EXPANDIDO

As mais recentes mudanças na gestão pública introduziram o modelo de governança, cuja atuação governamental passa a transbordar os seus limites burocráticos, envolvendo redes e relacionamentos de atores institucionais e não institucionais dotados de autoridade no processo de decisão das políticas públicas (RHODES, 2014). A lógica de atuação de governança estimula relações não somente governo-instituições, mas também governo-governo. Setores compartimentalizados na lógica hierárquica intragovernamental são incentivados a estabelecer conexões que auxiliem nas suas atividades, construindo diálogos entre setores/órgãos do mesmo ente. Com isso, abre-se um caminho para impactos que se traduzam em inovações públicas através de novos processos, serviços públicos e políticas públicas (SØRENSEN, 2012).

Para participar dessas interações, é preciso que o governo apresente desenvolvidos recursos humanos, geridos por iniciativas em gestão de pessoas. Sendo indispensável às organizações públicas, visto o emprego de pessoas no desempenho de suas atividades, ela é primordial para promover as habilidades e recursos necessários para a boa execução de atividades do órgão (BOXALL, PURCELL, WRIGHT, 2007). Portanto, instituições governamentais que reconheçam e promovam iniciativas de gestão de pessoas possuem vantagens para lidar com problemas da



gestão pública.

Formação e ação no Campo de Públicas
identidade, diversidade e tecnopolítico
da democracia republican

Nesse ínterim, apresenta-se o caso da Rede Estadual de Gestão de Pessoas – REGESP. Criada através do Decreto Estadual nº. 29.590/20, e coordenada Coordenação de Gestão de Pessoas – COGEP/SEAD, ela tem como objetivo “integrar as unidades de gestão de recursos humanos dos órgãos (...) para a elaboração e implementação da política estadual de gestão de pessoas” (RIO GRANDE DO NORTE, 2020, ART. 1º). Dentre suas competências, destaca-se a sua contribuição na implementação da política de gestão de pessoas estadual; o auxílio em ações que visem o desenvolvimento de pessoal do Estado; o apoio em atividades administrativas que envolvam os recursos humanos; entre outros (RIO GRANDE DO NORTE, 2020). O objetivo principal da REGESP convive com problemas eventuais e habituais que envolvem os recursos humanos e a gestão de pessoas do Governo do RN, como questões financeiras com os servidores estaduais ativos e inativos (EM OFÍCIO, ..., 2023; GOVERNO DO ESTADO..., 2023; PENSIONISTAS DO RN..., 2023; RN NÃO VAI CONCEDER..., 2023) e déficit de pessoal em determinados órgãos do estado (COM DÉFICIT DE..., 2022; GOVERNO DISCUTE..., 2023; POLÍCIA CIVIL GANHA..., 2022). Apesar dessas questões, e também das competências da REGESP, são parças as informações de como a Rede de fato atua para sanar os problemas de gestão de pessoas no Executivo Estadual e como está sendo conduzida as ações para seu principal objetivo – a política estadual de gestão de pessoas. É válido salientar, ainda, que a Rede foi criada durante o período pandêmico da COVID-19, o que dificulta a transparência de suas ações e dos seus resultados no Governo do Estado. Nesse ínterim, tem-se a seguinte pergunta: como a REGESP atua para solucionar os problemas relacionados à gestão de recursos humanos presentes no Governo do Estado do Rio Grande do Norte?

Diante do exposto, este estudo tem como objetivo compreender como se dá a atuação da Rede de Gestão de Pessoas do Governo do Estado do Rio Grande do Norte frente aos problemas de gestão de recursos humanos enfrentados por esse Governo. O estudo é conduzido a partir de uma abordagem qualitativa, aplicando-se a estratégia de estudo de caso descritivo (YIN, 2018). As técnicas de coleta de dados empregadas por este estudo são a pesquisa documental e entrevistas semiestruturadas. Documentos normativos, relatórios institucionais e projetos governamentais são analisados como maneira de encontrar informações de quais são as atribuições e responsabilidades da REGESP, bem como quais ações têm sido feitas pela Rede e quais produtos foram delas fruto no período desde sua criação. As entrevistas semiestruturadas, por sua vez, buscam informações a partir dos integrantes da REGESP que, ao contrário dos documentos, não estão

facilmente disponíveis, e que podem dar perspectivas sobre o funcionamento habitual e cotidiano da Rede, inclusive em atividades prévias bem-sucedidas.

A análise dos dados é conduzida através das técnicas de análise documental e a análise de conteúdo, sendo as duas empregadas para as fontes documentais e apenas a última para as fontes de entrevista. São criadas categorias analíticas, com base nos autores previamente citados, que buscam entender quais são as ações que a REGESP conduz em sua rotina; como elas são desenvolvidas; quais resultados são por elas alcançados que promovem a gestão de pessoas e a gestão pública; e como essas ações se configuram enquanto inovadoras.

Os achados da pesquisa indicam que a REGESP atua a partir da sua estrutura em Rede, envolvendo os setores de recursos humanos dos 51 órgãos da administração direta e indireta do Executivo Estadual. Sua atuação se dá através de ações como eventos temáticos e reuniões de grupos de discussão, criados para debater questões que afetam os recursos humanos do Governo do Estado, além de visitas técnicas anuais realizadas pela COGEP/SEAD, auxiliando no diagnóstico de suas atividades e na análise dos entraves enfrentados pela gestão estadual.

Como resultado das ações da REGESP, podem ser citadas: mapeamento e padronização de fluxo de processos de pessoal do Governo do Estado; produção de cartilhas orientativas para acolhimento de novos servidores; construção do censo de servidores ativos do Estado do Rio Grande do Norte; entre outros. Quanto à política de gestão de pessoas, objetivo principal da REGESP, há evidências para sua elaboração, mas resta ainda um produto final a ser analisado e implementado.

Embora considerado “tímido” pela pesquisa, o fator inovador da Rede se dá devido à sua comunicação direta, que se dá formalmente, via Sistema Eletrônico de Informações, e informalmente, via grupo de rede social. Dessa forma, os representantes de setor de recursos humanos de cada órgão são os agentes de inovação, contando com um ambiente no qual podem trocar discussões, soluções, recursos e conhecimentos sobre as questões de pessoal que venham a surgir, identificando problemáticas comuns e, posteriormente, implementando soluções que as sanem. Essa configuração acaba por também incentivar a celeridade da gestão pública, visto que entraves burocráticos comuns às comunicações formais entre órgãos são superados, melhorando a comunicação e auxiliando na ágil resolução de problemas governamentais.

REFERÊNCIAS

BOXALL, P.; PURCELL, J.; WRIGHT, P.. *Human Resource Management: Scope, Analysis, and Significance*. In.: BOXALL, P.; PURCELL, J.; WRIGHT, P.. (Eds.). **The Oxford Handbook of Human Resource Management**. Oxford: Oxford University Press, 2007, pp. 1 – 18.

COM DÉFICIT DE 3,8 MIL AGENTES, POLICIAIS COBRAM REPOSIÇÃO DE VAGAS. **Tribuna do Norte**, 2022. Disponível em: <<http://www.tribunadonorte.com.br/noticia/com-da-ficit-de-3-8-mil-agentes-policiais-cobram-reposia-a-o-de-vagas/550131>>. Acesso em: 01. Jun. 2022.

EM OFÍCIO, GOVERNO DO RN CONFIRMA ATRASO DE PAGAMENTO DE CONSIGNADO E COMISSÃO DA ASSEMBLEIA CONVOCA SECRETÁRIO. G1 Rio Grande do Norte, 2023. Disponível em: <<https://g1.globo.com/rn/rio-grande-do-norte/noticia/2023/05/17/em-oficio-governo-do-rn-confirma-atraso-de-pagamento-de-consignados-e-comissao-da-assembleia-convoa-secretario.ghtml>>. Acesso em: 01. Jun. 2023.

GOVERNO DISCUTE NECESSIDADE DE RECOMPOSIÇÃO DO FUNCIONALISMO PÚBLICO. Secretaria de Estado da Administração. **Governo do Estado do RN**, 2023. Disponível em: <<http://www.sead.rn.gov.br/Conteudo.asp?TRAN=ITEM&TARG=309487&ACT=&PAG E=0&PARM=&LBL=ACERVO+DE+MAT%C9RIAS>>. Acesso em: 01. Jun. 2023.

GOVERNO DO ESTADO NÃO REPASSA PARCELAS DE CONSIGNADOS HÁ 7 MESES, AFIRMA SINDICATO. **Tribuna do Norte**, 2023. Disponível em: <<http://www.tribunadonorte.com.br/noticia/governo-do-estado-na-o-repassa-parcelas-de-consignados-ha-7-meses-afirma-sindicato/562157>>. Acesso em: 01. Jun. 2023.

PENSIONISTAS DO RN ESTÃO HÁ CINCO ANOS SEM REAJUSTE. **Tribuna do Norte**, 2023. Disponível em: <<http://www.tribunadonorte.com.br/noticia/pensionistas-do-rn-esta-o-ha-cinco-anos-sem-reajuste/559584>>. Acesso em: 01. Jun. 2023.

POLÍCIA CIVIL GANHA 333 AGENTES, MAS O DÉFICIT PERMANECE. **Tribuna do Norte**, 2022. Disponível em: <<http://www.tribunadonorte.com.br/noticia/pola-cia-civil-ganha-333-agentes-mas-o-da-ficit-permanece/550926>>. Acesso em: 01. Jun. 2023.

RHODES, R.A.W.. *Waves of Governance*. In.: D. Levi-Faur (ed). **The Oxford Handbook of Governance**. Oxford: Oxford University Press, 2012, pp. 33 – 48.

RIO GRANDE DO NORTE. **Decreto nº. 29.590, de 03 de abril de 2020**. Cria a Rede Estadual de Gestão de Pessoas (REGESP) e dá outras providências. Natal: Governo do Estado do Rio Grande do Norte, 2020. Disponível em: <[http://diariooficial.rn.gov.br/dei/dorn3/docview.aspx?id_jor=00000001&data=20200404&id_doc=679278#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2029.590%2C%20DE%2003,REGESP\)%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs](http://diariooficial.rn.gov.br/dei/dorn3/docview.aspx?id_jor=00000001&data=20200404&id_doc=679278#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2029.590%2C%20DE%2003,REGESP)%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs)>. Acesso em: 20. Mai. 2023.

RN NÃO VAI CONCEDER REAJUSTE A NENHUMA CATEGORIA NESTE ANO, DIZ GOVERNO. **Tribuna do Norte**, 2023. Disponível em: <<http://www.tribunadonorte.com.br/noticia/rn-na-o-vai-conceder-reajuste-a-nenhuma-categoria-neste-ano-diz-governo/565608>>. Acesso em: 01. Jun. 2023.

SØRENSEN, E.. *Governance and Innovation in the Public Sector*. In.: D. Levi-Faur (ed). **The Oxford Handbook of Governance**. Oxford: Oxford University Press, 2012, pp. 219 – 230.

YIN, R. K.. **Case Study Research and Applications: Design and Methods**. Los Angeles (EUA): Sage Publications, 6th Ed., 2018, 352p.