

Escola de Saúde Pública do Estado de Minas Gerais - ESP-MG

ESP-MG

PGP 
Política de Gestão de Pessoas

Diretoria-Geral
Mara Guarino Tanure

GRUPO - GPDRH

Servidor

Amanda Vasconcelos Alcântara
Carolina Mara Bittencourt de Paula
Lidiane Cristina Custódio
Poliana Cabral de Assis
Susan Prado Aun
Vanessa da Silva Brito Wardil

Consultoria Técnica

Priscila Silvine dos Santos


Design Gráfico - ASCOM

Jacqueline Luiza de Castro

SUMÁRIO

1 Contextualização	[05]
2 Objetivo	[08]
3 Princípios e Diretrizes	[10]
3.1 Diretrizes para os Trabalhadores	[11]
3.2 Diretrizes para os Gestores	[11]
3.3 Diretrizes para a Diretoria-Geral	[12]
4 Comitê de Gestão de Pessoas	[13]
5 Coordenação de Gestão de Pessoas	[14]
5.1 Administração de Pessoal	[15]
5.2 Desenvolvimento Profissional	[16]
5.3 Saúde do Trabalhador e Qualidade de Vida	[17]





6 Eixos de atuação	[18]
6.1 Acolhimento	[18]
6.1.1 Ingresso na ESP-MG	[19]
6.1.2 Monitoramento e acompanhamento dos trabalhadores	[20]
6.2 Desempenho	[21]
6.2.1 Processo de trabalho integrado	[22]
6.2.1 Trabalho Terceirizado	[23]
6.3 Desenvolvimento e Reconhecimento profissional	[24]



7 Considerações Finais	[25]
8 Referências Bibliográficas	[26]



1. Contextualização

A Política de Gestão de Pessoas foi instituída na Escola de Saúde Pública (ESP-MG) em 2018, por meio da Portaria nº 25 de 25 de junho de 2018. No período de 2018 até início de 2020, foram realizadas algumas ações como criação da Sala do Cuidado, treinamento para os terceirizados e oficinas sobre o ciclo de gestão do desempenho foram executadas visando a implementação da política na ESP-MG.

Em março de 2020, com o início da pandemia causada pelo vírus Covid-19, repentinamente, foi adotado o regime especial de teletrabalho, iniciando uma nova etapa de modelo de trabalho no estado. A partir de então, a implementação da Política de Gestão de Pessoas passou a enfrentar desafios.

Além disso, os processos de trabalho sofreram transformações profundas com a adoção do teletrabalho integral, durante a pandemia, e, posteriormente, com a implementação do formato híbrido, regulamentado pelo Decreto nº 48.275, de 24 de setembro de 2021, que estabelece a Política de Teletrabalho na Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo. Na sequência, a Resolução Conjunta SEPLAG/ESP nº 10.473, de 23 de dezembro de 2021, tratou da implementação desse regime na ESP-MG.

Essas mudanças na forma de trabalhar evidenciaram a necessidade de adaptar a Política de Gestão de Pessoas às novas dinâmicas institucionais, levando em consideração os desafios e as oportunidades trazidos pelo teletrabalho e pelo formato híbrido. A revisão da política deve, portanto, refletir essas transformações, de modo a garantir que as diretrizes de gestão de pessoas¹

1. **Gestão de pessoas:** partindo da premissa que os resultados na ESP-MG são alcançados por meio das pessoas, gestão de pessoas contempla as estratégias de alinhamento/acompanhamento da atuação dos servidores em consonância com os objetivos institucionais. São práticas que visam o desenvolvimento das competências, motivação e comprometimento dos servidores junto à ESP-MG.

estejam alinhadas às práticas contemporâneas de trabalho remoto e presencial, promovendo um ambiente de trabalho eficiente, colaborativo e ajustado à realidade atual.

Após a implementação do regime híbrido, houve a necessidade de realizar um diagnóstico em relação às condições de trabalho e o ambiente de trabalho na ESP-MG. Nesse sentido, em 2022 foi realizada a Pesquisa de Clima Organizacional e seu resultado contribuiu significativamente para a revisão da Política de Gestão de Pessoas, impactando positivamente, uma vez que apresenta a visão dos servidores sobre as necessidades da instituição.

Ademais, em fevereiro de 2023, a ESP-MG iniciou a elaboração de seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)² para o ciclo 2024/2028, com base no perfil institucional da Escola. O processo envolveu reuniões e oficinas com a participação ativa dos trabalhadores, focando na definição de 10 (dez) objetivos estratégicos para o fortalecimento da instituição. Um dos marcos desse processo foi o reconhecimento da importância de “atualizar e implantar a Política de Gestão de Pessoas (PGP)”, formalizada como o Objetivo Estratégico 8 (OE8).

Durante as oficinas realizadas em março de 2023, os participantes trabalharam em grupos para identificar potenciais objetivos estratégicos, baseados na análise SWOT. Entre os objetivos delineados, o fortalecimento da gestão de pessoas se destacou como um eixo prioritário, com ênfase na atualização da PGP e na ampliação do quadro de pessoal da ESP-MG.

Dessa forma, a atualização e implementação da PGP foram consolidadas como uma meta estratégica para 2024. O Comitê de Gestão de Pessoas foi reinstituído, através da Portaria ESP-MG Nº 31, de 12 de agosto de 2024, para conduzir esse processo estruturado em cinco etapas: atualização e divulgação da política, construção dos planos de ação, e monitoramento e avaliação contínuos.

2. Plano de Desenvolvimento Institucional: dispositivo de gestão e planejamento que constitui a identidade de uma instituição, a partir da missão, da visão e da filosofia de trabalho. Orienta a estrutura organizacional, as ações e as estratégias para alcançar os objetivos, as diretrizes e as metas institucionais.

A base para o desenvolvimento da Política de Gestão de Pessoas (PGP) foi a missão da ESP-MG, redefinida em 2016, como *“Fortalecer o SUS, produzindo e disseminando conhecimentos junto a usuários, trabalhadores e gestores, por meio de ações educacionais e de pesquisa, com a Educação Permanente em Saúde³ como referencial político-pedagógico”*, em cumprimento com as diretrizes que a norteiam. O foco foi a adoção de um estilo de gestão democrático e participativo, buscando ressaltar as pessoas como fator chave para o alcance dos objetivos institucionais. Foram considerados também os valores institucionais da ética, cidadania, compromisso com os princípios do SUS, transparência, diálogo e corresponsabilização, postura crítica e qualidade. A PGP contempla o conceito de gestão de pessoas baseado em competências, definindo as condições necessárias para o desenvolvimento das atividades, com destaque para a gestão participativa e humanizada; acolhimento; profissionalização das relações de trabalho; adequação dos processos de trabalho, valorização e reconhecimento dos trabalhadores, alinhado às estratégias, missão e competências da ESP-MG.

3. Educação Permanente em Saúde – EPS: é o conceito pedagógico, no setor da saúde, para efetuar relações orgânicas entre ensino e ações e serviços, e entre docência e atenção à saúde, sendo ampliado, na Reforma Sanitária Brasileira, para as relações entre formação e gestão setorial, desenvolvimento institucional e controle social em saúde, (Portaria nº 1.996, de 20 de agosto de 2007).

2. Objetivo

Esta Política de Gestão de Pessoas tem como objetivo definir as premissas e as diretrizes necessárias para a gestão de pessoas na Escola de Saúde Pública do Estado de Minas Gerais, considerando os eixos de acolhimento, desempenho, desenvolvimento e reconhecimento profissional. Tem como foco a valorização do trabalho e dos trabalhadores como um instrumento fundamental ao alcance da missão institucional, disseminando os conhecimentos a partir da construção coletiva, que respeita as diferenças, os valores e a cultura dos atores envolvidos.





saúde Mental
psiquiátrica que Queremos
psicanálise Antimanicomial

ESP/MG

Qualificação de
Profissionais
Saúde

do Aluno

ESP/MG

CAMINHANDO
CONTRA O VENTO:
Cuidado e cidadania na atenção
a usuários de drogas no SUS

ESP/MG

GERAIS:
Revista de Saúde Pública de RZS/MG
RZS/MG Journal of Public Health

Volume 4 • Número 2 • julho/novembro de 2016

ES
tradição
68 anos

Direito Sanitário
Saúde e Direito,
um Diálogo Possível

Organizadores:
Fernando Alth,
Laciara Torres Mattana Salazarano,
Marta Gabriela Araújo Diniz,
Tommy Claret Monteiro

ESP/MG

REVISTA MINEIRA DE
SAÚDE PÚBLICA

ESP/MG

SAÚDE
MENTAL
EM LETRAS MINEIRAS

ESP/MG

3. Princípios e Diretrizes

A gestão de pessoas da ESP-MG se baseia nos seguintes princípios e diretrizes:

- A missão da ESP-MG e as estratégias de desenvolvimento institucional norteiam a gestão das pessoas, promovendo uma cultura orientada pelo direito à saúde, educação permanente em saúde e democratização das relações de trabalho, garantindo-se os resultados pactuados;
- O processo de gestão das pessoas é de corresponsabilidade entre todos os trabalhadores, tendo como premissa a profissionalização e o respeito nas relações;
- Todos os trabalhadores são responsáveis por assegurar o cumprimento da Política de Gestão de Pessoas, devendo atuar de modo condizente com os valores da instituição;
- Os processos decisórios e as informações que afetam o cotidiano de trabalho (presencial e teletrabalho) e a vida funcional dos trabalhadores, sempre que possível, devem ser participativos, tendo como base a transparência, o diálogo, a humanização e a legislação vigente;
- Todo trabalhador receberá o apoio necessário da Coordenação de Gestão de Pessoas, do Comitê de Gestão de Pessoas e dos gestores nos processos de acolhimento, integração, movimentação interna e demais aspectos constantes na PGP, visando uma adaptação profissional harmoniosa.

3.1. Diretrizes para os Trabalhadores

- Participar das discussões para definição de ações e estratégias da ESP-MG, atuando em prol dos resultados acordados, apoiando os gestores e os demais trabalhadores;
- Estimular a continuidade e participar dos espaços e momentos de discussão sobre o processo de trabalho intra e intersetorial, com vistas ao desenvolvimento institucional;
- Desenvolver suas atividades e aprimorar os seus conhecimentos profissionais, atuando com proficiência em prol dos objetivos da ESP-MG;
- Buscar apoio da CGP, considerando seu papel estratégico na instituição;
- Contribuir para a promoção de um ambiente de interação, confiança e respeito entre as pessoas, estimulando o trabalho em equipe e a construção de ambientes de trabalho saudáveis.
- Fazer uso constante das ferramentas institucionais, tanto em teletrabalho quanto em trabalho presencial, a fim de garantir a comunicação e a integração para o cumprimento das atividades.

3.2. Diretrizes para os Gestores

- Discutir e definir juntamente com as equipes as ações do setor, alinhadas ao planejamento estratégico da ESP-MG e desdobrá-las em atribuições e responsabilidades, distribuídas entre os membros das equipes, alinhando as expectativas entre a direção-geral e os trabalhadores;
- Promover espaços e momentos de discussão sobre o processo de trabalho intra e intersetorial, com vistas à efetivação da missão institucional;
- Promover o constante diálogo, feedback e uma relação de confiança e respeito entre as pessoas, estimulando o trabalho em equipe e a construção de ambiente saudável;

- Orientar e acompanhar o desenvolvimento dos trabalhadores da sua equipe de forma remota e presencial;
- Oferecer condições para o desenvolvimento da autonomia dos trabalhadores no desempenho de suas atividades;
- Envolver a CGP nos processos de gestão da equipe, considerando seu papel estratégico na instituição;
- Mapear processos de trabalho com o objetivo de mitigar riscos.

3.3. Diretrizes para a Diretoria-Geral

- Discutir e definir juntamente com os gestores e demais trabalhadores as ações e estratégias da ESP- MG;
- Estimular a promoção de espaços e momentos de discussão sobre o processo de trabalho intra e intersetorial;
- Promover o compartilhamento das informações e decisões estratégicas com os trabalhadores da instituição;
- Envolver a CGP nos processos de gestão, considerando seu papel estratégico na instituição;
- Propiciar as condições de trabalho adequadas e promover um ambiente de interação, confiança e respeito entre as pessoas, estimulando o trabalho em equipe e a construção de ambiente de trabalho saudável, presencial e remoto;
- Considerar, na constituição das comissões, frentes e grupos de trabalho, a rotatividade, os conhecimentos e experiências, paridade de cargos, áreas e funções, garantindo a transparência na definição dos membros.



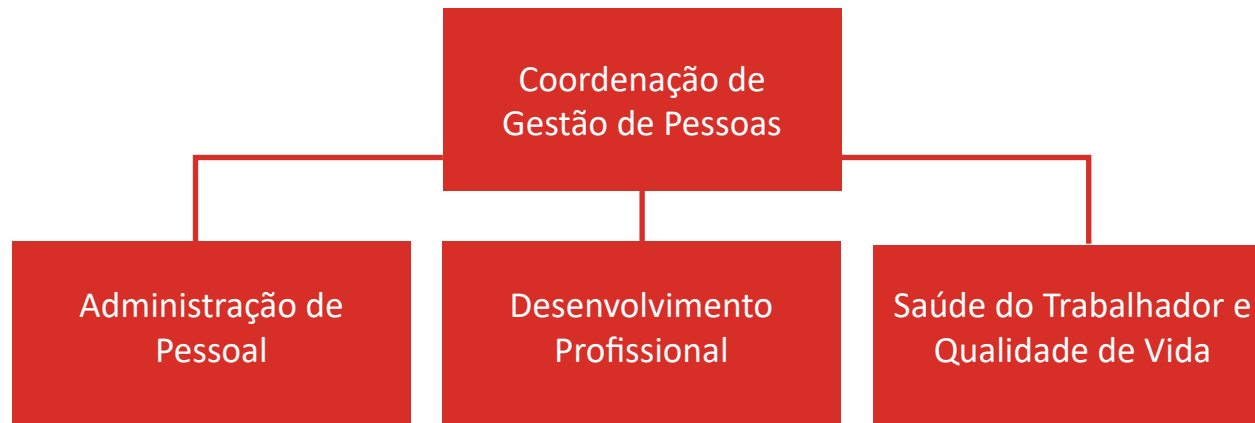
4. Comitê de Gestão de Pessoas

Para assegurar a implementação e a consolidação da PGP na ESP-MG, foi criado o Comitê de Gestão de Pessoas, que tem como objetivo promover a integração das práticas de gestão de pessoas de acordo com as diretrizes deste documento, analisando o contexto institucional.

O Comitê avaliará periodicamente as diretrizes existentes de gestão de pessoas, visando sua melhoria contínua, sendo responsável por nova atualização da PGP, se necessário.

5. Coordenação de Gestão de Pessoas

A Coordenação de Gestão de Pessoas organizará seu funcionamento conforme a estrutura abaixo:



5.1. Administração de Pessoal

As atividades de administração de pessoal relacionam-se ao funcionamento assertivo dos processos referentes à vida funcional do trabalhador, tendo como base a legislação vigente. Frente a isso, os princípios dessa atividade são:

- Processos mapeados e padronizados, disponibilizados para melhor orientação dos trabalhadores da ESP-MG e da CGP;
- Conferência e controle dos processos, mitigando os desvios e identificando os processos críticos;
- Atualização contínua da equipe CGP nas legislações e processos vigentes;
- Ferramentas para a gestão das demandas, proporcionando maior controle e monitoramento;
- Orientação adequada aos trabalhadores da ESP-MG em relação aos processos da vida funcional.

5.2. Desenvolvimento Profissional

As atividades de Desenvolvimento Profissional relacionam-se ao conceito de gestão por competências⁴. A gestão por competência visa identificar o que compete à instituição, às Superintendências e aos cargos, buscando o equilíbrio e/ou desenvolvimento entre as competências dos trabalhadores e suas atribuições. As diretrizes são:

- Considerar as competências e os perfis dos trabalhadores nos momentos de ingresso e demais movimentações, sugerindo um direcionamento assertivo;
- Subsidiar os gestores e demais trabalhadores na busca por qualificação e desenvolvimento profissional;
- Atuar na mediação dos conflitos, minimizando o impacto nos processos de trabalho e na saúde dos trabalhadores;
- Promover uma comunicação assertiva e transparente, prezando pelas pessoas e pelos processos de trabalho;
- Manter um canal de diálogo junto aos gestores e trabalhadores, a fim de garantir um ambiente de trabalho saudável.

4. **Gestão por competência:** estratégia de gestão que visa o alinhamento dos esforços para que as competências humanas possam gerar e sustentar as competências organizacionais necessárias ao alcance dos objetivos da instituição. ENAP, 2005.

5.3. Saúde do Trabalhador e Qualidade de Vida

As atividades inerentes à saúde dos trabalhadores da ESP-MG visam promover ações para a melhoria da qualidade de vida e redução da vulnerabilidade e dos riscos relacionados ao trabalho. Ressalta-se que os princípios desta política consistem em fundamentos e fatores relacionados à promoção da saúde e da qualidade de vida dos trabalhadores da ESP-MG, cujas diretrizes são:

- Difundir conhecimentos sobre os determinantes da saúde e da qualidade de vida entre os trabalhadores da ESP-MG, por meio de ações integrativas e inclusivas;
- Fomentar e promover a construção de ambientes de trabalho, presenciais ou remotos, saudáveis e condições de trabalho adequadas;
- Acompanhar e monitorar a situação de saúde e adoecimento dos trabalhadores, visando a identificação de situações geradoras de sofrimento no trabalho, a fim de construir estratégias de enfrentamento;
- Divulgar convênios e parcerias com outras instituições que implicam em satisfação, motivação e saúde para os trabalhadores
- Promover a saúde e a qualidade de vida no trabalho, contribuindo para melhoria contínua do clima organizacional⁵, atrelado às práticas de gestão de pessoas.

5. **Clima organizacional:** é a percepção que os servidores possuem do ambiente de trabalho, referente ao conjunto de valores, atitudes e padrões de comportamento, influenciando os resultados da instituição.

6. Eixos de atuação

Foram estabelecidos três eixos de atuação da Política de Gestão de Pessoas: acolhimento, desempenho, desenvolvimento e reconhecimento profissional

6.1. Acolhimento

O eixo acolhimento se direciona aos trabalhadores que ingressam na ESP-MG, aos que retornam de afastamento e aos trabalhadores que passam por movimentação interna. Consiste em promover uma inserção qualificada desses trabalhadores, visando seu direcionamento assertivo para o trabalho. Os princípios do eixo acolhimento são:

- Contextualização do ambiente de trabalho;
- Alinhamento de expectativas e direcionamento com base no perfil profissional, visando maior aderência às demandas de cada área, necessidades e propósitos da ESP-MG;



6.1.1. Ingresso na ESP-MG

Tem como principais objetivos mapear o perfil profissional e apresentar aos novos trabalhadores que ingressarem na ESP-MG assuntos relacionados ao fazer educacional da Escola, considerados imprescindíveis para atuação de maneira crítica nas ações desenvolvidas. Além disso, visa apresentar a missão, os objetivos, as expectativas e as informações pertinentes às suas atividades funcionais. As diretrizes para esse processo são:

Conhecer os novos trabalhadores, suas experiências e expectativas, identificando os perfis aderentes às competências das diversas áreas e atribuições dos cargos;

- Conhecer os novos trabalhadores, suas experiências e expectativas, identificando os perfis aderentes às competências das diversas áreas e atribuições dos cargos;
- Apresentar a ESP-MG, sua história, organograma, missão e diretrizes;
- Apresentar o espaço físico e o trabalho realizado pelas Superintendências e Assessorias da ESP-MG, para que os novos trabalhadores conheçam o funcionamento geral da escola;
- Apresentar e esclarecer os princípios, valores, conceitos, direitos e deveres, inerentes ao trabalho no serviço público;
- Apresentar as bases do projeto político pedagógico adotado pela ESP-MG, no contexto da Educação Permanente em Saúde, destacando o papel da escola enquanto instituição formadora de profissionais para o SUS.
- Apresentar as ferramentas de teletrabalho utilizadas na ESP-MG.

6.1.2. Monitoramento e acompanhamento dos trabalhadores

O monitoramento e acompanhamento serão realizados com os novos trabalhadores, com aqueles que retornarem de afastamento e nos casos de movimentação interna. Consiste em avaliar a eficácia do processo de direcionamento, acompanhando o processo de adaptação ou readaptação no ambiente de trabalho.

As diretrizes para o processo de monitoramento e acompanhamento são:

- Acompanhar nos meses iniciais, os servidores que ingressaram na instituição, monitorando a adaptação do novo trabalhador à área, ao gestor imediato, à equipe e às atividades pactuadas;
- Acompanhar os trabalhadores que passam por movimentação interna e sua adaptação;
- Acompanhar e monitorar a adaptação dos trabalhadores que retornam de afastamento;
- Gerir as dificuldades de adaptação, definindo a temporalidade para o acompanhamento do trabalhador de acordo com a necessidade.
- Acompanhar servidores em regime de teletrabalho de acordo com as normas específicas dessa modalidade.



6.2. Desempenho

O eixo desempenho consiste em um processo contínuo de planejamento, acompanhamento e desenvolvimento dos trabalhadores, tendo como base as competências requeridas para o alcance dos resultados da ESP-MG e o referencial da Educação Permanente em Saúde. Representa o desdobramento das metas institucionais em ações e atribuições que requerem conhecimentos, habilidades e atitudes específicas para o alcance dos resultados.

Dessa forma, os princípios para o eixo desempenho são:

- Comprometimento com os resultados institucionais, a fim de garantir o alcance das metas pactuadas e o desenvolvimento nas competências atribuídas;
- As competências das unidades administrativas da ESP-MG são referências para a gestão do desempenho;
- O feedback⁶ é uma ferramenta de desenvolvimento, sendo uma prática constante entre gestor e trabalhador;
- O resultado obtido pelo trabalhador será mensurado pela avaliação de desempenho vigente, subsidiando a progressão e promoção na carreira, além da mensuração mensal por meio das ferramentas de acompanhamento de teletrabalho, quando for o caso;
- O mapeamento dos processos subsidiará os trabalhadores e gestores na condução de suas atividades, visando à melhoria contínua dos processos organizacionais e protegendo o ambiente institucional, inclusive dos processos remotos.
- A identificação das competências dos trabalhadores, mensurando a necessidade de desenvolvimento conforme as competências requeridas para a realização das respectivas funções.

6. **Feedback** : recurso utilizado na gestão das pessoas com o objetivo de oferecer retorno sobre o trabalho do servidor, visando o seu desenvolvimento e o realinhamento das expectativas, gerando comprometimento e motivação para o alcance das metas pactuadas.

6.2.1. Processo de trabalho integrado

O processo de trabalho integrado consiste na profissionalização das relações entre os trabalhadores, tendo como base a definição das responsabilidades de cada área. Essa integração proporciona a assertividade na execução dos fluxos de trabalho e a efetividade das ações em consonância com a missão institucional e a valorização do coletivo de trabalhadores. As diretrizes são:

- Planejar, monitorar e revisar continuamente os processos de trabalho intra e intersetoriais, estabelecendo responsabilidades e formas de acompanhamento, inclusive remotas, visando garantir a integração e a eficiência na execução;
- Assegurar uma comunicação assertiva entre as diversas áreas, garantindo um processo de trabalho integrado com pactuação e validação dos fluxos internos e externos;
- Comunicar aos trabalhadores as mudanças relacionadas à movimentação de pessoal, participação em comissões e frentes de trabalho, alteração nos fluxos e procedimentos internos, reformas e mudanças estruturais, além das alterações de regras com relação ao teletrabalho;
- Descentralizar os processos de trabalho, garantindo autonomia dos trabalhadores para maior celeridade na tomada de decisão e simplificação dos fluxos de trabalho.



6.2.2. Trabalho Terceirizado

Considerando a prestação de serviços terceirizados como essencial para o alcance da missão e dos resultados da ESP-MG, observados os dispositivos legais e contratuais, determinam-se as seguintes diretrizes:

- Estabelecer com a empresa contratada discussão permanente sobre a prestação dos serviços e as responsabilidades dos representantes, inclusive sobre regras de teletrabalho adotadas pela contratada;
- Alinhar os papéis e a relação de trabalho dos terceirizados com os demais trabalhadores da ESP-MG, incentivando a cordialidade e a boa convivência;
- Propiciar as condições laborais adequadas, exigindo da contratada o que lhe couber;
- Fomentar espaços permanentes que propiciem discussões e esclarecimentos referentes aos direitos, deveres e cotidiano de trabalho;
- Identificar as necessidades de qualificação, reportando ao representante legal da empresa contratada;
- Incentivar e viabilizar a participação dos trabalhadores nos treinamentos e qualificações ofertados pela empresa contratada;
- Monitorar, junto à contratada, os motivos de absenteísmos, afastamentos e rescisões contratuais.

6.3. Desenvolvimento e Reconhecimento profissional

O eixo desenvolvimento e reconhecimento profissional tem como objetivo promover o aprimoramento profissional, em concordância com os cargos, atribuições, missão e os desdobramentos das metas da ESP-MG. Proporciona a valorização do coletivo de trabalhadores e a sustentabilidade da ESP-MG enquanto instituição de formação e produção de conhecimento técnico-científico, sendo orientado pelos seguintes princípios e diretrizes:

- Sensibilizar todos os trabalhadores da ESP-MG de que o desenvolvimento pessoal e profissional é responsabilidade de todos;
- Oferecer de forma equânime as oportunidades de qualificação, considerando as especificidades das áreas e os resultados esperados pela ESP-MG;
- Estabelecer estratégias e condições adequadas que possibilitem a participação e a dedicação dos trabalhadores nas ações de formação e desenvolvimento;
- Possibilitar a aplicação dos diversos saberes desenvolvidos, tanto em vivências profissionais quanto em meio acadêmico, proporcionando diferentes formas e espaços de aprender, ensinar e multiplicar os conhecimentos;
- Considerar os perfis e as competências dos trabalhadores da ESP-MG na ocupação dos cargos de direção, chefia e assessoramento como forma de reconhecimento e valorização do trabalhador;
- Reconhecer, valorizar e potencializar as atitudes proativas, visando o alcance de resultados alinhados à missão da ESP-MG;
- Fomentar espaços que garantam a disseminação, compartilhamento e publicização dos conhecimentos adquiridos e desenvolvidos nas formações viabilizadas pela ESP-MG;
- Estimular e possibilitar a difusão do conhecimento técnico-científico produzido pelos trabalhadores da ESP-MG, englobando formas de mídias diversas, inclusive em ações educacionais ofertadas pela ESP-MG.



7. Considerações Finais

Este documento foi revisado em 2024 pelo Comitê de Gestão de Pessoas da ESP-MG, a partir de encontros e reflexões sobre o processo de gestão, configura uma revisão da produção coletiva realizada em 2018 que fundamenta e orienta as relações de trabalho, desdobrando de forma clara os objetivos da instituição em relação à gestão de pessoas.

8. Referências Bibliográficas

BRASIL. Constituição (1988) Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. Brasília: Senado Federal, 1988. 168p.

BRASIL. Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990.

BRASIL. Regulamenta os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional e o pagamento das gratificações de desempenho de que tratam as Leis nº 9.657, de 3 de junho de 1998, 10.484, de 3 de julho de 2002, 10.550, de 13 de novembro de 2002, 10.551, de 13 de novembro de 2002, 10.682, de 28 de maio de 2003, 10.768, de 19 de novembro de 2003, 10.871, de 20 de maio de 2004, 10.883, de 16 de junho de 2004, 11.046, de 27 de dezembro de 2004, 11.090, de 7 de janeiro de 2005, 11.095, de 13 de janeiro de 2005, 11.156, de 29 de julho de 2005, 11.171, de 2 de setembro de 2005, 11.233, de 22 de dezembro de 2005, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 11.355, de 19 de outubro de 2006, 11.356, de 19 de outubro de 2006, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.890, de 24 de dezembro de 2008, e 11.907, de 2 de fevereiro de 2009.

MINAS GERAIS. Minuta Decreto de Competências Escola de Saúde Pública do Estado de Minas Gerais. Dispõe sobre a organização da Escola de Saúde Pública do Estado de Minas Gerais. 16p.



BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e a Controladoria-Geral da União. Instrução Normativa Conjunta MP/CGU nº 01/2016. Dispõe sobre controles internos, gestão de riscos e governança no âmbito do Poder Executivo federal.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Brasília: Diário Oficial da União, 2012; 23 ago.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 1.996, de 20 de agosto de 2007. Dispõe sobre as diretrizes para a implementação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde. Brasília: Diário Oficial da União, 2007; 20 ago.

PIRES, Alexandre Kalil. Gestão por competência em organizações de governo. Brasília: ENAP, 2005.

ROCHA, L. B. M. et al. Desenvolvimento Institucional da ESP-MG: (re)fazendo caminhos, um relato de experiência. In: ENCONTRO NACIONAL DAS ESCOLAS DE GOVERNO DA Enap, 9., 2015. Anais eletrônicos... Brasília: Enap, 2015. Disponível em: http://redeescolas.enap.gov.br/wp-content/uploads/2015/12/XI-ENEG_Desenv_Institucional_ESP_MG.pdf

Escola de Saúde Pública do Estado de Minas Gerais

Avenida Augusto de Lima, 2061

Barro Preto - Belo Horizonte - 30190-009

Rua Uberaba, 780 - Barro Preto

Belo Horizonte - 30180-080

