

Gestão de pessoas no Paraná

O que o governo promete, quem toca a pauta e onde há espaço para cooperação

GRUPO DE MATURIDADE

Compromissos relevantes a aprofundar

Fonte: Cenário do Estado — Paraná (Agenda Nacional de Lideranças Públicas)

O QUE DIZ O PLANO DE GOVERNO

Pilar 4 (Gestão Pública Íntegra e Eficiente), temática 4.1 (Modernização da Gestão Pública): capacitação tecnológica, meritocracia sem indicações políticas, valorização com equilíbrio fiscal e saúde mental dos servidores.

Entrada · atração e seleção

Redução de secretarias e cargos comissionados para valorizar os servidores efetivos.

Desenvolvimento e entrega · competências e desempenho

Programa Servidor Qualificado para o Futuro (inovação, dados e IA) e Capacita Integridade para gestores.

Continuidade e retenção

Planos de carreira reorganizados e recomposição salarial com responsabilidade fiscal; Paraná Saúde Mental e ampliação do SAS.

QUEM TOCA A AGENDA

SEAP-PR Secretaria de Estado da Administração e da Previdência

Kunibert Kolb Neto

Secretário de Estado da Administração e da Previdência · Titular em exercício (registro de 2026)

ESCOLA DE GOVERNO

Escola de Gestão Pública do Paraná (SEAP-PR)

INTERLOCUTORES

Diretoria de Recursos Humanos

Interlocução técnica · SEAP-PR

Escola de Gestão Pública do Paraná

Interlocução técnica · SEAP-PR

Os nomes descrevem a estrutura em exercício em 2026 e não antecipam nomeações para 2027; reconfirmar antes do contato.

HISTÓRICO E POLÍTICAS EM ANDAMENTO

Escola de Gestão Pública (SEAP-PR)

Treinamento técnico, qualificação em governança e desenvolvimento de competências de servidores estaduais e municipais.

Sistema de Assistência à Saúde (SAS)

Atendimento médico-hospitalar voltado à saúde e ao bem-estar do funcionalismo.

OPORTUNIDADES ESTRATÉGICAS

- **Liderança digital e integridade**
  Apoiar a SEAP-PR e a Escola de Gestão Pública na modelagem dos programas de formação.
- **Liderança intermediária**
  Critérios transparentes de seleção por competências nas secretarias finalísticas.
- **Desempenho e valorização**
  Acompanhamento de desempenho de equipes ligado às metas prioritárias de governo.

FOCO LOCAL E RELAÇÃO COM A AGENDA

- **Ponto de partida**
  Apoiar a SEAP-PR nas trilhas de liderança digital (Servidor Qualificado para o Futuro) e no Capacita Integridade.
- **Mudança de titular**
  Mapear posições e equipes críticas para os primeiros 100 dias na segurança pública e na educação.
- **Relação com a Agenda**
  Apoio técnico à seleção por competências de lideranças e ao acompanhamento de desempenho, sem indicações políticas.

TEMAS DE GESTÃO DE PESSOAS PRESENTES NO PLANO

7 de 9 temas · barra = nº de planos (de 27) com o tema · Fonte: Cenário do Estado

✓ Gestão de pessoas ou valorização do funcionalismo	27/27	✓ Formação, capacitação e desenvolvimento profissional	27/27	✓ Carreiras, remuneração e benefícios funcionais	24/27
⊖ Concursos e recomposição de quadros	22/27	✓ Saúde, assistência e bem-estar do servidor	22/27	✓ Competências, mérito, desempenho ou resultados	18/27
✓ Tecnologia, dados ou organização digital do trabalho	17/27	✓ Menção explícita a liderança ou desenvolvimento de lideranças	15/27	⊖ Planejamento, dimensionamento, alocação ou mobilidade da força de trabalho	12/27

DOCUMENTO COMPLETO · DOWNLOAD

Documento completo — plano de governo original →

https://drive.google.com/drive/folders/1sMoKrY02rhX_mYyCTwgBdhPyZihToOg6