



PFGP

Programa de Formação em Gestão de Pessoas

*Desenvolvendo competências para liderar
transformações estratégicas e inovadoras nas
políticas de RH do setor público.*

Manual de Inscrição

Fundação João Pinheiro
Maio de 2020

Apresentação da Fundação João Pinheiro

A Fundação João Pinheiro¹, entidade do Sistema Estadual de Planejamento de Minas Gerais, foi criada, em 1969, com a finalidade de realizar projetos de pesquisa aplicada, consultoria, desenvolvimento de pessoas e ações de apoio técnico ao Sistema de Planejamento e demais sistemas operacionais de Minas Gerais, nas áreas da administração pública e privada, economia, estudos históricos, culturais, sociais e políticos.

A Fundação possui como missão contribuir estrategicamente para efetividade das políticas públicas, interligando competências técnico-científicas e gestão governamental. Por meio da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, a Fundação João Pinheiro possui uma atuação na área de ensino bastante ampla e diversificada, oferecendo cursos de formação em diferentes níveis: graduação, pós-graduação *lato sensu* (especialização) e *stricto sensu* (mestrado), além de um vasto programa de formação continuada de servidores públicos e desenvolvimento de competências nas modalidades presencial e a distância (EaD).

No intuito de desenvolver mais uma ação de produção e disseminação de conhecimentos que reafirma a missão, visão e valores institucionais, a FJP visa oferecer, em parceria com a Aliança, o curso **Formação em Gestão de Pessoas: desenvolvendo competências para liderar transformações estratégicas e inovadoras nas políticas de RH do setor público**, uma vez que a necessidade de maior eficiência e eficácia governamental e de melhoria da qualidade dos serviços públicos prestados aos cidadãos exige uma maior qualificação e profissionalização dos servidores públicos.

Apresentação da Aliança

Os avanços sociais e as mudanças que o Brasil precisa só vão acontecer com a participação de pessoas e a ação do setor público. O governo pode fazer as mudanças chegarem em toda a sociedade, seja nos desafios da educação, saúde, meio ambiente ou segurança. É por isso que se torna necessário aproximar-se do setor e simultaneamente colaborar com gente talentosa e comprometida em melhorar o país.

Diante de tais premissas, a Aliança entre Instituto Humanize, Fundação Lemann, República.org e Fundação Brava (chamada neste documento de “Aliança”) atua em nível nacional para melhoria da gestão pública de pessoas no setor público. Isso significa ter profissionais mais bem preparados em cargos de liderança e, por consequência, oferecer serviços cada vez melhores para a sociedade.

Nos últimos anos, a Aliança buscou aprender sobre gestão de pessoas no setor público. Em conversas e estudos, autoridades, sociedade civil, academia e governos com visões distintas

¹ A Fundação João Pinheiro é uma fundação de direito público, sem fins lucrativos. Criada pela Lei Estadual nº. 5.399, em 12/12/1969, possui escritura pública lavrada no Cartório do 1º Ofício de Nota de Belo Horizonte, à fl. do livro 296.

foram escutadas, para garantir pluralidade nas discussões. Com o conhecimento aprofundado no tema, busca contribuir no debate sobre atração e seleção para cargos de liderança, assim como desenvolvimento, desempenho e engajamento desses profissionais. Com critérios claros, um processo transparente e profissionalismo, é possível ter as pessoas mais preparadas em posições decisivas.

Sobre o Programa de Formação em Gestão de Pessoas (PFGP)

A gestão de pessoas nas instituições públicas possui o desafio de apoiar a atração, seleção, desenvolvimento, gestão do desempenho, do reconhecimento e do engajamento de seus profissionais para alcançar bons resultados e permitir a efetivação da modernização do setor público. **As pessoas constituem ativos intangíveis deste processo de mudança e modernização da administração pública.** Exige-se, portanto, uma nova concepção de políticas e práticas de recursos humanos pautadas em modelos inovadores e flexíveis, que alcancem eficiência, eficácia e efetividade organizacional.

O Programa de **Formação em gestão de pessoas: desenvolvendo competências para liderar transformações estratégicas e inovadoras nas políticas de RH do setor público** busca qualificar gestores para uma atuação estratégica e inovadora na gestão de pessoas dos Estados brasileiros, por meio da oferta de qualificação de alto nível para profissionais que ocupam posições estratégicas e críticas para gerar a transformação da gestão de pessoas e do setor público brasileiro.

Qual o objetivo do programa?

O objetivo do curso é qualificar os profissionais da área de gestão de pessoas no setor público, dotando-os de visão estratégica, desenvolvendo competências e apresentando-lhes ferramentas para atuarem na formulação e implementação de políticas e práticas estratégicas de gestão de pessoas.

Pretende-se com o PFGP:

1) fomentar nos gestores públicos da área de gestão de pessoas um pensamento estratégico e inovador, conscientizando-os sobre a importância da área para o alcance dos objetivos organizacionais;

2) apresentar diferentes ferramentas e abordagens, de referência nacional e internacional, referentes à atração, seleção, desenvolvimento, gestão do desempenho e engajamento de talentos, em uma perspectiva integrada e adaptativa a cada contexto organizacional;

3) desenvolver nos gestores públicos da área de gestão de pessoas competências necessárias para uma atuação estratégica, inovadora e flexível no setor público;

4) formar uma rede de profissionais que atuam na gestão de pessoas, estabelecendo uma relação de confiança e colaboração entre órgãos e entes na busca pela transformação efetiva da área no setor público brasileiro como um todo.

Qual o público-alvo do curso?

Profissionais do setor público que ocupam posições chave na área de gestão de pessoas dos diferentes Estados do Brasil. Tais profissionais podem atuar na área central de determinado Estado, como responsável pela **formulação e desenho de políticas** de gestão de pessoas, ou em unidades setoriais, tais como saúde, educação, segurança, meio ambiente, entre outras, como responsáveis pela **implementação de políticas de gestão de pessoas** em cada órgão do Estado.

Perfil desejado dos participantes:

Além de conhecimento e experiência em gestão de pessoas, é desejável que o participante apresente as seguintes competências:

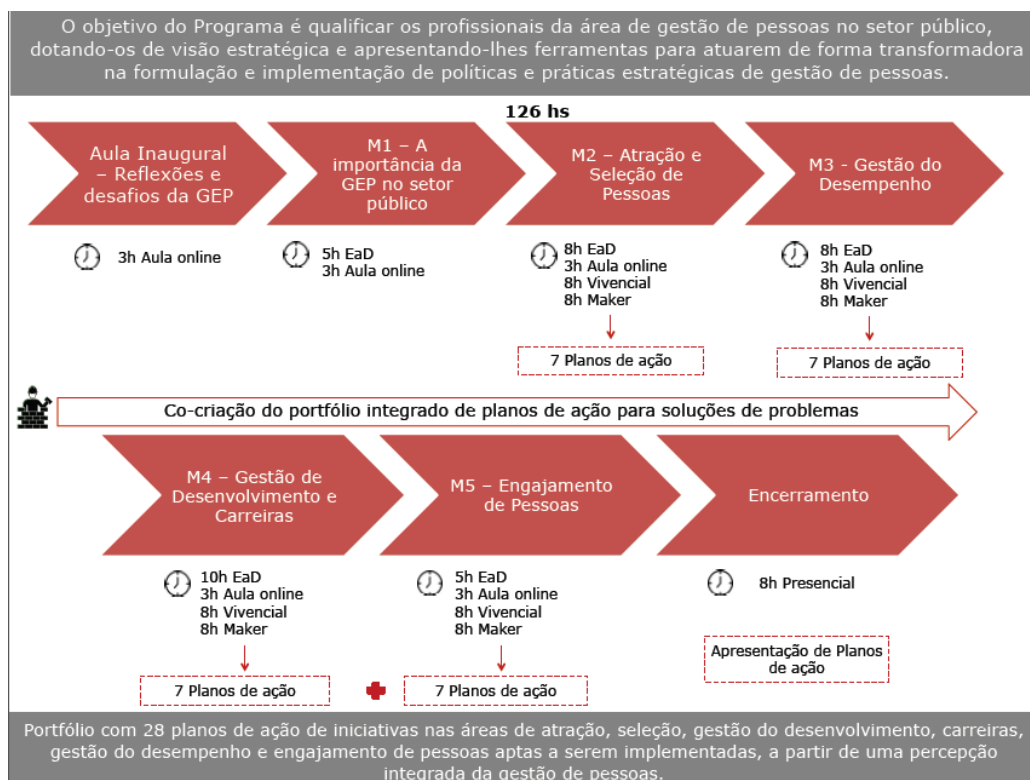
Inovação

Visão sistêmica

Orientação para Resultados

Carga horária e metodologia

O PFGP possui 126 horas de duração, sendo realizado predominantemente na modalidade à distância, no período de junho a outubro de 2020, conforme cronograma a ser disponibilizado posteriormente. O Programa será realizado em 5 módulos, tendo sua estrutura definida da seguinte forma:



O Programa será realizado predominantemente na modalidade Ead contará com estratégias e metodologias diversificadas de ensino à distância, garantindo a qualidade das atividades e a interação dos participantes.



- **Disponibilização e discussão de conteúdos:** por meio desta estratégia pretende-se discutir os principais conceitos de cada temática, promover o compartilhamento de conhecimentos e experiências entre os participantes e trazer indagações para serem discutidas em grupos. O foco desta etapa é garantir o conhecimento e a compreensão das políticas e práticas possíveis de serem implementadas para o desenvolvimento de uma gestão estratégica de pessoas no

setor público. Esta etapa contará com duas estratégias distintas, sendo elas as **Aulas online e as atividades por meio de ferramentas da plataforma Moodle.**

- **Vivencial:** tem como objetivo possibilitar que os participantes tenham contato com as melhores práticas e ferramentas de gestão de pessoas, reflita sobre os principais desafios do reposicionamento estratégico da gestão de pessoas, a partir do olhar da temática de cada módulo, além de realizar oficinas que irão priorizar a aplicação dos conteúdos apreendidos nas etapas anteriores. A etapa vivencial será realizada a partir das estratégias de **Apresentação e discussão virtuais de Cases** e **Oficinas** para discutir soluções para problemas reais da área de gestão de pessoas no setor público.
- **Maker:** parte exclusivamente prática e voltada à realidade de cada um, estando presente em cada um dos Módulos, os times iniciarão um trabalho para **construir planos de ação que apresentem soluções para problemas concretos da realidade de cada Estado.** Este trabalho contará com o apoio virtual de um facilitador, profissional responsável por auxiliar os integrantes do grupo na articulação entre os conteúdos do programa de formação e o desenvolvimento de planos de ação contendo soluções para problemas concretos da realidade dos times. Ao longo do programa de formação, esses planos de ação integrarão o portfólio de soluções de cada time.
- **Encerramento:** única etapa presencial do Curso, na qual os participantes apresentarão os Planos de Ação construídos ao longo do Programa, além do compartilhamento da Jornada de Aprendizagem. Os planos de ação serão apresentados para uma banca de avaliadores.

Composição dos times

No intuito de possibilitar a construção coletiva de políticas efetivas de gestão de pessoas que tenham potencial transformador em determinado Estado e para possibilitar a troca de conhecimentos e experiências, serão formados times de **3 a 4 pessoas.** Estes times trabalharão conjuntamente na elaboração dos planos de ação para as iniciativas em cada um dos Módulos.

Recomenda-se fortemente que, em cada Estado, seja escolhido um **conjunto de profissionais que ocupem os cargos críticos capazes de gerar uma transformação no sentido de uma atuação estratégica da gestão de pessoas na organização.** A força propulsora de um grupo de atores numa linha vertical de cargos críticos da área de gestão de pessoas, devidamente qualificados para compartilhar visão estratégica e um conjunto de ferramentas de gestão estratégica de pessoas, é potencialmente mais transformadora do que a de um único profissional, por mais

estratégica que seja a posição que ocupe na organização, tendo em vista que atuará de forma isolada para implementar ações de gestão de pessoas na organização.

Sendo assim, os **critérios de elegibilidade dos times** são:

- Contar com um time de **3 a 4 pessoas** vinculadas oficialmente ao Estado, podendo ser de órgão/entidade central ou setorial;
- Garantir no time ao menos um **servidor de carreira**, em times de 3 pessoas, ou dois servidores de carreira, em times de 4 pessoas;
- Contar com a disponibilidade do time em engajar-se de todo o percurso, participar das atividades à distância (Ead, elaboração dos Planos de ação e mentoria com os facilitadores) e estar presencialmente na data indicada para participar do Encerramento do Curso. Para as atividades à distância será necessário estar disponível às **segundas, quartas e sextas, de 16hs às 20hs, durante os mesmos de Junho a Outubro**, conforme cronograma a ser disponibilizado posteriormente².
- Se responsabilizar pelo investimento necessário para a logística de participação dos profissionais na etapa presencial do Curso (Encerramento), o que inclui eventuais despesas com deslocamento (aéreo e terrestre), hospedagem e alimentação³;
- Possuir **infraestrutura tecnológica** necessária para a realização das atividades à distância, o que inclui internet de qualidade.

Os critérios **desejáveis**, mas não obrigatórios, para a composição dos times são:

- Formar time de profissionais com **diferentes perfis** (gestores e técnicos), da área de gestão de pessoas.
- Participação da **liderança máxima da área de RH** do Estado no time;
- Composição de times com profissionais de **órgãos centrais e setoriais**;
- Contar com **o maior número possível de servidores de carreira**;

² O Programa será composto por atividades em Ead síncronas e assíncronas. Todas as atividades síncronas serão realizadas no período informado (segundas, quartas e sextas, de 16hs às 20hs). Tais atividades não ocuparão todas as segundas, quartas e sextas do período do Programa, mas sugere-se que esse dias e horários sejam reservados para que o cursista se dedique ao desenvolvimento das atividades assíncronas, inclusive a construção dos Planos de Ação.

³ No que se refere-se à realização do encontro presencial, a organização do Programa estará acompanhando atentamente as orientações e medidas de saúde, higiene e segurança, adotadas pelo Ministério da Saúde e demais órgãos competentes, para o enfrentamento e controle da pandemia, prezando sempre pelo bem estar e a segurança dos participantes.

Concessão de bolsas para a realização do programa

Serão concedidas bolsas integrais para a realização do Programa de Formação em Gestão de Pessoas para os times selecionados, sendo que a seleção dos participantes levará em consideração o cumprimento dos critérios de elegibilidade e, posteriormente, dos critérios desejáveis, elencados acima.

Como será o processo seletivo?

A inscrição será realizada no site da Fundação João Pinheiro, por meio do link <https://is.gd/pfgp1>, no período de 15/05/2020 a 01/06/2020.

O processo seletivo levará em consideração o cumprimento dos critérios de elegibilidade, o perfil dos servidores, a área de atuação e a experiência em gestão de pessoas dos participantes de cada time, bem como o potencial de transformação do PFGP na gestão de pessoas do órgão/entidade/Estado.

A seleção será realizada por meio da análise dos seguintes documentos:

- **diagnóstico⁴ da realidade da gestão de pessoas do Estado** em que o time atua, a ser preenchido pelo link <https://forms.gle/tznLcUywmXzi2yDg7>;
- **carta de motivação do time⁵**, partir do link <https://forms.gle/snirECT8GVBYSyL38>;
- **currículo de cada um dos candidatos** que deverá ser enviado pelo link <http://novosite.fjp.mg.gov.br/inscricoes-para-o-pfgp/>;
- **declaração do dirigente máximo do órgão/entidade⁶**, conforme modelo se comprometendo a garantir a liberação dos cursistas para a dedicação e o engajamento nas atividades propostas no Programa e os custos com eventuais despesas com deslocamento, hospedagem e alimentação, a partir do modelo disponível em <http://novosite.fjp.mg.gov.br/programa-de-formacao-em-gestao-de-pessoas/>;

⁴ Deverá ser elaborado um único diagnóstico por time. O preenchimento do Diagnóstico demanda uma pesquisa e reflexão do time para respondê-las, devendo ser iniciado previamente ao envio da inscrição.

⁵ O time deverá submeter uma única carta de motivação.

⁶ Caso haja participantes de mais de um órgão/entidade, deve-se encaminhar a declaração do dirigente máximo de cada um deles. Será aceita assinatura digital.

- **termo de comprometimento individual e de autorização de uso de imagem de cada um dos participantes**⁷, responsabilizando-se a devolver à Fundação João Pinheiro o valor do Programa pago pela Aliança, no montante de R\$ R\$ 6.824,77 (seis mil oitocentos e vinte e quatro reais e setenta e sete centavos), em caso de não cumprimento dos critérios de desempenho e frequência estabelecidos no Programa. <http://novosite.fjp.mg.gov.br/programa-de-formacao-em-gestao-de-pessoas/>.

Os times deverão fazer **inscrição conjunta**, submetendo em um mesmo processo, a documentação referente a todos os participantes. O modelo dos documentos e a forma de realização da inscrição estão disponíveis no seguinte link <https://is.gd/pfgp1>.

Serão selecionados os times que se **adequam aos critérios de elegibilidade e que demonstram interesse e potencial em desenvolver a área de gestão de pessoas do Estado de atuação**.

Cronograma do PFGP

Atividade	Mês
Aula Inaugural	Junho-20
Módulo I	Junho-20
Módulo II	Junho-20
Módulo III	Julho -20
Módulo IV	Agosto-20
Módulo V	Setembro-20
<i>Encerramento do Programa (presencial)</i>	Outubro-20

O que o PFGP tem de diferente?

- O Programa irá discutir a gestão de pessoas na Administração Pública, seus desafios e potencialidades, com conteúdos teóricos relacionados à gestão de pessoas no setor público, explorando também atividades **práticas e vivenciais para o desenvolvimento de competências de cada um dos participantes**.

⁷ O time deverá submeter declaração individual de todos os participantes. Será aceita assinatura digital.

- O Programa possui diferentes estratégias de ensino-aprendizagem na modalidade à distância que irão garantir **o engajamento e a troca de experiências entre os participantes.**
- O Programa tem como premissa o desenvolvimento de uma **rede conectada e articulada de profissionais que atuam na gestão de pessoas do setor público,** permitindo o fortalecimento e a modernização da área em cada Estado e no Brasil;
- O Programa possibilitará o **desenvolvimento pessoal e profissional de cada participante** e ainda **contribuições efetivas para cada Estado,** a partir das entregas dos **Planos de Ação** que serão construídos de forma aderente à realidade de cada ente federativo.
- Os **impactos** do Programa no desenvolvimento de competências e de visão estratégica pelos times participantes serão **avaliados** pela equipe da Fundação João Pinheiro, trazendo um elemento inovador ao PFGP ao possibilitar a **mensuração de sua efetividade nas práticas e processos de trabalho dos participantes.**

Contato

- Em caso de dúvidas entre em contato com:
- Kamila Pagel de Oliveira
- pfgp@fjp.mg.gov.br
- (31) 3448-9532

Anexo I – Modularização e ementas

MÓDULO	EMENTA	CH
Aula Inaugural	Reflexões e desafios de uma gestão de pessoas estratégica. Premissas, papéis e desafios a serem superados em busca desse reposicionamento. Indagações e reflexões críticas sobre o alcance de uma gestão estratégica de pessoas na administração pública.	3

<p>Módulo 1: A importância estratégica da gestão de pessoas no setor público</p>	<p>A gestão de pessoas e suas recentes transformações no setor público. A atuação da gestão de pessoas como instrumento de implementação da estratégia organizacional. A gestão de pessoas e o fomento à inovação nas organizações públicas. O papel dos gestores da área no reposicionamento estratégico da gestão de pessoas. Os múltiplos papéis da área de gestão de pessoas em uma atuação estratégica. A gestão de pessoas enquanto consultor interno para decisões estratégicas. A gestão de pessoas como instrumento de alcance de uma visão estratégica de serviço público mais eficiente, efetivo e eficaz. A gestão de pessoas e o teletrabalho. A Estrutura de órgãos de Gestão Estratégica de Pessoas. Reflexão sobre órgãos centrais e setoriais de RH, papéis de cada um. Centralização e descentralização das políticas de RH nos estados. Planejamento da Força de Trabalho.</p>	<p>8</p>
<p>Módulo 2: Atração e seleção de pessoas</p>	<p>A atração como porta de entrada para a profissionalização da gestão pública. A identificação do perfil de profissionais desejados e dos canais de divulgação. Etapas e ações que compõem um processo estruturado de atração de pessoas. Ferramentas de atração e seleção de cargos de liderança. A diversidade na atração como garantia da diversidade da composição da força de trabalho. Ferramentas de atração e seleção de servidores efetivos. O Concurso Público para cargo efetivo: importância, limitações e possibilidades de avançar na seleção de profissionais qualificados. Recrutamento baseado em carreira. As possibilidades de incorporação de critérios qualitativos nos processos de seleção de efetivos, permitindo avaliação de capacidades técnicas, interpessoais e gerenciais. Ferramentas de seleção e a aplicabilidade a cargos efetivos. Análise de Currículo, Análise de Vídeo, Entrevista por competências. O estágio probatório dos efetivos como parte do processo de seleção. Melhores práticas internacionais e nacionais em atração, recrutamento e seleção no setor público. O Concurso Público na França, o processo de seleção qualitativo de Portugal que utiliza-se de entrevistas. O Sistema de Alta Direção Pública do Chile como experiência exitosa de recrutamento e seleção de cargos comissionados estratégicos.</p>	<p>27</p>

<p>Módulo 3: Gestão do Desempenho</p>	<p>A gestão do desempenho e a busca de maior efetividade dos resultados das políticas públicas. O ciclo da gestão do desempenho: planejamento estratégico, definição dos objetivos e resultados individuais, indicadores de desempenho, pactuação, monitoramento, plano de ação e retroalimentação. Gestão do desempenho das lideranças. Papel da liderança na gestão do desempenho. As diferenças na gestão do desempenho do servidor efetivo e do servidor comissionado (lideranças): o que e como avaliar? Alinhamento entre os resultados estratégicos e desempenho individual. Tipos de avaliação de desempenho e adequação a cada tipo de profissional. Avaliação de resultados e avaliação por competências: conceito e diferenças. Ferramentas de avaliação (nine box). A importância do feedback. A gestão do desempenho e os incentivos aplicados a servidores efetivos e comissionados. Gaming (incentivos pecuniários fazem sentido no setor público?). A gestão do desempenho e o crescimento na carreira para os servidores efetivos. A gestão do desempenho em contexto de teletrabalho. Melhores práticas internacionais e nacionais em desempenho no setor público. O caso do Reino Unido com o Programa de desempenho do Serviço Nacional de Saúde e Nova Iorque com o monitoramento da segurança pública por meio do Programa COMPSTAT. O caso de Pernambuco como o Programa "Todos por Pernambuco", Niterói com o Programa "Niterói que Queremos" e o "Choque de Gestão" em Minas Gerais.</p>	27
<p>Módulo 4: Gestão do Desenvolvimento e Carreiras</p>	<p>Treinamento e desenvolvimento como estratégia organizacional. Matriz de competências, assessment e feedback como insumo para o processo de desenvolvimento. Desenvolvimento por competências. Trilhas de desenvolvimento. Aplicabilidade das ações de desenvolvimento para servidores efetivos e para servidores comissionados (lideranças). Papel das lideranças no desenvolvimento das suas equipes. PDI e rotinas de feedback. Sucessão para servidores efetivos. Qualificação e o teletrabalho. Escolas de Governo como braços do desenvolvimento. A estrutura de carreiras dos servidores efetivos no setor público e a busca pela dinamização do desenvolvimento profissional. A inclusão de critérios para progressão e promoção de carreiras públicas dos servidores efetivos: escolaridade, ampliação de atribuições, carreira em Y e carreiras múltiplas. Carreiras horizontais e laterais. Melhores práticas internacionais e nacionais em gestão de carreiras no setor público e no setor privado. Melhores práticas internacionais e nacionais em desenvolvimento no setor público. A gestão por competências no Canadá. A estruturação de carreiras em Portugal com o fim de progressões automáticas por tempo de serviço e a redução significativa do quantitativo de carreiras públicas, a partir de Reforma Administrativa de 2008. O Reino Unido e a possibilidade de entrada lateral na carreira pública.</p>	29

Módulo 5: Engajamento de pessoas	Ferramentas para alcançar comprometimento e motivação dos servidores. O engajamento dos servidores a partir do ethos público e de uma visão de serviço público mais estratégica. A estrutura de incentivos no setor público e a necessidade de diferenciação e equidade. Diferentes possibilidades de engajamento para servidores efetivos e comissionados. Melhores práticas internacionais e nacionais de engajamento de pessoas no setor público. Incentivos não pecuniários como forma de engajar equipes. Liderança e engajamento de equipes. Engajamento de equipes em teletrabalho. Propósito e fortalecimento das relações de confiança entre os servidores como forma de engajamento.	24
Encerramento	Apresentação presencial dos Planos de ação e da Jornada de Aprendizagem.	8