



# 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  
Junho de 2021

1

VAMOS

UMA PARCERIA

FUNDAÇÃO  
**Lemann**



**humanize** República.org

**FJP**  
FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO



## Programa de Formação em Gestão de Pessoas

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

### Apresentação da Fundação João Pinheiro

A Fundação João Pinheiro<sup>1</sup> (FJP), 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 (EG), 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 EG/FJP visa oferecer, em parceria com a Vamos, a segunda edição do **Programa de 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.

<sup>1</sup> 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.

VAMOS

UMA PARCERIA

FUNDAÇÃO  
Lemann



humanize

República.org

FJP  
FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO



## Programa de Formação em Gestão de Pessoas

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

### Apresentação da Vamos

Vamos é uma parceria da Fundação Lemann, Instituto humanize e República.org que busca, a partir da construção de um modelo inovador de cocriação e investimento compartilhado, contribuir para o fortalecimento das lideranças do setor público e do terceiro setor.

### 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 e municípios 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.

No ano de 2020, foi realizada a **primeira edição** do Programa de Formação em Gestão de pessoas que contou com a participação de **36 gestores públicos** que atuavam em áreas estratégicas de gestão de pessoas de **9 Estados brasileiros**: Ceará, Espírito Santo, Goiás, Minas Gerais, Mato Grosso do Sul, Pernambuco, Santa Catarina, Sergipe e Rio Grande do Sul. Os participantes dos 9 times tiveram oportunidade de discutir acerca das temáticas e conteúdos contemporâneos da gestão de pessoas, além de construir planos de ação para a

VAMOS

UMA PARCERIA

FUNDAÇÃO  
Lemann



humanize

República.org

FJP  
FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO



## Programa de Formação em Gestão de Pessoas

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

transformação da gestão de pessoas dos respectivos estados. O trabalho desenvolvido pelos times pode ser visualizado no E-book disponível [aqui](#)<sup>2</sup>.

### Objetivo do programa

O objetivo do Programa 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, carreiras, gestão do desempenho e engajamento de pessoas, 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.

### Número de vagas

Serão oferecidas 36 vagas.

---

<sup>2</sup> Para saber mais sobre a 1ª edição do PFGP, clique [aqui](#).

VAMOS

UMA PARCERIA

FUNDAÇÃO  
**Lemann**



**humanize**

**República.org**

**FJP**  
FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO



## Programa de Formação em Gestão de Pessoas

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

### Valor do Programa

O valor individual do Programa é de R\$ 5.690,00 (Cinco mil seiscentos e noventa reais).

A **Vamos** irá conceder aos participantes dos times selecionados uma bolsa parcial, no valor de R\$ 2.275,00 (Dois mil duzentos e setenta e cinco reais), sendo que **os participantes selecionados arcarão com o valor individual de R\$ 3.415,00 (Três mil quatrocentos e quinze reais)**<sup>3</sup>.

### Público-alvo

Profissionais do setor público que ocupam posições chave na área de gestão de pessoas do Governo Federal, Estadual e Municipal do Brasil. Tais profissionais podem atuar na área central do ente federativo, 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 estadual ou municipal.

### Carga horária e metodologia

O PFGP – 2ª Edição possui **110 horas** de duração, sendo realizado na modalidade **à distância**, no período de **agosto a dezembro de 2021**, conforme cronograma a ser disponibilizado posteriormente. O Programa será realizado em **7 módulos**, tendo sua **estrutura** definida da seguinte forma:

---

<sup>3</sup> Os participantes selecionados não recebem o valor financiado pela Vamos. Este valor é repassado para a Fundação João Pinheiro para pagamento dos custos do Programa, sendo que o candidato selecionado custeará o restante do valor, complementando o valor financiado pela Vamos

VAMOS

UMA PARCERIA

FUNDAÇÃO  
Lemann



humanize

República.org

FJP  
FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO



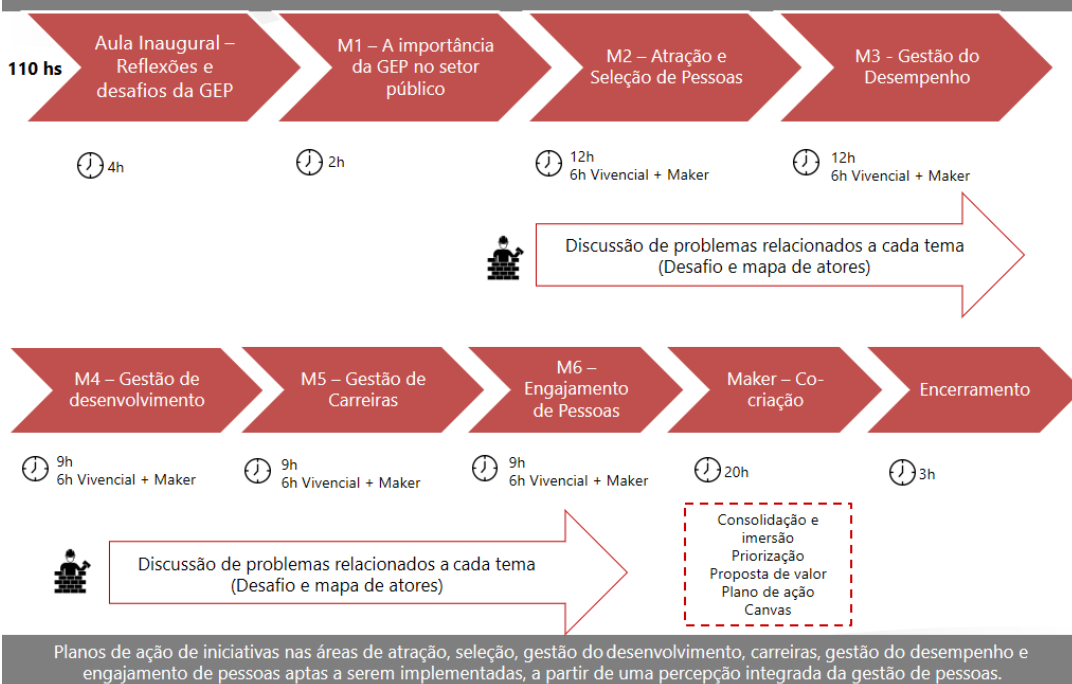


# PFPG

## Programa de Formação em Gestão de Pessoas

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

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



O Programa contará com estratégias e metodologias diversificadas de ensino à distância, garantindo a qualidade das atividades e a interação dos participantes. As principais estratégias são:

- **Disponibilização e discussão de conteúdos:** a partir dos Módulos 1 a 6 pretende-se discutir os principais conceitos de cada temática, promover o compartilhamento de conhecimentos e

VAMOS

UMA PARCERIA

FUNDAÇÃO  
**Lemann**



**humanize** República.org

**FJP**  
FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO



## Programa de Formação em Gestão de Pessoas

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

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 as **Aulas online e com atividades por meio de ferramentas da plataforma Moodle**, sendo que pelo menos **80% das atividades serão realizadas de forma síncrona (online)**.

- **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 da área de gestão de pessoas no setor público.
- **Maker:** parte exclusivamente prática e voltada à realidade dos participantes, estando presente em cada um dos Módulos, tem como objetivo construir planos de ação consistentes para problemas concretos. Para a fase maker, os participantes serão agrupados em times, definidos pela FJP, considerando o perfil e a área de atuação dos participantes. Entre os módulos 1 e 6, **os times identificarão problemas reais** com os quais lidam, em cada temática, para que no módulo 7 - Maker possam **construir um plano de ação que apresente solução robusta para um dos problemas identificados nas etapas anteriores**. Este trabalho contará com o apoio virtual de um facilitador, profissional responsável por auxiliar os integrantes do time na articulação entre os conteúdos do programa de formação, na utilização da metodologia construída para a fase maker e no desenvolvimento do plano de ação.

VAMOS

UMA PARCERIA





## Programa de Formação em Gestão de Pessoas

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

### Período de realização do Programa

O Programa será realizado **entre os dias 02 de agosto e 01 de dezembro de 2021**, conforme cronograma a ser divulgado posteriormente.

As atividades síncronas (online) serão realizadas sempre às **segundas e quartas, de 16hs às 19hs<sup>4</sup>**.

Os participantes deverão possuir **infraestrutura tecnológica** necessária para a realização das atividades à distância, o que inclui internet de qualidade e webcam.

### Concessão de bolsas para a realização do programa

Serão concedidas **bolsas parciais, no valor de R\$ 2.275,00 (Dois mil duzentos e setenta e cinco reais), para cada participante selecionado.**

### Inscrição no Programa

A inscrição será realizada no site da Fundação João Pinheiro, por meio do link <http://academico2.fjp.mg.gov.br/processoseletivo> no período de **21 de junho de 2021 a 14 de julho de 2021**.

No momento de inscrição no Programa, o candidato deverá submeter os seguintes documentos:

- **carta de motivação** para participação no Programa;

---

<sup>4</sup> O Programa será composto por atividades em Ead síncronas e assíncronas. Todas as atividades síncronas serão realizadas no período informado (segundas e quartas, de 16hs às 19hs).

VAMOS

UMA PARCERIA

FUNDAÇÃO  
**Lemann**



**humanize** República.org

**FJP**  
FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO





## Programa de Formação em Gestão de Pessoas

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

- **currículo vitae**, cujo modelo encontra-se disponível no link <http://academico2.fjp.mg.gov.br/processoseletivo> ;

- **termo de comprometimento individual e de autorização de uso de imagem**, responsabilizando-se a devolver à Fundação João Pinheiro o valor da bolsa parcial concedida pela Vamos, em caso de não cumprimento dos critérios de desempenho e frequência estabelecidos no Programa. Modelo do termo disponível no link <http://academico2.fjp.mg.gov.br/processoseletivo> .

A formação da turma seguirá a ordem de inscrição no Programa, no limite de 36 participantes que devem, obrigatoriamente, se enquadrar no público alvo do Programa.

No intuito de potencializar a transformação da gestão de pessoas, por meio da construção coletiva de políticas estratégicas de recursos humanos aderentes à cada realidade, **estimulamos a inscrição de diferentes participantes de uma mesma organização ou ente federativo**. Estes participantes poderão integrar o mesmo time da fase maker, podendo, portanto, construir propostas de mudanças efetivas e com potencial transformador no local em que atuam.

A força propulsora de um grupo de atores numa linha vertical e horizontal 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 ou no ente, tendo em vista que atuará de forma isolada para implementar ações de gestão de pessoas.

### Cronograma do PFGP

Atividade	Mês
Aula Inaugural	Agosto



# PFGP

## Programa de Formação em Gestão de Pessoas

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

Módulo I	Agosto
Módulo II	Agosto
Módulo III	Setembro
Módulo IV	Setembro
Módulo V	Outubro
Módulo VI	Outubro
Módulo Maker	Novembro
Encerramento do Programa	Dezembro

### 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.**
- 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 os entes federativos,** a partir das entregas dos **Planos de Ação** que serão construídos de forma aderente à realidade de cada time.

VAMOS

UMA PARCERIA



humanize República.org





# PFGP

## Programa de Formação em Gestão de Pessoas

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

- 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](mailto:pfgp@fjp.mg.gov.br)
- (31) 3448-9532

VAMOS

UMA PARCERIA

FUNDAÇÃO  
**Lemann**



**humanize** República.org

**FJP**  
FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO



# PFPG

## Programa de Formação em Gestão de Pessoas

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

### Anexo I – Modularização e ementas

MÓDULO	EMENTA	CH
<b>Aula Inaugural</b>	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. Integração dos participantes.	4
<b>Módulo 1: A importância estratégica da gestão de pessoas no setor público</b>	A gestão de pessoas e suas recentes transformações no setor público. A atuação da gestão de pessoas como instrumento de implementação da estratégia organizacional e de inovação. 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. Planejamento da Força de Trabalho.	2

VAMOS

UMA PARCERIA

FUNDAÇÃO  
**Lemann**



**humanize**

**República.org**

**FJP**  
FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO



## Programa de Formação em Gestão de Pessoas

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

<p><b>Módulo 2: Atração e seleção de pessoas</b></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>18</p>
--	---	-----------





## Programa de Formação em Gestão de Pessoas

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

<b>Módulo 3: Gestão do Desempenho</b>	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.	18
<b>Módulo 4: Gestão de Desenvolvimento</b>	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.	15

VAMOS

UMA PARCERIA



humanize República.org





## Programa de Formação em Gestão de Pessoas

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

<b>Módulo 5: Gestão de Carreiras</b>	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.	15
<b>Módulo 6: Engajamento de Pessoas</b>	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.	15
<b>Módulo Maker</b>	Co-criação de solução para um dos problemas identificados ao longo dos módulos 1 a 6, utilizando-se da abordagem do Problem Based Learning e do Design Thinking.	20
<b>Encerramento</b>	Apresentação presencial dos Planos de ação e da Jornada de Aprendizagem.	3

VAMOS

UMA PARCERIA



humanize República.org

