

Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, Fundação João Pinheiro

Jurcimar Ferreira Martins

UMA ANÁLISE DO PCRH NA FAPEMIG

Belo Horizonte

2018

M386a Martins, Juremar Ferreira.
Uma análise do Programa de Capacitação de Recursos Humanos (PCRH) na Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (Fapemig) [manuscrito] / Juremar Ferreira Martins. – 2018.
[10], 35 f. : il.

Monografia de conclusão de Curso (Especialização em Administração Pública, Planejamento e Gestão Governamental) – Fundação João Pinheiro, Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, 2018.

Orientador: Mauro Araújo Câmara

Bibliografia: f. 46

1. Servidor público – Capacitação – Minas Gerais. 2. Recursos humanos – Minas Gerais. 3. Programa de Capacitação de Recursos Humanos (PCRH). 4. Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (Fapemig). I. Câmara, Mauro Araújo. II. Título.

CDU 35.082.2(815.1)

Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, Fundação João Pinheiro

Jurcimar Ferreira Martins

UMA ANÁLISE DO PCRH NA FAPEMIG

Monografia apresentada ao curso de Especialização em Administração Pública, Planejamento e Gestão Governamental da Fundação João Pinheiro, como requisito parcial para a obtenção do título de especialista.

Orientador: Prof. Dr. Mauro Araújo Câmara

Belo Horizonte

2018

Autor: Jurcimar Ferreira Martins

Título e subtítulo: Uma Análise do PCRH na FAPEMIG

Monografia Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, Fundação João Pinheiro

Área de concentração: Administração

Aprovado na Banca Examinadora

Mauro Araújo Câmara, Doutor, Fundação João Pinheiro

Belo Horizonte

AGRADECIMENTOS

A FAPEMIG (Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado Minas Gerais) pelo apoio financeiro de grande valia.

Aos Dirigentes da FAPEMIG, pelo incentivo à capacitação dos servidores da Instituição.

Aos professores da FJP (Fundação João Pinheiro) pelo notório saber demonstrado nas aulas.

Ao meu orientador Mauro Araújo Câmara pelo profissionalismo e conhecimento do programa estudado, com pontuações decisivas para a conclusão do mesmo.

“Daria tudo que sei pela metade do que ignoro” (René Descartes)

RESUMO

A presente monografia visa analisar o Programa de Capacitação de Recursos Humanos na FAPEMIG. A FAPEMIG (Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais) foi criada pela Lei Delegada nº 10, de 28 de agosto de 1985, sendo a única agência de fomento ao desenvolvimento científico e tecnológico de Minas Gerais. As possibilidades advindas da análise do fluxo atual do Programa de capacitação de Recursos Humanos da FAPEMIG visam a melhor utilização do recurso público. A metodologia utilizada foi a revisão dos manuais, com base nos decretos e deliberações atuais. Identificamos uma alteração na demanda, através dos números apresentados observamos que o número de propostas em 2018 foi menor que em 2017, porém paradoxalmente o valor aprovado foi superior. Conclui-se que houve ganho na publicidade do processo, tornando a chamada pública, gerando também maior segurança aos beneficiários uma vez que as propostas passaram a contemplar todo o período do curso apesar da limitação da apresentação de propostas ocorrer somente anualmente.

Palavras-Chave: Administração; FAPEMIG; Capacitação; Servidor público.

ABSTRACT

This monograph aims to analyze the Human Resources Training Program at FAPEMIG. Delegated Law No. 10, of August 28, 1985, being the only agency to foster scientific and technological development in Minas Gerais, created FAPEMIG (Foundation for Research Support of the State of Minas Gerais). The possibilities arising from the analysis of the current flow of the FAPEMIG Human Resources Training Program aim at the best use of the public resource. The methodology used was the revision of the manuals, based on the current decrees and resolutions. We identified a change in demand, through the figures presented, we observed that the number of proposals in 2018 was lower than in 2017, but paradoxically, the amount approved was higher. It was concluded that there was a gain in the publicity of the process, making the public call, also generating greater security to the beneficiaries once the proposals began to contemplate the entire period of the course, although the limitation of the proposals occurs only annually.

Keywords: Administration; FAPEMIG; Training; Public servant.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

1 - FIGURA 1: Escala dos níveis de Avaliação de Kirkpatrick.....	25
2 -FLUXOGRAMA 1 Fluxo Resumido PCRH	28
3 - FLUXOGRAMA 2 PCRH Atual.....	29
4 - FLUXOGRAMA 3 PCRH Versão Everest.....	30
5 - GRÁFICO 1 Comparativo 2017 e 2018	33
6 - GRÁFICO 2 Valores Recomendados.....	34
7 - GRÁFICO 3 Recursos da Chamada de 2018.....	36
8 - GRÁFICO 4 Comparativo por Instituição 2017 x 2018	37

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI - Avaliação de Desempenho Individual

BPV - Bolsa de Pesquisador Visitante

ETC - Estágio Técnico Científico

FAPEMIG - Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais

HAP - Curso de Aperfeiçoamento no País

HBD - Bolsa de Doutorado no País

HBDE - Bolsa de doutorado no exterior

HBM - Bolsa de Mestrado no País

HDS - Bolsa de Doutorado sanduiche

HEM - Estágio Técnico Nível Médio

HEP - Bolsa de Especialização no País

HET - Estágio Técnico Científico

HID - Bolsa de Estudo Interinstitucional

HIM - Bolsa de Mestrado Interinstitucional

HPD - Estágio Pós-Doutoral

HTF - Treinamento Especial Via Contratação de Pessoa Física

HTJ - Treinamento Especial Via Contratação de Pessoa Jurídica

HVT - Pesquisador Visitante

PCRH - Programa de Capacitação de Recursos Humanos

POA - Plano Operativo Anual

PPA - Plano Plurianual

ROI - Retorno sobre investimento em treinamento

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
2 OBJETIVO	14
2.1 TEMA E DELIMITAÇÃO.....	14
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
3 JUSTIFICATIVA	16
4 PROBLEMA	17
4.1 DETALHAMENTO DO PROBLEMA.....	17
4.2 PROPOSTAS	17
5 METODOLOGIA.....	23
6 EMBASAMENTO TEÓRICO	23
7 INSTRUMENTO DE PESQUISA	28
8 FLUXOGRAMAS.....	28
9 ANÁLISE DOS QUESTIONÁRIOS E SEMINÁRIO	31
10 DADOS COMPARATIVOS	33
11 CONCLUSÃO.....	38
12 ANEXOS	39
13 REFERÊNCIAS	45

1 INTRODUÇÃO

A sociedade moderna tem exigido cada vez mais dos funcionários, as equipes mais reduzidas e as ferramentas de controle da qualidade e eficiência mais aprimoradas. Portanto para manter sua empregabilidade torna-se essencial a constante capacitação e atualização.

No setor público, apesar de suas especificidades, principalmente a estabilidade, não exclui os servidores públicos de tal comprometimento no que tange a efetividade do trabalho prestado. A ferramenta mais utilizada para este controle da performance é a avaliação de desempenho, que gera uma análise dos produtos pretendidos e possibilita a identificação das necessidades de desenvolvimento do servidor para aperfeiçoar o serviço prestado, evidenciando então a carência por treinamentos em qualquer que seja a área estudada.

A FAPEMIG (Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais) foi criada pela Lei Delegada nº 10, de 28 de agosto de 1985, sendo a única agência de fomento ao desenvolvimento científico e tecnológico de Minas Gerais.

Conforme a Lei 11.552 de 03/08/1994:

“Art. 3º - Para cumprir sua finalidade, compete à FAPEMIG:

I - custear ou financiar, total ou parcialmente, após aprovação pela Fundação, projetos de pesquisa científica e tecnológica de pesquisadores individuais ou de instituições de direito público ou privado, os quais sejam considerados relevantes para o desenvolvimento científico, técnico, econômico e social do Estado;

II - promover ou participar de iniciativas e programas voltados para a capacitação de recursos humanos das instituições que atuam na área de ciência, tecnologia e ensino superior;

Art. 9º - Ao Conselho Curador da FAPEMIG compete:

I - definir a política geral da Fundação, tendo em vista seus objetivos; ”

Portanto, para cumprir o artigo terceiro e, através de sua competência, do artigo nono, o Conselho Curador da FAPEMIG (Fundação de Amparo à pesquisa do Estado de Minas Gerais) institui o Programa de Capacitação de Recursos Humanos - PCRH, pela Resolução nº 12/94, de 17/11/94, para instrumentalizar a FAPEMIG no apoio à formação e capacitação de recursos humanos dos órgãos e entidades da administração direta e indireta do Estado dedicados à pesquisa, ao ensino e aos serviços científicos e tecnológicos.

Baseado nesta resolução, nas alterações decorrentes da Resolução nº 007 de 23 de novembro de 2001 e nos aperfeiçoamentos implementados com a Deliberação nº 33, de 29 de agosto de 2008, foi elaborado o manual do usuário do PCRH, visando o aperfeiçoamento dos mecanismos de interação com a comunidade usuária e facilitando o seu acesso às modalidades de apoio disponíveis. O Manual contém as informações essenciais para esclarecer aos usuários quanto à forma de encaminhamento dos pleitos, os critérios de seleção, aos itens financiáveis e a outros aspectos considerados úteis às instituições usuárias no seu relacionamento com a Fundação.

O Programa de Capacitação de Recursos Humanos da FAPEMIG – PCRH/FAPEMIG é destinado a apoiar a formação e capacitação de recursos humanos dos órgãos e entidades da administração direta e indireta do Estado de Minas Gerais. Estas instituições devem se dedicar às atividades de ciência e tecnologia, ou seja, à pesquisa, ao ensino e aos serviços técnico-científicos, nos termos do Parágrafo 3º do Art. 211 e Parágrafo Único do Art. 212, da Constituição do Estado de Minas Gerais, modificado pela Emenda Constitucional n. 17/95.

Cabe ressaltar que estes órgãos e entidades além de solicitarem credenciamento junto a FAPEMIG, passam por uma análise do Conselho Curador, onde pode-se atestar ou não o impacto que a formação dos servidores poderá trazer para evolução da Ciência, Tecnologia e Inovação no Estado de Minas Gerais.

2 OBJETIVO

2.1 Tema e Delimitação

É importante enfatizar que o PCRH é um programa de apoio institucional e, como tal, o nível de exigência com relação ao planejamento e apresentação de resultados por parte das instituições beneficiárias é maior do que com os outros apoios e auxílios da FAPEMIG.

Assim, é igualmente solicitado que as instituições observem cuidadosamente as normas referentes à apresentação dos planos institucionais e à apresentação dos resultados do auxílio obtido tanto quanto as normas para a solicitação de implementação de cada auxílio individual. Esse planejamento e a apresentação dos resultados obtidos no ano anterior vão subsidiar as decisões da Câmara de Assessoramento quanto aos pleitos individuais.

Portanto, a delimitação da monografia foi entre as instituições conveniadas junto a FAPEMIG que operam com o PCRH, atendendo os pré-requisitos para tal. Desta forma o tema desta monografia será um recorte do processo de análise de processos do PCRH.

2.2 Objetivo Geral

Desta forma o objetivo geral desta monografia será estudar as possibilidades do redesenho do acesso das instituições ao programa, que acontece entre os anos de 2017 e 2018 através de fluxo contínuo.

Este trabalho visa estudar as possibilidades do redesenho do fluxo atual do Programa de capacitação de Recursos Humanos da FAPEMIG para desenvolvimento da ciência, tecnologia e inovação, visando assim a melhor utilização do recurso público e atendimento a demanda do mercado. Verificando-se as necessidades apontadas no Plano Plurianual e no Plano Operativo Anual, estão efetivamente trazendo o retorno para a sociedade.

2.3 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos são:

- a) Estudar o embasamento legal utilizado pelo PCRH;
- b) Avaliar o modelo atual de fluxo contínuo;
- c) Esta monografia estudará propostas de solução para os possíveis problemas na execução do programa e subsidiar a Diretoria da FAPEMIG na tomada de decisão de alteração;

3 JUSTIFICATIVA

Com este estudo das possibilidades de redesenho do fluxo, a FAPEMIG poderá além de avaliar o modelo atual, identificar se é possível atender um número maior de solicitações com melhor efetividade e verificar oportunidades de melhoria no trâmite operacional, como sugestão das instituições conveniadas e levantamento de dados do programa.

Justifica-se estudar a execução do PCRH com o objetivo de verificar se é possível subsidiar ou incentivar o melhor planejamento das Instituições conveniadas ao Programa e assim diminuir as manutenções, que é alvo de constantes críticas, conforme apontado no Seminário ocorrido em Agosto de 2017.

Atualmente este pesquisador desempenha o papel de Chefe do Departamento de Programas de Bolsas e Eventos Técnicos na FAPEMIG, permitindo assim um olhar fiel a realidade na execução do programa e sendo ponte para que as informações operacionais e técnicas cheguem até a Diretoria que poderá encaminhar sugestões de alterações para deliberação do Conselho Curador.

Cabe ressaltar que apesar do programa já possuir 24 anos, sempre se desenvolveu num cenário de bastante complexidade e especificidade, pois com regras próprias e de forma inflexível, compete a FAPEMIG organizar sua operacionalização. É importante ressaltar na justificativa este lugar de fala, tendo em vista que a luz do recente Decreto nº 47.442 de 04/07/2018 e da abertura para escuta das instituições, pode-se de forma concreta propor uma análise de melhoria.

4 PROBLEMA

4.1 Detalhamento do Problema

Qual a forma de otimizar as solicitações de treinamento através do PCRH?

Como aperfeiçoar o planejamento orçamentário anual das instituições, criando um vínculo direto com os resultados apresentados?

4.2 Propostas

As propostas dos processos no modelo atual do programa são analisadas, preliminarmente pelos funcionários da FAPEMIG, quanto à normatização: documentação apresentada, cumprimento do prazo de submissão e demais exigências, com o estudo do modelo atual e das possibilidades de melhoria em um possível novo fluxo, poderemos ventilar a viabilidade de oportunizar o recurso dos processos inabilitados nesta fase inicial e dirimir eventuais divergências das solicitações.

Atualmente os Processos submetidos que atendam aos termos da Chamada e dos Manuais do PCRH, são analisados pela Câmara do PCRH, quanto ao mérito, e serão classificadas em ordem de prioridade. As propostas que obtiverem pelo menos 70% da pontuação máxima, em cada item, serão classificadas. As propostas recomendadas e classificadas na etapa anterior serão homologadas pela Diretoria da FAPEMIG, e serão financiadas levando em conta as prioridades da pontuação e os limites orçamentários.

O Plano Institucional de Capacitação de Recursos Humanos de cada Instituição é formado por dois documentos distintos: o Plano Plurianual – PPA e o Plano Operativo Anual – POA.

Pela própria característica do PCRH – programa de apoio institucional – é indispensável a apresentação de ambos os documentos de forma sucinta, clara e objetiva devendo ser mantidos atualizados, afim de possibilitar o desenvolvimento do plano e no caso específico subsidiar com dados para que esta monografia tivesse argumentos para propor as possibilidades de hipóteses no redesenho.

As Instituições conveniadas poderão apresentar um ou mais Projetos de Aperfeiçoamento/Desenvolvimento do Recursos Humanos da Instituição, para as respectivas áreas, sempre atendendo a finalidade do PCRH. Nesta monografia foram propostas possibilidades de solução como por exemplo um modelo por área, onde deve constar as solicitações individuais, demonstrando que todos os cursos solicitados, dentro das modalidades do PCRH e da Chamada respectiva, serão indispensáveis para alcançar o objetivo do apoio ao programa.

1. Manter o fluxo do Programa atual, com a implementação de algumas modificações.

A primeira proposta apresentada, com o objetivo de solucionar ou minimizar os problemas levantados, é manter o fluxo utilizado atualmente, realizando algumas modificações no software operacional chamado de Sistema Everest e no Manual do PCRH. Conforme apontado anteriormente as Instituições conveniadas ao PCRH continuarão submetendo o POA e o PPA. Porém, para o melhor cumprimento do POA, diminuindo as alterações, encaminharemos e-mails reforçando sobre a importância de um planejamento real e que realmente atenda à finalidade do Programa e da FAPEMIG.

Além das alterações efetuadas pela Câmara do PCRH no Manual, procederemos a retirada de alguns documentos que são obrigatórios e que não são realmente necessários, possibilitando assim a utilização de um Manual mais conciso. Reduzindo as dúvidas das Instituições e o número de inabilitações. Excluir as modalidades Pesquisador Visitante (HVT), Estágio Técnico Científico (HET) e Estágio Técnico Nível Médio (HEM) contidas no PCRH e já contempladas em outros Programas da FAPEMIG. Os Programas que abrangeriam estas modalidades são: A Bolsa de Pesquisador Visitante (BPV) e Eventos Técnicos – Estágio Técnico Científico (ETC). Excluir a previsão de renovação das Bolsas (HBM, HBD, HIM e HID), tendo em vista que posteriormente o controle será realizado pela Prestação de Contas Científica e a Prestação de Contas Financeira.

2 Exclusão do Plano Operativo Anual - POA

A segunda proposta apresentada é a exclusão do POA, as Instituições conveniadas ao PCRH não apresentariam o POA. A Diretoria da FAPEMIG distribuiria o recurso destinado ao PCRH, considerando o recurso utilizado no ano anterior pelas Instituições, informaríamos por e-mail e divulgaríamos a data para o início das submissões dos processos. As análises dos cursos continuaram seguindo as regras do Manual do PCRH e todos os demais trâmites. A Câmara do PCRH examinará atentamente se os processos estão atendendo a finalidade do PCRH e da FAPEMIG.

O Programa continuará iniciando em 01/03 e encerrando em 28/02, este seria o limite para as solicitações das Instituições. No final de cada período, no mês de novembro, as Instituições deverão apresentar um relatório detalhado sobre os projetos desenvolvidos naquele período, mencionar os resultados alcançados com a utilização dos recursos do PCRH, demonstrando como os treinamentos dos servidores contribuíram para recuperar a elevada qualificação, eficiência e eficácia das Instituições. Destacando o desenvolvimento da Ciência, Inovação, Tecnologia e da Pesquisa, finalidade do PCRH e da FAPEMIG.

Este Relatório deverá ser encaminhado por e-mail, juntamente com o Plano Plurianual - PPA, e enviado para apreciação da Câmara do PCRH, no mês de dezembro, que emitirá um parecer esclarecendo se as solicitações das Instituições cumpriram com o objetivo do Programa e se os projetos desenvolvidos estavam alinhados com o PPA. Este parecer da Câmara será encaminhado para orientação das Instituições e para análise da Diretoria da FAPEMIG. No período seguinte, para a distribuição dos recursos destinados ao PCRH, a Diretoria da FAPEMIG considerará além do recurso utilizado no ano anterior, o Relatório apresentado sobre os projetos desenvolvidos pelas Instituições no exercício anterior e o Parecer emitido pela Câmara do PCRH.

Além das alterações efetuadas pela Câmara do PCRH no Manual, procederemos a retirada de alguns documentos que são obrigatórios e que não são realmente necessários, possibilitando assim a utilização de um Manual mais conciso. Reduzindo as dúvidas das Instituições e o número de inabilitações. Excluir as modalidades Pesquisador Visitante (HVT), Estágio Técnico Científico (HET) e Estágio

Técnico Nível Médio (HEM) contidas no PCRH e já contempladas em outros Programas da FAPEMIG. Os Programas que abrangeriam estas modalidades são: A Bolsa de Pesquisador Visitante (BPV) e Eventos Técnicos – Estágio Técnico Científico (ETC). Excluir a previsão de renovação das Bolsas (HBM, HBD, HIM e HID), tendo em vista que posteriormente o controle será realizado pela Prestação de Contas Científica e a Prestação de Contas Financeira.

3 Submissão de Projetos

A terceira proposta apresentada é a submissão de projetos pelas Instituições conveniadas. O POA e o PPA deixarão de ser os instrumentos de planejamento utilizados. As Instituições submeterão os projetos, por área, contendo todas as solicitações necessárias para executar este trabalho proposto. Os projetos podem ter duração de no máximo 4 anos, período máximo das modalidades com maior duração, que são os HBD's e HID's. Para os projetos que constem somente modalidades com períodos menores, a duração do projeto também será menor.

E o recurso será repassado para todo o período, caso o projeto for aprovado. E no momento da Prestação de Contas Técnicas, será encaminhado um relatório detalhado sobre o projeto desenvolvido naquele período, mencionar os resultados alcançados com a utilização dos recursos do PCRH, demonstrando como os treinamentos dos servidores contribuíram para recuperar a elevada qualificação, eficiência e eficácia das Instituições. Destacando o desenvolvimento da Ciência, Inovação, Tecnologia e da Pesquisa, finalidade do PCRH e da FAPEMIG.

Este Relatório deverá ser encaminhado para apreciação da Câmara do PCRH, que emitirá um parecer esclarecendo se as solicitações das Instituições cumpriram com o objetivo do Programa. No período seguinte, para a distribuição dos recursos destinados ao PCRH, a Diretoria da FAPEMIG considerará além do recurso utilizado no ano anterior, o Relatório apresentado sobre os projetos desenvolvidos pelas Instituições no exercício anterior e os pareceres emitidos pela Câmara do PCRH.

O número de propostas a se contratar estará condicionado ao limite de recursos disponíveis por Instituição. As Instituições conveniadas poderão apresentar um ou mais projetos de Aperfeiçoamento/Desenvolvimento dos Recursos Humanos da Instituição, para as respectivas áreas, sempre atendendo a finalidade do PCRH. Neste projeto por área deve constar as solicitações individuais, demonstrando que todos os cursos solicitados, dentro das modalidades do PCRH, serão indispensáveis para alcançar o objetivo deste projeto. Portanto, dentro de cada projeto, pode ser solicitado diversas modalidades, estando incluídas várias pessoas.

Para cada projeto deverá constar um coordenador, contudo, o Sistema Everest deve ser operacionalizado por um membro da Comissão Interna do PCRH. E o projeto será preenchido no próprio Sistema Everest, por meio de perguntas que induzirão ao detalhamento deste projeto, sua natureza e resultados esperados. Os projetos submetidos que atendam às regras dos Manuais do PCRH, serão analisados pela Câmara do PCRH, quanto ao mérito, e encaminhados para julgamento da Diretoria da FAPEMIG.

Além das alterações efetuadas pela Câmara do PCRH no Manual, procederemos a retirada de alguns documentos que são obrigatórios e que não são realmente necessários, possibilitando assim a utilização de um Manual mais conciso. Reduzindo as dúvidas das Instituições e o número de inabilitações. Excluir as modalidades Pesquisador Visitante (HVT), Estágio Técnico Científico (HET) e Estágio Técnico Nível Médio (HEM) contidas no PCRH e já contempladas em outros Programas da FAPEMIG. Os Programas que abrangeriam estas modalidades são: A Bolsa de Pesquisador Visitante (BPV) e Eventos Técnicos – Estágio Técnico Científico (ETC). Excluir a previsão de renovação das Bolsas (HBM, HBD, HIM e HID), tendo em vista que posteriormente o controle será realizado pela Prestação de Contas Científica e a Prestação de Contas Financeira.

4 Criar uma Chamada para as Bolsas do PCRH

A quarta proposta é criar uma “Chamada FAPEMIG” para as Bolsas do PCRH: “Chamada FAPEMIG para PCRH – Modalidades HBD, HBM, HID, HIM, HDS e HPD”. As Chamadas respeitarão as regras do Manual do PCRH e de suas respectivas Modalidades. O número de propostas a se contratar estará condicionado ao limite de recursos disponíveis para cada Chamada. Não haverá renovações, as Bolsas serão aprovadas por todo o período e posteriormente o controle será realizado pela Prestação de Contas Científica e a Prestação de Contas Financeira.

Os processos submetidos que atendam aos termos da Chamada e dos Manuais do PCRH, serão analisados pela Câmara do PCRH, quanto ao mérito, e serão classificadas em ordem de prioridade.

Os processos que obtiverem pelo menos 70% da pontuação máxima, em cada item, serão classificados. Os processos recomendados e classificados na etapa anterior serão homologados pela Diretoria da FAPEMIG, e serão financiados levando em conta as prioridades da pontuação e os limites orçamentários. Excluir as modalidades Pesquisador Visitante (HVT), Estágio Técnico Científico (HET) e Estágio Técnico Nível Médio (HEM) contidas no PCRH e já contempladas em outros Programas da FAPEMIG. Os Programas que abrangeriam estas modalidades são: A Bolsa de Pesquisador Visitante (BPV) e Eventos Técnicos – Estágio Técnico Científico (ETC).

As demais modalidades HAP, HBDE, HEP, HTF e HTJ seguirão o procedimento atual, com a submissão do POA. As Instituições conveniadas ao PCRH continuarão submetendo o POA e o PPA. Porém, para o melhor cumprimento do POA, diminuindo as alterações, encaminharemos e-mails reforçando sobre a importância de um planejamento real e que realmente atenda à finalidade do Programa e da FAPEMIG. Limitando as alterações solicitadas por meio do Formulário 2.15, a 30% do planejamento inicial. A Diretoria da FAPEMIG definirá o valor destinado para a Chamada para as Bolsas e o valor para os POAs.

5 METODOLOGIA

A metodologia utilizada será a revisão dos manuais, com base nos decretos e deliberações atuais.

A base do estudo das possibilidades irá começar pela análise do relatório produzido em agosto de 2017, onde todas as instituições conveniadas ao PCRH apresentaram os resultados obtidos através do programa nos últimos anos e as sugestões de melhorias.

Posteriormente serão tabuladas as respostas do questionário, que é o instrumento de pesquisa escolhido, sendo anexado parte do relatório dos membros da Câmara de PCRH que possibilitará a escolha da melhor proposta levantada.

Com base no levantamento bibliográfico e no conhecimento tácito da área técnica foi verificado que a hipótese 4 é a que possui mais indícios de maior efetividade de implantação, onde serão medidos e comparados os resultados dos processos do ano de 2018 em relação ao ano anterior.

Vale ressaltar que foi realizado um levantamento entre as agências de fomento do Estado de São Paulo e Rio de Janeiro e ambas não possuem programa similar ao PCRH, cabe, portanto, uma singularidade ao Estado de Minas Gerais, como diferencial aos servidores. Gerando uma porta de capacitação não acessível pelos outros entes da Federação.

É importante explicitar que as agências de fomento do Estado de São Paulo e Rio de Janeiro priorizam outras pesquisas como a chamada estratégica em internet buscando apoiar pesquisas complexas e inovadoras em empresas no estado, selecionando projetos relacionados aos grandes desafios tecnológicos e regulatórios da internet no Brasil.

6 EMBASAMENTO TEÓRICO

É importante iniciarmos a revisão da bibliografia consultando o conceito de treinamento, pois consideramos ser o cerne do PCRH. É através deste mecanismo

que poderemos elucidar o tema e detalhar as especificidades da Ciência, Tecnologia e Inovação que são os pilares da FAPEMIG. Como afirma Chiavenato (2010),

O Conceito de treinamento pode apresentar diferentes significados. No passado, alguns especialistas em RH consideravam o treinamento um meio para adequar cada pessoa a seu cargo e desenvolver a força de trabalho da organização a partir do preenchimento de cargos. Mais recentemente, o conceito foi ampliado, considerando o treinamento como um meio para alavancar o desempenho no cargo. Quase sempre o treinamento tem sido entendido como o processo pelo qual a pessoa é preparada para desempenhar de maneira excelente as tarefas específicas do cargo que deve ocupar. Modernamente, o treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nas pessoas para que se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras, a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais e se tornarem cada vez mais valiosas. Assim, o treinamento é uma fonte de lucratividade ao permitir que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados do negócio. Nesses termos, o treinamento é uma maneira eficaz de agregar valor às pessoas, à organização e aos clientes. (CHIAVENATO 2010, p.366)

O Estado de Minas Gerais contempla, através de lei, a FAPEMIG com 1% da receita corrente líquida, visando fomentar a pesquisa e desenvolvimento. Através do PCRH é canalizada uma parte destes recursos, que deverão ser aplicados exclusivamente através de regras próprias aos servidores elegíveis, com intuito que estes treinamentos possam gerar resultados para população em geral.

Pensar estrategicamente os treinamentos tem sido um grande desafio para as instituições do Estado, pois além das questões orçamentárias, são consideradas as carreiras e interesses pessoais de cada servidor como encontramos no estudo elaborado no V Congresso CONSAD SILVA, Cristina de Oliveira (2012),

É certo que novos desafios serão identificados a cada dia e que muitas adaptações serão necessárias para adequar o planejamento de força de trabalho às transformações que envolvem a Administração Pública. Assim, os gestores públicos devem ter foco constante nas metas pactuadas e nos resultados esperados pela sociedade, de forma a garantir a prestação de

serviços públicos com eficiência e qualidade. (FERREIRA, 2015, p.30)

Sendo feitos estes estudos propostos anteriormente podermos sugerir mudanças de alto impacto para as Instituições conveniadas e estas reverberarão por todo o Estado em efeito cascata.

De maneira geral o objetivo maior do programa é promover a Ciência, Tecnologia e Inovação através da capacitação dos seus servidores. Uma maneira usual de mensurar o resultado destas capacitações é através da ADI (Avaliação de Desempenho Individual), consultado a literatura, o objetivo das avaliações de desempenho segundo Reis (2013, p.180)

Fornecer *feedback* adequado a todas as pessoas sobre seu desempenho; servir como base para modificações ou mudanças de comportamento em direção à adoção de hábitos de trabalho mais eficazes; e fornecer aos gerentes dados que possam ser usados para julgar futuras atribuições e remunerações. (REIS, 2013, p.101)

O impacto do treinamento tem sido um gargalo das instituições públicas e privadas, pois em tempos onde os recursos financeiros estão cada vez mais escassos, exige-se um melhor aproveitando de todo investimento.

Nesse nível serão verificados, após o treinamento, dados numéricos, não facilmente obtidos junto a relatórios administrativos, ou por observação dos superiores dos participantes treinados. A partir destes números, será verificado se os custos foram reduzidos; se houve aumento de vendas ou produção; se o *turnover* (rodízio de pessoal) diminuiu; se houve melhoria da qualidade da produção, com diminuição de produtos rejeitados ou retrabalhados; se lucros foram mais altos; se houver melhoria do moral do pessoal; entre outros indicadores de resultado; e aquilo que muitos profissionais de Treinamento e Desenvolvimento sonham provar e muitas vezes se frustram por não conseguir: se houve retorno do investimento em treinamento. (PALMEIRA, 2006, p.14)

Conforme a bibliografia estudada, na figura 1 abaixo, no modelo de Kirkpatrick existem 4 níveis para estudar, cada um com uma abordagem conforme quadro abaixo:

Nível 1	Reação ou Satisfação	Avalia se os participantes gostaram do treinamento.
Nível 2	Aprendizagem	Observa o conhecimento adquirido pelos participantes ao final do treinamento, ou seja, o que eles sabem a mais em relação ao que já sabiam ou conhecimento novo.
Nível 3	Mudança de Comportamento	Avalia o que há de diferente no comportamento dos participantes após o treinamento.
Nível 4	Resultados	Avalia o impacto gerado na organização a partir da realização do treinamento.

Figura 1: Escala dos Níveis de Avaliação de Kirkpatrick - 1975

Fonte: Palmeira, 2008, p.15

O modelo do ROI de Jack Phillips, trabalha com passo a passo no processo para coleta e processamento de dados, isolando os efeitos do programa, convertendo dados em valor monetário e capturando o ROI – Retorno sobre investimento em treinamento atual. (FIGUEIREDO, 2008, p.98)

Identifica-se que usualmente as empresas em todos os seguimentos possuem uma série de dificuldades para mensurar os resultados obtidos com os treinamentos, em virtude da crescente demanda por especialização e resultados.

As grandes organizações estão promovendo mudanças com uma grande velocidade para que possam tornar-se ou manterem-se competitivas no mercado. Contudo essas mudanças devem trazer o alcance dos resultados esperados que em sua maioria não estão sendo atingidos. Por esta razão as empresas buscam o ROI: Retorno do Investimento em Treinamento. O ROI é a grande resposta que a alta direção da empresa espera receber da área de treinamento: mensurar o resultado do investimento em capacitação e desenvolvimento feito nos profissionais de suas organizações. E o grande desafio é entender como se inicia o processo de avaliação de resultados. (SILVA,2012, p.135)

Conforme Silva (2012) nos aponta, a variável do ambiente é fundamental para análise, considerando principalmente nosso ambiente estudado, que se trata de um órgão público, onde historicamente a gestão possui um viés político e cultural.

Nos modelos tradicionais de avaliação seus componentes incluem apenas variáveis de resultados de treinamento. Entretanto, Borges-Andrade sugere inclusão de outras variáveis do ambiente e de processo na explicação de resultados de treinamento. (SILVA, 2012, p.165).

No ambiente da Ciência, Tecnologia e Inovação faz-se mais que necessária a capacitação para acompanhar as demandas do mercado e mesmo o desenvolvimento das instituições conveniadas. Portanto, cabe ressaltar a dificuldade encontrada na aplicação dos recursos, onde uma das poucas ferramentas disponíveis no setor público para atualização dos servidores é o programa estudado.

Pensando nas constantes inovações do mundo globalizado no qual estamos inseridos, onde os profissionais necessitam apresentar seus resultados de uma forma mais veloz, os novos métodos de avaliação do retorno do investimento em treinamento precisam proporcionar aos profissionais de RH um modelo mais prático e ágil, um modelo de maior assimilação, assertividade, acessível. É melhor medir de alguma forma (com razoável suporte técnico) do que não avaliar, diz Palmeira (2008). É necessário um modelo que esteja mais próximo da realidade que vivem as organizações brasileiras: uma equipe de Recursos Humanos enxuta e que necessita mensurar o retorno do investimento em treinamento, provando que treinamento contribui para o resultado do negócio da organização. (ANDRADE, 2008, p.98)

No estudo realizado na FAPEMIG, apesar do caráter do vínculo empregatício dos servidores, a vida funcional não pode ser confundida com os objetivos institucionais. Há que se pensar no resultado a longo prazo para o órgão e não somente uma elevação de conhecimento dos servidores isoladamente.

A literatura sobre o ROI em programas de treinamento mostrou que isolar a contribuição pura de um programa de treinamento é impossível, pois no mundo dos negócios quase não há prova de relações causais entre certas ações e resultados, e essa impossibilidade só pode ser preenchida mediante acordos entre empregador e empregado por meio dos quais são aceitas correlações entre ações e resultados. (MASSI 2015,p.120)

7 INSTRUMENTO DE PESQUISA

O instrumento de pesquisa utilizado foi o questionário (vide anexo), onde todas as instituições conveniadas puderam responder as questões e emitirem sugestões sobre o programa a partir das especificidades de cada órgão.

O questionário foi elaborado pelo Departamento de Avaliação e Monitoramento da FAPEMIG, com a aprovação da Diretoria científica. Com o objetivo de elucidar temas importantes para o desenvolvimento do programa como as diretrizes adotadas para elaboração do planejamento anual.

Cabe ainda ao questionário mensurar os resultados obtidos para análise da efetividade do programa e real visualização dos níveis de alcance do mesmo. Outro ponto extremamente relevante verificado foi o impacto do programa, na vida dos pesquisadores e das instituições inclusive no nível internacional através das parcerias fomentadas.

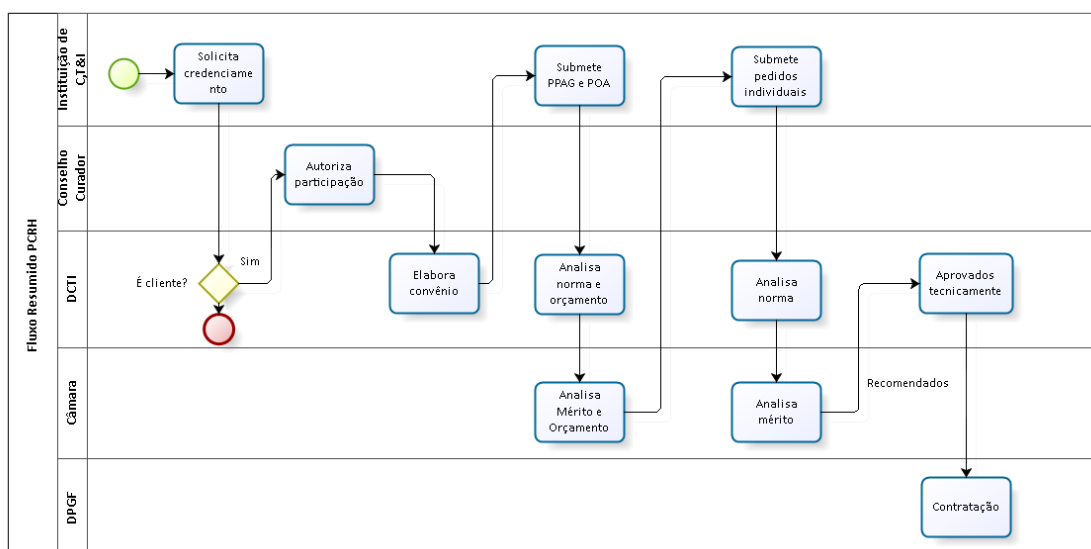
A exposição destas respostas aconteceu no I Seminário em Agosto de 2017, onde oportunizou-se um encontro entre FAPEMIG (representada pela Diretoria, corpo técnico e Câmara de avaliação) e todas instituições conveniadas. Pode-se então esclarecer os pontos citados no questionário.

8 FLUXOGRAMAS

Para um maior entendimento do programa faz-se necessário o levantamento e análise dos fluxos. Segue o fluxograma 1 (Fluxo Resumido PCRH) referente ao fluxo resumido do PCRH, onde podemos identificar onde e como se origina o acesso das instituições ao programa, desde o credenciamento e as etapas para aprovação e operacionalização dentro da FAPEMIG.

Um gargalo identificado na análise deste fluxograma é a concentração das submissões somente através da comissão interna de PCRH de cada instituição. Problemas este que foi solucionado sendo adotada a proposta de número 4, onde os pleitos ocorrem de forma individual através de chamada, preenchida pelo próprio servidor interessado.

Fluxograma 1 Fluxo Resumido PCRH

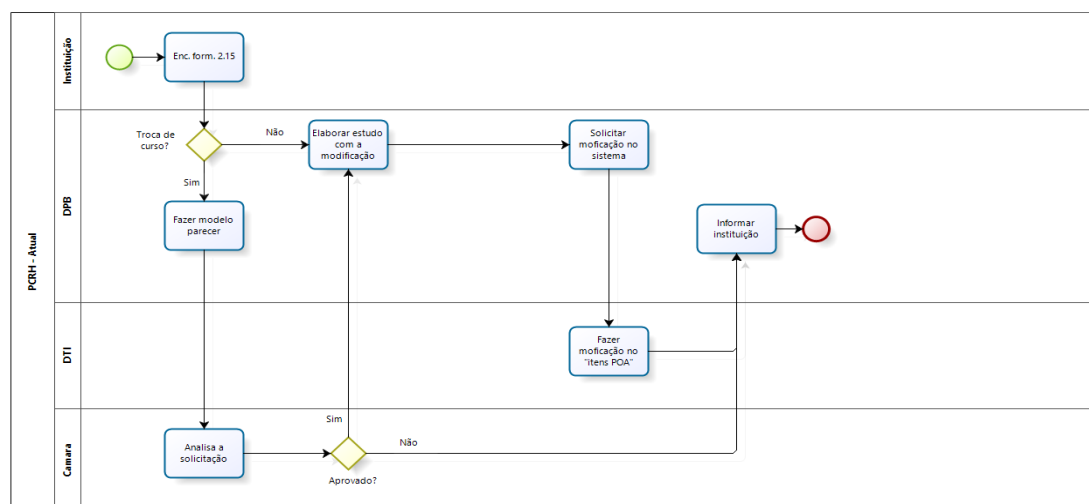


No Fluxograma 2 abaixo (PCRH Atual), identificamos a metodologia utilizada pelas instituições conveniadas poderem fazer alteração dos processos previamente submetidos no POA, ou seja, após recomendação da Câmara e necessidade de alteração, serão submetidos individualmente para alterações de processos, onde serão julgados pelo corpo técnico da FAPEMIG.

Uma oportunidade de melhoria neste fluxograma foi identificada em função do grande número de solicitações de alterações, ou seja, apesar de todo o planejamento das instituições anualmente, a facilidade de acesso a solicitação de alteração, gera uma perda de confiança nesta programação prévia e um retrabalho da parte operacional.

Identificamos também neste fluxograma que a dependência do departamento responsável pela Tecnologia da Informação, torna o processo mais moroso e suscetível a erros de preenchimentos, uma vez que as alterações são feitas de forma manual. Para amenizar este problema, já foi criado o módulo de alteração no Sistema Everest, onde o próprio beneficiário poderá solicitar alterações do seu processo pleiteado junto à FAPEMIG.

Fluxograma 2 PCRH Atual

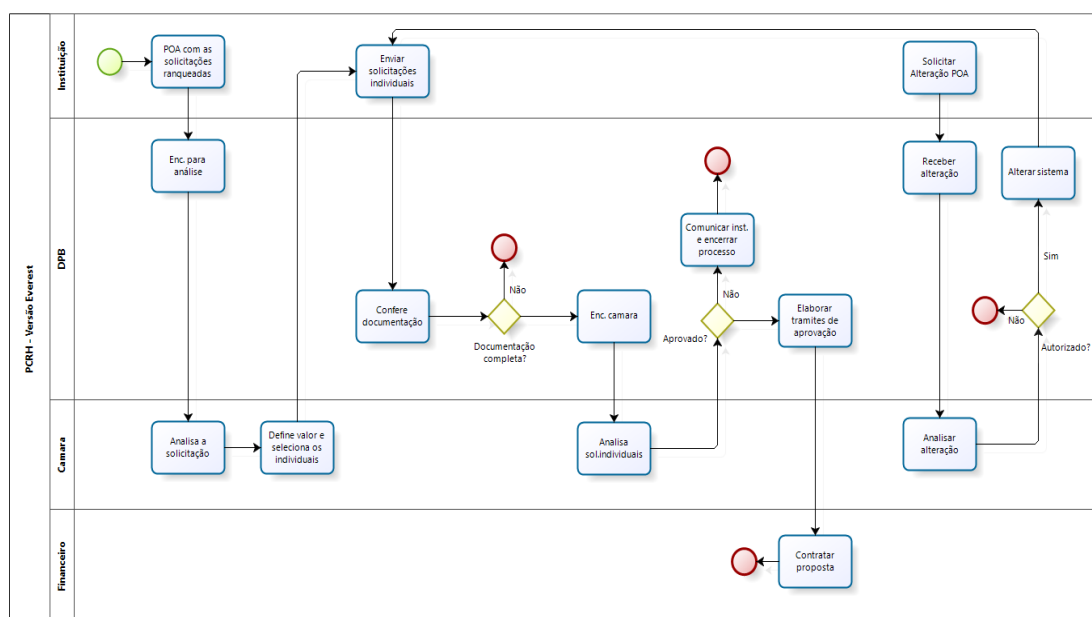


No Fluxograma 3 (PCRH Versão Everest), podemos visualizar todo o modelo atual utilizado pelas instituições conveniadas para ter acesso a segunda etapa do processo, ou seja, após o credenciamento, serão submetidos individualmente os processos, onde serão julgados pelo mérito.

Neste terceiro fluxograma podemos concluir que todos os fluxos estão fidedignos a realidade praticada pela FAPEMIG e, portanto, adequados, apesar da complexidade do trâmite em razão de atender todas as diretrizes estabelecidas.

O gargalo identificado nesta situação é evidenciada pelo número de solicitações de treinamento e bolsas pelas instituições ocorrer através de fluxo contínuo, permitindo assim que um mesmo processo seja submetidos várias vezes até ser habilitado na fase de pré-câmara. Por um lado, resguarda-se a garantia que o servidor não será prejudicado pelo preenchimento incorreto, por outro lado permite-se o retrabalho, no momento que um mesmo processo deverá ser analisado em sua totalidade novamente. A partir do momento da implantação da chamada, este problema foi solucionado para as bolsas de mestrado e doutorado, pois é autorizada somente uma submissão por beneficiário.

Fluxograma 3 PCRH Versão Everest



9 ANÁLISE DOS QUESTIONÁRIOS E SEMINÁRIO

O Departamento responsável pelo Monitoramento e Avaliação de Resultados da FAPEMIG organizou o 1º Seminário de Avaliação do PCRH ocorrido no dia 02/08/2017. Esse seminário teve como objetivo conhecer como ocorre a gestão interna do Programa nas 13 Instituições atualmente atendidas, bem como, a apresentação dos resultados alcançados por estas Instituições.

Para subsidiar a avaliação do Programa, foi solicitado previamente às instituições o preenchimento do “Questionário de Avaliação do PCRH”, documento citado anteriormente.

De forma geral, foi possível conhecer como ocorre a gestão interna do PCRH nas instituições e a importância do Programa para os beneficiados, sendo muitas vezes a única fonte de recursos para a capacitação de seus servidores. Alguns pontos de sugestões de melhorias foram recorrentes, como a recuperação de dados já lançados no Sistema Everest (plataforma onde os processos são inseridos) e que em razão do indeferimento devem ser novamente submetidos e relatados problemas vivenciados pelas instituições em decorrência da vigência do POA.

Esclareceu-se que as mudanças no Programa serão em relação ao Manual do usuário, Sistema Everest, POA, quanto à forma de submissão e contratação dos apoios. Todos estes pontos serão discutidos na FAPEMIG, com a Direção e Comissão de PCRH, ressaltando que todas as manifestações postas pelas instituições serão consideradas. Reforçou-se que o norte do Programa é Institucional, ser de longo prazo e estar ligado a área de Ciência, Tecnologia e Inovação.

Nota-se a importância da criação de espaços como este Seminário para esclarecimentos quanto à finalidade do programa, evitando solicitações que estão fora do escopo do PCRH. Bem como, oportunizar um diálogo entre solicitantes e a Câmara julgadora do mérito. O seminário foi importante para promover o entendimento maior entre como o programa é percebido e gerido pelas instituições e, em contrapartida, apresentar à Câmara julgadora e FAPEMIG a realidade das instituições fazendo com

que possamos aprimorar nosso mecanismo de comunicação com às instituições (Manual PCRH e Sistema Everest).

Ressalta-se, também, a importância da divulgação dos ganhos institucionais oriundos dos apoios concedidos pelo Programa. O seminário foi oportuno para compreensão da dinâmica vivenciada por cada instituição, divulgar e esclarecer os objetivos do PCRH e promover a troca de experiências.

De maneira geral observou-se que apesar do direcionamento dos órgãos conveniados, muitos pleitos ainda seguem uma demanda individual dos servidores, apesar da apresentação do plano anual de cada instituição, ou seja, verificou-se uma defasagem entre o objetivo macro e de expansão do órgão e dos objetivos específicos de cada servidor. Dificultando assim uma evolução gradativa esperada pelo programa.

O Diretor científico da FAPEMIG, comentou sobre “O poder que a instituição pode fazer de induzir qualificações na linha do que deseja”. Dessa foram, as instituições podem induzir às pessoas para buscar a inovação esperada. Quanto a questão da relevância, trata-se de um item vago, ambivalente, então, a FAPEMIG não determina *a priori* o que é relevante para não limitar alguma área, visto que é tarefa da Comissão Interna do PCRH da instituição determinar o que é relevante, dada a peculiaridade de cada área do conhecimento. Portanto, “A relevância é um item de julgamento”, ou seja, parte de todo o processo para recomendação da capacitação.

Os números tratados tanto no questionário quanto no seminário evidenciam que o maior balizador atual do programa é o número de títulos alcançados através do apoio, ou seja, o carro chefe do programa é medido somente através da obtenção da elevação de grau. Em segundo plano, mas também factível de mensuração é o número de publicações. Nota-se, portanto, a falta de ferramenta capaz de evidenciar o aumento da eficiência do órgão conveniado e longo prazo o cumprimento do interesse público com reflexo direto na sociedade.

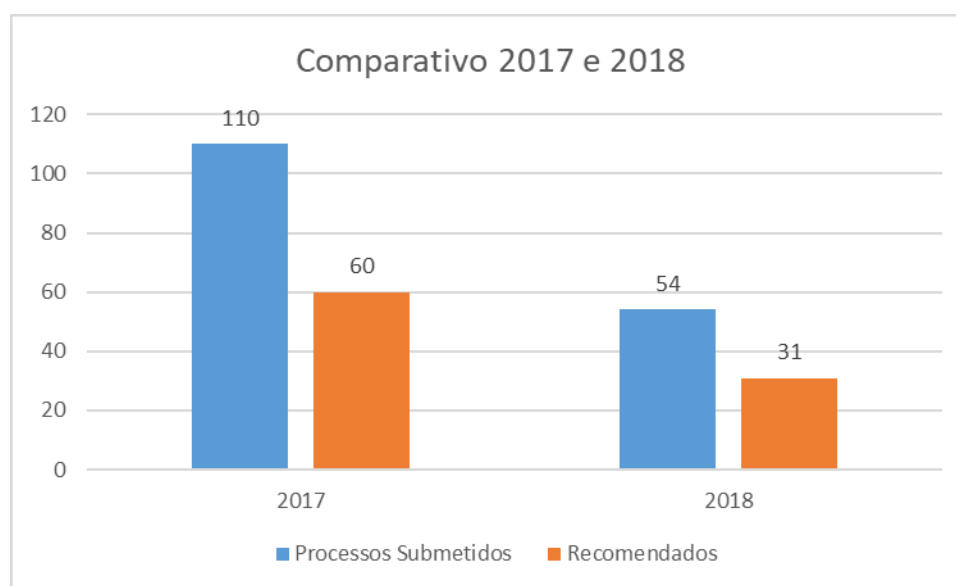
As sugestões apresentadas pelas comissões no seminário restringiram-se ao desenvolvimento operacional do programa, refletindo as dificuldades cotidianas, dificultando a elaboração de novas diretrizes conceituais para evolução do programa.

Podemos destacar a Unimontes entre as repostas encaminhadas, pois informaram que o número de projetos de pesquisa aprovados em parceria com a FAPEMIG cresceu de forma considerável, possibilitando uma transformação na região norte-mineira, possibilitando amadurecimento científico dos docentes.

10 DADOS COMPARATIVOS

Conforme gráfico 1 abaixo, Comparativo 2017 e 2018, podemos concluir que o número de propostas foi substancialmente reduzido, em função da alteração da metodologia de submissão.

Gráfico 1 Comparativo 2017 e 2018



Fonte: FAPEMIG 2018

Das modalidades atualmente vigentes do PCRH, as bolsas de mestrado e doutorado concentram maior demanda de recursos. Existe uma variação entres as submissões de mestrado e doutorado em função do planejamento institucional. Pretende-se que após três anos poderá ser traçado um

perfil mais fiel da demanda através da chamada adotada na proposta 4, citada anteriormente.

O modelo antigo permitia que todas instituições conveniadas ao PCRH, submetesse quantas vezes fossem necessárias a mesma proposta. De forma tácita identificamos que muitas propostas eram submetidas com documentação incompleta, o que gera a inabilitação e preenchimento de novo processo.

Entretanto esta queda de 50% do número de propostas submetidas, conforme gráfico 2 abaixo (Valores Recomendados), foi inversamente proporcional ao valor recomendado das propostas. Esta elevação do valor aprovado se deu em função de outra alteração, que foi a não limitação de 12 meses do período da bolsa. Ressaltamos que a regra de 24 meses para mestrado e 48 para doutorado foram respeitadas. Esta modificação teve intuito de garantir segurança ao bolsista durante todo o período de estudo do curso.

Gráfico 2 Valores Recomendados



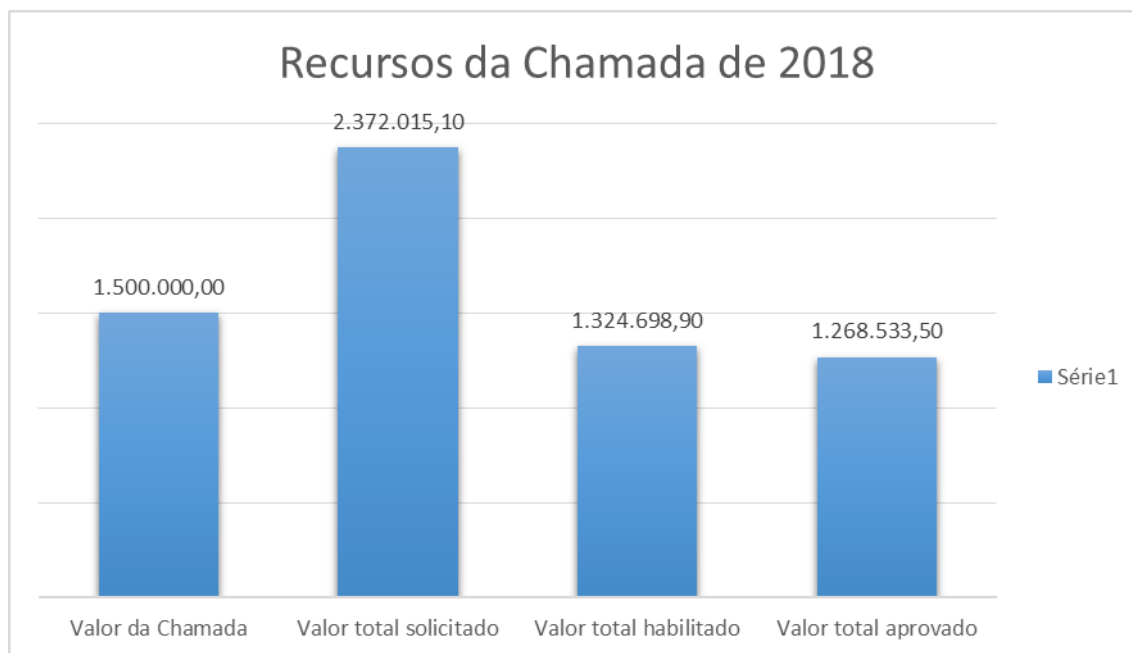
Fonte: FAPEMIG 2018

No método anterior as bolsas poderiam ser submetidas pelo prazo máximo de 12 meses e deveriam ser renovadas anualmente, o que gera uma incerteza por parte do bolsista e da instituição. Cabe lembrar que os relatórios de prestação de contas anual, deverá ser mantido para garantia do cumprimento do plano de trabalho proposto pelo bolsista no momento do pleito.

Neste modelo adotando a proposta 4, percebemos que houve uma maior interação entre os bolsistas e a FAPEMIG, pois, todo o controle anterior era institucional, ou seja, os bolsistas procuravam as comissões internas para que as mesmas efetuassem o pleito junto a agência de fomento. Com a aplicação do novo modelo, os próprios bolsistas entram em contato com Sistema operacional (Everest) e de acordo com a chamada pública puderam realizar a solicitação. Atendendo assim uma demanda do setor público de dar publicidade aos investimentos das bolsas e também de isonomia entre os órgãos conveniados.

Como críticas ao novo modelo, observamos dois itens extremamente relevantes. O primeiro que a proposta uma vez inabilitada, impossibilita ao servidor novo solicitação durante o período de um ano, o que requer maior atenção no preenchimento da proposta e conhecimento detalhado da chamada. O segundo problema identificado é que a chamada ocorreu somente no primeiro semestre de 2018, impossibilitando a participação de todos os servidores que iniciarão os estudos a partir do segundo semestre.

Em função da crise econômica enfrentada pelo Estado de Minas Gerais, onde o Governador decretou estado de calamidade financeira, impossibilitou a Diretoria da FAPEMIG disponibilizar novos recursos para uma segunda entrada de propostas de mestrado e doutorado iniciados em 2018. Conforme podemos verificar no gráfico 3 (Recursos da Chamada 2018), não foi utilizado aproximadamente 85% do recurso disponibilizado, restado 15% para contestações do resultado do julgamento.

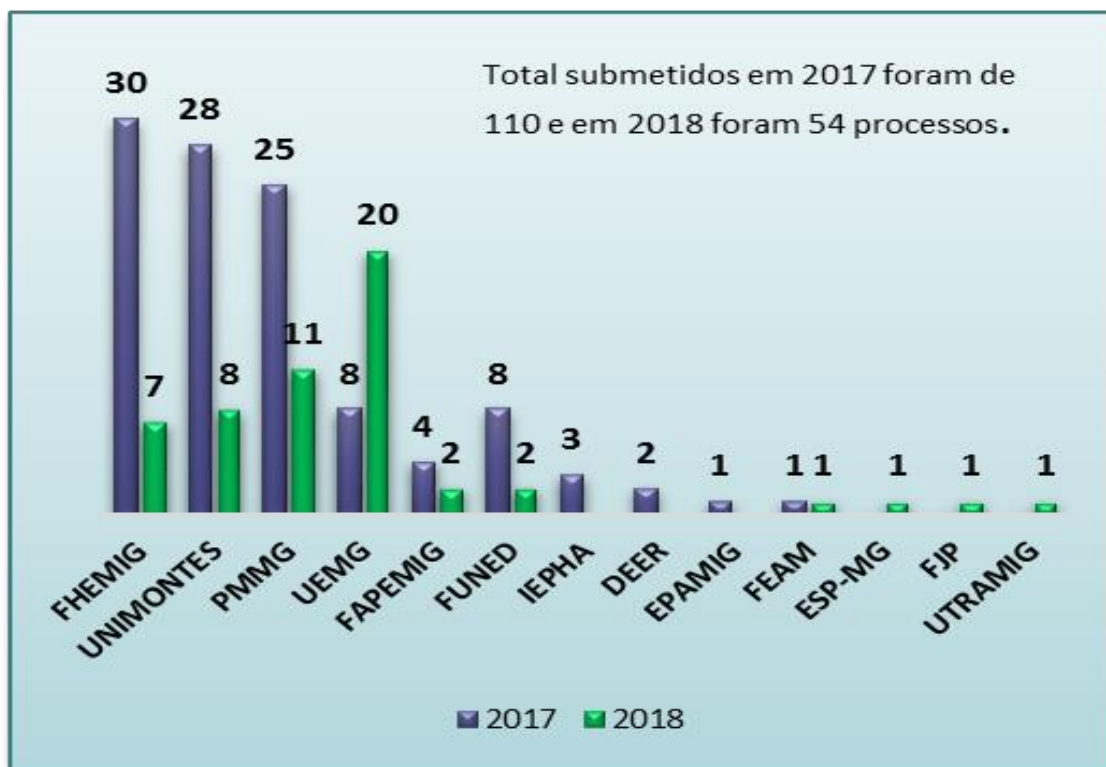
Gráfico 3 Recursos da Chamada de 2018

Fonte: FAPEMIG 2018

Como ponto de atenção discute-se ainda a efetividade do relatório anual de prestação de contas, pois o modelo atual não possui ferramentas para avaliar se o recurso financeiro investido justifica o programa.

Outra oportunidade de melhoria recorrente no programa, é sobre a devolução integral do recurso investido no caso de reprovação ou desistência do bolsista. Entende-se pelo princípio da razoabilidade que o bolsista desde que cumpra o objetivo maior, que é a obtenção do título, não necessitaria realizar a devolução das mensalidades recebidas com correção a partir do momento que não atende aos requisitos apresentados ao pleito inicial, com exceção da regra básica que é a permanência no órgão vinculado por igual período a duração do treinamento ou curso realizado pelo servidor.

Gráfico 4 Comparativo por Instituição 2017 x 2018



Fonte: FAPEMIG 2018

No gráfico 04 é possível identificar uma redução substancial das solicitações da FHEMIG em 2018, em função do histórico de submissão em 2017, onde novos processos chegaram a 30, ou seja, houve uma demanda represada para o ano de 2017, pois no ano de 2016 a FHEMIG não encaminhou POA.

Em relação a demanda da UEMG nota-se uma elevação considerável em função dos novos servidores que entraram em exercício após último concurso da instituição.

11 CONCLUSÃO

Deste modo após análise dos questionários, identifica-se uma alteração na forma que a demanda de 2018 foi apresentada, podemos analisar através dos números apresentados que o número de propostas aprovadas em 2018 foi menor que em 2017, porém paradoxalmente o valor aprovado foi superior. Conclui-se que houve ganho na publicidade do processo, ressaltando que a chamada foi elaborada seguindo princípio da publicidade, gerando também maior segurança aos beneficiários uma vez que as propostas passaram a contemplar todo o período do curso apesar da limitação da apresentação de propostas ocorrer somente anualmente.

Portanto através desta análise do PCRH na FAPEMIG, verificou-se ganhos operacionais no fluxo adotado no ano de 2018. Entende-se também que ainda existem oportunidades de melhorias principalmente quanto ao método de submissão das propostas.

Foi possível identificar a prioridade que esta modalidade possui dentro da Instituição e até mesmo em comparação a outras instituições de fomento de outros Estados. Esta exclusividade do PCRH dentro do Estado de Minas Gerais, mesmo que somente para as instituições conveniadas, gera um importante fator motivacional para os servidores e esta ferramenta disponibilizada pelo Estado, subsidia os órgãos e servidores que possuem interesse em capacitação e desenvolvimento dentro da área de Ciência, Tecnologia e Inovação.

É importante ressaltar que a monografia, através do levantamento, permitiu tabular dados comparativos dos anos de 2017 e 2018, mostrando o real cenário encontrado. A partir da proposta 4 adotada, como a melhor solução para o problema descrito, e de que forma poderia otimizar as solicitações e de como aperfeiçoar o planejamento orçamentário anual das instituições, criando assim um vínculo direto com os resultados apresentados.

Conclui-se que todo esforço aplicado para desenvolvimento da gestão pública dos recursos do Estado aliado a profissionalização dos servidores é positiva, desta forma a evolução do programa poderá trazer benefícios a longo prazo para os envolvidos.

12 ANEXOS

AValiação DO PROGRAMA PCRH

INSTITUIÇÃO:

Coordenador (a) do PCRH:

Objetivo/ Missão da Instituição:

Data de início da participação no PCRH:

GESTÃO INTERNA DO PCRH

Como e por quem é feita a elaboração do POA?

Sumarizar os itens considerados na elaboração do POA (Objetivos, resultados a serem alcançados, contrapartida social)

Porque existem tantas alterações no POA?

Como é feita a seleção dos beneficiários do PCRH?

Quantos colaboradores de sua instituição estão ligados à área de pesquisa? E quantos deles são servidores?

Relate os problemas encontrados nos processos de seleção dos beneficiários do PCRH e como os mesmos foram tratados:

Como é feito o acompanhamento das atividades de qualificação dos beneficiários do PCRH?

Cite as 5 modalidades mais relevantes no Programa?

RESULTADOS ALCANÇADOS EM DECORRÊNCIA DO PCRH (Responda de acordo com o foco do Programa e missão de sua Instituição)

Qual o impacto do PCRH nas atividades de Ciência e Tecnologia desta Instituição?

Recursos recebidos:

Da FAPEMIG:

Alavancados de outras agências:

Quais agências?

Qual o impacto do PCRH na Produção científica? (Livros, Capítulos de livros, Artigos em periódicos nacionais e internacionais indexados, Artigos em periódicos internacionais indexados, Trabalhos completos apresentados em congressos nacionais, Trabalhos completos apresentados em congressos internacionais)

Qual o impacto do PCRH na Produção tecnológica? (Software, Produtos comerciais, Produtos industriais, Processos, Políticas públicas)

Qual o impacto do PCRH na Produção de Patentes? (Requeridas, Concedidas e Comercializadas/licenciadas)

Qual o impacto do PCRH na Produção artística?

Qual o impacto do PCRH na Cooperação Nacional?

Parcerias com outras instituições:

Cooperações com empresas:

Parcerias com organizações públicas ou sociais:

Qual o impacto do PCRH na Cooperação internacional?

Colaboração com pesquisadores em instituições internacionais:

Colaboração com empresas estrangeiras:

Associação com laboratórios internacionais:

Quantidade de Pesquisadores formados no âmbito do PCRH

Especialistas:

Mestres:

Doutores:

Pós-doutores:

Descreva o impacto dessa qualificação na sua Instituição:

Descreva o impacto do Programa na sua Instituição (impacto social, desempenho de equipes, desempenho institucional).

Impacto tecnológico (melhoria e inovação de processos e produtos)

Transferência de conhecimento

Disciplinas criadas:

Cursos de pós-graduação criados:

Eventos científicos organizados:

Parcerias com órgãos de educação:


Ações de divulgações e popularização da ciência:

Publicação de artigos em periódicos nacionais e internacionais indexados:

Outras ações de difusão da informação:

Qual a quantidade de produção técnico-científica produzido pela área de pesquisa de sua instituição nos últimos dois anos?

Nota: Entende-se como produção: os produtos científicos (publicações, resumos de teses e dissertações, artigos, certificados, relatório, livros, apresentação em congressos, entre outros) e/ou tecnológicos (software, produtos comerciais, produtos industriais, processos, políticas públicas, manuais, descrição técnica de produto, fotos, entre outros). Produtos de patentes (requeridas, concedidas e comercializadas/licenciadas).

 FAPEMIG	FUNDAÇÃO DE AMPARO À PESQUISA DO ESTADO DE MINAS GERAIS
---	--

FORMULÁRIO 2.15	ALTERAÇÃO DO PLANO OPERATIVO ANUAL	POA Nº []
----------------------------------	---	-------------------------

TIPO DE ALTERAÇÃO	
<input type="checkbox"/> 1- MUDANÇA DE COORDENADOR DA COMISSÃO INTERNA DO PCRH	<input type="checkbox"/> EXCLUSÃO DE TREINAMENTOS
<input type="checkbox"/> 2- MUDANÇA DE ITENS APROVADOS: <input type="checkbox"/> INCLUSÃO DE TREINAMENTOS	
<input type="checkbox"/> 3- DEVOLUÇÃO DE RECURSOS	
<input type="checkbox"/> 4- PERÍODO DE REALIZAÇÃO	
<input type="checkbox"/> 5- OUTROS:	

1 – Dados do POA

INSTITUIÇÃO OUTORGADA:		SIGLA:
INSTITUIÇÃO GESTORA:		SIGLA:
COORDENADOR ATUAL:		E-MAIL:
INÍCIO DO POA:	TÉRMINO DO POA:	

2 – Dados do novo coordenador da comissão do PCRH (Preencher apenas para solicitações de mudança de coordenador)*

NOME:
CPF:

*O coordenador precisa estar cadastrado no Sistema Everest.

3 – Detalhamento dos treinamentos aprovados a serem ALTERADOS no POA

ID (do Treinamento) *	MODALIDADE DE AUXÍLIO (Incluir a sigla)	VALOR A SER RETIRADO (R\$)

* O código do ID do treinamento está disponível no formulário do POA on-line.

4 – Detalhamento dos treinamentos a serem INCLUÍDOS no POA

MODALIDADE DO AUXÍLIO:			
INÍCIO:	TÉRMINO:	QUANT.BENEFICIÁRIOS:	VALOR SOLICITADO:
TÍTULO DO TREINAMENTO:			
BENEFICIÁRIO (caso seja Individual) *:			CPF DO BENEFICIÁRIO:
JUSTIFICATIVA PARA A INCLUSÃO:			

*O beneficiário precisa estar cadastrado no sistema Everest, caso contrário, a solicitação de inclusão não será aceita.

MODALIDADE DO AUXÍLIO:			
INÍCIO:	TÉRMINO:	QUANT.BENEFICIÁRIOS:	VALOR SOLICITADO:
TÍTULO DO TREINAMENTO:			
BENEFICIÁRIO (caso seja Individual) *:			CPF DO BENEFICIÁRIO:
JUSTIFICATIVA PARA A INCLUSÃO:			

*O beneficiário precisa estar cadastrado no sistema Everest, caso contrário, a solicitação de inclusão não será aceita.

5 - Recurso a ser Devolvido

A devolução deve ser acompanhada do preenchimento do campo 3.

6 - Mudança do período de realização (Enviar apenas após aprovação do Processo)

NÚMERO DO PROCESSO:		MODALIDADE DO AUXÍLIO:	
TÍTULO DO TREINAMENTO:			
INÍCIO PREVISTO:	TÉRMINO PREVISTO:	NOVO INÍCIO:	NOVO TÉRMINO:

7 – Justificativa para a Modificação. (Máximo de 15 linhas)

--

*Preencher para todas as modificações, exceto para inclusão, que possui campo próprio para justificativa.

8 – Declarações e Assinaturas

Declaro estar ciente e de acordo com a(s) alteração(ões) solicitada(s) para o Programa, contidas nesse formulário.

Coordenador da comissão interna de PCRH

Novo coordenador da comissão
(Caso seja essa a alteração pretendida)

Membro da comissão:

Membro da comissão:

Membro da comissão:

Membro da comissão:

13 REFERÊNCIAS

ANDRADE, Ronnie Joshé Figueiredo de. **ROI – Uma análise Comparativa entre os métodos de avaliação sobre o retorno do investimento em treinamento.** – Universidade Federal Fluminense Federal Fluminense (VII Convibra Administração) 2012. Fonte: Secretaria Municipal de Desenvolvimento Urbano – SMDU (2008)

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

GALVÃO, Kátia Cristina Cabral Monteiro. **Efeito do treinamento na percepção do desempenho Individual:** uma análise baseada nos treinamentos ofertados pelo Instituto Federal do Espírito Santo, 2016. Dissertação (Pós-graduação em Administração) Fundação Instituto Capixaba de Pesquisa em Contabilidade, Economia e Finanças, Vitória, 2016.

Manual de PCRH FAPEMIG outubro 2016. Disponível em <<http://www.fapemig.br/visualizacao-de-formacao/ler/351/programa-de-capacitacao-de-recursos-humanos-pcrh>> Acesso em 29 mar. 2018.

MARTINS, Daniele; **Avaliação do Impacto do Treinamento no Trabalho.** 1 ed. Vitoria: Atlas, 2014.

MASSI, Maria Lúcia Gili. **Retorno financeiro sobre o investimento em treinamento para incorporação de competência.** Revista Científica Hermes, núm. 13, janeiro-junho, 2015, pp. 107-123 Instituto Paulista de Ensino e Pesquisa Brasil, Brasil

MINAS GERAIS. Constituição (1989). **Constituição do Estado de Minas Gerais.** Belo Horizonte: Del Rey, 2006. Art. 211 e Parágrafo Único do Art. 212.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 45837, de 23 de dezembro de 2011.** Dispõe sobre o estatuto da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais e dá outras providências. FAPEMIG. Disponível em <http://www.fapemig.br/en/visualizar/ler/28/45-837-estatuto-da-fapemig> Acesso em 22 jan. 2018.

MINAS GERAIS. **Lei nº 11552, de 03 de agosto de 1994.** Dispõe sobre a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais e dá outras providências. Assembleia Legislativa. Disponível em <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=11552&ano=1994&tipo=LEI>> Acesso em 16 fev. 2018.

OLIVEIRA, Kamila Pagel de. **Implementação de políticas de gestão de pessoas do Estado de Minas Gerais:** uma análise das políticas avaliação de desempenho individual e certificação ocupacional. 2016. Tese (Doutorado em Administração) Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016.

SILVA, Cristina de Oliveira. et al. **Planejamento de força de trabalho no governo de Minas Gerais:** inovações no levantamento de demanda de pessoal e otimização na provisão de recursos humanos. In: Congresso CONSAD de gestão pública, 5, 2012, Brasília.