

VIII Congresso  
**CONSAD**  
de Gestão Pública



**26, 27 e 28** de maio de 2015  
Brasília / DF - Centro de Convenções Ulysses Guimarães

## MÓDULO DE TREINAMENTO

**FERNANDA LÍRIO COUTINHO**



## MÓDULO DE TREINAMENTO

Fernanda Lírio Coutinho

### RESUMO

O Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos do Espírito Santo – SIARHES, desde sua implantação, contribui para a automação e padronização de processos de recursos humanos referente às rotinas operacionais – base para o processamento da folha de pagamento dos servidores ativos do poder executivo, aposentados e pensionistas do Governo do Estado. Utilizando ferramentas de gestão e mecanismos sistêmicos, o SIARHES tem se consolidado como importante instrumento para execução da política de gestão de pessoas – instituída pela LC 637/2012, atuando nos seus sete pilares. O objetivo desse artigo é compartilhar a experiência do Estado na utilização da tecnologia da informação para gestão de pessoas, descrevendo o desenvolvimento e implantação do Módulo de Treinamento. Com a implantação deste módulo, o Estado profissionalizou este processo e passou a dispor de um sistema que possibilita o monitoramento de todas as ações educativas realizadas, desde a etapa de planejamento, inscrições, controle de frequência e avaliação dos participantes além de possibilitar a automatização dos registros de capacitações de cada servidor participante.

## 1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos o Governo do Estado do Espírito Santo tem promovido a modernização da máquina pública, buscando a profissionalização da administração e a valorização do servidor. Para isso, tem empregado grande esforço e adotado estratégias para desmantelamento da burocracia engessada, e transformação da administração pública.

Em 2006, estruturou um planejamento estratégico para 20 anos de administração. O ES-2025, que elenca entre as principais diretrizes estratégicas e ações, um projeto estruturante para a gestão de recursos humanos, e além de tratar sobre inovação na gestão e eficiência administrativa serve como base para que a Secretaria de Estado de Gestão e Recursos Humanos – SEGER, promotora e implementadora de políticas públicas de gestão, elabore seus planejamentos e defina seus principais projetos. A SEGER, mais especificamente a Subsecretaria de Estado de Recursos Humanos – SUBRH é a principal responsável pelos processos de recursos humanos do estado e pelos projetos vinculados às dimensões de Valorização do Servidor e Gestão Integrada de Recursos Humanos, ou seja, pela gestão de pessoas no serviço público estadual.

Em 2012, através da Lei Complementar nº 637/2012, o Governo instituiu a Política de Gestão de Pessoas com objetivo de estruturar um modelo estratégico de gestão de pessoas no Poder Executivo Estadual, possibilitando o planejamento e a execução de instrumentos e ações de gestão de pessoas de forma estruturada e organizada. A nova Política de Gestão de Pessoas do Estado foi sistematizada em sete pilares: Planejamento de Recursos Humanos; Seleção e Admissão de Pessoal; Cargos, Carreira e Reconhecimento; Gestão de Desempenho; Desenvolvimento de Pessoas, Qualidade de Vida no Trabalho e Saúde Ocupacional; e Relações Sindicais.

Utilizando ferramentas de gestão e mecanismos sistêmicos, o Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos do Espírito Santo – SIARHES tem se consolidado como importante instrumento para execução da política de gestão de pessoas, atuando nos sete pilares. O presente trabalho foi elaborado para compartilhar a experiência do Governo do Espírito Santo na utilização da tecnologia

da informação para gestão de pessoas, descrevendo o desenvolvimento e implantação do Módulo de Treinamento do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos do Espírito Santo – SIARHES. Com a implantação deste módulo o Estado profissionalizou este processo e passou a dispor de um sistema que possibilita o monitoramento de todas as ações educativas realizadas, desde a etapa de planejamento até a avaliação dos treinandos.

## 2 A POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

Uma grande mobilização vem sendo empregada desde as primeiras propostas de reformulação das práticas de gestão de pessoas, e as mesmas perpassam pela interferência nas estruturas organizacionais e inserção de instrumentos de gestão que primam pela valorização e a profissionalização do servidor no âmbito do Governo do Estado do Espírito Santo.

A nova política de gestão de pessoas instituída através da Lei Complementar nº 637/2012 tem o objetivo de direcionar os instrumentos, processos e práticas de Gestão de Pessoas no Estado do Espírito Santo de acordo com suas estratégias, missão e princípios básicos, como:

- Atender aos preceitos constitucionais e limites legais;
- Motivação na organização;
- Manter alinhamento e reforçar o alcance dos objetivos estratégicos do Governo;
- Contribuir para o aumento da eficiência, sustentabilidade, eficácia e efetividade do governo, por meio da valorização, desenvolvimento e melhoria contínua do desempenho dos servidores.

Na busca por uma melhor sistematização e direcionamento de esforços, constituiu-se a nova Política de Gestão de Pessoas em sete pilares, a saber:

- **Planejamento de Recursos Humanos:** a política de gestão de pessoas prevê que o planejamento de recursos humanos deve considerar as necessidades de pessoal de curto, médio e longo prazo, analisando as demandas quantitativas e qualitativas, ponderando os

recursos humanos atuais e necessários para o futuro, bem como, os propósitos estratégicos estabelecidos. Este dimensionamento visa garantir a efetividade, eficácia e eficiência dos serviços públicos, de modo planejado e, sempre que possível preventivo.

- **Seleção e Admissão de Pessoal:** Este pilar da política reforça o que prevê o atual Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis do Estado do Espírito Santo (Lei Complementar 46/1994), ou seja, serão providos nos cargos efetivos os candidatos aprovados em concurso público de provas ou provas e títulos e em casos de atribuições de direção, chefia ou assessoramento, deve-se nomear servidores para cargos comissionados, que se caracterizam pela livre nomeação e exoneração. Sugere também a possibilidade de se abranger no certame uma participação em curso especializado, onde se continua a avaliação dos candidatos. Sugere-se, a fim de facilitar o processo de adaptação, que o servidor seja envolvido em um processo de sensibilização e integração às peculiaridades do serviço público bem como ao novo ambiente de trabalho.
- **Cargo, Carreira e Reconhecimento:** O pilar Cargo, Carreira e Reconhecimento tem como objetivo prover o Estado de norteadores para a gestão de carreira dos servidores, alinhando-a adequadamente ao sistema remuneratório vigente, às movimentações possíveis e aos horizontes de carreira oferecidos. A gestão das carreiras, de acordo com a legislação, deve se pautar pelo desenho estratégico organizacional vigente, pelos limites orçamentários e pelo planejamento de recursos humanos.
- **Gestão de Desempenho:** Neste pilar o Governo do Estado busca o alinhamento das distintas características e rendimentos do servidor, mobilizados no contexto profissional, em prol de uma melhor e contínua atuação no ambiente de trabalho. A Avaliação de Desempenho já vem sendo utilizada no Governo do Estado do Espírito Santo, de uma forma especial, para fins de aprovação no estágio probatório e a consequente aquisição da estabilidade, com a finalidade de contribuir para a

melhoria da eficiência do serviço público e da qualidade dos serviços prestados a sociedade. Outro instrumento para medir o desempenho é a Avaliação de Desempenho Individual que objetiva identificar as competências do servidor público, onde as mesmas interferem no desempenho, que possam ser aprimoradas por meio de plano de desenvolvimento de capacitação e aperfeiçoamento profissional. Atualmente, a Avaliação de Desempenho Individual é aplicada para todos os servidores efetivos do Poder Executivo Estadual, sendo que os ciclos de avaliação ocorrem anualmente. A aferição do desempenho individual do servidor precede de elaboração conjunta entre avaliador e avaliado de um plano de ações para as atividades a serem executadas, que servirá de parâmetro para fins de verificação do desempenho. Também deverá ser elaborado pelo avaliador plano de capacitação e desenvolvimento do servidor, que servirá de apoio tanto para o aprimoramento profissional do avaliado, quanto para suprimir deficiências que porventura sejam identificadas no processo avaliativo de desempenho.

- **Desenvolvimento de Pessoas:** O pilar Desenvolvimento de Pessoas promoverá ações educacionais que estimulem o aprendizado contínuo do servidor alinhado às necessidades estratégicas do Poder Executivo Estadual buscando complementação da formação inicial, contínuo desenvolvimento da formação do quadro de servidores, aperfeiçoamento de desempenho e preparação para atuação em atividades mais complexas e demandas futuras. Para isso, o Governo do Estado deverá manter Escola(s) de Governo que ofereça(m) as ações educacionais previstas nos planos de desenvolvimento das carreiras do Poder Executivo Estadual. A(s) Escola(s) de Governo deve(m) atuar de forma integrada e conjunta com os órgãos da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo Estadual, complementando esforços e evitando redundância e o não atendimento das necessidades na oferta de ações de desenvolvimento do quadro de servidores. O Desenvolvimento de Pessoas deverá identificar as necessidades, tanto no plano individual

quanto no coletivo; planejar as ações de desenvolvimento, considerando os tipos possíveis de ações, as limitações orçamentárias e as necessidades de priorização; executar as ações educativas; e avaliar de resultados, reforçando ações bem sucedidas e apontando necessidades não supridas.

- **Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho e Saúde Ocupacional:** Dada as demandas por conhecimento da situação da saúde do servidor, bem como, as causas de adoecimentos, a necessidade de reduzir o índice de absenteísmo e o desejo do Estado em promover melhoria na qualidade de vida no trabalho, o Governo do Estado estabelecerá o Sistema de Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho, composto por ações e ferramentas que visem à garantia das condições biológicas, psicológicas, sociais e organizacionais adequadas à atuação dos servidores no exercício de suas funções. Estas ações serão promovidas de forma integrada, considerando os diversos entes envolvidos: Governo, dirigentes, servidores e comunidade e deverão observar o ciclo proposto pela polícia de diagnóstico e mapeamento de prioridades; planejamento de ações e ferramentas necessárias; execução e acompanhamento; avaliação de resultados; e registro e redirecionamento de ações.
- **Relações Sindicais:** Este pilar busca o relacionamento respeitoso entre Governo e as entidades representativas constituídas legalmente de maneira equilibrada com as estratégias do Governo, os limites legais e os cenários socioeconômicos previstos, respeitadas as competências institucionais e constitucionais específicas. O pilar Relações Sindicais deverá contar com uma estratégia de comunicação que alinhe expectativas dos distintos entes e faça fluir as informações necessárias no seu devido tempo, ficando facultada a realização de eventos sindicais para auxílio na estratégia de comunicação. Para tanto, avaliou-se a necessidade de um contínuo acompanhamento dos cenários internos e externos que possam refletir em tais relações, a fim de se possibilitar uma atuação rápida e assertiva, ao mesmo tempo em

que permita que o governo se prepare para os desafios futuros. O Governo do Estado deve não só construir estratégias de negociação, mas também manter e assegurar a qualidade de suas implementações de modo a desenvolver relacionamentos de longo prazo, focando-se na continuidade das ações e não meramente em soluções pontuais.

Nesse contexto, o Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos do Espírito Santo – SIARHES vem atuando neste enfoque, conforme demonstrado na figura abaixo:

**Figura 1 – Atuação do SIARHES nos sete pilares da Política de Gestão de Pessoas**



### 3 O SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS DO ESPÍRITO SANTO – SIARHES

O Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos do Espírito Santo – SIARHES é uma iniciativa da Secretaria de Estado de Recursos Humanos – SEGER em parceria com o Instituto de Tecnologia da Informação e Comunicação do Estado do Espírito Santo – PRODEST e suporta a gestão de pessoal ativo da Administração Direta, Autarquias, Fundações e Empresas Públicas e a geração da folha de pagamento de aposentados e pensionistas dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário.

Constituiu-se de um instrumento para gerenciamento e controle das atividades de administração de recursos humanos, integrando as unidades setoriais de pessoal dos órgãos centrais com as unidades descentralizadas. Atualmente, o Governo do Estado possui cerca de 83 mil servidores entre ativos, aposentados e pensionistas, distribuídos nos 53 órgãos e entidades. O sistema é operacionalizado por aproximadamente 1400 usuários, distribuídos nas 254 unidades usuárias.

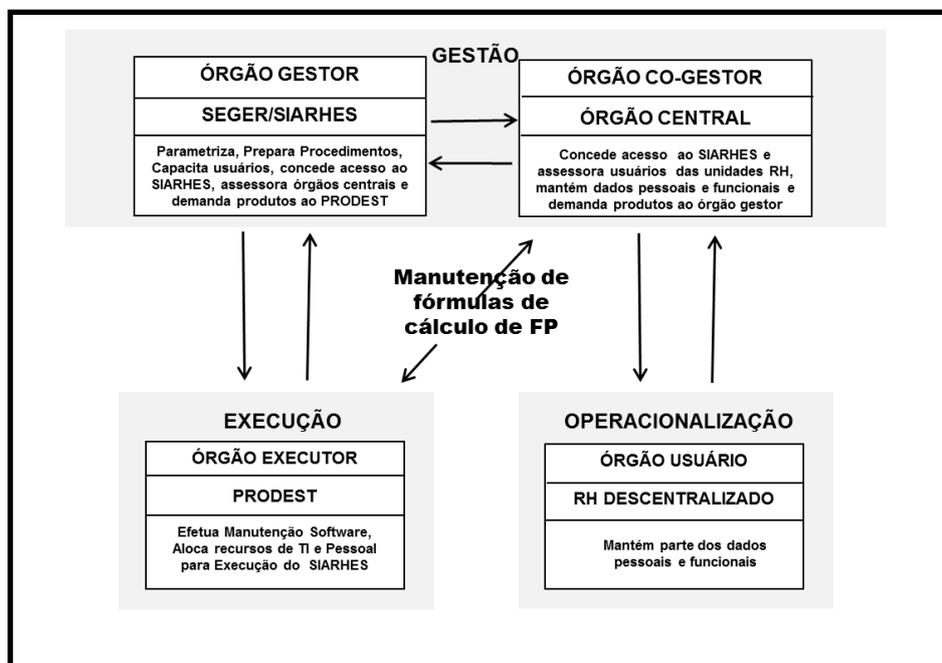
A implantação do SIARHES, em janeiro de 2004 para a Administração Direta e em janeiro de 2007 para as Autarquias e Fundações, representou para o Governo do Estado do Espírito Santo um grande avanço na automação e padronização dos processos de recursos humanos. Substituiu mais de 50 outros sistemas de pagamento de pessoal que eram utilizados paralelamente em cada órgão/entidade de forma descentralizada, os quais efetuavam, em muitos casos, pagamento de pessoal de forma diferenciada para mesmas categorias funcionais, pois apesar do pagamento ser regulamentado por uma mesma legislação base, possuíam parametrizações distintas.

A existência de uma única base de dados de recursos humanos, implementada com parametrização sistêmica uniforme, possibilitou maior agilidade na obtenção de dados e informações de recursos humanos para estudos, projetos e tomadas de decisões e garantiu a integração dos dados pessoais e funcionais como os dados financeiros do servidor, produzindo para o Governo maior eficiência na área de recursos humanos, proporcionando aos gestores públicos condições de avanço na implantação do novo modelo de gestão, baseado em resultados e no planejamento fundamentado em informações.

Após a implantação e descentralização do sistema para as unidades do interior do Estado, a Gerência do SIARHES, responsável por sua gestão, vem atuando na consolidação das funções tratadas na época da implantação (funções essenciais a produção da folha de pagamento) e no estudo/implementação de funções especiais que visam otimizar os processos de recursos humanos utilizando ferramentas de gestão e mecanismos sistêmicos. A partir daí, tem se consolidado como importante instrumento para gestão de pessoas.

O gestor do sistema possui como papel fundamental a articulação de ações e prestação de assessoria aos órgãos centrais, destacando-se as atividades de análise e implementação de novas funcionalidades, parametrização e manutenção de tabelas sistêmicas, definição e implementação de procedimentos operacionais, capacitação de usuários, concessão e bloqueio de acesso aos usuários dos órgãos centrais e homologação de novas versões do sistema. Além das atividades citadas, faz toda a interlocução das demandas sistêmicas junto ao órgão executor do software. A figura abaixo ilustra o modelo de gestão sistêmica adotado para gestão do SIARHES.

**Figura 2 – Modelo de Gestão Sistêmica do SIARHES**



Seguindo o modelo de gestão utilizado pela Gerência do SIARHES, a operacionalização do sistema com a manutenção dos dados dos servidores é atribuição do setor de recursos humanos dos órgãos centrais, e quando este possuir, também das suas unidades descentralizadas, levando para mais próximo do servidor o registro das ocorrências da vida pessoal e funcional.

## 4 O MÓDULO DE TREINAMENTO

### 4.1 Situação anterior

No exercício de 2010, surgiu a necessidade na Secretaria da Educação do Governo do Estado do Espírito Santo – SEDU de um sistema informatizado que aperfeiçoasse a gestão dos treinamentos oferecidos aos servidores da categoria magistério.

Até então, a gestão destes treinamentos era realizada de forma descentralizada, pelas próprias unidades que os executavam. Estas desenvolviam controles manuais – através de planilhas eletrônicas com o custo de cada ação educativa, formulários que confirmavam a frequência dos participantes em curso, relação nominal de servidores certificados em cada treinamento ministrado, fichas manuais com informações dos instrutores responsáveis pelos treinamentos – o que não proporcionava para a SEDU uma visão global dos cursos de formação continuada ofertados aos seus servidores. Quando informações desta natureza eram demandadas à Gerência de Formação do Magistério – GEFOR, a consolidação destes dados era preparada manualmente, com base em dados coletados e agrupados em cada uma das unidades executoras, o que acarretava morosidade, aumento da possibilidade de ocorrência de erros e, em certas situações, falta de dados consistentes. Para exemplificar, no decorrer do ano 2010 foram realizados 77 cursos de formação continuada para o magistério, o que representou um investimento de aproximadamente 4,2 milhões de reais atendendo diretamente cerca de 20 mil profissionais da educação. Todas estas formações foram executadas com gestão manual e controle descentralizado.

A situação existente também ocasionava demandas do Ministério da Educação e do Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo, quanto a uma efetiva gestão na aplicação dos recursos financeiros direcionados à educação continuada dos servidores do magistério.

Em paralelo, outra preocupação da Administração era criar um mecanismo para atualizar os registros de cursos realizados pelos servidores no Sistema de Administração de Recursos Humanos do Espírito Santo – SIARHES.

Estas informações dependiam da apresentação dos certificados pelos cursistas no setor de recursos humanos do seu órgão de origem o que, por diversas vezes, não acontecia, empobrecendo a base de dados e gerando divergências entre as informações existentes.

#### **4.2 Solução adotada**

A partir da demanda da Secretaria da Educação – SEDU, a Secretaria de Estado de Gestão e Recursos Humanos – SEGER, através da Gerência do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – SIARHES, elaborou o projeto de implantação do módulo de treinamento integrado ao SIARHES que teve como parceiros o Instituto de Tecnologia da Informação e Comunicação do Espírito Santo – PRODEST, como desenvolvedor do sistema, e a Gerência de Formação do Magistério – GEFOR da SEDU como apoio e orientador das parametrizações e implementações necessárias.

Vislumbrou-se que a utilização desta ferramenta como um módulo do SIARHES traria algumas vantagens tais como: reduzido valor de investimento em desenvolvimento e contratação de software, existência de cadastro atualizado dos servidores, possibilidade de automação dos registros de capacitação e formação na base dos dados pessoais e possibilidade de integração com outras funcionalidades do sistema como frequência e pagamento de instrutor.

Desta forma, em janeiro/2011, iniciou-se o projeto com a necessidade de mapear as atividades concernentes ao processo de gestão de treinamentos, ou seja, era preciso realizar um diagnóstico da situação atual da Secretaria de Educação no que tange à gestão dos treinamentos. Com o apoio da SEDU/GEFOR, foram identificadas as principais atividades do processo, seus atores e as atribuições. Após reuniões de sensibilização com os gestores da Unidade Central e das Superintendências Regionais de Educação – SRE, onde foi definida uma proposta, as atribuições foram redefinidas e o processo foi redesenhado, conforme demonstrado na figura constante no Anexo I.

Desta maneira, o módulo de treinamento foi desenvolvido considerando as principais etapas:

- Parametrização
- Planejamento
- Inscrições
- Monitoramento
- Avaliação

Na etapa de parametrização o sistema permite o cadastramento do curso definindo sigla, nome do curso, tipo de curso, modalidade, carga horária, área de conhecimento, ementa, público alvo, pré-requisitos, critérios de aprovação (frequência e/ou nota), conteúdo programático, objetivo e disciplinas. A parametrização de todos os eventos é realizada pela equipe gestora do SIARHES, na SEGER, com base em informações enviadas pelas unidades executantes das formações em formulário específico disponível no site da SEGER, através do endereço <http://www.seger.es.gov.br/seger/index.php/siarhes> (Anexo II).

Na fase de planejamento, o usuário define a Instituição, o local de realização do curso, os instrutores, data do evento, período de inscrição, quantidade de vagas por turma, recursos utilizados, custo por curso e cotas por unidade descentralizada. Na distribuição de cotas por unidade, o usuário central determina a quantidade de vagas destinada por unidade que deve participar do treinamento, fazendo com que as inscrições de cada unidade para o curso cotizado estejam limitadas às vagas distribuídas.

Na etapa de inscrições, o sistema admite que as inscrições sejam realizadas centralizadas ou de forma descentralizada. Quando são realizadas pelas unidades descentralizadas, as inscrições devem obedecer ao período de inscrição estabelecido e a quantidade de vagas distribuída para a unidade. A ferramenta permite os seguintes status de inscrição “CONFIRMADO”, “RESERVADO”, “EM ESPERA” e “CANCELADO”, sendo que apenas os status “CONFIRMADO”, “RESERVADO” ocupam vaga no treinamento e apenas os servidores com status “CONFIRMADO” efetivamente participam do treinamento.

A etapa de monitoramento é a etapa de acompanhamento da execução do curso, ou seja, quando é realizado o registro de frequência e nota de cada participante no evento. Como regra do sistema, o usuário deve registrar apenas os participantes ausentes, ficando os demais considerados com presença confirmada.

O registro de nota é necessário quando exigido pelo curso podendo ser uma nota para o evento como um todo ou notas por disciplinas.

Depois de registrada todas as ausências e notas, na etapa de Avaliação o usuário dispara no sistema a rotina de aprovação, resultando os aprovados e os reprovados por turma. Esta verificação é realizada com base nos critérios de aprovação parametrizados por curso (frequência e/ou nota) e aqueles que atingiram todos os critérios definidos para o curso serão aprovados e aqueles que não atingiram os critérios serão considerados reprovados. Para os servidores aprovados, o sistema alimenta a base de dados de recursos humanos, inserindo aquele curso em que o servidor foi aprovado em seus assentamentos funcionais. A partir dos resultados, é possível emitir certificado de conclusão de curso para os aprovados e, para os demais, declaração para cursista, contendo carga horária cumprida.

Além de toda a implementação desenvolvida no SIARHES, foi realizada também uma integração do Módulo de Treinamento com o Portal do Servidor, site na internet acessado através do endereço [www.servidor.es.gov.br](http://www.servidor.es.gov.br) onde o servidor público estadual tem acesso a diversos tipos de serviço como contracheque, informe de rendimentos, simulação de empréstimo consignado, entre outros. A inovação foi criar um serviço dentro do portal para emissão de certificados de conclusão em cursos inseridos no Módulo de Treinamento do SIARHES. O certificado impresso possui um código de autenticação que pode ser usado por qualquer pessoa ou instituição para conferir a validade do mesmo.

É importante frisar também que uma série de relatórios foram desenvolvidos e disponibilizados para os usuários com o objetivo de facilitar a execução e a gestão dos treinamentos realizados, destacando entre outros:

- Lista de presença por dia  
Utilizado para apuração de frequência dos participantes confirmados em treinamento
- Lista de participantes por agenda  
Utilizado para controlar entrega de material para participantes confirmados em treinamento

- **Resultados por turma**  
Utilizado para verificação do resultado de cada inscrito por treinamento executado. Exibe relação de inscritos por turma, nota, frequência e situação final (aprovado/reprovado)
- **Participantes por turma com e-mail**  
Exibe a relação de participantes e o e-mail
- **Lista de espera por curso**  
Utilizado para monitorar os servidores que aguardam uma vaga em determinado curso
- **Relatório Geral de Curso por Período**  
Utilizado para gerenciar os cursos ministrados num período de tempo. Este relatório apresenta informações gerais dos eventos realizados no período pesquisado. Exibe setor demandante, local e município de realização, instituição certificadora, data início e data fim, status, carga horária, quantidade de vagas, inscritos, desligados, custo total e total de concluintes.

### **4.3 Resultados alcançados**

Após implementações e testes, no final do mês de maio/2011, o módulo de treinamento foi concluído com a capacitação de 34 usuários da Secretaria de Estado da Educação – SEDU, tendo como base o Manual de Procedimentos preparado para esta finalidade. Foram habilitados todos os técnicos da Gerência de Formação do Magistério – GEFOR, quatro servidores da Gerência de Gestão de Pessoas – GEGEP e dois técnicos de cada Superintendência Regional de Educação – SRE.

Quanto aos resultados alcançados com a utilização da ferramenta podemos citar, entre outras:

- Melhoria na gestão dos treinamentos oferecidos pela Secretaria de Estado da Educação aos seus mais de 20 mil servidores estaduais espalhados pelo órgão, mantendo o histórico detalhando de cada turma dos cursos realizados. Após a utilização da ferramenta, já foram inseridos aproximadamente 400 cursos, disponibilizando mais de 39 mil vagas para os servidores da Educação.

- Automatização dos registros de formação e capacitação na base do SIARHES. Com a implantação, mais de 19 mil registros de conclusão de curso foram gravados na ficha funcional do servidor de forma automática.
- Oportunidade de conhecer as necessidades de capacitação dos servidores do magistério, garantindo melhor investimentos dos recursos disponíveis para esta finalidade;
- Possibilidade do gestor do processo em acompanhar a realização das capacitações, fornecendo o suporte necessário para o sucesso;
- Garantir a alimentação da base de dados que irá subsidiar o processo de promoção por seleção e progressão por escolaridade presente na carreira de alguns servidores estaduais;
- Automatização da emissão de declaração e certificado de participação em capacitações promovidas pela SEDU reduzindo custo com emissão deste documento e alocação de pessoal para esta finalidade.

#### **4.4 Ampliação e perspectivas futuras**

Inicialmente, o Módulo de Treinamento foi utilizado pela Secretaria de Estado da Educação atendendo a Gerência de Formação do Magistério – GEFOR e as Superintendências Regionais. A metodologia já foi replicada para atender a Gerência de Desenvolvimento Fazendário – GEDEF da Secretaria de Estado da Fazenda e o Núcleo Especial de Desenvolvimento de Recursos Humanos – NUEDRH da Secretaria de Estado da Saúde, atendendo um público aproximado de trinta e dois mil servidores.

Posteriormente, a utilização da ferramenta foi estendida, com as customizações necessárias e pertinentes, para utilização no Centro de Formação e Aperfeiçoamento da Polícia Militar do Espírito Santo e Centro de Ensino e Instrução do Corpo Bombeiros Militar do Espírito Santo, desta vez abrangendo mais de onze mil militares.

Atualmente estamos implementando melhorias no módulo para que o mesmo seja utilizado pela Escola de Serviço Público do Espírito Santo – ESESP, que atende todos os servidores ativos do Poder Executivo Estadual, com previsão

de extensão para o Centro de Treinamento e Aperfeiçoamento do Policial – ACADEPOL da Polícia Civil do Espírito Santo, Escola Penitenciária do Espírito Santo – EPEN da Secretaria de Estado da Justiça entre outras.

## **5 INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES**

O acesso ao SIARHES é efetuado através do endereço <http://remoto.dcpr.es.gov.br>, que requer dois níveis de login. Um para a rede e outro para o sistema, providos respectivamente através da Gerência do SIARHES e do PRODEST, segundo padrões de acesso por tipo de usuário, preparados de acordo com as atividades desempenhadas pelo servidor. Algumas informações sobre o sistema pode ser obtidas no site da SEGER, no endereço [www.seger.es.gov.br](http://www.seger.es.gov.br), através do link do SIARHES.

## **6 APRENDIZAGEM**

Em cada etapa do projeto, identificamos situações que contribuíram para agregar conhecimentos de forma individual, social e institucional. O contato com os usuários dos setores envolvidos nos proporcionou conhecer seu dia-a-dia, sua realidade profissional, sua estrutura de trabalho, seus questionamentos e seus ideais e nos fez refletir sobre vários aspectos no andamento do projeto e nas demais atividades da área de recursos humanos. Estamos tratando de dados pessoais e funcionais dos servidores, e o comprometimento com a segurança e fidelidade destes dados, além das experiências já mencionadas, deixamos como sugestões para o desenvolvimento de projetos semelhantes.

Carece de registro e reforço, a questão relativa à necessidade de interação, cada vez maior, entre os órgãos, na busca de melhorias operacionais e apresentação de sugestões para que os processos sejam aprimorados e expandidos. O trabalho conjunto é necessário para melhor caracterizar as deficiências existentes e para o desenvolvimento de ações como esta.

Entre os conhecimentos adquiridos, destaca-se, a identificação da necessidade de:

- Melhorias na padronização para inserção dos dados no sistema;
- Documentação das regras e critérios utilizados no desenvolvimento do projeto;
- Identificação de “pessoas-chaves” nos setores envolvidos no projeto;
- Existência de um setor que vê o processo de fora, possibilitando uma visão holística do mesmo;
- Criar metodologia interna de constante apresentação das ferramentas do sistema. Nem sempre o executor da atividade conhece que ela poderia ser realizada de outra forma, até conhecer uma ferramenta a ele apresentada;
- Utilização da tecnologia de informação alinhada aos processos e a maneira dos servidores executarem suas atividades;

Dentre os fatores que contribuíram para o sucesso do projeto, destacamos:

- A estratégia adotada e o comprometimento das equipes envolvidas;
- A abrangência do projeto, não limitando sua atuação às técnicas e sistemas, mas com a participação e envolvimento das pessoas, tratando com respeito as ações que influenciam no redimensionamento das tarefas por elas executadas;
- O feedback constante, com participação efetiva da Gerência do SIARHES;
- A utilização da metodologia após sua implantação. Percebe-se que muitas vezes o sistema e o processo são bons, mas se não forem utilizados não vemos os resultados;
- O Modelo de Gestão do SIARHES, onde um setor que não atua diretamente com o processo, pode estrategicamente observar o todo e contribuir com melhorias. Geralmente o setor que executa uma rotina, tem o foco nessa execução, não conseguindo parar para avaliar os processos e as mudanças necessárias.
- A união do conhecimento das regras de negócio com o conhecimento das ferramentas do sistema.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O projeto contribui, mesmo que de forma indireta para o cidadão, na medida em que se torna um instrumento facilitador à gestão dos recursos humanos inseridos em diversas áreas, inclusive nas atividades fim do governo. Vemos essa contribuição, também, quando os dados disponíveis à sociedade se tornam mais coerentes com a realidade, aumentando a confiança do cidadão em relação à administração pública num momento em que se exige mais transparência dos seus atos. Dentre esses fatores, não podemos deixar de mencionar a redução de despesas com o serviço público, aliado ao aumento de qualidade, disponibilizando esses recursos financeiros para outras atividades.

Com a implantação deste módulo, a Secretaria de Estado de Educação – SEDU profissionaliza a Gerência de Formação do Magistério – GEFOR e passa a dispor de um sistema que possibilitará o monitoramento de todos os treinamentos executados, desde a etapa de parametrização até a avaliação dos resultados.

Em se tratando de um sistema de informação para gestão de recursos humanos, não basta apenas implantá-lo; é necessário o desenvolvimento de atividades complementares, de forma continuada, para que os processos sejam mantidos e aprimorados, buscando-se, sempre, inovar a maneira de fazer.

Espera-se que com a melhoria contínua dos processos gestão de pessoas, utilizando cada vez mais ferramentas sistêmicas, se consiga atingir os objetivos propostos pela nova política de gestão de pessoas, buscando uma melhor sistematização e direcionamento de esforços necessários para a Administração Pública do Estado do Espírito Santo.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, C. et al. **Implementação da Nova Política de Gestão de Pessoas do Poder Executivo do Espírito Santo**: Uma proposição fundamentada na meritocracia / VI Congresso CONSAD de Gestão Pública / p. 1-20 / abril.2013

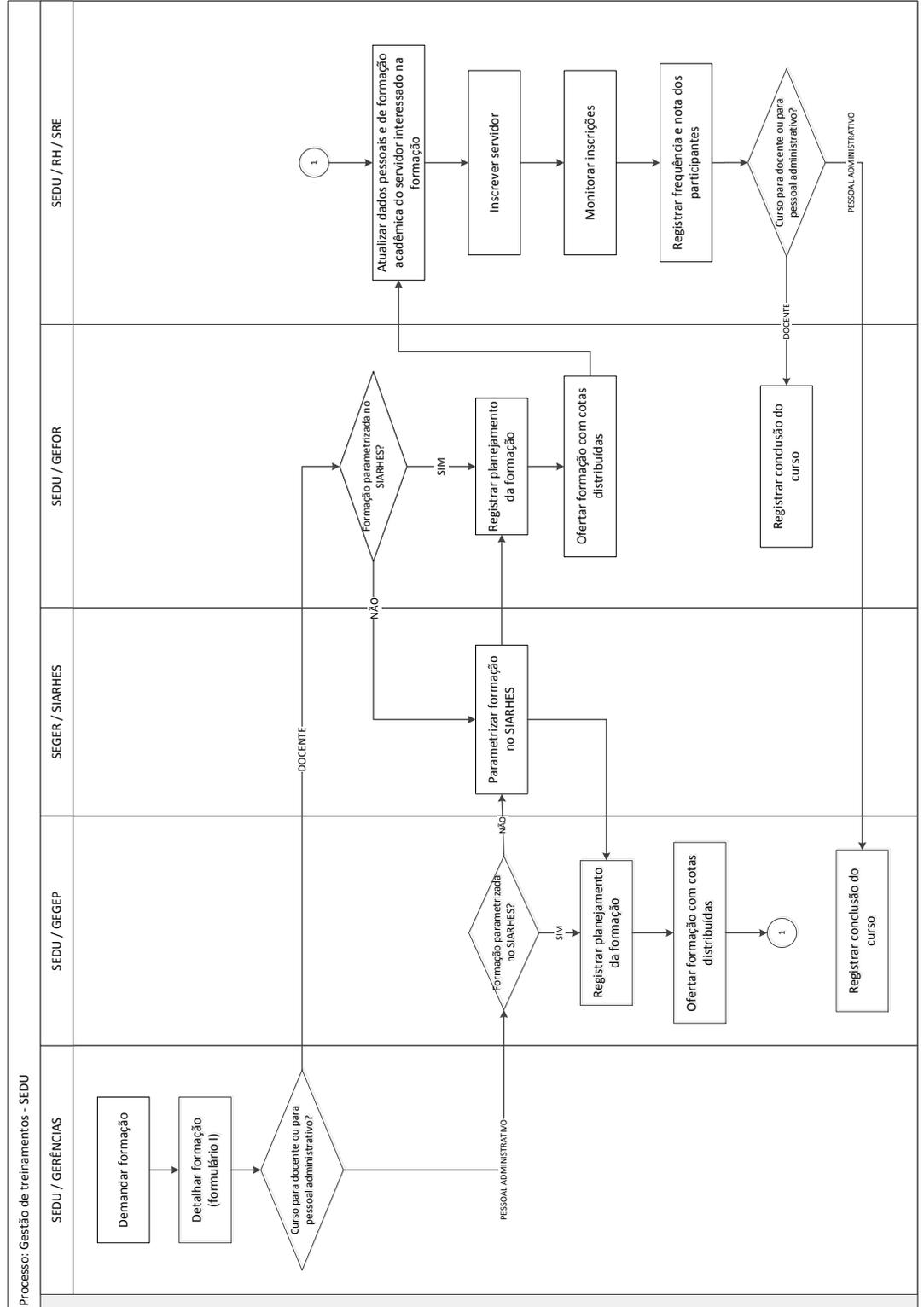
ESPÍRITO SANTO. **Lei Complementar 637/2012**, de 27 de agosto de 2012. Institui a Política de Gestão de Pessoas dos Servidores Públicos do Poder Executivo do Estado do Espírito Santo. Disponível em <[http://201.62.46.63/seger/images/atividades/gestao\\_de\\_pessoas/LC\\_N\\_637\\_2012\\_\\_Politica\\_de\\_Gestao\\_de\\_Pessoas.pdf](http://201.62.46.63/seger/images/atividades/gestao_de_pessoas/LC_N_637_2012__Politica_de_Gestao_de_Pessoas.pdf)>. Acesso em 20 de abril de 2015.

JUNIOR, J. ; LEMOS. H. **A transição da fase cartorial para a fase gerencial**: a base conceitual dos gestores de RH do governo do estado do Espírito Santo / III Congresso CONSAD de Gestão Pública / p. 1-30 / março.2010

SECRETARIA DE ESTADO DE GESTÃO E RECURSOS HUMANOS. **Informações sobre o SIARHES**. Disponível em <<http://www.seger.es.gov.br/seger/index.php/siarhes>>. Acesso em 17 de abril de 2015.

ANEXOS

ANEXO I – Fluxograma do Processo de Gestão de Treinamentos – SEDU



## ANEXO II – Formulário de Cadastro de Curso

 Governo do Estado do Espírito Santo Secretaria de Estado de Gestão e Recursos Humanos - SEGER Secretaria de Estado da Educação - SEDU				
FORMULÁRIO DE CADASTRO DE CURSO				
INFORMAÇÕES GERAIS				
Sigla do Curso		Nome do Curso		
Tipo do Curso		Área de Conhecimento		Nível de Curso
Modalidade		Natureza		Grau
Carga Horária	Max. Participantes	Grupo de Notas	Nota Mínima	
Freq Mínima p/ Certificado (%)	Freq Mínima Aprovação (%)	É Módulo?	Permite Certificado?	
Unidade Demandante			Unidade Executora	
Ementa				
1000 CARACTERES				
Público Alvo				
<div style="font-size: 2em; opacity: 0.5;">Página 1</div> 2000 CARACTERES				
Pré-requisitos				
1000 CARACTERES				
Conteúdo Programático				
4000 CARACTERES				
Objetivo				
2000 CARACTERES				
MÓDULOS / DISCIPLINAS				
Módulo / Disciplina	Freq Mínima Aprovação	Freq Mínima Declaração	Nota Mínima Aprovação	Carga Horária

---

**AUTORIA**

**Fernanda Lírio Coutinho** – Analista do Executivo da Secretaria de Estado de Gestão e Recursos Humanos do Espírito Santo – SEGER, atuando na Gerência do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – SIARHES. Graduada em Administração de Empresas pela Universidade Federal do Espírito Santo – UFES, Especialista em Marketing e Especialista em Políticas Públicas de Gestão.

Endereço eletrônico: [fernanda.coutinho@seger.es.gov.br](mailto:fernanda.coutinho@seger.es.gov.br)