**PRODUTO COMPETÊNCIAS E TRILHAS**

**Subgrupo:**

*Cíntia Regina Stoco*

*Lourdes Alves*

*Marilene Silva Oliveira*

*Pedro Hermínio Maria*

*Thaner Castro Nogueira*

O Subgrupo Competências e Trilhas tem por função desenvolver ações que possibilitem a disseminação das trilhas de capacitação junto às sefazs; o monitoramento e sistematização das mudanças no projeto original das trilhas; e viabilizar parcerias entre GDFAZ, COGEF e os Estados para implantação e compartilhamento das trilhas e programas de capacitação.

O subgrupo teve uma mudança em sua liderança, passando do Thaner C. Nogueira para a Lourdes Alves, a qual assumiu as funções em agosto de 2013.

O grupo assumiu na 49ª. Reunião do GDFAZ a realização de um diagnóstico sobre o “Estágio de Gestão de Pessoas nas SEFAZs”. O diagnóstico teve por objetivos: Identificar o estágio em que se encontram as áreas de gestão de pessoas das Secretarias Estaduais de Fazenda de todos os Estados brasileiros e do Distrito Federal, a fim de buscar alternativas para que o GDFAZ possa ampliar a sua área de atuação e oferecer serviços para o desenvolvimento da área.

Os resultados da pesquisa foram:

**a)** Participaram da pesquisa, respondendo ao questionário via *Google Docs*, 15 Estados e mais 01 Estado que encaminhou a pesquisa via email, com um percentual de retorno de 59,2% (cinquenta e nove vg dois por cento).

**b)** Nas SEFAZs pesquisadas, ainda predomina a estrutura organizacional de **departamento**, vinculado a uma diretoria específica (56%). Chama a atenção, também, que nas secretarias pesquisadas, 25% dos órgãos de gestão de pessoas não utilizam nenhuma das estruturas incluídas na pesquisa.

**c)** Em relação à percepção dos respondentes sobre a área de gestão de pessoas, as respostas obtidas estãocoerentes com a posição relatada na estrutura organizacional, pois confirmam que a área de gestão de pessoas ainda não participa, efetivamente, de posições estratégicas. Somente 19% tem posição estratégica, o restante exerce somente atividades operacionais. Do total das respostas, nota-se que duas unidades recebem a denominação de Superintendência, o que significa que estão colocadas em nível estratégico e as demais possuem denominações equivalentes a posições intermediárias ou operacionais na estrutura organizacional.

**d)** No que se refere a questão sobre os processos desenvolvidos pela área de gestão de pessoas das SEFAZs que participaram da pesquisa, os resultados obtidos foram: 37% desenvolvem processos – modelo tradicional; 50% estão em transição, entre o tradicional e o modelo inovador; e somente 13% já adotam processos inovadores, baseados no modelo de gestão de pessoas por competências.

**e)** Outro ponto importante a considerar nos resultados da pesquisa é o de que o trabalho desenvolvido pelo Instituto Publix sobre Competências e as Trilhas, pelas respostas obtidas, ainda não encontram um cenário adequado para uma efetiva implantação nas secretarias de fazendas pesquisadas.

Ainda, o subgrupo Competências e Trilhas, elaborou um Plano de Ações para ser desenvolvido a partir de setembro de 2013, constando de:

* Estudar o material elaborado pelo PUBLIX para apresentar aos participantes da 51ª Reunião do GDFAZ.
* Elaborar a metodologia e procedimentos para a implantação das trilhas.
* Realizar um Workshop para os participantes da 51ª Reunião do GDFAZ, constando de:

**a)** Apresentação de todo o trabalho das trilhas (PUBLIX).

**b)** Apresentação de Case de MG sobre a implantação da gestão de pessoas por competências.

**c)** Apresentação da metodologia e procedimentos de implantação das trilhas.

* Realizar uma web conferência para os representantes do GDFAZ e encarregados da capacitação de todas as SEFAZs para discutir a implantação das trilhas.
* Viabilizar a implantação de um sistema informatizado que possibilite o cadastramento dos Planos de Capacitação das SEFAZs e acompanhamento/compartilhamento das informações referentes à utilização das trilhas.
* Viabilizar a realização de um Termo de Cooperação Técnica entre as SEFAZs, com anuência da COGEF, para a cedência/venda de vagas nos cursos das Trilhas, a serem ofertados na modalidade EaD.
* Realizar um curso, em nível de Aperfeiçoamento, com uma carga-horária de, no mínimo, 180 horas, na modalidade EaD, a ser ofertado aos Estados e Distrito Federal, pelo GDFAZ e IEFE-Brasil.
* Elaborar um informativo sobre o trabalho desenvolvido pelo PUBLIX para encaminhar aos gestores fazendários e publicar nos sites das SEFAZs.
* Elaborar rotina e fluxograma sobre os procedimentos para a realização de mudanças nas competências e trilhas. Elaborar os formulários a serem utilizados para proceder às mudanças.
* Criar um link específico no site do GDFAZ para as competências e trilhas.

Mudar paradigmas no modelo de gestão de pessoas requer um trabalho de sensibilização do nível estratégico das organizações; a formação e compartilhamento de conhecimentos e habilidades das áreas específicas; além de um bom suporte na implementação de novos processos requeridos por uma sociedade, onde as pessoas deixam de ser “mão de obra” para assumirem o papel de capital humano.