

Nota Técnica

Brasil

Projeto de Fortalecimento da Gestão Fiscal do Estado do Maranhão

(PROFIS - PROFISCO-MA)

(BR L-1202/2304/OC-BR)

**Produto: Elaboração e Implantação do Programa
de Desenvolvimento de Competências Fazendárias**

Responsáveis:

Nome	Cargo	Unidade Organizacional (sigla e nome)	E-mail
Iolanda Maria Gonçalves Mendes de Carvalho Barbosa	Gestora Chefe da Assessoria de Recursos Humanos	Assessoria de Recursos Humanos	iolanda@sefaz.ma.gov.br

Data versão: 15/03/2016

1. DESCRIÇÃO DO PRODUTO ou RESULTADO

O Modelo de Gestão das Pessoas foi desenvolvido com base em competências para a gestão e administração dos recursos humanos da SEFAZ/MA com a finalidade de promover, desenvolver e valorizar a experiência, as capacidades e as atitudes dos servidores.

O Modelo foi definido e contempla:

- Dicionário de Competências Fazendárias
- Manual de funções laborais e competências dos cargos
- Plano de desenvolvimento de competências e formação individual (PDI)
- Plano de formação e plano de conteúdo dos cursos
- Procedimentos de avaliação do desempenho e competências

2. ALCANCE DA META ACORDADA E PRODUTOS RELACIONADOS NO MARCO DE RESULTADOS

Linha de base: Servidores do fisco capacitados segundo as competências e habilidades estabelecidas no programa = 0 (2009).

Valor acordado: 800 servidores do fisco com perfil de competências e habilidades identificadas

Valor alcançado: Meta alcançada e superada. 1.176 servidores com perfil de competências e habilidades identificados.

3. SUSTENTABILIDADE DA SOLUÇÃO

- O Plano de Desenvolvimento das Competências Fazendárias, com indicação do Plano Individual de Capacitação, foi elaborado com base no GAP atualmente existente. Considerando a não realização do concurso público previsto desde 2007, o Plano não alcançará a eficácia inicialmente pretendida por não contemplar os servidores advindos da renovação vital.

Proposta de ações de mitigação: Ações de governança junto à nova administração estadual para realização do concurso ainda em 2015 e o levantamento do novo GAP tempestivamente após a declaração dos aprovados realização do concurso.

- O não desenvolvimento do Sistema de Gestão de Pessoas essencial à implantação do Modelo.

Proposta de ação de mitigação: Conclusão do desenvolvimento do Sistema.

- A não priorização do desenvolvimento do Sistema de Gestão de Pessoas pela SEFAZ.

Proposta de ação de mitigação: Projeto priorizado no Plano Estratégico 2015/2019.

4. BENEFÍCIOS E RESULTADOS PARA ALÉM DO MARCO DE RESULTADOS

4.1 Benefícios qualitativos

- A capacitação é sistêmica, baseada em competências.
- Todos os servidores possuem um Plano de Desenvolvimento Individual
- A capacitação não é direcionada a um determinado servidor, ela tem por base os PDI's

4.2 Outros resultados quantificados

- Contratação de cursos in company para reduzir os GAPs de competências possibilita diminuição de custo, uma vez que vários servidores são capacitados ao mesmo tempo, eliminando gastos com passagens e diárias.

4.3 Resultados para o aumento da arrecadação

Subjetivamente, a capacitação dos servidores para suprir as lacunas dos GAPs propicia a melhoria do desempenho para desenvolver as atividades inerentes aos Postos de Trabalhos. Dessa forma, contribui para a melhoria da qualidade dos serviços prestados.