

ANALISANDO O PAPEL DA ÁREA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL NO FORTALECIMENTO DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS: A EXPERIÊNCIA DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL

O setor público tem buscado novos modelos de gestão no esforço de atender adequadamente as demandas da sociedade, cada vez mais plurais e complexas. Esse cenário exige melhor qualificação dos servidores, pois os colaboradores, na qualidade de agentes transformadores, geram competências e agregam valor para a organização por meio de seus conhecimentos, habilidades e atitudes. Ganha ênfase, então, a gestão de pessoas baseada em competências, como um modelo que pode contribuir para a excelência organizacional. Estudos indicam que a área responsável pelo desenvolvimento de pessoal tem papel fundamental no sucesso desse modelo, pois orienta a qualificação dos colaboradores e diminui os *gaps* de competência na organização. O Decreto 5.707/2006 corrobora esses estudos, ao introduzir no setor público federal o conceito de competências a partir da Política de Desenvolvimento de Pessoal. A pesquisa teve como objetivo analisar o papel da função de desenvolvimento de pessoal na consolidação do modelo de gestão por competências. Foi estudada a experiência da Receita Federal do Brasil. A pesquisa seguiu abordagem qualitativa, envolvendo um estudo de caso. Foram realizadas pesquisa documental e entrevista semiestruturada com a psicopedagoga responsável pela educação corporativa na Superintendência da RFB em Pernambuco. O estudo mostrou que a RFB investe na educação corporativa para alavancar o modelo de gestão competências, adotando o que chama de “Capacitação com Foco em Competências”. Gestores e servidores participam da elaboração do programa de educação corporativa, sinal do reconhecimento da importância da responsabilidade compartilhada no desenvolvimento das competências. Nesse processo a RFB busca aderir ao conceito de trilha de aprendizagem, traçando um plano lógico e contínuo de desenvolvimento dos colaboradores. Contudo, as ações da área vão além do seu papel natural de desenvolvimento e aprimoramento de competências. A RFB considera as capacitações no processo de progressão funcional, na formação de banco de talentos e nos processos de seleção interna. Ao fazer isso fortalece a função de desenvolvimento de pessoal e contribui para a consolidação do modelo de gestão por competências, abrindo caminho para que o modelo seja incorporado pelos demais subsistemas do setor de RH.

Palavras-chave: Gestão de pessoas; Trilha de aprendizagem; Gestão pública.