

Gestão por Competências no MPRS

LUCKMANN, Gislaine Rossi



O desafio que ora se apresenta diz com o entendimento quanto à adoção do sistema de Gestão por Competências no Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul.

Vivenciamos um processo de transformação na sociedade e nas organizações. Nas organizações públicas passando pela mecanização e burocratização dos processos de trabalho, pela subsequente implantação de recursos tecnológicos diversos, para, finalmente, concluir-se pela necessidade de reconhecimento e valorização dos recursos humanos.

É unanimidade entre os estudiosos do assunto que as organizações nada mais são do que as pessoas. E, ousaríamos defender, no Ministério Público essa afirmação ganha maior relevo, pois organização pública precipuamente prestadora de serviços, em que as pessoas são os alicerces para tudo acontecer.

“As pessoas constituem o mais valioso recurso da organização. Devemos tratar as pessoas como pessoas. A organização depende de pessoas, recurso indispensável e inestimável.” (CHIAVENATO, Idalberto. Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos. São Paulo: Atlas S.A, 2003, p. 132).

Ora, se o Ministério Público incumbe-se da defesa do Estado Democrático de Direito e da proteção dos direitos dos cidadãos, como poderia ter êxito em suas ações se não pudesse contar com membros e servidores...

Mais, impossível imaginar que qualquer membro da instituição possa ter pleno êxito no exercício de suas funções institucionais sem uma qualificada equipe de trabalho.

Nada mais imprescindível então do que o investimento em seus recursos humanos, agregando valores, reconhecendo-os e despertando-lhes o sentimento de pertencimento.

Seguir o caminho das boas práticas de Gestão de Pessoas é o mínimo, descortinando e desenvolvendo competências necessárias para atingir metas e objetivos institucionais, ou seja, a visão que consta do Planejamento Estratégico do Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul. E, neste, está previsto que a instituição quer ser reconhecida como agente de transformação social, “efetiva na defesa das questões sociais de alta relevância”, o que significa muito, significa romper alguns paradigmas, sair da zona de confor-



to, significa ir muito além da alta produtividade, ir além da efetividade, significa mobilizar todos os esforços para atender com maestria os anseios da sociedade.

Talvez tenhamos os conhecimentos necessários. Precisamos mais, ter habilidades e atitudes. Saber, saber fazer e querer fazer. Tudo isso alinhado ao planejamento estratégico institucional, com mira no que se denomina valor público e logrando a afirmação e o reconhecimento social que tanto buscamos.

Para tanto, impõe-se mudar a cultura organizacional, ultrapassar as barreiras da acomodação, mobilizar membros e servidores que desempenham suas funções nas áreas de recursos humanos, fomentar esse novo paradigma, passar pelo processo de convencimento dos integrantes da Administração Superior quanto à importância da Gestão por Competências, explicitando a relevância de investir-se no capital humano. Assim, teremos avançado para o sucesso do projeto.

Mas não é só isso.

Para fazer frente a este projeto necessitamos achar os colaboradores com perfis adequados, com atenção prioritária e que detenham competências na, para e sobre a instituição.

Dutra (2004) propõe um modelo de gestão de pessoas articulado por competências. Para o autor: Um sistema de gestão de pessoas integrado e estratégico favorece maior sinergia entre suas partes. Desse modo, os vários processos de gestão do sistema reforçam-se mutuamente e garantem ao sistema maior efetividade, coerência e consistência. Ao mesmo tempo, se o sistema de gestão de pessoas está articulado com as estratégias organizacionais e com as expectativas das pessoas, ele ganha legitimidade e credibilidade por agregar valor tanto para a organização como um todo, quanto para as pessoas que com ela mantêm relações de trabalho (DUTRA, 2004).

Com isto, podemos dar início a um novo tempo, em que membros e servidores poderão ingressar no Ministério Público, serem avaliados, removidos e promovidos na carreira com base em suas competências, no bom e próprio desempenho funcional.

Novos tempos para o MPRS.