

Memória da 68.^a Reunião do GDFAZ

Período: 27, 28 e 29/11/2019

Local: Palmas - TO

REUNIÃO DO GRUPO GESTOR

Os componentes do grupo gestor reuniram-se na Escola de Gestão Fazendária - EGEFAZ, no horário de 09h às 14h, com a finalidade de alinhar a agenda da 68.^a Reunião do GDFAZ, propondo alterações e melhorias na condução dos trabalhos do grupo.

Participaram da reunião: Sayonara Pereira de Oliveira (coordenadora-geral), Milton César da Costa (coordenador-geral adjunto), Juliana Pereira Guimarães (secretária executiva), Ellen Patricia Costa (secretária executiva adjunta), Maria da Penha Zanoni Brito (líder de EAD/Trilhas), Mário Sérgio da Silva Brito (líder do GDFAZ Virtual), Elmíriam Alves de Oliveira Guedes e Elyvagna dos Santos Silva Lacerda (Sefaz/TO – Anfitriã)



1. ABERTURA E ATIVIDADE DE INTEGRAÇÃO

Compueram a mesa de abertura as seguintes autoridades:

- ✓ Kelma Lima, Superintendente de Administração e Finanças, representando o Secretário da Fazenda e Planejamento Sandro Henrique Armando;
- ✓ Sayonara Pereira de Oliveira, Coordenadora-geral do GDFAZ;
- ✓ Rodrigo Almeida, Diretor da Escola de Gestão Fazendária – EGEFAZ;
- ✓ Elmíriam Guedes, Gerente de Capacitação da Escola de Gestão Fazendária – EGEFAZ.

No uso da palavra, a Superintendente de Administração e Finanças, Kelma Lima de S. Rodrigues, destacou que o GDFAZ é uma oportunidade, o ambiente certo de inovação, de trazer novidades e a Secretaria da Fazenda e Planejamento está aberta a participar, envolver e permitir a participação dos seus servidores. Kelma convidou todos os presentes a recriar, reinventar, repensar a Instituição a luz de novos paradigmas.

A coordenadora do GDFAZ, Sayonara Pereira, ressaltou que o grupo trabalha com encantamento e acolhimento e um dos seus objetivos é trazer o desafio de implantar Gestão de Pessoas em todo o País. “Implantar a Gestão de Pessoas é um caminho sem volta, não dá mais para fazer planejamento de capacitação anual. A gente está aqui hoje com o tema ‘Trilhas de Aprendizagem’ porque a expertise do Tocantins também é trilha e nós já chegamos aqui antes e fixemos uma visita técnica porque nós estamos acompanhando e construindo este trabalho com o Tocantins, Estado que realmente faz acontecer”. Agradece também aos gestores do Tocantins que estiveram presentes durante a solenidade de abertura do GDFAZ e nomeia um a um os Estados representados na reunião (19 unidades federativas).

A Gerente de Capacitação da Escola de Gestão Fazendária – EGEFAZ, Elmíriam Guedes, deu as boas-vindas com muita alegria e muito calor humano aos membros do Grupo de Desenvolvimento do servidor Fazendário – GDFAZ e a todos os servidores fazendários, que vieram prestigiar a 68ª reunião do GDFAZ. Cumprimentou a mesa na pessoa da coordenadora Sayonara, e expressou os sinceros desejos em forma de

versos: “Desejo que você: Não tenha medo da vida, tenha medo de não vivê-la, Não há céu sem tempestades, nem caminhos sem acidentes. Só é digno do pódio quem usa as derrotas para alcançá-lo. Só é digno da sabedoria quem usa as lágrimas para irrigá-la. Os frágeis usam a força; os fortes, a inteligência. Seja um sonhador, mas una seus sonhos com disciplina, Pois sonhos sem disciplina produzem pessoas frustradas. Seja um debatedor de ideias. Lute pelo que você ama.” Augusto Cury. Finalizou com as seguintes palavras: “Que possamos ser sonhadores, que inovam que fazem das organizações públicas espaços para as pessoas trabalharem de forma que sintam respeitadas e valorizadas. Que a gestão de pessoas ser estratégica e promova política de desenvolvimento e melhoria dos resultados das Secretaria de Fazenda. Que possamos aproveitar estes momentos que o GDFAZ promove para compartilhar, sonhos, boas práticas, experiências sejam elas boas ou ruins, pois entendermos que o compartilhar aumenta no arcabouço de conhecimento e nos faz pessoas e organizações mais forte e capazes para enfrentar os desafios ofertar serviços de qualidade para a sociedade. Agradecemos a todos por abrilhantarem a 68ª reunião de Gdfaz, sintam-se em casa, vivam este momento como único, levem o que aqui experimentarem de melhor para toda vida profissional. Nosso muito obrigada!”

Rodrigo Almeida, Diretor da Escola de Gestão Fazendária – EGEFAZ, expressou a satisfação de receber a 68ª reunião de Gdfaz, lembrou que participou ativamente das duas últimas reuniões do Gdfaz que ocorreu no Tocantins, e em função das atividades inerentes ao cargo não poderia participar integralmente da reunião, mas que confiava em sua equipe para conduzir a reunião, na pessoa da Gerente de Capacitação da Escola de Gestão Fazendária – EGEFAZ, Elmíriam Guedes, anfitriã da reunião. Agradeceu os representantes dos 19 (dezenove) Estados presentes na reunião e desejou sucesso durante o evento.

2. PALESTRA: TRILHAS DE APRENDIZAGEM

Palestrante: Dr. Pedro Paulo Carbone

O Dr. Pedro Paulo Carbone inicia a palestra contextualizando sobre o tema “Trilhas de Aprendizagem”, que em seu material de apresentação define como:

- **Trilhas de Aprendizagem:** caminhos alternativos e flexíveis de aprendizagem, formado por conjuntos integrados e sistematizados de recursos de aprendizagem, organizados em trajetórias orientadas para o desenvolvimento pessoal e profissional, por segmento de atuação, temas, perfis ou outras referências relevantes para a organização, associada a matrizes de competências e a referências de desempenho necessárias ao alcance dos seus objetivos estratégicos.

O palestrante recorda o início do desenvolvimento do tema quando foi funcionário do Banco do Brasil e esteve à frente, em um momento de mudanças do banco, quando surgiu esse novo caminho de aprendizagem. Ele explica conceitos sobre o tema como:

- **Trilhos de Aprendizagem:** caminhos obrigatoriamente estabelecidos pela organização, direcionados para o domínio de conhecimentos e procedimentos específicos de interesse da organização e de ocupantes de cargos ou funções. Cada trilho é constituído por conjunto delimitado de recursos de aprendizagem disponíveis e seus conhecimentos vinculados.

Explicando que trilhas e trilhos se completam:

- **A trilha olha para a formação do profissional, que é pródiga, diversa.** A trilha resolve um problema de desenvolvimento de competência que habilita o indivíduo a atuar com desenvoltura no ambiente de trabalho. Por isso, constitui uma formação de médio e longo prazos.
- **O trilho olha para um problema específico do processo de trabalho, e tem um resultado objetivo a ser alcançado.** O trilho tem foco na rotina e nas operações cotidianas e pode ser monitorado por testes de conhecimentos. Constitui caminho de desenvolvimento obrigatoriamente estabelecido pela organização, estando vinculado a uma formação mais imediata, de curto prazo.

Ele relata que visitou o Museu Orsay, em Paris, como fonte de inspiração para seus trabalhos com as trilhas de aprendizagem, e teve como inspirador Vincent Willem Van Gogh, que foi um pintor holandês considerado uma das figuras mais famosas e

influentes da história da arte ocidental. Ele criou mais de dois mil trabalhos em pouco mais de uma década, incluindo por volta de 860 pinturas a óleo, a maioria dos quais durante seus dois últimos anos de vida.

Ao final da palestra foi aberto espaço para perguntas pelos participantes e para uma foto oficial com o palestrante.

3. APRESENTAÇÃO DO CASE GDFAZ NO 13º CONGESP/RN

A Coordenadora Geral do GDFAZ, Sayonara Pereira de Oliveira, foi convidada para participar do 13º Congresso de Gestão Pública do Rio Grande do Norte - CONGESP/RN, que ocorreu no dia 13 de novembro de 2019, na cidade de Natal/RN. Foi apresentado um vídeo sobre o que é o GDFAZ? Explicando que trata-se de uma rede que une as áreas de gestão de pessoas das Sefaz, indutora de boas práticas e Co-criadora de soluções inovadoras para atender aos desafios.

Durante a apresentação foi explanado sobre a realização de um DIAGNÓSTICO INICIAL da Gestão de Pessoas nas SEFAZ, no qual foi detectado as seguintes situações: Grau de maturidade e desempenho abaixo do desejado; Dificuldade da alta gestão reconhecer e patrocinar as áreas; Desnivelamento de conhecimento entre os representantes do GDFAZ; Falta de visibilidade do trabalho do GDFAZ nos grupos temáticos do COMSEFAZ e no serviço público.

Além de ser destacada pela Coordenadora Geral do GDFAZ, a Missão e Objetivos Estratégicos do grupo focados em: Fortalecer e propor inovações para a melhoria da gestão de pessoas das Administrações Fazendárias; Fortalecer as capacidades individuais dos representantes do GDFAZ; Atuar em rede para celeridade das implantações de projetos nos Estados; Disseminar boas práticas e resultados alcançados nos Estados; Identificar e mapear os processos internos para sustentabilidade do Grupo; Ampliar a representatividade dos Estados nas reuniões técnicas; Aferir resultados através de indicadores de desempenho; Consultoria em Gestão de Pessoas.

A participação do GDFAZ no 13º Congresso de Gestão Pública do Rio Grande do Norte - CONGESP/RN, certamente, fortalece o papel do grupo perante a sociedade e procura atender os objetivos do planejamento estratégico do grupo.

4. RESULTADOS DO CURSO NOÇÕES DE GESTÃO DE PESSOAS NO SERVIÇO PÚBLICO – SEFAZ/PE

Apresentado por Juliana Guimarães (Sefaz/PE), o resultado do curso Noções de Gestão de Pessoas no Serviço Público, que contou com a iniciativa da Escola Fazendária do Estado de Pernambuco – ESAFAZ em parceria com a Escola de Governo de Pernambuco, no qual foi disponibilizado, a título gratuito, vagas para os participantes do Grupo de Desenvolvimento do Servidor Fazendário/GDFAZ, com o objetivo de atender o planejamento estratégico do grupo, fortalecendo as capacidades individuais, ampliando a motivação e a iniciativa dos membros do GDFAZ, assim como buscando manter e ampliar a representatividade e visibilidade do grupo nos Estados.

Aderência ao Curso:

UF	Inscritos	Concluintes	% Aproveitamento Vagas
DF	1	1	100%
ES	1	1	100%
MS	2	2	100%
PB	3	3	100%
PE	1	1	100%
PI	2	2	100%
RJ	1	1	100%
RN	2	2	100%
RO	1	1	100%
RS	4	4	100%
SP	8	4	50%
PR	2	1	50%
AL	3	1	33%
CE	5	1	20%
MA	5	1	20%
AM	1	0	0%
BA	1	0	0%
MT	2	0	0%
TO	1	0	0%
Total	46	26	57%

5. GINÁSTICA LABORAL

A Escola de Gestão Fazendária – EGEFAZ proporcionou um momento de relaxamento e atividade física para os participantes da 68ª Reunião do GDFAZ, proporcionando um bem-estar ao grupo após o almoço, para posteriormente darmos início as atividades do grupo no período da tarde.

6. SEMINÁRIO DOS PRODUTOS DO GDFAZ

6.1 Apresentação do Programa de Preparação para Aposentadoria

O Programa de Preparação para Aposentadoria foi apresentado pelas representantes da Sefaz/RS, Adriana Oliveira e a representante da Sefaz/AM, Ellen Costa. O grupo elaborou um vídeo, uma cartilha e um projeto detalhado para implantação do Programa de Preparação para Aposentadoria pelas Secretarias de Fazenda. Durante a apresentação a servidora Adriana Oliveira que é psicóloga, e trabalha no setor de Gestão de Pessoas e Conhecimento da Sefaz/RS, explicou que o programa já existe em seu estado a mais de 10 anos, sendo elaborados para o GDFAZ, por uma equipe de nove profissionais especialistas na área, dois programas: **PPA 8 Horas**, que conta com a contratação de um maior número de palestrantes e profissionais para explanação de assuntos específicos e **PPA 4 Horas**, tem uma estrutura menor de palestrantes contratados para que os próprios fazendários possam ser os facilitadores das atividades, valorizando as diversas competências dos grupos.

O projeto inicia com um mapeamento que tem como objetivo: Conhecer os servidores que estarão (em até 5 anos) aposentados, através de entrevistas estruturadas, e as opiniões acerca dos assuntos que serão abordados.

Após serão trabalhadas várias fases durante o processo: “EIXO 1 - TRABALHO, SUBJETIVIDADE E APOSENTADORIA”, “EIXO 2 - SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA”, “EIXO 3 - SENTIMENTOS E LEGADO”, “EIXO 4 - POTENCIALIDADES E PROPÓSITO”, “EIXO OPCIONAL – FINANCEIRO” e, por fim faz-se um mapeamento final com o objetivo Avaliar com os participantes os conteúdos programáticos, com entrevistas estruturadas, comparando as respostas dos servidores em relação ao início do programa e se houveram reflexões com os disparadores.

Os dois programas foram disponibilizados na íntegra aos participantes do GDFAZ, assim como a cartilha de Preparação para a Aposentadoria e o vídeo que será hospedado na comunidade do Grupo de Desenvolvimento do Servidor Fazendário.

6.2 Apresentação de Gestão do Desempenho

O presente trabalho foi apresentado por Luciana Rivelli (SEFAZ/SP), no qual foi criado um artigo pelo grupo Gestão por Desempenho, observando a pergunta norteadora: quais as ferramentas da gestão de desempenho são utilizadas pelas Secretarias de Fazenda dos Estados membros do GDFAZ? Com o objetivo de compreender os métodos da avaliação de Gestão de Desempenho (GD) como instrumento de diagnóstico para a área da Gestão de Pessoas (GP). E de identificar as boas práticas, para facilitar o intercâmbio com os demais Estados, fortalecendo o plano estratégico da gestão de pessoas das Administrações Fazendárias. É uma pesquisa empírica descritiva, com abordagem, e classificada como quantitativa, a partir da análise dos dados secundários. Como procedimento metodológico utilizou a aplicação de questionário com 7 (sete) perguntas questões semiestruturadas e perguntas fechadas e abertas direcionadas para os servidores da área de Gestão de pessoas. Os resultados obtidos a partir das respostas foi identificado que nas Secretarias de Fazenda ainda é bastante emblemático a implementar de gestão de desempenho.

6.3 Apresentação do Panorama das Escolas Fazendárias no Brasil

No uso da palavra a Sra. Maria Juraci Câmara, Sefaz/PI, apresentou um panorama das Escolas Fazendárias no Brasil, com a finalidade de: Apresentar o cenário panorâmico das Escolas Fazendárias; Subsidiar, num segundo momento, às Secretarias de Fazenda/Finanças dos Estados no processo de constituição de suas escolas corporativas / Escolas Fazendárias; Fomentar o processo de inovação da metodologia adotada nas já existentes, para uma melhor utilização desses espaços na execução dos programas de qualificação de seu corpo funcional.

Utilizaram como fundamentação teórica a Educação Corporativa: conceito e aplicabilidade; a Educação Corporativa como instrumento de auxílio ao desenvolvimento profissional; o papel das instituições públicas no processo de desenvolvimento do

servidor público e a importância do espaço adequado ao processo de desenvolvimento dos agentes fazendários.

Foi realizado um garimpo pelo grupo com o objetivo de obter um mapeamento do contexto atual da área que trata da capacitação e desenvolvimento do servidor fazendário.

Através do garimpo foi possível verificar o seguinte cenário: Posicionamento estratégico: a maioria encontra-se no 3º e 4º nível hierárquico;

Infraestrutura física: 47% não possuem estacionamento, nem uma quantidade adequada e suficiente de salas de aula e de apoio administrativo;

Estrutura organizacional: poucos servidores disponíveis e falta de técnicos ligados às áreas das atividades das Escolas; 47% não possuem orçamento próprio; 65% possuem a Plataforma EAD; Maioria afirma ter somente indicadores de satisfação; Suposição da falta de projeto político pedagógico para subsidiar os cursos e demais eventos a serem ofertados. O grupo se comprometeu, para o ano de 2020, em finalizar o projeto com a entrega de um manual para criação do novo modelo da escola fazendária.

6.4 Apresentação dos Modelos de Diagnóstico Organizacional

O trabalho desenvolvido pelo grupo Diagnóstico Organizacional foi apresentado por Marcelo Severino dos Santos, Sefaz/MT, baseados em cases apresentados pelos estados de Mato Grosso, Pernambuco e Tocantins.

Na Sefaz/MT, o objetivo da pesquisa foi avaliar o grau de satisfação dos servidores em relação à Secretaria de Fazenda, além de apontar através do resultado da pesquisa, instrumentos para uma melhor gestão do setor público na área de Gestão de Pessoas. Como objetivos específicos relacionaram: avaliar o ambiente interno da Sefaz/MT identificando os pontos positivos bem como os negativos; analisar as variáveis que interferem na criatividade, na iniciativa, na inovação e no desenvolvimento do potencial dos colaboradores; descrever a percepção acerca do Clima Organizacional da Sefaz/MT; Aprimorar a gestão de Qualidade de Vida na Sefaz-MT; analisar se há necessidade de os gestores da organização aperfeiçoarem as condições de trabalho nas unidades fazendárias.

Mais detalhes sobre o case apresentado pela Sefaz/MT, com informações sobre

metodologia de pesquisa utilizada e recomendações finais foram disponibilizadas em materiais que será disponibilizado na comunidade do GDFAZ.

A Sefaz/PE apresentou um breve histórico sobre o diagnóstico organizacional aplicado na Secretaria. A instituição possui três secretarias executivas: Tributária, Tesouro e Coordenação Institucional. Sua força de trabalho é composta por aproximadamente 1500 pessoas, sendo a área tributária a que concentra maior número de servidores (cerca de 800). A Pesquisa de Clima Organizacional (PCO) foi iniciada com o público lotado na área tributária, em função de uma demanda específica do Secretário Executivo. Foi elaborado formulário eletrônico (Google forms), contemplando 5 (cinco) variáveis identificadas como principais: Identidade e Comprometimento; Comunicação e Feedback; Liderança; Aprendizado e Crescimento e Integração e Reconhecimento.

A versão inicial foi apresentada ao Secretário Executivo e depois aos diretores da área, a fim de que pudessem não apenas conhecer as variáveis e questões, mas também sugerir ajustes, uma vez que seriam o elo entre as equipe e a área de Gestão de Pessoas.

O formulário eletrônico foi disponibilizado através de link, pelo whats app, diretamente pelo Secretário Executivo aos seus diretores e estes às suas equipes, com prazo de 15 (quinze) dias para respostas. O acompanhamento das respostas ocorreu diariamente, sendo enviado relatório parcial de adesão por diretoria, ao Secretário e este aos diretores. Cerca de 70% (setenta por cento) do público estimado registraram suas respostas (ver resultados no anexo).

Como apoio ao processo de sensibilização e divulgação foi elaborado: pop-ups, mídia para whats app, matérias para intranet.

Após a implementação da PCO na área tributária, o formulário foi adaptado para aplicação nas demais Secretarias Executivas (ver resultados no anexo).

Finalizada a fase de aplicação da Pesquisa, iniciamos a fase de divulgação de resultados por diretoria e a elaboração dos planos de ação (5w2h), através de oficinas, na mesma oportunidade (ver resultado quantitativo de ações identificadas, por variável).

A terceira fase contemplou a priorização de ações planejadas nas oficinas para serem executadas por exercício.

A Sefaz/TO informou normatização, metodologia e resultados alcançados com a pesquisa de clima organizacional, assim como as lições apreendidas como para

melhorar a cultura organizacional é necessário aumentar o número de participantes; disseminar mais sobre o processo de mudança e comportamento das pessoas; aplicar indicadores em potencial para suprir de informações a Gestão; dividir as responsabilidades do processo de diagnóstico do Clima com outras áreas de apoio; melhorar as ferramentas utilizadas, comunicação assertiva e aplicar monitoramento.

6.5 Apresentação do Dimensionamento da Força de Trabalho

A apresentação do grupo Dimensionamento da Força de Trabalho foi realizada por Ana Paula de Albuquerque Xavier, Sefaz/PE, que fez um relato sobre o tema apresentando um histórico com início em 2016, no qual foi observada a existência de muita literatura sobre o assunto, poucos casos concretos de implantação e várias metodologias. Em 2019, obteve-se de TDR Profisco II, palestra da Leme (consultoria referência na área) e foi solicitado de instituições públicas com implantação do modelo DFT Leme: MPF e TJ Roraima.

Relatos do Ministério Público Federal: Trabalho desenvolvido em 200 municípios, 27 capitais, 5 regionais, PGR Sede. Informações obtidas do MPF: Planilhas (15.000), começando novo ciclo, alta gestão totalmente envolvida e criada uma estrutura no organograma que trata deste tema.

Relatos do TJ Roraima: Piloto área meio (GP), envolvimento de 340 servidores, foi criado um sistema, vinculado a gestão por competências, começando novo ciclo, houve mudança de gestão, grande sensibilização e comunicação.

6.6 Apresentação do Programa de Desenvolvimento de Lideranças

Apresentado por Juliana Guimarães, Sefaz/PE, o Programa de Desenvolvimento de Lideranças tem como objetivo oferecer aos fiscos estaduais acesso a eventos estruturados de capacitação (trilha de desenvolvimento) que visam fortalecer a liderança estratégica e gerencial, com foco em resultados.

Tem como premissas: 1. A abordagem deve ser prática e com foco em melhorar os resultados da gestão fiscal estadual. 2. Devem ser apresentadas duas trilhas – trilha para liderança estratégica e trilha para liderança intermediária – gerencial. 3. As trilhas devem conter as competências mais adequadas para uma liderança que atua no setor

público e que sofrem um alto grau de cobrança por resultados, especialmente nesses tempos de crise fiscal aguda.

Competências: Planejamento, delegação de responsabilidades, monitoramento de execução de iniciativas estratégicas, feedback, motivação e inspiração de liderados, liderança x gerenciamento, desenvolvimento de grupo, compromisso com a cultura.

Recursos: Serão utilizados recursos da linha de crédito Profisco II (atualmente, temos cerca de 10 estados com o financiamento contratado e deveremos ter até meados de 2020, pelo menos, 20 estados), ofertada pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento, e que é destinada à modernização da gestão fiscal.

Empresas convidadas para participar do programa:

Empresa 1: Sonata Brasil - <https://sonatabrasil.com.br/>

Empresa 2: Amana-Key - <https://amana-key.com.br/>

Empresa 3: Fundação Dom Cabral - <https://www.fdc.org.br/>

Empresa 4: Nexialistas - <http://nexialistas.com/>

Próximos passos:

1. Apresentação das propostas técnicas, pelas Empresas Convidadas, aos membros COGEF, em Curitiba/PR (04.12.19).
2. Apresentação das mesmas propostas aos membros do GDFAZ, na 1ª Reunião 2020, a fim de alinhar viabilização do Projeto: escolha das trilhas e metodologias mais adequadas ao público alvo e compras de vagas.
3. Definição de cronograma de execução e oferta de vagas pelas Empresas.

7. APRESENTAÇÃO DOS FOCOS DO GDFAZ PARA O PRÓXIMO ANO ESCOLA DE TRILHAS (EAD, PROJETO PEDAGÓGICO, TRILHAS) E PROFISCO II (MD-GEFIS, CURADORIA DOS PROJETOS).

A Coordenadora Sayonara convidou a líder o produto EAD/Trilhas para apresentar a proposta da criação de uma Escola de Trilhas que atenda todas as Unidades Federativas.

Maria da Penha Zanoni Brito – ES e Mário Brito – PR assumiram a atividade frente ao grupo e, após algumas indagações sobre o que e se realmente as pessoas entendiam as Trilhas, restou clara a ideia de que todos conheciam o nome, mas não compreendiam pela complexidade e pelos tecnicismos que envolvem as Consultorias de que conhecemos.

Assim, ficou decidido que para darmos início à nova ideia, seria necessário criarmos grupos de discussão conforme aptidão de cada membro, como: Elaboração de Plano Político Pedagógico, Normatização do Funcionamento da Escola, Planos de Trabalho e demais produtos pedagógicos; Equipe para Consultoria; Equipe para Designer e Equipe para Busca de Soluções de Aprendizagem.

Com o levantamento de pessoal interessado em desenvolver o novo projeto, ficou declarado aberto o trabalho para criação da Escola.

Indicadores de Gestão de Pessoas e Painel MDGEFIS – Em uma ação inovadora capitaneada pelo representante do PR (Mário Brito), o representante do Mato Grosso do Sul (MS), Esaú Aguiar, realizou por videoconferência, devido à um contratempo em seu deslocamento, a sua contribuição para a reunião apresentando os tópicos negritados acima.

Como resultado para a terceira etapa na seleção e estabelecimento dos indicadores de Gestão de Pessoas que serão acompanhados pelo GDFAZ, foi apresentada uma planilha em versão WEB (bit.ly/indicadoresGDFAZ) para que os Estados a utilizem como instrumento de acompanhamento de suas atividades, bem como para a consolidação de dados internos. Essa mesma planilha utiliza os dados inseridos como insumo para a formação dos indicadores subnacionais de gestão de pessoas das secretarias de fazenda. O endereço de acesso à essa planilha também está disponível na comunidade do GDFAZ. Será feito um acompanhamento trimestral do preenchimento dos dados pelas UFs.

De maneira semelhante, porém agora em uma planilha enviada aos estados – em Excel, foi apresentada uma ferramenta de acompanhamento das evoluções na maturidade das UFs na dimensão Gestão de Pessoas, nominada de Painel MDGEFIS. A proposta foi para que os estados semestralmente atualizem e disponibilizem a planilha para consulta pelos representantes dos estados no GDFAZ. O MS ficará responsável pela compilação e consolidação dos dados enviados.

Como ambas as propostas são piloto, aguardamos as sugestões para os ajustes que o grupo julgue pertinentes.

Produtos para 2020



8. BALANÇO DA GESTÃO – BIÊNIO 2018/2019

Relação de Indicadores Estratégicos Aferição: Dezembro 2019

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INICIATIVAS	INDICADOR	DESCRIÇÃO	META	MEMÓRIA	PERÍODO AFERIÇÃO	AFERIÇÃO NOV 2019	Atingiu?
1. FORTALECER AS CAPACIDADES INDIVIDUAIS, AMPLIANDO A MOTIVAÇÃO E INICIATIVA NOS MEMBROS DO GDFAZ.	1.1 GDFAZ TEMÁTICOS.	ID1	% DE SATISFAÇÃO DOS MEMBROS DO GDFAZ, COM RELAÇÃO AOS TEMAS TRABALHADOS NAS REUNIÕES OFICIAIS	90% DE SATISFAÇÃO	RESULTADO CONSOLIDADO DESTES ITENS NA PESQUISA DE REAÇÃO APLICADA EM CADA REUNIÃO DO GDFAZ.	QUADRIMESTRAL (A CADA REUNIÃO)	63ª REUNIÃO - 18 UFS (64%) 64ª REUNIÃO - 20 UFS (71%) 65ª REUNIÃO - 20 UFS (71%) 66ª REUNIÃO - 20 UFS (71%) 67ª REUNIÃO - 22 UFS (78,5%) 68ª REUNIÃO - 22 UFS (78,5%) MÉDIA: 96,7%	
	1.2 DEFINIR PERFIL E CONSTRUIR TRILHA BÁSICA PARA OS INTEGRANTES DO GDFAZ.	ID2	% UFS PRESENTES NO GDFAZ	70% DAS UFS REPRESENTADAS	QUANTIDADE DE UFS PRESENTES PELA QUANTIDADE DE UFS TOTAIS.	QUADRIMESTRAL (A CADA REUNIÃO)	63ª REUNIÃO - 18 UFS (64%) 64ª REUNIÃO - 20 UFS (71%) 65ª REUNIÃO - 20 UFS (71%) 66ª REUNIÃO - 19 UFS (70,4%) 67ª REUNIÃO - 22 UFS (78,5%) 68ª REUNIÃO - 19 UFS (70,4%) MÉDIA: 70,9%	
2. MANTER E AMPLIAR REPRESENTATIVIDADE E VISIBILIDADE DO GDFAZ NOS ESTADOS.	2.1 ESTABELECEER COMUNICAÇÃO COM SECRETÁRIOS SOBRE BENEFÍCIOS E RESULTADOS DA PARTICIPAÇÃO NO GDFAZ.							
	2.2 ESTABELECEER COMUNICAÇÃO COM SECRETÁRIOS SOBRE BENEFÍCIOS E RESULTADOS DA PARTICIPAÇÃO NO GDFAZ.							
3. APRIMORAR PROCESSOS INTERNOS VISANDO INOVAÇÃO.	3.1 REAVALIAR (IMPORTÂNCIA, APLICABILIDADE, COMPLEXIDADE) OS PROCESSOS INTERNOS DO GDFAZ.	ID3	% DE AÇÕES DE INOVAÇÃO IMPLEMENTADAS	90% DAS AÇÕES PLANEJADAS	QUANTIDADE DE AÇÕES IMPLEMENTADAS PELA QUANTIDADE DE AÇÕES PLANEJADAS.	QUADRIMESTRAL (A CADA REUNIÃO)	93%	
	3.2 REALIZAR MAPEAMENTO DOS PROCESSOS CRÍTICOS DO GDFAZ.	ID4	% DE PROCESSOS INTERNOS MAPEADOS	100% DOS PROCESSOS MAPEADOS	QUANTIDADE DE PROCESSOS MAPEADOS PELA QUANTIDADE DE PROCESSOS PLANEJADOS.	QUADRIMESTRAL (A CADA REUNIÃO)	0%	
4. IMPLEMENTAR POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO.	4.1 DEFINIR E IMPLEMENTAR POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA.	ID5	% DE IMPLANTAÇÃO DA POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO	100% DA POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO IMPLEMENTADA	TOTAL DE AÇÕES IMPLEMENTADAS PELO TOTAL DE AÇÕES PLANEJADAS.	QUADRIMESTRAL (A CADA REUNIÃO)	0%	
	4.2 IMPLEMENTAR POLÍTICA DE IDENTIDADE VISUAL DO GDFAZ.							
5. REDEFINIR O PORTFÓLIO DE PRODUTOS DO GDFAZ.	5.1 CRIAR MODELOS E CATÁLOGO DE PRODUTOS DO GDFAZ.	ID6	Nº DE PRODUTOS DEFINIDOS E CATALOGADOS	100% DOS PRODUTOS DEFINIDOS	QUANTIDADE DE PRODUTOS DEFINIDOS.	QUADRIMESTRAL (A CADA REUNIÃO)	15 PRODUTOS	
	5.2 REVISAR E DAR PUBLICIDADE AOS INDICADORES CONSOLIDADOS PELO GDFAZ, COM BASE NAS INFORMAÇÕES DOS ESTADOS.	ID7	Nº DE PRODUTOS COM MODELOS DEFINIDOS	100% DOS MODELOS DE PRODUTOS DEFINIDOS	TOTAL DE MODELOS DOS PRODUTOS DEFINIDOS.	QUADRIMESTRAL (A CADA REUNIÃO)	73%	
	5.3 DEFINIR E MONITORAR OS INDICADORES DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DO GDFAZ.	ID8	% INDICADORES SEFAZ REVISADOS E PUBLICADOS	100% DOS INDICADORES REVISADOS.	QUANTIDADE DE INDICADORES REVISADOS.	ANUAL	100%	

Nº	PRODUTOS	MODELO S/N?
1	ARTIGOS	S
2	CURSOS EAD	S
3	INDICADORES DE DESEMPENHO	S
4	INDICADORES DE RESULTADOS	S
5	MANUAIS	S
6	NEWSLETTER	
7	PESQUISAS	S
8	PLATAFORMAS	S
9	POP	S
10	PROCESSO	S
11	PROJETO	
12	QUESTIONÁRIOS	
13	SOLUÇÕES TECNOLÓGICAS	
14	TRILHAS DE APRENDIZAGEM	S
15	VÍDEOS	S

Inovações do grupo

1. Definição do Mapa Estratégico e indicadores do GDFAZ.
2. Avaliação digital de reação e emissão certificados.
3. Curso de trilhas com GDFAZ e Técnicos da área fim (Auditoria Contábil).
4. Formato do Painel RH Estratégico (66ª Reunião).
5. Formato da composição da mesa de abertura (66ª Reunião).
6. Temas apresentados pelo Estado anfitrião: Compliance e Hakaton (66ª Reunião).
7. Ofícios de apresentação do GDFAZ para todas as Secretarias no início do ano 2019.
8. Reuniões a distância do grupo gestor, por webconferência.
9. Vídeo e Portfólio GDFAZ.
10. Curso de Gestão de Pessoas para membros do GDFAZ, em EaD.
11. Seminário com apresentação de Produtos/Projetos construídos, pelo GDFAZ.
12. Projeto de Desenvolvimento de Líderes e Gestores, em parceria com a COGEF.
13. Apresentação do Modelo, Estrutura e Estratégia GDFAZ no CONGESP 2019.
14. Frequência através de QR Code na reunião do Ceará.

9. PROCESSO DE ESCOLHA DA NOVA GESTÃO

O processo de escolha da nova gestão foi conduzido por Penha Brito (Sefaz/ES), que explicou como seria realizado o processo de votação na forma democrática, com voto aberto, no qual cada estado presente teria direito a um voto. Foi dado espaço para candidatura de uma nova chapa que concorreria com a chapa da atual gestão, não houve a formação de uma nova chapa, por esta razão o grupo gestor atual foi reconduzido, por unanimidade, para coordenar as atividades do grupo durante o biênio 2020-2021.



10. JORNAL FALADO

ESTADO: PI REPRESENTANTE: Maria Juraci Alves Câmara

TÍTULO: Plano de Capacitação 2019-2023 / Planejamento Estratégico

DESCRIÇÃO DA NOTÍCIA:

1-Plano elaborado e com a não objeção do BID. MBA – Contabilidade, Compliance e Direito Tributário (em andamento); Previstos: MBA – Ciências de Dados; Especialização em Gestão Pública; Especialização em Finanças Públicas; Aperfeiçoamento em Auditoria Fiscal Aplicada; Mestrado: Contabilidade e Administração Pública.

2- Revisão do Planejamento Estratégico alinhado às melhores práticas da MD-GEFIS

ESTADO: MA REPRESENTANTE: KIOLA MORAES REGO (O Estado fez a inscrição, mas não se apresentou)

TÍTULO: PLANO ESTRATÉGICO 2020/2023 AVALIAÇÃO TADAT

SEMINÁRIO SOBRE REFORMA TRIBUTÁRIA

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2020

DESCRIÇÃO DA NOTÍCIA:

Reunião Do Plano Estratégico 2020/2023

O novo ciclo de elaboração do Plano Estratégico da Administração Tributária do Maranhão, para o período de 2020/2023, começou nesta terça-feira (26) e vai até o dia 29/11.

O secretário fez a abertura da reunião, comentando os aspectos mais relevantes tratados pela equipe de avaliação do TADAT e a necessidade de elaboração de novos projetos que atendam as expectativas de alcançar os objetivos de excelência da Administração Tributária.

Dentre as atividades foram apresentadas a Avaliação do PE 2016_2019, relatório dos Produtos contratados e os já aprovados pelo PROFISCO II, a Correlação dos pontos fracos apresentados no TADAT e os Produtos já aprovados no PROFISCO, entre outros.

Reunião de encerramento da avaliação TADAT

No período de 18 a 23/11/19, a SEFAZ contou com a equipe do Banco Mundial (BID) e representantes do ENCAT (Eudaldo-BA e Alexandra-LA) para avaliar, por meio da ferramenta de diagnóstico Tax Administration Diagnostic Assessment Tool-TADAT, o grau de maturidade da administração tributária.

Foi apresentado ao secretário um provisório do relatório de avaliação de desempenho, com sugestão para que fosse publicado.

Seminário Reforma Tributária

O governo do Maranhão, por meio da Secretaria de Estado da Fazenda, realizou no dia 22/11 o Seminário sobre a Reforma Tributária, com o tema “Construindo a Reforma Necessária”, para discutir alternativas para o aperfeiçoamento do sistema tributário brasileiro.

ESTADO: AMAZONAS REPRESENTANTE: ELLEN PATRICIA COSTA

TÍTULO: CURSO A DISTÂNCIA AUDITORIA CONTÁBIL APLICADA À FISCALIZAÇÃO DE TRIBUTOS

DESCRIÇÃO DA NOTÍCIA:

Desenvolvimento do curso em EAD auditoria contábil aplicada à fiscalização de tributos, que visa lembrar os conceitos básicos da auditoria contábil como ferramenta de fiscalização tributária, cujo público alvo são os auditores fiscais de tributos.

Objetivos: apresentar os instrumentos técnicos de auditoria como ferramenta para fiscalização de tributos; proporcionar uma visão integrada dos demonstrativos contábeis e indicadores financeiros com a auditoria contábil; mostrar os problemas e dilemas relacionados à fraudes e erros contábeis no trabalho de fiscalização de tributos.

Carga horária: 45 horas

Será disponibilizado o back up do curso para o GDFAZ.

ESTADO: TO REPRESENTANTE: ELMIRIAM GUEDES E MONIQUE FONTOURA

TÍTULO: TRILHAS DE APRENDIZAGEM SEFAZ - TO

DESCRIÇÃO DA NOTÍCIA: APRESENTAÇÃO DAS TRILHAS DE APRENDIZAGEM DA SEFAZ TOCANTINS

As trilhas de aprendizagem são caminhos alternativos e flexíveis para o desenvolvimento pessoal e profissional do servidor da secretaria da fazenda e planejamento, devendo ser entendidas como mecanismos plurais e dinâmicos de desenvolvimento de competências que se ajustam às necessidades da instituição e às aptidões dos próprios usuários.

11. UNIDADES FEDERADAS PRESENTES

Estiveram representadas 19 (dezenove) unidades federadas: AC, AL, AM, CE, ES, MA, MT, MS, PA, PI, PR, PE, RJ, RN, RR, RS, SC, SP, TO.

12. UNIDADES FEDERADAS AUSENTES

Não estiveram representadas 8 (oito) unidades federadas: AP, BA, DF, GO, MG, PB, RO e SE.

13. REUNIÃO DA SECRETARIA EXECUTIVA COM O ESTADO ANFITRIÃO DA 69ª REUNIÃO DO GDFAZ

O Alinhamento das informações referentes ao conteúdo, à metodologia de trabalho e à logística para a realização da próxima reunião que ocorrerá em abril, no Estado de Pernambuco, será realizada através de reunião virtual.

14. FOTO OFICIAL



Responsável pela elaboração: Ellen Patricia Nogueira da Costa – Secretária Executiva Adjunta e Juliana Guimarães – Secretária Executiva
Manaus, 17 de dezembro de 2019.