

ESCOLA FAZENDÁRIA

---

# PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO - PACT 2013

*Manter equipes de trabalho atualizadas  
numa economia globalizada  
e num cenário extremamente dinâmico  
é uma das tarefas mais importantes  
e desafiadoras de uma organização.*

## ESCOLA FAZENDÁRIA

### 1 – Cenário atual das organizações: Mundo globalizado e informatizado

- Necessidade de atualização constante
- Cobrança da sociedade/melhores serviços públicos

A Globalização é o conjunto de transformações na ordem política e econômica mundial que vem acontecendo nas últimas décadas: o ponto central da mudança é a integração dos mercados numa "aldeia-global". Os efeitos dessa teia global se fazem sentir na produção industrial e nas finanças, nas trocas comerciais e de serviços, nos intercâmbios culturais, procedendo à difusão de idéias e valores. Fenômeno este que vem se instalando de forma mais contundente a partir de revolução tecnológica, pela qual as diversas nações entram em conexão por meio de uma rede mundial informatizada.

O novo paradigma tecnológico trouxe novas exigências quanto aos atributos dos trabalhadores em geral e requer maior preparo e educação permanentes para o desempenho de funções, que estão em constante mudança. Este novo paradigma, sem dúvida, está associado à aceleração da evolução e necessidade de atualização constante, pressionados, pelos seguintes fatores, dentre outros:

- O surgimento de indicadores que mensuram os resultados das pessoas;
- A cobrança em relação ao atingimento de resultados (Eficiência; Eficácia e Efetividade).

Paralelamente, a referida era da informação e do conhecimento apresentou às Organizações uma nova geração de muitas incertezas e mudanças, indicando a demanda por equipes menores e multifuncionais e a **Valorização do Capital Humano**.

Diante dessa aceleração, as citadas Organizações comprometeram-se com a educação para entender as transformações, porque elas vão ditar as competências, exigidas não só em conhecimentos e habilidades, mas também relacionadas ao caráter e à personalidade. Essa é a grande visão que desponta no cenário globalizado e informatizado: a necessidade de comandar as mudanças, em vez de serem levados por elas, por intermédio do planejamento efetivo do processo de ensino-aprendizagem.

### 2 – Treinamento e Desenvolvimento

Na fase inicial do planejamento do processo de ensino-aprendizagem, o Diagnóstico realizado no corpo funcional das respectivas Organizações é de fundamental importância, para detectar os **Gaps**, já presentes e afetando o desempenho, e o Prognóstico, o qual identifica o T & D necessário para suprir os *gaps*, com o foco no atingimento de metas e objetivos futuros. Nessa perspectiva, é fundamental a prática continuada do Treinamento e Desenvolvimento, o qual desenvolve competências, com a finalidade de as pessoas tornarem-se mais produtivas, criativas e inovadoras, com vistas a contribuir, de forma efetiva, para os objetivos organizacionais. Cabe acrescentar que o T&D orienta-se para o presente, focalizando o cargo atual e buscando a melhoria das habilidades e das capacidades relacionadas com o desempenho imediato.

## ESCOLA FAZENDÁRIA

### 3 – Apresentação - PACT 2013

O **Plano Anual de Capacitação e Treinamento da SEFAZ**, em consonância com as diretrizes do Planejamento Estratégico da Secretaria de Estado de Fazenda, e a partir das demandas de Treinamento indicadas pelos Gestores no Levantamento das Necessidades de Treinamento – LNT desenvolve ações que atendam as expectativas dos Servidores Fazendários, levando à valorização das respectivas carreiras e a melhoria da eficiência dos serviços públicos prestados, com ações de educação profissional adequadas, proporcionando treinamentos agregadores de qualidade e competência técnica na execução de suas atividades profissionais cotidianas, em modalidades diversas, de acordo com características próprias:

- **Eventos presenciais** (cursos, treinamentos, workshops, oficinas, palestras, encontros, seminários, congressos, simpósios, jornadas, fóruns, conferências e outros);
- **Eventos à Distância:** permite que o participante não esteja fisicamente presente em um ambiente formal de ensino-aprendizagem e estude autonomamente e em horários distintos, com o uso da web;
- **Programas de Capacitação Inicial:** capacitação sistematizada, destinada aos novos servidores concursados, aprovados e empossados na SEFAZ;
- **Pós Graduação:** cursos de pós graduação *lato sensu*, que deve ter a duração mínima de 360 horas, conforme legislação vigente (mestrado, especialização, MBA).

### 4 – Regulamentação Normativa

A elaboração do **Plano Anual de Capacitação e Treinamento da SEFAZ**, a ser implementado nos exercícios de 2011 e 2012, foi realizada pela Coordenação de Recursos Humanos (CRH), em conjunto com a Escola Fazendária (EFAZ), em consonância com a Resolução SEFAZ nº 362/2011, de 03 de janeiro de 2011, e submetido à aprovação do Secretário de Estado de Fazenda.

O presente **Plano Anual de Capacitação e Treinamento da SEFAZ - 2013**, além da supracitada Resolução SEFAZ nº 362/2011, conta também com os seguintes normativos:

- Resolução SEFAZ nº 479/2012, de 31 de janeiro de 2012 que dispõe sobre o **Plano Anual de Capacitação e Treinamento (PAC)**, o **Relatório Anual de Atividades de Capacitação e Treinamento (RACT)** e institui o **Plano de Eventos de Capacitação da SEFAZ (PEC-SEFAZ)**; e
- Portaria conjunta CRH/EFAZ nº 001/2012, de 06 de fevereiro de 2012 aprova o regulamento do **Plano de Eventos da Secretaria de Estado de Fazenda – PEC-SEFAZ**.

## ESCOLA FAZENDÁRIA

Consoante a Resolução nº 479/2012, a Portaria Conjunta CRH/SEFAZ nº 001/2012 aprovou o Regulamento do **PEC- SEFAZ**, definindo suas partes integrantes:

- Levantamento de Necessidades de Treinamento (**LNT**)
- Plano Anual de Capacitação e Treinamento (**PACT**)
- Relatório Anual de Atividades de Capacitação e Treinamento (**RACT**)
- Normas Gerais de Execução do PEC-SEFAZ

### **5 – Levantamento das Necessidades de treinamento – LNT**

Respalda a operacionalização do  
Programa Anual de Capacitação

ATRAVÉS

DE

Ações necessárias a fim de suprir o  
“GAP” encontrado entre o papel  
esperado dos servidores e a execução atual  
de suas atividades.

O **LNT** expressa a demanda de eventos de capacitação selecionada, anualmente, junto aos Órgãos da SEFAZ e encaminhado à Escola Fazendária até o último dia útil do mês de setembro de cada ano. Por intermédio de formulário próprio, as carências profissionais dos servidores dos respectivos Órgãos Fazendários são indicadas, visando à realização de treinamentos capazes de sanar os *gaps* identificados.

Em síntese, o **LNT** tem por finalidade obter diagnósticos precisos das reais necessidades de treinamento dos Órgãos Fazendários e de seus servidores, através do conjunto de atividades que determinam os treinamentos necessários para eliminar e/ou minimizar lacunas de desempenho e competências. Trata-se de ferramenta utilizada antes da elaboração e aprovação do **Plano Anual de Capacitação e Treinamento** e deve, preferencialmente, envolver todos os níveis hierárquicos.

Dessa forma e considerando a importância da elaboração do **LNT** para detectar a capacitação e o treinamento efetivamente necessários ao desenvolvimento profissional dos servidores fazendários, no desempenho das atribuições de seus cargos, levando, assim, ao atingimento do objetivo precípuo de buscar a melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão contribuinte, o Subsecretário Geral de Fazenda – Sr. Paulo Tafner – por intermédio de *Comunicação Interna – CI* aos Gestores, em agosto/2012, respaldou a solicitação da Escola Fazendária, para a

**ESCOLA FAZENDÁRIA**

composição do **Grupo Permanente de Apoio à Capacitação e Treinamento** (PA E04-008.659/2012), como forma de tornar mais efetiva e ágil a comunicação da EFAZ e Servidores Fazendários, cujos componentes do referido Grupo são os seguintes:

<b>GRUPO PERMANENTE DE APOIO À CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO</b>	
<b>UNIDADE</b>	<b>NOME</b>
<b>AGE</b>	<b>ROBSON RAMOS OLIVEIRA</b>
	<b>VIVIANE MIRANDA SILVA DO NASCIMENTO</b>
<b>AJUR</b>	<b>GUILHERME VALLADARES GIESTA</b>
<b>ATI</b>	<b>SIMONE TORRES DE ASSUMPÇÃO</b>
<b>CC</b>	<b>MARIA ANGELICA ROCHA CARMO MOREIRA DOS SANTOS</b>
	<b>PATRICIA SILVA AFFONSO</b>
<b>CGE</b>	<b>JORGE PINTO DE CARVALHO JUNIOR</b>
	<b>STEPHANIE GUIMARAES DA SILVA</b>
<b>CRH</b>	<b>CAMILLA PEDREIRA DA SILVA</b>
<b>CTCE</b>	<b>LUCI BATISTA MELO</b>
	<b>MARIA CRISTINA AREIAS GONÇALVES</b>
<b>DGAF</b>	<b>JULIANA RIBEIRO DO AMARAL TEIXEIRA</b>
	<b>MELINA MOREIRA AMATO</b>
<b>SG</b>	<b>CELINA FILGUEIRAS DE MELO</b>
	<b>JOÃO MARCOS MENESES SIMAS DE SOUZA</b>
<b>SSER</b>	<b>GABRIELA MENEGASSI MEILHAC</b>
	<b>VALÉRIA CORREIA LIMA UMANN</b>
<b>SUBFIN</b>	<b>LEONARDOSILVESTRE CABRAL</b>
	<b>MARINA LAVOCAT BARBOSA ERNESTO</b>
<b>SUPOF</b>	<b>GEORGE ANDRE PALERMO SANTORO</b>
	<b>JOANA PIMENTEL MENESES DE FARIAS</b>

Nessa linha, o **LNT- 2013, anexo I**, resultado da compilação dos **LNT** realizados pelos citados representantes do **Grupo Permanente de Apoio à Capacitação e Treinamento**, após *interface* com os servidores dos seus respectivos Órgãos e aprovação dos seus Gestores, totalizam a demanda por **184** Eventos de Capacitação e Treinamentos, a qual representa um expressivo acréscimo de 80% sobre a demanda anterior. Cabe acrescentar, ainda, que o CTCE não enviou o LNT, apesar de

## ESCOLA FAZENDÁRIA

ter indicado dois servidores para o **Grupo Permanente de Apoio à Capacitação e Treinamento**.

Num breve parêntese, convém informar que a demanda do **LNT – 2012**, no período de janeiro a outubro, conforme planilha, **anexo II**, está sendo atendida da seguinte forma:

→ **nº de Eventos de Capacitação: 29** Eventos de Capacitação, inclusos **05** Programas de Capacitação Inicial (01 de Oficial de Fazenda; 02 de Auditor Fiscal; 01 de Analista de Finanças e 01 de Analista de Controle Interno)

→ **nº de participantes: 1.016** participantes, inclusos 366, referentes aos novos servidores concursados e empossados na SEFAZ, participantes dos Programas de Capacitação Inicial.

Retornando ao total de **184** Eventos de Capacitação e Treinamentos, apurado no **LNT 2013**, que se apresenta com algumas características de demanda, a serem destacadas:

→ **Trilhas de Aprendizagem:**

Gestão Fazendária: **84** Eventos, inclusos **40** da área de capacitação de informática

Gestão de Controle Interno: **37** Eventos

Gestão Tributária: **50** Eventos

Gestão Financeira: **13** Eventos

→ **Instrutoria Interna**: **41** Eventos com a indicação de Instrutores/Servidores da SEFAZ

→ **Pós Graduação**: **08** Eventos

→ **Programa de Capacitação Inicial**: **03** Eventos (Auditor Fiscal, Analista de Controle Interno e Oficial de Fazenda)

## **6 – Levantamento de Necessidade de Eventos Externos – 2013**

Quanto ao **LNT Eventos Externos 2013**, a consulta promovida junto às áreas, a exemplo do anterior, não apresentou demandas/propostas para 2013. Apenas duas áreas, Contadoria Geral e ATI encaminharam demanda, porém com características de “compra de vagas” em cursos externos, que serão encaminhadas para a Coordenação de Recursos Humanos.

Consta no **Anexo III**, por outro lado, as demandas desta Escola Fazendária, para eventos de capacitação com participação de servidores e não servidores desta SEFAZ RJ, sob a coordenação da EFAZ.

Em 2012, até a presente data, da demanda indicada de 11 (onze) Eventos Externos, dois deles foram realizados – **CONSOCIAL e GDFAZ RJ**. Outros 06 (seis) seminários, direcionados aos Municípios, foram adiados para o próximo exercício, face à transição política nos municípios, neste ano. Além dos citados Eventos Externos, até o

## ESCOLA FAZENDÁRIA

---

corrente mês de outubro, estruturou-se, também, a realização do Curso do Banco Mundial DSA – Debt Sustainability Analysis – não incluído no LNT 2012.

### **7 – Levantamento de Necessidade de Eventos de Educação Fiscal - 2013**

O LNT - Educação Fiscal 2013 (Anexo IV) apresenta 12 (doze) Eventos de Capacitação, a serem realizados, no período de fevereiro a dezembro de 2013, em várias modalidades, como reuniões; projetos; cursos; cursos EAD e seminários. O público alvo é composto de participantes nos seguintes Eventos:

- Curso à Distância de Disseminadores de Educação Fiscal ESAF (março a agosto);
- Dia Estadual da Educação Fiscal – 25 de fevereiro; e
- II Seminário de Estadual de Educação Fiscal.

A Divisão de Educação Fiscal propôs um quantitativo expressivo de participantes, em relação a 2012, o qual será referendado após a realização do Planejamento para 2013 do Programa a nível da SEFAZ-RJ e do GEFE RJ.

### **8 – Operacionalização do PACT – 2013**

Sem perder de vista a importância da contínua qualificação dos Servidores para adequação às mudanças contemporâneas, impostas pelo contexto globalizado e informatizado, da prestação de serviços públicos em geral e o consequente incremento dos resultados atingidos, o **PACT-2013**, na perspectiva de atender às demandas apresentadas, deverá considerar alguns aspectos relevantes, para planejamento e realização dos Eventos de Capacitação e Treinamento:

- 1) Cursos *in company*, considerando as prioridades indicadas pelos respectivos Órgãos (1 a 3);
- 2) Cursos *in company* - Convênio UERJ;
- 3) Cursos com Instrutores Internos;
- 4) Programas de Capacitação Inicial; conforme a política de concursos públicos da SEFAZ;
- 5) Cursos demandados por diversas áreas;
- 6) Cursos de Pós Graduação; e
- 7) Vagas compradas em cursos externos.

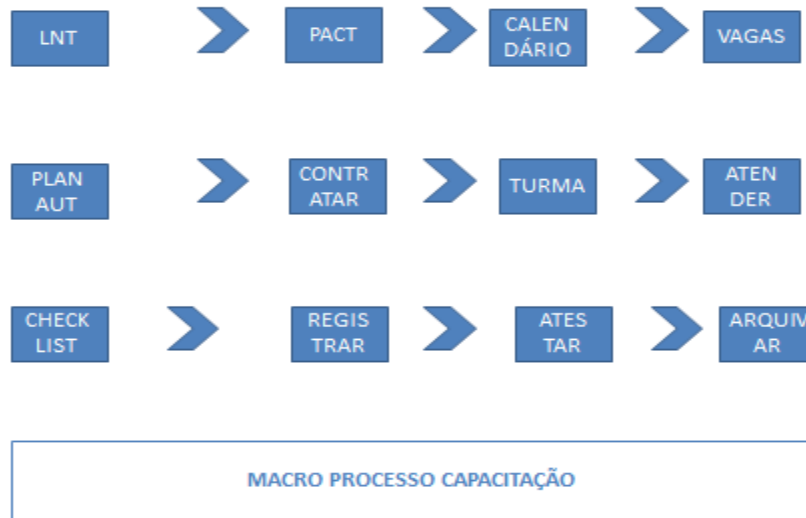
O grande desafio para 2013 envolverá a conciliação do cronograma dos cursos; das contratações dos instrutores; do preenchimento das vagas; do acompanhamento da frequência e de uma maior diversificação de participantes por área, atingindo não só, quantitativamente, como também qualitativamente o nosso público alvo.

Em função desse desafio, estamos alterando nosso macro processo, para a realidade que se apresenta, conforme abaixo:





**ESCOLA FAZENDÁRIA**



**9 – Aderência aos planejamentos/projetos da SEFAZ-RJ**

Por todo o exposto e coerente ao trabalho que a Coordenadoria de Recursos Humanos – CRH e a Escola Fazendária – EFAZ vem desenvolvendo, em conta a abrangência de Eventos de Capacitação e Treinamentos de todos os Servidores da SEFAZ, independentemente dos cargos exercidos, que tem como principal objetivo o atendimento às demandas, conforme demonstrado pelas Planilhas LNT – 2013 (anexos I/III/IV) e, em consequência, atender às expectativas dos Servidores, na busca do aprimoramento profissional, o presente Plano Anual de Capacitação e Treinamento – **PACT – 2013** mantém a sinergia com as demais iniciativas da Secretaria de Fazenda - SEFAZ:

DOCUMENTO	DESCRIÇÃO	OBJETIVO
PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	Criação do Programa de Capacitação dos Servidores Públicos.	Melhorar a gestão de Recursos Humanos.
PLANO PLURI ANUAL – PPA 2012-2015	Nº da ação→2252 Qualificação do Servidor Público e disseminação da Educação Fiscal	Capacitar e desenvolver a competência dos Servidores Fazendários, visando atingir os objetivos da SEFAZ, e ampliar o programa de Educação Fiscal, junto à sociedade.
PROFAZ – PLANO DE AÇÃO E DE INVESTIMENTOS (PAI)	Aperfeiçoamento da Gestão de Recursos Humanos.	Programa de Gerenciamento de Talentos, de Educação e Formação Continuada implantados.



---

**ESCOLA FAZENDÁRIA**

---

**10. Proposta Orçamentária**

Dessa forma e considerando o explanado,

**PROPOMOS :**

- a) que seja estabelecido pela Administração orçamentos para a implementação dos Eventos explicitados nas 03 (três) planilhas, em anexo:
  - a.1) **Anexo 1 – LNT/2013 – SEFAZ**, que sugerimos seja mantido o valor do exercício anterior R\$ 350.000,00 (trezentos e cinquenta mil reais);
  - a.2) **Anexo 3 – LNT/2013 – Eventos Externos**, que sugerimos o valor total de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais);
  - a.3) **Anexo 4 – LNT/2012 – Eventos de Educação Fiscal**, que sugerimos o valor total de R\$ 100.000,00 (cem mil reais).
- b) que os pedidos emergenciais de participação em eventos de capacitação e treinamentos (não inseridos no LNT-2013) sejam demandados por CI, através de formulário próprio a ser regulamentado pela Coordenação de Recursos Humanos, e deliberados pela Administração, inclusive sob o aspecto orçamentário.

**LEO SALGADO**  
Coordenador de RH

**VALÉRIA REZENDE**  
Diretora da EFAZ