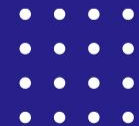


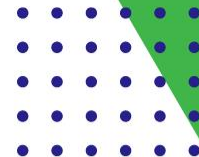
RELATÓRIO DE TRABALHO REALIZADO EM  
DESENVOLVIMENTO HUMANO COM EQUIPE  
DA SECRETARIA MUNICIPAL DE FAZENDA  
SILVA JARDIM (RJ)



**PREFEITURA DE  
SILVA JARDIM**



# FICHA TÉCNICA | SEBRAE RJ



## **Presidente do Conselho Deliberativo Estadual**

JÉSUS MENDES COSTA

## **Vice Presidente do Conselho Deliberativo Estadual**

ANTONIO FLORENCIO DE QUEIROZ JUNIOR

## **Diretor-Superintendente**

ANTONIO MELO ALVARENGA NETO

## **Diretor de Desenvolvimento**

SERGIO GOMES MALTA

## **Diretor de Produtos e Atendimento**

JÚLIO CEZAR REZENDE DE FREITAS

## **Coordenadora Regional Lagos**

ANA CLÁUDIA MELO VIEIRA

## **Analista Regional Responsável**

RONALD DA SILVA SILVEIRA

## **Consultora de Gestão e Pessoas | Credenciada SGF**

MÔNICA SIMAS – SIMAS CONSULTORIA LTDA



**PREFEITURA DE  
SILVA JARDIM**



## TRABALHO DESENVOLVIDO:

- **Abertura do projeto em forma presencial** – em uma reunião única com todos os servidores e contratados da Secretaria de Fazenda e seus gestores (Leandro Pinheiro e Paulo Santiago), os dois consultores responsáveis pelo Projeto (Marcus Guinho e Mônica Simas), os representantes do Sebrae Região dos Lagos (Ana Claudia Vieira e Ronald Silveira), foram esclarecidos os objetivos e as etapas a serem percorridas para a realização dos trabalhos de Planejamento Estratégico e de Desenvolvimento Humano com a abordagem de temas relacionados ao desenvolvimento de planos estratégicos para a SEFAZ, simultaneamente ao estímulo de aperfeiçoamento pessoal especialmente em soft skills, para todos os participantes interessados.  
O objetivo foi fazer a apresentação do projeto e trabalhar de forma ativa através de dinâmicas interativas estimulando a participação e o sentimento de pertencimento e colaboração de todos.
- **Realização de 08 encontros presenciais semanais**, com 3h de duração cada um, em 2 turnos (manhã e tarde) dando oportunidade para a participação de todos. As temáticas abordadas, todas diferenciadas e sobre o desenvolvimento de habilidades comportamentais a serem aplicadas na prática de suas funções no dia a dia de trabalho.
- **Encerramento do trabalho com registros de temáticas e fotos das vivências entregues em vídeo anexado a este relatório** – todo o material trabalhado com os grupos de trabalho foram compartilhados em slides e com os registros das vivências, proporcionando o arquivo e a multiplicação do conhecimento conforme interesse da instituição.



PREFEITURA DE  
SILVA JARDIM



## TEMÁTICAS TRABALHADAS NAS CONSULTORIAS E INSTRUTORIAS COLETIVAS:

E	ENCONTRO	TEMA (E1 – Abertura do Projeto - em 30 Janeiro/23 – Pessoas e PE)
E2	06/02 2ª.f.	O MOMENTO ATUAL E A IMPORTÂNCIA DE INTEGRAR PERFIS COMPORTAMENTAIS PARA O RESULTADO DO TRABALHO
E3	13/02 2ª.f.	COMUNICAÇÃO EFETIVA NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS
E4	27/02 2ª.f.	FEEDBACK E FEEDFORWARD. CONVERSAS DIFÍCEIS
E5	01/03 4ª.f.	GESTÃO DE CONFLITOS E NEGOCIAÇÃO
E6	06/03 2ª.f.	LIDERANÇA SITUACIONAL COM FOCO NO POSITIVO
E7	13/03 2ª.f.	OS PRINCÍPIOS DE EQUIPES DE ALTA PERFORMANCE
E8	20/03 2ª.f.	A CULTURA ORGANIZACIONAL E O IMPACTO EM PROCESSOS DE MUDANÇA E DISRUPÇÃO NAS PESSOAS E NAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS



PREFEITURA DE  
SILVA JARDIM



## MACRO OBJETIVOS DO TRABALHO:

- Trazer uma nova dinâmica colaborativa e participativa dos servidores da Secretaria de Fazenda frente à nova modalidade de gestão proposta;
- Proporcionar possibilidades de autoconhecimento, trabalhando com os perfis comportamentais e talentos individuais, assim como sensibilizar para a integração de forças para otimização do potencial em equipes;
- Buscar novas lideranças pessoais, Co criação de soluções com uso de uma comunicação efetiva, gestão de conflitos/negociação e a soma de potenciais contribuições entre as diferentes gerações e suas competências, através da interação com toda a equipe de servidores da Secretaria de Fazenda;
- Buscar o sentido de pertencimento, consciência do papel individual e coletivo, com um comportamento ético, responsável e profissional na equipe, engajando os participantes para os novos objetivos e projetos desenvolvidos no trabalho de Planejamento Estratégico contribuindo com a nova modalidade de gestão;
- Sensibilizar a equipe para uma visão e gestão voltada para processos e projetos da Secretaria tendo o foco em resultados e indicadores de desempenho.



PREFEITURA DE  
SILVA JARDIM



## OBJETIVOS ESPECÍFICOS DO TRABALHO:

- Sensibilizar aos participantes de que cada um é parte integrante do todo para o alcance de resultados eficazes na instituição, destacando a importância do conhecimento a respeito da complementariedade de competências individuais para o desenvolvimento contínuo de competências corporativas através da ação integrada de sua liderança.
- Aplicar ferramentas de identificação de perfil comportamental, para identificar potenciais talentos e pontos de desenvolvimento, alinhados a necessidade de participação e definição de papéis e responsabilidades assumidas no Planejamento Estratégico da instituição.
- Descobrir novas lideranças através de compartilhamento de temas relevantes que vão gradativamente revelando habilidades e desenvolvendo os potenciais talentos com a participação dos servidores;
- Oferecer consultorias com foco em autoconhecimento, desenvolvimento de diferentes habilidades comportamentais (soft skills), proporcionando reflexão para as mudanças necessárias em modelos mentais (mindset), desenvolvimento de habilidades comportamentais com engajamento da equipe para o pensamento do trabalho voltado para o gerenciamento de resultados em processos e soluções para a instituição.



PREFEITURA DE  
SILVA JARDIM



## METODOLOGIA :

- Em formato remoto para o compartilhamento de ideias com os gestores SEFAZ para pesquisa e desenvolvimento do material com atividades vivenciais a serem proporcionadas de forma a refletir a realidade do grupo e fazer a conexão com o ciclo da aprendizagem vivencial e,
- Em formato presencial na realização dos encontros com metodologia participativa, interativa e vivencial com uso de atividades e ferramentas de Coaching executivo de Equipes, exercícios, exercícios práticos, promovendo reflexão, integração, atitude positiva e resultados técnicos e comportamentais efetivos.

## METODOLOGIA VIVENCIAL :

- Alguns registros nas respectivas temáticas no vídeo anexado:



PREFEITURA DE  
SILVEIRAS



## COMPROMETIMENTO DO GRUPO, RESULTADOS E OBSERVAÇÕES APRESENTADAS:

- As turmas de participantes (tanto na parte da manhã como na parte da tarde) contou com a presença, pontualidade e comprometimento através de efetiva participação durante todos os encontros realizados.
- O grupo de servidores na avaliação final do programa relata que os encontros realizados e as temáticas trabalhadas foram importantes não só para a atuação profissional como para a vida pessoal. Com um sentimento de valorização e investimento em suas competências comportamentais, o grupo se compromete a levar os aprendizados para a prática de suas respectivas funções.
- No relato dos gestores Leandro e também do Paulo, em momentos distintos de avaliação do trabalho, foram apresentadas situações em que foram observadas mudanças comportamentais de muitos servidores. Houve a preocupação deles, em apresentar este feedback positivo, devido a relatos diferenciados também observados por eles e que foram feitos pelos próprios participantes, ao final de atividades vivenciais realizadas.



PREFEITURA DE  
SILVA JARDIM





## RELEVÂNCIA DO TRABALHO PARA O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO:

- As temáticas abordadas trabalharam habilidades comportamentais necessárias para a realização de um trabalho alinhado e ao mesmo tempo que pudesse contar com a exposição de ideias de todos os participantes de forma assertiva, com diversidade e aproveitando o potencial complementar do grupo.
- Estas temáticas além de proporcionar o conhecimento técnico, algumas ferramentas foram treinadas nos encontros de Desenvolvimento Humano e foram relatadas situações em que as técnicas e recursos abordados foram aplicados nas reuniões de Planejamento Estratégico. Este comentário foi feito por alguns elementos do grupo em relação aos temas de: Comunicação efetiva (e a técnica da assertividade), Gestão de conflitos e negociação (com relação ao estímulo ao conflito positivo e os resultados com o foco no ganha-ganha) e, sobre a Cultura da instituição e seus desejos de mudanças e desrupções como por exemplo no que diz respeito a necessidade de mudança da imagem da instituição (de órgão cobrador para órgão promotor de melhorias e benefícios para a cidade através de suas arrecadações).
- Foram destacadas observações sobre a importância do trabalho integrado onde vários ganhos foram apontados mas principalmente o conhecimento entre as pessoas da instituição, com seus perfis comportamentais distintos e sabendo como melhorar o relacionamento interpessoal e as entregas com maior performance. Como extrair o melhor de cada um foi pauta constante!



PREFEITURA DE  
SILVA JARDIM



## ALGUNS REGISTROS DOS ENCONTROS:



PREFEITURA DE  
SILVA JARDIM





**PREFEITURA DE  
SILVA JARDIM**

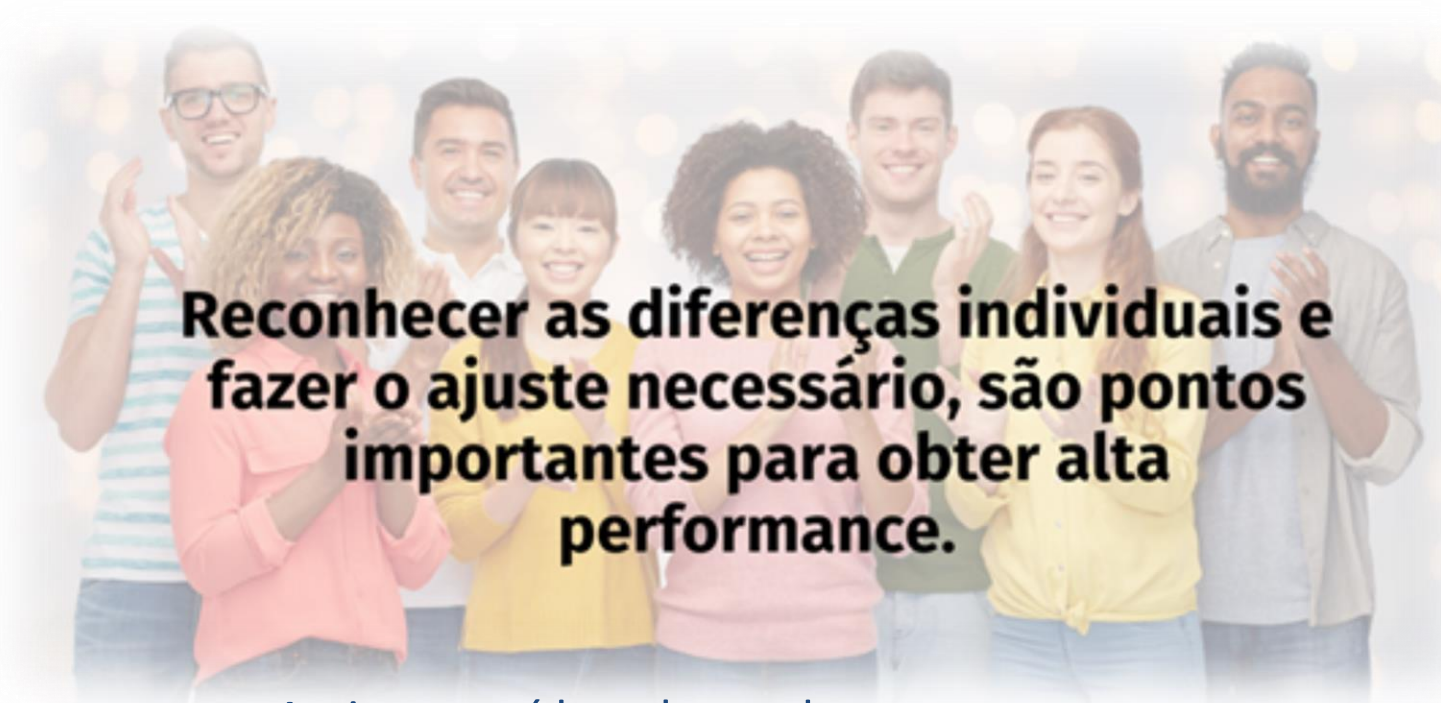




PREFEITURA DE  
SILVA JARDIM







**Reconhecer as diferenças individuais e fazer o ajuste necessário, são pontos importantes para obter alta performance.**

Assista no vídeo alguns dos nossos momentos



PREFEITURA DE  
SILVA JARDIM





Prefeitura de  
**Silva  
Jardim**

**Desenvolvimento Humano  
da Equipe da Secretaria  
de Fazenda.**

## DESENVOLVIMENTO HUMANO É UM TRABALHO CONTÍNUO!

*"A mudança não acontecerá se nós esperarmos por outra pessoa ou se esperarmos por algum outro momento. Nós somos as pessoas pelas quais esperávamos."*

**Barack Obama**



Agradecemos pela  
oportunidade!



PREFEITURA DE  
SILVA JARDIM

