

PORTARIA CRCRS Nº 059-2022
24-03-2022

Aprova o Plano Anual de Treinamentos (PAT) e o Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul para o exercício de 2022.

O Presidente do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

Considerando a necessidade de efetivo planejamento nas contratações e o alinhamento com o Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRCs;

Considerando a necessidade de auxiliar a Alta Administração na tomada de decisões;

Considerando a necessidade de atender às recomendações do Tribunal de Contas da União (TCU), no que diz respeito ao aprimoramento institucional da governança e o desenvolvimento de lideranças;

Considerando que a liderança exerce papel fundamental na organização, transformando grupos de pessoas em equipes que geram resultados;

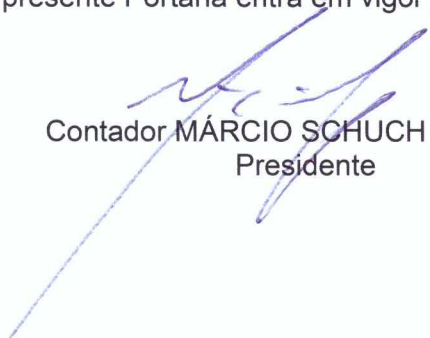
Considerando a necessidade do aprendizado, pelos colaboradores, de novas competências para o desempenho de suas atividades funcionais, num contexto de mudanças - tecnológicas e comportamentais – com o desenvolvimento de uma cultura de inovação e transformação digital na gestão das entidades públicas;

RESOLVE:

Art. 1º Ficam aprovados o Plano Anual de Treinamentos (PAT) e o Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) para o exercício de 2022, na forma estabelecida no anexo desta Portaria.

Art. 2º O PAT e o PDL serão revistos a qualquer tempo no decorrer do período de vigência, caso ocorra fato que justifique a necessidade de ajuste.

Art. 3º A presente Portaria entra em vigor na data de sua assinatura.



Contador **MÁRCIO SCHUCH SILVEIRA**
Presidente

ANEXO I

PLANO ANUAL DE TREINAMENTO DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL

1. Definição e Estrutura

Treinamento: processo educacional, aplicado de maneira sistemática e organizada, por meio do qual os funcionários adquirem conhecimentos e desenvolvem habilidades e atitudes para o desempenho do cargo. São exemplos de treinamento: cursos nas modalidades “presencial”, “virtual” e “híbrido (presencial/virtual), oficinas, seminários, congressos, simpósios, *workshops* e *webinars*.

2. Objetivos

Desenvolver processo integrado e sistemático de treinamento e aperfeiçoamento dos funcionários do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul, visando à melhoria no desempenho e produtividade; à preparação para o exercício de novas funções ou atividades; a atualização ou a adequação à legislação; e a adaptação a novas tecnologias ou tecnologias já utilizadas no CRCRS, garantindo as competências necessárias para a execução das atividades.

3. Identificação da necessidade

O mapeamento das necessidades teve como base as sugestões oriundas do projeto de capacitação circular, realizado nos últimos dois anos, o qual envolveu todos os colaboradores do Regional, bem como as necessidades evidenciadas pelos gestores das áreas.

4. Programação das capacitações

As capacitações aprovadas pela Direção serão inseridas no PAT como treinamentos previstos a serem realizados no exercício de 2022. Considerando a ampla oferta de treinamentos na modalidade virtual, muitos gratuitos, de reconhecida qualidade e com emissão de certificado, tal sistemática poderá ser adotada na escolha das capacitações. As capacitações serão revistas a qualquer tempo, caso ocorra fato que justifique tal medida.

O CRCRS poderá também contratar treinamentos de forma avulsa, visando suprir e atender às ocorrências abaixo:

- contratação de novo funcionário;
- identificação da necessidade de novos treinamentos;
- aquisição ou implantação de novas tecnologias e/ou equipamentos;
- remanejamento funcional;
- necessidade de atualização ou aderência à nova legislação;
- exigência por parte do CRCRS e do CFC.

Programação:

Assunto	Público-Alvo	Competência
Planejamento estratégico	Todos os colaboradores, diretoria, comissões de estudos e delegados	Alinhamento da estratégia, de modo que cada um tenha clareza do seu papel dentro do propósito institucional e seus impactos na entrega de resultados para a Classe Contábil, além de reforçar o sentimento de pertencimento;
Canais de Atendimento (Fale com o CRCRS, <i>whatsapp business</i>), <i>site</i> do CRCRS, Portal de Transparência e Ouvidoria	Todos os colaboradores	Atualizar os conhecimentos acerca dos canais de comunicação que o CRCRS dispõe à sociedade; ter condições de informar qual o canal adequado à demanda do interessado; identificar os conteúdos existentes no Portal da Transparência;
<i>Compliance</i> (gestão de riscos; código de conduta e demais normas de procedimentos)	Todos os colaboradores	Aperfeiçoar os conhecimentos técnicos e legais que regem a política de governança do Sistema; entendimento dos pilares de um programa de integridade; inteirar-se das experiências de outras entidades que implantaram a governança;
Lei Geral de Proteção de Dados Gestão de Segurança da Informação	Todos os colaboradores	Reforçar o conhecimento dos conceitos e do contexto histórico da adoção da lei; implantar e disseminar a cultura de segurança da informação; identificar os riscos e as áreas mais suscetíveis à aplicação da lei; ter exemplos de como outras entidades estão tratando o assunto;
Padronização da comunicação corporativa para atendimento ao público externo	Todos os colaboradores	Alinhamento da comunicação (formas/como comunicar) para atendimento ao público externo, visando a agilidade, clareza e eficiência.

Comportamentais: assertividade na comunicação interna (entre as áreas), empatia e desenvolvimento da escuta ativa	Todos os colaboradores	Desenvolver/aprimorar habilidades e competências nos colaboradores para melhoria do clima organizacional, o que também impacta na produtividade e entrega de resultado.
<i>Feedback</i>	Lideranças Liderados	Desenvolver as lideranças para uma devolução assertiva sobre as atribuições de cada colaborador de sua equipe. Desenvolver as equipes para que tenham o entendimento de que o <i>feedback</i> é um instrumento que oportuniza melhorias e a busca da melhor versão de si. É necessária a preparação de todos para saber dar e receber um <i>feedback</i> .
Gestão do tempo, administração de conflitos corporativos	Todos os colaboradores	Partindo do conhecimento de especialistas, qualificar as formas de lidar com conflitos e de gerir o tempo com sabedoria;
Redação oficial e elaboração de textos e mensagens diversas	Assessorias, Gerentes, Coordenadores	Qualificar a elaboração de documentos oficiais, tornar a escrita clara e impessoal, eliminando os preciosismos e outros vícios de linguagem;

Assunto	Público-Alvo	Competência
Obrigações acessórias (eSocial, DCTFWEB, EFDReinf, entre outros)	Divisão de Contabilidade, Assessoria de Controle Interno, Seção de RH	Conhecer/atualizar os conceitos, objetivos e funcionalidades dos sistemas, prazos, elaboração e leiaute das obrigações;
Licitações e Contratos	Seção de Compras e Suprimentos, Assessoria Operacional, Assessoria Jurídica, Gerentes, Coordenadores, Supervisores, demais Assessorias	Atualizar os conhecimentos da nova lei de licitações e demais normativos; alinhamento de orientações para que os usuários de compras elaborem, adequadamente, os relatórios que subsidiarão a Seção de Compras nos processos licitatórios;
Pacote Office e ferramentas acessórias (<i>word, excel, teams, canva</i>)	Todos os colaboradores	Desenvolver/aprimorar as habilidades na utilização cotidiana destas ferramentas tecnológicas;
Normas Brasileiras de Contabilidade, Prerrogativas Profissionais, Sistema Eletrônico de emissão de DECORE;	Divisão de Fiscalização e Coordenação da Seção de Gestão de Processos	Proporcionar atualização dos conteúdos técnicos e normativos do exercício profissional;
Congressos, simpósios e eventos técnicos	Todos os colaboradores ou determinadas áreas ligadas diretamente aos temas pertinentes ao seu campo de atuação no CRCRS.	Propiciar a participação (presencial ou virtual) em eventos com abordagens de assuntos técnicos, que permitem a troca de experiências, o debate e discussões, fomentando novas ideias e projetos;

5. Avaliação do PAT

O PAT será avaliado pelas seguintes perspectivas:

Perspectiva	Descrição	Critérios
Avaliação de reação	Consiste na coleta de informações do próprio treinando, logo após a conclusão do treinamento, com o intuito de avaliar o nível de absorção do aprendizado e aplicabilidade do mesmo. Os colaboradores capacitados devem ser multiplicadores do conhecimento.	O treinamento é considerado insatisfatório quando o total de pontos dos itens avaliados alcance até 64% de pontos possíveis, e satisfatório caso o total de pontos avaliados seja superior a 65%, num total de 100; ou mediante avaliação que defina parâmetros similares de avaliação.
Avaliação de eficácia	Consiste na coleta de informações do gestor imediato do funcionário, com o intuito de verificar o aumento de conhecimentos e/ou habilidades, e sua aplicabilidade nas atividades considerando o treinamento realizado.	Análise das habilidades, atitudes e conhecimentos agregados pelos treinamentos, classificando-os como eficaz ou não eficaz.

PLANO ANUAL DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL

1. Definição e Estrutura

O Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) é um instrumento que busca implementar ações de capacitação, objetivando a qualificação, o aperfeiçoamento e o desenvolvimento dos gestores do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul (CRCRS), incluindo o Conselho Diretor, Conselheiros, Diretores, Gerentes e demais funções de gestão, além dos membros de Comissões e Comitês ligados à Governança, Gestão de Riscos, Integridade, *Compliance* e LGPD da Entidade.

O PDL está estruturado por programas temáticos, que representam as necessidades de capacitação identificada para os líderes do CRCRS.

2. Objetivos

O PDL tem por objetivo geral desenvolver lideranças; aprimorar conhecimentos, habilidades e atitudes alinhadas ao Planejamento Estratégico; preparar líderes e gestores para uma atuação inovadora em busca de soluções mais eficientes e eficazes; e formar um time de liderança coeso e consciente de seu papel na entidade.

O PDL apresenta ainda os seguintes objetivos específicos:

- desenvolver e incentivar novas habilidades nas equipes de trabalho;
- ampliar o autoconhecimento dos gestores por meio de novas ferramentas;
- qualificar a comunicação interna entre as diferentes áreas;
- mensurar resultados positivos para a organização como um todo;
- melhorar as relações interpessoais dos colaboradores e;
- fomentar a visão estratégica como fator de qualidade das lideranças.

3. Identificação da necessidade

A criação do PDL teve por premissa promover políticas de governança baseadas em três pilares: a necessidade de resultados nas organizações; a necessidade de aprimoramento de processos e do planejamento de ações; e a necessidade de pessoas engajadas e conscientes.

4. Programação das capacitações

O PDL deverá compreender as seguintes capacitações:

Assunto	Público-Alvo	Descrição
Desenvolvimento de Líderes – Seminário de Gestão do CRCRS	Membros da Diretoria, Gerentes, Assessores, Coordenadores e Supervisores	Desenvolvimento de competências, tomada de decisão, habilidades e atitudes dos gestores, baseado na capacidade de gerenciar equipes com maestria, respeitando a diversidade de talentos e humanizando as demandas de trabalho.
Eventos técnicos, Congressos, <i>workshops</i>	Conselho Diretor, Conselheiros, Diretores, Gerentes e demais gestores	Proporcionar aos participantes conhecimentos, teóricos e práticos, com foco na liderança, sobre Governança Pública, <i>Compliance</i> , Gestão de Riscos, Integridade e LGPD, visando sempre a geração de valor e a melhoria na cultura organizacional.
Inteligência Emocional (ENAP-EV.G)	Diretores, Gerentes, Assessores e demais gestores	Conhecer estratégias para lidar com emoções pessoais e interpessoais no ambiente de trabalho.
Gestão de Conflitos e Negociação (ENAP-EV.G) O que é?	Diretores, Gerentes, Assessores e demais gestores	Aprender estratégias que auxiliem resolver diferenças e divergências, bem como, tomar decisões de forma colaborativa de modo a alcançar os objetivos estabelecidos pela entidade.

5. Avaliação do PDL

Quando o evento for realizado para Conselheiros, o PDL terá sua eficácia medida pela “Avaliação de Reação.”

Quando o evento for realizado para colaboradores do CRCRS, o PDL será avaliado pelas seguintes perspectivas:

Perspectiva	Descrição	Critérios
Avaliação de reação	<p>Consiste na coleta de informações do próprio treinando, logo após a conclusão do treinamento, com o intuito de avaliar o treinamento realizado.</p> <p>Consiste na coleta de informações do próprio treinando, logo após a conclusão do treinamento, com o intuito de avaliar o nível de absorção do aprendizado e aplicabilidade do mesmo.</p> <p>Os colaboradores capacitados devem ser multiplicadores do conhecimento.</p>	<p>O treinamento é considerado insatisfatório quando o total de pontos dos itens avaliados alcance até 64% de pontos possíveis e satisfatório caso o total de pontos avaliados seja superior a 65%, num total de 100; ou mediante avaliação similar que defina parâmetros que permitam mensurar, pelo treinando, a qualidade da capacitação recebida.</p>

Avaliação de eficácia	Consiste na coleta de informações do gestor imediato do funcionário, com o intuito de verificar o aumento de conhecimentos e/ou habilidades, e sua aplicabilidade nas atividades realizadas em sua área/setor.	Análise das habilidades, atitudes e conhecimentos agregados pelos treinamentos, classificando-os como eficaz ou não eficaz.
-----------------------	--	---