

**PORTARIA CRCRS Nº 079
de 30-07-2020**

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.

A 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 aprimorar as práticas de governança pública e fomentar o espírito de liderança e inovação entre os membros do Sistema, em especial, dos Conselheiros;

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

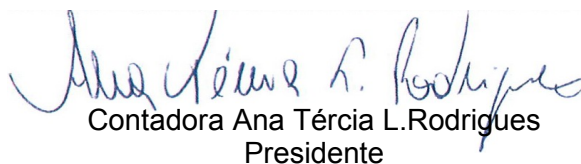
Considerando a necessidade de atualização dos colaboradores para o desempenho de suas atividades funcionais, num contexto de mudanças tecnológicas e adoção de modelos de governança, gestão de riscos, integridade e *compliance* nas organizações;

RESOLVE:

Art. 1º Ficam aprovados o Plano Anual de Treinamentos (PAT) e o Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) para o exercício de 2020, 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 haja superveniência de fato que justifique a necessidade de ajuste.

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



Contadora Ana Tércia L. Rodrigues
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” e “a distância”, oficinas, seminários, congressos, simpósios, *workshops*, *webinars* e eventos similares.

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; à atualização ou à adequação à legislação; e à adaptação a novas tecnologias ou tecnologias já utilizadas no CRCRS, garantindo as competências necessárias para a execução das atividades.

3. Identificação da necessidade

A necessidade do treinamento é mapeada por meio do Levantamento de Necessidade de Treinamento (LNT), elaborado com os gestores de cada área/divisão e implementada de acordo com o PAT.

4. Programação das capacitações

As capacitações aprovadas pela Direção serão inseridas no PAT como treinamentos previstos a serem contratados no exercício de 2020. As capacitações serão revistas semestralmente, ou a qualquer tempo, caso haja superveniência de fato que justifique a necessidade de ajuste.

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

- contratação de novo funcionário, parcialmente qualificado para o cargo, cuja atividade interfira com a qualidade do serviço final;
- 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.

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 treinamento realizado.	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 de implementação de ações de capacitação, visando à qualificação, ao aperfeiçoamento e ao 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 e *compliance* 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 eficientes e eficazes; e formar um time de liderança mais coeso e gestores conscientes 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 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:

Capacitação	Público Alvo	Descrição
Desenvolvimento de Líderes	Gerentes, Coordenadores Supervisores	Desenvolvimento de competências, habilidades e atitudes dos gestores, baseado na capacidade de gerenciar equipes com maestria, lidando com a diversidade de talentos e as demandas de trabalho.
Workshops, Reuniões Técnicas, Capacitações Circulares, Encontros	Conselho Diretor, Conselheiros Diretores Gerentes Demais colaboradores	Proporcionar aos participantes conhecimentos teóricos e práticos, sobre diversos temas, como Governança Corporativa, <i>Compliance</i> , gestão de riscos, integridade e ética nas empresas, visando sempre a geração de valor e a melhoria na cultura organizacional.
Seminários Reuniões Técnicas	Conselheiros do CRCRS	Desenvolver conhecimentos sobre governança, gestão de riscos, <i>compliance</i> , sistema de qualidade e <i>mídia training</i> voltados especificamente para os Conselheiros do CRCRS.

5. Avaliação do PDL

Quando o evento for realizado para Conselheiros, o PDL será avaliado pelos participantes mediante o preenchimento do formulário “Avaliação de Satisfação”.

Quando o evento for realizado para colaboradores do CRCRS, o PDL 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 treinamento realizado.	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.
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.