

PORTARIA CRCCE N.º 026/2021

Institui o Plano Anual de Treinamentos (PAT) e o Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) do Conselho Regional de Contabilidade do Ceará.

O PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO CEARÁ, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO a necessidade de um efetivo planejamento nos processos de contratações e o alinhamento com o Planejamento Estratégico do CRCCE;

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 desenvolvimento de líderes;

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

RESOLVE:

Art. 1º Instituir o Plano Anual de Treinamentos (PAT) e o Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) para o exercício de 2021, na forma estabelecida nos anexos desta Portaria.

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

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

Fortaleza(CE), 13 de abril de 2021.

ROBINSON PASSOS DE CASTRO E SILVA
PRESIDENTE

1. PLANO ANUAL DE TREINAMENTOS (PAT) DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO CEARÁ

1.1 Definição e Estrutura

O Plano Anual de Treinamentos é o resultado do planejamento de treinamentos dos empregados do CRCCE realizado pela Coordenação de Recursos Humanos e Departamento de Pessoal. Ele baliza as ações de capacitação que deverão ser realizadas, cujo objetivo principal é servir de base para a atuação do setor no planejamento de ações que deverão ser adotadas no decorrer do ano.

1.2 Objetivos

Desenvolver processo integrado e sistemático de treinamento, desenvolvimento e aperfeiçoamento dos empregados do Conselho Regional de Contabilidade do Ceará, visando à melhoria no desempenho da execução das atividades e ao aumento da produtividade, bem como à preparação para o exercício de novas funções ou atividades, à atualização ou adequação à legislação, à adaptação a novas tecnologias ou tecnologias já utilizadas no CRCCE.

1.3 Identificação da necessidade

A necessidade de capacitação é mapeada pela Coordenação de Recursos Humanos e Departamento de Pessoal e implementado de acordo com o PAT, visando suprir e atender às ocorrências abaixo:

- identificação de baixo desempenho apresentado no processo de avaliação de desempenho, gerando a necessidade de reciclagem ou novos treinamentos;
- aquisição ou implantação de novas tecnologias e/ou equipamentos;
- remanejamento funcional; e
- atualização ou nova legislação.

1.4 Programação das capacitações

O PAT deverá compreender as seguintes capacitações:

Capacitação	Público-alvo/Área	Competência	Prazo
Comunicação Escrita	Todos os empregados	Aprimorar o uso da comunicação escrita de forma impessoal, com o objetivo de garantir a clareza e facilitar o seu entendimento imediato.	até Julho/2021
Noções de Segurança em TI e Pacote Office (Word e Excel)	Todos os empregados	Proporcionar conhecimentos básicos sobre segurança em tecnologia da informação e habilidades na utilização cotidiana de ferramentas como Word e Excel.	até Setembro/2021
Compras Públicas	Licitações, Compras, Pregoeiro e Membros da Equipe de Apoio de Pregão	Aprimorar conhecimentos técnicos nos processos de aquisição de produtos e contratação de serviços.	até Novembro/2021
Contabilidade e normas brasileiras	Contabilidade e Fiscalização	Proporcionar a atualização profissional a partir do entendimento das normas técnicas que envolvem a contabilidade.	até Novembro/2021
Qualidade de vida no trabalho	Todos os empregados	Proporcionar bem-estar e qualidade de vida no ambiente de trabalho por meio da participação em palestras sobre saúde mental e física dos empregados.	até Novembro/2021 ou de acordo com cronograma programas de SST
Sustentabilidade	Todos os empregados	Possibilitar o desenvolvimento de conhecimentos que estimulem e incentivem a adoção de práticas sustentáveis.	até Julho/2021

1.5 Avaliação do PAT

O PAT será avaliado, pelo público alvo presente nos treinamentos, através do preenchimento de formulário (ANEXO) eletrônico que será enviado por e-mail. As respostas recebidas serão analisadas, catalogadas em Relatório de Avaliação e encaminhadas para apreciação do Conselho Diretor.

2. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES (PDL) DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO CEARÁ

2.1 Definição e Estrutura

O Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) é um instrumento de implementação de ações de capacitação, visando à qualificação, o aperfeiçoamento e o desenvolvimento dos gestores do Conselho Regional de Contabilidade do Ceará, incluindo o Conselho Diretor, Conselheiros, Superintendente, Coordenadores, Gerentes e Assessores.

O PDL está alinhado às recomendações do Tribunal de Contas da União (TCU), no que diz respeito ao aprimoramento institucional da governança e desenvolvimento de líderes, considerando que a liderança exerce papel fundamental na organização, transformando grupos de pessoas em equipes que geram resultados.

Além disso, está alinhado ao Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRCs e em pilares pré definidos em diversas áreas temáticas que representam as necessidades de capacitação para os líderes do CRCCE, com previsão de realização até o final de 2021.

2.2 Objetivos

Desenvolver lideranças visando ao aprimoramento de conhecimentos, habilidades e atitudes alinhadas ao planejamento estratégico; à preparação de líderes e gestores para uma atuação inovadora em busca de soluções eficientes e eficazes; e à formação de um time de liderança mais coeso e gestores conscientes de seu papel na entidade.

O PDL apresenta ainda os seguintes objetivos específicos:

- motivar a equipe de trabalho com o desenvolvimento de habilidades e responsabilidades;
- ampliar o autoconhecimento dos gestores por meio de novas ferramentas que os apoiem em sua jornada como líder;
- desenvolver habilidades, como melhorias na comunicação, na motivação e na produtividade da equipe e do gestor;
- mensurar os resultados positivos para a organização como um todo;
- melhorar as relações com os demais colaboradores e com os seus superiores;

- motivar os participantes a seguirem os prazos e a trabalharem com qualidade;
- desenvolver a visão estratégica e formas de implementação de instrumentos para atingir o sucesso das lideranças;
- influenciar pessoas a atingir resultados; e
- desenvolver técnicas de *feedbacks* para a busca de melhorias de desempenho.

2.3 Identificação da necessidade

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

Além disso, o CRCCE é a instituição que congrega a classe contábil cearense a qual é formada por mais de 13.000 profissionais da contabilidade. Com o aumento dos projetos institucionais e as exigências por excelência na gestão pública, o CRCCE adquire novas responsabilidades, principalmente quanto ao aperfeiçoamento na execução das atividades e à qualidade dos serviços prestados.

O PDL está fundado nas políticas de gestão de pessoas do Sistema CFC/CRCs e baseia-se em: i) premissa de atendimento das políticas de governança; ii) promoção de ações que visem atender às competências necessárias diante das demandas que afetem o desempenho individual e da equipe; iii) alinhamento com o planejamento estratégico; e iv) melhoria contínua e adaptação às novas tecnologias.

2.4 Programação das capacitações

O PDL deverá compreender as seguintes capacitações:

Capacitação	Público-alvo	Competência	Prazo
Desenvolvimento de Líderes	Superintendente, Coordenadores, Gerentes e Assessores	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.	até Junho/2021
Curso	Conselho Diretor, Conselheiros, Superintendente, Coordenadores, Gerentes e Assessores	Proporcionar aos participantes conhecimentos teóricos e práticos sobre diversos temas como Governança Corporativa, <i>Compliance</i> , Gestão de Riscos, Integridade e Ética, visando à melhoria na cultura organizacional.	até Setembro/2021

2.5 Avaliação do PDL

O PDL será avaliado, pelo público alvo presente nos treinamentos, através do preenchimento de formulário (ANEXO) eletrônico que será enviado por e-mail. As respostas recebidas serão analisadas, catalogadas em Relatório de Avaliação e encaminhadas para apreciação do Conselho Diretor.

ANEXO - FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO

1. Como você avalia o tema abordado no treinamento?

Ótimo Bom Regular Ruim

2. Como você avalia o conteúdo abordado no treinamento?

Ótimo Bom Regular Ruim

3. Como você avalia a carga horária do treinamento?

Ótimo Bom Regular Ruim

4. Como você avalia o conhecimento do instrutor?

Ótimo Bom Regular Ruim Não aplicável

5. Como você avalia a clareza e objetividade do instrutor?

Ótimo Bom Regular Ruim Não aplicável

6. Como você avalia o treinamento de forma geral?

Ótimo Bom Regular Ruim

7. Como você avalia sua participação no treinamento?

Ótimo Bom Regular Ruim

8. As informações adquiridas durante o treinamento ajudarão no desenvolvimento de suas atividades?

Sim Não

9. Você tem algum comentário sobre o treinamento?

10. Você tem alguma sugestão de treinamento?