

PORTARIA CRCPA Nº. 193, DE 15 DE JUNHO DE 2022.

CONSTITUI A COMISSÃO DO PLANO ANUAL DE TREINAMENTOS (PAT) E O PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES (PDL) DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO PARÁ.

O Presidente do Conselho Regional de Contabilidade do Pará, 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 CFC;

CONSIDERANDO a necessidade de auxiliar a alta administração na tomada de decisões;

CONSIDERANDO a necessidade de atender as 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;

CONSIDERANDO a necessidade de capacitação dos empregados para o desenvolvimento de suas atividades funcionais,

R E S O L V E:

Art. 1º - Nomear para compor a **COMISSÃO DO PAT E PDL DO CRCPA**, os seguintes membros:

Coordenador Técnico: Renata Elizondo Souza;

Coordenador Operacional: Eva Nascimento de Almeida

Membros: Kedma Sheila Pereira de Melo; Danúbia Silva de Sousa; Edenilze Soares Pires Vilas Boas de Amorim; Edvaldo Moura do Nascimento Filho; Luciano Coutinho Almeida; Tatiana Pes; Edimar Soares de Lima.

Art. 2º - A Comissão deverá criar o PAT e o PDL para o exercício de 2022, na forma estabelecida no anexo desta Portaria.

Art. 3º - 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. 4º - Esta portaria entra em vigor na data de sua assinatura, revogando-se a Portaria CRCPA. 059, de 09/02/2022.

Art. 5º - Registre-se, cumpra-se e dê ciência às partes interessadas.


Contador **Ian Blois Pinheiro**
Presidente do CRCPA

Cientes:

Renata Elizondo Souza

Eva Nascimento de Almeida

Kedma Sheila Pereira de Melo

Danúbia Silva de Sousa

Edenilze Soares Pires Vilas Boas de Amorim

Edvaldo Moura do Nascimento Filho

Luciano Coutinho Almeida

Tatiana Pes

Edimar Soares.

ANEXO DA PORTARIA CRCPA Nº 193/2022 – QUE APROVA O PLANO ANUAL DE TREINAMENTO – PAT E O PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LIDERES – PDL.

PLANO ANUAL DE TREINAMENTO DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO PARÁ.

1. Definição e Estrutura

Treinamento: processo educacional de curto prazo, aplicado de maneira sistemática e organizada, por meio do qual os funcionários adquirem conhecimentos e desenvolvem habilidades e atitudes para o desempenho do cargo atual. São ações de treinamento: cursos nas modalidades “presencial” e “a distância”, aprendizagem em serviço, oficinas, seminários, congressos, simpósios, *workshops*, etc.

2. Objetivos

Desenvolver processo integrado e sistemático de treinamento, desenvolvimento e aperfeiçoamento dos funcionários do Conselho Regional de Contabilidade, 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 CRCPA, garantindo a competência necessária para a execução das atividades.

3. Identificação da necessidade

A necessidade do treinamento é mapeada por meio do Levantamento de Necessidade de Treinamento (LNT), juntamente com os gestores de cada Unidade Organizacional, após o resultado da Avaliação de Desempenho, e implementada de acordo com o Plano Anual de Treinamento – PAT e conforme indicadores do Sistema de Gestão da Qualidade, baseado na norma ISO 9001:2015.

4. Programação das capacitações

As capacitações aprovadas por meio desta Portaria são inseridas no PAT como treinamentos previstos a serem contratados no exercício de 2021. As capacitações serão revistas semestralmente, ou a qualquer tempo, no decorrer do período de vigência, caso haja superveniência de fato que justifique a necessidade de ajuste.

O CRCPA poderá 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 de baixo desempenho apresentado no Processo de Avaliação de Desempenho, gerando a necessidade de reciclagem ou de novos treinamentos;
- aquisição ou implantação de novas tecnologias e/ou equipamentos;
- remanejamento funcional;
- atualização ou nova legislação;
- exigência por parte do CRCPA.

5. Avaliação do PAT

O PAT será avaliado pelas seguintes perspectivas, conforme indicadores do Sistema de Gestão da Qualidade baseado na norma ISO 9001:2015:

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. O treinamento é considerado satisfatório, caso o total de pontos dos itens avaliados alcance nota superior a 65% do total de pontos possíveis.
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 da Unidade Organizacional.	Análise das habilidades, atitudes e conhecimento, sendo eficaz ou não eficaz.

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE

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, incluindo o Conselho Diretor, Conselheiros, Coordenadores, Gerentes, Supervisores e Comissão de Governança, Gestão de Riscos, Integridade e Sistema de Qualidade.

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

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:

- Motivar a equipe de trabalho com o desenvolvimento de habilidades e responsabilidades;
- Ampliar o autoconhecimento dos gestores por meio de novas ferramentas que o apoiam em sua jornada como líder;
- Desenvolver habilidades, como melhorias na comunicação, na motivação e na sua produtividade;
- Mensurar resultados positivos para a organização como um todo;
- Melhorar relações com os demais colaboradores e com seus superiores;
- Motivar todos a seguirem os prazos e trabalharem com qualidade;
- Desenvolver a visão estratégica e formas de implementação como fator de sucesso das lideranças; e
- Influenciar pessoas a atingir resultados.

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	Coordenadores, Gerentes e 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	Conselho Diretor, Conselheiros, Coordenadores, Gerentes e Supervisores	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 nos negócios e a melhoria na cultura organizacional.
Seminário de Gestão do Sistema CFC/CRCs	Conselheiros do CFC	Desenvolver conhecimento sobre governança, gestão de riscos, <i>compliance</i> , sistema de qualidade e <i>mídia training</i> para os conselheiros do CFC.

5. Avaliação do PDL

Quando o evento for realizado para Conselheiros do CRCPA, o PDL será avaliado pelos participantes mediante o preenchimento de formulário de Avaliação e conforme indicadores do Sistema de Gestão da Qualidade baseado na norma ISO 9001:2015.

Quando o evento foi realizado para empregados do CRCPA, o PDL será avaliado pelas seguintes perspectivas, conforme indicadores do Sistema de Gestão da Qualidade baseado na norma ISO 9001:2015:

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 alcançar até 64% de pontos possíveis. O treinamento é considerado satisfatório, caso o total de pontos dos itens avaliados alcance nota superior a 65% do total de pontos possíveis.
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 da Unidade Organizacional.	Análise das habilidades, atitudes e conhecimento, sendo eficaz ou não eficaz.