

PORTARIA CRC/MS Nº 36/2020
De: 13/08/2020

Aprova o Plano Anual de Treinamentos (PAT) e o Plano de desenvolvimento de Líderes (PDL) do Conselho Regional de Contabilidade do Mato Grosso do Sul.

A PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO MATO GROSSO DO SUL, no uso de suas atribuições legais e regimental;

Considerando a necessidade de um efetivo planejamento nos processos de contratações e o alinhamento com o Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRC'S;

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;

Considerando a necessidade de capacitação dos funcionários para o desenvolvimento de suas atividades funcionais, num contexto de mudanças tecnológicas e adoção de modelos de governança, gestão de riscos, integridade, lei geral de proteção de dados e compliance nas organizações,

RESOLVE:

Artigo 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 I desta Portaria.

Artigo 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.

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



Contadora **MARIA LENY ADANIA DE SYLOS**
Presidente

ANEXO I

PLANO ANUAL DE TREINAMENTO DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO MATO GROSSO DO SUL (PAT)

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”, oficinas, seminários, congressos, simpósios, palestras, workshops, webinars e eventos similares.

2. Objetivos:

Desenvolver processo integrado e sistemático de treinamento, desenvolvimento e aperfeiçoamento dos funcionários do Conselho Regional de Contabilidade do MS, 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 CRCMS, 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) – Anexo II, elaborado com os encarregados de cada setor e implementada de acordo com o PAT e implementada de acordo com o Plano Anual de Treinamento – Anexo III.

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, no decorrer do período de vigência, caso haja superveniência de fato que justifique a necessidade de ajuste.

O CRCMS 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 da necessidade de novos treinamentos;
- . aquisição ou implantação de novas tecnologias e/ou equipamentos;
- . remanejamento funcional;
- . necessidade de atualização ou aderência a nova legislação;
- . exigência por parte do CRCMS.

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 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, 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 conhecimento, classificando como eficaz ou não eficaz.
-----------------------	--	--

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO MATO GROSSO DO SUL (PDL)

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 Mato Grosso do Sul (CRCMS), incluindo o Conselho Diretor, conselheiros, diretora executiva, encarregados de setores e membros das Comissão e Comitês ligados à Governança, Gestão de Riscos, Integridade, Sistema de Qualidade, Lei Geral de Proteção de Dados, compliance, entre outras.

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

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 novas habilidades;
- . ampliar o autoconhecimento dos gestores por meio de novas ferramentas;
- . qualificar a comunicação interna entre os diversos setores;
- . mensurar resultados positivos para a organização como um todo;
- . melhorar as relações interpessoais dos funcionários e com seus superiores;
- . desenvolver a visão estratégica e formas de implementação como fator de sucesso das lideranças; e
- . influenciar pessoas a atingir resultados.

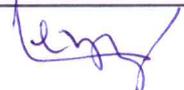
3. Identificação da necessidade:

A criação do PDL teve por premissa promover políticas de governança baseadas em três pilares: a necessidade de melhores resultados; 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	Diretora Executiva e Encarregados de Setor	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, Palestras, Encontros, Técnicas	Cursos, Seminário, Reuniões	Conselho Executivo, Setores, Comissões e Comitês do CRCMS	Diretor, Diretora Encarregados de membros de do	Proporcionar aos participantes conhecimentos teóricos e práticos sobre diversos temas, como Governança Corporativa, Compliance, Gestão de Riscos, Integridade, Lei Geral de Proteção de Dados, Sustentabilidade, Ética nas empresas, visando sempre a geração de valor na prestação dos serviços e a melhoria na cultura organizacional.
Seminário de Gestão do Sistema CFC/CRC'S e Reuniões Técnicas		Conselheiros do CRCMS		Desenvolver conhecimento sobre Governança, Gestão de Riscos, Compliance, Sistema de Qualidade e mídia training voltados para os Conselheiros do CRCMS.

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 funcionários do CRCMS, 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 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, 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 conhecimento, classificando como eficaz ou não eficaz.

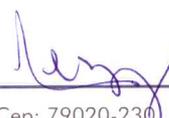


ANEXO II

PLANO ANUAL DE TREINAMENTO (PAT) – LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE TREINAMENTO (LNT)

Levantamento das necessidades de treinamento (LNT)				Setor: Chefe/Responsável: Data do preenchimento: xx/xx/xx		
Nome do funcionário a ser capacitado	Cargo/Função	Título e descrição do Treinamento	*Justificativa sucinta da necessidade de capacitação	Objetivos do Treinamento	Sugestão de empresa/instrutor	Observ.

- Na coluna em destaque, a justificativa deve estar alinhada as situações abaixo:
 - 1- Contratação de novo funcionário, parcialmente qualificado para o cargo;
 - 2- Identificação da necessidade de novos treinamentos;
 - 3- Aquisição ou implantação de novas tecnologia e/ou equipamentos;
 - 4- Remanejamento funcional;
 - 5- Necessidade de atualização ou aderência a nova legislação;
 - 6- Exigência por parte do CRCMS.



ANEXO III

PLANO ANUAL DE TREINAMENTO (PAT) – TABELA DE CONTROLE

Controle anual de treinamentos				Atualizado em: xx/xx/xx Responsável: Ano: xxxxx									
Nº	Treinamento	Público	Empresa/Instrutor	Duração	Local	Valor Unit.	Valor Total	Diárias	Passagens	Horário	Período	Situação	Obs.
1													
2													
3													
4													
5													

Handwritten signature