

PORTARIA CRC/MS Nº 16/2022

De: 14/03/2022

Aprova o Plano Anual de Treinamentos (PAT) e o Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) e o Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados (PTDPD) do Conselho Regional de Contabilidade do Mato Grosso do Sul.

O PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO MATO GROSSO DO SUL, 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 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 e ao desenvolvimento de governança institucional; a gestão de riscos e controles internos, ao fortalecimento da gestão da tecnologia da informação, gestão de pessoas e gestão de contratações;

Considerando o Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRC's para 2018/2027, que tem como um dos objetivos estratégicos "influenciar a formação das competências e das habilidades dos profissionais, fomentar programas de educação continuada e fortalecer conhecimentos técnicos e habilidades pessoais dos conselheiros e dos funcionários do Sistema CFC/CRC's";

Considerando a necessidade do aprendizado de novas competências (técnicas e comportamentais) e o desenvolvimento de uma cultura de inovação e transformação digital que vem ocorrendo na gestão pública;



Considerando a necessidade de propiciar aos empregados a oportunidade de desenvolver suas potencialidades e de ampliar seus conhecimentos para melhor desempenho no trabalho e na conscientização de seu papel como empregado do CRCMS,

RESOLVE:

Artigo 1º - Ficam aprovados o Plano Anual de Treinamentos (PAT), Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) e o Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados (PTDPD) para o exercício de 2022, conforme Anexos desta Portaria.

Artigo 2º - O Departamento de eventos do CRCMS será o responsável pela execução e pelo gerenciamento do PAT, do PDL e do PTDPD.

Artigo 3º - O PAT, PDL e o PTDPD poderão ser revistos a qualquer tempo no decorrer do período de vigência, caso haja superveniência de fato que justifique a necessidade de ajuste.

Artigo 4º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua assinatura e revoga a Portaria CRCMS nº 16/2021.



Contador **OTACÍLIO DOS SANTOS NUNES**

Presidente

ANEXO I

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

1. Apresentação

O Plano de Treinamento (PAT), o Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) e o Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de dados (PTDPD) do CRCMS foram elaborados com base na Resolução CFC nº 1.543/2018, que aprova o Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRC'S para 2018/2027. Esse plano é constituído por um conjunto de diretrizes, objetivos, programas, estrutura de gestão e de indicadores e metas que concretizam e permitem o seu acompanhamento na execução das atividades do CRCMS.

O planejamento estratégico é um processo contínuo e sistemático de tomada de decisões, baseado no conhecimento possível do futuro contido e na relação entre a organização e o ambiente interno e externo. Para tanto, é necessária a organização sistemática das atividades à execução dessas decisões, levando-se em conta os objetivos organizacionais e medindo-se o resultado alcançado em comparação às expectativas criadas, por meio de uma retroalimentação organizada.

O mapa estratégico do Sistema CFC/CRC's apresenta as seguintes premissas, tendo como meta o alcance de seus resultados até o ano de 2027:

Missão: Inovar para o desenvolvimento da profissão contábil, zelar pela ética e qualidade na prestação dos serviços, atuando com transparência na proteção do interesse público.

Visão: Ser reconhecido como uma entidade profissional participe no desenvolvimento sustentável do país e que contribui para o pleno exercício da profissão contábil no interesse público.

Valores: Ética, Excelência, Confiabilidade e Transparência.

No quesito "Pessoas e Organizações", o mapa estratégico apresenta os seguintes indicadores: "13 – Atrair e reter talentos" e "14 – Influenciar a formação das competências e das habilidades dos profissionais, fomentar programas de educação continuada e fortalecer conhecimentos técnicos e habilidades pessoais dos conselheiros e funcionários do Sistema CFC/CRC's".

Para os fins deste plano, considera-se treinamento o processo educacional de curto prazo, aplicado de maneira sistemática e organizada, por meio do qual os empregados adquirem conhecimentos e desenvolvem habilidades e atitudes para o desempenho do cargo atual. São ações de treinamento: cursos presenciais e a distância, aprendizagem em serviço, oficinas, seminários, congressos, simpósios, reuniões, workshops, palestras, entre outros.



Para o exercício de 2022, estão previstos o Plano Anual de Treinamento (PAT), o Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) e o Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados (PTDPD), os quais deverão ser executados no decorrer do exercício a saber:

2 Plano Anual de Treinamento (PAT) do CRCMS

2.1. Definição e Estrutura:

O Plano Anual de Treinamento é o resultado do trabalho conjunto dos encarregados de setores com a direção, que identificaram a necessidade de capacitação e de desenvolvimento de pessoas para o exercício de 2022. Ele baliza as ações que deverão ser adotadas para assegurar a capacitação e o desenvolvimento dos funcionários.

2.2. Objetivo Geral:

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.

2.3. 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, conforme indicadores do Sistema de Gestão de Qualidade e baseado na norma ISSO 9001:2015, com vistas a suprir e a atender às ocorrências abaixo:

- . contratação de novo funcionário que precisa de capacitação para o desenvolvimento de competências institucionais;
- . identificação de baixo desempenho, gerando necessidade de capacitação e de desenvolvimento;
- . aquisição ou implantação de novas tecnologias e/ou equipamentos;
- . remanejamento funcional;
- . atualização ou nova legislação; e
- . exigência por parte do CFC ou CRCMS.

2.4. Programação das capacitações:

O Levantamento das Necessidades de Treinamento foi inserido no PAT e aprovado por meio desta Portaria. O PAT envolve cursos de capacitação e desenvolvimento, os quais deverão ser oferecidos e/ou contratados para os empregados no exercício de 2022, conforme solicitação de demanda devidamente autorizada pela Presidência do Regional.

O Plano Anual de Treinamento contempla os seguintes eventos de capacitação e desenvolvimento.



Capacitação	Público Alvo/Área	Competência
Redação Oficial e oratória	Todos os funcionários	Possibilitar a elaboração de redação e normativos oficiais de forma clara e impessoal, com o objetivo de garantir a clareza das comunicações e facilitar o entendimento, utilização de técnicas de falar em público, no que tange à dicção, à oratória e à desinibição.
Acesso à Informação, Ouvidoria e Lei Geral de Proteção de Dados	Todos os funcionários	Conhecer novas ferramentas para operacionalizar de maneira mais eficiente a Ouvidoria; conhecer as boas práticas de ouvidorias do setor público e trocar experiências com entidades de todo o país; atualizar conhecimento sobre as bases normativas, conceituais e operacionais para aplicação da Lei de Acesso à Informação e obter um panorama do impacto da LGPD na Instituição.
Congressos e Eventos Técnicos	Todos os funcionários dos setores de: Licitação, contratos, Assessoria jurídica, contabilidade, administrativo, fiscalização, financeiro e comunicação.	Desenvolver conhecimentos e habilidades por meio da participação em congressos e eventos com abordagens em assuntos técnicos, objetivando a atualização, troca de experiências, discussões e debates sobre diversos temas: licitação, contratos, direito, auditoria, controladoria, secretaria, comunicação, trabalhista (e-social, DCTFWEB, etc).
Implementação de novas tecnologias e/ou equipamentos	Todos os funcionários e TI	Atualizar conhecimentos por meio das novas tecnologias (hardware e software) disponíveis no mercado e implementá-las



		no CRCMS, visando otimizar as atividades de todas os setores.
Contabilidade e normas brasileiras	Setores de contabilidade e fiscalização	Proporcionar a atualização profissional a partir do entendimento das normas técnicas que envolvem a contabilidade.
Qualidade de vida no trabalho	Todos os funcionários	Proporcionar bem-estar e qualidade de vida no ambiente de trabalho por meio da participação em palestras sobre saúde mental e física dos funcionários.
Pacote Office (Word, Excel, Canva, Power Pointe)	Todos os empregados	Proporcionar habilidades na utilização cotidiana de ferramentas para otimização dos trabalhos com a utilização de recursos aplicativos de criação de planilhas eletrônicas, documentos de textos e de apresentações.

2.5. 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 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 a aquisição de	Análise das habilidades, atitudes e conhecimento, classificando como eficaz ou não eficaz.

	conhecimentos e/ou habilidades, e sua aplicação nas atividades do setor.	
--	--	--

3. Plano de Desenvolvimento de Líderes do Conselho Regional de Contabilidade do MS (PDL)

3.1. Definição e Estrutura:

O Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) é um instrumento de implementação de ações de capacitação que devem ser executadas em 2022, 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 e de Segurança da informação.

O PDL está alinhado às recomendações do Tribunal de Contas da União (TCU), no que diz respeito ao aprimoramento institucional da governança e ao 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/CRC's e em pilares predefinidos em diversas áreas temáticas que representam as necessidades de capacitação para os líderes do CRCMS.

3.2. 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 encarregados de setores;
- . desenvolver habilidades, como melhorias na comunicação, na motivação e na produtividade da equipe e dos gestores;



- . mensurar resultados positivos para a organização como um todo;
- . melhorar as relações com os demais colaboradores e com os seus superiores;
- . desenvolver a visão estratégica e formas de implementação como fator de sucesso das lideranças;
- . motivar os participantes a seguirem os prazos e a trabalharem com qualidade e,
- . influenciar pessoas a atingir resultados.

3.3. Identificação da necessidade:

A partir da identificação do resultado da pesquisa de satisfação, da análise dos indicadores e das reuniões de análise crítica, foram identificadas lacunas de competências gerenciais que precisam ser desenvolvidas, sendo os eventos de capacitações incluídos no PAT.

O PDL 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) eficácia do sistema de gestão da qualidade; IV) alinhamento com o Planejamento Estratégico; e V) melhoria contínua e adaptação às novas tecnologias e segurança da informação.

3.4. Programação das capacitações:

O PDL deverá compreender as seguintes capacitações que estão previstas no PAT:

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 além de desenvolver uma nova filosofia para obtenção de resultados humanizados.
Eventos Técnicos (Congressos, seminários, workshops, etc)	Conselho Diretor, Conselheiros, Diretora Executiva, Encarregados de Setores, funcionários	Proporcionar aos participantes conhecimentos teóricos e práticos sobre diversos temas, como Governança

	integrantes de Comissões e Comitês do CRCMS	Corporativa, Compliance, Gestão de Riscos, Integridade, Lei Geral de Proteção de Dados, Sustentabilidade, Ética nas empresas, segurança da informação 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.

3.5.Avaliação do PDL

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

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 o resultado da avaliação for inferior a 64% do total de quesitos e satisfatório quando o resultado for superior a 65%.
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.

4. Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados – LGPD

4.1. Definição e estrutura

O Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados está relacionado à Lei nº 13.709 de 14 de agosto de 2018, que dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

4.2. Objetivo Geral

Capacitar os empregados do CRCMS na compreensão dos conceitos trazidos pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, visando o cumprimento da LGPD quanto à prevenção, à proteção, à segurança e a transparência dos dados pessoais tratados no CRCMS.

4.3. Identificação da necessidade

A necessidade de capacitação foi mapeada com o objetivo de atender a legislação vigente e garantir a segurança dos dados a serem tratados no âmbito do CRCMS.

4.4. Programação das Capacitações

As capacitações aprovadas por meio de portaria são inseridas no PAT, como treinamentos previstos a serem contratados no exercício de 2022.

Capacitação	Público Alvo/Área	Competência
Treinamento sobre a Lei Geral de Proteção de Dados	Todos os empregados	Capacitar os empregados do CRCMS para adoção das melhores práticas para cumprimento da Lei nº 13.709/2018.

4.5. Avaliação do PTDPD

O PTDPD 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 resultado da avaliação for inferior a 64% do total de quesitos e satisfatório quando o resultado for superior a 65%.
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.	Análise das habilidades, atitudes e conhecimento, sendo 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/institutor	Observ.

- Na coluna em destaque, a justificativa deve estar alinhada as situações abaixo:
 - 1- Contratação de novo funcionário que precisa de capacitação;
 - 2- Identificação de baixo desempenho, gerando necessidade de capacitação;
 - 3- Aquisição ou implantação de novas tecnologia e/ou equipamentos;
 - 4- Remanejamento funcional;
 - 5- Necessidade de atualização ou nova legislação;
 - 6- Exigência por parte do CFC ou CRCMS.



ANEXO III

PLANO ANUAL DE TREINAMENTO (PAT) – TABELA DE CONTROLE

Controle anual de treinamentos				Atualizado em: xx/xx/xx Responsável: Ano: xxxxx									
Nº	Treina- mento	Pu- blic- o	Empresa /Instrutor	Dur- açã- o	Lo- ca- l	Va- lor U- nit	Va- lor To- tal	Diá- ria s	Pass- agen- s	Hor- ari- o	Perí- odo	Situ- açã- o	O b- s.
1													
2													
3													
4													
5													



ANEXO IV
AVALIAÇÃO DE SATISFAÇÃO

Caro participante,

Esta pesquisa tem por objetivo avaliar o curso/treinamento realizado. Dê a sua valiosa opinião nos diversos assuntos abaixo.

CURSO/TREINAMENTO:.....

DATA:.....

NOME DO PARTICIPANTE:

MODALIDADE DE PARTICIPAÇÃO: () EMPREGADO () Outros

Qual?.....

SETOR: **CARGO:**

Dê uma nota a cada um dos itens abaixo (use escala de 1 a 4):

Organização e programação	Ótimo	Bom	Regular	Ruim	Não utilizou/não sabe	Não aplicável
Local do evento					()	()
Palestrantes					()	()
Temas Abordados					()	()
Material disponibilizado					()	()
Metodologia e técnicas utilizadas					()	()
Carga Horária					()	()
Conhecimento acrescido às suas atividades					()	()
Resultado Final					()	()

