

PORTARIA CRCDF Nº 062/2020, DE 28 DE JULHO DE 2020

INSTITUI PLANO ANUAL DE TREINAMENTO (PAT) E O PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES (PDL) DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO DISTRITO FEDERAL (CRCDF).

O **PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO DISTRITO FEDERAL**, no uso de suas atribuições legais e Regimentais em vigor; e

Considerando a necessidade de um efetivo planejamento nos processos de 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 atender às recomendações do Tribunal de Contas da União (TCU), no que diz respeito ao aprimoramento institucional da governança e desenvolvimento de líderes;

Considerando a Portaria do Conselho Federal de Contabilidade n.º 58, de 20 de fevereiro de 2020;

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;

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 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 e revoga as disposições em contrário.



Contador **DANIEL CHAVES FERNANDES**
Presidente

PLANO ANUAL DE TREINAMENTO (PAT)

e

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES (PDL)

**Brasília/DF
Julho/2020.**

Contador Daniel Chaves Fernandes
Presidente

Contadora Fernanda Veras Oduaia
Vice-presidente de Administração

Contador Elvo Cenci
Vice-presidente de Fiscalização, Ética e Disciplina

Contador Alan Carlos Barroso de Sousa
Vice-presidente de Registro

Contadora Jaqueline Pereira Rocha Torres
Vice-presidente de Desenvolvimento Profissional

Contador Cassio dos Santos
Vice-presidente de Controle Interno

Comitê (Portaria CRCDF nº 18/2019)

- Patricia Mattar Miranda Mestre,
- Cristina da Costa Fonseca,
- Fabiana Maria Coelho de Sousa,
- Keila Mara Cardoso dos Santos Caldas,
- Luciano Mendes Junior,
- Lucineide Fleming do Carmo,
- Maria Eliete Oliveira Holanda
- Zenab Santos Khalil Mendes

Publicação online. Gratuita. Julho/202020.

SUMÁRIO

ANEXO I - Plano Anual de Treinamentos (PAT)

- 1) Definição:
- 2) Estrutura
- 3) Objetivos
- 4) Identificação da necessidade
- 5) Programação das capacitações
- 6) Avaliação do PAT

ANEXO II - LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE TREINAMENTO (LNT)

ANEXO III – TABELA DE CONTROLE

ANEXO IV - Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL)

- 1) Definição
- 2) Estrutura
- 3) Objetivos
 - a. objetivos específicos
- 4) Identificação da necessidade
- 5) Programação das capacitações
- 6) Avaliação do PDL

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Portaria CFC no. 58 de 20 de fevereiro de 2020
- <https://www.ibccoaching.com.br/portal/saiba-como-montar-um-plano-de-desenvolvimento-de-lideres/>
- <https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/importancia-comunicacao-eficaz-organizacoes/>
 - <https://br.eaglesflight.com/blog/por-onde-comecar-o-plano-de-desenvolvimento-de-lideranca-de-sua-empresa>

ANEXO I

PLANO ANUAL DE TREINAMENTO (PAT) DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO DISTRITO FEDERAL

- 1) Definição: 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.
- 2) Estrutura Treinamento: Serão ações de treinamento com cursos nas modalidades “presencial” e “a distância”, gratuitos ou pagos, aprendizagem em serviço, oficinas, seminários, congressos, simpósios, workshops, etc.
- 3) Objetivos Desenvolver processo integrado e sistemático de treinamento, desenvolvimento e aperfeiçoamento dos funcionários do Conselho Regional de Contabilidade do Distrito Federal, 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 CRCDF, garantindo a competência necessária para a execução das atividades.
- 4) Identificação da necessidade: A necessidade do treinamento é mapeada por meio do Levantamento de Necessidade de Treinamento (LNT) – **ANEXO II**, juntamente com os gestores de cada Unidade Organizacional, após o resultado da Avaliação de Desempenho, e implementada de acordo com este Plano Anual de Treinamento e conforme indicadores do Sistema de Gestão da Qualidade, baseado na norma ISO 9001:2015. Será monitorada pela Seção de Departamento Pessoal por meio da tabela - **ANEXO III**
- 5) Programação das capacitações As capacitações aprovadas por meio desta Portaria são 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 CRCDF poderá contratar treinamentos de forma avulsa, com a devida verificação de informações no Plano de Trabalho do exercício, bem

como as questões financeiras no momento da contratação, 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 (após homologação do PCS-em andamento), 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 CFC ou CRCDF.

6) 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	Crítérios
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.	<p>O treinamento é considerado insatisfatório quando o total de pontos dos itens avaliados alcance até 64% de pontos possíveis.</p> <p>O treinamento é considerado satisfatório, caso o total de pontos dos itens avaliados alcance nota superior a 65% do total de pontos possíveis.</p> <p>Ou a apresentação do Certificado de aprovação no caso do curso aprovar com nota a menor.</p>
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.

ANEXO II
PLANO ANUAL DE TREINAMENTO (PAT) - LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE TREINAMENTO (LNT)

LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE TREINAMENTO (LNT)				Unidade Organizacional: Departamento de Pessoal Chefe/Responsável: Zenab Santos Khalil Mendes Data do preenchimento: xx/xx/xxxx		
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	Observações

*Na coluna em destaque, a justificativa deve estar alinhada as situações abaixo:

1. Contratação de novo funcionário, parcialmente qualificado para o cargo, cuja atividade interfira com a qualidade do serviço final;
2. Identificação de baixo desempenho apresentado no processo de Avaliação de Desempenho (aguardando homologação do PCS-em andamento);
3. Aquisição ou implantação de novas tecnologias e/ou equipamentos;
4. Remanejamento funcional;
5. Atualização ou nova legislação;
6. Exigência por parte do CRCDF.

**ANEXO III
PLANO ANUAL DE TREINAMENTO (PAT) – TABELA DE CONTROLE**

CONTROLE ANUAL DE TREINAMENTOS				Atualizado em: xx/xx/xxxx. Responsável: Zenab Santos Khalil Mendes ANO: XXXX									
Nº	Treinamento	Público Alvo	Empresa/ instrutor	Carga horária	Local	Valor unitário da inscrição	Valor total da inscrição	Diárias	Passagens	Horário	Período	Situação (C) Cancelado (R) Realizado	OBS
1													
2						R\$	R\$	R\$	R\$				
3						R\$	R\$	R\$	R\$				
4						R\$	R\$	R\$	R\$				
						R\$	R\$	R\$	R\$				
5						R\$	R\$	R\$	R\$				
TOTAL						R\$	R\$	R\$	R\$				

ANEXO IV
PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES DO
CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO DISTRITO FEDERAL
(PDL)

- 1) Definição: 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 Distrito Federal (CRCDF), incluindo o Conselho Diretor, conselheiros, chefes de seção, chefes de subseção, assessores das presidências, Comissões: de Governança, de riscos, de integridade e outras.
- 2) Estrutura: O PDL está estruturado por programas temáticos, que representam as necessidades de capacitação identificada para os líderes do CFC.
- 3) 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.
- 4) 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.
- 5) Programação das capacitações O PDL deverá compreender as seguintes capacitações:

Perspectiva	Descrição	Critérios
Desenvolvimento de Líderes	Chefes de Seção, Chefes de Subseção	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.
Workshop	Conselho Diretor, conselheiros, chefes de seção, chefes de subseção, assessores da presidências, Comissões: de Governança, de riscos, de integridade e outras.	Proporcionar aos participantes conhecimentos teóricos e práticos sobre diversos temas: 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 CFc/CRCs	Conselheiros do CRCDF.	Desenvolver conhecimento sobre governança, gestão de riscos, <i>compliance</i> , sistema de qualidade e mídia training dos Conselheiros do CRCDF.

- 6) Avaliação do PDL Quando o evento for realizado para conselheiros, o PDL será avaliado pelos participantes mediante o preenchimento do formulário Avaliação de Satisfação (Formulário n.º 42), conforme indicadores do Sistema de Gestão da Qualidade baseado na norma ISO 9001:2015. Quando o evento foi realizado para empregados do CFC, 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 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 a apresentação do Certificado de aprovação no caso do curso aprovar com nota a menor.
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.