

**PORTARIA CRCES Nº 37, DE 19 DE ABRIL DE 2021**

**Aprova o Plano de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas - PCDP do Conselho Regional de Contabilidade do Espírito Santo.**

**A PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO ESPÍRITO SANTO**, no uso de suas atribuições legais e regimentais;

**CONSIDERANDO** que o Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRCs, aprovado pela Resolução CFC n.º 1.543/2018, prevê, entre os objetivos constantes do mapa estratégico, os de “Inovar, influenciar na formação das competências e das habilidades dos profissionais, conselheiros e funcionários do Sistema CFC/CRCs e fomentar programas de Educação Continuada” e “Integrar e otimizar a gestão do Sistema CFC/CRCs”;

**CONSIDERANDO** que um dos objetivos da qualidade propostos pelo CRCES, em seu Planejamento Estratégico, é o de “Fortalecer o conhecimento e as habilidades técnicas dos conselheiros e funcionários do CRCES”;

**CONSIDERANDO** que a Administração Pública deve promover a boa gestão de recursos e buscar a excelência na prestação dos serviços, observando, entre outros, os princípios da eficiência, da efetividade, da eficácia e do desenvolvimento nacional sustentável;

**CONSIDERANDO** as 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 nas organizações, conduzindo e influenciando pessoas para o alcance dos objetivos estratégicos e dos resultados pretendidos;

**CONSIDERANDO** que o desenvolvimento de pessoas e líderes é fundamental para o alcance dos resultados da organização;

**RESOLVE:**

Art. 1º Aprovar o Plano de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas – PCDP para o exercício de 2021, na forma estabelecida no anexo desta Portaria.

Art. 2º O Plano será revisto no prazo de um ano, a contar de sua publicação, ou a qualquer tempo caso haja superveniência de fato que justifique a necessidade de ajuste.

Art. 3º Caberá ao Setor de Pessoal acompanhar o cumprimento das ações e capacitações propostas no Plano.

Art. 4º Esta portaria entra em vigor na data de sua assinatura e revoga a Portaria CRCES nº 99/2020.

Contadora **Carla Cristina Tasso**  
Presidente

## PLANO DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - PCDP ANEXO – PORTARIA CRCES Nº 37, DE 19 DE ABRIL DE 2021

### 1. APRESENTAÇÃO

O Plano de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas consiste em um programa construído a partir do planejamento estratégico do Conselho Regional de Contabilidade do Espírito Santo (CRCES) que visa promover o conhecimento, a qualificação, o aperfeiçoamento e o desenvolvimento de competências necessárias para o exercício das funções operacionais e de lideranças no âmbito do Conselho.

### 2. OBJETIVO

Possibilitar o desenvolvimento de competências que os funcionários e conselheiros deverão possuir para o bom desempenho de suas funções, ou até mesmo aprimorá-las, visando à melhoria e o alcance das metas e dos objetivos organizacionais, alinhados à Missão do CRCES: **“Inovar para o desenvolvimento da profissão contábil, zelar pela ética e qualidade na prestação dos serviços, atuando com transparência na proteção do interesse público”**.

#### 2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Aprimorar conhecimentos, habilidades e condutas dos líderes, em consonância com o planejamento estratégico da entidade;
- estimular o exercício da liderança como elemento estratégico para a gestão eficaz de pessoas;
- desenvolver competências emocionais e incitar o autoconhecimento dos líderes;
- atualizar os líderes em relação às novas práticas e ferramentas de gestão;
- aprimorar o relacionamento e a comunicação com a equipe de trabalho, visando a melhoria do clima organizacional;
- desenvolver habilidades de influenciar e motivar pessoas, com vistas a melhorar o desempenho e obter apoio e colaboração da equipe de trabalho, para o alcance dos resultados esperados;
- ampliar a visão estratégica dos líderes e a compreensão do seu papel na entidade, para que possam conduzi-la de forma mais coesa e coerente com relação a sua missão, visão e valores;
- promover a atuação inovadora dos líderes na busca por soluções eficientes e eficazes para alavancar a performance das equipes; e
- capacitar os funcionários dentro das suas necessidades de trabalho;
- incentivar os funcionários a participarem de capacitações visando aprimoramento do seu trabalho;
- permitir aos funcionários o desenvolvimento e aquisição de novos conhecimentos e habilidades;

- contribuir para o crescimento profissional e pessoal dos funcionários, visando à melhoria do clima organizacional e da qualidade dos serviços prestados;
- capacitar funcionários que atuam em cargos de liderança; e
- melhorar a qualidade dos serviços prestados pelo CRCES à sociedade.

### 3. PÚBLICO ALVO

Funcionários que exercem funções operacionais e lideranças e aos conselheiros com a finalidade de aperfeiçoar as competências de liderança e comunicação perante o Profissional da Contabilidade, autoridades e relacionamentos políticos institucionais.

### 4. DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

O processo de planejamento de capacitação se concretiza por meio de duas etapas: Capacitação e Desenvolvimento de Liderança.

- *Capacitação*: elaborado pelo setor de recursos humanos com a finalidade de reunir as necessidades de capacitação, estabelecer cronograma e ações que permitam atingir o objetivo estratégico de influenciar nas competências e habilidades de pessoal;

- *Desenvolvimento*: deve ser embasado no mapeamento de competências e no levantamento de necessidades que permitam ações continuadas de desenvolvimento técnico e formação de líderes.

É importante destacar que, algumas funções específicas possuem capacitação obrigatória, como: pregoeiro, contabilidade, controle interno, fiscais, tecnologia da informação, dentre outras e poderão ser realizadas nas modalidades presencial ou à distância.

Assim, as demandas de capacitações deverão considerar:

- As atividades laborais;
- As necessidades de competência;
- A formação acadêmica;
- A utilidade para o desempenho das funções.

Realizamos ainda o levantamento das necessidades de capacitação ao longo do ano de 2020, segregamos de acordo com os tipos de desenvolvimento que se pretende aperfeiçoar e público-alvo, conforme abaixo:

### 5. PROGRAMA DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

Descrição	Tipo de ação	Público alvo	Investimento estimado	Programação
Saúde física do Trabalhador	Realizar no mínimo 04 (quatro) palestras com temas relacionados à saúde ocupacional.	Todos os funcionários	Sem custo	1º semestre

Saúde emocional do Trabalhador	Realizar no mínimo 04 (quatro) palestras com temas relacionados à saúde ocupacional.	Todos os funcionários	Sem custo	2º semestre
Capacitação e desenvolvimento de recursos humanos	Oferecer 02 (dois) treinamentos, sendo um de redação oficial e um de qualidade no atendimento.	Todos os funcionários	Sem custo	2º semestre
Capacitação e desenvolvimento de recursos humanos	Realizar 01 (um) seminário interno de governança a todos os funcionários e conselheiros.	Todos os funcionários + conselheiros	Sem custo	2º semestre
Capacitação e desenvolvimento de recursos humanos	Proporcionar cursos para as áreas técnicas: licitação, controle interno, contabilidade, tecnologia da informação e fiscalização.	Funcionários das áreas técnicas	Sem custo	2º semestre
Capacitação e desenvolvimento de recursos humanos	Realizar treinamento de desenvolvimento de liderança a todos as chefias de setores.	Todos os chefes de setor.	Sem custo	2º semestre
Capacitação e desenvolvimento de recursos humanos	Oferecer capacitação em tecnologia.	Todos os funcionários	Sem custo	2º semestre
Capacitação e desenvolvimento de recursos humanos	Oferecer capacitação em LGPD.	Todos os funcionários	Sem custo	2º semestre
Oratória e dicção	Oferecer capacitação aos conselheiros	Todos os conselheiros	Sem custo	2º semestre

## 6. AVALIAÇÃO E CONTROLE

O controle de execução do PCDP será realizado por meio dos certificados e listas de presença expedidos para os participantes das ações de capacitação programadas e será avaliado pelos participantes por meio do preenchimento do formulário de avaliação, conforme modelo utilizado pela área de Recursos Humanos.