

PORTARIA CRCES Nº 27, DE 11 DE FEVEREIRO DE 2022.

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 “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/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 2022, 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 37/2021.

Contadora **Carla Cristina Tasso**
Presidente

PLANO DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - PCDP ANEXO – PORTARIA CRCES Nº 27, DE 11 DE FEVEREIRO DE 2022

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 de Liderança*: 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 2021, 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 e emocional do Trabalhador	Realizar no mínimo 04 (quatro) palestras com temas relacionados à saúde ocupacional.	Todos os funcionários	Sem custo	1º 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	R\$ 5.300,00	2º semestre
Capacitação e desenvolvimento de recursos humanos	Realizar 01 (um) treinamento interno a todos os funcionários.	Todos os funcionários	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 os coordenadores de setores.	Todos os coordenadores de setor.	R\$ 2.800,00	1º semestre
Capacitação e desenvolvimento de recursos humanos	Oferecer capacitação em tecnologia.	Todos os funcionários	Sem custo	2º semestre
Comunicação Assertiva	Realizar treinamento de comunicação para os funcionários.	Todos os funcionários	Sem custo	2º semestre
Responsabilidades na Gestão	Oferecer capacitação aos conselheiros.	Todos os conselheiros	Sem custo	1º 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.