



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
**CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE ALAGOAS**

Rua Dona Tereza de Azevedo, Nº 1.526 –Pinheiro - Maceió/AL  
CEP: 57.057-570 - Tel: 82/ 3194-3030 site: [www.crcal.org.br](http://www.crcal.org.br)

**PORTARIA CRCAL N.º 28, DE 15 DE ABRIL DE 2021.**

Institui o Plano Anual de Treinamentos (PAT), o Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) do Conselho Regional de Contabilidade de Alagoas.

**O PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE ALAGOAS - CRCAL**, 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 CRCAL;

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 de governança e desenvolvimento de líderes;

Considerando que a liderança exerce papel fundamental na organização, transformando grupos de pessoas em equipes que geram resultados,

**RESOLVE:**

Art. 1º Ficam instituídos os Plano Anual de Treinamentos (PAT) e o Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) para o exercício de 2021, na forma estabelecida no anexo desta Portaria.

Art. 2º O PAT e o PDL serão revistos anualmente, ou a qualquer tempo, no decorrer do período de vigência, caso haja a superveniência de fato que justifique a necessidade de ajuste.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua assinatura e revoga a Portaria CRCAL n.º 31/2019.

**Contador José Vieira dos Santos.**  
**Presidente**

## **1. APRESENTAÇÃO**

O Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) é um instrumento que visa implementar ações de capacitação, objetivando à qualificação, aperfeiçoamento e o desenvolvimento dos gestores do Conselho Regional de Contabilidade do Estado de Alagoas, envolvendo todos que possuem cargos de liderança/coordenação.

O PDL está ancorado em pilares definidos pela organização, que representam as necessidades de capacitação identificada para os líderes/coordenadores do CRCAL, com previsão de realização até o final de 2021.

O Plano Anual de Treinamentos (PAT) é o resultado do planejamento de treinamentos dos colaboradores do CRCAL. Ele baliza as ações de capacitação que deverão ser realizadas, cujo objetivo principal é servir de base para a atuação do setor no planejamento de ações que deverão ser adotadas no decorrer do ano

## **2. PLANO ANUAL DE TREINAMENTO (PAT)**

### **2.1. Definição e estrutura**

O Plano Anual de Treinamento é o resultado do planejamento de treinamentos dos empregados do CRCAL realizado pela Diretoria Executiva (Direx). Ele baliza as ações de capacitação que deverão ser realizadas, cujo objetivo principal é servir de base para a atuação da DIREX no planejamento de ações que deverão ser adotadas no decorrer do ano.

### **2.2. Objetivo Geral**

Desenvolver processo integrado e sistemático de treinamento, desenvolvimento e aperfeiçoamento dos empregados do Conselho Regional de Contabilidade de Alagoas, visando à melhoria no desempenho da execução das atividades e ao aumento da produtividade, bem como à preparação para o exercício de novas funções ou atividades, à atualização ou adequação à legislação, à adaptação a novas tecnologias ou tecnologias já utilizadas no CRCAL.

### **2.3. Identificação da necessidade**

Por meio de informação detalhada de partes interessadas, eventuais lacunas de competências, avaliações de desempenho e reuniões de análise crítica, observam-se os pontos a serem contemplados no PDL. Este instrumento baseia-se na premissa de atendimento as políticas de governança, promoção de ações que visem atender as competências necessárias frente às demandas que podem afetar o desempenho, individual e da equipe, engajamento, eficácia do sistema de gestão da qualidade, alinhamento com o planejamento estratégico, bem, como a busca da melhoria contínua e

adaptação às novas tecnologias.

#### 2.4. Programação das capacitações

As capacitações aprovadas por meio de portaria são inseridas no PAT, como treinamentos previstos a serem contratados no exercício de 2021. Serão revistas semestralmente, ou a qualquer tempo, no decorrer do período de vigência, caso haja a superveniência de fato que justifique a necessidade de ajuste.

Capacitação	Público-alvo/Área	Competência
Workshops, Reuniões Técnicas, Capacitações Circulares, Encontros.	Conselho Diretor, Conselheiros Diretores Demais colaboradores	Proporcionar aos participantes conhecimentos teóricos e práticos, sobre diversos temas, como Governança Corporativa, Compliance, gestão de riscos, Lei Geral de Proteção de Dados-LGPD, integridade e ética nas empresas, visando sempre à geração de valor e a melhoria na cultura organizacional.
Seminários, Reuniões Técnicas	Conselheiros do CRCAL	Desenvolver conhecimentos sobre governança, gestão de riscos, compliance, sistema de qualidade e mídia training voltados especificamente para os Conselheiros do CRCAL.
Implementação de novas tecnologias e/ou equipamentos	Todos os empregados/ Tecnologia da Informação	Atualizar conhecimentos por meio das novas tecnologias ( <i>hardware</i> e <i>software</i> ) disponíveis no mercado e implementá-las no CRCAL, visando otimizar as atividades de todos os Departamentos
Qualidade de vida no trabalho	Todos os empregados	Proporcionar bem-estar e qualidade de vida no ambiente de trabalho por meio da participação em palestras sobre saúde mental e física dos empregados.

#### 2.5. 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 evento de capacitação, com o intuito de avaliar o treinamento realizado.	O treinamento é considerado insatisfatório quando o total de pontos dos itens avaliados for inferior a 64% de pontos possíveis. O treinamento é considerado satisfatório caso o total de pontos dos itens avaliados seja superior a 65% do total de pontos possíveis.
Avaliação de eficácia	Consiste na coleta de informações do gestor imediato do empregado, com o intuito de verificar a aquisição de conhecimentos e/ou habilidades, e sua aplicabilidade nas atividades da Unidade Organizacional.	Análise das habilidades, atitudes e conhecimento, sendo eficaz ou não eficaz.

### 3. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES (PDL)

#### 3.1. Definição e estrutura

O Plano de Desenvolvimento de Líderes é um instrumento de implementação de ações de capacitação, visando à qualificação, ao aperfeiçoamento e desenvolvimento dos gestores do Conselho Regional de Contabilidade de Alagoas, incluindo o Conselho Diretor, conselheiros, coordenadores, gerentes, supervisores e Comissão de Governança.

O PDL está alinhado 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.

Além disso, está alinhado ao Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRCs e em pilares pré-definidos em diversas áreas temáticas que representam as necessidades de capacitação para os líderes do CRCAL, com previsão de realização até o final de 2021.

#### 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 líder;
- desenvolver habilidades, como melhorias na comunicação, na motivação e na produtividade da equipe e do gestor
- mensurar os resultados positivos para a organização como um todo;
- melhorar as relações com os demais colaboradores e com os seus superiores;
- motivar os participantes a seguirem os prazos e a trabalharem com qualidade;
- desenvolver a visão estratégica e formas de implementação de instrumentos para atingir o sucesso das lideranças;
- influenciar pessoas a atingir resultados; e
- desenvolver técnicas de *feedbacks* para a busca de melhorias de desempenho.

### 3.3. Identificação da necessidade

A partir da identificação do resultado do processo de avaliação de desempenho e da pesquisa de satisfação, bem como do mapa de gestão de riscos e das reuniões de análise crítica, foram identificadas lacunas de competências gerenciais que precisam ser desenvolvidas.

Além disso, o CRCAL é a instituição que congrega a classe contábil alagoana a qual é formada por mais de **3.900** profissionais da contabilidade. Com o aumento dos projetos institucionais e as exigências da sociedade brasileira por excelência na gestão pública, o CRCAL adquire novas responsabilidades, principalmente quanto ao aperfeiçoamento na execução das atividades e à qualidade dos serviços prestados.

### 3.4. Programação das capacitações

O PDL deverá compreender as seguintes capacitações:

Capacitação	Público-alvo	Objetivo
Desenvolvimento de Líderes	Conselho Diretor, conselheiros, coordenadores e demais colaboradores	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.

<i>Workshops</i>	Conselho Diretor, conselheiros, coordenadores e demais colaboradores	Proporcionar aos participantes conhecimentos teóricos e práticos sobre diversos temas como Governança Corporativa, Compliance, Gestão de Riscos, Integridade e Ética, visando à melhoria na cultura organizacional.
Compliance e Governança Corporativa	Conselho Diretor, conselheiros, coordenadores e demais colaboradores	Proporcionar aos participantes conhecimentos teóricos e práticos sobre Governança Corporativa, Compliance e Ética nas empresas, visando sempre a geração de valor nos negócios, a gestão de riscos e a melhoria na cultura organizacional.

### 3.5. Avaliação do PDL

O 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 colaboradores do CRCAL, 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 total de pontos dos itens avaliados for inferior a 64% de pontos possíveis.  O treinamento é considerado satisfatório caso o total de pontos dos itens avaliados seja 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 o aumento de conhecimentos e/ou habilidades, e sua aplicabilidade nas atividades da Unidade Organizacional.	Análise das habilidades, atitudes e conhecimentos agregados pelos treinamentos, classificando-os como eficaz ou não eficaz.

## **5. VIGÊNCIA**

5.1. O Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas terá a sua vigência a partir da data de sua aprovação até 31 de dezembro de 2021.