

Plano Anual de Treinamento CFQ - Exercício 2022





CONSELHO FEDERAL DE QUÍMICA

PRESIDÊNCIA E DIRETORIA

Presidente: José de Ribamar Oliveira Filho

1º Vice-Presidente: Fuad Haddad

2º Vice-Presidente: Roberto Lima Sampaio

1ª Secretária: Ana Maria Biriba de Almeida

2º Secretário: Ali Veggi Atala

1º Tesoureiro: Newton Mario Battastini

2º Tesoureiro: Renata Lilian Ribeiro Portugal Fagury



Sumário

1. Introdução	3
2. Objetivo	3
3. Justificativa	3
4. Levantamento das Necessidades de Treinamento – LNT	4
5. Controle e acompanhamento do PAT	4
6. Ações planejadas para 2022	5
7. Previsão orçamentária para execução do PAT	5
8. Elaboração do PAT 2023	6
9. Considerações Finais	6



1. Introdução

As diretrizes para planejamento de ações de desenvolvimento no setor público são orientadas por instrumentos normativos específicos. O Decreto nº 9.991, de 28 de Agosto de 2019 dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. O referido instrumento foi aprimorado pelo Decreto nº 10.506, de 2 de outubro de 2020. O marco regulatório estabelece que cada órgão deverá elaborar anualmente o respectivo Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP).

O Plano Anual de Treinamento – PAT é um dos instrumentos que compõe a função de integridade em Pessoas do CFQ e tem como principal objetivo estabelecer os parâmetros de capacitação do seu quadro funcional para o ano de 2022.

2. Objetivo

O Plano Anual de Treinamento tem por objetivo especificar e priorizar as linhas de ação de capacitação funcional que permitam qualificar os gestores e os colaboradores, desenvolvendo habilidades e competências que têm impactos diretos nos resultados do CFQ. A partir da implementação das ações de capacitação será possível melhorar a produtividade e a motivação, bem como obter, por parte dos funcionários, soluções e inovações referentes aos desafios cotidianos. As ações de capacitação visam preparar os servidores para os desafios decorrentes da constante mudanças de cenários internos e externos relacionados às atividades profissionais, de forma a trazer as melhores práticas ao ambiente laboral.

3. Justificativa

A elaboração do Plano Anual de Treinamento é justificada pela necessidade e de alinhar as necessidades de desenvolvimento e capacitação à estratégia delineada pelo CFQ. A partir do Mapa Estratégico 2018-2028 do CFQ verifica-se que o desenvolvimento dos colaboradores está intrinsecamente relacionado à estratégia da organização. Destacam-se os objetivos estratégicos a seguir:



- OE 13: Qualificar adequadamente o time de gestores e colaboradores para suprir as demandas do Sistema CFQ/CRQs.
- OE 14: Implementar políticas de valorização para manter o capital humano.

Destaca-se também na perspectiva de Governança e Gestão de “Adotar as melhores práticas de Governança e Gestão”. A implantação do PAT permitirá que seja adotado o processo de melhoria contínua dos processos a partir da promoção das ações de desenvolvimento.

4. Levantamento das Necessidades de Treinamento – LNT

Para subsidiar as prioridades quanto às ações de desenvolvimento profissional no CFQ, o PAT considerou o levantamento das necessidades de treinamento realizado junto às unidades organizacionais, que apontaram as necessidades de capacitação de suas equipes. Também foi considerado o mapeamento de competências, que foram a base do processo de avaliação de desempenho, onde foram mensuradas quais competências precisam ser prioritariamente desenvolvidas junto aos gestores e colaboradores do CFQ.

O desenvolvimento do diagnóstico de competências recomendado pelo marco regulatório (Decreto nº 10.506, de 2 de outubro de 2020) foi realizado no primeiro semestre de 2021, a partir da implantação do projeto de Gestão por Competências aprovado, que subsidiou com maior precisão e priorização as ações de desenvolvimento do seu capital humano.

5. Controle e acompanhamento do PAT

A GEPES terá a incumbência de promover a disponibilização dos conteúdos, bem como mensurar a efetividade e o impacto de cada ação de treinamento realizada. A análise de reação e impacto das capacitações retroalimentará ações futuras, recomendando ou descontinuando ações de treinamento realizadas ao longo de 2022. A GEPES também acompanhará o volume de treinamento realizado por colaborador, monitorando se a execução está de acordo com o planejamento. O acompanhamento do



engajamento e comprometimento de cada colaborador nas capacitações poderá ser utilizado como elemento importante a ser considerado no programa de Avaliação de Desempenho.

6. Ações planejadas para 2022

Para o primeiro semestre serão priorizadas capacitações com foco no aprimoramento das boas práticas à luz da nova legislação de compras, licitações e contratos. Tal priorização é justificada em razão do Congresso Nacional ter aprovado o Projeto de Lei (PL) 4.253/2020 que traz novas disposições sobre a Lei de Licitações e Contratos. A Matéria, que irá substituir as Leis 8.666 de 1993, a 10.520 (Lei do Pregão) e a Lei 12.462, do RDC, foi enviada para a sanção do Presidente da República e entra em vigor logo após a sua assinatura. A priorização de ações de capacitação em compras licitações e contratos, bem como gestão e fiscalização de contratos veio ao encontro da necessidade de alinhar o conhecimento dos novos concursados que tem previsão de posse em janeiro de 2022.

Ao longo do ano de 2022 serão promovidas ações de capacitação para as diversas unidades organizacionais do CFQ, conforme planilha de planejamento anexa ao presente Plano Anual de Treinamento. Nela poderão ser consultadas informações relacionadas ao tipo de treinamento, bem como número de horas, público-alvo, formato (presencial ou online) custo estimado e datas previstas para realização.

Conforme planilha de planejamento, as capacitações estão distribuídas ao longo do ano, e atenderão as diferentes unidades organizacionais o CFQ, de acordo com as suas necessidades específicas.

7. Previsão orçamentária para execução do PAT

O plano anual de treinamento contempla capacitações gratuitas bem como ações que implicam em custos. Conforme planejamento orçamentário realizado e aprovado em 2021, foi disponibilizada verba para o ano de 2022 no valor de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais) para execução das ações de capacitação. A verba será gerenciada pela GEPEs, disponível no Centro de Custo: 05.03.03.002 Projeto Atividade de Gestão – Plano Anual de Treinamento e Plano de Desenvolvimento de Lideranças. O planejamento foi norteado em ações de desenvolvimento considerando os princípios da economicidade e da eficiência



8. Elaboração do PAT 2023

Em dezembro de 2022 será apurado o resultado das ações de treinamento realizadas ao longo do ano. A partir dos elementos analisados, juntamente com o resultado da Avaliação de Desempenho em processo de implementação, será estruturada proposta do PAT 2022 para posterior validação.

9. Considerações Finais

O Planejamento das Ações de Treinamento apresentado busca atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas. Ao mesmo tempo, norteará o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência, preparará os servidores para as mudanças de cenários internos e externos do CFQ.

O presente documento será um importante balizador para análise do custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento.

Bruno Goytisolo Pires da Silva

Gerente de Gestão Estratégica de Pessoas

Conselho Federal de Química