

**PORTARIA
CRCCE N.º 137/2024**

**APROVA O PLANO ANUAL DE
TREINAMENTOS (PAT), O PLANO DE
DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES (PDL)
E O PLANO DE TREINAMENTO E
DESENVOLVIMENTO DE PROTEÇÃO DE
DADOS (PTDPD) DO CONSELHO
REGIONAL DE CONTABILIDADE DO
CEARÁ PARA O EXERCÍCIO DE 2024.**

O PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO CEARÁ,
no uso de suas atribuições legais e regimentais, resolve:

Art. 1º Aprova o Plano Anual de Treinamentos (PAT), o Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) e o Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados (PTDPD) do Conselho Regional de Contabilidade do Ceará para o exercício de 2024.

Art. 2º A efetiva a implantação do Plano Anual de Treinamentos (PAT), do Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) e do Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados (PTDPD) está condicionada ao Orçamento de 2024 do CRCCE.

Art. 3º O Departamento de Recursos Humanos e Pessoal será responsável pela execução e pelo gerenciamento do PAT, do PDL e do PTDPD.

Art. 4º O PAT, PDL e PTDPD poderão ser revistos a qualquer tempo no decorrer do período de vigência, caso haja superveniência de fato que justifique a necessidade de ajuste.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua assinatura.

CIENTIFIQUE-SE E CUMPRA-SE

Fortaleza (CE), 03 de junho de 2024.

FELLIPE MATOS GUERRA
Presidente

ANEXO I

APRESENTAÇÃO

O Plano Anual de Treinamentos (PAT), Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) e Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados (PTDPD) do Conselho Regional de Contabilidade do Ceará (CRCCE) foram elaborados com base na Resolução CFC n.º 1.543/2018, que aprova o Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRCs para 2018/2027. São constituídos por um conjunto de diretrizes, objetivos, programas, estrutura de gestão e de indicadores e metas que os concretizam e permitem o acompanhamento, avaliação e retroalimentação para o ciclo seguinte, visando ao aperfeiçoamento na execução das atividades do Sistema CFC/CRCs.

O Planejamento Estratégico é um processo contínuo e sistemático de tomada de decisões, baseado no conhecimento possível do futuro contido e na relação entre a organização e o ambiente interno e externo. Para tanto, é necessária a organização sistemática das atividades indispensáveis à execução dessas decisões, levando-se em conta os objetivos organizacionais e medindo-se o resultado alcançado em comparação às expectativas criadas, por meio de uma retroalimentação organizada.

O Mapa Estratégico do CFC apresenta as seguintes premissas, tendo como meta o alcance de seus resultados até o ano de 2027:

Missão: Inovar para o desenvolvimento da profissão contábil, zelar pela ética e pela qualidade na prestação dos serviços, atuando com transparência na proteção do interesse público.

Visão: Ser reconhecido como uma entidade profissional partícipe no desenvolvimento sustentável do país e que contribui para o pleno exercício da profissão contábil no interesse público.

Valores: Ética, Excelência, Confiabilidade e Transparência.

No quesito “Pessoas e Organizações”, o Mapa Estratégico apresenta os seguintes objetivos estratégicos: “13 - Atrair e reter talentos” e “14 - 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”.

Para os fins deste plano, considera-se treinamento o processo educacional de curto prazo, aplicado de maneira sistemática e organizada, por meio do qual os empregados adquirem conhecimentos e desenvolvem habilidades e atitudes para o desempenho do cargo atual. São ações de treinamento: cursos presenciais e a distância, aprendizagem em serviço, oficinas, seminários, congressos, simpósios, *workshops*, etc.

Para o exercício de 2024, estão previstos o Plano Anual de Treinamentos (PAT), o Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) e o Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados (PTDPD), os quais deverão ser executados no decorrer do exercício, a saber:

1. PLANO ANUAL DE TREINAMENTO

1.1 Definição e estrutura

O Plano Anual de Treinamento (PAT) é o resultado do trabalho conjunto entre os empregados do CRCCE e a Coordenação do Departamento de Recursos Humanos e Pessoal, que identificaram a necessidade de capacitação e de desenvolvimento de pessoas para o exercício de 2024. Ele baliza as ações que deverão ser adotadas para assegurar a capacitação e o desenvolvimento dos empregados do CRCCE.

1.2 Objetivo Geral

Desenvolver processo integrado e sistemático de treinamento, desenvolvimento e aperfeiçoamento dos empregados do Conselho Regional de Contabilidade do Ceará, 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 CRCCE.

1.3 Identificação da necessidade

A necessidade de capacitação é mapeada por meio do Levantamento de Necessidade de Treinamento (LNT), elaborado juntamente com os gestores de cada Unidade Organizacional e o Departamento de Gestão de Pessoas, devendo ser implementado de acordo com o PAT, com vistas a suprir e a atender às ocorrências abaixo:

- contratação de novo funcionário que precisa de capacitação para o desenvolvimento de competências institucionais;
- identificação de baixo desempenho apresentado no processo de avaliação de desempenho, gerando a necessidade de capacitação e de desenvolvimento;
- aquisição ou implantação de novas tecnologias e/ou equipamentos;
- remanejamento funcional;
- atualização ou nova legislação; e
- exigência por parte do CFC e/ou do CRCCE.

1.4 Programação das capacitações

O Levantamento das Necessidades de Treinamentos foi inserido no PAT e aprovado por meio desta portaria. O PAT envolve cursos de capacitação e de desenvolvimento, os quais deverão ser oferecidos e/ou contratados para os empregados no exercício de 2024.

O Plano Anual de Treinamento contempla os seguintes eventos de capacitação e desenvolvimento.

Capacitação	Público-Alvo/Área	Competência
Lei Geral de Proteção de Dados, Segurança da Informação, Gestão de Riscos, Governança e Compliance.	Todos os empregados	Conhecer as novas ferramentas para operacionalizar de maneira mais eficiente a Ouvidoria; conhecer as boas práticas de ouvidorias do setor público e trocar experiências com entidades de todo o país; atualizar conhecimento sobre as bases normativas, conceituais e operacionais para aplicação da Lei de Acesso à informação e obter um panorama do impacto da LGPD na instituição.
Redação Oficial, Oratória e Atendimento ao Público.	Todos os empregados	Possibilitar a elaboração de redação técnica e de normativos oficiais de forma clara e impessoal; e desenvolver a capacidade de se expressar com eficiência, utilizando técnicas de falar em público, no que tange à dicção, à oratória e à desinibição.
Licitações e contratos	Compras e Licitações, Pregoeiro, Agente de Contratação, membros da equipe de apoio, equipes de planejamento, gestores e fiscais de contratos.	Atualização de conhecimentos sobre a nova Lei de Licitações e demais normativos, e as melhores práticas que envolvem os procedimentos para contratações de bens, serviços e produtos, gestão e fiscalização de contratos.
eSocial, DCTFWEB, EFDReinf	Contabilidade e Departamento de RH e Pessoal	Conhecer as funcionalidades e recursos dos sistemas, conceitos e objetivos, normativos, atualização dos cadastros, prazos de envio e todas a correlação com o leiaute do eSocial, DCTFWeb e EFDReinf.
Gestão do tempo e conflitos corporativos e Gestão de Pessoas	Todos os empregados	Capacitar quanto às formas de lidar com conflitos, administrar o tempo para execução dos trabalhos e conhecer as melhores práticas em Gestão de Pessoas.
Implementação de novas tecnologias e/ou equipamentos	Todos os empregados	Atualizar conhecimentos por meio das novas tecnologias disponíveis no mercado que possam eventualmente serem implementadas no CRCCE, visando otimizar as atividades de todos os departamentos.
Contabilidade e normas brasileiras	Contabilidade e Fiscalização	Proporcionar a atualização profissional a partir do entendimento das normas técnicas que envolvem a contabilidade.

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.
-------------------------------	---------------------	--

1.5 Avaliação do PAT

O PAT será avaliado pelo público alvo presente nos treinamentos através do preenchimento de formulário eletrônico (Anexo II), que será enviado por e-mail. As respostas serão analisadas e catalogadas em Relatório de Avaliação e ficarão disponíveis para apreciação da Superintendência e do Conselho Diretor.

2. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES (PDL)

2.1 Definição e estrutura

O Plano de Desenvolvimento de Líderes é um instrumento de implementação de ações de capacitação que devem ser executadas em 2024, visando à qualificação, ao aperfeiçoamento e ao desenvolvimento dos gestores do Conselho Regional de Contabilidade do Ceará, incluindo membros da diretoria, superintendente, procuradores, coordenadores, supervisores e assessores.

O PDL está alinhado às 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 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 predefinidos em diversas áreas temáticas que representam as necessidades de capacitação para os líderes do CRCCE.

2.2 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 atingirem resultados;
- formar líderes digitais; e
- desenvolver técnicas de *feedbacks* para a busca de melhorias de desempenho.

2.3 Identificação da necessidade

A criação do PDL teve por premissa as políticas de governança baseadas em três pilares: a necessidade de resultados nas organizações; a necessidade de processos e o planejamento de ações e a necessidade de pessoas engajadas e conscientes.

Além disso, o CRCCE é a instituição que congrega a classe contábil brasileira, a qual é formada por mais de 13.000 profissionais da contabilidade. Com o aumento dos projetos institucionais e as exigências da sociedade brasileira por excelência na gestão pública, o CRCCE adquire novas responsabilidades, principalmente quanto ao aperfeiçoamento na execução das atividades e à qualidade dos serviços prestados.

O PDL está fundado nas políticas de gestão de pessoas do Sistema CFC/CRCs e baseia-se em: i) premissa de atendimento das políticas de governança; ii) promoção de ações que visem atender às competências necessárias diante das demandas que afetem o desempenho individual e da equipe; iii) eficácia do sistema de gestão da qualidade; iv) alinhamento com o Planejamento Estratégico; e v) melhoria contínua e adaptação às novas tecnologias e segurança da informação.

2.4 Programação das capacitações

O PDL compreende as seguintes capacitações que estão previstas no PAT:

Capacitação	Público-Alvo	Objetivo
Desenvolvimento de Líderes	Todos os gestores e Assessores.	Adquirir habilidades de <i>coaching</i> para aplicação imediata em todos os quadrantes da Liderança (Liderança de si mesmo, Liderança na família, Liderança na Empresa); utilizar o <i>coaching</i> como processo contínuo para o desenvolvimento de sua equipe; desenvolver uma nova filosofia para obtenção de resultados humanizados.

Cursos e/ou eventos técnicos (congressos, seminários, <i>workshops</i>)	Conselho Diretor, Conselheiros, todos os Gestores, Assessores e integrantes das comissões de governança, gestão de riscos e LGPD.	Proporcionar aos gestores elementos teóricos e práticos que os auxiliem no exercício da liderança em suas respectivas áreas, especialmente com abordagem de diversos temas, como Governança Corporativa, <i>Compliance</i> , Gestão de Riscos, Integridade e Ética nas Empresas.
--	---	--

2.5 Avaliação do PDL

O PDL será avaliado pelo público alvo presente nos treinamentos através do preenchimento de formulário eletrônico (Anexo II), que será enviado por e-mail. As respostas serão analisadas e catalogadas em Relatório de Avaliação e ficarão disponíveis para apreciação da Superintendência e do Conselho Diretor..

3. PLANO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PROTEÇÃO DE DADOS (PTDPD)

3.1 Definição e estrutura

O Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados está relacionado à Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018, que dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

3.2 Objetivo Geral

Capacitar os empregados do CRCCE na compreensão dos conceitos trazidos pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, visando ao cumprimento da LGPD quanto à prevenção, à proteção, à segurança e à transparência dos dados pessoais tratados no CRCCE.

3.3 Identificação da necessidade

A necessidade de capacitação foi mapeada com o objetivo de atender à legislação vigente e garantir a segurança dos dados a serem tratados no âmbito do CRCCE.

3.4 Programação das capacitações

As capacitações aprovadas por meio de portaria são inseridas no PAT, como treinamentos previstos a serem contratados no exercício de 2024.

Capacitação	Público-Alvo/Área	Competência
Treinamentos sobre a Lei Geral de Proteção de Dados	Todos os empregados	Capacitar os empregados do CRCCE para adoção das melhores práticas para cumprimento da Lei n.º 13.709/2018.

3.5 Avaliação do PTDPD

O **PTDPD** será avaliado pelo público alvo presente nos treinamentos através do preenchimento de formulário eletrônico (Anexo II), que será enviado por e-mail. As respostas serão analisadas e catalogadas em Relatório de Avaliação e ficarão disponíveis para apreciação da Superintendência e do Conselho Diretor.

ANEXO II

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO

1. Como você avalia os temas abordados nos treinamentos disponibilizados?
 Ótimo Bom Regular Ruim
2. Como você avalia o conteúdo abordado nos treinamentos disponibilizados?
 Ótimo Bom Regular Ruim
3. Como você avalia a carga horária dos treinamentos disponibilizados?
 Ótimo Bom Regular Ruim
4. Como você avalia o conhecimento dos conteudistas e/ou instrutores dos treinamentos disponibilizados?
 Ótimo Bom Regular Ruim Não aplicável
5. Como você avalia a clareza e objetividade dos conteudistas e/ou instrutores dos treinamentos disponibilizados??
 Ótimo Bom Regular Ruim Não aplicável
6. Como você avalia os treinamentos disponibilizados de forma geral?
 Ótimo Bom Regular Ruim
7. Como você avalia sua participação nos treinamentos realizados?
 Ótimo Bom Regular Ruim
8. As informações adquiridas durante os treinamentos ajudarão no desenvolvimento de suas atividades?
 Sim Não
9. Você tem algum comentário sobre os treinamentos realizados?
10. Você tem alguma sugestão de treinamento?