

PORTARIA CRCCE N.º 65/2022, DE 06 DE ABRIL DE 2022.

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 2022.

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

Considerando a necessidade de um efetivo planejamento nos processos de contratações e do alinhamento com o Planejamento Estratégico do CRCCE;

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 e ao desenvolvimento de governança institucional; ao aperfeiçoamento da gestão de riscos e controles internos; ao fortalecimento da gestão da tecnologia da informação, gestão de pessoas e gestão de contratações;

Considerando o Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRCs para 2018/2027, que tem como um dos objetivos estratégicos *“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 dos funcionários do Sistema CFC/CRCs”*;

Considerando o modelo de governança adotado pelo sistema CFC/CRCs em que considera a liderança como um dos mecanismos de estratégia da boa governança e que transformam grupos de pessoas em equipes que geram resultados;

Considerando a necessidade do aprendizado de novas competências (técnicas e comportamentais) e o desenvolvimento de uma cultura de inovação e transformação digital que vem ocorrendo na gestão pública;

Considerando a necessidade de propiciar aos empregados a oportunidade de desenvolver suas potencialidades e de ampliar seus conhecimentos para melhor desempenho no trabalho e na conscientização de seu papel como empregado do CRCCE,

RESOLVE:

Art. 1º Ficam aprovados 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) para o exercício de 2022, conforme o Anexo I desta Portaria.

Art. 2º O Departamento Pessoal e de Recursos Humanos será responsável pela execução e pelo gerenciamento do PAT, do PDL e do PTDPD.

Art. 3º 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. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua assinatura.

FELLIPE MATOS GUERRA
Presidente

ANEXO I

1. PLANO ANUAL DE TREINAMENTO (PAT)

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 Pessoal e de Recursos Humanos, que identificaram a necessidade de capacitação e de desenvolvimento de pessoas para o exercício de 2022. 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 pela Coordenação de Recursos Humanos e Departamento de Pessoal, devendo ser implementado de acordo com o PAT, visando suprir e 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 CRCCE.

1.4 Programação das capacitações

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

Capacitação	Público-Alvo/Área	Competência
Acesso à Informação, Ouvidoria e Lei Geral de Proteção de Dados	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 e oratória	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.
Gestão de Riscos, Gestão de Projetos, Gestão de Segurança da Informação e Governança e <i>Compliance</i>	Todos os empregados	Aprimorar conhecimentos técnicos e legais e conhecer as melhores práticas para aplicação da política de governança do CRCCE, política de gestão de riscos, política de segurança da informação e política de desenvolvimento em tecnologia da informação.
Licitações e contratos	Licitações, Compras, Pregoeiro, 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 Dep. de Pessoal e RH	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 ERDReinf.

Pacote Office (Word, Excel, Power Point)	Todos os empregados	Proporcionar habilidades na utilização cotidiana de ferramentas para otimização dos trabalhos com a utilização de recursos aplicativos de criação de planilhas eletrônicas, documentos de textos e de apresentações de <i>design</i> gráfico.
Gestão do tempo e conflitos corporativos e Gestão de Pessoas	Desprof e Dep. de Pessoal e RH	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 / Tecnologia da Informação	Atualizar conhecimentos por meio das novas tecnologias disponíveis no mercado e implementá-las 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 (anexo) eletrônico, que será enviado por e-mail. As respostas serão analisadas, catalogadas em Relatório de Avaliação e encaminhadas para apreciação 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 2022, visando à qualificação, ao aperfeiçoamento e ao desenvolvimento dos gestores do Conselho Regional de Contabilidade do Ceará, incluindo o Conselho Diretor, Conselheiros, Superintendente, Coordenadores, Gerentes e Assessores e as seguintes Comissões: Governança, Gestão de Riscos e LGPD.

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
<i>Desenvolvimento de Líderes</i>	Superintendente, Coordenadores, Gerentes 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.
<i>Comunicação Interna</i>	Superintendente, Coordenadores, Gerentes, Assessores e integrantes das comissões de governança, gestão de riscos e LGPD.	Desenvolver técnicas para melhorar a comunicação interna para gerar uma melhor experiência do colaborador e promover um bom ambiente de trabalho.
<i>Cursos</i>	Conselho Diretor, Conselheiros, Superintendente, Coordenadores, Gerentes, 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 (anexo) eletrônico, que será enviado por e-mail. As respostas serão analisadas, catalogadas em Relatório de Avaliação e encaminhadas para apreciação 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 2022.

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 (anexo) eletrônico, que será enviado por e-mail. As respostas serão analisadas, catalogadas em Relatório de Avaliação e encaminhadas para apreciação do Conselho Diretor.

ANEXO - FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO

1. Como você avalia o tema abordado no treinamento?
 Ótimo Bom Regular Ruim
2. Como você avalia o conteúdo abordado no treinamento?
 Ótimo Bom Regular Ruim
3. Como você avalia a carga horária do treinamento?
 Ótimo Bom Regular Ruim
4. Como você avalia o conhecimento do instrutor?
 Ótimo Bom Regular Ruim Não aplicável
5. Como você avalia a clareza e objetividade do instrutor?
 Ótimo Bom Regular Ruim Não aplicável
6. Como você avalia o treinamento de forma geral?
 Ótimo Bom Regular Ruim
7. Como você avalia sua participação no treinamento?
 Ótimo Bom Regular Ruim
8. As informações adquiridas durante o treinamento ajudarão no desenvolvimento de suas atividades?
 Sim Não
9. Você tem algum comentário sobre o treinamento?

10. Você tem alguma sugestão de treinamento?