

**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 Compliance	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?