

PORTARIA PRES CRCRJ Nº 145, DE 27 DE FEVEREIRO DE 2025.

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 Rio de Janeiro (CRCRJ) para o exercício de 2025.

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

Art. 1º Aprovar 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 2025, na forma estabelecida nos Anexos I e II desta Portaria.

Art. 2º A Gerência de Recursos Humanos (Gerhum) será responsável pela execução e pelo gerenciamento do PAT, do PDL e do PTDPD.

Art. 3º O PAT, o PDL e o 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, com vigência até 31 de dezembro de 2025.

CONTADOR RAFAEL DA SILVA MACHADO

Presidente

ANEXO I

Portaria PRES CRCRJ nº 145/2025

1. 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 Rio de Janeiro (CRCRJ) 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 CRCRJ.

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 Sistema CFC/CRCs 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 2025, 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:

2. PLANO ANUAL DE TREINAMENTO (PAT)

2.1. Definição e Estrutura

O Plano Anual de Treinamento (PAT) é o resultado do trabalho conjunto entre as Unidades Organizacionais e a Gerência de Recursos Humanos do CRCRJ, que identificaram a necessidade de capacitação e de desenvolvimento de pessoas para o exercício de 2025. Ele baliza as ações que deverão ser adotadas pela Gerhum para assegurar a capacitação e o desenvolvimento dos empregados do CRCRJ.

2.2. Objetivo Geral

Desenvolver processo integrado e sistemático de treinamento, desenvolvimento e aperfeiçoamento dos funcionários do Conselho Regional de Contabilidade do Rio de Janeiro, 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 à adequação à legislação; e à adaptação a novas tecnologias ou tecnologias já utilizadas no CRCRJ.

2.3. Identificação da necessidade

A necessidade do treinamento é mapeada por meio do Levantamento de Necessidade de Treinamento (LNT), juntamente com os gestores de cada Unidade Organizacional, após o resultado da Avaliação de Desempenho, e implementada 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 CRCRJ.

2.4. 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 2025.

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

Capacitação	Público-Alvo/Área	Descrição
Cursos disponíveis na plataforma educacional da Escola de Governança e Gestão dos Conselhos de Contabilidade - EGC (site: ead.cfc.org.br)	Todos os empregados	Aperfeiçoar as habilidades técnicas e aprofundar conhecimentos sobre o Sistema CFC/CRCs.
Lei Geral de Proteção de Dados	Todos os empregados	Cursos on-line e gratuito oferecido pela Enap - Códigos nºs 153, 290, e 603. 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 Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) na instituição.
Como implementar a LGPD: bases, mecanismos e processos	Líderes e Gestores e Fiscais de Contrato	Curso on-line e gratuito oferecido pela Enap – Código nº 529. O Curso irá abordar sobre: Bases para aplicação da LGPD; Mecanismos para implementação da LGPD; Implementando a LGPD; e Infrações e Penalidade.
Gestão de Conflitos e Negociação	Líderes	Curso on-line e gratuito oferecido pela Enap – Código nº 372. Resolver diferença e divergência, e tomar decisões de forma colaborativa são formas efetivas de preservar e ampliar os objetivos a serem alcançados nas organizações.
Gestão Estratégica com foco na Administração Pública https://saberes.senado.leg.br/enrol/index.php?id=2912	Líderes	Estilo de Liderança; Organização Informal; Inteligência Emocional; Inteligências Múltiplas; Comunicação Institucional e Dinâmica de Grupo.
Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e Moral; Ética e Serviço Público.	Todos os empregados	Cursos on-line e gratuito oferecido pela Enap - Códigos nºs 4, 836 e 1115. Reflexão sobre os temas, bem como capacitar que tenham conduta ética ao oferecerem e utilizarem

		serviços públicos.
Excelência no Atendimento https://saberes.senado.leg.br/enrol/index.php?id=2910	Todos os empregados	Informações gerais a respeito do atendimento ao público sob a ótica da qualidade e da excelência.
Licitações e contratos	Pregoeiros, gestores e fiscais de contratos, equipe de planejamento, e empregados lotados na Gerência de Controle Interno, no Departamento Jurídico e na Gerência de Compras, Licitações e Contratos.	Atualizar conhecimentos sobre a nova Lei de Licitações, os demais normativos e as melhores práticas que envolvem os procedimentos para contratações de bens, serviços e produtos, gestão e fiscalização de contratos. Cursos on-line e gratuitos oferecidos pela Enap - Códigos nºs 431, 443, 706, 887, 925, 941, 1185, 1221 e pelo Senado através do link: https://saberes.senado.leg.br/enrol/index.php?id=2918 e
Celebração de Parcerias no Setor Público	Gestores, Fiscais e propositores de Parcerias	Curso on-line e gratuito oferecido pela Enap - Código nº 427. Visa conhecer os tipos de parcerias possíveis e identificar aquelas mais adequadas ao problema público a ser resolvido.
Contratação e Fiscalização de Obras Públicas	Pregoeiros, gestores e fiscais de contratos com objeto de obra e reforma, empregados lotados na Gerência de Controle Interno, no Departamento Jurídico e na Gerência de Compras, Licitações e Contratos.	Curso on-line e gratuito oferecido pela Enap - Código 949. Executar as diferentes etapas e procedimentos de contratação de uma obra pública e reconhecer as exigências de sua execução contratual para verificar eventuais irregularidades nos seus diferentes processos e suas possíveis sanções.
Formação de Pregoeiros	Pregoeiros	Curso on-line e gratuito oferecido pela Enap - Código 942.

<p>Compras Sustentáveis e a nova Lei de Licitações; Contratações Públicas Sustentáveis; Plano Diretor de Logística Sustentável: metodologia de construção, implementação e monitoramento; Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável: desafios para a implementação.</p>	<p>Diretores, Membro da Comissão de Sustentabilidade do CRCRJ, Funcionários lotados na área de Compras e gestores e Fiscais de Contrato.</p>	<p>Cursos on-line e gratuitos oferecidos pela Enap - Códigos nºs 430/841/860/868.</p> <p>Os cursos tratarão dos principais conceitos e da fundamentação para a promoção da sustentabilidade no setor público. Apresentam conceitos e fundamentos para repensar o processo das licitações e aquisições de bens e serviços na perspectiva da sustentabilidade.</p>
<p>Sanções ao fornecedor; e Aplicação de Penalidade nos Contratos Administrativos</p>	<p>Diretores, gestores e fiscais de contratos e empregados lotados no Departamento Jurídico.</p>	<p>Cursos on-line e gratuitos oferecidos pela Enap - Código nºs 383 e 441.</p> <p>As Sanções administrativas; Obrigações e Ações; Instrumentos, registro e Defesa e Aplicação de sanções administrativas. Infrações e sanções administrativas; Infrações administrativas; Sanções ao fornecedor e regras para a aplicação das sanções.</p>
<p>Gestão de Riscos</p>	<p>Membros da Comissão de Riscos</p>	<p>Curso on-line e gratuito oferecido pela Enap - Códigos nº 923.</p> <p>Conceitos aplicados à Gestão de Riscos.</p>
<p>Gestão de Informação e Documentação e Práticas Arquivísticas</p>	<p>Todos os empregados.</p>	<p>Curso on-line e gratuitos oferecidos pela Enap com o código 73, 559, 703, 855, 857.</p> <p>Conceitos relativos à gestão documental e preservação de documentos.</p>
<p>Técnica Legislativa</p>	<p>Empregados lotados no Departamento Jurídico, bem como aqueles que elaboram normas.</p>	<p>Curso on-line e gratuito oferecido pela Enap - Código nº 818.</p> <p>Apresenta os conceitos e técnicas básicas para elaboração e a redação de leis que sejam exequíveis e eficazes.</p>

Estratégias de produtividade; Comunicação não violenta; e Planejamento e Organização Pessoal no Trabalho	Todos os empregados.	Cursos on-line e gratuitos oferecidos pela Enap - Códigos nºs 444, 463, 475. Capacitar quanto às formas de lidar com conflitos, administrar o tempo para execução dos trabalhos, conhecer as melhores práticas em gestão de pessoas e realizar uma comunicação mais assertiva e empática.
Congressos técnicos, oficinas e eventos	Diretores, Gestores e Fiscais de Contratos, Pregoeiro e Funcionários lotados na área de Compras.	Desenvolver conhecimentos e habilidades por meio da participação em congressos com abordagens em assuntos técnicos, objetivando atualização, troca de experiências, discussões e debates sobre diversos temas: licitação, auditoria, direito, controladoria, secretaria, comunicação, legislação trabalhista. Oficinas internas conduzidas pelos responsáveis das áreas técnicas, com o objetivo de suprir as deficiências identificadas na elaboração dos processos e procedimento de contratação.
Implementação de novas tecnologias e/ou equipamentos	Todos os empregados e empregados lotados na Departamento de Tecnologia e Inovação.	Atualizar conhecimentos por meio das novas tecnologias (<i>hardware</i> e <i>software</i>) disponíveis no mercado e implementá-las no CRCRJ, visando otimizar as atividades de todas as unidades organizacionais.
Planejamento da Contratação de Soluções de TIC e de Serviços de Operação de Infraestrutura e de Atendimento a Usuários de TIC	Todos os empregados e empregados lotados na Departamento de Tecnologia e Inovação.	Cursos on-line e gratuitos oferecidos pela Enap com o código 343, 879 e 1134. Conceitos acerca da importância do processo de contratação de soluções de TIC no contexto público e fundamentos teóricos e práticos relacionados à aquisição de soluções de TI.
Contabilidade brasileiras e normas	Empregados lotados na Gerência de Controle Interno e no Departamento Financeiro e Contábil.	Proporcionar a atualização profissional a partir do entendimento das normas técnicas que envolvem a contabilidade.

Segurança da Informação	Todos os funcionários	Curso on-line e gratuitos oferecidos pela Enap - Código nº 916. Compreender os conceitos básicos de segurança da informação e privacidade, a forma como ocorrem os golpes e como se proteger deles.
Desvendando a Inteligência Artificial na Administração Pública	Todos os funcionários	Curso on-line e gratuito oferecido pela Enap – Código nº 810. Tecnologia que pode ser aplicada da melhor maneira na Administração Pública.
Seminário de Conselheiros, Delegados e Funcionários	Conselheiros, Delegados e Funcionários	Capacitação geral quantos as normas e procedimentos adotados no âmbito do CRCRJ com alinhamento de atividades conjugadas.
Ouvidoria na Administração Pública	Encarregada de Ouvidoria, Direx e Ouvidora	Contribuir para a formação de profissionais da área e demais interessados quanto aos fundamentos da Ouvidoria Pública e aspectos básicos relacionados à sua atuação.
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.

3. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES (PDL)

3.1. Definição e Estrutura

O Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) é um instrumento de implementação de ações de capacitação, visando à qualificação, ao aperfeiçoamento e ao desenvolvimento dos gestores do Conselho Regional de Contabilidade do Rio de Janeiro (CRCRJ), incluindo membros da Diretoria, Assessores, Chefias e Gerentes.

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.

O PDL está estruturado por programas temáticos, que representam as necessidades de capacitação identificada para os líderes do CRCRJ.

3.2. Objetivos

O PDL tem por objetivo geral desenvolver lideranças; aprimorar conhecimentos, habilidades e atitudes alinhadas ao Planejamento Estratégico; preparar líderes e gestores para uma atuação inovadora em busca de soluções eficientes e eficazes; e formar 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 o apoiam em sua jornada como líder;
- desenvolver habilidades, como melhorias na comunicação, na motivação e na sua produtividade;
- mensurar resultados positivos para a organização como um todo;
- melhorar relações com os demais colaboradores e com seus superiores;
- motivar todos a seguirem os prazos e trabalharem com qualidade;
- desenvolver a visão estratégica e formas de implementação como fator de sucesso das lideranças;
- influenciar pessoas a atingirem resultados;
- formar líderes digitais; e
- desenvolver técnicas de feedbacks para a busca de melhorias de desempenho.

3.3. Identificação da necessidade

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

3.4. Programação das capacitações,

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

Capacitação	Público-Alvo	Descrição
Eventos técnicos (congressos, seminários e workshops).	Diretores, Assessores, Chefes e Gerentes.	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, Compliance, Gestão de Riscos, Integridade e Ética nas Empresas.

4. PLANO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PROTEÇÃO DE DADOS – PTDPD

4.1. 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.

4.2. Objetivo Geral

Capacitar os empregados do CRCRJ 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 CRCRJ.

4.3. 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 CRCRJ.

4.4. Programação das capacitações

As capacitações aprovadas por meio de portaria são inseridas no PAT, como treinamentos previstos a serem contratados no exercício de 2025.

Capacitação	Público-Alvo/Área	Descrição
Treinamentos sobre a Lei Geral de Proteção de Dados	Todos os empregados	Capacitar os empregados do CRCRJ para adoção das melhores práticas para cumprimento da Lei n.º13.709/2018.

5. AVALIAÇÃO DO PAT, PDL E PTDPD

O PAT, o PDL e o PTDPD serão avaliados pelos participantes mediante preenchimento do formulário Avaliação de Satisfação, conforme Anexo II.

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 resultado da avaliação for inferior a 64% do total de quesitos e satisfatório quando o resultado for superior a 65%.
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 conhecimento, sendo eficaz ou não eficaz.

Anexo II

Portaria PRES CRCRJ nº 145/2025

Avaliação de Reação do Treinamento

Nome:	
Treinamento realizado:	Empresa / instrutor:
Data da realização:	Carga horária:

Caro funcionário,

Este questionário destina-se a coletar informações que irão permitir avaliar o treinamento realizado. Suas percepções são muito importantes! Por isso, para cada afirmativa, assinalar com um "X" o seu nível de satisfação.

Níveis de Satisfação	4	Muito Satisfeito	3	Satisfeito	2	Pouco satisfeito	1	Insatisfeito
-----------------------------	----------	------------------	----------	------------	----------	------------------	----------	--------------

Itens da Avaliação		Níveis de Satisfação				
		4	3	2	1	Não se aplica
1.	Programação do treinamento					
2.	Conteúdo abordado no treinamento					
3.	Material de apresentação visual (slides e outros)					
4.	Material didático (apostila, exercícios e outros)					
5.	Infraestrutura do local do curso (instalações, cadeiras e outros)					
6.	Carga horária do curso					
7.	Domínio do(s) instrutor(es) sobre o assunto abordado					
8.	Didática do(s) instrutor(es) (clareza na apresentação dos assuntos)					
9.	Aquisição dos conhecimentos propostos					
10.	Treinamento em geral					

Sugestões e melhorias:

Assinatura: _____

Data: ____/____/____

Funcionário (a):

Treinamento realizado:

Período da realização:

Dados do responsável pela avaliação

Nome:

Unidade Organizacional:

Orientação Geral

A seguir são apresentadas algumas questões que visam avaliar a eficácia do treinamento, acima descrito. As respostas irão subsidiar a avaliação de eficácia e aprimoramento dos treinamentos oferecidos pelo CRCRJ, uma vez que é necessário saber se os objetivos propostos no treinamento foram alcançados. Suas respostas deverão se referir ao funcionário acima citado.

Desde já, agradecemos sua participação e colaboração.

	Itens de avaliação	Sim	Em parte	Não	Não se aplica
CONHECIMENTOS	O funcionário demonstrou ter adquirido os conhecimentos ensinados no treinamento?				
	Os conhecimentos adquiridos estão sendo aplicados para o desenvolvimento das atividades e implementação de melhorias?				
HABILIDADES	O funcionário demonstrou ter desenvolvido as habilidades ensinadas no treinamento?				
	Essas habilidades contribuem para o desenvolvimento e a melhoria das atividades da unidade organizacional?				
ATTITUDES	Pode-se dizer que houve mudanças positivas no comportamento do funcionário?				

Parecer final

Frente aos dados registrados, o treinamento foi considerado: () Eficaz. () Não Eficaz.

Justifique:

Assinatura do responsável pela avaliação: _____

Data: ____/____/____