

**PORTARIA CRCRR nº. 025 DE 24 DE ABRIL DE 2023.**

Institui 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 de Roraima.

**A PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE RORAIMA**, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

**CONSIDERANDO** a necessidade de um efetivo planejamento nos processos de contratações e o alinhamento com o Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRCs;

**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 institucional de governança e desenvolvimento de líderes;

**CONSIDERANDO** que a liderança exerce papel fundamental na organização, transformando grupos de pessoas em equipes que geram resultados,

**R E S O L V E**

Art. 1º. Ficam instituídos os 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 2023, na forma estabelecida no anexo desta Portaria.

Art. 2º. O PAT, o PDL e o PTDPD serão revistos anualmente, ou a qualquer tempo, no decorrer do período de vigência, caso haja a superveniência de fato que justifique a necessidade de ajuste;

Art. 3º. Esta portaria entra em vigor a partir desta data;

  
Contadora **Itajay Maria Soares**  
Presidente

ANEXO I

**CAPA DO PLANO DE  
TREINAMENTO**

## 1. APRESENTAÇÃO

O Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas (T&D) do Conselho Regional de Contabilidade de Roraima (CRCRR) é elaborado com base na Resolução CFC n.º 1.543/2018, que aprova o Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRCs para 2018/2027. Esse plano é constituído por um conjunto de diretrizes, objetivos, programas, estrutura de gestão e de indicadores e metas que o concretizam e permitem o seu 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 necessárias à execução dessas decisões, levando-se em conta os objetivos organizacionais e medindo-se o resultado alcançado em comparação às expectativas criadas.

O Mapa Estratégico do Sistema CFC/CRCs apresenta as seguintes premissas:

- **Missão:** Inovar para o desenvolvimento da profissão contábil, zelar pela ética e 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 esse objetivo foram estabelecidos os seguintes indicadores estratégicos: “**32 - Hora média de capacitação dos conselheiros**” e “**33 - Percentual de treinamentos realizados para os funcionários atender as competências definidas.**”

Treinamento: 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.

Apresentamos o plano de treinamentos e capacitações para o exercício de 2023:

## **2. PLANO ANUAL DE TREINAMENTO (PAT)**

### **2.1. Definição e Estrutura**

O Plano Anual de Treinamento é o resultado do planejamento de treinamentos dos empregados do CRCRR realizado pela Alta Administração. Ele baliza as ações de capacitação que deverão ser realizadas, cujo objetivo principal é servir de base para a atuação da gestão no planejamento de ações que deverão ser adotadas no decorrer do ano.

### **2.2. Objetivo Geral**

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

### **2.3. Identificação da necessidade**

A necessidade de capacitação é mapeada por meio do Levantamento de Necessidade de Treinamento (LNT), elaborado juntamente com os gestores e responsáveis de cada Unidade Organizacional, após o resultado da avaliação de desempenho e implementado de acordo com o PAT, visando suprir e atender às ocorrências abaixo:

- Contratação de novo funcionário, parcialmente qualificado para o cargo, cuja atividade interfira na qualidade do serviço final;
- Identificação de baixo desempenho apresentado no processo de avaliação de desempenho, gerando a necessidade de reciclagem ou novos treinamentos;
- Aquisição ou implantação de novas tecnologias e/ou equipamentos;
- Remanejamento funcional;
- Atualização ou nova legislação; e
- Exigência por parte do CRCRR.

### **2.4. Programa de Capacitações**

As capacitações aprovadas por meio de portaria são inseridas no PAT, como treinamentos previstos a serem contratados no exercício de 2023. Serão revistas semestralmente, ou a qualquer tempo, no decorrer do período de vigência, caso haja a superveniência de fato que justifique a necessidade de ajuste.

Capacitação	Público-Alvo/ Área	Competência	Carga horária mínima
Excel Intermediário	Todos os colaboradores	Proporcionar habilidades na utilização cotidiana das ferramentas de planilhas eletrônicas do Excel, e na formatação de apresentações.	4h
Excel Avançado	Todos os colaboradores	Proporcionar habilidades na utilização cotidiana das ferramentas de planilhas eletrônicas do Excel, e na formatação de apresentações.	4h
Gestão de Contratos	Fiscais de Contrato	Desenvolver conhecimentos e habilidades por meio da participação em eventos com abordagens em assuntos técnicos, objetivando a atualização, troca de experiências, discussões e debates sobre o tema abordado.	2h
Análise de Riscos	Todos os colaboradores	Desenvolver conhecimentos e habilidades por meio da participação em eventos com abordagens em assuntos técnicos, objetivando a atualização, troca de experiências, discussões e debates sobre o tema abordado.	8h
Normas anticorrupção, antissuborno e compliance público	Todos os colaboradores	Desenvolver conhecimentos e habilidades por meio da participação em eventos com abordagens em assuntos técnicos, objetivando a atualização, troca de experiências, discussões e debates sobre o tema abordado.	5h
Licitações e Contratos	Direx, CPL e equipes de planejamento	Desenvolver conhecimentos e habilidades por meio da participação em eventos com abordagens em assuntos técnicos, objetivando a atualização, troca de experiências, discussões e	8h

		debates sobre o tema abordado.	
Treinamentos ofertados pelo CFC/CRCRR	Obrigatório para cada setor	Desenvolver conhecimentos e habilidades por meio da participação em eventos com abordagens em assuntos técnicos, objetivando a atualização, troca de experiências, discussões e debates sobre o tema abordado.	Participar de 70% das atividades oferecidas pelo CFC.

## 2.5. Avaliação do PAT

O PAT será avaliado pelas seguintes perspectivas de um questionário elaborado pelo CRCRR:

Perspectiva	Descrição	Critérios
Avaliação de reação	Consiste na coleta de informações do próprio treinando, logo após a conclusão do evento de capacitação, com o intuito de avaliar o treinamento realizado.	O treinamento é considerado insatisfatório quando o total de pontos dos itens avaliados for inferior a 64% de pontos possíveis. O treinamento é considerado satisfatório caso o total de pontos dos itens avaliados seja superior a 65% do total de pontos possíveis.
Avaliação de eficácia	Consiste na coleta de informações do gestor imediato do empregado, com o intuito de verificar a aquisição de conhecimentos e/ou habilidades e sua aplicabilidade nas atividades da Unidade organizacional.	Análise das habilidades, atitudes e conhecimento, sendo eficaz ou não eficaz.

## 3. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES

### 3.1. Definição e estrutura

O Plano de Desenvolvimento de Líderes é um instrumento de implementação de ações de capacitação, visando à qualificação, ao aperfeiçoamento e desenvolvimento dos gestores do Conselho Regional de Contabilidade de Roraima, incluindo o Conselho Diretor, conselheiros, coordenadores, gerentes, supervisores, chefes de setores e Comissão de Governança.

O PDL está alinhado às recomendações do Tribunal de Contas da União (TCU), no que diz respeito ao aprimoramento institucional da governança e 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 pré-definidos em diversas áreas temáticas que representam as necessidades de capacitação para os líderes do CRCRR, com previsão de realização até o final de 2023.

### **3.2. 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 atingir resultados; e
- Desenvolver técnicas de feedbacks para a busca de melhorias de desempenho.

### **3.3. Identificação da necessidade**

A partir da identificação realizada em reuniões administrativas e regimentais e da pesquisa de satisfação, foram identificadas lacunas de competências gerenciais que precisam ser desenvolvidas ao longo do ano.

O PDL é um instrumento baseia-se na premissa de atendimento as políticas de governança, promoção de ações que visem atender as competências necessárias frente as demandas que podem afetar o desempenho, individual e da equipe, engajamento, eficácia do sistema de gestão da qualidade, alinhamento com o planejamento estratégico, como a busca da melhoria contínua e adaptação as novas tecnologias.

O CRCRR elencou os principais pontos a ser desenvolvido pelos gestores, para que apliquem em seus respectivos trabalhos e estejam habilitados à praticar novas competências.

### **3.4. Programa das Capacitações**

O PDL deverá compreender as seguintes capacitações:



Capacitação	Público-Alvo	Objetivo	Carga horária mínima
Privacidade e Proteção de Dados	Conselheiros e Chefes de Setores	Conscientizar os gestores sobre proteção de dados pessoais.	1h
Governança, Transparência e Compliance para Administração Pública Direta e Indireta	Conselheiros e Chefes de Setores	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	8h
Liderança	Conselheiros e Chefes de Setores	Desenvolver competências, habilidades e atitudes dos gestores, com base na capacidade que possuem de gerenciar equipes com maestria, lidando com a diversidade de talentos e as demandas de trabalho.	1h
Treinamentos realizados pelo CFC/CRCRR	Conselheiros e Chefes de Setores	Habilitar cada gestor à aplicar conhecimentos em suas respectivas câmaras	Participar de 70% das atividades oferecidas pelo CFC.

### 3.5. Avaliação do PDL

O PDL será avaliado pelas seguintes perspectivas de um questionário elaborado pelo CRCRR:

Perspectiva	Descrição	Critérios
Avaliação de reação	Consiste na coleta de informações do próprio treinando, logo após a conclusão do evento de capacitação, com o intuito de avaliar o treinamento realizado.	O treinamento é considerado insatisfatório quando o total de pontos dos itens avaliados for inferior a 64% de pontos possíveis. O treinamento é considerado satisfatório caso o total de pontos dos itens avaliados seja superior a 65% do total de pontos possíveis.
Avaliação de eficácia	Consiste na coleta de informações do gestor imediato do empregado, com o intuito de verificar a aquisição de conhecimentos e/ou habilidades e sua aplicabilidade nas atividades da Unidade organizacional.	Análise das habilidades, atitudes e conhecimento, sendo eficaz ou não eficaz.

## 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 nº 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 CRCRR na compreensão dos conceitos trazidos pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, visando o cumprimento da LGPD quanto à prevenção, à proteção, à segurança e a transparência dos dados pessoais tratados no CRCRR.

### 4.3. Identificação da necessidade

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

### 4.4. Programa de Capacitação

Capacitação	Público-Alvo/ Área	Competência	Local	Carga horária
Proteção de Dados Pessoais no Setor Público	Colaboradores da Comissão de Implantação à LGPD e conselheiros	Capacitar os gestores e empregados do CRCRR no processo de implementação das regras e boas práticas recomendadas pela Lei nº 13.709/2018	<a href="https://www.escolavirtual.gov.br/curso/290">https://www.escolavirtual.gov.br/curso/290</a>	15h
Governança de Dados	DPO	Atender a Lei nº 13.709/2018 com a adoção de medidas técnicas e organizacionais para que seja garantida a privacidade dos dados das pessoas físicas e jurídicas do CRCRR.	<a href="https://www.escolavirtual.gov.br/curso/270">https://www.escolavirtual.gov.br/curso/270</a>	30h

### 4.5. Avaliação do PTDPD

O PTDPD será avaliado pelas seguintes perspectivas de um questionário elaborado pelo CRCRR:

Perspectiva	Descrição	Crítérios
Avaliação de reação	Consiste na coleta de informações do próprio treinando, logo após a conclusão do evento de capacitação, com o intuito de avaliar o treinamento	O treinamento é considerado insatisfatório quando o total de pontos dos itens avaliados for inferior a 64% de pontos possíveis.

	realizado.	O treinamento é considerado satisfatório caso o total de pontos dos itens avaliados seja superior a 65% do total de pontos possíveis.
Avaliação de eficácia	Consiste na coleta de informações do gestor imediato do empregado, com o intuito de verificar a aquisição d conhecimentos e/ou habilidades e sua aplicabilidade nas atividades da Unidade organizacional.	Análise das habilidades, atitudes e conhecimento, sendo eficaz ou não eficaz.

## 5. VIGÊNCIA

O Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas terá a sua vigência a partir da data de sua aprovação até 31 de dezembro de 2023.

*Itajay Maria Soares.*

Contadora **Itajay Maria Soares**  
Presidente