

PORTARIA CRCAP Nº 020, de 26 de março de 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 Amapá para o exercício de 2024.

O PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO AMAPÁ, no uso de suas atribuições legais e regimentais, 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) do Conselho Regional de Contabilidade do Amapá para o exercício de 2024.

Art. 2º A efetiva implantação do PAT, do PDL e do PTDPD está condicionada à aprovação da Proposta Orçamentária de 2024 do CRCAP

Art. 3º O Departamento de Gestão de Pessoas e a diretoria executiva do CRCAP será responsável pela execução e pelo gerenciamento do PAT, do PDL e do PTDPD.

Art. 4º 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. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua assinatura.

**Moisés Silva Campos**  
Presidente do CRCAP

## ANEXO I

### 1. APRESENTAÇÃO

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 Amapá (CRCAP) 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, a avaliação e a retroalimentação para o ciclo seguinte, visando ao aperfeiçoamento na execução das atividades do CRCAP.

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 CRCAP 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 participe 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:

### 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 o Departamento de Gestão de Pessoas do CRCAP, que identificaram a necessidade de capacitação e de desenvolvimento de pessoas para o exercício de 2024. Ele baliza as ações que deverão ser adotadas pelo Degep para assegurar a capacitação e o desenvolvimento dos empregados do CRCAP.

## 2.2. Objetivo Geral

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

## 2.3. Identificação da necessidade

A necessidade de capacitação é mapeada por meio do Levantamento de Necessidade de Treinamento (LNT), elaborado juntamente aos gestores de cada unidade organizacional e ao Departamento de Gestão de Pessoas, devendo ser implementado de acordo com o PAT.

## 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 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 <i>Compliance</i>	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 Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) na instituição.
Redação Oficial e oratória	Todos os empregados, conforme indicação no Levantamento de Necessidades de Treinamento.	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	Pregoeiros, gestores, fiscais de contratos, equipe de planejamento e empregados e conselheiros lotados na Coordenadoria de Controle Interno, na assessoria Jurídica e no Departamento de 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.
eSocial, DCTFWEB, EFD-Reinf	Empregados lotados no Departamento de Contabilidade, de Pessoal, Financeiro e de Gestão de Pessoas.	Conhecer as funcionalidades e os recursos dos sistemas, bem como conceitos, objetivos, normativos, atualização dos cadastros, prazos de envio e todas as correlações com o leiaute do eSocial, DCTFWeb e EFD-Reinf.
Pacote Office (Word, Excel, Canva, Power Point)	Todos os empregados	Proporcionar habilidades em 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 de 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.
Congressos técnicos e eventos	Todos os empregados	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.
Implementação de novas tecnologias e/ou equipamentos	Todos os empregados e empregados lotados na Coordenadoria de Gestão de Tecnologia da Informação e Todos os membros da Comissão do PDTI	Atualizar conhecimentos por meio das novas tecnologias ( <i>hardware</i> e <i>software</i> ) disponíveis no mercado e implementá-las no CRCAP, visando otimizar as atividades de todas as unidades organizacionais.
Contabilidade e Normas brasileiras	Empregados lotados na Coordenadoria de Controle Interno e de Contabilidade.	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.
-------------------------------	---------------------	--

## 2.5. Avaliação do PAT

O PAT será avaliado pelas seguintes perspectivas:

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 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 empregado, com o intuito de verificar a aquisição de conhecimentos e/ou habilidades, e sua aplicação nas atividades da unidade organizacional.	Análise de habilidades, atitudes e conhecimento.

## 3. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES (PDL)

### 3.1. Definição e estrutura

O Plano de Desenvolvimento de Líderes é um instrumento de implementação de ações de capacitação que devem ser executadas em 2042, visando à qualificação, ao aperfeiçoamento e ao desenvolvimento dos gestores do Conselho Regional de Contabilidade do Amapá, incluindo membros da diretoria, Conselho Diretor, coordenadores, supervisores e as seguintes Comissões: Governança, de Gestão de Riscos, LGPD e de Segurança da Informação.

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 CRCAP.

### 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 equipee 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 *feedback* para a busca de melhorias de desempenho.

### 3.3. Identificação da necessidade

A partir do resultado de processos como avaliação de desempenho, pesquisa de satisfação, mapa de gestão de riscos, análise dos indicadores e reuniões de análise crítica, foram identificadas lacunas de competências gerenciais no Sistema CFC/CRCs que precisam ser desenvolvidas; diante dessa conjuntura, os eventos de capacitação foram incluídos no PAT.

Além disso, o CRCAP é a instituição que congrega a classe contábil, a qual é formada por mais de 1.600 profissionais da contabilidade. Com o aumento dos projetos institucionais e as exigências da sociedade brasileira por excelência na gestão pública, o CRCAP 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 CRCAP 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 continua e adaptação às novas tecnologias e segurança da informação.

### 3.4. Programação das capacitações

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

Capacitação	Público-Alvo	Objetivo
Desenvolvimento de Líderes ( <i>coaching</i> para líderes)	Todos os gestores (membros da diretoria, coordenadores, gerentes e supervisores)	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.

Eventos técnicos (congressos, seminários, workshops)	Todos os gestores (membros da diretoria, coordenadores, gerentes e supervisores) e integrantes das comissões de governança, gestão de riscos, LGPD e Segurança da Informação.	Proporcionar aos gestores e demais envolvidos, 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.
--	---	---

### 3.5. Avaliação do PDL

O PDL será avaliado pelas seguintes perspectivas:

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 de habilidades, atitudes e conhecimento.

## 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 (PTDPD) 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 CRCAP 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 CRCAP.

#### 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 CRCAP.

#### 4.4. Programação das capacitações

As capacitações aprovadas por meio de portaria são inseridas no PAT, como treinamentos previstos para serem executados 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 CFC para adoção das melhores práticas para cumprimento da Lei n.º 13.709/2018.

#### 4.5. Avaliação do PTDPD

O PTDPD será avaliado pelas seguintes perspectivas:

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 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 empregado, com o intuito de verificar a aquisição de conhecimentos e/ou habilidades e sua aplicabilidade nas atividades da unidade organizacional.	Análise de habilidades, atitudes e conhecimento.

Este Plano Anual de Treinamentos (PAT), Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) e o Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados (PTDPD), foi elaborado pela Diretora Executiva do CRCAP, administradora Elizete dos Santos Lacerda.