

PORTARIA CRCAP Nº 032, de 02 de julho 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 Amapá para o exercício de 2025.

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

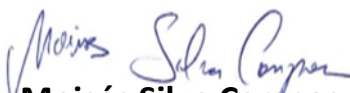
Art. 1º Ficam aprovados o Plano Anual de Treinamentos (PAT), o Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) e o Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados (PTDPD) do Conselho Regional de Contabilidade do Amapá para o exercício de 2025.

Art. 2º A efetiva implantação do PAT, do PDL e do PTDPD está condicionada à aprovação da Proposta Orçamentária de 2025 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 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 o Departamento de Gestão de Pessoas do CRCAP, que identificaram a necessidade de capacitação e de desenvolvimento de pessoas para o exercício de 2025. 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 2025.

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 Compliance	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 (Plano Anual de Treinamentos)

O PAT 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 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 2025, 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 equipe 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 contínua 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.
Gestão Pessoal - Base da Liderança	Todos os gestores (membros do Conselho Diretor, coordenadores, gerentes e supervisores).	O curso permite refletir sobre o autoconhecimento, suas virtudes, forças de caráter, valores pessoais, motivadores intrínsecos de trabalho e perfil comportamental. A reflexão possibilita aos participantes do curso, organizar estratégias de melhoria em sua vida laboral e pessoal, por meio de instrumentos que serão disponibilizados ao longo do curso. Nesse sentido, o curso será de extrema importância para os gestores que desejarem obter um estado consciente em relação aos meios viáveis de se conseguir alcançar seus objetivos.

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 2025.

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	Crerios
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.

• **Sugestões de Capacitações gratuitas e virtuais:**

- CAPACITA GOV.BR – link: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/capacitacao/capacita-gov-br>
- ENAP – Link: <https://www.enap.gov.br/pt/>
- ESAFI – Link: <https://www.esafi.com.br/curso-lideranca-na-administracao-publica>
- Escola Virtual gov.br – Link: <https://www.escolavirtual.gov.br/catalogo>

Este Plano Anual de Treinamentos (**PAT**), Plano de Desenvolvimento de Líderes (**PDL**) e o Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados(**PTDPD**), foram elaborados pela Diretora Executiva do CRCAP, administradora **Elizete dos Santos Lacerda**, e possui a validade de 02 anos a contar de sua publicação.

Este documento foi aprovado na 343ª (trecentésima quadragésima terceira) Reunião Ordinária do Conselho Regional de Contabilidade do Amapá, no dia 12/08/2025.