

PORTARIA Nº. 034 /2022

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 CRCSE (CRCSE).

A **PRESIDENTE DO CRCSE**, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

Considerando a Resolução CFC N.º 1.543, de 16 de agosto de 2018, que aprova Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRCs para 2018/2027;

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 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, na forma estabelecida nos anexos 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 na data de sua assinatura e revoga as disposições em contrário, em especial a Portaria CRCSE n.º 053/2021.

Aracaju/SE, 22 de março de 2022.


Contadora **Maria Salete Barreto Leite**
Presidente do CRCSE

ANEXO 1

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS(T&D)

1. APRESENTAÇÃO

O Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas (T&D) do CRCSE (CRCSE) foi elaborado com base na Resolução CFC n.º 1.543/2018, que aprova o Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRCs para 2018/2027 e segue o modelo do normativo editado pelo Conselho Federal de Contabilidade.

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 o aperfeiçoamento na execução das atividades do CRCSE.

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.

Sendo assim, seguindo o que estabelece a **Resolução CFC N.º 1.543, de 16 de agosto de 2018**, que aprovou o **Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRCs** para 2018/2027, apresentamos 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 indicadores:

- ✓ 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.

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 2021:

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 CRCSE realizado pela Diretoria Executiva (Direx) e a Responsável pelos Recursos Humanos do CRCSE, validado pela Comissão de Gestão da Governança Organizacional, Compliance e Integridade do Conselho Regional de Contabilidade de Sergipe. Balizado por ações de capacitação que deverão ser realizadas, cujo objetivo principal é servir de base para a atuação da Direx 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 CRCSE, 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 âmbito do CRCSE.

2.3. Identificação da necessidade: A necessidade de capacitação é mapeada por meio do Levantamento de Necessidade de Treinamento (LNT), elaborado juntamente com a Responsável pelos Recursos Humanos do CRCSE, após o resultado da avaliação de desempenho e implementado de acordo com o PAT e conforme indicadores do Sistema de Gestão, visando suprir e atender às ocorrências abaixo:

- ✓ Aquisição ou implantação de novas tecnologias e/ou equipamentos;
- ✓ Atualização ou nova legislação; e
- ✓ Adoção de boas práticas solicitadas pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC).

2.4. Programação das capacitações: As capacitações aprovadas por meio de portaria são inseridas no PAT, como treinamentos previstos a serem contratados/realizados no exercício

de 2021, 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
Redação Oficial	Todos os empregados	Possibilitar a elaboração de redação e normativos oficiais de forma clara e impessoal, com o objetivo de garantir a clareza das comunicações e facilitar o entendimento imediato desses documentos.
Participação em eventos técnicos promovidos ou não pelo Sistema CFC/CRCs	Compras, Comissão de Licitação/Contratos, Assessoria Jurídica, Controle Interno, Contabilidade, Administrativo, Financeiro e Comunicação social.	Desenvolver conhecimentos e habilidades por meio da participação em congressos com abordagens em assuntos técnicos, objetivando a atualização, troca de experiências, discussões e debates sobre diversos temas.
Implementação de novas tecnologias e/ou equipamentos	Todos os empregados/ Tecnologia da Informação	Atualizar conhecimentos por meio das novas tecnologias (<i>hardware</i> e <i>software</i>) disponíveis no mercado e programar-las no CRCSE, visando aperfeiçoar as atividades de todos os Setores do Regional.
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 pela seguinte 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 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.

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, visando à qualificação, ao aperfeiçoamento e desenvolvimento dos gestores do CRCSE, incluindo o Conselho Diretor, conselheiros, chefes de setores, assessores 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 CRCSE, com previsão de realização até o final de 2022.

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 do mapa de gestão de riscos foram identificadas lacunas de competências gerenciais que precisam ser desenvolvidas.

Além disso, com o aumento dos projetos institucionais e as exigências da sociedade brasileira por excelência na gestão pública, o CRCSE adquire novas responsabilidades, principalmente quanto ao aperfeiçoamento na execução das atividades e à qualidade dos serviços prestados.

O PDL baseia-se em:

- ✓ premissa de atendimento das políticas de governança;
- ✓ promoção de ações que visem atender às competências necessárias diante das demandas que afetem o desempenho individual e da equipe;
- ✓ alinhamento com o planejamento estratégico; e
- ✓ melhoria contínua e adaptação às novas tecnologias.

3.4. Programação das capacitações:

O PDL deverá compreender as seguintes capacitações:

Capacitação	Público-alvo	Objetivo
Desenvolvimento de Líderes	Chefes de setores e Assessores.	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.
<i>Workshops</i>	Conselho Diretor, conselheiros, chefes de setores e Assessores.	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.

3.5. Avaliação do PDL:

O PDL será avaliado pela seguinte perspectiva:

Perspectiva	Descrição	Crítérios
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 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.

4 PLANO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO 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 CRCSE 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 CRCSE.

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 CRCSE.

4.4. Programação das capacitações:

As capacitações aprovadas por meio desta portaria são inseridas no PAT, como treinamentos previstos de forma gratuita por meio do portal da Escola Nacional de Administração Pública – Enap e Escola Virtual. Gov-EV, bem como aquelas que forem ofertadas pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC).

As capacitações poderão ser 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
Treinamentos sobre a Lei Geral de Proteção de Dados.	Todos os empregados e membros da Comissão de Implantação da LGPD no âmbito do CRCSE	Capacitar os empregados do CRCSE no processo de implementação das regras e boas práticas recomendadas pela Lei nº 13.709/2018.

4.5. Avaliação do PAT: O PAT será avaliado pela seguinte perspectiva:

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.	<p>O treinamento é considerado insatisfatório quando o total de pontos dos itens avaliados for inferior a 64% de pontos possíveis.</p> <p>O treinamento é considerado satisfatório caso o total de pontos dos itens avaliados seja superior a 65% do total de pontos possíveis.</p>

5 VIGÊNCIA

5.1. O Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas terá a sua vigência a partir da data de sua aprovação até 31 de dezembro de 2022.

ANEXO 2

PLANO ANUAL DE TREINAMENTOS

Módulo	Capacitação	Modalidade	CH	Público Alvo	Previsão	Certificador	Custo
Técnicos Administrativos	Gestão de Riscos em Processos de Trabalho (segundo o Coso)	EAD	20h	Desejável para: Todos empregados e estagiários	De janeiro a dezembro	Enap	Gratuito
	Mundo Conectado - Manual de Sobrevivência	EAD	10h	Desejável para: Todos empregados e estagiários	De janeiro a dezembro	TCU	Gratuito
	Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos	EAD	40h	Desejável para: Todos empregados e estagiários	De janeiro a dezembro	Enap	Gratuito
	Introdução à Gestão e Apuração da Ética Pública	EAD	24h	Desejável para: Todos empregados e estagiários	De janeiro a dezembro	Enap	Gratuito
	Curso Powerpoint básico (12hs) e avançado (8hs) - (De acordo com o nível de conhecimento)	EAD	12h e 8h	Desejável para: Todos empregados e estagiários	De janeiro a dezembro	Fundação Bradesco	Gratuito



	Curso de Redação Oficial	EAD	40h	Desejável para: Todos empregados e estagiários	De janeiro a dezembro	Prime Cursos	Gratuito
PDL	Liderança de pessoas na prática	EAD	4h	Obrigatório para: Conselho Diretor, conselheiros, chefes de setores e assessores	De janeiro a dezembro	FECAP	Gratuito
	Gestão da Informação e Documentação - Conceitos Básicos em Gestão Documental	EAD	20h	Desejável para: Conselho Diretor, conselheiros, chefes de setores e assessores	De janeiro a dezembro	Enap	Gratuito
	Controles na Administração Pública	EAD	30h	Obrigatório para: Conselho Diretor e Câmara de Controle Interno	De janeiro a dezembro	TCU	Gratuito
Sistemas de Tecnologia da Informação	Webinário eSocial para Órgãos Públicos	EAD	6h	Obrigatório para: Responsável pelos RH e estagiário do financeiro	Janeiro	EGC	Gratuito
	Módulo Processos Judiciais/Jurídicos	EAD	1,5h	Assessoria Jurídica	2º Semestre	Spiderware	Gratuito
	Módulo Controle de Contratos	EAD	1,5h	Assessora de Contratações e CPL	2º Semestre	Spiderware	Gratuito
	Demonstrativo de Restos a Pagar	EAD	1,5h	Contabilidade e Financeiro	2º Semestre	Spiderware	Gratuito
	Fiscalização	EAD	1,5h	Fiscalização	2º Semestre	Spiderware	Gratuito
	Alimentação do Plano de Trabalho	EAD	1,5h	Todos os empregados	2º Semestre	Spiderware	Gratuito
	Emissão de relatórios dos processos judiciais em suas fases	EAD	1,5h	Assessoria Jurídica	2º Semestre	Spiderware	Gratuito
	Emissão de relatórios de protestos e conciliação judicial	EAD	1,5h	Cobrança e Assessoria Jurídica	2º Semestre	Spiderware	Gratuito



	Emissão de relatórios gerenciais relacionados à cobrança	EAD	1,5h	Cobrança e Assessoria Jurídica	2º Semestre	Spiderware	Gratuito
	Parametrizações do Financeiro-Contabilidade	EAD	1,5h	Contabilidade e Financeiro	2º Semestre	Spiderware	Gratuito
LGD	Proteção de Dados Pessoais no Setor Público	EAD	15h	Desejável para: Todos empregados e estagiários	De janeiro a dezembro	Enap	Gratuito
	Acesso à Informação	EAD	20h	Desejável para: Todos empregados e estagiários	De janeiro a dezembro	Enap	Gratuito
	Defesa do Usuário e Simplificação	EAD	20h	Desejável para: Todos empregados e estagiários	De janeiro a dezembro	Enap	Gratuito
Qualidade de Vida no Trabalho	Palestra sobre Stress, Hipertensão Arterial e Diabetes	Presencial	2h	Todos os empregados	2º Semestre	a definir	a definir
	Assédio Moral e Sexual no Trabalho - Turma 1	EAD	06 horas	Desejável para: Todos empregados e estagiários	1º Semestre	Senado Federal	Gratuito