

PORTARIA CRCSE Nº. 037, DE 06 DE FEVEREIRO 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 de Sergipe (CRCSE) para o exercício de 2024.

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

Art. 1º 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 de Sergipe para o exercício de 2024, conforme lista de cursos/treinamentos constantes no Anexo II.

Art. 2º A efetiva implantação do Plano Anual de Treinamentos (PAT), do Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) e do Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados (PTDPD) está condicionada à aprovação da Proposta Orçamentária de 2024 do CRCSE.

Art. 3º A empregada responsável pelos Recursos Humanos do CRCSE será responsável pela execução e pelo gerenciamento do PAT, do PDL e do PTDPD.

Art. 4º O PAT, PDL e 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.



CONTADOR IONAS SANTOS MARIANO
Presidente do CRCSE

ANEXO I

1. APRESENTAÇÃO

O Plano Anual de Treinamentos (PAT), Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) e Plano de Treinamento Desenvolvimento de Proteção de Dados (PTDPD) do Conselho Regional de Contabilidade de Sergipe para o exercício foi elaborado 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 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 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 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 os Setores e a área de Recursos Humanos do CRCSE, que identificaram a necessidade de capacitação e de desenvolvimento de pessoas para o exercício de 2024. Ele baliza as ações que deverão ser adotadas pela responsável pelos Recursos Humanos (RH) para assegurar a capacitação e o desenvolvimento dos empregados do CRCSE.

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 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 Diretoria Executiva e a Responsável pela área de Recursos Humanos do CRCSE, com vistas a suprir e a atender às ocorrências abaixo:

- a) contratação de novo funcionário que precisa de capacitação para o desenvolvimento de competências institucionais;
- b) identificação de baixo desempenho apresentado no processo de avaliação de desempenho, gerando a necessidade de capacitação e de desenvolvimento;
- c) aquisição ou implantação de novas tecnologias e/ou equipamentos;

- d) remanejamento funcional;
- e) atualização ou nova legislação; e
- f) exigência por parte do CRCSE.

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 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 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 e fiscais de contratos, equipes de planejamento, Advogado e Área de Licitações e Contratos	Atualização de conhecimentos sobre a nova Lei de Licitações e demais normativos, e as melhores práticas que envolvem os procedimentos para contratações de bens, serviços e produtos, gestão e fiscalização de contratos.
eSocial, DCTFWEB,	Empregados lotados no Setor de	Conhecer as funcionalidades e recursos dos sistemas, conceitos e objetivos, normativos,

EFDRReinf	contabilidade, de pessoal, financeiro	atualização dos cadastros, prazos de envio e todas a correlação com o leiaute do eSocial, DCTFWeb e ERDRReinf.
Pacote Office (Word, Excel, Canva, Power Point)	Todos os empregados, conforme indicação no Levantamento de Necessidades de Treinamento.	Proporcionar habilidades na utilização cotidiana de ferramentas para otimização dos trabalhos com a utilização de recursos aplicativos de criação de planilhas eletrônicas, documentos de textos e de apresentações de design gráfico.
Gestão do tempo e conflitos corporativos e Gestão de Pessoas	Todos os empregados, conforme indicação no Levantamento de Necessidades de Treinamento.	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 e eventos técnicos	Todos os empregados	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: licitação, auditoria, direito, controladoria, secretaria, comunicação, trabalhista.
Implementação de novas tecnologias e/ou equipamentos	Todos os estagiários e empregados e lotados na Assessoria de Tecnologia da Informação	Atualizar conhecimentos por meio das novas tecnologias (hardware e software) disponíveis no mercado e implementá-las no CRCSE, visando otimizar as atividades de todas as Unidades Organizacionais.
Contabilidade e normas Brasileiras	Chefia 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, conforme indicadores do Sistema de Gestão da Qualidade baseado na norma ISO 9001:2015:

PESPERCTIVA	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 do Setor.	Análise das habilidades, atitudes e conhecimento, sendo eficaz ou não Eficaz.

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 2024, visando à qualificação, ao aperfeiçoamento e ao desenvolvimento dos gestores do CRCSE, incluindo membros da diretoria, chefes de setores, assessores 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 CRCSE.

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 atingirem resultados;
- formar líderes digitais; e
- desenvolver técnicas de feedbacks para a busca de melhorias de desempenho.

3.3. Identificação da necessidade

A partir da identificação do resultado do processo de avaliação de desempenho, da pesquisa de satisfação, do mapa de gestão de riscos, da análise dos indicadores e das reuniões de análise crítica, foram identificadas lacunas de competências gerenciais que precisam ser desenvolvidas, sendo os eventos de capacitações incluídos no PAT.

Além disso, o CRCSE faz parte do Sistema CFC/CRCs, normatizado pelo CFC que é a instituição que congrega a classe contábil brasileira, a qual é formada por mais de 500.000 profissionais da contabilidade.

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 está fundado nas políticas de gestão de pessoas do CRCSE 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/ÁREA	COMPETÊNCIA
Desenvolvimento de Líderes (coaching para líderes)	Todos os Vice-presidentes, Diretor Executivo e Chefes de Setores. (Desde que observando a gestão orçamentária e financeira do CRCSE).	Adquirir habilidades de coaching para aplicação imediata em todos os quadrantes da Liderança (Liderança de si mesmo, Liderança na família, Liderança na Empresa); utilizar o coaching 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 Vice-presidentes, Diretor Executivo e Chefes de Setores e integrantes das comissões de governança, gestão de riscos, LGPD e Segurança da Informação (Desde que observando a gestão orçamentária e financeira do CRCSE).	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.

3.5. Avaliação do PDL:

O PDL será avaliado pelas seguintes perspectivas, conforme indicadores do Sistema de Gestão da Qualidade baseado na norma ISO 9001:2015:

PESPECTIVA	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 do Setor.	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 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 CRCSE 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 CRCSE.

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 CRCSE.

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 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, conforme indicadores do Sistema de Gestão da Qualidade baseado na norma ISO 9001:2015:

PESPERCTIVA	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 d informações do gestor imediato do empregado, com o intuito de verificar a aquisição de conhecimentos e/ou habilidades, e sua aplicação nas atividades do Setor.	Análise das habilidades, atitudes e conhecimento, sendo eficaz ou não Eficaz.

ANEXO II

Módulo	Seq	Treinamento	Modalidade	CH	Disponibilidade e do cursos na plataforma	Público	Previsão	Certificador	Custo	Link
Administrativo	1	Instrumentos de Desenvolvimento Urbano Sustentável - Governança	EAD	20h	20 dias	Público Alvo: Comissão Perm. de Sustent. e Inovação	Maio a Agosto	Enap	Gratuito	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1016
	2	eSocial, DCTFWEB, EFDReinf	Presencial	8h	-	Público Alvo: Setor RH, FINANCEIRO, CONTABILIDADE E FISCALIZAÇÃO	Maio a Agosto	A definir	Pago	
	3	Gestão de Conflitos e Negociação	EAD	10h	20 dias	Público Alvo: Todos empregados e estagiários	Fevereiro a Abril	Enap	Gratuito	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/372/
	4	Atendimento ao Público	EAD	10h		Público Alvo: Todos os estagiários	Fevereiro a Abril	Bradesco	Gratuito	https://www.ev.org.br/cursos/atendimento-ao-publico
	5	Nova Lei de Licitações e Contratos: aspectos gerais e pontos de atenção	EAD	40h	30 dias	Público Alvo: Todos empregados e estagiários	Maio a Agosto	Enap	Gratuito	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/887/
	6	Pacote Office 2016	EAD	De acordo com o curso escolhido	-	Público Alvo: Todos empregados e estagiários	Maio a Agosto	Bradesco	Gratuito	https://www.ev.org.br/trilhas-de-conhecimento/pacote-office-2016
	7	Sistema Eletrônico de Informações — SEI —USAR	EAD	20 h	20 dias	Público Alvo: Todos empregados e estagiários	Maio a Agosto	Ev.G/Enap	Gratuito	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/74/
	8	Atuação Gerencial das Ouvidorias para Melhoria da Gestão Pública	EAD	20 h	20 dias	Público Alvo: Ouvidor / Responsavel Ouvidoria	Maio a Agosto	Enap	Gratuito	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/512
	9	Redação Oficial e Noções de SEI e suas aplicações	EAD	10H	10 dias	Público Alvo: Todos empregados e estagiários	Julho a Outubro	Enap	Gratuito	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/563
PDL	10	Desenvolvimento de Líderes (coaching para líderes)	Presencial	2h	1 dia	Público Alvo: Conselho Diretor, Conselheiros, Chefes de Setores e Assessores e Estagiários	Julho a Outubro	CRCSE	Pago	
	11	21º Congresso Brasileiro de Contabilidade (CBC)	Presencial	32h	4 dias	Público Alvo: Conselho Diretor, Conselheiros, Chefes de Setores e Assessores	Setembro	CFC	Pago	https://21cbc.com.br/programacao-do-evento/
Sistema de Tecnologia da Informação	12	Segurança da Informação	EAD	14 h	-	Público Alvo: Todos empregados e estagiários	Julho a Outubro	Bradesco	Gratuito	https://www.ev.org.br/trilhas-de-conhecimento/seguranca-da-informacao

LCPD	13	Inteligência Artificial e o Novo Contexto da Cultura Digital LCPD	EAD	20 h	-	Público Alvo: Todos empregados e estagiários	Setembro a Dezembro	Bradesco	Gratuito	https://www.ev.org.br/cursos/inteligencia-artificial-e-o-novo-contexto-da-cultura-digital
	14	Qualidade de Vida e Trabalho	EAD	8 h	-	Público Alvo: Todos empregados e estagiários	Fevereiro a Abril	Bradesco	Gratuito	https://www.ev.org.br/cursos/qualidade-de-vida-e-trabalho
	15	Assédio Moral: O que saber e fazer	EAD	12 h	20 dias	Público Alvo: Todos empregados e estagiários	Setembro a Dezembro	Enap	Gratuito	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/836
	16	Rodas de Conversas - Comunicação não Violeta/assédio moral/sexual e discriminação no ambiente de trabalho	Presencial	Até 1h	-	Público Alvo: Todos empregados e estagiários	Mensal	CRCSE	Gratuito	