

---

PORTARIA CRCPB Nº 127, DE 10 DE OUTUBRO DE 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 Conselho Regional de Contabilidade do Estado da Paraíba

O PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO ESTADO DA PARAÍBA, 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 CRCPB;

**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 da governança e desenvolvimento de líderes;

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

**RESOLVE:**

**Art. 1º** - Instituir 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 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 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.

  
Contador **RÔMULO TEOTÔNIO DE MELO ARAÚJO**  
Presidente

# TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (T&D)

---

Rua Rodrigues de Aquino, 208 – Centro – João Pessoa – Paraíba  
Fone (083) 3044-1313 - CEP 58.013-030  
Home Page: [www.crcpb.org.br](http://www.crcpb.org.br) E-mail: [diretoria@crcpb.org.br](mailto:diretoria@crcpb.org.br)



## 1. Apresentação:

O Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas (T&D) do Conselho de Contabilidade do Estado da Paraíba 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 CRCPB.

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”.

**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 2022:

## **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 CRCPB realizado pelo Setor de Governança. Ele baliza as ações de capacitação que deverão ser realizadas, cujo objetivo principal é servir de base para a atuação do setor 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 de Contabilidade do Estado da Paraíba, 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 CRCPB.

### **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 de cada Unidade Organizacional, após o resultado da avaliação de desempenho e implementado de acordo com o PAT e conforme indicadores do Sistema de Gestão da Qualidade baseado na norma ISO 9001:2015, 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 CRCPB.

### **2.4. Programação das capacitações**



As capacitações aprovadas por meio de portaria são inseridas no PAT, como treinamentos previstos a serem contratados no exercício de 2022. 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.
Pacote Office (Word, Excel, Canva, Power Point)	Todos os empregados	Proporcionar habilidades na utilização cotidiana de ferramentas como Word e Excel, e na formatação de apresentações.
Congressos técnicos	CPL, Assessoria Jurídica, Controle Interno, Contabilidade, Administrativo, Financeiro e Assessoria de Comunicação.	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 e software</i> ) disponíveis no mercado e implementá-las no CRCPB, visando otimizar as atividades de todas as Unidades Organizacionais.
Gestão de Pessoas	Todos os empregados	Proporcionar conhecimento sobre um conjunto de práticas utilizado para administrar o comportamento dos colaboradores e potencializar o capital humano das empresas, além de ajudar o responsável a administrar equipes de trabalho, agregando valores.

Contabilidade e normas brasileiras	Controle Interno, Técnica, 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.
Sustentabilidade	Todos os empregados	Possibilitar o Desenvolvimento de conhecimentos que estimulem e incentivem a adoção de práticas sustentáveis.

## 2.5. Avaliação do PAT

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 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 (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 Conselho Regional de Contabilidade do Estado da Paraíba, incluindo o Conselho Diretor, conselheiros, coordenadores, 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 CRCPB, 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 resultado do processo de avaliação de desempenho e da pesquisa de satisfação, bem como do mapa de gestão de riscos e das reuniões de análise crítica, foram identificadas lacunas de competências gerenciais que precisam ser desenvolvidas.

Além disso, o CRCPB é a instituição que congrega a classe contábil brasileira a qual é formada por mais de 6000 profissionais da contabilidade com registro ativo. Com o aumento dos projetos institucionais e as exigências da sociedade brasileira por excelência na gestão pública, o CRCPB 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 CRCPB 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.

### 3.4. Programação das capacitações

O PDL deverá compreender as seguintes capacitações:

CAPACITAÇÃO	PÚBLICO ALVO	OBJETIVO	CARGA HORÁRIA
Desenvolvimento de Líderes	Diretora, Chefia de Gabinete e Coordenadores	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.	10 horas
Cursos, vídeos e/ou workshops	Conselho Diretor, Conselheiros, Diretora, Chefia de Gabinete e Coordenadores	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,	10 horas



		Compliance, gestão de riscos, integridade e ética nas empresas.	
Seminário de Gestão do CRCPB	Conselho Diretor, Conselheiros, Diretora, Chefia de Gabinete e Coordenadores	Proporcionar aos participantes conhecimentos sobre o andamento e prestação de contas da governança pública, compliance, gestão de riscos, integridade do CRCPB, visando sempre a geração de valor nos negócios e a melhor	02 horas

### 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:

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 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 funcionário, com o intuito de verificar o aumento 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 CRCPB 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 CRCPB.

#### 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 CRCPB.

#### 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 2022. 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
Treinamentos sobre a Lei Geral de Proteção de Dados	Todos os empregados	Capacitar os empregados do CRCPB no processo de implementação das regras e boas práticas recomendadas pela Lei nº 13.709/2018.
Treinamento DPO ( <i>Data Professional Officer</i> ).	Diretora Executiva e Chefia de Gabinete	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 CFC.



#### 4.5. Avaliação do PAT

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

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.

## 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.

