
PORTARIA CRCPB Nº 50, DE 26 DE FEVEREIRO DE 2024

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 para o exercício 2024

O PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO ESTADO DA PARAÍBA, 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 Estado da Paraíba 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 CRCPB.

Art. 3º - A Diretoria Executiva 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.



Contador **ABELCI DANIEL DE ASSIS FILHO**
Presidente

PLANO ANUAL DE TREINAMENTOS (PAT)

O PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES (PDL) E O PLANO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PROTEÇÃO DE DADOS DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO ESTADO DA PARAÍBA PARA O EXERCÍCIO 2024.

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. São constituídos 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 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 CRCPB 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 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”.

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 CRCPB, 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 CRCPB.

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 aos gestores de cada unidade organizacional e ao Departamento de Gestão de Pessoas, devendo ser implementado de acordo com o PAT, conforme indicadores do Sistema de Gestão da Qualidade e baseado na norma ISO 9001:2015, com vistas a suprir e a atender às seguintes ocorrências:

- contratação de novo funcionário que precisa de capacitação para o desenvolvimento de competências institucionais;
- identificação de baixo desempenho apresentado no processo de avaliação de desempenho, gerando a necessidade de capacitação e de desenvolvimento;
- 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 2024**. 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 |
|--|--|--|
| 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 | Todos os empregados, conforme indicação no Levantamento de Necessidades de Treinamento. | 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. |
| Licitações e contratos | Pregoeiros, gestores e fiscais de contratos, equipe de planejamento e empregados lotados na Coordenadoria Contábil Financeiro, na Assessoria Jurídica e na CPL | 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, EFDReinf | Empregados lotados na Contabilidade, Tesouraria 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 |

| | | |
|--|---|---|
| | | leyaute do eSocial, DCTFWeb e EFD-Reinf. |
| Pacote Office (Word, Excel, Canva, Power Point) | Todos os empregados, conforme indicação no Levantamento de Necessidades de Treinamento. | 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 design gráfico. |
| Gestão do tempo e de 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, legislação trabalhista. |
| Implementação de novas tecnologias e/ou equipamentos | Todos os empregados lotados na Coordenadoria Administrativa. | Atualizar conhecimentos por meio das novas tecnologias (<i>hardware</i> e <i>software</i>) disponíveis no mercado e implementá-las no CRCPB, visando otimizar as atividades de todos as unidades organizacionais. |
| Contabilidade e normas brasileiras | Empregados lotados na Coordenadoria de Controle Interno, Coordenadoria Técnica e Departamento 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 | 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% 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 das 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 2024, visando à qualificação, ao aperfeiçoamento e desenvolvimento dos gestores do Conselho Regional de Contabilidade do Estado da Paraíba, incluindo membros da diretoria, coordenadores, 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 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 CRCPB.

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;
- 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 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 que estão previstas no PAT:

| CAPACITAÇÃO | PÚBLICO ALVO | OBJETIVO |
|--|---|--|
| Desenvolvimento de Líderes (coaching para líderes) | Todos os gestores (membros da diretoria, coordenadores, assessores.) | 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 e integrantes das comissões de governança, gestão de riscos, LGPD e Segurança da Informação. | 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:

| 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% 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 das 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 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 à 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 2024**.

| Capacitação | Público-alvo/Área | Competência |
|---|---------------------|--|
| Treinamentos sobre a Lei Geral de Proteção de Dados | Todos os empregados | Capacitar os empregados do CRCPB para adoção das melhores práticas para cumprimento da Lei nº 13.709/2018. |

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 | 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 total de pontos dos itens avaliados 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 das habilidades, atitudes e conhecimento |