PORTARIA PRES CRCAC Nº 034, DE 06 DE DEZEMBRO DE 2023.

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 Acre – CRCAC para o exercício 2024.

O **PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO ACRE**, no uso de suas atribuições legais e regimentais.

Considerando a necessidade de um efetivo planejamento nos processos de contratações e do 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 deContas da União (TCU), no que diz respeito ao aprimoramento e ao desenvolvimento de governança institucional; ao aperfeiçoamento da gestão de riscos e controles internos; ao fortalecimento da gestão da tecnologia da informação, gestão de pessoas e gestão de contratações;

Considerando o Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRCs para 2022/2024, que tem como um dos objetivos estratégicos "*influenciar a formação das competências e das habilidades dos profissionais, fomentar programas de educação continuada e fortalecer conhecimentos técnicos e habilidades pessoais dos conselheiros edos funcionários do Sistema CFC/CRCs";*

Considerando o modelo de governança adotado pelo CRCAP em que considera a liderança como um dos mecanismos de estratégia da boa governança e que transformam grupos de pessoas em equipes que geram resultados;

Considerando a necessidade do aprendizado de novas competências (técnicas e comportamentais) e o desenvolvimento de uma cultura de inovação e transformação digital que vem ocorrendo na gestão pública;

Considerando a necessidade de capacitar os gestores por conta da nova estrutura organizacional do CRCAC para exercer, de forma eficiente, o Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRCs;

Considerando a necessidade de propiciar aos empregados a oportunidade de desenvolver suas potencialidades e de ampliar seus conhecimentos para melhor desempenho no trabalho e na conscientização de seu papel como empregado do CRCAC;

R E S O L V E:

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) para o exercício de 2024, conforme o Anexo I desta Portaria.

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 CRCAC.

Art. 3º O Departamento de Recursos Humanos em conjunto com a Diretoria Executiva 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. 3º Esta portaria entra em vigor a partir de 01 de janeiro de 2024, com vigência até 31 de dezembro de 2024**.**

Dê-se ciência ao Egrégio Plenário, aos interessados e arquive-se.

Contador **Wellington Divino Chaves de Souza**
Presidente

ANEXO – PORTARIA CRCAC Nº 034, DE 06 DE DEZEMBRO DE 2023

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES DO CRCAC

1. Apresentação

O Plano Anual de Treinamentos (PAT), Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) e Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados (PTDPD) do Conselho Regional de Contabilidade do Acre (CRCAC) 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, avaliação e retroalimentação para o ciclo seguinte, visando aoaperfeiçoamento na execução das atividades do CRCAC.

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 CRCAC apresenta as seguintes premissas, tendo como meta o alcance de seus resultados até o ano de 2023:

Missão: Inovar para o desenvolvimento da profissão contábil, zelar pela ética e pela qualidade na prestação dos serviços, atuando com transparência na proteção do interessepúblico.

Visão: Ser reconhecido como uma entidade profissional partícipe no desenvolvimento sustentável do país e que contribui para o pleno exercício da profissão contábil no interessepúblico.

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 efuncionários 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 CRCAC, 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 Departamento de Recursos Humanos para assegurar a capacitação e o desenvolvimento dos empregados do CRCAC.

2.1. Objetivo Geral

Desenvolver processo integrado e sistemático de treinamento, desenvolvimento e aperfeiçoamento dos empregados do Conselho Regional de Contabilidade do Acre, 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 tecnologiasjá utilizadas no CRCAC.

2.2. Identificação da necessidade

A necessidade de capacitação é mapeada por meio do Levantamento de Necessidade deTreinamento (LNT), elaborado juntamente com os gestores de cada Unidade Organizacional e o Departamento de Recursos Humanos, devendo ser implementado de acordo com o PAT.

2.1. 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 quaisdeverão ser oferecidos e/ou contratados para os empregados no exercício de 202.

O Plano Anual de Treinamento contempla os seguintes eventos de capacitação e desenvolvimento.

Capacitação	Público-Alvo/Área	Competência
Acesso à Informação, Ouvidoria e Lei Geral de Proteção de Dados	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 do CRCAC, exceto serviços gerais.	Possibilitar a elaboração de redação técnica e de normativos oficial de forma clara e impessoal; e de desenvolver a capacidade de se expressar com eficiência, utilizando técnicas de falar em público, no que tange à dicção, à oratória e à desinibição.

Gestão de Riscos, Gestão de Projetos, Gestão de Segurança da Informação e Governança e Compliance.	Todos os empregados	Aprimorar conhecimentos técnicos e legais e conhecer as melhores práticas para aplicação da política de governança do CRCA, politica de gestão de riscos, politica de seguraça da informação e politica de desenvolvimento em tecnologia da informação.
Licitações e contratos	Pregoeiros, gestores e fiscais de contratos, equipe de planejamento e empregados CCI	Atualização de conhecimentos sobre a nova Lei de Licitações e demais normativos, e as melhores práticas que envolvem os procedimentos para contratações
E-social, DCTFWEB, EFDReinf	Empregados do Controle Interno e Contabilidade	Conhecer as funcionalidades e recursos dos sistemas, conceitos e objetivos, normativos, atualização dos cadastros, prazos de envio e todas a correlação com o leiaute do E-social, DCTFWeb e ERDReinf
Pacote Office (Word, Excel, Canva e Power Point	Todos os empregados	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	Empregados do Recursos Humanos	Capacitar quanto às formas de lidar com conflitos, administrar o tempo para execução dos trabalhos e conhecer 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, comunicaão, trabalhista
Implementação de novas tecnologias e/ou equipamentos	Todos os empregados/Tecnologia da Informação	Atualizar conhecimentos por meio das novas tecnologias (hardware e software) disponiveis no mercado e implementá-las do CRCAC, visando otimizar as atividades de todas as Unidades Organizacionais.
Contabilidade e normas brasileiras	Empregados da Contabilidade e CCI	Proporcionar a atualização profissional a partir do entendimentos 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

2.1. 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 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 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 Conselho Regional de Contabilidade do Acre, incluindo membros da diretoria, coordenadores, gerentes, 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 CRCAC.

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:

3.2.1. motivar a equipe de trabalho com o desenvolvimento de habilidades e responsabilidades;
3.2.2. ampliar o autoconhecimento dos gestores por meio de novas ferramentas que osapoiem em sua jornada como líder;
3.2.3. desenvolver habilidades, como melhorias na comunicação, na motivação e naprodutividade da equipe e do gestor;
3.2.4. mensurar os resultados positivos para a organização como um todo;
3.2.5. melhorar as relações com os demais colaboradores e com os seus superiores;
3.2.6. motivar os participantes a seguirem os prazos e a trabalharem com qualidade;
3.2.7. desenvolver a visão estratégica e formas de implementação de instrumentos paraatingir o sucesso das lideranças;
3.2.8. influenciar pessoas a atingirem resultados;
3.2.9. formar líderes digitais; e
3.2.10. 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 CRCAC é a instituição que congrega a classe contábil no estado do Acre. Com o aumento dos projetos institucionais e as exigências da sociedade brasileira por excelência na gestão pública, o CRCAC 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 CRCAC 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 (coaching para líderes)	Todos os gestores (membros da diretoria e coordenadores de câmaras)	Adquirir habilidades de *coaching* para aplicação imediata em todos os quadrantes da Liderança (Liderança de si mesmo, Lideraça na família, lideraçã na empresa); utilizar o *coaching* como processo continuo para o desenvolvimento de sua equipe; desenvolver uma nova filosfia para obtenção de resultados humanizados.
10 Pilares da Comunicação Interna	Todoos os gestores (membros da diretoria e coordenadores de câmaras.	Desenvolver técnicas para melhorar a comunicação interna para gerar uma melhor experiência do colaborador e promover um bom ambiente de trabalho.
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.	Propocionar 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:

Perspectiva	Descrição	Critérios
Avaliação de reação	Consiste na coleta de informações do próprio treinando, logo após a conclusão do treinamento, com intuito de avaliar o treinamento realizado	O treinamento é considerado insatisfatório quando o resultadoda avaliação for inferior a 64% do total de qusitos 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, 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 ouprivado, 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 CRCAC 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 CRCAC.

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 CRCAC.

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 deDados	Todos os empregadosdo CRCAC	Capacitar os empregados do CRCAC 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	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 colerta de informações do gestor imediato do empregado, com o intuito de verificar	Análise das habilidades, atitudes e conhecimento, sendo eficaz ou não eficaz

	a aquisição de conhecimentos e/ou habilidades e dua aplicabilidade nas atividades da Unidade Organizacional	

5. Sugestão de Capacitações

ENAP: https://enap.gov.br/pt/

FGV: https://educacao-executiva.fgv.br/cursos/gratuitos

Trevisan Escola de Negócios: https://trevisan.edu.br/curso-tipo/curta-duracao/?gclid=CjwKCAjwrqqSBhBbEiwAlQeqGk9g_JHRLFB5j-3RzThyyBZHjl1z7tpvngb5TLAHd7lMGFJJ3Lr4KRoCrD0QAvD_BwE

ESPM: https://www.espm.br/cursos-para-empresas/educacao-executiva/

O Plano Anual de Treinamentos (**PAT**), Plano de Desenvolvimento de Líderes (**PDL**) e o Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados (**PTDPD**) do Conselho Regional de Contabilidade do Acre, foram **aprovados na xxx Reunião Plenária** do Conselho Regional de Contabilidade do Acre, ocorrida no dia xxxx.

Estes Planos (**PAT, PDL e PTDPD**), foram elaborados pela Diretora Executiva deste CRCAC, **Michelle Araújo de Queiroz.**