



CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO AMAZONAS
Rua Libertador, 472, - Bairro Nossa Senhora das Graças, Manaus/AM, CEP 69053-090
Telefone: (92) 3236-8718 - www.crcam.org.br E-mail: crcam@crcam.org.br

PORTARIA PRES CRCAM Nº 26, DE 21 DE MAIO 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 do Amazonas para o exercício de 2024.

O PRESIDENTE DO CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, 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 Amazonas para o exercício de 2024.

Parágrafo único. Considera-se exercício para o cumprimento do PAT, PDL e PTDPD o período de 21/05/2024 a 31/12/2024.

Art. 2º 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. 3º O Departamento de Recursos Humanos será responsável pela execução e pelo gerenciamento do PAT, do PDL e do PTDPD.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua assinatura.

CONTADOR ANDRÉ DE MEDEIROS CARIA

Presidente do CRCAM



Documento assinado eletronicamente por **André de Medeiros Caria, Presidente**, em 29/05/2024, às 16:57, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.cfc.org.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0350631** e o código CRC **696B0D3C**.

ANEXO I

1. APRESENTAÇÃO

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 Amazonas (CRCAM) 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, a avaliação e a retroalimentação para o ciclo seguinte, visando ao aperfeiçoamento na execução das atividades do CRCAM.

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 CRCAM 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 as unidades organizacionais e o Departamento de Recursos Humanos, 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 RH para assegurar a capacitação e o desenvolvimento dos empregados do CRCAM.

2.2. Objetivo Geral

Desenvolver processo integrado e sistemático de treinamento, desenvolvimento e aperfeiçoamento dos empregados do Conselho Regional de Contabilidade do Amazonas, visando à melhoria no desempenho e produtividade; à preparação para o exercício de novas funções ou atividades; à atualização ou à adequação à legislação; e à adaptação a novas tecnologias ou tecnologias já utilizadas no CRCAM, garantindo a competência necessária para a execução das atividades.

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 Recursos Humanos, devendo ser implementado de acordo com o PAT, conforme indicadores do Sistema de Gestão da Qualidade, 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 CFC.

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
-------------	-------------------	-------------

<p>Sistema Eletrônico de Informações - SEI! USAR</p> <p>Enap</p> <p>https://www.escolavirtual.gov.br/curso/74</p>	<p>Todos os empregados</p>	<p>Este curso apresenta as principais funcionalidades do Sistema Eletrônico de Informações (SEI), utilizado na Administração Pública federal para aprimorar a gestão documental e facilitar o acesso de servidores e cidadãos às informações institucionais, propiciando celeridade, segurança e economicidade. O objetivo do curso é capacitar as pessoas que atuam na gestão de documentos para utilizar o SEI e usufruir dos seus benefícios no dia a dia de trabalho</p>
<p>PNPC – Mecanismo da Prevenção: Conhecendo a Gestão da Ética e da Integridade</p> <p>TCU</p> <p>https://contas.tcu.gov.br/ords/f?p=706144:106:102846520269559::NO:106:P106_COD:205071</p>	<p>Todos os empregados, conforme indicação no Levantamento de Necessidades de Treinamento.</p>	<p>Compreender a aplicação das práticas de prevenção à corrupção relacionadas à gestão da ética e da integridade na sua organização a partir das ferramentas indicadas no Roteiro de Atuação do PNPC.</p>

2.5. Avaliação do PAT

O PAT será avaliado pelas seguintes perspectivas, conforme indicadores do Sistema de Gestão da Qualidade:

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 de 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 2042, visando à qualificação, ao aperfeiçoamento e ao desenvolvimento dos gestores do Conselho Regional de Contabilidade do Amazonas, incluindo membros da diretoria, coordenadores, 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 CFC.

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 *feedback* para a busca de melhorias de desempenho.

3.3. Identificação da necessidade

A partir do resultado de processos como avaliação de desempenho, pesquisa de satisfação, mapa de gestão de riscos, análise dos indicadores e reuniões de análise crítica, foram identificadas lacunas de competências gerenciais que precisam ser desenvolvidas; diante dessa conjuntura, os eventos de capacitação foram incluídos no PAT.

O PDL está fundado nas políticas de gestão de pessoas do CRCAM 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
<p>Fundamentos do Power BI</p> <p>Fundação Bradesco</p> <p>https://www.ev.org.br/trilhas-de-conhecimento/fundamentos-do-power-bi</p>	<p>Todos os gestores (membros da diretoria, coordenadores, assessores);</p> <p>Desejável para estagiários e conselheiros</p>	<p>Você aprenderá a criar um modelo de dados intuitivo, de alto desempenho e de simples manutenção. Também aprenderá sobre design e formatação de relatórios. Além disso, você verá como usar a navegação nos relatórios para contar uma história atraente, baseada em dados no Power BI.</p>
<p>Processo de Julgamento e Tomada de Decisões Responsáveis</p> <p>Fundação Bradesco</p> <p>https://www.ev.org.br/cursos/Processo-Julgamento-Decisoes-responsaveis</p>	<p>Todos os gestores (membros da diretoria, coordenadores, assessores);</p> <p>Desejável para estagiários e conselheiros</p>	<p>o curso procura trazer subsídios para entender erros sistemáticos de julgamento, com o intuito de estruturar estratégias cognitivas e comportamentais para minimizar esses erros.</p>
<p>Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos</p> <p>Enap</p> <p>https://www.escolavirtual.gov.br/curso/939/</p>	<p>Todos os gestores e fiscais de contratos.</p>	<p>Neste curso, você compreenderá, com base na lei nº 14.133/2021, os principais aspectos da gestão e fiscalização de contratos administrativos, entenderá a importância do planejamento para realização dessas atividades, bem como conhecerá os atores envolvidos e os conceitos relacionados a terceirização de serviços</p>

3.5. Avaliação do PDL

O PDL será avaliado pelas seguintes perspectivas, conforme indicadores do Sistema de Gestão da Qualidade:

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 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 funcionário, com o intuito de verificar o aumento de conhecimentos e/ou habilidades, e sua aplicabilidade nas atividades da unidade organizacional.	Análise de 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 (PTDPD) 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 CRCAM 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 CRCAM.

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 CRCAM.

4.4. Programação das capacitações

As capacitações aprovadas por meio de portaria são inseridas no PAT, como treinamentos previstos para 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 CRCAM para adoção das melhores práticas para cumprimento da Lei n.º 13.709/2018.

<p>Inteligência Artificial e o Novo Contexto da Cultura Digital</p> <p>Fundação Bradesco</p> <p>https://www.ev.org.br/cursos/inteligencia-artificial-e-o-novo-contexto-da-cultura-digital</p>	<p>Todos os empregados</p>	<p>A IA faz parte de nosso cotidiano, ainda que nem sempre notemos sua presença: ela está nos aplicativos de transporte que usamos, nos sistemas de assinatura de filmes on-line, nas redes sociais digitais, nas compras que fazemos na Internet, etc. Este curso apresenta um panorama do novo contexto da cultura digital, fortemente marcado por técnicas de inteligência artificial (modelos estatísticos de probabilidade).</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4.5. Avaliação do PTDPD

O PTDPD será avaliado pelas seguintes perspectivas, conforme indicadores do Sistema de Gestão da Qualidade:

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 aplicabilidade nas atividades da unidade organizacional.	Análise de habilidades, atitudes e conhecimento.