

**PORTARIA CRCMT N.º 140, DE 22 DE DEZEMBRO 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 de Mato Grosso.

**A PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE MATO GROSSO**, 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 Sistema CFC/CRCs;

**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 de governança e desenvolvimento de líderes;

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

**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 2023, na forma estabelecida do 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 a superveniência de fato que justifique a necessidade de ajuste.

Art. 3º. Esta portaria entra em vigor a partir desta data;

Contadora **GISELI ALVES SILVENTE**  
Presidente

# TREINAMENTO

E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
(T&D)

2023



CONSELHO REGIONAL  
DE CONTABILIDADE  
DE MATO GROSSO



**CRCMT**

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE  
DE MATO GROSSO

## SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO DO T&amp;D .....</b>	<b>3</b>
<b>2. PLANO ANUAL DE TREINAMENTO (PAT).....</b>	<b>3</b>
2.1. Definição e estrutura .....	3
2.2. Objetivo Geral .....	3
2.3. Identificação da necessidade .....	3
2.4. Programação das capacitações .....	4
2.5. Avaliação e Controle .....	7
<b>3. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES (PDL) .....</b>	<b>8</b>
3.1. Definição e estrutura .....	8
3.2. Objetivos .....	8
3.3 Identificação das Necessidades .....	8
3.4. Programação das capacitações .....	9
3.5. Avaliação e Controle .....	10
<b>4. PLANO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PROTEÇÃO DE DADOS –PTDPD.....</b>	<b>11</b>
4.1. Definição e estrutura .....	11
4.2. Objetivo Geral .....	11
4.3. Identificação da necessidade .....	11
4.4. Programação das capacitações .....	11
4.5. Avaliação e Controle .....	12

## APRESENTAÇÃO DO T&D

O Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas (T&D) é o instrumento de implementação de ações de capacitação dos colaboradores e gestores, visando a qualificação, o aperfeiçoamento e o desenvolvimento das lideranças do CRCMT.

O T&D está estruturado pelos Planos: Plano Anual de Treinamentos (PAT), o Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) e o Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados (PTDPD); que representam as necessidades de capacitação identificada para os líderes, gestores e colaboradores do CRCMT.

### **2. PLANO ANUAL DE TREINAMENTO (PAT)**

#### **2.1. Definição e estrutura**

O Plano Anual de Treinamento é o resultado do planejamento de treinamentos colaboradores do CRCMT realizado pelo Setor de Recursos Humanos (RH), juntamente com as demandas dos demais setores. Ele baliza as ações de capacitação que deverão ser realizadas, cujo objetivo principal é servir de base para a atuação do RH 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 funcionários do CRCMT, 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 CRCMT.

#### **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 setor, após o resultado da avaliação de desempenho e implementado de acordo com o PAT, 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 CRCMT.

#### 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 2023. 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	Carga horária mínima
Redação Oficial	Todos os colaboradores	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.	2h
Excel Básico	Todos os colaboradores	Proporcionar habilidades na utilização cotidiana das ferramentas de planilhas eletrônicas do Excel, e na formatação de apresentações.	4h
Gestão de Contratos	Fiscal de Contrato	Desenvolver Conhecimentos e habilidades por meio da participação em eventos com abordagens em assuntos técnicos, objetivando a atualização, troca de experiências, discussões e debates sobre o tema abordado.	2h

Gestão em Ouvidoria	Ouvidoria	Desenvolver conhecimentos e habilidades por meio da participação em eventos com abordagens em assuntos técnicos, objetivando a atualização, troca de experiências, discussões e debates sobre o tema abordado.	10h
Análise de Riscos	Todos os colaboradores	Desenvolver conhecimentos e habilidades por meio da participação em eventos com abordagens em assuntos técnicos, objetivando a atualização, troca de experiências, discussões e debates sobre o tema abordado.	20h
Decreto 10.139/19	Todos os colaboradores	Desenvolver conhecimentos e habilidades por meio da participação em eventos com abordagens em assuntos técnicos, objetivando a atualização, troca de experiências, discussões e debates sobre o tema abordado.	5h
Normas anticorrupção, antissuborno e Compliance público.	Todos os colaboradores	Desenvolver conhecimentos e habilidades por meio da participação em eventos com abordagens em assuntos técnicos, objetivando a atualização, troca de experiências, discussões e debates sobre o tema abordado.	5h
Integridade Pública	Todos os colaboradores	Possibilitar o desenvolvimento de conhecimentos que estimulem e incentivem a adoção do tema abordado	10h
Elaboração de Plano de Logística Sustentável	Comissão de Plano Logístico Sustentável	Possibilitar o desenvolvimento de conhecimentos que estimulem e incentivem adoção de práticas sustentáveis.	4h
Licitações e Contratos	Direx, CPL e equipes de planejamento.	Desenvolver conhecimentos e habilidades por meio da participação em eventos com abordagens em assuntos técnicos, objetivando a atualização, troca de experiências, discussões e debates sobre o tema abordado.	8h
Qualidade de vida no Trabalho	Todos os colaboradores	Proporcionar bem-estar e qualidade de vida no ambiente de trabalho por meio da participação em palestras sobre saúde mental e física dos empregados.	2h



**CRCMT**  
CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE  
DE MATO GROSSO  
Treinamentos  
ofertados pelo  
CFC/CRCMT

Obrigatório para  
cada setor

Desenvolver conhecimentos e habilidades por meio da participação em eventos com abordagens em assuntos técnicos, objetivando a atualização, troca de experiências, discussões e debates sobre o tema abordado.

Participar de  
70% das  
atividades  
oferecidas  
pelo CFC

## 2.5 Avaliação e Controle

O controle da execução do PAT será realizado por meio dos certificados e listas de presença expedidos para os participantes das ações de capacitação programadas e será avaliado pelos participantes mediante o preenchimento do formulário de avaliação, conforme modelo utilizado pela área de Recursos Humanos.

O PAT será avaliado pelas seguintes perspectivas de um questionário elaborado pelo CRCMT:

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.	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.
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	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 Mato Grosso, incluindo o Conselho Diretor, Conselheiros, coordenadores, gerentes, supervisores, chefes de setores 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 CRCMT, 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 das Necessidades**

A partir da identificação realizada em reuniões administrativas e regimentais e da pesquisa de satisfação, foram identificadas lacunas de competências gerenciais que precisam ser desenvolvidas ao longo do ano.



O PDL é um instrumento baseia-se na premissa de atendimento as políticas de governança, promoção de ações que visem atender as competências necessárias frente as demandas que podem afetar o desempenho, individual e da equipe, engajamento, eficácia do sistema de gestão da qualidade, alinhamento com o planejamento estratégico, como a busca da melhoria contínua e adaptação as novas tecnologias.

O CRCMT elencou os principais pontos a ser desenvolvido pelos gestores, para que apliquem em seus respectivos trabalhos e estejam habilitados a praticar novas competências.

### 3.4. Programação das capacitações

O PDL deverá compreender as seguintes capacitações:

Capacitação	Público-Alvo	Objetivo	Carga horária mínima
Privacidade e Proteção de Dados	Conselheiros e Chefes de Setores	Conscientizar os gestores sobre proteção de dados pessoais.	1h
Normas anticorrupção, antissuborno e Compliance público.	Conselheiros e Chefes de Setores	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.	2h
Integridade Pública	Conselheiros e Chefes de Setores	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.	2h
Liderança	Conselheiros e Chefes de Setores	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.	1h
Oratória	Conselheiros e Chefes de Setores	Desenvolver a arte de falar bem em público, de forma eloquente, na forma de apresentação, elaboração de	2h

		discurso e demais técnicas que promovam a melhora na comunicação.	
Treinamentos realizados pelo CFC/CRCMT	Conselheiros e Chefes de Setores	Habilitar cada gestor a aplicar conhecimentos em suas respectivas câmaras.	Participar de 70% das atividades oferecidas pelo CFC.

### 3.5 Avaliação e Controle

O PDL será avaliado pelas seguintes perspectivas de um questionário elaborado pelo CRCMT:

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% 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.

## 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 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 gestores e colaboradores do CRCMT 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 CRCMT.

#### 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 CRCMT.

#### 4.4. Programação das capacitações

As capacitações aprovadas por meio de portaria são inseridas no PTDPD, como treinamentos previstos a serem contratados no exercício de 2023. 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	Local	Carga horária
Introdução à Lei Brasileira de Proteção de Dados	Colaboradores da Comissão de Implantação à LGPD e conselheiros	Capacitar os gestores e empregados do CRCMT no processo de implementação das regras e boas práticas recomendadas pela Lei nº 13.709/2018.	<a href="https://www.escolavirtual.gov.br/curso/153">https://www.escolavirtual.gov.br/curso/153</a>	10h
Proteção de Dados Pessoais no Setor Público	Colaboradores da Comissão de Implantação à LGPD e	Capacitar os gestores e empregados do CRCMT no processo de implementação das	<a href="https://www.escolavirtual.gov.br/curso/290">https://www.escolavirtual.gov.br/curso/290</a>	15h



		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 CRCMT.	<a href="https://www.escolavirtual.gov.br/curso/270">https://www.escolavirtual.gov.br/curso/270</a>	30h
Governança de Dados	DPO			

#### 4.5 Avaliação e Controle

O controle da execução do PTDPD será realizado por meio dos certificados e listas de presença expedidos para os participantes das ações de capacitação programadas e será avaliado pelos participantes mediante o preenchimento do formulário de avaliação, conforme modelo utilizado pela área de Recursos Humanos.

Sendo que o treinamento será considerado insatisfatório quando o total de pontos dos itens avaliados for inferior a 64% de pontos possíveis. E será considerado satisfatório caso o total de pontos dos itens avaliados seja superior a 65% do total de pontos possíveis.

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.	Análise das habilidades, atitudes e conhecimento, sendo eficaz ou não eficaz.

O Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas terá a sua vigência a partir da data de sua aprovação até 31 de dezembro de 2023.

Contadora **GISELI ALVES SILVENTE**  
Presidente