# TREINAMENTO

## E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (T&D)

2023

CONSELHO REGIONAL
DE CONTABILIDADE
DE MATO GROSSO

CRC MT
CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE MATO GROSSO

CRCMT
CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE MATO GROSSO

**SUMÁRIO**

**APRESENTAÇÃO DO T&D ..... 3**

**2. PLANO ANUAL DE TREINAMENTO (PAT) ..... 3**

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

**3. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES (PDL) ..... 8**

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

**4. PLANO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PROTEÇÃO DE DADOS –PTDPD ..... 11**

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 colaboradoes 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 parao 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 Necessidadede 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 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 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 | 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. |

## 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 jurídicade 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. | https://www.escolavirtual.gov.br/curso/153 | 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 | https://www.escolavirtual.gov.br/curso/290 | 15h |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | conselheiros | regras e boas práticas recomendadas pela Lei nº 13.709/2018. | | |
| Governança de Dados | DPO | 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. | https://www.escolavirtual.gov.br/curso/270 | 30h |

### 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

## ANEXO I - PLANO ANUAL DE TREINAMENTO DO CRCMT (PAT)

| Público-Alvo | Título e descrição da Capacitação | Objetivo da Capacitação | Proposta de Curso |
|---|---|---|---|
| Todos os colaboradores | Redação Oficial | 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. | https://www.escolavirtual.gov.br/curso/563 |
| Todos os colaboradores | Excel Básico | Proporcionar habilidades na utilização cotidiana das ferramentas de planilhas eletrônicas do Excel, e na formatação de apresentações. | https://www.escolavirtual.gov.br/curso/459 |
| Fiscal de Contrato | Gestão de Contratos | 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. | https://www1.tce.pr.gov.br/conteudo/presencial-conectado-curso-avancadode-gestao-e-fiscalizacao-de-contratos-administrativos-gestao-e-fiscalizacao-decontratos/334740/area/59 |
| Ouvidoria | Gestão em 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. | https://www.escolavirtual.gov.br/curso/119 |
| Todos os colaboradores | Análise de Riscos | 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. | https://www.escolavirtual.gov.br/curso/923 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Todos os colaboradores | Decreto 10.139/19 | 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. | Em verificação |
| Todos os colaboradores | Normas anticorrupção, antissuborno e Compliance público. | 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. | Em verificação |
| Todos os colaboradores | Integridade Pública | Possibilitar o desenvolvimento de conhecimentos que estimulem e incentivem a adoção do tema abordado | https://www.escolavirtual.gov.br/curso/370 |
| Comissão de Plano Logístico Sustentável | Elaboração de Plano de Logística Sustentável | Possibilitar o desenvolvimento de conhecimentos que estimulem e incentivem adoção de práticas sustentáveis. | https://www.escolavirtual.gov.br/curso/868 |
| Direx, CPL e equipes de planejamento. | Licitações e Contratos | 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. | https://www2.camara.leg.br/a-camara/programasinstitucionais/noticias/camara-disponibiliza-playlist-sobre-a-nova-lei-de-licitacoes-econtratos-administrativos |
| Todos os colaboradores | Qualidade de vida no Trabalho | Proporcionar bem-estar e qualidade de vida no ambiente de trabalho por meio da participação em palestras sobre saúde mental e física dos empregados. | https://www.escolavirtual.gov.br/curso/817 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Obrigatório para cada setor | Treinamentos ofertados pelo CFC/CRCMT | 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. | SEI / SISTEMA CFC/CRC´S (Fiscalização) |
| Todos os Auditores Fiscais | NBCS TG 1001 e TG 1002 - contabilidade para pequenas empresas e micro entidades | Desenvolver maior alcance da norma em demonstrações contábeis, reconhecimento, mensuração e divulgação de ativos e passivos, receitas e adoção Inicial | https://online.crcsp.org.br/comum/complementares/cursos/visualiza_auto_estudo.aspx?cod=746 |
| Todos os Auditores Fiscais | Auditoria independente: conceitos, processos e obrigatoriedades | Desenvolver capacidades de auditoria em seus principais aspectos | https://online.crcsp.org.br/comum/complementares/cursos/visualiza_auto_estudo.aspx?cod=743 |

## ANEXO II - PLANO DESENVOLVIMENTO DE LIDERES DO CRCMT (PDL)

| Público-Alvo | Título e descrição da Capacitação | Objetivo da Capacitação | Proposta de Curso |
|---|---|---|---|
| Conselheiros e Chefes de Setores | Privacidade e Proteção de Dados | Conscientizar os gestores sobre proteção de dados pessoais. | https://www.escolavirtual.gov.br/curso/603 |
| Conselheiros e Chefes de Setores | Normas anticorrupção, antissuborno e Compliance público. | 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. | Em verificação |
| Conselheiros e Chefes de Setores | Integridade Pública | 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. | https://www.escolavirtual.gov.br/curso/370 |
| Conselheiros e Chefes de Setores | Liderança | Desenvolver competências, habilidades e atitudes dos gestores, com base na capacidade que possuem de gerenciar equipes com maestria, lidando com a diversidade de talentos | https://www.escolavirtual.gov.br/curso/373 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | e as demandas de trabalho. | |
| Conselheiros e Chefes de Setores | Oratória | Desenvolver a arte de falar bem em público, de forma eloquente, na forma de apresentação, elaboração de discurso e demais técnicas que promovam a melhora na comunicação. | Em verificação |
| Conselheiros e Chefes de Setores | Treinamentos realizados pelo CFC/CRCMT | Habilitar cada gestor a aplicar conhecimentos em suas respectivas câmaras. | SEI / USAR |
| Funcionários que exercem função de liderança | Segurança da Informação no contexto da transformação digital | Possibilitar o desenvolvimento de conhecimentos que capacitem para a transformação digital | https://www.escolavirtual.gov.br/curso/378/ |
| Funcionários que exercem função de liderança | Sistema Eletrônico de Informações - SEI! USAR | Capacitar as pessoas que atuam na gestão de documentos para utilizar o SEI e usufruir dos seus benefícios no dia a dia de trabalho. | https://www.escolavirtual.gov.br/curso/74/ |
| Funcionários que exercem função de liderança | Seminário | Desenvolver liderança e trabalho em equipe | R$ 8.000,00<br>Em verificação |
| Chefes de Setores | Nova lei de licitação | Habilitar cada gestor a adequar as normas da nova lei | R$ 22.000,00<br>Em verificação |

## ANEXO III - PLANO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PROTEÇÃO DE DADOS DO CRCMT – (PTDPD)

| Público-Alvo | Título e descrição da Capacitação | Objetivo da Capacitação | Proposta de Curso |
|---|---|---|---|
| Colaboradores da Comissão de Implantação à LGPD e conselheiros | Introdução à Lei Brasileira de Proteção de Dados | Capacitar os gestores e empregados do CRCMT no processo de implementação das regras e boas práticas recomendadas pela Lei nº 13.709/2018. | https://www.escolavirtual.gov.br/curso/153 |
| Colaboradores da Comissão de Implantação à LGPD e conselheiros | Proteção de Dados Pessoais no Setor Público | Capacitar os gestores e empregados do CRCMT no processo de implementação das regras e boas práticas recomendadas pela Lei nº 13.709/2018. | https://www.escolavirtual.gov.br/curso/529 |
| DPO | Governança de Dados | 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. | https://www.escolavirtual.gov.br/curso/270 |

**ESTIMATIVA DE INVESTIMENTO**

A estimativa de investimento para a realização das ações de capacitação previstas no PDL do CRCMT no exercício de 2023 é de R$30.000,00 (trinta mil reais).

**VIGÊNCIA**

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