
PORTARIA DO CRCSP Nº 043/2024, DE 19.03.2024

APROVA O PLANO ANUAL DE TREINAMENTO (PAT), O PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES (PDL) E O PLANO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PROTEÇÃO DE DADOS (PTDPD) DO CRCSP PARA 2024.

CONSIDERANDO a necessidade de um efetivo planejamento nos processos de contratações e o alinhamento com o Planejamento Estratégico do CRCSP;

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 da governança e desenvolvimento de funcionários e líderes,

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 propiciar aos funcionários a oportunidade de desenvolver suas potencialidades e de ampliar seus conhecimentos para melhor conscientização e desempenho no trabalho;

CONSIDERANDO que a liderança exerce papel fundamental na organização, transformando grupos de pessoas em equipes que geram resultados e a consequente necessidade de capacitação dos líderes para melhor gerenciamento de suas equipes e,

CONSIDERANDO a necessidade de capacitação de colaboradores com o intuito de preparar novos líderes,

O Presidente do **CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO ESTADO DE SÃO PAULO**, no uso de suas atribuições que lhe são conferidas pelos incisos XVII e XXIV do artigo 19 do Regimento Interno, contida na Resolução CRC SP nº 1.093/11 de 03.10.2011, e suas posteriores alterações, delibera:

PORTARIA DO CRCSP Nº 043/2024, DE 19.03.2024

APROVA O PLANO ANUAL DE TREINAMENTO (PAT), O PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES (PDL) E O PLANO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PROTEÇÃO DE DADOS (PTDPD) DO CRCSP PARA 2024.

- Artigo 1º. Fica aprovado o Plano Anual de Treinamento (PAT), o Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) e o Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados (PTDPD) do CRCSP para 2024, na forma estabelecida no anexo desta Portaria.
- Artigo 2º. O Plano Anual de Treinamento (PAT), o Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) e o Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados (PTDPD) do CRCSP poderão ser revistos a qualquer tempo no decorrer do período de vigência, caso haja superveniência de fato que justifique a necessidade de ajuste.
- Artigo 3º. A presente Portaria entra em vigor na data de sua assinatura até 31 de dezembro de 2024.
- Artigo 4º. Esta portaria revoga a de Nº 096/2023, de 14.12. 2023.
- Artigo 5º. Dê-se ciência aos interessados, cumpra-se e archive-se.

São Paulo, 19 de março de 2024.

Contador JOÃO CARLOS CASTILHO GARCIA
Presidente



Plano Anual de Treinamento (PAT)

Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL)

**Plano de Treinamento e Desenvolvimento
de Proteção de Dados (PTDPD)**

2024

Sumário

1) APRESENTAÇÃO	3
2) PLANO ANUAL DE TREINAMENTOS (PAT)	4
2.1) Definição e estrutura	4
2.2) Objetivo Geral	5
2.3) Identificação da Necessidade	6
2.4) Programação das capacitações	6
2.5) Avaliação do PAT	8
3) PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES	8
3.1) Definição e estrutura	8
3.2) Objetivo Geral	9
3.3) Identificação da Necessidade	10
3.4) Delineamento das Competências	10
3.5) Trilha de desenvolvimento dos líderes	11
3.6) Avaliação do PDL	13
4) PLANO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PROTEÇÃO DE DADOS (PTDPD)	13
4.1) Definição e estrutura	13
4.2) Objetivo Geral	14
4.3) Identificação da Necessidade	14
4.4) Programa das Capacitações	14
4.5) Avaliação do PTDPD	15

1) APRESENTAÇÃO

O Conselho Regional de Contabilidade do Estado de São Paulo desempenhou um papel ativo no esforço colaborativo para conceber o Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRCs. A missão central é impulsionar o desenvolvimento da profissão contábil, com um compromisso destacado com a ética e a excelência na oferta de serviços à comunidade contábil e à sociedade em geral. Este trabalho conjunto resultou na Resolução CFC n.º 1.543/2018 e suas alterações.

Este Planejamento Estratégico representa um processo contínuo e sistemático de tomada de decisões, para o período de 2018 a 2027, fundamentado no conhecimento disponível sobre o futuro contexto e na relação entre a organização e seu ambiente interno e externo. Essa abordagem demanda a organização sistemática das atividades essenciais para a execução das decisões, considerando os objetivos organizacionais. A mensuração do resultado alcançado é realizada em comparação às expectativas criadas, utilizando uma retroalimentação estruturada para orientar melhorias nos ciclos subsequentes. Esse enfoque visa garantir uma execução eficiente das atividades do CRCSP, alinhando-se com os desafios presentes e futuros.

Alinhado com o Mapa Estratégico do Sistema CFC/CRCs, o CRCSP direciona seus esforços para identificar as áreas que apresentam resultados positivos, ao mesmo tempo em que busca compreender aquelas que demandam a implementação de melhorias. Essa abordagem reflexiva visa aperfeiçoar continuamente suas práticas, proporcionando assim um impacto mais significativo no cenário contábil e atendendo de maneira eficaz às necessidades da comunidade e da sociedade em que está inserido.

Baseado nas premissas contidas na resolução que instituiu o Planejamento Estratégico, o CRCSP desenvolveu 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). Esses planos, em suma, consistem em conjuntos abrangentes de diretrizes, objetivos, programas, estruturas de gestão, indicadores e metas, visando concretizar e facilitar o acompanhamento, avaliação e definição para o próximo ciclo. O propósito final é aprimorar a execução das atividades do CRCSP.

Na categoria "Pessoas e Organizações" do Mapa Estratégico, estão delineados os 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/CRC". Essas metas evidenciam o compromisso em fortalecer a capacidade profissional e o desenvolvimento contínuo dentro do contexto organizacional.

No âmbito deste plano, o treinamento é definido como um processo educacional de curto prazo, implementado de forma sistemática e organizada. Essa abordagem visa

capacitar os colaboradores, permitindo que adquiram conhecimentos e desenvolvam habilidades e atitudes relevantes para suas funções atuais.

As ações de treinamento abrangem uma variedade de modalidades, como cursos presenciais e a distância, aprendizagem em serviço, oficinas, seminários, congressos, simpósios, workshops, entre outras. Essa diversidade reflete a preocupação em oferecer um leque amplo de oportunidades educacionais, adaptadas às necessidades individuais e aos objetivos estratégicos delineados no Mapa Estratégico.

No decorrer do exercício de 2024, serão implementados 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)". Esses planos estratégicos foram delineados para atender às demandas específicas do período, incorporando iniciativas e ações que visam aprimorar diversas áreas no âmbito do Conselho.

As projeções para o exercício incluem a execução destes planos ao longo do ano, destacando o compromisso com a capacitação contínua, o desenvolvimento de lideranças e a proteção de dados. Essas iniciativas não apenas fortalecem a competência técnica e habilidades individuais, mas também promovem uma cultura organizacional sólida e alinhada com as demandas contemporâneas. O cuidadoso planejamento e execução desses planos refletem o comprometimento do Conselho em garantir um ambiente dinâmico e preparado para enfrentar os desafios do cenário atual e futuro.

2) PLANO ANUAL DE TREINAMENTOS (PAT)

2.1) Definição e estrutura

O Plano Anual de Treinamento (PAT) é uma estratégia elaborada pela área de Recursos Humanos para orientar e planejar as atividades de desenvolvimento e capacitação ao longo de um período.

Ao definir um PAT, é essencial considerar diversos aspectos, como as metas organizacionais, as demandas específicas de cada equipe, e as tendências do mercado.

A metodologia do PAT envolve a escolha de métodos de treinamento apropriados, como workshops, cursos presenciais ou online, palestras, mentoring, entre outros. A combinação dessas abordagens visa oferecer uma experiência de aprendizado abrangente, considerando as preferências e disponibilidade dos colaboradores.

O plano abrange uma variedade de temas, desde habilidades técnicas e comportamentais até questões relacionadas à saúde, bem-estar e inclusão, não necessariamente todos os temas inclusos neste ano, mas que certamente nortearão planejamentos futuros.

Em suma, o PAT representa um compromisso estratégico com o desenvolvimento contínuo dos colaboradores, contribuindo para o crescimento sustentável da empresa, a satisfação dos funcionários e a adaptação às demandas do mercado.

2.2) Objetivo Geral

Promover o desenvolvimento e aprimoramento contínuo dos colaboradores, alinhando suas habilidades às metas estratégicas da empresa. Este plano visa criar um ambiente de aprendizado que fortaleça competências individuais e coletivas, impulsionando o crescimento profissional e contribuindo para o sucesso organizacional.

Ao estabelecer um objetivo geral, o PAT busca atender a diversas necessidades:

- ✓ **Alinhamento Estratégico:** O plano visa alinhar as iniciativas de treinamento com os objetivos de longo prazo da empresa, garantindo que o desenvolvimento dos colaboradores esteja integrado às metas organizacionais.
- ✓ **Desenvolvimento de Competências:** Foca no aprimoramento das habilidades técnicas e comportamentais necessárias para o desempenho eficaz das funções, permitindo que os colaboradores estejam atualizados e preparados para os desafios do mercado.
- ✓ **Criação de um Ambiente de Aprendizado:** Busca estabelecer uma cultura organizacional que valorize o aprendizado contínuo, incentivando a proatividade dos colaboradores em busca de conhecimento e crescimento profissional.
- ✓ **Retenção de Talentos:** Ao investir no desenvolvimento dos colaboradores, o PAT contribui para aumentar a satisfação e engajamento, reduzindo a rotatividade de talentos e fortalecendo o comprometimento com a empresa.
- ✓ **Adaptação às Mudanças:** Prepara os colaboradores para lidar com as mudanças no ambiente de trabalho, seja em termos de tecnologia, processos ou demandas do mercado, garantindo que a equipe esteja sempre pronta para novos desafios.
- ✓ **Melhoria do Desempenho Organizacional:** Ao fortalecer as competências individuais e coletivas, o PAT contribui para a eficiência operacional, a inovação e a qualidade dos produtos ou serviços oferecidos pela empresa.

O objetivo geral do PAT, portanto, transcende a simples execução de treinamentos e se concentra em criar um ambiente propício para o crescimento, aprendizado e sucesso mútuo entre os colaboradores e a organização.

2.3) Identificação da Necessidade

A identificação das demandas de capacitação é realizada por meio do Levantamento de Necessidade de Treinamento (LNT), uma iniciativa conduzida pelos gestores de cada departamento. Posteriormente, esse levantamento é encaminhado ao Departamento de Recursos Humanos para análise e implementação, alinhando o Plano Anual de Treinamento (PAT). O processo de mapeamento é guiado por indicadores do Sistema de Gestão da Qualidade, bem como pela conformidade com a legislação vigente. O objetivo primordial é suprir e atender a diversas ocorrências estratégicas, incluindo:

- ✓ Capacitação de novos colaboradores, com foco no desenvolvimento de competências institucionais;
- ✓ Abordagem de casos de baixo desempenho identificados no processo de avaliação de desempenho, demandando a necessidade de capacitação e desenvolvimento;
- ✓ Adaptação à aquisição ou implementação de novas tecnologias e/ou equipamentos;
- ✓ Suporte a situações de remanejamento funcional;
- ✓ Atualização em face de novas legislações ou alterações em regulamentações existentes;
- ✓ Atendimento a exigências específicas do CRCSP

Dessa forma, a estratégia de capacitação delineada no LNT e implementada conforme o PAT demonstra uma abordagem abrangente e alinhada com as necessidades específicas da organização, promovendo a excelência em competências e o atendimento às exigências regulatórias.

2.4) Programação das capacitações

O Levantamento das Necessidades de Treinamento foram mapeadas, compiladas e inseridas em um único documento, contido no Processo RH nº 10/2023 de 10 de novembro de 2023. Desta forma o PAT compreende cursos abrangentes de capacitação e desenvolvimento, os quais serão disponibilizados e/ou contratados para os colaboradores durante o ano de 2024, contemplando diferentes trilhas:

Trilha	Público Alvo	Objetivo
Tecnologia da Informação e Infraestrutura	TI, COM e demais áreas conforme LNT	Garantir a criação e implementação de soluções de tecnologia capazes de ampliar a produtividade do negócio; garantir a segurança das informações; implementar a infraestrutura necessária para o funcionamento integral desse órgão.

Direitos Humanos e Cidadania	Todos os Empregados	Conhecer e/ou aprofundar os fundamentos dos direitos humanos e as garantias individuais dos cidadãos.
Congressos, Fóruns e Conferências	DEX, CPR, CTR, RH e demais áreas conforme LNT	Debater, extrair e reunir experiências e conclusões sobre um tema central. Deliberar questões de interesse comum e/ou apresentar estudos e novas descobertas.
Direito e Legislação	CPR, CTR, FIS, NRE, RH e demais áreas conforme LNT	Atualizar conhecimentos sobre as Leis que regem as profissões correspondentes a cada área.
Logística e Compras Públicas	CPR e demais áreas conforme LNT	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.
Comunicação	COM e demais áreas conforme LNT	Transmitir mensagens com o objetivo de entendimento mútuo entre o emissor e receptor. Partilhar de uma ideia a fim de tornar uma informação comum para uma ou mais pessoas.
Estratégia e Planejamento	CTR e demais áreas conforme LNT	Refletir e agir sobre o sentido de seu trabalho e da instituição pública em que atua. Contribuir para o desenvolvimento de competências relacionadas à capacidade de reflexão estratégica e de processos de planejamento. Apresentar processos de planejamento estratégico aplicados nesse órgão, demonstrando, desde como analisar o contexto externo e interno da organização, até como alcançar as metas da mesma.
Auditoria Governamental	CTR e demais áreas conforme LNT	Conhecer conceitos, técnicas e componentes relacionados à auditoria, bem como compreender sua importância, sobretudo no âmbito governamental, para o funcionamento adequado de uma organização.
Desenvolvimento Pessoal e Profissional	DES, RH e demais áreas conforme LNT	Aperfeiçoar, aprender, aprimorar habilidades, conhecimentos e atitudes relacionadas à sua carreira e ao ambiente de trabalho. Potencializar o crescimento e evolução no contexto profissional e pessoal (perspectivas de vida).
Liderança	Gestores	Desenvolver habilidades e competências dos gestores. Melhorar a eficácia da gestão e o desempenho dos colaboradores.

Nomas Reguladoras de Segurança e Saúde do Trabalhador	MAN e demais áreas conforme LNT	Conscientizar, ensinar, prevenir possíveis doenças, acidentes ou mortes no local de trabalho. Garantir trabalho seguro e sadio.
Gestão de Pessoas	RH	Refletir sobre suas virtudes, forças de caráter, valores pessoais, motivadores intrínsecos de trabalho e perfil comportamental. Identificar e desenvolver competências dos colaboradores, gerir relações interpessoais e de trabalho, compreender a dinâmica de grupo, definir as responsabilidades e as tarefas, criar ambientes de trabalho saudáveis.

2.5) Avaliação do PAT

No decorrer do Levantamento das Necessidades de Treinamento, o gestor requisitante destaca a importância de uma avaliação detalhada do treinamento, especificando o prazo desejado para sua realização. Este documento abrange diversos questionamentos essenciais para a análise crítica do programa de capacitação:

- O treinamento atingiu o objetivo desejado?
- Os participantes demonstraram satisfeitos com a realização desse treinamento?
- O conteúdo aprendido está sendo aplicado?
- Houve melhora de desempenho após o treinamento?
- O treinamento foi eficaz?

Frente a quaisquer inconformidades identificadas nos referidos quesitos, o gestor é incumbido de detalhar e sugerir ações corretivas a serem implementadas. Este processo visa sanar possíveis lacunas de aprendizagem, fortalecendo a efetividade do programa de treinamento e assegurando que os objetivos estabelecidos sejam atingidos de maneira eficaz.

3) PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES

3.1) Definição e estrutura

O Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) é uma estratégia adotada pelo Conselho Regional de Contabilidade do Estado de São Paulo para promover a excelência na gestão e liderança. Este plano tem abordagem abrangente que visa aprimorar a competência, aprofundar as habilidades e fomentar o desenvolvimento de todos os profissionais que desempenham papéis de liderança dentro da organização.

O PDL é solidamente construído sobre os pilares estratégicos definidos pela própria organização, que refletem de forma precisa as necessidades de capacitação e aperfeiçoamento identificadas para os líderes do CRCSP. Esses pilares não apenas servem como alicerce para a implementação das ações de capacitação, mas também são um guia contínuo para a avaliação e o desenvolvimento das lideranças.

A realização dessas iniciativas de capacitação está cuidadosamente planejada para ocorrer durante o exercício de 2024. Esse compromisso com o desenvolvimento de líderes, e seus respectivos substitutos, não apenas fortalece a capacidade da equipe de liderança atual, mas também garante um futuro sólido para o CRCSP, com líderes altamente capacitados e engajados na busca da excelência em sua missão.

3.2) Objetivo Geral

O PDL tem por objetivo geral desenvolver lideranças; aprimorar conhecimentos, habilidades e atitudes alinhadas ao planejamento estratégico; preparar líderes e gestores para uma atuação inovadora em busca de soluções eficientes e eficazes e formar 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 o apoiam em sua jornada como líder;
- ✓ Desenvolver habilidades, como melhorias na comunicação, na motivação e na sua produtividade;
- ✓ Mensurar resultados positivos para a organização como um todo;
- ✓ Melhorar relações com os demais colaboradores, pares e com seus superiores;
- ✓ Motivar a todos a seguirem os prazos e trabalharem com qualidade;
- ✓ Desenvolver a visão estratégica e formas de implementação como fator de sucesso das lideranças; e
- ✓ Influenciar pessoas a atingir resultados.
- ✓ Desenvolver técnicas de feedbacks para a busca de melhorias de desempenho

3.3) Identificação da Necessidade

Por meio de informação detalhada de partes interessadas, eventuais lacunas de competências, avaliações de desempenho e reuniões de análise crítica, observam-se os pontos a serem contemplados no PDL. Este instrumento baseia-se na premissa de atendimento as políticas de governança, promoção de ações que visem atender as competências necessárias frente a demandas que afetem o desempenho, individual e da equipe, engajamento, eficácia do sistema de gestão da qualidade, alinhamento com o planejamento estratégico, bem como a busca da melhoria contínua e adaptação as novas tecnologias.

3.4) Delineamento das Competências

Todos os cargos do CRCSP estão claramente delineados no Plano de Cargos e Salários, que também especifica as competências, responsabilidades, requisitos e condições relacionadas a cada função. Em consonância com esse Plano de Cargos e Salários, dispomos da ferramenta de avaliação de desempenho convencional e a 360°, a qual permite uma avaliação abrangente dos líderes sob diferentes perspectivas, uma vez que coleta feedback de superiores, pares e subordinados. Essa abordagem multifacetada nos possibilitou identificar com precisão as competências fundamentais necessárias para o desenvolvimento das lideranças dentro da organização:

Qualidade e Processos: mensura a execução adequada dos trabalhos, projetos, processos e tarefas, quanto a obtenção de resultados confiáveis e que estejam em conformidade com o esperado.

Relacionamento Interpessoal: diz respeito a habilidade para interagir com pessoas, em todas as direções e níveis, demonstrando tato, respeito e compreensão, buscando a convivência harmônica, evitando atritos e influenciando positivamente para a obtenção de resultados.

Liderança: incentiva, promove e reconhece o desenvolvimento do potencial dos membros de sua equipe favorecendo ambiente de oportunidades e desafios. Assume a responsabilidade pelo impacto das suas atitudes e comportamentos sobre as pessoas e resultados, para a construção de alta performance profissional.

Comunicação Interpessoal: é definida como a troca de informações de modo claro e direto, permitindo que a mensagem chegue ao receptor sem qualquer tipo de interpretação errônea. Transparência, confiança e cooperação são derivados de uma comunicação interpessoal eficaz.

Conhecimentos e Habilidades Técnicas: deter informações, habilidades e conhecimentos técnicos relativos à sua área; utilizá-los e atualizá-los, visando o cumprimento de atividades, resolução de problemas ou desenvolvimento de produtos/serviços.

Eficácia Gerencial: é a capacidade de pensar em estratégias, utilizando não só análises racionais, mas também aspectos de motivação individual e de condições de trabalho inerentes a equipe. Capacidade de lidar, por vezes, com o incerto e imprevisto.

Desenvolvimento de Equipes: permite extrair da equipe o espírito de cooperação, colaboração na execução das atividades e ser preponderantemente um facilitador para o grupo, buscando contribuir para o alcance de resultados, que são influenciados pelos demais membros da equipe.

Perfil e Atitudes Gerenciais: mede o uso das atitudes e habilidades organizacionais necessárias para cumprir o trabalho de forma satisfatória. Considera as ações necessárias para atividades como planejamento ou organização de serviços, de processos simples, processos interdepartamentais e planejamento estratégico.

3.5) Trilha de desenvolvimento dos líderes

O PDL foi segmentado e definido de modo a atender as condições nele contidas, como também analisar as variáveis, desta forma o CRCSP optou por priorizar os treinamentos EaD em vez do presencial devido a vários benefícios, como flexibilidade de horários para os funcionários, redução de custos com deslocamento e hospedagem, acesso a conteúdo diversificado de forma remota, e a capacidade de acompanhar o progresso de aprendizagem de maneira mais eficiente por meio de plataformas digitais. Além disso, o treinamento EaD, por ser flexível, se adapta melhor a diferentes situações e cenários, garantindo a continuidade da capacitação mesmo em circunstâncias imprevistas.

Ainda quanto a trilha de desenvolvimento, destacamos que os Diretores trazem consigo uma vasta experiência e conhecimento adquiridos ao longo de suas trajetórias profissionais, proporcionando-lhes uma base sólida de habilidades em gestão e liderança. Essa rica bagagem prévia frequentemente elimina a necessidade de extensos programas de treinamento, pois eles já possuem um profundo entendimento das responsabilidades e desafios intrínsecos ao cargo. Em vez disso, é possível direcionar o foco para treinamentos mais especializados e atualizações periódicas, que já ocorrem em eventos e treinamentos dentro do sistema CFC/CRC, garantindo que esses

profissionais estejam atualizados em relação a mudanças nas políticas, regulamentações e nas mais recentes tendências de gestão que possam impactar suas funções. Isso resulta na otimização do tempo e dos recursos disponíveis, permitindo que os diretores concentrem seus esforços no desenvolvimento estratégico da organização.

Os treinamentos serão listados e descritos, contendo:

- ✓ **Título:** nomenclatura de referência do treinamento, o qual poder ser alterada a depender das variáveis envolvidas (fornecedor, mudança de plataforma etc.).
- ✓ **Objetivo:** breve resumo dos pontos a serem abordados no treinamento;
- ✓ **Público:** dividido em 2 grupos, a saber: Diretores e Gestores (Chefias e substitutos);
- ✓ **Carga horária:** tempo estimado para qualificação;
- ✓ **Modelo:** Dividida em 2 possibilidades: Presencial e Educação à distância (EaD);

Título	Objetivo	Público alvo	Modalidade	Carga Horária
Qualificação em Dimensionamento da Força de Trabalho	Otimizar a alocação de pessoal, a fim de alcançar melhor desempenho e realizar entregas que agreguem valor a instituição.	Gestores	Ead	20 horas
Processo de Julgamento e Tomada de Decisões Responsáveis	Trazer subsídios para entender erros sistemáticos de julgamento, com o intuito de estruturar estratégias cognitivas e comportamentais para minimizar esses erros.	Gestores	Ead	04 horas

Noções Básicas do Trabalho Remoto	Apresentar diversas estratégias e dicas que facilitam o seu dia a dia, a organização do trabalho individual e em equipe.	Gestores	Ead	10 horas
Programa pra Líderes	Desenvolver as competências Soft Skills, para o exercício da liderança de equipes altamente efetiva, e transformá-las em novos hábitos relacionados ao trabalho.	Diretores e Gestores	Presencial	16 horas

3.6) Avaliação do PDL

Considerando o espaçamento temporal dos treinamentos, uma vez que a modalidade EaD permite a realização de alguns cursos por até 90 dias, o que impacta em diferentes datas de conclusão e conseqüente períodos distintos de avaliação, bem como, que os treinamentos e suas respectivas competências permeiam todos os quesitos definidos no quadro avaliativo das descrições de cargos, fica definida a avaliação de eficácia dos eventos ancorados no PDL são mensurados intrínseca e diretamente quando da realização da Avaliação de Desempenho dos gestores envolvidos.

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 funcionários do CRCSP 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 CRCSP.

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 CRCSP.

4.4) Programa das Capacitações

A programação para os treinamentos do PTDPD está descrita abaixo:

Capacitação	Público-Alvo	Objetivo
Treinamentos sobre a Lei Geral de Proteção de Dados	Todos os funcionários	Capacitar os funcionários do CRCSP, para adoção das melhores práticas e aprimoramento da Lei nº. 13.709/18

Adicionalmente, atendendo a solicitações da DPO (Data Protection Officer) ou da Diretoria, novos treinamentos sobre temas específicos podem ser requisitados aos colaboradores, resultando na criação de um novo Levantamento de Necessidade de Treinamento. Este procedimento visa identificar as necessidades específicas relacionadas à conformidade com normas de proteção de dados e outras áreas estratégicas determinadas pela alta administração.

Esse processo garante que a equipe esteja devidamente capacitada para lidar com questões relevantes à segurança de dados e a outras prioridades identificadas pela liderança da organização. Dessa forma, a extensão do Levantamento de Necessidade de Treinamento para incluir novas demandas da DPO ou Diretoria reforça o compromisso da empresa com a constante atualização e preparação de seus colaboradores diante de desafios emergentes, garantindo a conformidade com as diretrizes regulatórias e as estratégias organizacionais em evolução.

4.5) Avaliação do PTDPD

Considerando a natureza sensível e contínua das regulamentações de proteção de dados, especialmente no contexto da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), os treinamentos específicos sobre este tema não serão avaliados em termos tradicionais de eficácia. Em vez disso, reconhecemos a importância de manter uma abordagem proativa e contínua na educação dos colaboradores, visando a conformidade constante com as diretrizes da LGPD e garantindo a conscientização constante sobre as práticas necessárias para proteção de dados na empresa.

