



CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO MARANHÃO  
Rua Perdizes, nº 229, Edifício Manhattan Center III, Torre II, 3º pavimento, 3º pavimento - Bairro Renascença, São  
Luís/MA, CEP 65075-340  
Telefone: (98) 3013-7900 - www.crcma.org.br E-mail: crcma@crcma.org.br

## PORTARIA PRES CRCMA Nº 012, DE 18 DE MARÇO DE 2026

*Atualiza o Plano Anual de Treinamentos (PAT), o Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) e Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados (PTDPD) do Conselho Regional de Contabilidade do Maranhão para o exercício de 2026.*

**O PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO MARANHÃO**, no uso das atribuições legais e regimentais.

**CONSIDERANDO** a necessidade de promover o desenvolvimento contínuo dos colaboradores, alinhando competências técnicas e comportamentais às diretrizes institucionais e a importância do planejamento sistemático das ações de capacitação e desenvolvimento, visando à melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços prestados;

**CONSIDERANDO** as diretrizes de governança, gestão de pessoas e proteção de dados aplicáveis à Administração Pública e a necessidade de atendimento às normas relacionadas à capacitação, desenvolvimento de lideranças e à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD;

### **RESOLVE:**

**Art. 1º** Aprovar a atualização do 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 Maranhão para o exercício de 2026, na forma estabelecida no Anexo I desta Portaria.

**Art. 2º** A Vice-Presidência de Assuntos Administrativos e a Gerência Contábil serão responsáveis pela execução e pelo gerenciamento do PAT, PDL e PTDPD.

**Art. 3º** 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. 4º** - Os funcionários da Instituição deverão cumprir as metas estabelecidas no PAT, no PDL e no PTDPD ao longo do exercício de 2026, sendo exigido o cumprimento de 50% da carga horária até 31 de julho de 2026, e os 50% restantes até 30 de novembro de 2026.

**Art. 5º** - Os Planos poderão ser revistos e ajustados ao longo do exercício de 2026, a

critério da Instituição, conforme a identificação de novas demandas, reavaliação de prioridades ou necessidades operacionais, sem prejuízo ao cumprimento das metas previamente estabelecidas.

**Art. 6º** - Esta Portaria entra em vigor na data de sua assinatura e terá vigência até 31 de dezembro de 2026.

Contador **Fernando Henrique Farias Rodrigues**  
Presidente do CRCMA



Documento assinado eletronicamente por **Fernando Henrique Farias Rodrigues, Presidente**, em 18/03/2026, às 15:57, 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](https://sei.cfc.org.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **1282989** e o código CRC **B96B0E2C**.

## 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 Federal de Contabilidade (CFC) 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 CFC.

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 CFC 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 participe 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 2026, 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 PAT, é um processo educacional de curto prazo, aplicado de maneira sistemática e organizada, por meio do qual os empregados adquirem conhecimentos e desenvolvem habilidades e atitudes (CHA) para o desempenho eficaz de suas funções atuais. São consideradas ações de treinamento: cursos nas modalidades presencial e a distância, aprendizagem em serviço, oficinas, seminários, congressos, simpósios, workshops, entre outros.

### **2.2 Objetivos**

O presente programa de capacitação tem como objetivo desenvolver um processo integrado e sistemático de treinamento, desenvolvimento e aperfeiçoamento dos empregados do Conselho Regional de Contabilidade do Maranhão (CRCMA), visando:

- A melhoria contínua do desempenho individual e da produtividade organizacional;
- A preparação para o exercício de novas funções ou atividades dentro da instituição;
- A atualização ou adequação às legislações pertinentes ao setor;
- A adaptação a novas tecnologias ou àquelas já utilizadas no âmbito do CRCMA;
- A garantia da competência necessária para a execução eficiente e eficaz das atividades institucionais.

### **2.3 Identificação da Necessidade**

A necessidade de treinamento foi identificada por meio do trabalho de mapeamento do perfil dos empregados realizado pela Diretoria do CRCMA. As ações de capacitação devem estar alinhadas aos objetivos estratégicos da instituição, de forma que os interesses organizacionais se sobreponham aos interesses individuais ou setoriais, contribuindo para a construção de metas comuns e para o fortalecimento do desempenho institucional.

### **2.4 Programação das Capacitações**

As capacitações aprovadas por meio desta Portaria estão previstas para o exercício de 2026, podendo ser contratadas de forma avulsa ou disponibilizadas por meio de plataforma de Ensino a Distância (EAD) gratuita. A programação poderá ser revista ao longo do período de vigência, em caso de surgimento de fatos novos que justifiquem ajustes.

O CRCMA poderá ofertar treinamentos adicionais visando atender às seguintes situações:

- Ingresso de novo empregado com qualificação parcial para o cargo, especialmente quando suas atividades impactarem na qualidade do serviço prestado;
- Identificação de baixo desempenho no Processo de Avaliação de Desempenho, demandando reciclagem ou novos treinamentos;
- Aquisição ou implantação de novas tecnologias, sistemas ou equipamentos;
- Remanejamento funcional de empregados;
- Atualizações ou modificações na legislação que afetem a atuação do Conselho.

Capacitação	Público-Alvo/Área	Carga Horária
Desvendando a Inteligência Artificial na Administração Pública	<b>Obrigatório para:</b> Todos os funcionários <b>Desejável para:</b> Conselheiros	<b>25 horas</b> <a href="https://www.escolavirtual.gov.br/curso/810">https://www.escolavirtual.gov.br/curso/810</a>
Gestão de Conflitos	<b>Obrigatório para:</b> Todos os funcionários <b>Desejável para:</b> Conselheiros	<b>20 horas</b> <a href="https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1337">https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1337</a>
Eventos técnicos voltados para área em que atua na Instituição	<b>Desejável para:</b> Todos os funcionários	<b>Livre</b>

### 3. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES

#### 3.1 Objetivos

O **objetivo geral** do PDL é **desenvolver lideranças** por meio do aprimoramento de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA), preparando gestores para uma atuação inovadora, eficiente e eficaz, além de promover uma cultura de liderança coesa, engajada e comprometida com os princípios institucionais.

##### *Objetivos Específicos:*

- Motivar as equipes de trabalho por meio do fortalecimento de habilidades e da conscientização sobre responsabilidades;
- Ampliar o autoconhecimento dos gestores com o uso de ferramentas modernas e eficazes de apoio à liderança;
- Desenvolver competências em áreas como comunicação, motivação e produtividade;

- Mensurar e acompanhar os impactos positivos das ações de liderança nos resultados organizacionais;
- Melhorar as relações interpessoais entre líderes, colaboradores e superiores;
- Estimular o cumprimento de prazos e a busca pela qualidade nos serviços;
- Desenvolver a visão estratégica e a capacidade de implementação de ações como diferencial da liderança;
- Influenciar positivamente as pessoas e os processos na busca por resultados concretos.

### 3.2 Identificação da Necessidade

A formulação do PDL partiu da necessidade de instituir uma política de governança organizacional baseada em três pilares fundamentais:

- A **necessidade de resultados** consistentes e sustentáveis para a organização;
- A **necessidade de planejamento estruturado** e de processos bem definidos para a execução das ações;
- A **necessidade de pessoas engajadas e conscientes** de seu papel enquanto líderes transformadores dentro da instituição.

Esses pilares sustentam a criação de um ambiente organizacional mais estratégico, colaborativo e orientado para a excelência.

<b>Capacitação</b>	<b>Público-Alvo/Área</b>	<b>Carga Horária</b>
Liderança Estratégica com IA	<b>Obrigatório para:</b> Diretoria, Gerentes e Assessores <b>Desejável para:</b> Conselheiros	<b>30 horas</b> <a href="https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1498">https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1498</a>
Planejamento Estratégico para Organizações Públicas	<b>Obrigatório para:</b> Diretoria, Gerentes e Assessores <b>Desejável para:</b> Conselheiros	<b>25 horas</b> <a href="https://www.escolavirtual.gov.br/curso/107">https://www.escolavirtual.gov.br/curso/107</a>
Eventos técnicos (Congressos, Seminários, Workshops)	<b>Todos os gestores</b> (Diretor e gerentes) e Integrantes das Comissões de Governança, Gestão de	<b>Livre</b>

	Riscos, LGPD e Segurança Da Informação.	
--	---	--

#### 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 CRCMA 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 CRCMA.

##### 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 CRCMA.

Capacitação	Público-Alvo/Área	Carga Horária
Fundamentos de Segurança da Informação na Transformação Digital	<b>Obrigatório para:</b> Todos os funcionários	<b>25 horas</b> <a href="https://www.escolavirtual.gov.br/curso/916">https://www.escolavirtual.gov.br/curso/916</a>
Compliance e Proteção de Dados	<b>Obrigatório para:</b> DPO <b>Desejável para:</b> Funcionários e Conselheiros	<b>10 horas</b> <a href="https://online.pucrs.br/formacao-gratuita/compliance-e-protecao-de-dados?utm_source=chatgpt.com">https://online.pucrs.br/formacao-gratuita/compliance-e-protecao-de-dados?utm_source=chatgpt.com</a>

#### 5. AVALIAÇÃO DO PAT, PDL E PTDPD

Perspectiva	Descrição	Critério
-------------	-----------	----------

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%.
---------------------	---	---

## 6. COMPROVAÇÃO DO PAT, PDL E PTDPD

O PAT, PDL e o PTDPD serão comprovados mediante entrega do certificado de participação no curso/ evento, ou mediante indicação prévia da liderança para participação em eventos online/gratuitos.

## 7. OUTROS

A Presidência juntamente com a Vice-Presidência de Assuntos Administrativos, convocará os funcionários ou integrantes de comissões para, se necessário, realizarem outros cursos de capacitação para áreas em que estão vinculadas.