



# CRCPE

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE  
DE PERNAMBUCO

## PORTARIA CRCPE Nº 032, DE 31 DE JANEIRO 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 em Pernambuco para o exercício de 2024.

**O PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE EM PERNAMBUCO,**  
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 em Pernambuco – CRCPE para o exercício de 2024.

Art. 2º A efetiva implantação do PAT, do PDL e do PTDPD está condicionada à aprovação da Proposta Orçamentária de 2024 do CRCPE.

Art. 3º O Departamento Pessoal será responsável pela execução e pelo gerenciamento do PAT, do PDL e do PTDPD.

Art. 4º 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. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua assinatura.

Contador **Roberto Vieira do Nascimento**  
Presidente



# CRCPE

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE  
DE PERNAMBUCO

## ANEXO I

### 1. APRESENTAÇÃO

O Plano Anual de Treinamentos (PAT), Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) e Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados (PTDPD) do Conselho Regional de Contabilidade em Pernambuco (CRCPE) 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, avaliação e retroalimentação para o ciclo seguinte, visando ao aperfeiçoamento na execução das atividades do CRCPE.

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 Sistema CFC/CRCs 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 Gestão do CRCPE, que identificaram a necessidade de capacitação e de desenvolvimento de pessoas para o exercício de 2024. Ele baliza as ações que deverão ser adotadas para assegurar a capacitação e o desenvolvimento dos empregados do CRCPE.

### 2.2. Objetivo Geral

Desenvolver processo integrado e sistemático de treinamento, desenvolvimento e aperfeiçoamento dos empregados do Conselho Regional de Contabilidade em Pernambuco, 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 CRCPE.

### 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 Unidade Organizacional, devendo ser implementado de acordo com o PAT, com vistas a suprir e a atender às ocorrências abaixo:

- 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 CRCPE.

### 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.





# CRCPE

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE  
DE PERNAMBUCO

Capacitação	Público-Alvo/Área	Competência
Lei Geral de Proteção de Dados, Segurança da Informação, Gestão de Riscos, Governança e Compliance.	Todos os colaboradores	Conhecer as novas ferramentas para operacionalizar, de maneira mais eficiente, a Ouvidoria; conhecer as boas práticas de ouvidorias do setor público e trocar experiências com entidades de todo o país; atualizar conhecimento sobre as bases normativas, conceituais e operacionais para aplicação da Lei de Acesso à Informação; e obter um panorama do impacto da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) na instituição.
Redação Oficial e oratória	Todos os colaboradores	Possibilitar a elaboração de redação técnica e de normativos oficiais de forma clara e impessoal; e desenvolver a capacidade de se expressar com eficiência, utilizando técnicas de falar em público, no que tange à dicção, à oratória e à desinibição.
Licitações e contratos	Pregoeiros, gestores e fiscais de contratos, equipe de planejamento e empregados lotados na Coordenadoria de Controle Interno, Procuradoria Jurídica e Departamento de Licitações e Contratos.	Atualização de conhecimentos sobre a nova Lei de Licitações e demais normativos, e as melhores práticas que envolvem os procedimentos para contratações de bens, serviços e produtos, gestão e fiscalização de contratos.
eSocial, DCTFWEB, EFDReinf	Colaboradores lotados no Departamento de Contabilidade, de Pessoal e Financeiro.	Conhecer as funcionalidades e recursos dos sistemas, conceitos e objetivos, normativos, atualização dos cadastros, prazos de envio e todas a correlação com o



# CRCPE

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE  
DE PERNAMBUCO

		leiaute do eSocial, DCTFWeb e ERDReinf.
Pacote Office (Word, Excel, Canva, Power Point)	Colaboradores que utilizam os recursos para desenvolvimento das atividades.	Proporcionar habilidades na utilização cotidiana de ferramentas para otimização dos trabalhos com a utilização de recursos aplicativos de criação de planilhas eletrônicas, documentos de textos e de apresentações de <i>design</i> gráfico
Gestão do tempo e de conflitos corporativos; e Gestão de Pessoas	Todos os colaboradores, conforme indicação no Levantamento de Necessidades de Treinamento.	Capacitar quanto às formas de lidar com conflitos, administrar o tempo para execução dos trabalhos e conhecer as melhores práticas em Gestão de Pessoas.
Congressos e eventos técnicos	Todos os colaboradores	Desenvolver conhecimentos e habilidades por meio da participação em congressos com abordagens em assuntos técnicos, objetivando a atualização, troca de experiências, discussões e debates sobre diversos temas: licitação, auditoria, direito, controladoria, secretaria, comunicação, trabalhista.
Implementação de novas tecnologias e/ou equipamentos	Todos os colaboradores e colaboradores lotados Departamento de Informática.	Atualizar conhecimentos por meio das novas tecnologias ( <i>hardware e software</i> ) disponíveis no mercado e implementá-las no CRCPE, visando otimizar as atividades de todas as Unidades Organizacionais.
Contabilidade e normas brasileiras	Colaboradores lotados Departamento de Controle Interno e Contabilidade.	Proporcionar a atualização profissional a partir do entendimento das normas técnicas que envolvem a contabilidade.
Qualidade de vida no trabalho	Todos os Colaboradores	Proporcionar bem-estar e qualidade de vida no



# CRCPE

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE  
DE PERNAMBUCO

		ambiente de trabalho por meio da participação em palestras sobre saúde mental e física dos Colaboradores.
--	--	---

## 2.5. Avaliação do PAT

O PAT será avaliado pelas seguintes perspectivas:

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 das habilidades, atitudes e conhecimento.



# CRCPE

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE  
DE PERNAMBUCO

## 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 2024, visando à qualificação, ao aperfeiçoamento e ao desenvolvimento dos gestores do Conselho Regional de Contabilidade em Pernambuco, incluindo membros da diretoria, coordenadores 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 CRCPE.

### 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 feedbacks para a busca de melhorias de desempenho.



# CRCPE

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE  
DE PERNAMBUCO

### 3.3. Público-Alvo

Gestores, Conselheiros e Funcionários que exercem funções que demandam o exercício da liderança no âmbito do CRCPE.

### 3.4. Programação das capacitações

Capacitação	Público-Alvo	Objetivo
Desenvolvimento de Líderes (coaching para líderes)	Diretoria Executiva e Coordenadores.	Adquirir habilidades de <i>coaching</i> para aplicação imediata em todos os quadrantes da Liderança (Liderança de si mesmo, Liderança na família, Liderança na Empresa); utilizar o <i>coaching</i> como processo contínuo para o desenvolvimento de sua equipe; desenvolver uma nova filosofia para obtenção de resultados humanizados.
Eventos técnicos (congressos, Seminários, workshops)	Diretoria Executiva e Coordenadores e integrantes das comissões de governança, gestão de riscos, LGPD e Segurança da Informação.	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, <i>Compliance</i> , Gestão de Riscos, Integridade e Ética nas Empresas.

### 3.5. Avaliação do PDL

O PDL será avaliado pelas seguintes perspectivas:

Perspectiva	Descrição	Crítérios
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%.



# CRCPE

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE  
DE PERNAMBUCO

---

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



# CRCPE

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE  
DE PERNAMBUCO

## 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 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 CRCPE 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 CRCPE.

### 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 CRCPE.

### 4.4. Programação das capacitações

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

### 4.5. Avaliação do PTDPD

O PTDPD será avaliado pelas seguintes perspectivas:

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%.



# CRCPE

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE  
DE PERNAMBUCO

---

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.
-----------------------	--	---

