

PORTARIA CRCPE Nº 024 DE 28 DE FEVEREIRO DE 2025

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 2025.

O PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE EM PERNAMBUCO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, resolve:

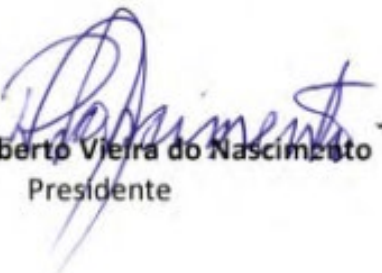
Art. 1º Ficam aprovados o Plano Anual de Treinamentos (PAT), o Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) e o Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados (PTDPD) do Conselho Regional de Contabilidade em Pernambuco para o exercício de 2025.

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

ANEXO

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 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, a avaliação e a 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 do Sistema CFC/CRCs 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 2025, 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 o Departamento Pessoal do CRCPE, que identificaram a necessidade de capacitação e de desenvolvimento de pessoas para o exercício de 2025.

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), devendo ser implementado de acordo com o PAT, com vistas a suprir e a atender às seguintes ocorrências:

- 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 2025.

O Plano Anual de Treinamento contempla os seguintes eventos de capacitação e desenvolvimento:

Capacitação	Público-alvo	Competências
Lei Geral de Proteção de Dados, Segurança da Informação, Gestão de Riscos, Governança e Compliance.	Todos os empregados	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 empregados, conforme indicação no Levantamento de Necessidades de Treinamento.	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 de	Atualizar conhecimentos sobre a nova Lei de Licitações, os demais normativos e as melhores

	Controle Interno, Jurídico e no Departamento de Licitações e Contratos.	práticas que envolvem os procedimentos para contratações de bens, serviços e produtos, gestão e fiscalização de contratos.
eSocial, DCTFWEB, EFD-Reinf	Empregados lotados no Departamento de Contabilidade, de Pessoal e Financeiro.	Conhecer as funcionalidades e os recursos dos sistemas, bem como conceitos, objetivos, normativos, atualização dos cadastros, prazos de envio e todas as correlações com o leiaute do eSocial, DCTFWeb e EFD-Reinf.
Pacote Office (Word, Excel, Canva, Power Point)	Todos os empregados, conforme indicação no Levantamento de Necessidades de Treinamento.	Proporcionar habilidades em 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 empregados, 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 empregados	Desenvolver conhecimentos e habilidades por meio da participação em congressos com abordagens em assuntos técnicos, objetivando atualização, troca de experiências, discussões e debates sobre diversos temas: licitação, auditoria, direito, controladoria, secretaria,

		comunicação, legislação trabalhista.
Implementação de novas tecnologias e/ou equipamentos	Todos os empregados e empregados lotados na Departamento de Tecnologia da Informação	Atualizar conhecimentos por meio das novas tecnologias (<i>hardware</i> e <i>software</i>) disponíveis no mercado e implementá-las no CRCPE, visando otimizar as atividades de todas as unidades organizacionais.
Contabilidade e normas brasileiras	Empregados lotados no Controle Interno e Departamento de Contabilidade.	Proporcionar a atualização profissional a partir do entendimento das normas técnicas que envolvem a contabilidade.
Qualidade de Vida no Trabalho	Todos os empregados	Proporcionar bem-estar e qualidade de vida no ambiente de trabalho por meio da participação em palestras sobre saúde mental e física dos empregados.

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 de habilidades, atitudes e conhecimento.

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 2025, visando à qualificação, ao aperfeiçoamento e ao desenvolvimento dos gestores do Conselho Regional de Contabilidade em Pernambuco, incluindo membros da diretoria, chefias 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 *feedback* para a busca de melhorias de desempenho.

3.3. Identificação da necessidade

A partir do resultado de processos como avaliação de desempenho, análise dos indicadores e reuniões, foram identificadas lacunas de competências gerenciais que precisam ser desenvolvidas; diante dessa conjuntura, os eventos de capacitação foram incluídos no PAT.

O PDL está fundado nas políticas de gestão de pessoas do CRCPE e baseia-se em:

- i) premissa de atendimento das políticas de governança;
- ii) promoção de ações que visem atender às competências necessárias diante das demandas que afetem o desempenho individual e da equipe;
- iii) alinhamento com o Planejamento Estratégico; e
- iv) melhoria contínua e adaptação às novas tecnologias e segurança da informação.

3.4. Programação das capacitações

O PDL compreende as seguintes capacitações que estão previstas no PAT:

Capacitação	Público-alvo	Competências
Desenvolvimento de Líderes (<i>coaching</i> para líderes)	Todos os gestores (membros da diretoria e chefias)	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)	Todos os gestores (membros da diretoria e chefias) 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	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 funcionário, com o intuito de verificar o aumento de conhecimentos e/ou habilidades, e sua aplicabilidade nas atividades da unidade organizacional.	Análise de habilidades, atitudes e conhecimento.

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 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 para serem contratados no exercício de 2025.

Capacitação	Público-alvo	Competências
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%.
Avaliação de eficácia	Consiste na coleta de informações do gestor	Análise de habilidades, atitudes e conhecimento.

	imediato do funcionário, com o intuito de verificar o aumento de conhecimentos e/ou habilidades, e sua aplicabilidade nas atividades da unidade organizacional.	
--	---	--