



CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE RONDÔNIA
Av. Presidente Dutra, 2374, - Bairro Centro, Porto Velho/RO, CEP 76801-034
Telefone: (69) 2181-0082 - <https://www.crcro.org.br>/E-mail: crcro@crcro.org.br

PORTARIA PRES CRCRO N.º 074, DE 01 SETEMBRO DE 2026

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 de Rondônia para o exercício de 2026.

O PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE RONDONIA, 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 de Rondônia (CRCRO) para o exercício de 2026.

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

Art. 3º A Diretoria Executiva 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 JAIR GENOR BEVILAQUA
Presidente



Documento assinado eletronicamente por **Jair Genor Bevilaqua, Presidente**, em 02/09/2026, às 10:49, 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, informando o código verificador **1529697** e o código CRC **62E5BCD4**.

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 Regional de Contabilidade de Rondônia (CRCRO) foram elaborados em conformidade com a Resolução CFC nº 1.543, de 2018, que institui o Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRCs para o período de 2018 a 2027.

Os planos estão alinhados à missão, à visão e aos valores institucionais do CRCRO e contribuem para o alcance dos objetivos estratégicos relacionados à atração e retenção de talentos, bem como ao desenvolvimento de competências e habilidades de empregados, líderes e demais públicos internos.

Para fins deste documento, o termo “treinamento” compreende ações de capacitação de curta duração destinadas ao aprimoramento de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das atividades profissionais, incluindo cursos, oficinas, seminários, congressos, *workshops* e palestras.

Para o exercício de 2026, estão previstas ações contempladas no PAT, PDL e PTDPD, cuja execução ocorrerá ao longo do ano, visando ao fortalecimento das competências institucionais e à melhoria contínua dos resultados organizacionais.

2 PLANO ANUAL DE TREINAMENTO (PAT)

2.1. Definição e estrutura

O Plano Anual de Treinamento (PAT) é o instrumento que consolida as necessidades de capacitação e desenvolvimento identificadas pelas unidades organizacionais e

pela Diretoria Executiva para o exercício de 2026. O plano orienta as ações de treinamento a serem promovidas pelo CRCRO ao longo do período.

2.2. Objetivo Geral

Promover o desenvolvimento contínuo dos empregados do CRCRO, por meio de ações de capacitação e aperfeiçoamento voltadas à melhoria do desempenho, ao aumento da produtividade, à atualização profissional e à adaptação às demandas organizacionais, legais e tecnológicas.

2.3. Programação das capacitações

As ações de capacitação previstas no Levantamento de Necessidades de Treinamento compõem o PAT e serão executadas até dezembro de 2026, por meio da oferta ou contratação de cursos e demais atividades de desenvolvimento destinadas aos empregados do CRCRO.

3 PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES (PDL)

3.1. Definição e estrutura

O Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) estabelece as ações de capacitação destinadas aos gestores do Conselho Regional de Contabilidade de Rondônia (CRCRO), abrangendo diretores, coordenadores, gerentes, assessores e integrantes das Comissões de Governança, Gestão de Riscos, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e Segurança da Informação.

O plano está alinhado às recomendações dos órgãos de controle, às diretrizes de governança institucional e ao Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRCs, visando ao fortalecimento das competências de liderança necessárias ao alcance dos objetivos organizacionais.

3.2. Objetivos

Promover o desenvolvimento de lideranças por meio do aprimoramento de conhecimentos, habilidades e atitudes alinhados às estratégias institucionais, fortalecendo a capacidade de gestão, inovação e tomada de decisão.

São objetivos específicos do PDL:

- desenvolver competências de liderança e gestão de equipes;
- fortalecer habilidades de comunicação, *feedback* e relacionamento interpessoal;
- ampliar a visão estratégica e a orientação para resultados;
- estimular a inovação e a transformação digital;
- aprimorar a gestão do desempenho e da produtividade;
- promover o autoconhecimento e o desenvolvimento contínuo dos gestores; e
- contribuir para a formação de uma liderança integrada e alinhada aos valores institucionais.

3.3. Identificação da necessidade

As necessidades de desenvolvimento são identificadas a partir da análise de instrumentos de gestão, como avaliação de desempenho, pesquisas institucionais, gestão de riscos, indicadores de desempenho e reuniões de análise crítica.

O PDL fundamenta-se nas políticas de gestão de pessoas e governança do CRCRO, buscando atender às competências necessárias ao desempenho das lideranças, apoiar a execução do Planejamento Estratégico e promover a melhoria contínua dos processos, com atenção às inovações tecnológicas e à 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) contempla as ações de capacitação relacionadas à proteção de dados pessoais, em conformidade com a Lei nº 13.709, de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD). O plano visa fortalecer a cultura de privacidade e proteção de dados no âmbito do CRCRO.

4.2. Objetivo Geral

Capacitar os empregados do CRCRO quanto aos princípios, às diretrizes e às responsabilidades previstos na LGPD, promovendo a adequada gestão, proteção e tratamento dos dados pessoais sob atribuição da instituição.

4.3. Identificação da necessidade

As necessidades de capacitação foram identificadas com base nos requisitos legais e nas demandas institucionais relacionadas à proteção de dados pessoais, visando assegurar a conformidade com a LGPD, a mitigação de riscos e o fortalecimento das práticas de segurança da informação e privacidade no CRCRO.

5 ORÇAMENTO

5.1. O PAT, o PDL e o PTDPD serão executados até dezembro de 2026, de acordo com as necessidades institucionais identificadas, a disponibilidade orçamentária, a inserção no Plano de Contratações Anual (PCA) e o cronograma estabelecido pela Diretoria Executiva.

6 AVALIAÇÃO E MONITORAMENTO

6.1. O PAT, o PDL e o PTDPD serão avaliados periodicamente, observando as seguintes perspectivas:

Perspectiva	Descrição	Critérios
Avaliação de reação	Processo de coleta de <i>feedback</i> com os participantes, imediatamente após a conclusão do treinamento, visando mensurar a percepção sobre a qualidade, aplicabilidade e relevância do conteúdo apresentado no treinamento.	Treinamento insatisfatório: quando a pontuação obtida for inferior a 69% do total de pontos. Treinamento satisfatório: quando a pontuação obtida for igual ou superior a 70% do total de pontos.
Avaliação de eficácia	Coleta de informações com o gestor imediato do empregado, a fim de verificar a aquisição e a efetiva aplicação de conhecimentos e/ou habilidades desenvolvidos durante o treinamento nas atividades desempenhadas na Unidade Organizacional (UO).	Será considerado eficaz o treinamento cujos conhecimentos e habilidades tenham sido efetivamente aplicados no desempenho das atividades profissionais.

6.2. O PAT, o PDL e o PTDPD também serão monitorados por meio do Sistema de Gestão por Indicadores (SGI), ferramenta utilizada para acompanhar o desempenho dos Objetivos Estratégicos do CFC, por meio de indicadores de desempenho.

6.3. Os indicadores representam parâmetros que permitem mensurar a distância entre a situação atual e os resultados esperados, possibilitando o acompanhamento da efetividade das ações de capacitação e desenvolvimento.

7 PROGRAMAÇÃO DE CAPACITAÇÕES

7.1. A Diretoria Executiva será responsável pelo acompanhamento e controle da execução do Plano Anual de Treinamento (PAT), do Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) e do Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados (PTDPD), mediante registro e atualização das informações em planilha de acompanhamento.

7.2. As ações de capacitação poderão ser realizadas nas modalidades presencial, semipresencial ou a distância, por meio de cursos, treinamentos, *workshops*, seminários, congressos, palestras e demais eventos de desenvolvimento profissional.

7.3. As capacitações poderão ser viabilizadas por meio de ações gratuitas oferecidas por plataformas educacionais, contratação direta por inexigibilidade de licitação, quando caracterizada a inviabilidade de competição e observada a legislação vigente, bem como por outras formas de contratação compatíveis com a natureza da ação de desenvolvimento.

7.4. Compete a Diretoria Executiva coordenar, acompanhar e registrar a execução dos planos, bem como adotar as medidas necessárias para o alcance dos objetivos estabelecidos. As unidades organizacionais e os participantes deverão colaborar com o processo, observando os procedimentos definidos e promovendo a aplicação dos conhecimentos adquiridos no ambiente de trabalho.

7.5. A execução do PAT, do PDL e do PTDPD será monitorada por meio dos indicadores estabelecidos no Sistema de Gestão da Qualidade, possibilitando o acompanhamento dos resultados, a avaliação da efetividade das ações realizadas e a implementação de melhorias contínuas.

7.6. O programa de capacitação contemplará os seguintes treinamentos previstos para o exercício de 2026:

CURSO	PÚBLICO-ALVO	INVESTIMENTO ESTIMADO	PROGRAMAÇÃO
Comunicação Não Violenta – ENAP https://www.escolavirtual.gov.br/curso/463	Todas as unidades organizacionais	Sem Custo	Até Novembro/2026
Assédio Moral: o que saber e fazer - ENAP https://www.escolavirtual.gov.br/curso/836	Todas as unidades organizacionais	Sem custo	Até Novembro/2026
Gestão de Riscos em Processos de Trabalho (segundo coso)- ENAP https://www.escolavirtual.gov.br/curso/300	Todas as unidades organizacionais	Sem Custo	Outubro/2026
Gestão e Fiscalização de Contratos, sob o enfoque da Lei nº 14.133/21 - ENAP https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1221	Todas as unidades organizacionais	Sem custo	Até Outubro/2026
Fundamentos da IA no Contexto do Serviço Público - ENAP https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1559	Todas as unidades organizacionais	Sem custo	Setembro/2026
Administração de Serviços na Nuvem de Governo - ENAP https://www.escolavirtual.gov.br/curso/259	Todas as unidades organizacionais	Sem custo	Outubro/2026
Proteção de Dados Pessoais no Setor Público - ENAP https://www.escolavirtual.gov.br/curso/290	Todas as unidades organizacionais	Sem custo	Novembro/2026
Segurança da Informação para Todos - ENAP https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1256	Todas as unidades organizacionais	Sem custo	Dezembro/2026
Segurança da Informação no contexto da transformação digital - https://www.escolavirtual.gov.br/curso/916	Todas as unidades organizacionais	Sem custo	Setembro/2026
Saúde Mental no Ambiente do Trabalho - FGV https://siteseguroonline.fgv.br/ins/39176	Todas as unidades organizacionais	Sem custo	Até Outubro/2026
Liderança e Gestão de Pessoas- FECAP - https://www.fecap.br/curta-duracao/lideranca-e-gestao-de-pessoas/	Conselho Diretor, conselheiros, Diretor, coordenadores/chefes de setores e assessores	Sem custo	Até Outubro/2026
Sustentabilidade na Administração Pública - ENAP - https://www.escolavirtual.gov.br/curso/254	Todas as unidades organizacionais	Sem custo	Outubro/2026
Atendimento ao Público - Fundação Bradesco - https://www.ev.org.br/cursos/atendimento-ao-publico	Arrecadação, Registro e Fiscalização	Sem custo	Setembro/2026
Suprimento de fundos e cartão de pagamento - ENAP - https://www.escolavirtual.gov.br/curso/928	Empregados responsáveis pelo Suprimento de Fundos	Sem custo	Setembro/2026
O uso de mídias sociais na comunicação Institucional - ENAP - https://www.escolavirtual.gov.br/curso/445/	Assessoria de Imprensa	Sem custo	Setembro/2026
Gestão Orçamentária e Financeira - ENAP - https://www.escolavirtual.gov.br/curso/257	Contabilidade e Financeiro	Sem custo	Setembro/2026

7.7. Além das ações de capacitação previstas neste plano, poderão ser realizados treinamentos avulsos ao longo do exercício de 2026 para atender às necessidades específicas e supervenientes das unidades organizacionais não contempladas no PAT, no PDL ou no PTDPD.

7.8. As solicitações deverão ser formalizadas pelos gestores das unidades organizacionais, devidamente justificadas quanto à sua relevância e ao seu alinhamento aos objetivos institucionais. A realização dessas capacitações estará condicionada à disponibilidade orçamentária e à autorização da Diretoria Executiva e/ou da Presidência do CRCRO.

8 RESULTADOS ESPERADOS

8.1. A execução do Plano Anual de Treinamento (PAT), do Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) e do Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados (PTDPD) tem como resultados esperados:

I – o fortalecimento das competências técnicas, gerenciais e comportamentais dos empregados e gestores do CRCRO;

II – a melhoria do desempenho individual e institucional, com reflexos na qualidade dos serviços prestados e no alcance dos objetivos estratégicos;

III – o aprimoramento das práticas de governança, gestão de riscos, controles internos e integridade institucional;

IV – o desenvolvimento de lideranças mais preparadas para a gestão de pessoas, processos, projetos e resultados;

V – o aumento da eficiência, da produtividade e da inovação nos processos de trabalho;

VI – a atualização contínua dos empregados em relação às alterações legislativas, normativas e tecnológicas aplicáveis às suas áreas de atuação;

VII – o fortalecimento da cultura organizacional voltada para a aprendizagem contínua, a melhoria dos processos e a excelência na gestão;

VIII – a ampliação da conformidade institucional com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), promovendo maior segurança, privacidade e proteção dos dados tratados pelo CRCRO; e

IX – a disseminação do conhecimento adquirido nas ações de capacitação, contribuindo para o desenvolvimento das equipes e para a retenção do conhecimento organizacional.