

**PORTARIA CFC N.º 65, DE 16 DE MARÇO DE 2021.**

Institui 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.

**O PRESIDENTE DO CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE**, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

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

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 de governança e desenvolvimento de líderes;

Considerando que a liderança exerce papel fundamental na organização, transformando grupos de pessoas em equipes que geram resultados,

**RESOLVE:**

Art. 1º Ficam instituídos os Plano Anual de Treinamentos (PAT), o Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) e o Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados (PTDPD) para o exercício de 2021, na forma estabelecida no anexo desta Portaria.

Art. 2º O PAT, o PDL e o PTDPD serão revistos anualmente, ou a qualquer tempo, no decorrer do período de vigência, caso haja a superveniência de fato que justifique a necessidade de ajuste.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua assinatura e revoga a Portaria CFC n.º 58/2020.



Contador Zulmir Ivânio Breda  
Presidente

## ANEXO I

# TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (T&D)

**CFC**

## 1. APRESENTAÇÃO

O Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas (T&D) do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) é elaborado com base na Resolução CFC n.º 1.543/2018, que aprova o Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRCs para 2018/2027. Esse plano é constituído por um conjunto de diretrizes, objetivos, programas, estrutura de gestão e de indicadores e metas que o concretizam e permitem o seu acompanhamento, avaliação e 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 necessárias à execução dessas decisões, levando-se em conta os objetivos organizacionais e medindo-se o resultado alcançado em comparação às expectativas criadas.

O Mapa Estratégico do CFC apresenta as seguintes premissas:

**Missão:** Inovar para o desenvolvimento da profissão contábil, zelar pela ética e 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 indicadores: “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”.

Treinamento: 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.

Apresentamos o plano de treinamentos e capacitações para o exercício de 2021:

## 2. PLANO ANUAL DE TREINAMENTO (PAT)

### 2.1. Definição e estrutura

O Plano Anual de Treinamento é o resultado do planejamento de treinamentos dos empregados do CFC realizado pelo Departamento de Gestão de Pessoas (Degep). Ele baliza as ações de capacitação que deverão ser realizadas, cujo objetivo principal é servir de base para a atuação do Degep no planejamento de ações que deverão ser adotadas no decorrer do ano.

## **2.2. Objetivo Geral**

Desenvolver processo integrado e sistemático de treinamento, desenvolvimento e aperfeiçoamento dos empregados do Conselho Federal de Contabilidade, 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 CFC.

## **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, após o resultado da avaliação de desempenho e implementado de acordo com o PAT e conforme indicadores do Sistema de Gestão da Qualidade baseado na norma ISO 9001:2015, visando suprir e atender às ocorrências abaixo:

- contratação de novo funcionário, parcialmente qualificado para o cargo, cuja atividade interfira na qualidade do serviço final;
- identificação de baixo desempenho apresentado no processo de avaliação de desempenho, gerando a necessidade de reciclagem ou novos treinamentos;
- aquisição ou implantação de novas tecnologias e/ou equipamentos;
- remanejamento funcional;
- atualização ou nova legislação; e
- exigência por parte do CFC.

## **2.4. Programação das capacitações**

As capacitações aprovadas por meio de portaria são inseridas no PAT, como treinamentos previstos a serem contratados no exercício de 2021. Serão revistas semestralmente, ou a qualquer tempo, no decorrer do período de vigência, caso haja a superveniência de fato que justifique a necessidade de ajuste.

<b>Capacitação</b>	<b>Público-alvo/Área</b>	<b>Competência</b>
Redação Oficial	Todos os empregados	Possibilitar a elaboração de redação e normativos oficiais de forma clara e impessoal, com o objetivo de garantir a clareza das comunicações e facilitar o entendimento imediato desses documentos.
Pacote Office (Word, Excel, Canva, Power Point)	Todos os empregados	Proporcionar habilidades na utilização cotidiana de ferramentas como Word e Excel, e na formatação de apresentações.
Congressos técnicos	Licitação, Procuradoria Jurídica, Controle Interno, Contabilidade, Administrativo, Financeiro e Comunicação social.	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.
Implementação de novas tecnologias e/ou equipamentos	Todos os empregados/ Tecnologia da Informação	Atualizar conhecimentos por meio das novas tecnologias ( <i>hardware</i> e <i>software</i> ) disponíveis no mercado e implementá-las no CFC, visando otimizar as atividades de todas as Unidades Organizacionais.
Contabilidade e normas brasileiras	Controle Interno, Técnica, 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.
Sustentabilidade	Todos os empregados	Possibilitar o desenvolvimento de conhecimentos que estimulem e incentivem a adoção de práticas sustentáveis.

## 2.5. Avaliação do PAT

O PAT será avaliado pelas seguintes perspectivas, conforme indicadores do Sistema de Gestão da Qualidade baseado na norma ISO 9001:2015:

<b>Perspectiva</b>	<b>Descrição</b>	<b>Critérios</b>
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 total de pontos dos itens avaliados for inferior a 64% de pontos possíveis. O treinamento é considerado satisfatório caso o total de pontos dos itens avaliados seja superior a 65% do total de pontos possíveis.
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.

### **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, visando à qualificação, ao aperfeiçoamento e desenvolvimento dos gestores do Conselho Federal de Contabilidade, incluindo o Conselho Diretor, conselheiros, coordenadores, gerentes, supervisores e Comissão de Governança.

O PDL está alinhado às recomendações do Tribunal de Contas da União (TCU), no que diz respeito ao aprimoramento institucional da governança e 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 pré definidos em diversas áreas temáticas que representam as necessidades de capacitação para os líderes do CFC, com previsão de realização até o final de 2021.

### **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 atingir resultados; e
- desenvolver técnicas de *feedbacks* para a busca de melhorias de desempenho.

### **3.3. Identificação da necessidade**

A partir da identificação do resultado do processo de avaliação de desempenho e da pesquisa de satisfação, bem como do mapa de gestão de riscos e das reuniões de análise crítica, foram identificadas lacunas de competências gerenciais que precisam ser desenvolvidas.

Além disso, o CFC é a instituição que congrega a classe contábil brasileira a qual é formada por mais de 500.000 profissionais da contabilidade. Com o aumento dos projetos institucionais e as exigências da sociedade brasileira por excelência na gestão pública, o CFC adquire novas responsabilidades, principalmente quanto ao aperfeiçoamento na execução das atividades e à qualidade dos serviços prestados.

O PDL está fundado nas políticas de gestão de pessoas do CFC 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) eficácia do sistema de gestão da qualidade; iv) alinhamento

com o planejamento estratégico; e v) melhoria contínua e adaptação às novas tecnologias.

### 3.4. Programação das capacitações

O PDL deverá compreender as seguintes capacitações:

<b>Capacitação</b>	<b>Público-alvo</b>	<b>Objetivo</b>
Desenvolvimento de Líderes	Coordenadores, gerentes e supervisores	Desenvolver competências, habilidades e atitudes dos gestores, com base na capacidade que possuem de gerenciar equipes com maestria, lidando com a diversidade de talentos e as demandas de trabalho.
<i>Workshops</i>	Conselho Diretor, conselheiros, coordenadores, gerentes e supervisores	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.
Oratória	Conselho Diretor, conselheiros, coordenadores, gerentes e supervisores	Desenvolver a arte de falar bem em público, de forma eloquente, na forma de apresentação, elaboração de discurso e demais técnicas que promovam a melhora na comunicação.
<i>Workshop sobre mídia training</i>	Conselho Diretor e conselheiros do CFC e CRCs	Desenvolver habilidades e técnicas comunicacionais para atuarem como porta-vozes do CFC em entrevistas e diversos meios de comunicação com os canais de mídia e imprensa.

### 3.5. Avaliação do PDL

O PDL será avaliado pelas seguintes perspectivas, conforme indicadores do Sistema de Gestão da Qualidade baseado na norma ISO 9001:2015:

<b>Perspectiva</b>	<b>Descrição</b>	<b>Critérios</b>
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 total de pontos dos itens avaliados for inferior a 64% de pontos possíveis. O treinamento é considerado satisfatório caso o total de pontos dos itens avaliados seja superior a 65% do total de pontos possíveis.
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.

#### **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 nº 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 CFC na compreensão dos conceitos trazidos pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, visando o cumprimento da LGPD quanto à prevenção, à proteção, à segurança e a transparência dos dados pessoais tratados no CFC.

##### **4.3. Identificação da necessidade**

A necessidade de capacitação foi mapeada com o objetivo de atender a legislação vigente e garantir a segurança dos dados a serem tratados no âmbito do CFC.

#### 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 2021. Serão revistas semestralmente, ou a qualquer tempo, no decorrer do período de vigência, caso haja a superveniência de fato que justifique a necessidade de ajuste.

Capacitação	Público-alvo/Área	Competência
Treinamentos sobre a Lei Geral de Proteção de Dados	Todos os empregados	Capacitar os empregados do CFC no processo de implementação das regras e boas práticas recomendadas pela Lei nº 13.709/2018.
Treinamento DPO (Data Professional Officer).	Diretora Executiva	Atender a Lei nº 13.709/2018 com a adoção de medidas técnicas e organizacionais para que seja garantida a privacidade dos dados das pessoas físicas e jurídicas do CFC.

#### 4.5. Avaliação do PAT

O PAT será avaliado pelas seguintes perspectivas, conforme indicadores do Sistema de Gestão da Qualidade baseado na norma ISO 9001:2015:

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 total de pontos dos itens avaliados for inferior a 64% de pontos possíveis. O treinamento é considerado satisfatório caso o total de pontos dos itens avaliados seja superior a 65% do total de pontos possíveis.
Avaliação de eficácia	Consiste na coleta de	Análise das habilidades, atitudes

	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.	e conhecimento, sendo eficaz ou não eficaz.
--	---	---

## 5. VIGÊNCIA

5.1. O Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas terá a sua vigência a partir da data de sua aprovação até 31 de dezembro de 2021.