



CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE  
SAUS Quadra 05, Lote 03, Bloco J, Edifício CFC, - Bairro Asa Sul, Brasília/DF, CEP 70070-920  
Telefone: +55 61-3314-9600 - E-mail: cfc@cfc.org.br - www.cfc.org.br

PORTARIA PRES CFC Nº 55, DE 2 DE JANEIRO DE 2023.

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 Federal de Contabilidade para o exercício de 2023.

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

Art. 1º 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 Federal de Contabilidade para o exercício de 2023.

Art. 2º A efetiva implantação do Plano Anual de Treinamentos (PAT), do Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) e do Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados (PTDPD) está condicionada à aprovação da Proposta Orçamentária de 2023 do CFC.

Art. 3º O Departamento de Gestão de Pessoas (Degep) será responsável pela execução e pelo gerenciamento do PAT, do PDL e do PTDPD.

Art. 4º O PAT, PDL e 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 AÉCIO PRADO DANTAS JÚNIOR  
Presidente

**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 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, 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 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 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 2023, 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 de Gestão de Pessoas do CFC, que identificaram a necessidade de capacitação e de desenvolvimento de pessoas para o exercício de 2023. Ele baliza as ações que deverão ser adotadas pelo Degep para assegurar a capacitação e o desenvolvimento dos empregados do CFC.

### **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 e o Departamento de Gestão

de Pessoas, devendo ser implementado de acordo com o PAT, conforme indicadores do Sistema de Gestão da Qualidade e baseado na norma ISO 9001:2015, 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 CFC.

#### 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 2023.

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

Capacitação	Público-Alvo/Área	Competência
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 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 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	Empregados lotados no Departamento de contabilidade, de pessoal, financeiro e de gestão de pessoas.	Conhecer as funcionalidades e recursos dos sistemas, conceitos e objetivos, normativos, atualização dos cadastros, prazos de envio e todas a correlação com o leiaute do eSocial, DCTFWeb e ERDReinf.

Pacote Office (Word, Excel, Canva, Power Point)	Todos os empregados, conforme indicação no Levantamento de Necessidades de Treinamento.	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
Conteúdo digital para bibliotecas e repositório institucional	Empregados lotados no Setor de Biblioteca e indicados no Levantamento de Necessidades de Treinamento.	Desenvolver competências no uso de ferramentas de gestão, técnicas para elaboração de um projeto de repositório institucional e conhecer os aspectos relacionados ao conteúdo digital para biblioteca.
Gestão do tempo e 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 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 empregados e empregados lotados na Coordenadoria de Gestão 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 CFC, visando otimizar as atividades de todas as Unidades Organizacionais.
Contabilidade e normas brasileiras	Empregados lotados na Coordenadoria de Controle Interno, Coordenadoria Técnica 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, 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 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, 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 que devem ser executadas em 2022, visando à qualificação, ao aperfeiçoamento e ao desenvolvimento dos gestores do Conselho Federal de Contabilidade, incluindo membros da diretoria, coordenadores, gerentes, supervisores 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 CFC.

#### **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.

### 3.3. Identificação da necessidade

A partir da identificação do resultado do processo de avaliação de desempenho, da pesquisa de satisfação, do mapa de gestão de riscos, da análise dos indicadores e das reuniões de análise crítica, foram identificadas lacunas de competências gerenciais que precisam ser desenvolvidas, sendo os eventos de capacitações incluídos no PAT.

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 e segurança da informação.

### 3.4. Programação das capacitações

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

Capacitação	Público-Alvo	Objetivo
Desenvolvimento de Líderes (coaching para líderes)	Todos os gestores (membros da diretoria, coordenadores, gerentes e supervisores)	Adquirir habilidades de <u>coaching</u> para aplicação imediata em todos os quadrantes da Liderança (Liderança de si mesmo, Liderança na família, Liderança na Empresa); utilizar o <u>coaching</u> 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, coordenadores, gerentes e supervisores) 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, Compliance, Gestão de Riscos, Integridade e Ética nas Empresas.
--	---	--

### 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:

Perspectiva	Descrição	Crerios
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%.
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 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 CFC 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 CFC.

### 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 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 2022.

Capacitação	Público-Alvo/Área	Competência
Treinamentos sobre a Lei Geral de Proteção de Dados	Todos os empregados	Capacitar os empregados do CFC 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, 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 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 aplicabilidade nas atividades da Unidade Organizacional.	Análise das habilidades, atitudes e conhecimento, sendo eficaz ou não eficaz.



Documento assinado eletronicamente por **Aécio Prado Dantas Júnior, Presidente**, em 02/01/2023, às 15:19, 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 **0062353** e o código CRC **BC9A028B**.

---

Referência: Processo nº 90796110000004.000003/2022-18

SEI nº 0062353