

PORTARIA CRCDF Nº 035/2021, DE 20 DE MAIO DE 2021

INSTITUI PLANO ANUAL DE TREINAMENTO (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 DO DISTRITO FEDERAL (CRCDF) - 2021.

O PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO DISTRITO FEDERAL, no uso de suas atribuições legais e Regimentais em vigor; e

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

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 da governança e desenvolvimento de líderes;

Considerando a Portaria do Conselho Federal de Contabilidade n.º 65, de 16 de março de 2021;

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


Considerando a necessidade de capacitação dos empregados para o desenvolvimento de suas atividades funcionais;

RESOLVE:

Artigo 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.

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


Artigo 3º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua assinatura e revoga a Portaria CRCDF nº 062/2020, de 28 de julho de 2020.


Contador **DANIEL CHAVES FERNANDES**
Presidente

ANEXO I

1. Plano Anual de Treinamentos
(PAT)

2. Plano de Desenvolvimento de Líderes
(PDL)

3. Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de
Dados
(PTDPD) 

Brasília, maio/2021.

Contador Daniel Chaves Fernandes
Presidente

Contadora Fernanda Veras Oduaia
Vice-presidente de Administração

Contador Elvo Cenci
Vice-presidente de Fiscalização, Ética e Disciplina

Contador Alan Carlos Barroso de Sousa
Vice-presidente de Registro


Contadora Jaqueline Pereira Rocha Torres
Vice-presidente de Desenvolvimento Profissional

Contador Cassio dos Santos
Vice-presidente de Controle Interno

Comitê (Portaria CRCDF nº 18/2019)

- Patricia Mattar Miranda Mestre,
- Cristina da Costa Fonseca,
- Fabiana Maria Coelho de Sousa,
- Keila Mara Cardoso dos Santos Caldas,
- Luciano Mendes Junior,
- Lucineide Fleming do Carmo,
- Maria Eliete Oliveira Holanda
- Zenab Santos Khalil Mendes

Publicação online. Gratuita. Julho/2020.
Atualizado em Maio/2021.
Plenária no. 1246/2021



SUMÁRIO

1. Apresentação

I - Plano Anual de Treinamentos (PAT)

- 1) Definição:
- 2) Estrutura
- 3) Objetivos
- 4) Identificação da necessidade
- 5) Programação das capacitações
- 6) Avaliação do PAT


ANEXO II - LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE TREINAMENTO (LNT)

ANEXO III – TABELA DE CONTROLE

ANEXO IV - Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL)

- 1) Definição
- 2) Estrutura
- 3) Objetivos
 - a. objetivos específicos
- 4) Identificação da necessidade
- 5) Programação das capacitações
- 6) Avaliação do PDL

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- PORTARIA CFC no. 58 de 20 de fevereiro de 2020;
 - PORTARIA CFC N.º 65, de 16 de março de 2021.
 - <https://www.ibccoaching.com.br/portal/saiba-como-montar-um-plano-de-desenvolvimento-de-lideres/>
 - <https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/importancia-comunicacao-eficaz-organizacoes/>
 - <https://br.eaglesflight.com/blog/por-onde-comecar-o-plano-de-desenvolvimento-de-lideranca-de-sua-empresa>
- 

1. APRESENTAÇÃO

O Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas (T&D) do Conselho Regional de Contabilidade do Distrito Federal (CRCDF) é elaborado com base na Resolução CFC n.º 1.543/2018, que aprova o Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRCs para 2018/2027 e na Portaria CFC n.º 65,

Esse plano é constituído por:

- A. Plano Anual de Treinamentos (PAT);
- B. Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL); e
- C. Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dado (PTDPD)

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.

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”.

Apresentamos o plano de treinamentos* e capacitações para 2021:

** **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.*

A. Plano Anual de Treinamentos (PAT)

A1 - Definição: processo educacional de curto prazo, aplicado de maneira sistemática e organizada, por meio do qual os funcionários adquirem conhecimentos e desenvolvem habilidades e atitudes para o desempenho do cargo atual. Base para acompanhamento da Seção de Pessoal nas capacitações dos funcionários do CRCDF.

A2 - Estrutura Treinamento: Serão ações de treinamento com cursos nas modalidades “presencial” e “a distância”, gratuitos ou pagos, aprendizagem em serviço, oficinas, seminários, congressos, simpósios, workshops, etc.

A3 - Objetivos: Desenvolver processo integrado e sistemático de treinamento, desenvolvimento e aperfeiçoamento dos funcionários do Conselho Regional de Contabilidade do Distrito Federal, visando à melhoria no desempenho e produtividade; à preparação para o exercício de novas funções ou atividades; à atualização ou à adequação à legislação; e à adaptação a novas tecnologias ou tecnologias já utilizadas no CRCDF, garantindo a competência necessária para a execução das atividades.

A4 - Identificação da necessidade: A necessidade do treinamento é mapeada por meio do Levantamento de Necessidade de Treinamento (LNT) – **ANEXO II**, juntamente com os gestores de cada Unidade Organizacional, após o resultado da Avaliação de Desempenho, e implementada de acordo com este Plano Anual de Treinamento e conforme indicadores do Sistema de Gestão da Qualidade, baseado na norma ISO 9001:2015. Será monitorada pela Seção de Pessoal por meio da tabela - **ANEXO III**

A.5 - Programação das capacitações: As capacitações aprovadas por meio desta Portaria são inseridas no PAT como treinamentos previstos a serem contratados no exercício de 2021. As capacitações serão revistas semestralmente, ou a qualquer tempo, no decorrer do período de vigência, caso haja superveniência de fato que justifique a necessidade de ajuste.

O CRCDF poderá contratar treinamentos de forma avulsa, com a devida verificação de informações no Plano de Trabalho do exercício, bem como as questões financeiras no momento da contratação, visando suprir e atender às ocorrências abaixo:

- contratação de novo funcionário, parcialmente qualificado para o cargo, cuja atividade interfira com a qualidade do serviço final;
- identificação de baixo desempenho apresentado no Processo de Avaliação de Desempenho (após homologação do PCS (que está em andamento), gerando a necessidade de reciclagem ou de novos treinamentos;
- aquisição ou implantação de novas tecnologias e/ou equipamentos;
- remanejamento funcional;
- atualização ou nova legislação;
- exigência por parte do CFC ou CRCDF.

A6 - 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 treinamento, com o intuito de avaliar o treinamento realizado.	<p>O treinamento é considerado insatisfatório quando o total de pontos dos itens avaliados alcance até 64% de pontos possíveis.</p> <p>O treinamento é considerado satisfatório, caso o total de pontos dos itens avaliados alcance nota superior a 65% do total de pontos possíveis.</p> <p>Ou a apresentação do Certificado de aprovação no caso do curso aprovar com nota a menor.</p>
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.

B. Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL)

B1 - Definição: O Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) é um instrumento de implementação de ações de capacitação, visando à qualificação, ao aperfeiçoamento e ao desenvolvimento dos gestores do Conselho Regional de Contabilidade do Distrito Federal (CRCDF), incluindo o Conselho Diretor, conselheiros, chefes de seção, chefes de subseção, assessores da presidência, Comissões: de Governança, de riscos, de integridade e outras.

B2 - Estrutura: O PDL está estruturado por programas temáticos, que representam as necessidades de capacitação identificada para os líderes do CRCDF.

B3 – Objetivos: O PDL tem por objetivo geral desenvolver lideranças; aprimorar conhecimentos, habilidades e atitudes alinhadas ao Planejamento Estratégico; preparar líderes e gestores para uma atuação inovadora em busca de soluções eficientes e eficazes; e formar 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 o apoiam em sua jornada como líder; desenvolver habilidades, como melhorias na comunicação, na motivação e na sua produtividade; mensurar resultados positivos para a organização como um todo; melhorar relações com os demais colaboradores e com seus superiores; motivar todos a seguirem os prazos e trabalharem com qualidade;

desenvolver a visão estratégica e formas de implementação como fator de sucesso das lideranças; e influenciar pessoas a atingir resultados.

B4 - Identificação da necessidade: A criação do PDL teve por premissa promover políticas de governança baseadas em três pilares: a necessidade de resultados nas organizações; a necessidade de processos e do planejamento de ações; e a necessidade de pessoas engajadas e conscientes. Os resultados da avaliação são implementados conforme Sistema de Indicadores e Gestão de Qualidade (ISSO 9001:2015).

B5 - Programação das capacitações: O PDL deverá compreender as seguintes capacitações:

Perspectiva	Descrição	Crítérios
Desenvolvimento de Líderes	Chefes de Seção, Chefes de Subseção	Desenvolvimento de competências, habilidades e atitudes dos gestores, baseado na capacidade de gerenciar equipes com maestria, lidando com a diversidade de talentos e as demandas de trabalho.
Workshop	Conselho Diretor, conselheiros, chefes de seção, chefes de subseção, assessores da presidência, Comissões: de Governança, de riscos, de integridade e outras.	Proporcionar aos participantes conhecimentos teóricos e práticos sobre diversos temas: Governança Corporativa, <i>Compliance</i> , gestão de riscos, integridade e ética nas empresas, visando sempre a geração de valor nos negócios e a melhoria na cultura organizacional.
Seminário de Gestão CFc/CRCs	Conselheiros do CRCDF.	Desenvolver conhecimento sobre governança, gestão de riscos, <i>Compliance</i> , sistema de qualidade e mídia training dos Conselheiros do CRCDF.

B7 - Avaliação do PDL: Quando o evento for realizado para conselheiros, o PDL será avaliado pelos participantes mediante o preenchimento do formulário Avaliação de Satisfação (Formulário n.º 42), conforme indicadores do Sistema de Gestão da Qualidade baseado na norma ISO 9001:2015. Quando o evento foi realizado para empregados do CRCDF, o PDL será avaliado pelas seguintes perspectivas, conforme indicadores do Sistema de Gestão da Qualidade baseado na norma ISO 9001:2015:

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 total de pontos dos itens avaliados alcance até 64% de pontos possíveis. O treinamento é considerado satisfatório, caso o total de pontos dos itens avaliados alcance nota superior a 65% do total de pontos possíveis. Ou a apresentação do Certificado de

		aprovação no caso do curso aprovar com nota a menor.
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.

C. Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados (PTDPD)

C1 - Definição: O Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados (PTDPD) 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.

C2 - Estrutura: O PDL está estruturado por programas temáticos, que representam as necessidades de capacitação identificada para os líderes do CRCDF no que se refere a LGPD.

C3 - Identificação da necessidade: A necessidade de capacitação de atender a legislação vigente no que se tratar de segurança de dados no âmbito do CRCDF.

C4 - Programação das capacitações: As capacitações, gratuitas, são inseridas no PAT, como treinamentos previstos. E as que necessitam de contratação, são levadas para análise e autorização da Presidência. Referentes contratados no exercício de 2021, se houver. 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

Perspectiva	Descrição	Critérios
Treinamentos sobre a Lei Geral de Proteção de Dados	Conselheiros Assessores Diretoria Executiva Chefes de Seção, Chefes de Subseção	Capacitar os conselheiros e empregados do CRCDF no processo de implementação das regras e boas práticas recomendadas pela Lei nº 13.709/2018
Treinamento DPO (Data Professional Officer).	Diretoria Executiva	tender 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.

C5 – Avaliação - 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 treinamento, com o intuito de avaliar o treinamento realizado.	<p>O treinamento é considerado insatisfatório quando o total de pontos dos itens avaliados alcance até 64% de pontos possíveis.</p> <p>O treinamento é considerado satisfatório, caso o total de pontos dos itens avaliados alcance nota superior a 65% do total de pontos possíveis.</p> <p>Ou a apresentação do Certificado de aprovação no caso do curso aprovar com nota a menor.</p>
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.

2. VIGÊNCIA

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.



ANEXO II
PLANO ANUAL DE TREINAMENTO (PAT) - LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE TREINAMENTO (LNT)

LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE TREINAMENTO (LNT)				Unidade Organizacional: Seção de Pessoal Chefe/Responsável: Zenab Santos Khalil Mendes Data do preenchimento: xx/xx/xxxx		
Nome do funcionário a ser capacitado	Cargo/Função	Título e descrição do Treinamento	*Justificativa sucinta da necessidade de capacitação	Objetivos do treinamento	Sugestão de empresa/instrutor	Observações

*Na coluna em destaque, a justificativa deve estar alinhada as situações abaixo:

1. Contratação de novo funcionário, parcialmente qualificado para o cargo, cuja atividade interfira com a qualidade do serviço final;
2. Identificação de baixo desempenho apresentado no processo de Avaliação de Desempenho (aguardando homologação do PCS (que está em andamento));
3. Aquisição ou implantação de novas tecnologias e/ou equipamentos;
4. Remanejamento funcional;
5. Atualização ou nova legislação;
6. Exigência por parte do CRCDF.



ANEXO III

PLANO ANUAL DE TREINAMENTO (PAT) – TABELA DE CONTROLE

CONTROLE ANUAL DE TREINAMENTOS						Atualizado em: xx/xx/xxxx. Responsável: Zenab Santos Khalil Mendes ANO: XXXX											
Nº	NOME DO FUNCIONÁRIO CAPACITADO	CARGO/FUNÇÃO	TREINAMENTO	Público Alvo	Empresa/instrutor	Carga horária	Local	Valor unitário da inscrição	Valor total da inscrição	Diárias	Passagens	Horário	Período	Situação (C) Cancelado (R) Realizado	Objetivos do treinamento	Documento de comprovação entregue	OBS
1								R\$	R\$								
							TOTAL	R\$	R\$	R\$	R\$						

