

**PORTARIA CRCDF N.º 074, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2021.**

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 do Distrito Federal para o exercício de 2022.

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

Considerando a necessidade de um efetivo planejamento nos processos de contratações e do 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 e ao desenvolvimento de governança institucional; ao aperfeiçoamento da gestão de riscos e controles internos; ao fortalecimento da gestão da tecnologia da informação, gestão de pessoas e gestão de contratações;

Considerando o Planejamento Estratégico do SISTEMA CFC/CRCs para 2018/2027, que tem como um dos objetivos estratégicos *“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 dos funcionários do SISTEMA CFC/CRCs”*;

Considerando o modelo de governança adotado pelo CRCDF em que considera a liderança como um dos mecanismos de estratégia da boa governança e que transformam grupos de pessoas em equipes que geram resultados;

Considerando a necessidade do aprendizado de novas competências (técnicas e comportamentais) e o desenvolvimento de uma cultura de inovação e transformação digital que vem ocorrendo na gestão pública;

Considerando a necessidade de capacitar os gestores por conta da nova estrutura organizacional do CRCDF para exercer, de forma eficiente, o Planejamento Estratégico do SISTEMA CFC/CRCs;

Considerando a necessidade de propiciar aos empregados a oportunidade de desenvolver suas potencialidades e de ampliar seus conhecimentos para melhor desempenho no trabalho e na conscientização de seu papel como empregado do CRCDF;

**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) para o exercício de 2022, conforme o Anexo I desta Portaria.

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 2022 do CRCDF.

Art. 3º A Seção de Pessoal 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 **DANIEL CHAVES FERNANDES**  
Presidente

## ANEXO

### **Plano Anual de Treinamentos (PAT), Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) e Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados (PTDPD) do Conselho Regional de Contabilidade do Distrito Federal (CRCDF)**

#### **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 Regional de Contabilidade do Distrito Federal (CRCDF) 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 CRCDF.

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 CRCDF 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 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 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 2022, 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 CRCDF, que identificaram a necessidade de capacitação e de desenvolvimento de pessoas para o exercício de 2022. Ele baliza as ações que deverão ser adotadas pela **Seção de Pessoal** para assegurar a capacitação e o desenvolvimento dos empregados do CRCDF.

### 2.2. Objetivo Geral

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

### 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 setor responsável pela 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 CRCDF.

## 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 2022.

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

Capacitação	Público-Alvo/Área	Competência
Acesso à informação, Ouvidoria e Lei Geral de Proteção de Dados	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
Gestão de Riscos, Gestão de Projetos, Gestão de Segurança da Informação e Governança e <i>Compliance</i>	Todos os empregados	Aprimorar conhecimentos técnicos e legais e conhecer as melhores práticas para aplicação da política de governança do CRCDF, política de gestão de riscos, política de segurança da informação e política de desenvolvimento em tecnologia da informação.
Licitações e Contratos	Pregoeiros, gestores e fiscais de contratos, equipe de planejamento e empregados da Contabilidade	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 da Seção de Contabilidade, Seção Financeira, Seção de Pessoal e de Informática	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
Gestão do tempo e conflitos corporativos e Gestão de Pessoas	Todos os chefes	Capacitar quanto às formas de lidar com conflitos, administrar o tempo para execução dos trabalhos e conhecer as melhores práticas em Gestão de Pessoas
Contabilidade e normas brasileiras	Empregados da Contabilidade	Proporcionar a atualização profissional a partir do entendimento das normas técnicas que envolvem a contabilidade

## 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	Crterios
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 Regional de Contabilidade do Distrito Federal, 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 CRCDF.

### 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 CRCDF é a instituição que congrega a classe contábil do Distrito Federal, a qual é formada por mais de 14.000 profissionais da contabilidade. Com o aumento dos projetos institucionais e as exigências da sociedade brasileira por excelência na gestão pública, o CRCDF 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 CRCDF 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 ( <i>coaching para líderes</i> )	Todos os gestores (membros da diretoria, coordenadores, gerentes e supervisores)	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, <i>workshops</i> )	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, <i>Compliance</i> , 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	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.	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	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 CRCDF 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 CRCDF.

#### 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 CRCDF.

#### 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 CRCDF 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	Crterios
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.