



CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO DISTRITO FEDERAL
SHCS CR QUADRA 505 Bl. C Lojas 45, - Bairro Asa Sul, Brasília/DF, CEP 70350-530
Telefone: 61) 3321-1757 - www.crcdf.org.br E-mail: crcdf@crcdf.org.br

PORTARIA CRCDF Nº 035, DE 30 DE ABRIL DE 2024.

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 2024.

O PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO DISTRITO FEDERAL faz uso de suas atribuições legais e nos termos do art. 29, XVIII do Regimento Interno do CRCDF aprovado pela Resolução CRCDF nº 236, de 2022,

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 2024, 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 2024 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 a partir do dia 30 de abril de 2024.

Contador **DARLAN DE LIMA BARBOSA**
Presidente do CRCDF

ANEXO I DA PORTARIA CRCDF Nº 035, DE 29 DE ABRIL DE 2024.

1. APRESENTAÇÃO

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).

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 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 2024, 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

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 2024. 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 2024.

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 Seção 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.
Português: Redação de documentos oficiais	Empregados da Seção Operacional	Aprimorar conhecimentos quanto a documentos que são redigidos e encaminhados para interessados diversos e órgãos.
Regime Jurídico do Setor Público	Empregados da Assessoria Jurídica	Compreender o conjunto de normas jurídicas que disciplinam o desempenho de atividades e de organizações de interesse coletivo, vinculadas direta ou indiretamente à realização dos direitos fundamentais da administração. Compreender as prerrogativas e restrições da administração pública.
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	Empregados da Seção de Informática	Atualizar conhecimentos por meio das novas tecnologias (<i>hardware</i> e <i>software</i>) disponíveis no mercado e implementá-las no CRCDF, visando otimizar as atividades de todas as Unidades Organizacionais.

Contabilidade Pública, Auditoria, Perícia, Análise das Demonstrações Contábeis e Contabilidade Societária	Empregados das Seções de Contabilidade e Operacional	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
Lei 14.133 - Edital, Termo de Referência e Elaboração de Estudo Técnico Preliminar.	Chefes de Seção e 02 funcionários da Seção Administrativa	Aprimoar o conhecimento para processos licitatórios/contratações do CRCDF
Capacitação com certificação para Data Protection Officer (DPO)	Diretoria Executiva	Desenvolver conhecimentos para cumprimento do papel do DPO no CRCDF para a proteção de dados dentro da empresa, garantindo a segurança das informações, tanto dos contabilistas e cidadãos, quanto da própria organização.

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 DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES

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 2024, 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
<i>Desenvolvimento de Líderes (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.

<i>10 Pilares da Comunicação Interna</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.	Desenvolver técnicas para melhorar a comunicação interna para gerar uma melhor experiência do colaborador e promover um bom ambiente de trabalho.
<i>Eventos técnicos (congressos, seminários, 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 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

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 2024.

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	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.



Documento assinado eletronicamente por **Darlan de Lima Barbosa, Presidente**, em 30/04/2024, às 18:22, 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 **0318750** e o código CRC **AF4DBA72**.