

PORTARIA CFC N.º 58, DE 20 DE FEVEREIRO DE 2020.

Aprova o Plano Anual de Treinamentos (PAT) e o Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) 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 da governança e desenvolvimento de líderes;

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

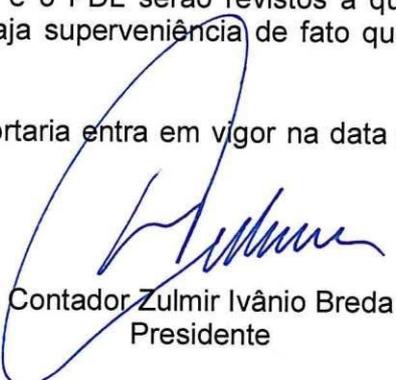
Considerando a necessidade de capacitação dos empregados para o desenvolvimento de suas atividades funcionais,

RESOLVE:

Art. 1º Ficam aprovados o Plano Anual de Treinamentos (PAT) e o Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) para o exercício de 2020, na forma estabelecida no anexo desta Portaria.

Art. 2º O PAT e o PDL serão revistos a qualquer tempo no decorrer do período de vigência, caso haja 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 14/2019.



Contador Zulmir Ivânio Breda
Presidente

ANEXO I

PLANO ANUAL DE TREINAMENTO DO CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE

1. Definição e Estrutura

Treinamento: 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. São ações de treinamento: cursos nas modalidades “presencial” e “a distância”, aprendizagem em serviço, oficinas, seminários, congressos, simpósios, *workshops*, etc.

2. Objetivos

Desenvolver processo integrado e sistemático de treinamento, desenvolvimento e aperfeiçoamento dos funcionários do Conselho Federal de Contabilidade, 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 CFC, garantindo a competência necessária para a execução das atividades.

3. Identificação da necessidade

A necessidade do treinamento é mapeada por meio do Levantamento de Necessidade de Treinamento (LNT), juntamente com os gestores de cada Unidade Organizacional, após o resultado da Avaliação de Desempenho, e implementada de acordo com o PAT e conforme indicadores do Sistema de Gestão da Qualidade, baseado na norma ISO 9001:2015.

4. Programação das capacitações

As capacitações aprovadas por meio desta Portaria são inseridas no PAT como treinamentos previstos a serem contratados no exercício de 2020. 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 CFC poderá contratar treinamentos de forma avulsa, 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, 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.

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	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.
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.

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES DO CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE

1. Definição e Estrutura

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 Federal de Contabilidade (CFC), incluindo o Conselho Diretor, conselheiros, coordenadores, gerentes, supervisores e Comissão de Governança, gestão de riscos, integridade e sistema de qualidade.

O PDL está estruturado por programas temáticos, que representam as necessidades de capacitação identificada para os líderes do CFC.

2. 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.

3. 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.

4. Programação das capacitações

O PDL deverá compreender as seguintes capacitações:

Capacitação	Público Alvo	Descrição
Desenvolvimento de Líderes	Coordenadores, Gerentes e Supervisores	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.
Workshops	Conselho Diretor, Conselheiros, Coordenadores, Gerentes e Supervisores	Proporcionar aos participantes conhecimentos teóricos e práticos sobre diversos temas, como 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 do Sistema CFC/CRCs	Conselheiros do CFC	Desenvolver conhecimento sobre governança, gestão de riscos, <i>compliance</i> , sistema de qualidade e <i>mídia training</i> para os conselheiros do CFC.

5. 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 CFC, 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 total de pontos dos itens avaliados alcançar 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.
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.