

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

PORTARIA PRES CFC N.º 055, DE 09 DE JUNHO DE 2026

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 2026.

O PRESIDENTE DO CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, no uso de suas atribuições legais e regimentais, 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) do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) para o exercício de 2026.

Art. 2º A efetiva implantação do PAT, do PDL e do PTDPD está condicionada à aprovação da Proposta Orçamentária 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, o PDL e o 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 JOAQUIM DE ALENCAR BEZERRA FILHO
Presidente



Documento assinado eletronicamente por **Joaquim de Alencar Bezerra Filho, Presidente**, em 09/06/2026, às 11:27, 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 **1400972** e o código CRC **D8FD0844**.

ANEXO I

1 APRESENTAÇÃO

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 (CFC) foram elaborados em conformidade com a Resolução CFC nº 1.543, de 2018, que institui o Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRCs para o período de 2018 a 2027.

Os planos estão alinhados à missão, à visão e aos valores institucionais do CFC e contribuem para o alcance dos objetivos estratégicos relacionados à atração e retenção de talentos, bem como ao desenvolvimento de competências e habilidades de empregados, líderes e demais públicos internos.

Para fins deste documento, o termo “treinamento” compreende ações de capacitação de curta duração destinadas ao aprimoramento de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das atividades profissionais, incluindo cursos, oficinas, seminários, congressos, *workshops* e palestras.

Para o exercício de 2026, estão previstas ações contempladas no PAT, PDL e PTDPD, cuja execução ocorrerá ao longo do ano, visando ao fortalecimento das competências institucionais e à melhoria contínua dos resultados organizacionais.

2 PLANO ANUAL DE TREINAMENTO (PAT)

2.1. Definição e estrutura

O Plano Anual de Treinamento (PAT) é o instrumento que consolida as necessidades de capacitação e desenvolvimento identificadas pelas unidades organizacionais e pelo Departamento de Gestão de Pessoas (Degep) para o exercício de 2026. O plano orienta as ações de treinamento a serem promovidas pelo CFC ao longo do período.

2.2. Objetivo Geral

Promover o desenvolvimento contínuo dos empregados do CFC, por meio de ações de capacitação e aperfeiçoamento voltadas à melhoria do desempenho, ao aumento da produtividade, à atualização profissional e à adaptação às demandas organizacionais, legais e tecnológicas.

2.3. Identificação da necessidade

As necessidades de capacitação são identificadas por meio do Levantamento de Necessidades de Treinamento (LNT), realizado em conjunto pelo Degep e pelas unidades organizacionais, em conformidade com o Sistema de Gestão da Qualidade.

O levantamento considera, entre outros aspectos:

- ingresso de novos empregados;
- necessidades identificadas na avaliação de desempenho;
- implantação de novas tecnologias ou processos;
- movimentação funcional;
- alterações na legislação; e
- demandas institucionais.

2.4. Programação das capacitações

As ações de capacitação previstas no Levantamento de Necessidades de Treinamento compõem o PAT e serão executadas ao longo de 2026, por meio da oferta ou contratação de cursos e demais atividades de desenvolvimento destinadas aos empregados do CFC.

3 PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES (PDL)

3.1. Definição e estrutura

O Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) estabelece as ações de capacitação destinadas aos gestores do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), abrangendo diretores, coordenadores, gerentes, supervisores e integrantes das Comissões de Governança, Gestão de Riscos, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e Segurança da Informação.

O plano está alinhado às recomendações dos órgãos de controle, às diretrizes de governança institucional e ao Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRCs, visando ao fortalecimento das competências de liderança necessárias ao alcance dos objetivos organizacionais.

3.2. Objetivos

Promover o desenvolvimento de lideranças por meio do aprimoramento de conhecimentos, habilidades e atitudes alinhados às estratégias institucionais, fortalecendo a capacidade de gestão, inovação e tomada de decisão.

São objetivos específicos do PDL:

- desenvolver competências de liderança e gestão de equipes;
- fortalecer habilidades de comunicação, *feedback* e relacionamento interpessoal;
- ampliar a visão estratégica e a orientação para resultados;
- estimular a inovação e a transformação digital;
- aprimorar a gestão do desempenho e da produtividade;
- promover o autoconhecimento e o desenvolvimento contínuo dos gestores; e
- contribuir para a formação de uma liderança integrada e alinhada aos valores institucionais.

3.3. Identificação da necessidade

As necessidades de desenvolvimento são identificadas a partir da análise de instrumentos de gestão, como avaliação de desempenho, pesquisas institucionais, gestão de riscos, indicadores de desempenho e reuniões de análise crítica.

O PDL fundamenta-se nas políticas de gestão de pessoas e governança do CFC, buscando atender às competências necessárias ao desempenho das lideranças, fortalecer a eficácia do Sistema de Gestão da Qualidade, apoiar a execução do Planejamento Estratégico e promover a melhoria contínua dos processos, com atenção às inovações tecnológicas e à segurança da informação.

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 (PTDPD) contempla as ações de capacitação relacionadas à proteção de dados pessoais, em conformidade com a Lei nº 13.709, de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD). O plano visa fortalecer a cultura de privacidade e proteção de dados no âmbito do CFC.

4.2. Objetivo Geral

Capacitar os empregados do CFC quanto aos princípios, às diretrizes e às responsabilidades previstos na LGPD, promovendo a adequada gestão, proteção e tratamento dos dados pessoais sob atribuição da instituição.

4.3. Identificação da necessidade

As necessidades de capacitação foram identificadas com base nos requisitos legais e nas demandas institucionais relacionadas à proteção de dados pessoais, visando assegurar a conformidade com a LGPD, a mitigação de riscos e o fortalecimento das práticas de segurança da informação e privacidade no CFC.

5 ORÇAMENTO

5.1. O PAT, o PDL e o PTDPD serão executados ao longo do exercício de 2026, de acordo com as necessidades

institucionais identificadas, a disponibilidade orçamentária, a inserção no Plano de Contratações Anual (PCA) e o cronograma estabelecido pelo Departamento de Gestão de Pessoas (Degep).

6 AVALIAÇÃO E MONITORAMENTO

6.1. O PAT, o PDL e o PTDPD serão avaliados periodicamente, por meio dos indicadores do Sistema de Gestão da Qualidade, observando as seguintes perspectivas:

Perspectiva	Descrição	Critérios
Avaliação de reação	Processo de coleta de <i>feedback</i> com os participantes, imediatamente após a conclusão do treinamento, visando mensurar a percepção sobre a qualidade, aplicabilidade e relevância do conteúdo apresentado no treinamento.	Treinamento insatisfatório: quando a pontuação obtida for inferior a 69% do total de pontos. Treinamento satisfatório: quando a pontuação obtida for igual ou superior a 70% do total de pontos.
Avaliação de eficácia	Coleta de informações com o gestor imediato do empregado, a fim de verificar a aquisição e a efetiva aplicação de conhecimentos e/ou habilidades desenvolvidos durante o treinamento nas atividades desempenhadas na Unidade Organizacional (UO).	Será considerado eficaz o treinamento cujos conhecimentos e habilidades tenham sido efetivamente aplicados no desempenho das atividades profissionais.

6.2. O PAT, o PDL e o PTDPD também serão monitorados por meio do Sistema de Gestão por Indicadores (SGI), ferramenta utilizada para acompanhar o desempenho dos Objetivos Estratégicos do CFC, por meio de indicadores de desempenho.

6.3. Os indicadores representam parâmetros que permitem mensurar a distância entre a situação atual e os resultados esperados, possibilitando o acompanhamento da efetividade das ações de capacitação e desenvolvimento.

7 PROGRAMAÇÃO DE CAPACITAÇÕES

7.1. O Departamento de Gestão de Pessoas (Degep) será responsável pelo acompanhamento e controle da execução do Plano Anual de Treinamento (PAT), do Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) e do Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados (PTDPD), mediante registro e atualização das informações em planilha de acompanhamento.

7.2. As ações de capacitação poderão ser realizadas nas modalidades presencial, semipresencial ou a distância, por meio de cursos, treinamentos, *workshops*, seminários, congressos, palestras e demais eventos de desenvolvimento profissional.

7.3. As capacitações poderão ser viabilizadas por meio de ações gratuitas oferecidas por plataformas educacionais, contratação direta por inexigibilidade de licitação, quando caracterizada a inviabilidade de competição e observada a legislação vigente, bem como por outras formas de contratação compatíveis com a natureza da ação de desenvolvimento.

7.4. Compete ao Degep coordenar, acompanhar e registrar a execução dos planos, bem como adotar as medidas necessárias para o alcance dos objetivos estabelecidos. As unidades organizacionais e os participantes deverão colaborar com o processo, observando os procedimentos definidos e promovendo a aplicação dos conhecimentos adquiridos no ambiente de trabalho.

7.5. A execução do PAT, do PDL e do PTDPD será monitorada por meio dos indicadores estabelecidos no Sistema de Gestão da Qualidade, possibilitando o acompanhamento dos resultados, a avaliação da efetividade das ações realizadas e a implementação de melhorias contínuas.

7.6. O programa de capacitação contemplará os seguintes treinamentos previstos para o exercício de 2026:

CURSO	PÚBLICO-ALVO	JUSTIFICATIVA
-------	--------------	---------------

10ª Conferência Nacional dos Conselhos Profissionais	Coordenadoria de Gestão Estratégica, Coordenadoria de Governança, Procuradoria jurídica e Coordenadoria de Controle interno	O evento contribui diretamente para o fortalecimento dos mecanismos de controle, tomada de decisão e conformidade regulatória no âmbito do Sistema CFC/CRCs.
2º Curso de Avaliação da Governança Corporativa Aplicada ao Setor Público: com base no Guia do TCU	Coordenadoria de Gestão Estratégica, Coordenadoria de Governança e Diretoria de Gestão Operacional	A capacitação proporciona instrumental técnico para avaliação e evolução do modelo de governança adotado pelo CFC, com base em referenciais atualizados. A participação da CGOV contribui para o aperfeiçoamento das estruturas de controle, gestão de riscos e transparência.
20º Pregão Week	Departamento de Licitação e contratos	O evento contribui para a padronização de procedimentos, a redução de falhas operacionais e o aumento da segurança jurídica nos processos de contratação.
Masterclass Sanções Administrativas – da regulação à aplicação prática	Comissão Permanente de Apuração de Responsabilidade a Licitantes e Contratados	A capacitação da Comissão de Apuração de Responsabilidades é essencial para garantir a correta instrução e o julgamento de processos sancionadores, especialmente diante das inovações trazidas pela nova legislação de licitações. O curso contribui para decisões mais consistentes, redução de passivos e fortalecimento da atuação sancionadora.
4º Seminário Brasileiro de RH no Setor Público	Departamento de Gestão de Pessoas e Departamento de Pessoal	A capacitação contribui para o fortalecimento das políticas de desenvolvimento, retenção e valorização dos empregados, além de subsidiar a tomada de decisão com base em práticas consolidadas e experiências de outros órgãos. Ademais, favorece o alinhamento das ações do Departamento de Pessoal (Depes) e do Departamento de Gestão de Pessoas (Degep) às diretrizes de governança, gestão por competências e melhoria do ambiente organizacional.
6º Seminário Nacional de Controle Interno nas Contratações Públicas	Coordenadoria de Controle Interno	A participação da equipe de Controle Interno no evento promove atualização técnica sobre a Lei nº 14.133, de 2021, e as boas práticas de controle, fortalecendo a atuação preventiva, a gestão de riscos e a conformidade nos processos de contratação.
Retenções de Tributos na Administração Pública	Departamento de Contabilidade, Departamento Financeiro e Departamento de Pessoal	Promove atualização técnica sobre retenções tributárias e obrigações acessórias, assegurando maior conformidade, padronização de procedimentos e mitigação de riscos fiscais.
Contratos Week – Seminário Nacional de Estudos Avançados em Contratos Administrativos	Coordenadoria de Logística, Coordenadoria Administrativa e Coordenadoria de Tecnologia da Informação	Promove atualização avançada na gestão e fiscalização de contratos administrativos, fortalecendo a eficiência operacional, a conformidade e a mitigação de riscos na execução contratual.

Gestão de Riscos e Governança Pública: fundamentos, ferramentas e modelos de gestão, com abordagem prática da análise, identificação, avaliação, resposta e monitoramento dos riscos	Coordenadoria de Governança e Diretoria de Gestão Operacional	Fortalece a cultura de gestão de riscos e tomada de decisão baseada em evidências. Aprimora a identificação, a avaliação e o monitoramento de riscos institucionais.
Masterclass em Planilha de Custos e Formação de Preços	Coordenadoria de Logística, Coordenadoria Administrativa e Coordenadoria de Tecnologia da Informação e Coordenadoria de Controle Interno	Aprimora a elaboração e análise de planilhas de custos e formação de preços nas contratações públicas, promovendo maior precisão, economicidade e segurança nas decisões administrativas.
Planejamento e Organização de Eventos (Cerimonial e Protocolo)	Departamento de Cerimonial	Capacita para o planejamento, a coordenação e a execução de eventos de alta complexidade, fortalecendo a gestão logística, a comunicação e a eficiência na entrega, com foco na qualidade e satisfação dos participantes.
Caminhos para a Sustentabilidade: ESG e Políticas Públicas	Todas as unidades organizacionais – líderes	A participação dos líderes no evento Caminhos para a Sustentabilidade: ESG e Políticas Públicas fortalece o alinhamento institucional às diretrizes ESG, promovendo a incorporação de práticas sustentáveis na gestão e na formulação de políticas, com foco em governança, responsabilidade social e eficiência administrativa.
Curso presencial: Planejamento de Compras Públicas Completo com Inteligência Artificial (IA): Plano de Contratações Anual (PCA), Estudo Técnico Preliminar (ETP), Mapa de Riscos, Termo de Referência (TR) e Pesquisa de Preços, com o uso do ChatGPT.	Todas as unidades organizacionais (gestores e fiscais de contratos)	Moderniza o planejamento das contratações com uso de inteligência artificial, reduzindo retrabalhos. Aumenta a eficiência, qualidade técnica e padronização dos processos de compras.
Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) – legislação e implementação prática na administração pública	Todas as unidades organizacionais	Capacita todos os empregados para a adequada implementação da LGPD na administração pública, fortalecendo a proteção de dados, a segurança da informação e a conformidade institucional, com mitigação de riscos legais e reputacionais.
Planejamento e Gestão por Resultados	Todas as unidades organizacionais	Alinhar as unidades às diretrizes institucionais e promover foco em resultados mensuráveis.
Programa de Desenvolvimento de Líderes	Todas as unidades organizacionais	Voltado ao aperfeiçoamento de competências comportamentais e gerenciais de empregados com e sem função de liderança.

7.7. Além das ações de capacitação previstas neste plano, poderão ser realizados treinamentos avulsos ao longo do exercício de 2026 para atender às necessidades específicas e supervenientes das unidades organizacionais não contempladas no PAT, no PDL ou no PTDPD.

7.8. As solicitações deverão ser formalizadas pelos gestores das unidades organizacionais, devidamente justificadas

quanto à sua relevância e ao seu alinhamento aos objetivos institucionais. A realização dessas capacitações estará condicionada à disponibilidade orçamentária e à autorização da Diretoria de Gestão Operacional e/ou da Presidência do CFC.

8 RESULTADOS ESPERADOS

8.1. A execução do Plano Anual de Treinamento (PAT), do Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) e do Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Proteção de Dados (PTDPD) tem como resultados esperados:

- I – o fortalecimento das competências técnicas, gerenciais e comportamentais dos empregados e gestores do CFC;
- II – a melhoria do desempenho individual e institucional, com reflexos na qualidade dos serviços prestados e no alcance dos objetivos estratégicos;
- III – o aprimoramento das práticas de governança, gestão de riscos, controles internos e integridade institucional;
- IV – o desenvolvimento de lideranças mais preparadas para a gestão de pessoas, processos, projetos e resultados;
- V – o aumento da eficiência, da produtividade e da inovação nos processos de trabalho;
- VI – a atualização contínua dos empregados em relação às alterações legislativas, normativas e tecnológicas aplicáveis às suas áreas de atuação;
- VII – o fortalecimento da cultura organizacional voltada para a aprendizagem contínua, a melhoria dos processos e a excelência na gestão;
- VIII – a ampliação da conformidade institucional com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), promovendo maior segurança, privacidade e proteção dos dados tratados pelo CFC;
- IX – a disseminação do conhecimento adquirido nas ações de capacitação, contribuindo para o desenvolvimento das equipes e para a retenção do conhecimento organizacional; e
- X – a obtenção de índices satisfatórios de reação e eficácia das capacitações, conforme os critérios estabelecidos pelo Sistema de Gestão da Qualidade.