



Plano Anual de Treinamento CFQ - Exercício 2023

CONSELHO FEDERAL DE QUÍMICA

PRESIDÊNCIA E DIRETORIA

Presidente: José de Ribamar Oliveira Filho

1º Vice-Presidente: Fuad Haddad

2º Vice-Presidente: Roberto Lima Sampaio

1ª Secretária: Ana Maria Biriba de Almeida

2º Secretário: Ali Veggi Atala

1º Tesoureiro: Newton Mario Battastini

2º Tesoureiro: Renata Lilian Ribeiro Portugal Fagury

Sumário

1. Introdução	3
2. Objetivo	3
3. Justificativa	4
4. Levantamento das Necessidades de Treinamento – LNT	5
5. Gestão de Desempenho por Competências	5
6. Implantação de Trilhas de Desenvolvimento	6
6.1 - Trilhas de desenvolvimento estruturadas para 2023	7
6.2 - Orientações para extração das trilhas de desenvolvimento	8
6.3 - Resultados esperados a partir da implantação das trilhas de desenvolvimento	10
7. Controle e acompanhamento do PAT	10
8. Ações planejadas para 2023	11
9. Previsão orçamentária para execução do PAT	11
10. Elaboração do PAT 2024	12
11. Considerações Finais	12

1. Introdução

As diretrizes para planejamento de ações de desenvolvimento no setor público são orientadas por instrumentos normativos específicos. O Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019 dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. O referido instrumento foi aprimorado pelo Decreto nº 10.506, de 2 de outubro de 2020. O marco regulatório estabelece que cada órgão deverá elaborar anualmente o respectivo Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP).

O Plano Anual de Treinamento – PAT é um dos instrumentos que compõe a função de integridade em Pessoas do CFQ e tem como principal objetivo estabelecer os parâmetros de capacitação do seu quadro funcional para o ano de 2023.

2. Objetivo

O Plano Anual de Treinamento tem por objetivo especificar e priorizar as linhas de ação de capacitação funcional que permitam qualificar os gestores e os colaboradores, desenvolvendo habilidades e competências que têm impactos diretos nos resultados do CFQ. A partir da implementação das ações de capacitação será possível melhorar a produtividade e a motivação, bem como obter, por parte dos funcionários, soluções e inovações referentes aos desafios cotidianos. As ações de capacitação visam preparar os servidores para os desafios decorrentes das constantes

mudanças de cenários internos e externos relacionados às atividades profissionais, de forma a trazer as melhores práticas ao ambiente laboral.

3. Justificativa

A elaboração do Plano Anual de Treinamento é justificada pela necessidade e de alinhar as necessidades de desenvolvimento e capacitação à estratégia delineada pelo CFQ. A partir do Mapa Estratégico 2018-2028 do CFQ verifica-se que o desenvolvimento dos colaboradores está intrinsecamente relacionado à estratégia da organização. Destacam-se os objetivos estratégicos a seguir:

- OE 13: Qualificar adequadamente o time de gestores e colaboradores para suprir as demandas do Sistema CFQ/CRQs.
- OE 14: Implementar políticas de valorização para manter o capital humano.

Destaca-se também na perspectiva de Governança e Gestão de “Adotar as melhores práticas de Governança e Gestão”. A implantação do PAT permitirá que seja adotado o processo de melhoria contínua dos processos a partir da promoção das ações de desenvolvimento.

4. Levantamento das Necessidades de Treinamento – LNT

Para subsidiar as prioridades quanto às ações de desenvolvimento profissional no CFQ, o PAT considerou o levantamento das necessidades de treinamento realizado junto às unidades organizacionais, que apontaram as necessidades de capacitação de suas equipes. Também foi considerado o mapeamento de competências, base do processo de avaliação de desempenho, onde foram mensuradas quais competências precisam ser prioritariamente desenvolvidas junto aos gestores e colaboradores do CFQ.

5. Gestão de Desempenho por Competências

O desenvolvimento do diagnóstico de competências recomendado pelo marco regulatório (Decreto nº 10.506, de 2 de outubro de 2020) foi realizado no primeiro semestre de 2021, a partir da implantação do projeto de Gestão por Competências aprovado, que subsidiou com maior precisão e priorização as ações de desenvolvimento do seu capital humano.

O primeiro ciclo de avaliação de desempenho por competências ocorreu em outubro de 2021, e trouxe importantes elementos para priorização de capacitações realizadas ao longo de 2022.

Em continuidade ao programa de gestão de desempenho, em outubro de 2022 será realizado o segundo ciclo de avaliação de desempenho por competências de

forma a subsidiar as ações de desenvolvimento de 2023. O presente Plano Anual de Treinamento propõe a continuidade das ações de desenvolvimento lastreada na priorização das competências previstas no Mapeamento de Competências realizado no ano de 2021.

6. Implantação de Trilhas de Desenvolvimento

A complexidade e a dinâmica do ambiente organizacional geram diversificadas necessidades de competências, o que traz o desafio de prover ao quadro funcional oportunidades frequentes de aprendizagem.

Com o objetivo de aprimorar a condução dos processos de aprendizado e promover maior alinhamento das propostas de capacitação frente aos desafios do dia a dia organizacional do CFQ, serão estabelecidas trilhas de desenvolvimento no âmbito do presente Plano Anual de Treinamento.

A sistemática de trilhas de desenvolvimento confere autonomia às pessoas no seu processo de aprendizado, uma vez que dispõe de cardápio de capacitações que podem ser executadas de acordo com sua área de atuação, e em alguns casos permitem a sua realização de acordo com o ritmo e a disponibilidade do quadro funcional.

As trilhas de desenvolvimento contemplam um conjunto de ações estruturadas em diferentes formatos, tais como de palestras, workshops, treinamentos vivenciais, congressos, nas modalidades presenciais ou remotas. As trilhas de desenvolvimento são compostas por atividades que abrangem ações síncronas e assíncronas, individuais e em grupos. São estruturadas de modo a conduzir as experiências de aprendizagem de forma a tornar o processo de absorção de conhecimento mais efetivo e adequado aos diferentes perfis de profissionais.

As trilhas de desenvolvimento representam uma estratégia de aprimoramento que propiciará aos colaboradores o aprendizado contínuo, integrando os conhecimentos adquiridos ao seu desenvolvimento de competências profissionais. Continuamente, estas competências aprimoradas é que viabilizarão o alcance dos objetivos estratégicos do CFQ.

As trilhas de desenvolvimento subsidiarão o corpo funcional quanto às capacitações necessárias (pré-requisitos) para pleitearem nomeações nos processos de ocupação dos cargos de livre provimento.

6.1 - Trilhas de desenvolvimento estruturadas para 2023

As trilhas de desenvolvimento propostas para execução em 2023 contemplam conteúdos relacionados à complexidade do cargo e às atividades desenvolvidas no dia-a-dia organizacional. Além das capacitações no formato presencial, também serão fornecidos treinamentos no formato *on-line*, o que permitirá o planejamento do gestor imediato e do próprio servidor conforme disponibilidade de agendas.

Para estruturar os níveis de complexidade das trilhas de conhecimento foi considerado o grau crescente de habilidades necessárias para o desenvolvimento das tarefas, partindo da mais simples para a mais complexa em termos de profundidade do aprendizado.

Desta forma, para o ano de 2023 serão dispostas 4 (quatro) modalidades de trilhas de desenvolvimento, conforme a seguir:

- Trilha de desenvolvimento para auxiliares administrativos;
- Trilha de desenvolvimento para técnicos administrativos;
- Trilha de desenvolvimento para analistas; e
- Trilha de desenvolvimento para lideranças atuais e futuras.

6.2 - Orientações para extração das trilhas de desenvolvimento

As trilhas de desenvolvimento propostas no PAT 2023 contemplam capacitações nas modalidades presenciais e *on-line*, em diversos formatos, tais como cursos, congressos, seminários e workshops.

As modalidades presenciais demandarão uma execução mais rígida quanto às datas de aplicação e ritmo de realização, uma vez que estão atrelados a processos de contratação que determinam os períodos que deverão ser realizados.

As capacitações nos formatos *on-line* permitirão maior flexibilidade, uma vez que os conteúdos estarão disponíveis entre os meses de março e dezembro de 2023. As trilhas foram formatadas a partir de curadoria da GEPES, que recomenda as capacitações mais adequadas para os diversos níveis de cargos e perspectivas funcionais.

Para extrair as trilhas de desenvolvimento de acordo com as modalidades disponíveis, deverá ser acessada a planilha das ações de capacitação – PAT 2023, e executar os filtros conforme a seguir:

➤ **Trilha de desenvolvimento para auxiliares administrativos:**

- Filtrar a coluna “B” – Público-Alvo, selecionando a opção: GERAL, e a opção relativa à unidade de lotação (Ex: GEOF, GEAD, etc).
- Filtrar a planilha a partir da coluna “C” - **Trilha de Conhecimento**, selecionando todas as opções que contiverem a palavra “**auxiliares**”.

➤ **Trilha de desenvolvimento para técnicos administrativos**

- Filtrar a coluna “B” – Público-Alvo, selecionando a opção: GERAL, e a opção relativa à unidade de lotação (Ex: GEOF, GEAD, etc).
- Filtrar a planilha a partir da coluna “C” - **Trilha de Conhecimento**, selecionando todas as opções que contiverem a palavra “**técnicos**”.

➤ **Trilha de desenvolvimento para analistas**

- Filtrar a coluna “B” – Público-Alvo, selecionando a opção: GERAL, e a opção relativa à unidade de lotação (Ex: GEOF, GEAD, etc).
- Filtrar a planilha a partir da coluna “C” - **Trilha de Conhecimento**, selecionando todas as opções que contiverem a palavra “**analistas**”.

➤ **Trilha de desenvolvimento para lideranças atuais e futuras**

- Filtrar a coluna “B” – Público-Alvo, selecionando a opção: GERAL, e a opção relativa à unidade de lotação (Ex: GEOF, GEAD, etc).
- Filtrar a planilha a partir da coluna “C” - **Trilha de Conhecimento**, selecionando todas as opções que contiverem a palavra “**lideranças**”.

6.3 – Carga horária mínima recomendada

As trilhas de desenvolvimento foram estruturadas de forma a proporcionar flexibilidade de escolha de capacitações frente a um rol de conteúdos propostos. Portanto, os colaboradores poderão escolher os conteúdos contidos nas trilhas, de acordo com a priorização das necessidades de desenvolvimento.

Para 2023 a orientação de capacitação mínima por colaborador contempla a seguinte carga horária:

- Para Auxiliares, técnicos e Analistas: 80 (oitenta) horas.
- Para atuais Lideranças (gestores e coordenadores): 120 (cento e vinte) horas.
- Para futuras Lideranças (técnicos e analistas): 150 (cento e cinquenta) horas.

6.3 - Resultados esperados a partir da implantação das trilhas de desenvolvimento

- Nivelamento dos conhecimentos necessários para o desenvolvimento das atividades nos diferentes cargos e hierarquias;
- Identificação do caminho a ser percorrido e o que ele precisa ser feito para almejar novas possibilidades;
- Aprendizagem estruturada, customizada e contínua;
- Desenvolvimento de habilidade e competências, aproveitamento dos perfis de trabalho.
- Visão do desenvolvimento a longo prazo.

7. Controle e acompanhamento do PAT

A GEPES terá a incumbência de promover a disponibilização dos conteúdos, bem como mensurar a efetividade e o impacto de cada ação de treinamento realizada. A análise de reação e impacto das capacitações retroalimentará ações futuras, recomendando ou descontinuando ações de treinamento realizadas ao longo de 2023. A GEPES também acompanhará o volume de treinamento realizado por colaborador, monitorando se a execução está de acordo com o planejamento. O acompanhamento do engajamento e comprometimento de cada colaborador nas capacitações poderá ser utilizado como elemento importante a ser considerado no programa de Avaliação de Desempenho.

8. Ações planejadas para 2023

Ao longo do ano de 2023 serão promovidas ações de capacitação para as diversas unidades organizacionais do CFQ, conforme trilhas de desenvolvimento contidas planilha de planejamento anexa ao presente Plano Anual de Treinamento. Nela poderão ser consultadas informações relacionadas ao tipo de treinamento, bem como carga horária, público-alvo, formato (presencial ou online), custo estimado e datas previstas para realização.

Conforme planilha de planejamento, as capacitações estão distribuídas ao longo do ano, e atenderão as diferentes unidades organizacionais o CFQ, de acordo com as suas necessidades específicas.

9. Previsão orçamentária para execução do PAT

O plano anual de treinamento contempla capacitações gratuitas bem como ações que implicam em custos. Para realização das capacitações foi estimado orçamento no valor de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais). A verba será gerenciada pela GEPES, disponível no Centro de Custo: 05.03.03.002 Projeto Atividade de Gestão – Plano Anual de Treinamento e Plano de Desenvolvimento de Lideranças. O planejamento foi norteado em ações de desenvolvimento considerando os princípios da economicidade e da eficiência

10. Elaboração do PAT 2024

No segundo semestre de 2023 será apurado o resultado das ações de treinamento realizadas ao longo do ano. A partir dos elementos analisados, juntamente com o resultado da Avaliação de Desempenho em processo de implementação, será estruturada proposta do PAT 2024 para posterior validação.

11. Considerações Finais

O Planejamento das Ações de Treinamento apresentado busca atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas. Ao mesmo tempo, norteia o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência, preparará os servidores para as mudanças de cenários internos e externos do CFQ.

O presente documento será um importante balizador para análise do custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento.

Bruno Goytisoló Pires da Silva

Gerente de Gestão Estratégica de Pessoas

Conselho Federal de Química

Anexo: Plano Anual de Treinamento: Planejado x Executado

Plano Anual de Treinamento CFQ – Exercício 2023

DESCRIÇÃO	TRIMESTRE	VALOR PLANEJADO	VALOR EXECUTADO
ANÁLISE E MELHORIA DE PROCESSOS	1º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
ORIENTAÇÕES SOBRE QUALIDADE DE VIDA E REDUÇÃO DO STRESS - JANEIRO BRANCO	1º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
DEBATE SOBRE O COMBATE ÀS LESÕES POR ESFORÇOS REPETITIVOS E DISTÚRBIOS OSTEOM	1º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
WORKSHOP 1 - PROCESSOS E ATIVIDADES (ETAPA 1) - PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPEN	1º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
PALESTRA NO DIA INTERNACIONAL DAS MULHERES: MÉTODO IEP	1º	R\$ 7.800,00	R\$ 7.800,00
WORKSHOP 1 - PROCESSOS E ATIVIDADES (ETAPA 2) - PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPEN	1º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
WORKSHOP 2 - CRONANÁLISE (ETAPA 1) - PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO	1º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
WORKSHOP AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
SISTEMA ELETRÔNICO DE INFORMAÇÕES - SEII ADMINISTRAR	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
SISTEMA ELETRÔNICO DE INFORMAÇÕES - SEII USAR	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
12º SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE QUALIDADE DO AR DE INTERIORES	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
VII ECOQUANDOOR QUALIDADE DO AR INTERNO 2023	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
WORKSHOP 3 - GESTÃO ORIENTADA PARA RESULTADOS (ETAPA 1) - PROGRAMA DE GESTÃO	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
2º CONGRESSO NACIONAL DE CONTROLE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	2º	R\$ 4.180,00	R\$ 2.090,00
COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL PARA RELACIONAMENTOS EFICAZES	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
ERGONOMIA NO SEU TRABALHO EM CASA	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
GESTÃO DE TEMPO & E-MAILS: PRODUTIVIDADE NO TRABALHO	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
INTELIGÊNCIA EMOCIONAL: FUNDAMENTOS E COMO DESENVOLVER	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
LGPD ZERO: CONCEITOS FUNDAMENTAIS DE PROTEÇÃO DADOS PESSOAIS	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
PALESTRA: MAIO AMARELO - NO TRÂNSITO, ESCOLHA A VIDA	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
5º CONGRESSO NACIONAL DE ATUAÇÃO DA ASSESSORIA JURÍDICA EM LICITAÇÕES E CONT	2º	R\$ 13.770,00	R\$ 4.590,00
BOAS PRÁTICAS EM CIBERSEGURANÇA	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
COBIT 2019 - CURSO COMPLETO PREPARATÓRIO PARA FOUNDATION	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL PARA RELACIONAMENTOS EFICAZES	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
ERGONOMIA NO SEU TRABALHO EM CASA	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
FORMAÇÃO IT GOVERNANCE SPECIALIST	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
GESTÃO DE TEMPO & E-MAILS: PRODUTIVIDADE NO TRABALHO	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
INTELIGÊNCIA EMOCIONAL: FUNDAMENTOS E COMO DESENVOLVER	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
LGPD ZERO: CONCEITOS FUNDAMENTAIS DE PROTEÇÃO DADOS PESSOAIS	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
TRABALHO REMOTO: O GUIA COMPLETO PARA O SUCESSO	2º	R\$ 2.198,70	R\$ 0,00
COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL PARA RELACIONAMENTOS EFICAZES	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
GESTÃO DE TEMPO & E-MAILS: PRODUTIVIDADE NO TRABALHO	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
TRABALHO REMOTO: O GUIA COMPLETO PARA O SUCESSO	2º	R\$ 2.198,70	R\$ 0,00
TREINAMENTO BÁSICO MICROSOFT 365	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
INTELIGÊNCIA EMOCIONAL: FUNDAMENTOS E COMO DESENVOLVER	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
COMUNICAÇÃO CONSCIENTE: APRENDA A COMUNICAR DE VERDADE!	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
GESTÃO DE RISCOS EM PROJETOS DE TRANSFORMAÇÃO DIGITAL	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
GESTÃO DE TEMPO & E-MAILS: PRODUTIVIDADE NO TRABALHO	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
TRABALHO REMOTO: O GUIA COMPLETO PARA O SUCESSO	2º	R\$ 2.198,70	R\$ 0,00
ANÁLISE E MELHORIA DE PROCESSOS	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
GESTÃO DE PESSOAS: ME TORNEI GESTOR, E AGORA?	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
INTELIGÊNCIA EMOCIONAL: FUNDAMENTOS E COMO DESENVOLVER	2º	R\$ 0,00	R\$ 0,00

Plano Anual de Treinamento CFQ – Exercício 2023

DESCRIÇÃO	TRIMESTRE	VALOR PLANEJADO	VALOR EXECUTADO
COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL PARA RELACIONAMENTOS EFICAZES	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
GESTÃO DE TEMPO & E-MAILS: PRODUTIVIDADE NO TRABALHO	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
GERENCIAMENTO DE ALMOXARIFADO - KPI'S ► DASHBOARD NO EXCEL	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
INTRODUCTION TO CLOUD COMPUTING ON AWS FOR BEGINNERS (2023)	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
LGPD ZERO: CONCEITOS FUNDAMENTAIS DE PROTEÇÃO DADOS PESSOAIS	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
MARKETING VIRAL: COMO CRIAR CONTEÚDO POPULAR	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
GESTÃO ÁGIL COM MICROSOFT PLANNER	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
PYTHON PARA DATA SCIENCE E ANALYTICS - DO ZERO AO AVANÇADO	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
BRANDING E MARKETING - CRIAÇÃO E GESTÃO DE MARCAS DE SUCESSO	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL PARA RELACIONAMENTOS EFICAZES	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
GESTÃO DE TEMPO & E-MAILS: PRODUTIVIDADE NO TRABALHO	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
INTELGÊNCIA EMOCIONAL: FUNDAMENTOS E COMO DESENVOLVER	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
LGPD ZERO: CONCEITOS FUNDAMENTAIS DE PROTEÇÃO DADOS PESSOAIS	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
MICROSOFT EXCEL COMPLETO: APRENDA EM 15 DIAS + CURSO EXTRA	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL PARA RELACIONAMENTOS EFICAZES	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
GESTÃO DE TEMPO & E-MAILS: PRODUTIVIDADE NO TRABALHO	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
BOAS PRÁTICAS EM CIBERSEGURANÇA	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL PARA RELACIONAMENTOS EFICAZES	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
ERGONOMIA NO SEU TRABALHO EM CASA	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
GESTÃO DE TEMPO & E-MAILS: PRODUTIVIDADE NO TRABALHO	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
INTELGÊNCIA EMOCIONAL: FUNDAMENTOS E COMO DESENVOLVER	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NA PRÁTICA	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
LGPD ZERO: CONCEITOS FUNDAMENTAIS DE PROTEÇÃO DADOS PESSOAIS	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
16º SEMINÁRIO NACIONAL "OUVIDORES & OUVIDORIAS"	3º	R\$ 2.590,00	R\$ 2.590,00
DO BÁSICO AO AVANÇADO - O CURSO COMPLETO DE MICROSOFT EXCEL	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
NO DIA A DIA DA EMPRESA COM O OFFICE 365	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
SHAREPOINT (2023): DO ZERO AO AVANÇADO + ESTUDO DE CASO	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
APRENDA MICROSOFT POWER BI EM 7 DIAS + PROJETOS REAIS (2023)	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL PARA RELACIONAMENTOS EFICAZES	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
GESTÃO DE PROCESSOS: COMO IMPLANTAR, CONDUZIR E MELHORÁ-LOS	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
GESTÃO DE TEMPO & E-MAILS: PRODUTIVIDADE NO TRABALHO	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
INTELGÊNCIA EMOCIONAL: FUNDAMENTOS E COMO DESENVOLVER	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
COMUNICAÇÃO ASSERTIVA	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
GESTÃO DE PROCESSOS: COMO IMPLANTAR, CONDUZIR E MELHORÁ-LOS	3º	R\$ 0,00	R\$ 0,00
3º SEMINÁRIO NACIONAL DE CONTROLE INTERNO NAS CONTRATAÇÕES PÚBLICAS	3º	R\$ 8.980,00	R\$ 8.530,00
3º SEMINÁRIO NACIONAL DE CONTROLE INTERNO NAS CONTRATAÇÕES PÚBLICAS	3º	R\$ 8.980,00	R\$ 8.530,00
7ª CONFERÊNCIA NACIONAL DOS CONSELHOS PROFISSIONAIS	3º	R\$ 53.600,00	R\$ 53.600,00
GESTÃO E FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS DE SERVIÇOS DE PUBLICIDADE E COMUNICAÇÃO	3º	R\$ 29.900,00	R\$ 29.900,00
17º PREGÃO WEEK	4º	R\$ 9.000,00	R\$ 9.000,00
SINDICÂNCIA E PROCESSO DISCIPLINAR BASEADOS NA CLT	4º	R\$ 8.179,50	R\$ 8.610,00
SINDICÂNCIA E PROCESSO DISCIPLINAR BASEADOS NA CLT	4º	R\$ 8.179,50	R\$ 8.610,00
SINDICÂNCIA E PROCESSO DISCIPLINAR BASEADOS NA CLT	4º	R\$ 8.179,50	R\$ 8.610,00

Plano Anual de Treinamento CFQ – Exercício 2023

DESCRIÇÃO	TRIMESTRE	VALOR PLANEJADO	VALOR EXECUTADO
REDAÇÃO OFICIAL COM FOCO NA ELABORAÇÃO DE DOCUMENTOS TÉCNICOS	4º	R\$ 12.800,00	R\$ 12.800,00
7º CONGRESSO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA, CONTROLE PÚBLICO E GESTÃO DE RISCOS NA	4º	R\$ 4.850,00	R\$ 4.850,00
FISCAUZAÇÃO DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS E A NOVA LEI 14.133/2021	4º	R\$ 3.201,17	R\$ 3.201,17
GESTÃO DE PROJETOS, PROCESSO DE TRABALHO E RISCOS NO SETOR PÚBLICO	4º	R\$ 9.750,00	R\$ 9.750,00
GESTÃO DE PROJETOS, PROCESSO DE TRABALHO E RISCOS NO SETOR PÚBLICO	4º	R\$ 9.750,00	R\$ 9.750,00
GESTÃO DE PROJETOS, PROCESSO DE TRABALHO E RISCOS NO SETOR PÚBLICO	4º	R\$ 9.750,00	R\$ 9.750,00
A NOVA LEGISLAÇÃO DE CONVÊNIOS (PORTARIA Nº 33, DE 30 DE AGOSTO DE 2023)	4º	R\$ 17.735,00	R\$ 17.735,00
GESTÃO E FISCAUZAÇÃO DE CONTRATOS DE OBRAS E SERVIÇOS DE ENGENHARIA NA ADMIN	4º	R\$ 6.900,00	R\$ 6.900,00