



CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO PIAUÍ
Av. Pedro Freitas, 1000, - Bairro Vermelha, Teresina/PI, CEP 64018-000
Telefone: (86) 3221-7531 - www.crcpi.com.br E-mail: crcpi@crcpi.com.br

PORTARIA CRC/PI N.º 13, DE 24 DE MARÇO DE 2025

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 Piauí para o exercício de 2025.

O PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO PIAUÍ, 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 Regional de Contabilidade do Piauí para o exercício de 2025.

Art. 2º A efetiva implantação do PAT, do PDL e do PTDPD está condicionada à aprovação da Proposta Orçamentária de 2025 do CRC/PI.

Art. 3º O Departamento de Gestão de Pessoas 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 Carlos Lustosa Filho
Presidente do CRC/PI



Documento assinado eletronicamente por **Carlos Lustosa Filho, Presidente**, em 24/03/2025, às 22:55, 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 **0766281** e o código CRC **4FBB7EC4**.

ANEXO I
PORTARIA CRC/PI Nº 13/2025

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 Regional de Contabilidade do Piauí (CRC/PI) foram elaborados com base na Resolução CFC n.º 1.543/2018, que aprova o Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRCs para 2018/2027. Estes são constituídos por um conjunto de diretrizes, objetivos, programas, estrutura de gestão e de indicadores e metas que os concretizam e permitem o acompanhamento, a avaliação e a retroalimentação para o ciclo seguinte, visando ao aperfeiçoamento na execução das atividades do CRC/PI.

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 Sistema CFC/CRCs 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 2025, 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 CRC/PI, que identificaram a necessidade de capacitação e de desenvolvimento de pessoas para o exercício de 2025. Ele baliza as ações que deverão ser adotadas pelo para assegurar a capacitação e o desenvolvimento dos empregados do CRC/PI.

2.2. Objetivo Geral

Desenvolver processo integrado e sistemático de treinamento, desenvolvimento e aperfeiçoamento dos empregados do Conselho Regional de Contabilidade do Piauí, 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 CRC/PI.

2.3. Identificação da necessidade

A necessidade de capacitação é mapeada por meio do Levantamento de Necessidade de

Treinamento, elaborado juntamente aos gestores de cada unidade organizacional e ao Departamento de Gestão de Pessoas, devendo ser implementado de acordo com o PAT, 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 Sistema CFC/CRCs.

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 2025.

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

Capacitação	Público-Alvo/Área	Competência
Lei Geral de Proteção de Dados, Segurança da Informação, Gestão de Riscos, Governança e Compliance	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 Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) na instituição.
Redação Oficial e Oratória	Todos os empregados, conforme indicação no Levantamento de Necessidades de Treinamento.	Possibilitar a elaboração de redação técnica e de normativos oficiais de forma clara e impessoal; e desenvolver a capacidade de se expressar com eficiência, utilizando técnicas de falar em público, no que tange à dicção, à oratória e à desinibição.
Licitações e Contratos	Pregoeiros, gestores e fiscais de contratos, equipe de planejamento e empregados lotados na Coordenadoria de Controle Interno, Jurídico e no Departamento de Licitações e Contratos.	Atualizar conhecimentos sobre a nova Lei de Licitações, os demais normativos e as melhores práticas que envolvem os procedimentos para contratações de bens, serviços e produtos, gestão e fiscalização de contratos.

eSocial, DCTFWEB, EFD-Reinf, MIT, FGTS Digital, Rotinas do Departamento de Pessoal	Empregados lotados no Departamento de Contabilidade e de Gestão de Pessoas.	Conhecer as funcionalidades e os recursos dos sistemas, bem como conceitos, objetivos, normativos, atualização dos cadastros, prazos de envio e todas as correlações com o leiaute do eSocial, DCTFWeb, MIT, FGTS Digital e EFD-Reinf.
Pacote Office (Word, Excel, Power Point)	Todos os empregados, conforme indicação no Levantamento de Necessidades de Treinamento.	Proporcionar habilidades em ferramentas para otimização dos trabalhos, com a utilização de recursos aplicativos de criação de planilhas eletrônicas, documentos de textos e de apresentações.
Gestão do tempo e de conflitos corporativos; e Gestão de Pessoas	Todos os empregados, conforme indicação no Levantamento de Necessidades de Treinamento.	Capacitar quanto às formas de lidar com conflitos, administrar o tempo para execução dos trabalhos e conhecer as melhores práticas em gestão de pessoas.
Congressos e eventos técnicos	Todos os empregados	Desenvolver conhecimentos e habilidades por meio da participação em congressos com abordagens em assuntos técnicos, objetivando atualização, troca de experiências, discussões e debates sobre diversos temas: licitação, auditoria, direito, controladoria, secretaria, comunicação, legislação trabalhista.
Implementação de novas tecnologias e/ou equipamentos	Todos os empregados e empregados lotados na Coordenadoria de Gestão de Tecnologia da Informação	Atualizar conhecimentos por meio das novas tecnologias (hardware e software) disponíveis no mercado e implementá-las no CRC/PI, visando otimizar as atividades de todas as unidades organizacionais.
Contabilidade e normas brasileiras	Empregados lotados na Coordenadorias de Controle Interno, Técnica, Fiscalização e Departamento de Contabilidade.	Proporcionar a atualização profissional a partir do entendimento das normas técnicas que envolvem a contabilidade.
Sustentabilidade	Todos os empregados.	Proporcionar conhecimento para a redução de impactos ambientais e o uso sustentável dos recursos naturais.
Atendimento ao Público	Todos os empregados.	Capacitar quanto preparação adequada para o relacionamento com o público externo.
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.

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 2025, visando à qualificação, ao aperfeiçoamento e ao desenvolvimento dos gestores do Conselho Regional de Contabilidade do Piauí, 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 CRC/PI.

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 feedback para a busca de melhorias de desempenho.

3.3. Identificação da necessidade

A partir do resultado de processos como avaliação de desempenho, pesquisa de satisfação, mapa de gestão de riscos, análise dos indicadores e reuniões de análise crítica, foram identificadas lacunas de competências gerenciais que precisam ser desenvolvidas; diante dessa conjuntura, os eventos de capacitação foram incluídos no PAT.

Além disso, o CRC/PI é a instituição que congrega a classe contábil brasileira, a qual é formada por mais de 5.892 mil profissionais da contabilidade. Com o aumento dos projetos institucionais e as exigências da sociedade brasileira por excelência na gestão pública, o CRC/PI 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 CRC/PI 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 (coaching para líderes)	Todos os gestores (membros da diretoria, coordenadores e chefes de setor)	Adquirir habilidades de coaching para aplicação imediata em todos os quadrantes da liderança (Liderança de si mesmo, Liderança na família, Liderança na Empresa); utilizar o coaching como processo contínuo para o desenvolvimento de sua equipe; desenvolver uma nova filosofia para obtenção de resultados humanizados.
Eventos técnicos (congressos, seminários, workshops)	Todos os gestores (membros da diretoria, coordenadores, chefes de setor e coordenadores de comissões internas) 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, Compliance, Gestão de Riscos, Integridade e Ética nas Empresas.

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) 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 CRC/PI 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 CRC/PI.

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 CRC/PI.

4.4. Programação das capacitações

As capacitações aprovadas por meio de portaria são inseridas no PAT, como treinamentos previstos para serem contratados no exercício de 2025.

Capacitação	Público-Alvo/Área	Competência
Treinamentos sobre a Lei Geral de Proteção de Dados	Todos os empregados	Capacitar os empregados do CRC/PI para adoção das melhores práticas para cumprimento da Lei n.º 13.709/2018.

5. VIGÊNCIA

5.1. O Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas terá a sua vigência a partir da data de sua aprovação até 31 de dezembro de 2025.

ANEXO II

PORTARIA CRC/PI N.º 13/2025

PLANO ANUAL DE TREINAMENTOS - SUGESTÕES DE CURSOS/CAPACITAÇÕES

Módulo	Capacitação	Modalidade	CH	Público Alvo	Execução	Certificador	Custo
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	Gestão de Riscos em Processos de Trabalho (segundo o Coso)	EAD	20h	Desejável para: Todos empregados	De janeiro a dezembro	ENAP	Gratuito
	Gestão e Fiscalização de Contratos, sob o enfoque da Lei nº 14.133/21	EAD	30h	Desejável para: Todos empregados	De janeiro a dezembro	ENAP	Gratuito
	Boas Práticas em Contratos de Serviços Terceirizados	EAD	20h	Desejável para: Todos empregados	De janeiro a dezembro	ENAP	Gratuito
	Introdução à Gestão e Apuração da Ética Pública	EAD	24h	Desejável para: Todos empregados	De janeiro a dezembro	ENAP	Gratuito
	Gestão de Comportamento nas Organizações	EAD	10h	Desejável para: Todos empregados	De janeiro a dezembro	ENAP	Gratuito
	Introdução à LIBRAS	EAD	60h	Desejável para: Todos empregados	De janeiro a dezembro	ENAP	Gratuito
	Gerenciamento de Portfólio de Projetos de Transformação Digital	EAD	25h	Desejável para: Desenvolvimento Profissional, TI e Imprensa.	De janeiro a dezembro	ENAP	Gratuito

TÉCNICO ADMINISTRATIVO	Mundo Conectado – Manual de Sobrevivência	EAD	10h	Desejável para: Todos empregados	De janeiro a dezembro	TCU	Gratuito
	Curso Powerpoint básico (12hs) e avançado (8hs) - (De acordo com o nível de conhecimento)	EAD	12h e 8h	Desejável para: Todos empregados	De janeiro a dezembro	Fundação Bradesco	Gratuito
	Fundamentos de Segurança da Informação na Transformação Digital	EAD	25h	Desejável para: Todos empregados	De janeiro a dezembro	ENAP	Gratuito
	Transformação Digital no Serviço Público	EAD	20h	Desejável para: Todos empregados	De janeiro a dezembro	ENAP	Gratuito

	Compras sustentáveis e a nova lei de licitações	EAD	20h	Desejável para: Todos empregados	De janeiro a dezembro	ENAP	Gratuito
	Sustentabilidade na Administração Pública	EAD	28h	Desejável para: Todos empregados	De janeiro a dezembro	ENAP	Gratuito
	Curso de Redação Oficial	EAD	40h	Desejável para: Todos empregados	De janeiro a dezembro	Prime Cursos	Gratuito
PDL	Liderança de pessoas na prática	EAD	4h	Desejável para: Conselho Diretor, conselheiros, coordenadores/chefes de setores e assessores	De janeiro a dezembro	FECAP	Gratuito
	Gestão da Informação e Documentação - Conceitos Básicos em Gestão Documental	EAD	20h	Desejável para: Conselho Diretor, conselheiros, coordenadores/chefes de setores e assessores	De janeiro a dezembro	ENAP	Gratuito

PDL	Controles na Administração Pública	EAD	30h	Desejável para: Conselho Diretor e Câmara de Controle Interno	De janeiro a dezembro	TCU	Gratuito
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	Webinário eSocial para Órgãos Públicos	EAD	6h	Desejável para: Responsável pela Gestão de Pessoas	De janeiro a dezembro	EGC	Gratuito

LGPD	Proteção de Dados Pessoais no Setor Público	EAD	15h	Desejável para: Todos empregados	De janeiro a dezembro	ENAP	Gratuito
	Acesso à Informação	EAD	20h	Desejável para: Todos empregados	De janeiro a dezembro	ENAP	Gratuito
	Defesa do Usuário e Simplificação	EAD	20h	Desejável para: Todos empregados	De janeiro a dezembro	ENAP	Gratuito

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	Saúde Mental no Ambiente do Trabalho	EAD	1h	Desejável para: Todos empregados	De janeiro a dezembro	FGV	Gratuito
	Assédio Moral e Sexual no Trabalho - Turma 1	EAD	6h	Desejável para: Todos empregados	De janeiro a dezembro	Senado Federal	Gratuito