

PORTARIA CRC/PI Nº 73, DE 24 DE ABRIL DE 2023.

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 2023.

A presidente do CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO PIAUÍ, no uso de suas atribuições legais e regimentais, resolve:

Art. 1º 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), detalhados no Anexo I, do Conselho Regional de Contabilidade do Piauí para o exercício de 2023.

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 2023 do CRC/PI.

Art. 3º O Setor de Gestão de Pessoas 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 na data de sua assinatura.



Contadora Adriana de Almeida Paula da Graça

Presidente

ANEXO I – PORTARIA CRC/PI Nº 73/2024

1. APRESENTAÇÃO

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 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.

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 Sistema CFC/CRCs.

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 CFC 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 – sugestões no Anexo III.

Para o exercício de 2023, 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 os empregados do CRC/PI e Setor de Gestão de Pessoas, que identificaram a necessidade de capacitação e de desenvolvimento de pessoas para o exercício de 2023. Ele baliza as ações que deverão ser adotadas 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 (LNT), elaborado pelo Setor de Gestão de Pessoas, após o resultado da avaliação de desempenho e implementado de acordo com o PAT, visando suprir e atender às ocorrências abaixo:

- contratação de novo funcionário que precisa de capacitação para o desenvolvimento de competências institucionais;
- aquisição ou implantação de novas tecnologias e/ou equipamentos;
- atualização ou nova legislação; e
- exigência por parte do CFC e/ou do CRC/PI.

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 2023.

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

Capacitação	Público-alvo/Área	Competência
Redação Oficial, Oratória e Atendimento ao Público.	Todos os empregados	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.
Congressos e eventos técnicos	Todos os empregados/ Setor correspondente	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.
Implementação de novas tecnologias e/ou equipamentos	Todos os empregados/ Tecnologia da Informação	Atualizar conhecimentos por meio das novas tecnologias (<i>hardware e software</i>) disponíveis no mercado e programar-las no CRC/PI, visando aperfeiçoar as atividades de todos os Setores do Regional.
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 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 LGPD na instituição.
Licitações e contratos	Compras e Licitações, Pregoeiro, membros da equipe de apoio, equipes de planejamento, diretoria, coordenadores/chefes e gestores/fiscais de contratos.	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	Contabilidade e Departamento de Gestão de Pessoas	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 EFDReinf.
Gestão do tempo e conflitos corporativos e Gestão de Pessoas	Todos os empregados	Capacitar quanto às formas de lidar com conflitos, administrar o tempo para execução dos trabalhos e conhecer as melhores práticas em Gestão de Pessoas.
Pacote Office (Word, Excel, Canva, Power Point)	Todos os empregados, conforme indicação no Levantamento de Necessidades de Treinamento.	Proporcionar habilidades na utilização cotidiana de ferramentas para otimização dos trabalhos com a utilização de recursos aplicativos de criação de planilhas eletrônicas, documentos de textos e de apresentações de design gráfico
Contabilidade e normas brasileiras	Empregados lotados na Coordenadoria de Controle Interno, Contabilidade e Fiscalização.	Proporcionar a atualização profissional a partir do entendimento das normas técnicas que envolvem a contabilidade.

2.5 AVALIAÇÃO DO PAT

O PAT será avaliado pelo público alvo presente nos treinamentos através do preenchimento de formulário eletrônico (Anexo II), que será enviado por e-mail. As respostas serão analisadas e catalogadas em Relatório de Avaliação e ficarão disponíveis para apreciação da Diretoria, pelas seguintes perspectivas:

Perspectiva	Descrição	Crterios
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, como intuito de verificar aquisição de conhecimentos/ou habilidades, e sua aplicação nas atividades da Unidade Organizacional.	Análise das habilidades, atitudes e conhecimento, sendo eficaz ou não eficaz.

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 2023, visando à qualificação, ao aperfeiçoamento e ao desenvolvimento dos gestores do Conselho Regional de Contabilidade do Piauí, incluindo membros da diretoria, coordenadores, chefes 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 atingir resultados; e
- desenvolver técnicas de feedbacks para a busca de melhorias de desempenho.

3.3. Identificação da necessidade

O CRC/PI é a instituição que congrega a classe contábil brasileira, a qual é formada por quase 6.000 (seis 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 CFC/CRCs e baseia-se em:

1. Premissa de atendimento das políticas de governança;
2. Promoção de ações que visem atender às competências necessárias diante das demandas que afetem o desempenho individual e da equipe;
3. Eficácia do sistema de gestão da qualidade;
4. Alinhamento com o Planejamento Estratégico; e
5. Melhoria contínua e adaptação às novas tecnologias e segurança da informação.

3.4 Programação de Capacitações

O PDL compreende as seguintes capacitações que estão previstas no PAT:

Capacitação	Público-Alvo	Objetivo
Desenvolvimento de Líderes	Todos os gestores e Assessores.	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.
Cursos e/ou eventos técnicos (congressos, seminários, <i>workshops</i>)	Conselho Diretor, Conselheiros, todos os Gestores, Assessores e integrantes das Comissões de governança, gestão de riscos e LGPD.	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.

O PDL busca 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.

3.5 Avaliação do PDL

O PDL será avaliado pelo público alvo presente nos treinamentos através do preenchimento de formulário eletrônico (Anexo II), que será enviado por e-mail. As respostas serão analisadas e catalogadas em Relatório de Avaliação e ficarão disponíveis para apreciação da Diretoria, pelas seguintes perspectivas:

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, como 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 (PTDPD)

4.1. Definição da 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 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 de 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 a serem contratados no exercício de 2023.

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.

4.5. Avaliação PTDPD

O PTDPD será avaliado pelo público alvo presente nos treinamentos através do preenchimento de formulário eletrônico (Anexo II), que será enviado por e-mail. As respostas serão analisadas e catalogadas em Relatório de Avaliação e ficarão disponíveis para apreciação da Diretoria.

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, como intuito de verificar a aquisição de conhecimentos/ou habilidades e sua aplicabilidade nas atividades da Unidade Organizacional.	Análise das habilidades, atitudes e conhecimento, sendo eficaz ou não eficaz.

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 2023.

ANEXO II

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO

1. Como você avalia os temas abordados nos treinamentos disponibilizados?
(1) Não aplicável (2) Ruim (3) Regular (4) Bom (5) Ótimo

2. Como você avalia o conteúdo abordado nos treinamentos disponibilizados?
(1) Não aplicável (2) Ruim (3) Regular (4) Bom (5) Ótimo

3. Como você avalia a carga horária dos treinamentos disponibilizados?
(1) Não aplicável (2) Ruim (3) Regular (4) Bom (5) Ótimo

4. Como você avalia o conhecimento dos conteudistas e/ou instrutores dos treinamentos disponibilizados?
(1) Não aplicável (2) Ruim (3) Regular (4) Bom (5) Ótimo

5. Como você avalia a clareza e objetividade dos conteudistas e/ou instrutores dos treinamentos disponibilizados?
(1) Não aplicável (2) Ruim (3) Regular (4) Bom (5) Ótimo

6. Como você avalia os treinamentos disponibilizados de forma geral?
(1) Não aplicável (2) Ruim (3) Regular (4) Bom (5) Ótimo

7. Como você avalia sua participação nos treinamentos realizados?
(1) Não aplicável (2) Ruim (3) Regular (4) Bom (5) Ótimo

8. As informações adquiridas durante os treinamentos ajudarão no desenvolvimento de suas atividades?
(1) Nunca (2) Não (3) Talvez (4) Sim (5) Sempre

9. Você tem algum comentário sobre os treinamentos realizados?

10. Você tem alguma sugestão de treinamento?

ANEXO III

SUGESTÕES - PLANO ANUAL DE TERINAMENTOS

Capacitação	Modalidade	CH	Público Alvo	Execução	Certificador	Custo
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 Administrativos	EAD	40h	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
Gerenciamento de Portfólio de Projetos de Transformação Digital (25h)	EAD	25h	Desejável para: Desenvolvimento Profissional, TI e Imprensa.	De janeiro a dezembro	ENAP	Gratuito
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
Curso de Redação Oficial	EAD	40h	Desejável para: Todos empregados	De janeiro a dezembro	Prime Cursos	Gratuito

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
Controles na Administração Pública	EAD	30h	Desejável para: Conselho Diretor e Câmara de Controle Interno	De janeiro a dezembro	TCU	Gratuito
Webinário eSocial para Órgãos Públicos	EAD	6h	Desejável para: Responsável pela Gestão de Pessoas	De janeiro a dezembro	EGC	Gratuito
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
Assédio Moral e Sexual no Trabalho - Turma 1	EAD	06h	Desejável para: Todos empregados	De janeiro a dezembro	Senado Federal	Gratuito