

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES

2025

Processo Interno (PI)
nº 16/2025

Aberto em
28/01/25



PORTARIA PRES CRCMG N.º 080, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2025.

Aprova o Plano de Desenvolvimento de Líderes do
CRCMG para o exercício de 2025.

A PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE MINAS GERAIS, no uso
de suas atribuições legais e regimentais, resolve:

Art. 1º Fica aprovado o Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) do CRCMG referente
ao exercício de 2025, na forma estabelecida no Anexo I desta portaria.

Art. 2º O Plano de Desenvolvimento de Líderes poderá ser revisto a qualquer tempo, no
decorrer do período de sua vigência, caso haja superveniência de fato que justifique a necessidade de
ajuste.

Art. 3º Esta portaria entra em vigor na data de sua assinatura, com vigência até 31 de
dezembro de 2025.

Dê-se ciência aos interessados e cumpra-se.

CONTADORA SUELY MARIA MARQUES DE OLIVEIRA
Presidente

ANEXO I - PORTARIA PRES CRCMG N.º 0XX, DE XX DE FEVEREIRO DE 2025
PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES DO CRCMG

1. DEFINIÇÃO

O Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) do Conselho Regional de Contabilidade de Minas Gerais (CRCMG) consiste em um programa de capacitação que visa promover o conhecimento, a qualificação, o aperfeiçoamento e o desenvolvimento de competências necessárias para o exercício de funções de liderança no âmbito do Conselho.

2. PÚBLICO-ALVO

Funcionários que exercem funções que demandam o exercício da liderança no âmbito do CRCMG.

3. OBJETIVOS

O PDL do CRCMG tem como objetivo geral assegurar o planejamento e a implementação de ações voltadas para o desenvolvimento de lideranças, buscando soluções eficazes, com foco em uma gestão mais eficiente, participativa e inovadora, além de contribuir para o alcance dos objetivos estratégicos da entidade.

Os objetivos específicos que orientam o PDL do CRCMG consistem em:

- aprimorar conhecimentos, habilidades e atitudes dos líderes, em consonância com o planejamento estratégico da entidade;
- estimular o exercício da liderança como elemento estratégico para a gestão eficaz de pessoas;
- desenvolver competências emocionais e incitar o autoconhecimento dos líderes;
- atualizar os líderes em relação às novas práticas e ferramentas de gestão;
- aprimorar o relacionamento e a comunicação com a equipe de trabalho, visando a melhoria do clima organizacional;
- desenvolver habilidades de influenciar e motivar pessoas, com vistas a melhorar o desempenho e obter apoio e colaboração da equipe de trabalho, para o alcance dos resultados esperados;
- ampliar a visão estratégica dos líderes e a compreensão do seu papel na entidade, para que possam conduzi-las de forma mais coesa e coerente com sua missão, visão e valores;
- promover a atuação inovadora dos líderes na busca por soluções eficientes e eficazes para alavancar a performance das equipes; e
- melhorar a qualidade dos serviços prestados pelo CRCMG à sociedade.

ANEXO I - PORTARIA PRES CRCMG N.º 0XX, DE XX DE FEVEREIRO DE 2025 PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES DO CRCMG

4. JUSTIFICATIVA

O Planejamento Estratégico do CRCMG contempla, entre seus objetivos da qualidade, o de “Fortalecer o conhecimento e as habilidades técnicas dos conselheiros e funcionários do CRCMG”.

O referido instrumento de planejamento e gestão também contempla a Política da Qualidade do CRCMG, que consiste no compromisso de garantir a qualidade dos serviços de registro, fiscalização e educação continuada do profissional da contabilidade, assegurando a melhoria contínua dos sistemas de governança e *compliance*.

Em consonância com essas diretrizes, desde o ano de 2005, o CRCMG é certificado pela Norma ISO 9001, a qual estabelece, em sua versão 2015, que a organização deve implementar ações para assegurar que as pessoas que executam atividades que afetam o desempenho e a eficácia do sistema de gestão da qualidade sejam competentes, com base em educação, treinamento ou experiência apropriados para as atividades que executam.

Diante desse contexto, o Procedimento de Recursos Humanos (PE-003/AF) estabelece que, no início de cada exercício, deve ser feito o levantamento de necessidades de treinamento, com todas as áreas do CRCMG, de forma que os líderes possam indicar os treinamentos necessários para que a competência dos seus liderados esteja e/ou permaneça eficaz.

Por outro lado, faz-se necessária a implementação de um programa voltado especificamente para o desenvolvimento e formação de líderes, tendo em vista a importância de preparar esses profissionais que atuam na linha de frente para conduzir suas equipes rumo à consecução dos objetivos estratégicos e resultados propostos pela organização, bem como para o desafio de promover a melhoria contínua da qualidade dos serviços prestados pela entidade.

Além disso, a elaboração do PDL visa atender às recomendações do Tribunal de Contas da União (TCU), no que diz respeito ao aprimoramento institucional da governança e do desenvolvimento de líderes, bem como à Política de Governança do Sistema CFC/CRCs.

5. COMPETÊNCIAS REQUERIDAS

A seguir, são relacionadas as principais competências requeridas dos profissionais que exercem função de liderança no CRCMG:

- visão estratégica do Sistema CFC/CRCs;
- comprometimento com resultados;
- inovação;
- capacidade de comunicação e articulação;
- transparência, autenticidade e confiabilidade;
- capacidade de influenciar e inspirar pessoas;

ANEXO I - PORTARIA PRES CRCMG N.º 0XX, DE XX DE FEVEREIRO DE 2025 PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES DO CRCMG

- capacidade de trabalhar em equipe;
- espírito colaborativo;
- autoconhecimento;
- capacidade de orientar e motivar a equipe;
- eficiência, eficácia e efetividade;
- proficiência em métodos, processos, procedimentos e técnicas relacionados à sua área de atuação;
- responsabilidade;
- organização;
- análise crítica nas tomadas de decisões.

6. PROGRAMAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

As ações de capacitação dos líderes poderão contemplar treinamentos, nas modalidades presenciais e a distância, palestras, seminários, congressos, fóruns de discussão e outros eventos voltados para o desenvolvimento das competências requeridas para as funções exercidas pelas lideranças, além do incentivo à leitura de textos, artigos e livros.

Para o exercício de 2025, foi programada a execução das seguintes ações de capacitação:

Descrição	Tipo de ação	Público-alvo	Investimento estimado	Programação
Seminário de Conselheiros, Representantes e Líderes	Seminário	Funcionários que exercem função de liderança, representantes e conselheiros	R\$ 28.000,00	março/2025
Workshop sobre <i>Feedback</i> Estratégico e Comunicação Assertiva: • Técnicas para fornecer e receber <i>feedback</i> de forma construtiva; • Como o <i>feedback</i> pode impulsionar o desenvolvimento de equipes e fortalecer a cultura organizacional.	Workshop	Funcionários que exercem função de liderança e de assistente	R\$ 12.000,00	maio/2025

ANEXO I - PORTARIA PRES CRCMG N.º 0XX, DE XX DE FEVEREIRO DE 2025
PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES DO CRCMG

Workshop sobre Liderança Ágil e Inovação no Setor Público: • Como implementar práticas ágeis na gestão pública para melhorar a eficiência e a entrega de resultados; • Ferramentas e metodologias ágeis adaptadas ao contexto de órgãos públicos.	Workshop	Funcionários que exercem função de liderança e de assistente	R\$ 12.000,00	setembro/2025
Trilhas Individuais de Aprendizado em plataforma de treinamentos gratuitos com temas diversos para capacitação em áreas gerais e correlatas ao setor de atuação, sendo exigidas, no mínimo, 16 horas de formação no ano.	Treinamentos	Funcionários que exercem função de liderança e de assistente	R\$ 0,00	Até dezembro de 2025

7. ESTIMATIVA DE INVESTIMENTO

A estimativa de investimento para a realização das ações de capacitação previstas no Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) do CRCMG no exercício de 2025 é de R\$ 52.000,00 (cinquenta e dois mil reais).

Para viabilizar a execução do plano e para custear as despesas relacionadas à capacitação e ao desenvolvimento dos líderes do CRCMG, serão utilizados recursos previstos no projeto 5005 do Plano de Trabalho de 2025, denominado “Capacitação e Desenvolvimento de Recursos Humanos”, e no projeto 3015, denominado “Seminários e Reuniões Voltados à Gestão do Sistema CFC/CRCs”.

8. AVALIAÇÃO E CONTROLE

O controle da execução do PDL será realizado por meio dos certificados e listas de presença expedidos para os participantes, referentes às ações de capacitação programadas, as quais serão avaliadas pelos participantes mediante o preenchimento do formulário de avaliação, conforme modelo utilizado pela área de Recursos Humanos.