

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES

2026

Processo Interno (PI)
nº 15/2026

Aberto em
20/01/26



PORTARIA PRES CRCMG N.º 105, DE 5 DE MARÇO DE 2026.

Aprova o Plano de Desenvolvimento de Líderes do
CRCMG para o exercício de 2026.

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 2026, 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 2026.

Dê-se ciência aos interessados e cumpra-se.

Assinado digitalmente por:
MARIA DA CONCEIÇÃO BARROS DE REZENDE
LADEIRA
CPF: ***.489.476-**
Certificado emitido por AC SyngularID Multipla
Data: 05/03/2026 17:09:50 -03:00



CONTADORA MARIA DA CONCEIÇÃO BARROS DE REZENDE LADEIRA
Presidente

ANEXO I - PORTARIA PRES CRCMG N.º 105, DE 5 DE MARÇO DE 2026
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-la 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.

4. JUSTIFICATIVA

ANEXO I - PORTARIA PRES CRCMG N.º 105, DE 5 DE MARÇO DE 2026 PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES DO CRCMG

O Planejamento Estratégico do CRCMG contempla, entre seus objetivos da qualidade, o objetivo 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;
- capacidade de trabalhar em equipe;
- espírito colaborativo;

**ANEXO I - PORTARIA PRES CRCMG N.º 105, DE 5 DE MARÇO DE 2026
 PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES DO CRCMG**

- 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 2026, foi programada a execução das seguintes ações de capacitação:

Descrição	Tipo de ação	Público-alvo	Investimento estimado	Programação
Seminário de Conselheiros e Líderes	Seminário	Funcionários que exercem função de liderança e conselheiros	-	Janeiro/2026
Seminário de Planejamento Estratégico e Governança do Sistema CFC/CRCs	Seminário	Funcionários que exercem função de liderança e conselheiros	R\$87.010,00	Março/2026
Seminário de Conselheiros, Representantes e Líderes	Seminário	Funcionários que exercem função de liderança, representantes e conselheiros	-	Abril/2026
Workshop sobre Contratações Públicas	Workshop	Funcionários que exercem função de liderança e assistentes	Sem custo	Maio/2026
Comunicação Não Violenta – Enap https://www.escolavirtual.gov.br/curso/463	Treinamento	Funcionários que exercem função de liderança e assistentes	Sem custo	Até agosto de 2026
Jornada da Diversidade: Inclusão em Ação - Enap	Treinamento	Funcionários que exercem função de liderança e assistentes	Sem custo	Até outubro de 2026

**ANEXO I - PORTARIA PRES CRCMG N.º 105, DE 5 DE MARÇO DE 2026
 PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES DO CRCMG**

https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1430				
Assédio Moral: o que saber e fazer - Enap https://www.escolavirtual.gov.br/curso/836	Treinamento	Funcionários que exercem função de liderança e assistentes	Sem custo	Até dezembro de 2026

7. ESTIMATIVA DE INVESTIMENTO

A estimativa de investimento para a realização das ações de capacitação previstas no Plano de Desenvolvimento de Líderes do CRCMG no exercício de 2026 é de R\$87.010,00 (oitenta e sete mil e dez 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 2026, 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.