

PORTARIA CRCAC Nº 086, DE 07 DE DEZEMBRO DE 2020.

Institui o Plano de Desenvolvimento de Líderes do Conselho Regional de Contabilidade do Acre – CRCAC para o exercício 2021.

O PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO ACRE, no uso de suas atribuições legais e regimentais.

Considerando que o Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRCs, aprovado pela Resolução CFC n.º 1.543/2018, prevê, entre os objetivos constantes do mapa estratégico, os de “Inovar, influenciar na formação das competências e das habilidades dos profissionais, conselheiros e funcionários do Sistema CFC/CRCs e fomentar programas de Educação Continuada” e “Integrar e otimizar a gestão do Sistema CFC/CRCs”;

Considerando que a Administração Pública deve promover a boa gestão de recursos e buscar a excelência na prestação dos serviços, observando, entre outros, os princípios da eficiência, da efetividade, da eficácia e do desenvolvimento nacional sustentável;

Considerando as recomendações do Tribunal de Contas da União (TCU), no que diz respeito ao aprimoramento institucional da governança e desenvolvimento de líderes;

Considerando que a liderança exerce papel fundamental nas organizações, conduzindo e influenciando pessoas para o alcance dos objetivos estratégicos e dos resultados pretendidos;

RESOLVE:

Art.1º Instituir e aprovar o Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) do CRCAC para o exercício 2021, na forma estabelecida no anexo desta Portaria.

Art. 2º A O PDL será revisto anualmente, ou a qualquer tempo no decorrer do período de vigência, caso haja superveniência de fato que justifique a necessidade de ajuste.

Art. 3º Esta portaria entra em vigor nesta data, com vigência até 31 de dezembro de 2021.

Dê-se ciência ao Egrégio Plenário, aos interessados e archive-se.



Contador **Wellington Divino Chaves de Souza**
Presidente

ANEXO – PORTARIA CRCAC Nº xx, DE 07 DE DEZEMBRO DE 2020

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES DO CRCAC

1. Definição e Estrutura

O Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) é um instrumento de implementação de ações de capacitação, visando à qualificação, ao aperfeiçoamento e ao desenvolvimento dos gestores do Conselho Regional de Contabilidade do Acre (CRCAC), incluindo o Conselho Diretor, conselheiros, coordenadores e responsáveis por setores.

O PDL está estruturado por programas temáticos, que representam as necessidades de capacitação identificada para os líderes do CRCAC.

2. Objetivos

O PDL tem por objetivo geral desenvolver lideranças; aprimorar conhecimentos, habilidades e atitudes alinhadas ao Planejamento Estratégico; preparar líderes e gestores para uma atuação inovadora em busca de soluções eficientes e eficazes; e formar um time de liderança mais coeso e gestores conscientes de seu papel na entidade.

O PDL apresenta ainda os seguintes objetivos específicos:

- I. Motivar a equipe de trabalho com o desenvolvimento de habilidades e responsabilidades;
- II. Ampliar o autoconhecimento dos gestores por meio de novas ferramentas que o apoiam em sua jornada como líder;
- III. Desenvolver habilidades, como melhorias na comunicação, na motivação e na sua produtividade;
- IV. Mensurar resultados positivos para a organização como um todo;
- V. Melhorar relações com os demais colaboradores e com seus superiores;
- VI. Motivar todos a seguirem os prazos e trabalharem com qualidade;
- VII. Desenvolver a visão estratégica e formas de implementação como fator de sucesso das lideranças; e
- VIII. Influenciar pessoas a atingir resultados.

3. Identificação da necessidade

A criação do PDL teve por premissa promover políticas de governança baseadas em três pilares: a necessidade de resultados nas organizações; a necessidade de processos e do planejamento de ações; e a necessidade de pessoas engajadas e conscientes.

Assim, possibilitando desenvolver a visão de um gestor mais comprometido da importância dos diferentes potenciais dos membros de sua equipe e as diferentes maneiras de lidar com esses potenciais; um gestor mais engajado com a equipe para obtenção de alto desempenho; um gestor que busca soluções por meio das pessoas e de seus diferentes potenciais; e por fim uma equipe motivada com seus objetivos e alinhada com seu gestor.

4. Competências Requeridas

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

- I. Visão estratégica do Sistema CFC/CRCs;
- II. Comprometimento com resultados;
- III. Inovação;
- IV. Capacidade de comunicação e articulação;
- V. Transparência, autenticidade e confiabilidade;
- VI. Capacidade de influenciar e inspirar pessoas;
- VII. Capacidade de trabalhar em equipe;
- VIII. Espírito colaborativo;
- IX. Autoconhecimento;
- X. Capacidade de orientar e motivar a equipe;
- XI. Eficiência, eficácia e efetividade;
- XII. Proficiência em métodos, processos, procedimentos e técnicas relacionadas à sua área de atuação;
- XIII. Responsabilidade;
- XIV. Organização;
- XV. Análise crítica nas tomadas de decisões.

5. Escopo do Trabalho

As ações de capacitação dos líderes poderão contemplar treinamento, nas modalidades presenciais e a distância, palestras, seminários, congressos, programas de capacitação e outros eventos voltados para o desenvolvimento das competências requeridas para as funções exercidas pelas lideranças do CRCAC.

6. Programação das Capacitações

Curso	Público alvo	Carha Horária	Programação	Investimento
Gestão Pessoal – Base da Liderança https://www.escolavirtual.gov.br/curso/163	Conselho Diretor, Diretoria Executiva e Chefes de Setores.	50h	1º Semestre de 2021 – EAD	Gratuito
Desenvolvendo Times de Alta Performance https://www.escolavirtual.gov.br/curso/356	Conselho Diretor, Diretoria Executiva e Chefes de Setores.	30h	1º Semestre de 2021 – EAD.	Gratuito
Sustentabilidade na Administração Pública https://www.escolavirtual.gov.br/curso/254	Conselheiros Efetivos e Suplentes, Diretoria Executiva e Chefes de Setores.	28h	2º Semestre de 2021 – EAD.	Gratuito
Gestão por Competências https://www.escolavirtual.gov.br/curso/175	Conselho Diretor, Diretoria Executiva e Chefes de Setores.	40h	2º Semestre de 2021 – EAD.	Gratuito

7. Avaliação do PDL

O PDL será avaliado 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 total de pontos dos itens avaliados alcance até 64% dos pontos possíveis.
		O treinamento é considerado satisfatório caso o total de pontos dos itens avaliados alcance nota superior a 65% do total de pontos possíveis.
Avaliação de Eficácia	Consiste na coleta de informações do gestor imediato do funcionário, com o 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.

8. Monitoramento

Caberá ao Departamento de Recursos Humanos a supervisão constante de todo processo, desde planejamento, informação de inscrição, acompanhamento e conclusão, com respectivo recebimento do certificado, das qualificações constantes no PDL.