

PORTARIA CRCAM N.º 39, DE 15 DE JUNHO DE 2020.

Aprova o Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) do Conselho Regional de Contabilidade do Amazonas.

A PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO AMAZONAS, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

Considerando a necessidade de um efetivo planejamento nos processos de contratações e o alinhamento com o Planejamento Estratégico do CRCAM;

Considerando a necessidade de auxiliar a alta administração na tomada de decisões;

Considerando a necessidade de atender 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 na organização, transformando grupos de pessoas em equipes que geram resultados;

Considerando a necessidade de capacitação dos empregados para o desenvolvimento de suas atividades funcionais,

RESOLVE :

Art. 1º Fica aprovado o Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) para o exercício de 2020, na forma estabelecida no anexo desta Portaria.

Art. 2º O PDL será revisto 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 na data de sua assinatura

Contadora Joseny Gusmão da Silva
Presidente

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO AMAZONAS

1. Definição e Estrutura

O Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) é um instrumento de implementação de ações de capacitação, visando a qualificação, ao aperfeiçoamento e ao desenvolvimento dos gestores do Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Amazonas (CRCAM), incluindo o Conselho Diretor, conselheiros, coordenadores, gerentes, supervisores e Comissão de Governança, gestão de riscos, integridade e sistema de qualidade.

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

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:

- motivar a equipe de trabalho com o desenvolvimento de habilidades e responsabilidades;
- ampliar o autoconhecimento dos gestores por meio de novas ferramentas que o apoiam em sua jornada como líder;
- desenvolver habilidades, como melhorias na comunicação, na motivação e na sua produtividade;
- mensurar resultados positivos para a organização como um todo;
- melhorar relações com os demais colaboradores e com seus superiores;
- motivar todos a seguirem os prazos e trabalharem com qualidade;
- desenvolver a visão estratégica e formas de implementação como fator de sucesso das lideranças; e
- 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.

4. Programação das capacitações

O PDL deverá compreender as seguintes capacitações:

Capacitação	Público Alvo	Descrição
Desenvolvimento de Líderes	Coordenadores	Desenvolvimento de competências, habilidades e atitudes dos gestores, baseado na capacidade de gerenciar equipes com maestria, lidando com a diversidade de talentos e as demandas de trabalho.
Workshops	Conselho Diretor, Conselheiros e Coordenadores	Proporcionar aos participantes conhecimentos teóricos e práticos sobre diversos temas, como Governança Corporativa, <i>Compliance</i> , gestão de riscos, integridade e ética nas empresas, visando sempre a geração de valor nos negócios e a melhoria na cultura organizacional.

5. Avaliação do PDL

Quando o evento for realizado para conselheiros, o PDL será avaliado pelos participantes mediante o preenchimento do formulário Avaliação de Satisfação (Formulário n.º 42), conforme indicadores do Sistema de Gestão da Qualidade baseado na norma ISO 9001:2015.

Quando o evento for realizado para empregados do CRCAM, o PDL será avaliado pelas seguintes perspectivas, conforme indicadores do Sistema de Gestão da Qualidade baseado na norma ISO 9001:2015:

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 alcançar até 64% de 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.
-----------------------	---	---