



CRCPR

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE
DO PARANÁ

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º - Fica instituída a Política de Gestão de Pessoas do Conselho Regional de Contabilidade do Paraná, com o intuito de orientar programas, projetos, instrumentos, ferramentas, práticas e ações na área de gestão de pessoas, alinhadas ao direcionamento estratégico, aos valores, à missão e à visão de futuro da instituição.

Artigo 2º - O objetivo desta política é fomentar o desenvolvimento das competências e potencialidades do corpo funcional do CRCPR, visando à excelência na prestação dos serviços públicos. Bem como promover a valorização dos empregados, reconhecendo seu comprometimento, desempenho, evolução profissional e os resultados alcançados, além de incentivar a melhoria contínua da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Artigo 3º - Para implementação da Política de Gestão de Pessoas são estabelecidas as seguintes diretrizes:

- I - planejamento e gerenciamento de pessoas;
- II - seleção, ingresso, alocação e movimentação de pessoas;
- III - carreira e gestão de desempenho;
- IV - desenvolvimento de pessoas;
- V - bem-estar e qualidade de vida;
- VI - responsabilidades.

CAPÍTULO II

DO PLANEJAMENTO E DO GERENCIAMENTO DE PESSOAS

Artigo 4º - O modelo de gestão por competências será adotado com o objetivo de mobilizar o conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes, valores e experiências dos empregados, em prol dos objetivos institucionais.

Parágrafo único - O mapeamento será a ferramenta basilar para a identificação das competências necessárias, bem como para estruturação de ações de acompanhamento e aprimoramento.

Artigo 5º - O planejamento e o dimensionamento do quadro de pessoal levarão em conta as necessidades das áreas, considerando os aspectos quantitativos e o perfil de competências requerido para a atuação do empregado, evitando desequilíbrios e alinhando-se às estratégias institucionais.

Artigo 6º - O Gerente de Recursos Humanos promoverá:

I - o acompanhamento, por empresa qualificada, na mensuração da percepção dos empregados sobre aspectos principais da instituição, por meio de pesquisa anual de clima organizacional e elaboração conjunta de planos de ação;

II - o desenvolvimento, a manutenção e a atualização de um Banco de Talentos, contendo o perfil profissional dos empregados;

III - iniciativas que mantenham os empregados informados sobre ações relativas à gestão de pessoas;

IV - o oferecimento, mediante demanda, de suporte a empregados e gestores, com foco na orientação e no compartilhamento de boas práticas de gestão de pessoas na instituição.

V - a implementação de práticas de revisão, melhoria e acompanhamento periódico de normas e procedimentos sobre gestão de pessoas;

VI - a informatização progressiva e a integração dos sistemas de pessoal, possibilitando a automação de processos e uma prestação de serviços ágil, transparente e objetiva;

VII - a prática de emissão de relatórios gerenciais, mediante demanda, sobre empregados, para subsidiar as decisões dos gestores;

VIII - a adoção de indicadores para o monitoramento periódico de ações pertinentes à gestão de pessoas;

IX - o fomento de programas que criem condições e colaborem para a disseminação, o compartilhamento e a retenção de conhecimento entre empregados e gestores, a fim de implementar práticas organizacionais de gestão do conhecimento e de aprendizagem;

X - o monitoramento das remunerações praticadas por instituições similares, com vistas a manter a competitividade na atração de pessoas e na retenção de empregados.

CAPÍTULO III

DA SELEÇÃO, DO INGRESSO, DA ALOCAÇÃO E DA MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAS

Artigo 7º - Os processos de seleção, ingresso, alocação e movimentação do empregado considerarão, prioritariamente, os perfis de competências das áreas.

Artigo 8º - A seleção de pessoas para provimento de cargos efetivos, por concurso público, deverá observar o perfil das competências traçadas e os requisitos fixados para ingresso, de forma a suprir adequadamente o quadro de pessoal.

Artigo 9º - O processo de alocação dos empregados ingressantes considerará o planejamento e dimensionamento de pessoal, as prioridades do CRCPR e as aspirações do empregado, visando a lotação no local mais adequado.

Artigo 10 - A movimentação e a remoção de empregados de um setor para outro, dentro da mesma área de atuação ou desta para outra, observará os critérios de interesse institucional e pessoal, análise sistêmica e fundamentada do quadro de pessoal e impacto nas unidades envolvidas.

§ 1º - As ações de movimentação de pessoal considerarão as regras e os critérios estabelecidos pelo CRCPR, com o apoio do Banco de Talentos.

§ 2º - O monitoramento das causas que motivaram a movimentação ou a exoneração voluntária será conduzido pela Gerência de Recursos Humanos mediante entrevista.

Artigo 11 - Os empregados ingressantes serão acolhidos e integrados ao ambiente de trabalho, à cultura e aos valores do CRCPR, mediante as seguintes ações:

I - programa de integração, com o objetivo de informar e orientar sobre assuntos institucionais e específicos das áreas, contemplando políticas, diretrizes, projetos e práticas essenciais;

II - programa de mentoria ou de orientação, cabe à Gerência imediata que auxiliar no contato inicial dos empregados com a nova área, prevendo suporte estruturado que forneça os subsídios essenciais para o desempenho das atribuições e responsabilidades.

§ 1º - Para fins do disposto neste artigo, cabe à Gerência de RH e demais gerências na gestão de pessoas propor medidas que consolidem regras e critérios para mentoria ou orientação, bem como promover capacitação, em conjunto com as plataformas gratuitas EAD e escolas de governo, programas de integração.

§ 2º - O artigo 11 se aplica, no que couber, aos empregados movimentados.

CAPÍTULO IV

DA CARREIRA E DA GESTÃO DO DESEMPENHO

Artigo 12 - A gestão das carreiras proporcionará o desenvolvimento funcional dos empregados e reconhecerá o mérito e a qualificação continuada.

Artigo 13 - A gestão do desempenho deverá promover o acompanhamento sistêmico, periódico e continuado, com critérios claros e objetivos sobre a atuação do empregado, focada em resultados e no desenvolvimento de competências.

Artigo 14 - A gestão baseada em desempenho favorecerá a construção de padrões internos de equidade, a partir das particularidades das áreas e das contribuições dos empregados, considerando que:

I - o desempenho será mensurado de forma clara, objetiva e periódica, com parâmetros previamente definidos, observando as competências alinhadas à estratégia da instituição;

II - os critérios avaliativos e os padrões de desempenho esperados serão revisados periodicamente e comunicados com antecedência, de forma clara e transparente, evidenciando o mérito e fomentando o compromisso de todos;

III - a técnica de diálogo estruturado (feedback) será utilizada periodicamente e proporcionará o alinhamento das expectativas do empregado, do gestor e do CRCPR a respeito de comportamentos, projetos e compromissos assumidos pelas partes;

IV - o empregado é responsável pelo seu autodesenvolvimento e trajetória na carreira e será estimulado, com apoio do gestor, a construir e acompanhar seu Plano de Desenvolvimento Individual – PDI, alinhado ao PCCS no que se refere a Evolução por Qualificação (EQ) e a Gratificação por aperfeiçoamento (GA), valorizando a responsabilidade de ambas as partes nas relações de trabalho;

V - o empregado será incentivado a complementar anualmente sua trajetória profissional participando dos Programas de Treinamento, Plano Anual de Treinamento-PAT para o fortalecimento da aprendizagem técnico-profissional necessária à condução dos processos de trabalho e o Plano de Desenvolvimento de Líderes-PDL voltado ao desenvolvimento de competências gerenciais necessárias para o exercício da função de gestor;

VI - a formação acadêmica suplementar (tais como graduação, especialização, mestrado e doutorado) do corpo funcional será fomentada e reconhecida no processo de promoção, valorizando o aprimoramento contínuo do empregado;

VII - os processos de estágio probatório e de mobilidade funcional (progressão e promoção) serão subsidiados por avaliações de desempenho.

Parágrafo único - Os instrumentos citados neste artigo fornecerão suporte ao empregado, inclusive para os casos de recuperação de desempenho, incentivando o seu crescimento profissional e pessoal.

CAPÍTULO V

DO DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Artigo 15 - O desenvolvimento de competências contribuirá para que os empregados exerçam suas atribuições e responsabilidades conforme padrões previamente estabelecidos, alinhados com os objetivos estratégicos do CRCPR, além de possibilitar a atuação em atividades de maior complexidade, mediante:

I - identificação das lacunas de competências, a fim de nortear as estratégias e as metodologias para a priorização e o acompanhamento de competências a serem desenvolvidas;

II - capacitações e treinamentos ofertados aos empregados, de modo a viabilizar o programa de desenvolvimento de competências e o atendimento de demandas específicas das áreas;

III - incentivo à participação de empregados na função de instrutores, como forma de reconhecimento e de valorização da qualificação e das competências;

IV - reconhecimento do potencial dos empregados para assumirem postos de liderança, por meio de processo estruturado e sistêmico;

V - orientação e acompanhamento específico direcionado aos gestores;

VI - adoção de medidas de apoio e suporte aos empregados que retornarem ao cargo de origem após exercerem posições de liderança, para reavaliação de competências e/ou compartilhamento de experiências adquiridas;

VII - promoção de iniciativas que reconheçam as contribuições de empregados que possam compartilhar suas experiências como especialistas ou consultores em suas áreas do saber.

CAPÍTULO VI

DO BEM-ESTAR E DA QUALIDADE DE VIDA

Artigo 16 - As ações relativas ao bem-estar e à qualidade de vida dos empregados compreendem iniciativas que zelem por sua integridade física, psíquica e social, a fim de que atuem em um ambiente de trabalho que contribua para a satisfação, por meio de medidas que:

I - minimizem acidentes ou situações de risco nos locais de trabalho, conscientizando e viabilizando melhorias na segurança no trabalho e cumprindo as normas regulamentadoras - NRs;

II - promovam programas preventivos de saúde capazes de oferecer apoio aos empregados, inclusive aos readaptados ou aos que necessitem de cuidados especiais e de acompanhamento frequente;

III - estimulem práticas que favoreçam a saúde e a prevenção de doenças, como atividades esportivas, alimentação saudável e utilização de modais de transporte sustentáveis;

IV - implementem programa permanente de preparação para aposentadoria.

CAPÍTULO VII

DAS RESPONSABILIDADES

Artigo 17 - É de responsabilidade de gestores e empregados a inteira observância às diretrizes aqui traçadas, valorizando o desempenho, o desenvolvimento e o bem-estar das pessoas.

§ 1º - Aos gestores cabe a cooperação para a implementação da presente política, por meio de orientação da Gerência de RH na Gestão de Pessoas, bem como o incentivo para que os integrantes das equipes desenvolvam suas potencialidades.

§ 2º - Aos empregados cabe a atuação colaborativa, participando de iniciativas que contribuam com a referida implementação.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 18 - A Gerência de RH na Gestão de Pessoas poderá propor à Presidência, sob orientação da Diretoria, parcerias institucionais relacionadas à gestão de pessoas.

Artigo 19 - O Conselho Regional de Contabilidade do Paraná prezar:

I - pela diversidade e promoção da ética e da igualdade racial;

II - pelos direitos e inclusão da pessoa com deficiência, garantidos por meio de iniciativas que promovam a isonomia de condições e de oportunidades.

Artigo 20 - Caberá à Gerência de RH na Gestão de Pessoas:

I - receber e encaminhar dúvidas, ideias e sugestões relacionadas à gestão de pessoas, assim como apoiar as práticas cidadãs, ações sociais, de comunicação interna, de sustentabilidade e relacionadas à conduta ética dos empregados;

II - subsidiar a Diretoria do CRCPR quanto às demandas apresentadas por associações e sindicatos dos empregados, relacionadas com a área de atuação.

Artigo 21 - Caberá às demais áreas da instituição cooperar com a Gerência de RH na implementação da presente política de Gestão de Pessoas, em especial:

I - ao PAT e PDI, no desenvolvimento e na execução de programas e ações de capacitação técnica e desenvolvimento individual;

II - na implementação de ações de bem-estar e qualidade de vida.

Artigo 22 - Os mecanismos de execução desta política, inclusive de planejamento, direcionamento, monitoramento e divulgação dos resultados alcançados serão definidos pela Gerência de RH em consonância com o Plano Estratégico Institucional.

Artigo 23 - A implementação desta Política será realizada por meio de projetos inseridos no Plano Estratégico Institucional, priorizados conforme conveniência e oportunidade da Diretoria deste CRCPR.

RESOLUÇÃO CRCPR Nº 886, DE 23 DE JANEIRO DE 2026



CRCPR

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE
DO PARANÁ

crcpr.org.br



CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE

CRCPR