



CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO PARANÁ

RESOLUÇÃO CRCPR Nº 886, DE 23 DE JANEIRO DE 2026.

DISPÕE SOBRE A POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS NO ÂMBITO DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO PARANÁ - CRCPR.

O **CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO PARANÁ**, no uso de suas competências legais e regimentais, e:

CONSIDERANDO a Resolução CFC nº 1.543, de 16 de agosto de 2018, e a Resolução CFC nº 1.676, de 15 de setembro de 2022, que aprovaram as Diretrizes relacionadas à temática 'Gestão de Pessoas', com vistas ao fortalecimento institucional e ao aprimoramento dos mecanismos de monitoramento e avaliação da gestão de pessoas no âmbito do Sistema CFC/CRCs.

CONSIDERANDO o compromisso do Conselho Regional de Contabilidade do Paraná com o contínuo aprimoramento da gestão de pessoas e o reconhecimento do papel estratégico de seu corpo funcional para alcance dos objetivos institucionais.

RESOLVE:

Art. 1º - Fica instituída a Política de Gestão de Pessoas do Conselho Regional de Contabilidade do Paraná - CRCPR, nos termos do Anexo desta Resolução.

Art. 2º - Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial do Estado do Paraná (DIOE-PR), cujo inteiro teor estará disponível no portal da Transparência do CRCPR (<https://www3.crcpr.org.br/transparencia/portal/>), revogando-se as disposições em contrário.

Contador **EVERSON LUIZ BREDÁ CARLIN**

Presidente

CO – CRCPR Nº 29.607/O

ALBERTO BARBOSA
CO – CRCPR Nº 31.006/O

ANGELITA ROZA
CO – CRCPR Nº 64.278/O

ANTONIO MOACIR POZZOBON

CO – CRCPR Nº 20.423/O

ARIANE YUMI DE ALMEIDA ROCHA

CO - CRCPR Nº 40.667/O

CAROLINA ARAUJO DOS SANTOS FEIJÓ

CO – CRCPR Nº 69033/O

CESAR SOARES ZANIN

CO – CRCPR Nº 33.601/O

DANILO ALVES GRANI

CO – CRCPR Nº 56.387/O

EUNICE MARIA CAVALI DUARTE

CO – CRCPR Nº 34.322/O

FERNANDO ANTONIO BORAZO RIBEIRO

CO - CRCPR Nº 32.263/O

GERVALDO RODRIGUES CAMPOS

CO - CRCPR Nº 31.135/O

GISELE MARTINS MACHIOSKI

CO - CRCPR Nº 53.810/O

GLICÉRIO RANPAZZO

CO – CRCPR Nº 35.574/O

JEFFERSON PAULO MARTINS

CO - CRCPR Nº 35.401/O

JOÃO GELÁSIO WEBER

TC - CRCSC Nº 10.131/O -TPR

JÚLIO RICARDO MORONA

CO – CRCPR Nº 48.431/O

MARCIA OGIDO HOKAMA

CO - CRCPR Nº 34.399/O

MARCIO JOSÉ ASSUMPÇÃO

CO – CRCPR Nº 36.207/O

MICHEL GULIN MELHEM

CO – CRCPR Nº 64.351/O

MIRIAM DA SILVA BRAZ

CO - CRCPR Nº 40.378/O

NELINHO KUKLA

CO - CRCPR Nº 50.194/O

RAFAEL ANTÔNIO DE LORENZO

CO - CRCPR Nº 41.346/O

RODINEI BONFADINI

CO - CRCPR Nº 42.621/O

ROSEMERE KIYOMI HAYASHI

CO – CRCPR Nº 35.176/O

RUBENS RICARDO POLIDO

CO - CRCPR Nº 49.198/O

**SÉRGIO AUGUSTO DA PORCIÚNCULA
JÚNIOR**

CO - CRCRS Nº 69.409/O – TPR

SIMONE VANNI SOARES

CO - CRCPR Nº 36.620/O

Aprovada na 1.425ª Reunião Plenária de 2026, realizada em 23 de janeiro de 2026.



Documento assinado eletronicamente por **Gisele Martins Machioski, Conselheira**, em 23/01/2026, às 08:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Carolina Araujo Dos Santos Feijó, Conselheira**, em 23/01/2026, às 08:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Fernando Antonio Borazo Ribeiro, Conselheiro**, em 23/01/2026, às 08:08, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Rubens Ricardo Polido, Conselheiro**, em 23/01/2026, às 08:08, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Angelita Roza, Conselheira**, em 23/01/2026, às 08:16, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Glicerio Rampazzo, Conselheiro**, em 23/01/2026, às 08:31, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Marcia Ogido Hokama, Conselheira**, em 23/01/2026, às 08:32, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Danilo Alves Grani, Vice-Presidente**, em 23/01/2026, às 08:35, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Cesar Soares Zanin, Conselheiro**, em 23/01/2026, às 09:13, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Rodinei Bonfadini, Vice-Presidente**, em 23/01/2026, às 09:13, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Marcio José Assumpção, Conselheiro**, em 23/01/2026, às 09:19, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Alberto Barbosa, Conselheiro**, em 23/01/2026, às 09:26, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Rosemere Kiyomi Hayashi, Vice-Presidente**, em 23/01/2026, às 09:32, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Sérgio Augusto da Porciúncula Júnior, Conselheiro**, em 23/01/2026, às 10:03, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Eunice Maria Cavali Duarte, Conselheira**, em 23/01/2026, às 10:43, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Simone Vanni Soares, Conselheiro**, em 23/01/2026, às 10:53, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **João Gelásio Weber, Conselheiro**, em 23/01/2026, às 10:59, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Ariane Yumi de Almeida Rocha, Vice-Presidente**, em 23/01/2026, às 11:15, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Julio Ricardo Morona, Conselheiro**, em 23/01/2026, às 11:22, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Everson Luiz Breda Carlin, Presidente**, em 23/01/2026, às 14:57, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Miriam da Silva Braz, Conselheira**, em 26/01/2026, às 15:14, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Michel Gulin Melhem, Vice-Presidente**, em 26/01/2026, às 18:31, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Rafael Antonio de Lorenzo, Conselheiro**, em 28/01/2026, às 07:11, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Gervaldo Rodrigues Campos, Conselheiro**, em 28/01/2026, às 09:59, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Nelinho Kukla, Conselheiro**, em 28/01/2026, às 11:20, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Antonio Moacir Pozzobon, Conselheiro**, em 30/01/2026, às 10:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Jefferson Paulo Martins, Vice-Presidente**, em 30/01/2026, às 15:37, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.cfc.org.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1197224** e o código CRC **F28EA9C9**.

ANEXO I À RESOLUÇÃO Nº 886-2026, DE 23 DE JANEIRO DE 2026

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 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.

Art. 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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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

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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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

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

Art. 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.

Art. 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

Art. 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

Art. 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

Art. 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

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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.