

RESOLUÇÃO CRP/MG Nº 004/2013

**Dispõe sobre o Plano de Cargos,
Carreiras e Salários.**

O Conselho Regional de Psicologia de Minas Gerais – 4ª Região (CRP-04), em seu XIII Plenário, no exercício de suas atribuições legais e regimentais, e,

CONSIDERANDO o cabimento da implantação do novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários que atenda as atuais necessidades da Autarquia,

CONSIDERANDO as previsões legais estabelecidas na Constituição Federal do Brasil e na Consolidação das Leis do Trabalho vigentes e aplicáveis, no que couber, nas relações de trabalho entre este Conselho e seus respectivos empregados,

CONSIDERANDO as competências conferidas pelos arts. 7º, IX, 9º, II, do Regimento Interno do CRP-04 ao seu Plenário e à Diretoria,

CONSIDERANDO a deliberação do XIII Plenário proferida na 73ª Reunião Plenária, realizada em 19/07/2013, e, a deliberação da Diretoria proferida na 234ª reunião, realizada em 29/07/2013,

RESOLVE:

Artigo 1º - É aprovado o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do Conselho Regional de Psicologia de Minas Gerais – 4ª Região (CRP-04), que faz parte integrante desta Resolução, determinada sua implantação.

Artigo 2º - A vigência da presente Resolução, para gerar seus efeitos, inicia no dia 01/08/2013.

Artigo 3º - Revogam-se as disposições normativas anteriores as deste instrumento que tratam da mesma matéria, inclusive a Resolução.

Belo Horizonte, 31 de julho de 2013.

OFICIALIZAR, REGISTRAR E CUMPRIR.

JÚNIA MARIA CAMPOS LARA
CONSELHEIRA – SECRETÁRIA DO
CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA QUARTA REGIÃO

MILTON DOS SANTOS BICALHO
CONSELHEIRO – TESOUREIRO DO
CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA QUARTA REGIÃO

JACQUES ACKERMAN
CONSELHEIRO – VICE-PRESIDENTE DO
CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA QUARTA REGIÃO

MARTA ELIZABETE DE SOUZA
CONSELHEIRA – PRESIDENTE DO
CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA QUARTA REGIÃO

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Artigo 1º - O Plano de Cargos, Carreira e Salários (PCCS) dos empregados do CRP-04 fixa as diretrizes básicas da política de ingresso, movimentação de pessoal, estrutura dos cargos, carreira e salários.

Artigo 2º - Para efeito deste Plano, são adotadas as seguintes terminologias com os respectivos conceitos:

- a) **AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO** - Conjunto de regras e procedimentos utilizado como ferramenta para avaliar o empregado do CRP-04;
- b) **CARGOS COMISSIONADOS** - Conjunto de cargos com atribuições e responsabilidades específicas, cujo provimento é baseado em critérios de confiança, sendo de livre nomeação e exoneração pelo Plenário do CRP-04;
- c) **FUNÇÕES DE CONFIANÇA** - Conjunto de funções com atribuições e responsabilidades específicas, cujo provimento é baseado em critérios de confiança, sendo de livre nomeação e exoneração pelo Plenário do CRP-04, desde que o ocupante seja detentor de cargo de provimento efetivo;
- d) **CARGOS EFETIVOS** - Conjunto de cargos com atribuições, deveres e responsabilidades específicas, atribuídas aos empregados, os quais possuem denominação própria e são contemplados neste plano, cujo provimento advém de concurso público, composto de provas ou de provas e títulos;
- e) **CARREIRA** - É a representação do crescimento do empregado na estrutura de cargos e salários, durante a vida funcional, devidamente constituída por regras específicas;

- f) **CLASSE** - É a subdivisão da estrutura de cargos, de acordo com o nível de responsabilidade e complexidade das atribuições exercidas;
- g) **ENQUADRAMENTO** - É o ato de movimentação do empregado da situação funcional em que se encontra para o cargo correspondente, quando da vigência deste Plano;
- h) **FAIXA SALARIAL** - É a representação do valor percebido pelo empregado, a qual se encontra representado em uma escala gráfica crescente e contínua, composta por 18 (dezoito) faixas;
- i) **HABILITAÇÃO LEGAL** - Corresponde ao cumprimento das exigências legais de profissões regulamentadas, caracterizadas pelo registro do diploma e adimplência junto ao órgão profissional competente;
- j) **PLANO DE CARGOS, CARREIRA E SALÁRIOS** - Instrumento gerencial composto por um conjunto de regras e procedimentos que disciplinam a situação funcional do empregado;
- k) **PROGRESSÃO FUNCIONAL** - É o deslocamento do empregado na estrutura salarial, realizada dentro de uma mesma classe, observando os critérios estabelecidos neste Plano;
- l) **QUADRO DE PESSOAL** - Conjunto de Cargos Efetivos, de Funções de Confiança e de Cargos Comissionados, que indicam a força do trabalho necessária ao desempenho das atividades do CRP-04;
- m) **TRANSPOSIÇÃO** - Ato pelo qual o empregado poderá passar de um cargo a outro de conteúdo ocupacional diverso (cargo comissionado ou função de confiança), visando ao melhor aproveitamento dos recursos humanos e permitindo que o empregado, habilitado para o exercício de cargo mais elevado, seja nele provido mediante a aprovação do Plenário;

- n) **TRANSFORMAÇÃO** - Ato de dar nova denominação ao cargo, sem alterações de suas atribuições e grau de instrução.

Artigo 3º - Integram o Plano de Cargos, Carreiras e Salários os seguintes anexos:

ANEXO I	Quadro de Cargos Efetivos
ANEXO II	Quadro de Funções de Confiança e Cargos Comissionados
ANEXO III	Tabela de Correlação de Cargos
ANEXO IV	Tabela de Salários de Cargos e Funções
ANEXO V	Instrumento de Avaliação de Desempenho – 90 dias
ANEXO VI	Perfil dos Cargos Efetivos
ANEXO VII	Perfil dos Cargos Comissionados e Funções Confiança
ANEXO VIII	Enquadramento Funcional
ANEXO IX	Instrumento de Avaliação de Desempenho

CAPÍTULO II

DO QUADRO DE PESSOAL

Artigo 4º - O quadro de pessoal do CRP-04 constitui-se de uma estrutura de cargos efetivos, funções de confiança e cargos comissionados, os quais compõem a força de trabalho necessária para a prestação dos serviços da instituição e para atendimento de suas próprias necessidades. O quadro de pessoal é parte integrante dos Anexos I e II. O quadro de pessoal do CRP-04 (MG) compreende:

- a) Um Quadro de Cargos Efetivos com o conjunto de cargos, vinculados às categorias profissionais diferenciadas pela natureza do trabalho, grau de complexidade, responsabilidade das atividades e as qualificações exigidas para o seu desempenho, relacionado no Anexo I.

- b) Um Quadro de Funções de Confiança e de Cargos Comissionados, compreendendo atividades de Direção, Gerência e Assessoramento e classificados segundo a natureza, grau de complexidade e responsabilidade, em conformidade com as normatizações pertinentes e atribuições aprovadas pelo Plenário do CRP-04, relacionado no Anexo II.

CAPITULO III

DO INGRESSO

Artigo 5º - O ingresso do profissional no cargo efetivo do CRP-04 dar-se-á mediante aprovação prévia em Concurso Público de provas ou de provas e títulos, observando-se o grau de instrução exigido em atendimento aos requisitos estabelecidos no perfil do cargo, definido no Anexo VI, além das exigências previstas no respectivo edital que regulamentará o Concurso Publico

Artigo 6º - O enquadramento do novo empregado dar-se-á na faixa salarial inicial - letra "A", da classe a que pertença o respectivo cargo, conforme determinado na Tabela de Salários definida no Anexo IV.

Artigo 7º - O empregado ocupante de cargo efetivo fica sujeito a uma jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, salvo determinação diversa e expressa em legislação específica, relacionada à profissão correlata ao cargo.

Parágrafo Primeiro: Os empregados que exerçam funções de Psicólogo estão sujeitos ao cumprimento de jornada de trabalho de 30 (trinta) horas por semana, seguindo a jornada diária ajustada no respectivo contrato de trabalho individual, fazendo jus ao pagamento do salário estabelecido no Anexo IV, conforme a faixa salarial na qual cada empregado se enquadra.

Parágrafo Segundo: Em decorrência de previsão fixada em Acordo Coletivo de Trabalho na qual o CRP-04 faça parte, poderá ser concedida alteração na jornada de trabalho nas condições ali previstas.

Artigo 8º - Aos empregados ocupantes do Quadro de Pessoal aplicam-se os dispositivos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na Constituição Federal do Brasil e demais legislação vigente e aplicável.

Parágrafo Único - A permanência do empregado recém-admitido pelo CRP-04 ficará condicionada ao resultado de avaliação realizada no final do período de experiência de 90 (noventa) dias, conforme condições e previsões contidas no Anexo V. Caso o resultado da avaliação não seja satisfatório, o contrato de trabalho não terá continuidade, seguindo disposição da CLT.

CAPITULO IV

DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA E DO CARGO COMISSIONADO

Artigo 9º - As Funções de Confiança e os Cargos Comissionados constituem o conjunto de atribuições, funções, providos por critério de confiança, declarados de livre nomeação e exoneração, criados e extintos pelo Plenário do CRP-04.

Parágrafo único - É competência do Plenário do CRP-04 decidir pela nomeação/contratação de profissional para ocupar cargo em comissão e/ou pela designação de empregado de provimento efetivo para exercer função de confiança, bem como decidir sobre o desligamento do empregado ocupante de cargo comissionado e/ou determinar o retorno do empregado de provimento efetivo ao exercício de suas funções de origem.

Artigo 10 - As Funções de Confiança e os Cargos Comissionados deverão ser preenchidos por empregados que possuam diploma de nível superior, devidamente registrado pelo órgão profissional competente, quando for o caso.

Parágrafo primeiro - A Diretoria do CRP-04 determinará aos setores competentes a elaboração dos instrumentos necessários para as formalizações das nomeações dos

empregados para os cargos em comissão e/ou para o exercício das funções de confiança.

Parágrafo segundo – O empregado ocupante de Função de Confiança ou de Cargo Comissionado, conforme a natureza de suas atribuições poderá ser convocado sempre que houver interesse do CRP-04, para exercer suas atividades laborais em período diverso do fixado no respectivo contrato de trabalho.

CAPÍTULO V

DO ENQUADRAMENTO

Artigo 11 - O enquadramento constitui direito pessoal dos empregados lotados no Quadro de Cargos Efetivos e no Quadro de Funções de Confiança e Cargos Comissionados do CRP-04.

Artigo 12 - O enquadramento dos atuais empregados, ocupantes de Cargos Efetivos, Funções de Confiança e Cargos Comissionados, obedecerá aos seguintes critérios:

I. Enquadramento no Cargo – realizado, exclusivamente, com base no cargo ocupado, considerada a transformação ou transposição para o cargo proposto neste Plano, conforme estabelecido na Tabela de Correlação de Cargos constante do Anexo III.

II. Enquadramento na Classe – Após a transformação ou transposição do cargo, o enquadramento do profissional dar-se-á na mesma classe que o empregado estiver ocupando na carreira a que pertença o cargo.

III. Enquadramento na Faixa Salarial – O enquadramento dos atuais empregados nas respectivas faixas salariais propostas, está disposto no Anexo VIII – Enquadramento Funcional.

CAPÍTULO VI
DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Artigo 13 - A progressão funcional consiste na movimentação do ocupante do cargo na carreira a que pertença, permitindo a ultrapassagem de uma faixa salarial para a faixa salarial subsequente do Cargo e Função padrão a que se encontram, dentro da mesma classe, após o cumprimento de interstício de 02 (dois) anos.

Artigo 14 - A progressão funcional poderá ocorrer por mérito, concedida a cada 02 (dois) anos, limitada a uma faixa salarial, mediante aprovação em Avaliação de Desempenho, realizada anualmente, desde que o empregado seja avaliado e tenha como resultado “ótimo desempenho” ou “médio desempenho”.

Parágrafo primeiro - Para a progressão funcional, o avaliado deverá possuir, no período aquisitivo, duas avaliações com notas que correspondam aos conceitos de “ótimo desempenho” ou “médio desempenho”.

I - Caso a primeira Avaliação seja de conceitos de “desempenho inferior ao esperado” e a segunda de “ótimo desempenho” ou “médio desempenho”, o empregado fará jus à progressão funcional por Mérito.

II - Caso a primeira Avaliação seja de conceito de “ótimo desempenho” e a segunda de “desempenho inferior ao esperado” o empregado fará jus à progressão funcional por Mérito.

III - Não fará jus à progressão funcional por Mérito o empregado que tenha obtido na primeira avaliação nota de “desempenho inferior ao esperado” ou “médio desempenho” e na segunda avaliação obtiver nota de “desempenho inferior ao esperado”.

Parágrafo segundo - Para os empregados admitidos até o dia 31 de dezembro de 2012, a primeira concessão da progressão funcional por mérito ocorrerá em março de 2014 e terá como embasamento para esta concessão uma única Avaliação de Desempenho, a ser realizada em dezembro de 2013. Fará jus à progressão funcional por mérito o empregado que obtiver conceito “ótimo desempenho” ou “médio desempenho” nesta Avaliação de Desempenho.

I - Fica garantido o direito à primeira progressão funcional por mérito, aos empregados do CRP-04 admitidos até o dia 31 de dezembro de 2012, respeitadas as disposições contidas no caput do artigo 15 e suas respectivas alíneas, caso não ocorra a Avaliação de Desempenho em dezembro de 2013.

Parágrafo terceiro - Para os empregados admitidos após 01 de janeiro de 2013, a primeira concessão da progressão funcional por mérito poderá ter como embasamento para esta concessão uma única Avaliação de Desempenho, caso não ocorra a Avaliação de Desempenho em dezembro de 2013. Fará jus à progressão funcional por mérito o empregado que obtiver conceito “ótimo desempenho” ou “médio desempenho” nesta Avaliação de Desempenho.

Parágrafo quarto - O “Instrumento de Avaliação de Desempenho – 90 dias” não poderá ser considerado para a concessão da progressão funcional por mérito.

Artigo 15 - As mudanças de faixas salariais decorrentes de progressão por mérito somente poderão ser efetivadas mediante o intervalo mínimo de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício no cargo:

a) para os empregados admitidos a partir de 01 janeiro de 2013, será considerada a sua data de admissão e/ou posse;

b) para os empregados admitidos até o dia 31 de dezembro de 2012, será considerado o mês de março para a progressão, estabelecida a próxima progressão para o mês de março de 2014.

Artigo 16 - O empregado efetivo quando nomeado para exercer a Função de Confiança, estará sujeito às regras contidas nos Artigos 13, 14 e 15 deste PCCS.

Parágrafo Único - Ocorrendo a exoneração do empregado efetivo da Função de Confiança, o tempo de efetivo exercício nesta, bem como as possíveis progressões funcionais obtidas, será transferido para o cargo efetivo anteriormente ocupado ao qual retornará.

Artigo 17 - Não será considerado como de efetivo exercício no cargo, para efeito de progressão funcional, o tempo relativo a:

- a) Faltas injustificadas;
- b) Licença para tratamento de interesses particulares;
- c) Afastamento para acompanhar cônjuge ou companheiro sem remuneração;
- d) Suspensão disciplinar.

CAPÍTULO VII

DA POLÍTICA DE INCENTIVO À TITULAÇÃO

Artigo 18 - Fica instituída a Gratificação de Incentivo à Titulação destinada à valorização do empregado que possuir grau de instrução superior ao que é exigido no perfil do cargo que ocupa.

Parágrafo Único: A gratificação terá como referência o salário base do empregado de acordo com a faixa inicial de salário prevista para o cargo que ocupe, descrita no Anexo IV.

Artigo 19 - A Gratificação de Incentivo à Titulação será concedida ao empregado ocupante de cargo efetivo, mediante solicitação formal e apresentação de comprovante de colação de grau superior ao grau de instrução que é exigido no perfil do cargo que ocupe. O objetivo é a valorização da qualificação profissional desde que atenda às seguintes premissas:

I. Ao empregado ocupante de cargo efetivo de nível médio que apresentar o certificado de colação de grau de Curso de Graduação Superior ou Graduação Tecnológica, regularmente reconhecido pelo Ministério da Educação, será paga a gratificação correspondente a 3% (três por cento) do salário inicial da faixa do respectivo cargo que ocupa;

II. Ao empregado ocupante de cargo efetivo que apresentar certificado de conclusão de Curso de Pós-Graduação, regularmente reconhecido pelo Ministério da Educação, desde que correlato às atividades de seu cargo, com carga horária igual ou superior a 360 (trezentas e sessenta) horas, será pago uma gratificação correspondente a 4% (quatro por cento) do salário inicial da faixa do respectivo cargo que ocupa;

III. Ao empregado ocupante de cargo efetivo que apresentar diploma de conclusão de Curso de Mestrado ou Doutorado, regularmente reconhecido pelo Ministério da Educação, desde que correlato às atividades de seu cargo, será pago uma gratificação correspondente a 5% (cinco por cento) do salário inicial da faixa do respectivo cargo que ocupa;

IV. Ao empregado ocupante de cargo efetivo que apresentar diploma de conclusão de Curso de Mestrado Profissional, regularmente reconhecido pelo Ministério da Educação, correlato às atividades de seu cargo, será pago uma gratificação correspondente a 7% (sete por cento) do salário inicial da faixa do respectivo cargo que ocupa.

Artigo 20 - Os títulos de Pós-Graduação, Mestrado, Doutorado e Mestrado Profissional somente serão reconhecidos para a concessão da gratificação se forem em área de estudos diretamente relacionada com as atribuições dos cargos relacionadas no Anexo VI e com as atividades desenvolvidas pelo empregado no desempenho de suas funções.

Artigo 21 - Os diplomas de Graduação Superior e Graduação Tecnológica somente terão validade quando devidamente expedidos por Instituições de Ensino Superior - IES reconhecidas pelo Ministério da Educação e registrados no órgão profissional competente, quando for o caso.

Artigo 22 - Os certificados de conclusão dos cursos de Pós-Graduação, cuja carga horária seja igual ou superior a 360 (trezentas e sessenta) horas, somente terão validade se expedidos por Instituições de Ensino Superior - IES reconhecidas pelo Ministério da Educação.

Artigo 23 - Os títulos de Mestre e Doutor somente terão validade quando expedidos por curso nacional credenciado pelo Conselho Federal de Educação – CFE, ou se estrangeiros, devidamente revalidados pelos órgãos brasileiros competentes.

Artigo 24 – Para a concessão da Gratificação de Incentivo à Titulação, que não é cumulativa, deverá ser observado o interstício mínimo de 02 (dois) anos entre cada concessão.

Parágrafo Primeiro - Os percentuais de incentivo à titulação, que não são cumulativos, devem observar o maior percentual em decorrência do grau de instrução comprovado.

Parágrafo Segundo – A concessão da gratificação de incentivo a titulação ocorrerá a partir de 1º de setembro de 2013, sob a condição da existência de previsão orçamentária disponível para tal fim.

CAPÍTULO VIII
DA ESTRUTURA SALARIAL

Artigo 25 - A estrutura salarial do CRP-04 é constituída pela Tabela de Salários relativa ao Quadro de Cargos Efetivos - Anexo I e ao Quadro de Funções de Confiança e Cargos Comissionados – Anexo II.

Artigo 26 - A remuneração de todos os empregados do CRP-04 é composta dos seguintes elementos:

- a) Salário Base;
- b) Vantagens Pessoais, quando couber;
- c) Gratificação por Exercício de Função de Confiança, quando couber, não incorporada ao salário base, quando da exoneração do respectivo cargo ou função;
- d) Benefícios Diretos ou Indiretos, devidamente instituídos por dispositivo legal.

Artigo 27 - A Tabela de Salários dos Cargos Efetivos do CRP-04 é composta por 6 (seis) classes e 18 (dezoito) faixas salariais (de “A” a “R”), que definem o posicionamento do salário básico do empregado durante sua carreira funcional.

Parágrafo Primeiro - Os padrões da Tabela Salarial estão dispostos em números ordinais e as faixas salariais estão expressas em moeda corrente vigente no País, constituindo um conjunto de valores limitados por mínimos e máximos, subentendidos como “piso” e “teto”, sem prejuízo dos valores acrescentados a partir da política de incentivo à titulação.

Parágrafo Segundo - O posicionamento do salário individual, bem como o crescimento ao longo da faixa salarial e/ou padrão, será decorrente da evolução na carreira profissional e do desempenho individual do empregado.

Artigo 28 - A Tabela de Salários de Cargos e Funções do CRP-04 consta no Anexo IV deste PCCS.

Parágrafo Único - A Tabela de Salários de Cargos e Funções do Anexo IV será alterada em decorrência de reajustes por ocasião da data-base da categoria ou por força da celebração de Acordo Coletivo de Trabalho, no mês de maio de cada ano.

Artigo 29 - O empregado ocupante de cargo efetivo que for nomeado para o exercício da Função de Confiança, desde que atendida às exigências da função, fará jus ao salário inicial (Faixa A) da classe estabelecido no Anexo IV.

Parágrafo Único - O exercício da Função de Confiança é possível ao empregado pertencente ao quadro de Cargos Efetivos do CRP-04, desde que atenda os requisitos necessários e já citados no *caput* do Artigo 10, e, desde que nomeado pelo Plenário do CRP-04.

CAPÍTULO IX

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Artigo 30 - A Avaliação de Desempenho deverá possibilitar ao CRP-04 avaliar os empregados ocupantes de Cargos Efetivos, Cargos Comissionados e de Função de Confiança, em relação às suas atribuições e responsabilidades pertinentes ao respectivo cargo ocupado.

Artigo 31 - A Avaliação de Desempenho possui caráter anual, individualizada e aplicada aos ocupantes de Cargos Efetivos, Cargos Comissionados e Funções de Confiança no último trimestre de cada ano, a partir do ano de aprovação deste PCCS,

devendo ser preenchida pelo avaliado, pela comissão e pelo superior imediato, observando as seguintes dimensões:

- a) **Dimensão Institucional** - agregam valor e contribuem para o desenvolvimento do CRP-04;
- b) **Dimensão Funcional** - geram impacto nos processos e nos resultados do trabalho;
- c) **Dimensão Individual** - aparecem nas atitudes e comportamentos do colaborador.

Artigo 32 - A competência é o conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes e comportamentos manifestados no desempenho em determinadas atividades por meio de ações observáveis pelos outros. Pode-se dizer que a competência é o conjunto de três variáveis:

- a) **Saber fazer** - São os conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para realizar um determinado trabalho;
- b) **Querer fazer** - Envolve as motivações, as iniciativas pessoais e a vontade de realizar um determinado trabalho;
- c) **Poder fazer** - São os recursos necessários para realizar um determinado trabalho e a autonomia para fazê-lo.

Artigo 33 - Para a análise dessas três variáveis, os avaliadores deverão levar em consideração o desempenho das equipes e dos indivíduos no que se refere ao comprometimento de ambos, quanto à atuação e à contribuição, para atingir os resultados esperados. O desempenho será analisado a partir das seguintes competências e habilidades:

- a) Competências Técnicas - Dizem respeito à aplicabilidade dos conhecimentos e experiências “específicas” no que se referem ao uso das ferramentas, materiais, normas, procedimentos e metodologias necessárias para o desenvolvimento das atividades/serviços;
- b) Habilidades Pessoais - São as ações do indivíduo, considerando fatores de natureza interna, ou seja, aquilo que é próprio e particular de cada um, e que é um referencial de personalidade, de modo que seja perceptível pelas atitudes quanto ao envolvimento, auto desenvolvimento e que refletem no desempenho das atividades/serviços;
- c) Habilidades Comportamentais - São atitudes relativas aos estímulos que refletem na ação e reação comportamental e no desenvolvimento das atividades do indivíduo.

Artigo 34 - A Avaliação de Desempenho fundamenta-se em uma metodologia em que o desempenho será analisado sob a ótica de diferentes avaliadores. Um conjunto de avaliadores será responsável por avaliar não apenas um determinado empregado, mas a equipe de trabalho da qual ele (empregado) faz parte. Os resultados obtidos nesse processo serão disponibilizados à Diretoria, ao superior imediato e ao próprio empregado.

Parágrafo Único - O processo de avaliação abrangerá:

- a) A Comissão de Avaliação – formada por 3 (três) componentes, designados pela Diretoria, composta por 01 (um) Conselheiro da Diretoria, 01 (um) empregado ocupante do Cargo de Gerente ou Assessor e 01 (um) empregado ocupante de Cargo Efetivo. Essa Comissão fará a avaliação de todos os empregados dos diferentes níveis hierárquicos e definidos de acordo com o critério que mais se adequar a realidade organizacional do CRP-04.
- b) A Diretoria fará a avaliação do desempenho das Gerências e Assessorias.

- c) A Gerência/Assessoria – fará a avaliação do desempenho dos empregados sob sua supervisão.
- d) O Empregado fará uma auto-avaliação do seu desempenho e da participação nos resultados alcançados pela equipe.

Artigo 35 - Os benefícios para os Avaliadores e Avaliados consiste na análise dos resultados das avaliações que fornecerá indicadores relevantes para as partes envolvidas.

Parágrafo Primeiro – O CRP-04 terá informações importantes sobre os aspectos que afetam diretamente a vitalidade da organização, criando condições para fazer os ajustes necessários em seu planejamento estratégico.

Parágrafo Segundo - Este processo de avaliação representa uma ferramenta adicional para avaliar o desempenho e o potencial dos empregados, contribuindo para a tomada de decisões relacionadas às promoções, treinamentos, desenvolvimentos, contratações, melhorias de condições de trabalho e outros assuntos relacionados à gestão de pessoas:

- a) A Diretoria terá mais clareza sobre os aspectos que requerem sua atenção e uma visão das necessidades da sua área, em termos de competência e potencial humano.
- b) O superior imediato terá mais clareza sobre os aspectos que requerem sua atenção, tanto no que se referem as suas atitudes, quanto em relação às atitudes dos empregados sob sua responsabilidade. Ele poderá ter elementos para propor melhorias no desempenho da equipe.

- c) O empregado terá uma percepção mais segura quanto à visão de seus avaliadores em relação às suas atitudes, ao seu desenvolvimento profissional e sua atuação na equipe.

Artigo 36 - O processo de avaliação tem a finalidade de envolver e comprometer os vários setores da instituição e é de extrema importância que os Diretores, Superiores Imediatos e Empregados, atuem de forma adequada e coerente, visando atingir os objetivos Institucionais.

Artigo 37 - O objetivo geral desse processo é estabelecer uma nova sistemática de avaliação de desempenho a partir das percepções de vários atores - direção, superior imediato e empregados. Além disso, os dados coletados nesse processo poderão:

- a) Promover subsídios para o CRP-04 planejar, desenvolver e organizar os seus processos da Gestão de Pessoas;
- b) Promover subsídios para o CRP-04 viabilizar o acompanhamento do desempenho dos empregados de modo a adequá-lo à realidade organizacional;
- c) Incentivar a atuação dos empregados e a interação destes com as equipes e chefias, visando à melhoria na prestação dos serviços, para o cumprimento dos objetivos institucionais.

Artigo 38 – Os objetivos específicos da avaliação são:

- a) Objetivos individuais - relacionam-se com o aprimoramento pessoal e profissional para atingir um melhor desempenho dentro da instituição;
- b) Objetivos da equipe - traduzem os resultados esperados de todo o grupo de trabalho a que o avaliado pertence, para atingir um melhor desempenho dentro da instituição;

- c) Objetivos institucionais - representam a soma dos objetivos individuais e da equipe.

Artigo 39 – A avaliação deverá ser aplicada em forma de questionários pelos avaliadores: para a Comissão, para o Superior Imediato e para o próprio avaliado, a partir de questões elaboradas para identificar o desempenho do empregado. Estas questões serão pontuadas e ponderadas com pesos iguais para cada avaliador, obtendo-se um resultado final, padronizado.

Parágrafo único – Os questionários para a aplicação da avaliação ao serem elaborados deverão considerar os conceitos, condições e objetivos fixados neste PCCS, em especial os tratados neste capítulo, e, poderão ser alterados em avaliações futuras, no intuito de melhor adequá-los aos fins pretendidos, com prévio conhecimento dos avaliados, e, serão parte integrante deste Plano, através de anexo.

Artigo 40 – A avaliação da Comissão de Avaliação, do Superior Imediato e do Empregado envolve os seguintes conceitos:

- a) ÓTIMO DESEMPENHO – Pontuação entre 76 e 100% - Na maioria das vezes, supera o esperado. Seu desempenho é reconhecido por todos.
- b) MÉDIO DESEMPENHO - Pontuação entre 51 e 75% - Em geral, alcança os objetivos, contribuindo para os resultados de sua área. Os itens avaliados abaixo da média devem ser melhorados.
- c) DESEMPENHO INFERIOR AO ESPERADO - Pontuação igual ou abaixo de 50% - O baixo desempenho pode refletir a necessidade de avaliação do perfil do profissional frente aos requisitos do cargo. O desempenho deve ser melhorado.

Artigo 41 - No processo serão considerados os seguintes fatores de avaliação:

- a) Cumprimento de Normas e Regulamentos do CRP-04 - conhece e cumpre em sua rotina de trabalho, as normas e regulamentos internos do CRP-04;
- b) Comprometimento - apresenta envolvimento com os objetivos do CRP-04, participando assiduamente da realização das atividades propostas.
- c) Qualidade do Trabalho - conhece efetivamente suas atividades, realizando as tarefas com qualidade, agilidade e segurança.
- d) Relações Interpessoais - habilidade para interagir com outras pessoas do CRP-04 (MG) de forma cooperativa.
- e) Iniciativa/Criatividade - apresentar sugestões para melhoria do trabalho e prontificar-se para comunicar a terceiros, situações ou problemas fora de sua alçada. Buscar resolver os problemas de forma criativa e com proatividade.
- f) Pontualidade/Assiduidade - observância à pontualidade e à assiduidade.
- g) Planejamento/Organização - capacidade de trabalhar com método e ordem, distribuição adequada das tarefas, saber situar-se no tempo (quando) e no espaço (onde) com relação às responsabilidades assumidas. Ordenação prévia de ações/etapas e dimensionamento de recursos, de modo a criar condições e facilitar o alcance, nos prazos desejados, dos objetivos anteriormente definidos.
- h) Ação para Resultados - capacidade de visualizar, aceitar e implementar mudanças orientadas para a evolução e o desenvolvimento do CRP-04. Capacidade para manter a harmonia ao atuar em ambientes e situações imprevistas.

- i) Negociação - habilidade no trato com as pessoas, independente do nível hierárquico, profissional ou social, influenciando construtivamente e demonstrando respeito à individualidade. Capacidade de interagir de forma harmônica e participativa,
- j) Conhecimento do Trabalho – possuir conhecimentos gerais e específicos para o desempenho eficaz das atribuições que lhe forem confiadas.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 42 – O Plenário, a Diretoria e as Gerências do CRP-04, observadas as suas competências, efetuarão as medidas necessárias para:

- a) Cumprir e fazer cumprir os dispositivos deste Plano de Cargos, Carreiras e Salários;
- b) Examinar alterações de qualquer natureza, quando necessário, a serem processadas neste plano;
- c) Examinar casos de progressão horizontal e ampliação ou redução de cargos e/ou funções;
- d) Propor normas, rotinas e procedimentos relativos à administração de Pessoal do CRP-04;
- e) Acompanhar o processo de enquadramento dos profissionais no presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários, conforme normas pré-estabelecidas;
- f) Acompanhar o processo de Avaliação de Desempenho;

- g) Informar ao Setor de Pessoal a relação dos profissionais progredidos, baseando-se nos critérios preestabelecidos neste plano;
- h) Analisar os pedidos de reconsideração de resultados, quando houver;
- i) Contribuir para a divulgação e manutenção deste plano.

Artigo 43 - Nos casos de conflito de interpretação de previsão contida neste PCCS e/ou de omissão caberá à Gerência Administrativa encaminhar parecer sobre a respectiva questão para análise e deliberação da Diretoria ou do Plenário, quando se tratar de matéria de sua competência.

Artigo 44 – Todos os empregados do CRP-04 deverão manifestar quanto à adesão ao presente Plano de Cargos, Carreira e Salários. Caso o empregado não se manifeste, no prazo de até 03 (três) dias úteis, contados da apresentação do “Termo de Adesão” pelo Setor de Pessoal, ou, se manifeste por não aderir ao instrumento, desde então, estará ciente de que não fará jus às gratificações, benefícios e possibilidade da progressão funcional previstos neste Plano, conforme as condições e termos aqui estabelecidos.

Artigo 45- Na hipótese de não ser possível a aplicação da avaliação de desempenho nos períodos já estabelecidos neste instrumento, a fim de não prejudicar a progressão do empregado, o CRP-04 efetuará a progressão correspondente a 01 (uma) faixa salarial a favor de seus empregados.

Artigo 46 – Os empregados contratados em data posterior ao início da vigência deste PCCS, seja para cargos de provimento efetivo ou em comissão, automaticamente, estarão aderidos ao mesmo.

Artigo 47 – Este Plano de Cargos, Carreira e Salários poderá sofrer alterações mediante deliberação do Plenário do CRP-04.

Marta Elizabeth de Souza
Conselheira Presidenta do CRP-04 (MG)