



LEIA-SE: ANEXO I. CALENDÁRIO DO PROCESSO CLASSIFICATÓRIO

FASE	DIA / HORA	LOCAL
INSCRIÇÃO	De 02 de dezembro a 13 de dezembro de 2015	Na Internet, no endereço: www.educacao.ma.gov.br/matricula2016
RECEBIMENTO DO CARTÃO DE CONFIRMAÇÃO	Será emitido no período de 04 a 09 de janeiro de 2016	No endereço eletrônico www.educacao.ma.gov.br/matricula2016
PROVA	10 de janeiro de 2016	As provas de Língua Portuguesa e Matemática serão realizadas no dia 10 de janeiro de 2016, das 09h00 às 13h00 (horário local)
RESULTADO FINAL	Dia 18 de janeiro de 2016	A divulgação do resultado final será no dia 18 de janeiro de 2016, na internet no endereço eletrônico www.educacao.ma.gov.br/matricula2016

ERRATA. ONDE SE LÊ: ANEXO II. ESCOLAS PÓLOS PARA ESTUDANTES COM DEFICIÊNCIA VISUAL/REGIÃO SÃO LUÍS

CÓDIGO	ESCOLAS
21022135	CE JUVÊNCIO MATOS
21021058	UI MARIA JOSÉ ARAGÃO
21008680	CE DOMINGOS VIEIRA FILHO
21007446	CE ERASMO DIAS
21021910	CE CIDADE DE SÃO LUÍS
21225630	CE VINÍCIUS DE MORAES
21009783	CE ANJO DA GUARDA
21009848	CE LICEU MARANHENSE
21011133	CE JOÃO FRANCISCO LISBOA (ANTIGO GOV. EDISON LOBÃO - CEGEL)

ESCOLAS PÓLOS PARA ESTUDANTES SURDOS/REGIÃO SÃO LUÍS

CÓDIGO	ESCOLAS
21022208	CE PROFESSOR LUÍS REGO
21008680	CE DOMINGOS VIEIRA FILHO
21011125	CE BARJONAS LOBAO
21015023	CE PROFESSORA MARGARIDA PIRES LEAL
21013926	CE DR JOÃO BACELAR PORTELA
21022364	CE EMÉSIO DÁRIO DE ARAUJO
21011133	CE JOÃO FRANCISCO LISBOA (ANTIGA CE GOV. EDISON LOBÃO - CEGEL)
21022399	UI HAYDÊ CHAVES
21249016	CE LICEU MARANHENSE
21020698	CE ANTONIO RIBEIRO DA SILVA
21491208	CE PROF. JOSÉ FRANÇA DE SOUSA
21273251	CE ESTADO DO GUANABARA

LEIA-SE: ANEXO II. ESCOLAS PÓLOS PARA ESTUDANTES COM DEFICIÊNCIA VISUAL/REGIÃO SÃO LUÍS

CÓDIGO	ESCOLAS
21273251	CE ESTADO DO GUANABARA

ESCOLAS PÓLOS PARA ESTUDANTES SURDOS/REGIÃO SÃO LUÍS

CÓDIGO	ESCOLAS
21009783	CE ANJO DA GUARDA

ERRATA. ONDE SE LÊ: ANEXO IV. Escolha o atendimento a ser solicitado. () provas em folha A4, com fonte ampliada; LEIA-SE:

Escolha o atendimento a ser solicitado. () provas com fonte ampliada. São Luís (MA), 1º de dezembro de 2015. ÁUREA REGINA DOS PRAZERES MACHADO - Secretária de Estado da Educação.

FUNDAÇÃO DE AMPARO À PESQUISA E AO DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO DO MARANHÃO
FAPEMA

ERRATA. A Comissão de Licitações da FAPEMA informa que o Aviso de Licitação do Pregão Presencial nº 017/2015 CSL/FAPEMA, Processo nº 177449/2015 publicada em 27 de novembro de 2015, por equívoco, foi digitado dados incorretos sendo assim: ONDE SE LÊ: DATA PARA ENTREGA DAS PROPOSTAS DE PREÇOS E DOCUMENTAÇÃO DE HABILITAÇÃO: 15/11/2015, às 9h30 min. LEIA-SE: DATA PARA ENTREGA DAS PROPOSTAS DE PREÇOS E DOCUMENTAÇÃO DE HABILITAÇÃO: 15/12/2015, às 9h30 min. São Luís, MA, 4 de dezembro de 2015. HÉLIDA KARLA SILVA ARAGÃO BARROQUEIRO - Pregoeira.

PREFEITURA MUNICIPAL DE SERRANO DO MARANHÃO

ERRATA. AVISO DE LICITAÇÃO. TOMADA DE PREÇOS Nº 01/2015. Publicação DOE, Publicação de Terceiros, 03/12/2015, pág. 11, ONDE LÊ-SE: "Mediante o pregoeiro oficial", LEIA-SE: "Mediante a presidente da CPL". ONDE LÊ-SE: "Licitação na modalidade de concorrência, na forma presencial", LEIA-SE: Licitação na modalidade Tomada de Preços", ONDE LÊ-SE: "para contratação de empresa para prestação de serviços de engenharia para construção de uma creche no Município", LEIA-SE: "para contratação de empresa para prestar assessoria em licitações e contratos administrativos". Serrano do Maranhão (MA), 7 de dezembro de 2015. ERENILDE PINTO FERREIRA - Presidente da CPL.

ERRATA. AVISO DE LICITAÇÃO. PREGÃO PRESENCIAL Nº 020/2015. Publicação DOE, Publicação de Terceiros, 03/12/2015, pág. 11, ONDE LÊ-SE: "torna público para conhecimento dos interessados que realizará às 8h30min do dia 14 de dezembro de 2015", LEIA-SE: "torna público para conhecimento dos interessados que realizará às 8h30min do dia 15 de dezembro de 2015". Serrano do Maranhão (MA), 7 de dezembro de 2015. RÔMULO BARROS FIGUEIREDO - Pregoeiro Oficial.

RESOLUÇÃO

CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DO MARANHÃO
CRP-MA

RESOLUÇÃO CRP22/MA Nº 01/2014, DE 30/04/2014. O Conselho Regional de Psicologia do Maranhão CRP 22.ª Região, no uso das atribuições que lhe confere o Art. 6º, alínea "a", da Lei nº 5.766, de 20 de dezembro de 1971, e; Considerando a necessidade de regulamentar a situação funcional, os direitos e deveres dos empregados do CRP 22; Considerando a decisão deste Plenário em sessão realizada no dia 26 de abril de 2014. RESOLVE: Art. 1.º - Aprovar o Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Conselho Regional de Psicologia do Maranhão CRP 22. Art. 2.º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua assinatura. Art. 3.º - Revogam-se as disposições em contrário. São Luís (MA), 30 de abril de 2014. NELMA PEREIRA DA SILVA - Presidente do CRP 22. Plano de Cargos, Carreira e Salários do CRP22 introdução. O Plano de Cargos, Carreira e Salários (PCCS) configura-se em uma importante ferramenta na gestão de uma instituição, de forma a garantir a organização e parâmetros



e critérios para a sua relação funcional. Suas diretrizes visam valorizar o corpo técnico e dotar a instituição de um instrumento de gestão de pessoal. Este instrumento de administração é fruto de uma visão estratégica de como gerir racionalmente as pessoas na realidade da instituição CRP22 e servirá para regular as relações de trabalho. Desta forma, o Conselho Regional de Psicologia - 22ª Região define para o âmbito da sua gestão importantes aspectos que regerão a relação entre o Conselho e seus funcionários. Para tanto, fez-se uma pesquisa junto ao Sistema Conselhos de Psicologia e a outros conselhos de classe do Maranhão para conhecer a visão e cultura existente no âmbito da categoria no que consiste aos princípios de uma boa e eficiente relação de trabalho. São parâmetros constitutivos deste PCCS: Estabelecimento de critérios claros e transparentes para o preenchimento dinâmico de vagas; Oferta de oportunidades de progresso funcional; Estimulação do desempenho e da produtividade; Promoção do desenvolvimento e da melhoria contínua dos recursos humanos; Encorajamento dos funcionários na exploração de suas capacidades e potenciais; Garantia de integração do funcionário com o Conselho, através do aumento de comprometimento com os objetivos institucionais; Definição de carreira compatível com as necessidades e objetivos do Conselho. **2. CONCEITOS BÁSICOS.** Os conceitos que norteiam este Plano são: Cargo: Conjunto de atribuições e responsabilidades que devem ser realizadas pelo funcionário. Carreira: É o conjunto de faixas salariais escalonadas hierarquicamente para progressão do cargo em diferentes níveis segundo suas responsabilidades, atribuições e grau de complexidade. Nível: São graduações específicas da tabela salarial de cada cargo ou grupo de cargos do PCCS. Cada nível salarial identificado por letras equivale a um valor salarial escalonado progressivamente conforme a amplitude da tabela. Transferência de pessoal entre áreas: É a mudança ou remoção do funcionário de uma unidade organizacional para outra, no mesmo cargo e nível salarial da unidade anterior, por necessidade de redimensionamento ou remanejamento de recursos humanos da instituição. Nesses casos, deve-se considerar: Os empregados devem obrigatoriamente preencher os requisitos estabelecidos para o cargo proposto. O preenchimento da vaga será por processo seletivo interno, composto por avaliação de desempenho e análise curricular. Em não havendo mais de um candidato apto ao cargo, o preenchimento da vaga poderá ser feito através de indicação da Diretoria. Recrutamento Externo: É o Processo que visa à contratação de recursos humanos necessários à realização das atividades do Conselho e que ocorre de acordo com a resolução nº 12/2002 do CFP que institui o processo seletivo simplificado no âmbito do sistema conselho. **3. CARGOS:** Neste PCCS, ficam criados os seguintes Cargos: Quadro 1: Caracterização dos cargos do CRP 22:

DESCRIÇÃO	CONTRATAÇÃO	SUBORDINAÇÃO	NÍVEL DE INSTRUÇÃO	CARGA HORÁRIA
Técnico de Orientação e Fiscalização	Efetivo	Presidência da COF	Superior	30h
Assistente Administrativo	Efetivo	Coordenação Geral	Ensino Médio	40h
Assistente Cartorário	Efetivo	Presidência da COE/COF	Ensino Médio	40h
Auxiliar de serviços gerais	Efetivo	Coordenação Geral	Ensino Fundamental	40h
Coordenação Geral	Comissionado	Diretoria	Superior	40h
Assessoria Jurídica	Comissionado	Diretoria	Superior	16h
Assessoria Contábil/Financeira	Comissionado	Diretoria	Superior	16h

4. CARREIRA: Carreira Administrativa no Conselho Regional de Psicologia é o plano geral de atribuições, salários e vantagens, organizada em cargos de complexidade crescentes, a serem percorridos por seus ocupantes. Cargo de Carreira é a unidade básica do Quadro de Pessoal, formado pelo conjunto de atividades e responsabilidades previstas na estrutura organizacional do CRP 22, que devem ser atribuídas aos servidores contratados. O desenvolvimento na carreira dar-se-á por antiguidade, mérito e/ou titulação adquirida, sendo, em todos os casos, condicionado à avaliação de desempenho. **5. ENQUADRAMENTO:** A cada renovação do Plano de Cargos, Carreira e Salários, todos os colaboradores deverão ser enquadrados na nova tabela salarial. Na época, os seguintes aspectos deverão ser observados: Todo colaborador que tiver com o salário atual inferior a faixa salarial inicial de seu grupo, será enquadrado na primeira faixa deste, ou em outro superior, a critério da Diretoria do CRP22, conforme análise de desempenho e situação de mercado constatado na Pesquisa Salarial. Todo colaborador que tiver com salário atual superior a faixa máxima do seu grupo, permanecerá com o mesmo valor. Estes casos são tratados como discrepâncias técnicas. A tabela salarial não poderá sofrer qualquer tipo de ajuste para enquadramento de valores destoantes do mercado. **6 INGRESSO E PROMOÇÃO:** A definição de remuneração do cargo ocorrerá de duas formas, de acordo com a modalidade de ingresso do colaborador no CRP22. 6.1 Modalidades de Ingresso. 6.1.1 Por Concurso Público. O ingresso por concurso torna o ocupante do cargo detentor do direito de ocupação da vaga por tempo indeterminado, desde que obedeçam as determinações legais específicas, que regem a permanências em cargos públicos. O salário inicial é o nível I do grupo salarial ao qual o cargo pertence. O regime adotado pelo Sistema Conselhos de Psicologia é o da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), conforme o Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. 6.1.2 Por Nomeação. A definição do salário é similar à praticada quando do ingresso por concurso público. No entanto, o salário de contratação não necessariamente será a faixa inicial da tabela salarial, mas dependerá da prática de mercado e da disponibilidade financeira do CRP22. Essa modalidade de ingresso é exclusivamente praticada para os Cargos de Confiança (ou comissionado). 6.1.2.1 Procedimentos para ingresso por nomeação: A Diretoria indica um ou mais candidatos. Os candidatos são avaliados

quanto ao perfil definido na descrição e especificação do cargo. O profissional escolhido é nomeado pelo Plenário do CRP22. 6.2 Remuneração do cargo de confiança para funcionários efetivos. Os funcionários efetivos que estiverem ocupando cargo de confiança serão remunerados com o salário correspondente ao mesmo somente enquanto estiverem exercendo a referida função. O valor adicional em relação ao seu salário de origem será pago como gratificação. A remuneração do cargo de confiança não é incorporada ao salário do cargo efetivo, ou seja, quando o colaborador deixar de exercer as funções do Cargo de Confiança, retorna ao seu salário de origem. 6.3 Diretrizes para provimento de funções gratificadas. As Funções Gratificadas caracterizam-se como a soma geral de atribuições e tarefas específicas, exercidas sob o critério de confiança, de natureza transitória, cujo provimento é restrito a ocupante de Quadro de Pessoal do CRP22, nomeado pela Presidência, com anuência da Diretoria, através de Portaria; A remuneração pelo exercício das Funções Gratificadas dar-se-á pelo pagamento cumulativo do valor correspondente à função para a qual foi designado e do salário nominal do empregado; O pagamento dessa verba deverá ser destacado no contracheque do empregado, de forma específica e, em nenhuma hipótese, somada ao seu salário nominal; O pagamento da Função Gratificada é condicionado ao exercício da função, deixando de ser pago na data em que o empregado reverter ao seu cargo, anteriormente ocupado; A Função Gratificada não constitui carreira profissional, não integrando a Tabela de Cargos e Salários. Os valores correspondentes às Funções Gratificadas serão definidos por ato administrativo da Presidência e aprovado pela Diretoria. 6.4 Reajuste de salário. Os reajustes poderão acontecer de duas modalidades: 6.4.1 Acordo Coletivo. Acontece no mês de maio e é resultante de negociações feitas entre sindicatos. Objetiva a reposição de perdas salariais decorrentes da inflação, assim como a incorporação de outros benefícios. Nessa modalidade de reajuste todos os cargos são beneficiados, independente do tipo de vínculo (efetivo ou cargo de confiança). Após a divulgação do percentual negociado a tabela salarial do CRP22 deverá ser atualizada, conforme a determinação do Acordo Coletivo. 6.4.2 Promoção. Trata-se de um reajuste salarial individual ou não, que visa o reconhecimento do colaborador, baseado em critérios discriminados a seguir, no procedimento para Promoção. Promoção: Ajuste salarial por pro-



moção representa o reconhecimento do CRP22 de pelo menos um dos seguintes aspectos: Desempenho do colaborador no cargo. Necessidade de adequação à prática salarial do mercado detectado através de pesquisa salarial. Quem Será Promovido: Todo colaborador (ocupante de cargo efetivo e/ou de confiança) poderá ser promovido desde que: Em sua Avaliação de Desempenho anual obtenha resultados satisfatórios. Não tenha tido promoção de salário no interstício dos últimos 2 anos. Tenha pelo menos 1 ano de trabalho efetivo no mesmo cargo. Seja detectada, através de Pesquisa Salarial periódica (bienio), defasagem em relação ao mercado. O Conselho tenha disponibilidade financeira para arcar com o ônus decorrente das promoções (a folha de pagamento não pode exceder 50% da arrecadação). A) Promoção Horizontal: Dentre os tipos de promoção existente, a progressão horizontal é a que se enquadra às determinações que regem a gestão salarial de empresas públicas. Progressão Horizontal é a mudança de salário do colaborador para níveis superiores ao seu atual. Periodicidade: a cada 2 anos no mês de abril. A quantidade de vezes em que o colaborador poderá ser promovido está limitada ao número de faixas salariais definidas para o seu grupo profissional (tabela em anexo). Avaliação de Desempenho: A avaliação de Desempenho deve ser estabelecida com o objetivo de atender as seguintes necessidades: Proporcionar oportunidade de feedback das coordenações aos colaboradores; Conhecer as necessidades de desenvolvimento dos colaboradores a partir das deficiências diagnosticadas; Identificar colaboradores com potencial para ser promovido. Indicadores de Desempenho: A direção do Conselho deverá definir junto às coordenações ou grupos formados especificamente para este fim, como será composta a avaliação de desempenho, devendo considerar os seguintes aspectos para definição desses parâmetros: Definição dos indicadores de desempenho em cada área. Definição de aspectos comportamentais relevantes para o cargo. Propõe-se que a avaliação de desempenho seja aplicada conforme itens a seguir, podendo ser modificada por quaisquer outras técnicas definidas pela gestão vigente, desde que seja observada a finalidade de tal. A Avaliação de Desempenho será aplicada no mês de abril a cada 12 (doze) meses. Cada servidor será avaliado pelos seguintes membros do Conselho Regional de Psicologia - 22ª Região: Coordenador Geral; Diretoria; Auto Avaliação; a) peso das avaliações: Os pesos das avaliações de desempenho serão da seguinte forma: Diretoria - peso 40; Coordenador Geral - peso 30; Auto avaliação - peso 30; b) pontuação das avaliações: A média das avaliações será dada pela média ponderada de todos os quesitos avaliados. A média de todas as avaliações irá definir o valor geral da Avaliação de Desempenho. c) parecer das avaliações: Para cada colaborador que se submeter à Avaliação de Desempenho deverá ser feito um parecer com a pontuação e informações gerais da avaliação. A devolutiva deve ser dada para o avaliado pela chefia imediata e/ou por algum membro da Diretoria. d) mudança de nível: Caso a avaliação de desempenho seja aplicada nesse formato, haverá mudança de nível sempre que a pontuação do avaliado for igual ou superior a 80% (oitenta por cento). **7. DEVERES DOS FUNCIONÁRIOS:** O funcionário responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições. Diante disso, os deveres dos funcionários no âmbito do CRP22 se referem a: Exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo; Observar as normas legais e regulamentares; Cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais; Atender com presteza: Ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo; À expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal; Às requisições para a defesa da Fazenda Pública; Levar ao conhecimento do superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo; Zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público; Manter o local de trabalho limpo e organizado, colocando em recipientes apropriados os lixos e/ou resíduos, de modo a preservar as condições de higiene, segurança e meio ambiente em seu posto de trabalho; Guardar sigilo sobre assunto do CRP22; Manter conduta compatível com moralidade administrativa; Ser assíduo e pontual ao serviço; Tratar com cordialidade as pessoas; Representar contra ilegalidade, a omissão ou abuso de poder. Apresentar-se ao trabalho com prontidão,

interesse, boa vontade, presteza e disponibilidade para atender as necessidades da instituição, prioridades e objetivos sempre que necessário a qualquer hora e em situações eventuais e não previstas, a fim de cumprir as demandas e deliberações do Conselho Regional de Psicologia; Produzir relatórios das atividades do cargo para auditoria e prestação de contas anuais ao conselho federal de psicologia; Apoiar o superior imediato em assuntos inerentes à sua área de atuação, apresentando e discutindo problemas e irregularidades, a fim de subsidiar definição de procedimentos e ações a serem adotadas; Cumprir normas e padrões de qualidades estabelecidas pela Instituição, mantendo-se informado e comprometendo-se com os objetivos e metas vinculados a sua área de atuação; Executar outras tarefas correlatas, mediante solicitação do superior imediato. É vedado ao funcionário: Ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização da coordenação imediata; Retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição; Recusar fê a documentos públicos; Opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço; Promover manifestação de apreço ou desapeço no recinto da repartição; Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função; Atuar como procurador ou intermediário, junto ao CRP22, sem a devida autorização; Receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições; Proceder de forma desidiosa; Utilizar pessoal ou recursos materiais do Conselho em serviços ou atividades particulares; Exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho; Quebrar o sigilo sobre processo ou denúncias do CRP 22. Não poderá ser promovido por antiguidade ou por merecimento, o empregado que, nos últimos 365 dias a contar da data de início da vigência da progressão, esteja enquadrado em uma das seguintes situações: a) Tenha sido punido com a pena de suspensão; b) Ter tido falta "não justificada"; c) Estar respondendo à sindicância sumária; d) Estar respondendo a processo penal; e) Na última referência salarial da faixa do seu cargo. As situações restritivas relacionadas aos itens "c" e "d" cessarão com a absolvição do empregado, ocorrendo a progressão retroativa e assegurando as vantagens pecuniárias decorrentes. Apurada a responsabilidade do funcionário em processo administrativo, garantido o amplo direito de defesa, poderão a critério da Diretoria, e ouvido o Plenário do CRP22, serem aplicadas as seguintes penalidades: Advertência (máximo de 03); Suspensão até 30 (trinta) dias; Demissão. Para a aplicação das penalidades, serão adotados os critérios jurídicos abaixo: Gravidade: penalidade aplicada deve corresponder ao grau da falta cometida. Havendo excesso na punição, será fator determinante na descaracterização. A pena maior, rompimento do vínculo empregatício, deve-se utilizar às faltas que impliquem em violação séria e irreparável das obrigações contratuais assumidas pelo empregado, ou para os casos de prática com mais afinco de faltas consideradas leves (reincidência contínua). Atualidade: punição deve ser aplicada em seguida à falta, ou seja, entre a falta e a punição não deve haver período longo, sob pena de incorrer o empregador no perdão tácito. No que diz respeito ao espaço de tempo, deve-se adotar o critério de punir, tão logo se tome conhecimento do ato ou fato praticado pelo trabalhador. Imediação: A imediação diz respeito à relação entre causa e efeito, ou seja, à vinculação direta entre a falta e a punição. Desse modo, os critérios para aplicação de cada penalidade devem ser criados pelo Conselho, adotando os princípios supracitados, bem como o da razoabilidade, a fim de que se evitem excessos e, conseqüentemente injustiças. **8. ATUALIZAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E SALÁRIOS:** O Plano de Cargos, Carreira e Salários será revisto e atualizado trienalmente, devendo ser observado: Mudança nas atribuições dos cargos; Novos requisitos em termos de qualificação e competências; Extinção ou criação de cargos; Revisão dos valores da tabela de salários em comparação com o mercado. **8.1 Pesquisa Salarial:** A cada 3 (três) anos, o Conselho fará uma Pesquisa Salarial para comparar e analisar seus salários frente ao mercado, confrontando-se com a média ponderada. Mercado Pesquisado: Conselhos de classe do Estado do Maranhão e outros Conselhos Regionais de Psicologia de Psico-



logia, assim como empresas e demais instituições com características e porte similares do CRP22. Desse modo, a pesquisa salarial será realizada com base na comparação e congruência com o orçamento do CRP22 e os valores praticados pelos demais Conselhos Regionais de Psicologia e de outros conselhos de classe. A pesquisa salarial deverá ser realizada pelo menos 2 (dois) meses antes do mês que será concedida a promoção. 8.2 Critérios para o Enquadramento Salarial: O enquadramento salarial no novo Plano para os cargos existentes dar-se-á conforme a Tabela Salarial, utilizando-se o método de "enquadramento cego", ou seja, o empregado será enquadrado no padrão (Nível, Faixa, Letra) mais próximo do seu salário atual, não havendo possibilidade de redução. Para as novas contratações, o novo funcionário necessariamente será enquadrado na faixa salarial inicial do cargo. A transição da situação atual dos empregados do CRP22 para este Plano de Cargos, Carreira e Salários dar-se-á mediante os enquadramentos funcional e salarial, devendo ser formalizadas as respectivas alterações nos contratos de trabalho e documentos legais. 8.3 Treinamento e qualificação profissional: O CRP22 poderá proporcionar aos seus servidores, conforme a disponibilidade orçamentária e financeira da instituição, a participação em eventos, cursos e/ou treinamento para qualificação e atualização profissional em área compatível aos serviços desenvolvidos em sua função. Os funcionários selecionados para participar dos treinamentos, cursos e qualificação profissional serão aqueles que conseguirem obter conceito satisfatório (média igual ou superior a 80%) na avaliação de desempenho. Também poderão participar de processos de aprimoramento profissional, os servidores que, embora não tenham alcançado tal conceito, apresentem dificuldades em seu desempenho que requeiram a obtenção de determinados conhecimentos para a sua resolução. A conveniência da participação em treinamentos, cursos e/ou qualificações pelo funcionário, deverá ser primeiramente avaliada pela Coordenação Geral, juntamente com o superior imediato e posteriormente apresentado à Diretoria para aprovação ou não da concessão

da bolsa. No ato da concessão do auxílio ou bolsa de estudo, deverá ser formalizado através de documento assinado pelo funcionário e o(a) Conselheiro(a) Secretário a contrapartida exigida do funcionário em favor da importância investida na ação. O investimento acarretará desembolso ao Conselho, podendo ocorrer somente a dispensa do ponto nos dias em que o treinamento estiver em curso. **9. IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E SALÁRIOS:** A implantação deste Plano de Cargos, Carreira e Salários do CRP22 observará reunião do Plenário, devendo ser aprovado pela maioria simples. O enquadramento salarial no novo Plano para os cargos existentes dar-se-á conforme a tabela de referências salariais, constante deste documento, utilizando-se o método de "enquadramento cego", ou seja, o empregado será enquadrado no padrão (nível e faixa) mais próximo do seu salário atual, não havendo possibilidade de redução. As descrições dos cargos de carreira, juntamente com este PCCS deverão ser revistos a cada 36 (trinta e seis) meses e a tabela salarial atualizada tão sempre haja reajustes salariais, ficando a sua manutenção a Cargo de Comissão nomeada pelo Plenário do CRP22, respeitada a legislação própria e os limites orçamentários. **10. DISPOSIÇÕES FINAIS:** Os casos não contemplados neste Plano de Cargos, Carreira e Salários, serão apreciados e deliberados pelo Plenário Do CRP22.

ANEXO: 2 - TABELA SALARIAL DOS CARGOS:

CARGO	SALÁRIO-BASE R\$
Técnico de Orientação Fiscalização	R\$ 3.091,08
Assistente Administrativo	R\$ 954,62
Assistente Cartorário	R\$ 954,62
Auxiliar de Serviços Gerais	R\$ 867,84
Coordenação Geral	R\$ 3.276,00
Assessoria Jurídica	R\$ 2.000,00
Assessoria Contábil/Financeira	R\$ 2.000,00

ANEXO: 3 - FAIXAS SALARIAIS:

a) Quadro de Faixas Salariais de Cargos de Provedimento Efetivo

CARGO	PISO (R\$)	FAIXA SALARIAL	TETO (R\$)
Auxiliar de Serviços Gerais	747,97	1 a 4	865,87
Assistente Administrativo	909,16	5 a 8	1.052,47
Assistente Cartorário			
Técnico de Orientação Fiscalização	3.000,00	9 a 12	3.472,88

b) Quadro de Valores das Referências Salariais

REF.	VALOR (R\$)	REF.	VALOR (R\$)
1	747,97	7	1.002,35
2	785,37	8	1.052,47
3	824,64	9	3.000,00
4	865,87	10	3.150,00
5	909,16	11	3.307,50
6	954,62	12	3.472,88

c) Quadro da Remuneração dos Cargos em Comissão

CARGO	VALOR (R\$)
Assessoria Jurídica	2.000,00
Assessoria Contábil/Financeira	2.000,00
Coordenação Geral	3.276,00

RESOLUÇÃO CRP22/MA N° 02/2014, DE 30/04/2014. O Conselho Regional de Psicologia do Maranhão CRP 22.^a Região, no uso de suas atribuições legais, estatutárias e regimentais, que lhe são conferidas pela Lei n° 5.766, de 20 de dezembro de 1971 e; Considerando a necessidade de regulamentar o reajuste salarial, os direitos e deveres dos empregados do CRP 22; Considerando a decisão deste Plenário em sessão realizada no dia 17 de maio de 2014. **RESOLVE: Art. 1 -** O Conselho Regional de Psicologia da 22ª Região concederá, sobre os salários vigentes dos empregados, reajuste na base de 5,67% (cinco,

vírgula, sessenta e sete por cento). **Art. 2 -** O CRP 22 fornecerá, mensalmente aos seus empregados, o valor de R\$ 442,68 (quatrocentos e quarenta e dois e sessenta e oito centavos), a título de Vale Alimentação, pagos em pecúnia, independente de período de férias, licenças médicas até 15 (quinze) dias consecutivos ou licença maternidade, mediante o desconto de 1,00 (um real) no salário do empregado. **Art. 3 -** O CRP 22, quando solicitado, pagará semestralmente, na forma de ressarcimento não cumulativo, verba para auxílio do custeio das despesas com livros e/ou material didático do empregado estudante universitário, no valor de R\$ 109,95 (cento e nove reais e noventa e cinco centavos), mediante comprovação de matrícula regular no semestre referente à concessão do benefício, bem como apresentação de comprovante de compra, desde que o curso do empregado seja correlato com as funções exercidas no Conselho. O benefício não usufruído durante o período de 1 (um) ano será cancelado, não podendo este direito ser acumulado para o ano seguinte e/ou ser transformado em remuneração para o empregado. § 1º - Para requerer o ressarcimento de que fala o caput deste artigo, o empregado deverá solicitá-lo formalmente a sua chefia imediata, anexando o comprovante de matrícula relativo ao período em questão. § 2º - A solicitação será analisada conjuntamente por uma comissão composta pela chefia imediata do solicitante, coordenação geral e diretoria do Conselho Regional de Psicologia, cabendo a esta última, com base no parecer da comissão, a palavra final. **Art. 4 -** Como incentivo ao desenvolvimento profissional, o CRP-22 poderá pagar cursos oferecidos por Instituições de Ensino ao empregado, relevante



ao aprimoramento das funções que o mesmo exerce, no valor de até R\$ 500 (quinhentos reais), valor que será entre a solicitação até o momento e anterior a matrícula. § 1º. O presente benefício será concedido mediante solicitação do empregado e aprovação da Diretoria do CRP-22, devendo ao final ser comprovada a frequência de no mínimo 75% (setenta e cinco por cento), bem como apresentado o certificado/declaração conferido pela conclusão do mencionado curso. § 2º. Na hipótese de a não realização do curso pelo empregado, após o recebimento do benefício, o valor recebido deverá ser restituído ao CRP-22, no prazo de até 30 (trinta) dias, a contar da ausência de comprovação da realização do curso, salvo negociação com a Diretoria do CRP-22. § 3º. A Diretoria do CRP 22 será responsável pelo devido acompanhamento desta Cláusula para que a mesma se efetive nos termos propostos. § 4º. O benefício não usufruído durante o período de 1 (um) ano será cancelado, não podendo este direito ser acumulado para o ano seguinte e/ou, em hipótese alguma, ser transformado em remuneração ao empregado. **Art. 5** - O CRP-22 fornecerá aos seus empregados Cartão de Transporte de uso pessoal e intransferível, onde transferirá Créditos do Sistema de Transporte Coletivo, para conversão restrita por passagens terrestres e transportes coletivos urbanos apropriados ao seu uso. § 1º O fornecimento do cartão será concedido mediante apresentação do formulário de solicitação apropriado, devidamente preenchido e assinado pelo empregado solicitante, discriminado o número de deslocamentos diários necessários ao cumprimento do trajeto RESIDÊNCIA-TRABALHO-RESIDÊNCIA e seus respectivos valores praticados pela companhia de transporte responsável, acompanhado de cópia de comprovante de endereço. § 2º Cada empregado receberá um Cartão de Transporte que será alimentado mensalmente com crédito equivalente à sua despesa com deslocamento supramencionado naquele período. Em contrapartida e de acordo com a CLT, será descontado o valor equivalente a 3 % (três por cento) do salário-base do empregado. **Art. 6** - Sem prejuízo do salário ou de qualquer direito ou vantagem legal, o funcionário do Conselho Regional de Psicologia da 22ª Região poderá faltar até 7 (sete) dias consecutivos por motivo de falecimento do cônjuge, ascendentes ou descendentes diretos, irmãos ou pessoas que vivam sob sua dependência econômica. **Art. 7** - Sem prejuízo do salário ou de qualquer direito ou vantagem legal, o funcionário do CRP 22 poderá faltar até 07 (sete) dias consecutivos por motivo de seu próprio casamento. **Art. 8** - O Conselho Regional de Psicologia da 22ª Região manterá licença, sem prejuízo da remuneração, aos empregados que necessitarem acompanhar cônjuge, ascendentes ou descendentes enfermos, até o prazo máximo de 12 (doze) dias por ano, desde que provem ser indispensável a sua assistência pessoal e que esta não possa ser prestada, simultaneamente, com o exercício do emprego, comprovado através de atestado e/ou laudo médico. **Art. 9** - O CRP 22 concederá estabilidade no emprego por período igual ao do afastamento, limitado a 180 (cento e oitenta) dias após a alta médica, a qualquer funcionário que tenha sido vítima de acidente de trabalho. **Art. 10** - O CRP 22 concederá a complementação do Auxílio doença ao funcionário que se afastar de suas atividades laborais por problemas de saúde, conforme atestado médico, até o valor de 100% (cem por cento) do salário nominal do funcionário em questão, durante o prazo de até 180 (cento e oitenta) dias ou a recuperação total do funcionário, valendo a que ocorrer primeiro, a contar do 16º (décimo sexto) dia do afastamento. **Art. 11** - Fica garantido o pagamento das horas extras trabalhadas efetivamente após o período compreendido entre 8 às 17 horas, em conformidade com o Estabelecido na Consolidação das leis do Trabalho - CLT, não podendo exceder 2 (duas) horas suplementares à duração diária de trabalho, devendo ser remunerada com adicional de 60% (sessenta por cento) de acréscimos em dias úteis e 100% (cem por cento) de acréscimo aos sábados, domingos e feriados. As horas extras trabalhadas somente serão validadas quando devidamente autorizadas pela Diretoria do CRP-22 com documento assinado pelas partes. § 1º. Fica estabelecida a possibilidade de converter todo o período, extra, trabalhado em horas de folga, devendo haver mútuo consentimento entre o empregado e a Direção do CRP 22, inclusive para gozo das referidas horas. § 2º. O controle das horas extras trabalhadas será realizado da seguinte forma: as ocorrências de cada mês serão apreciadas pela Diretoria até o 10º (décimo) dia do mês subsequente para deliberação da mesma. **Art. 12** - O CRP 22 prorrogará por 60 dias a licença maternidade prevista no inciso XVIII do Caput do Art. 7º da Constituição Federal, concedendo igual direito à empregada que adotar ou obtiver guarda

judicial de criança até 1 ano, nos termos da Lei nº 11.770/2008. **Art. 13** - O CRP 22 concederá licença de 10 (dez) dias úteis aos empregados, a contar da data do nascimento/adoção ou falecimento de filhos, parentes em 1º grau/cônjuge, companheira de União Estável ou do casamento, preservadas as condições mais favoráveis já praticadas. **Art. 14** - A pedido do funcionário, o Conselho Regional de Psicologia da 22ª Região parcelará as férias em dois períodos, sendo que o menor período não poderá ser inferior a 10 (dez) dias. **Art. 15** - Sempre que o Conselho Regional de Psicologia da 22ª Região for realizar concursos públicos, os empregados participarão, por intermédio de uma Comissão Representativa, na elaboração dos critérios de seleção. **Art. 16** - O Conselho Regional de Psicologia da 22ª Região descontará as mensalidades sindicais dos salários dos empregados sindicalizados, em folha de pagamento, repassando ao sindicato o valor descontado e a respectiva relação nominal, no máximo até 5 (cinco) dias após o pagamento dos salários, através da conta bancária fornecida pelo respectivo funcionário. **Art. 17** - O Conselho Regional de Psicologia da 22ª Região, visando a preservação da saúde dos trabalhadores, promoverá as ações necessárias à prevenção das ocorrências de lesões por esforços repetitivos e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (LER/DORT), através da implementação de programa de ginástica laboral. **Art. 18** - Os direitos e deveres disciplinados por esta resolução serão efetivados por meio de Acordos Individuais e Coletivos de Trabalho, segundos as formalidades exigidas por Lei. **Art. 19** - Fica mantida a data base de 1º de maio. **Art. 20** - Esta Resolução tem efeitos retroativos a partir de 1º de maio de 2014 e terá vigência até o dia 30 de abril de 2015, revogadas as disposições em contrário. São Luís (MA), 19 de maio de 2014. **NELMA PEREIRA DA SILVA** - Presidente do CRP 22.

RESOLUÇÃO CRP22/MA Nº 003/2014, DE 29/11/2014. O Conselho Regional de Psicologia do Maranhão CRP 22,ª Região, no uso de suas atribuições legais, estatutárias e regimentais, que lhe são conferidas pela Lei nº 5.766, de 20 de dezembro de 1971; Considerando o Parágrafo Único do Artigo 4.º da Resolução n.º 001/2013 do Conselho Federal de Psicologia - CFP; Considerando a criação do CRP 22 e a necessidade de expedição de carteiras de identidade profissional-CIP-de psicólogos (pessoas físicas) e de certidões de empresas (pessoas jurídicas) com novos números de inscrição para a jurisdição do novo regional; Considerando a deliberação da Décima Quarta Reunião Plenária reunida em 29/11/2014 em conformidade com o disposto no Inciso II do Artigo 11.º do Regimento Interno do CRP 22. **RESOLVE: Art. 1º.** - Expedir CIP com os novos números de registro para Psicólogas(os) e certidões para empresas na base de dados do CRP 22, extinguindo-se, na jurisdição deste regional, as inscrições emitidas pelo Conselho Regional de Psicologia do Ceará/11ª Região - CRP 11; Parágrafo único: As alterações de inscrição serão válidas para inscrições principal e secundária bem como transferências de pessoas físicas e para registro e cadastro de pessoas jurídicas. **Art. 2º** - As (os) psicólogas (os) inscritas (os) no âmbito do Estado do Maranhão com numeração do CRP 11 Ceará deverão comparecer a sede do CRP 22, sito a Rua Dezessete, Quadra 22, Casa 9, Conjunto Vinhais, São Luís - MA, para efetuar recadastramento e realizar troca, sem ônus, da CIP antiga pela nova, no período de 1º/12/2014 a 31/5/2015. Parágrafo 1º. As empresas inscritas no âmbito do Estado do Maranhão com numeração do CRP 11 Ceará também deverão comparecer à sede do CRP 22 para efetuar recadastramento e receber a nova certidão de inscrição. Parágrafo 2º: As carteiras e certidões emitidas pelo CRP 11 terão validade até 31/5/2015. **Art. 3º.** Para o recadastramento a (o) Psicóloga (o) deverá apresentar originais e cópias dos seguintes documentos: I - Cédula de identidade; II - CPF; III - Comprovante de endereço atualizado; IV-2 (duas) foto 3x4; V - CIP antiga ou, na ausência dela, Boletim de Ocorrência de extravio. Parágrafo único - Para pessoas jurídicas, os documentos do recadastramento são originais e cópias dos: I-Cartão do CNPJ; II- Contrato Social (e aditivos, se houver). **Art. 4º** - Esta Resolução entra em vigor na data de sua expedição. São Luís, 29 de novembro de 2014. **NELMA PEREIRA DA SILVA** - Presidente do CRP 22.