

# Conselho Regional de Psicologia do Rio de Janeiro

**RESOLUÇÃO Nº 003/2018**  
**06 de dezembro de 2018**

**Normatiza a execução da Avaliação de  
Desempenho dos empregados do CRP-  
5ª. Região**

**O CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA 5ª REGIÃO**, no uso de suas atribuições legais e regimentais, que lhe são conferidas pela Lei nº 5.766, de 20 de dezembro de 1971.

**CONSIDERANDO** a necessidade de regulamentar os critérios da Avaliação de Desempenho dos empregados do Conselho Regional de Psicologia 5ª Região;

**CONSIDERANDO** a necessidade de implementar a Avaliação de Desempenho para os empregados do Conselho Regional de Psicologia – 5ª Região com o propósito de motivação e obtenção de resultados;

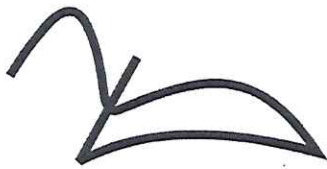
**CONSIDERANDO** a necessidade de analisar o desempenho dos empregados, a fim de subsidiar diagnóstico da postura funcional, equacionando os problemas e mantendo o melhor padrão de atendimento aos psicólogos;

**CONSIDERANDO** a Resolução nº 002/2015 que aprovou as modificações do Plano de Cargos e Salários do Conselho Regional de Psicologia – 5ª Região.

**RESOLVE:**

**Art. 1º.** Incumbir a Gerência Geral de:

- a) apurar o interstício de tempo cumprido pelos empregados;
- b) providenciar o preenchimento dos instrumentos de Avaliação de Desempenho;
- c) identificar os empregados que estarão aptos à progressão.



# Conselho Regional de Psicologia do Rio de Janeiro

**Art. 2º.** A Avaliação de Desempenho se fará mediante o preenchimento de formulário específico e será realizado em conjunto pelo avaliador com o empregado.

**§1º.** A avaliação do empregado será realizada pelo Supervisor ou, na falta deste, pela Gerência Geral.

**§2º.** Somente poderá participar da Avaliação de Desempenho, aquele empregado que tiver, no mínimo, 70% (setenta por cento) de assiduidade no período avaliado.

**Art. 3º.** Para fazer jus à Progressão, o empregado deverá, cumulativamente:

- ter cumprido o interstício mínimo de **02 (dois) anos de efetivo** exercício no padrão salarial do cargo em que se encontre;
- ter obtido, pelo menos, 80% (oitenta por cento) do total de pontos na média de suas duas últimas Avaliações de Desempenho funcionais.
- Estar situado na faixa limitadora entre o mínimo de 20% (vinte por cento) e o máximo de 60% (sessenta por cento) dos avaliados elegíveis.

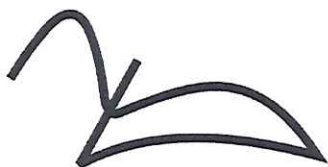
**Art. 4º** Tendo cumprido os requisitos, o empregado passará para o padrão salarial seguinte, no cargo a que pertence, reiniciando-se a contagem de tempo, para efeito de nova apuração de merecimento.

**Art. 5º.** Caso não alcance o grau de merecimento mínimo, o empregado permanecerá no padrão salarial em que se encontra, devendo cumprir o novo interstício exigido de efetivo exercício nesse padrão, para efeito de nova apuração de merecimento.

**Art. 6º.** Os efeitos financeiros decorrentes da progressão prevista no art 4º. serão pagos no mês de janeiro do ano subsequente à sua concessão.

**§1º.** O percentual de empregados que terá direito à Progressão observará a faixa limitadora entre o mínimo de **20%** (vinte por cento) e o máximo de **60%** (sessenta por cento) dos avaliados elegíveis.

**§2º.** Os recursos necessários à implementação da progressão deverão ser incluídos na previsão orçamentária.



# Conselho Regional de Psicologia do Rio de Janeiro

**§3º.** Havendo impossibilidade, por motivos excepcionais, de incluir as progressões na previsão orçamentária, o instituto da progressão ficará suspenso durante aquele período, passando a nova contagem de efetivo exercício no ano seguinte.

**§ 4º.** Terá preferência para progressão o empregado que contar melhor resultado nas avaliações periódicas de desempenho.

**§ 5º.** Em caso de empate, será dada preferência ao empregado que contar o maior tempo de efetivo exercício no cargo.

**Art. 7º.** Essa resolução entra em vigor na presente data.

**RODRIGO ACIOLI MOURA  
CONSELHEIRO PRESIDENTE**

**VIVIANE SIQUEIRA MARTINS  
CONSELHEIRA SECRETÁRIA**