



## CONSELHO REGIONAL DE QUÍMICA DA 17<sup>a</sup> REGIÃO

### PORTARIA Nº 004/2025, DE 24 DE ABRIL DE 2025

*Implanta o Plano de Cargos, Carreiras e Salário do Conselho Regional de Química da 17<sup>a</sup> região (CRQ-17/AL).*

**O PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE QUÍMICA DA 17<sup>a</sup> REGIÃO (CRQ-17/AL)**, em pleno exercício de suas atribuições legais e nos termos de legislação em vigor;

Considerando o Objetivo Estratégico, “Implementar políticas de valorização para manter o capital humano”, contemplado no Planejamento Estratégico 2018 - 2028 do Sistema CFQ/CRQs;

Considerando a Diretriz Estratégica de obter, desenvolver, valorizar e reter o capital Humano.

RESOLVE:

**Art. 1º** Implantar o Plano de Cargos, Carreiras e Salários do CRQ-17/AL, conforme disposto anexo a esta Portaria.

Maceió, 24 de abril de 2025.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "ALBERTO JORGE DA MOTA SILVEIRA".

Presidente do CRQ-17/AL

**CONSELHO REGIONAL DE QUÍMICA 17<sup>a</sup> REGIÃO ALAGOAS / CRQ-AL  
PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS**

Atualização após Lei nº 13.467/2017 - Reforma Trabalhista

**FEVEREIRO/2025**

## TÍTULO I

### Do Plano de Carreira, Cargos e Salários e sua Finalidade

#### CAPÍTULO I

##### Da Caracterização

Art. 1º O Plano de Carreira, Cargos e Salários (PCCS) do CONSELHO REGIONAL DE QUÍMICA 17<sup>a</sup> REGIÃO/ALAGOAS – CRQ-AL, define e regula a administração de cargos e salários dos funcionários implementando a política de sua valorização em consonância com as necessidades e diretrizes institucionais e com as exigências do mundo do trabalho.

Parágrafo único - Para efeito de implantação, este PCCS e suas posteriores alterações dependem da aprovação da Diretoria do CRQ-AL.

#### CAPÍTULO II

##### Da Finalidade

Art. 2º O presente PCCS tem a finalidade:

- I - Valorização do Corpo Técnico-Administrativo através da identificação e aprimoramento de competências e habilidades;
- II - Estabelecer estrutura de cargos e salários coerentes com as atividades executadas;
- III - Reconhecer o mérito profissional mediante progressão funcional com base em avaliação de desempenho;
- IV - Implementar critérios para a avaliação da oferta de cargos e salários, como forma de preservar, atrair e manter no Conselho os melhores profissionais do mercado de trabalho.

#### CAPÍTULO III

##### Dos Conceitos Básicos

Art. 3º Para os fins deste Plano, adotam-se os seguintes conceitos:

<b>Termo</b>	<b>Definição</b>
<b>Categoria Funcional</b>	Conjunto de cargos correlatos, agrupados de acordo com a natureza dos requisitos básicos exigidos.
<b>Cargo</b>	Conjunto de funções com atribuições, responsabilidades, características e faixa salarial semelhantes. Subgrupo da categoria funcional.
<b>Função</b>	Detalhamento específico do cargo, com ou sem denominação própria, podendo coincidir com o nome do cargo.
<b>Cargo de Livre Provimento</b>	Conjunto de atribuições não efetivo e de natureza temporária, com nomeação e exoneração livre (art. 37, V, CF).
<b>Descrição do Cargo</b>	Registro formal das atividades que compõem o conteúdo ocupacional dos cargos.

## TÍTULO II

### Da Estrutura da Carreira do Corpo Técnico-Administrativo

#### CAPÍTULO I

##### Da Composição do Corpo Técnico-Administrativo

Art. 4º O corpo Técnico-Administrativo é composto por funcionários efetivos, admitidos mediante aprovação em Concurso Público, com vínculo celetista, com responsabilidade a execução das atividades técnicas e administrativas.

#### CAPÍTULO II

##### Das Atividades Técnico-Administrativas

Art. 5º Para fins deste PCCS, consideram-se atividades técnico-administrativas aquelas que garantem o funcionamento, apoio e desenvolvimento das ações institucionais do CRQ-AL, incluindo:

- I - a execução de tarefas ligadas à gestão administrativa, financeira, orçamentária, de pessoal, de contratos, compras e patrimônio;
- II - o suporte técnico e operacional às atividades finalísticas, especialmente às ações de fiscalização do exercício profissional da Química;
- III - o planejamento, acompanhamento e avaliação de programas, projetos e processos internos;
- IV - o atendimento ao público, orientação a profissionais, manutenção de sistemas de informação e organização documental;
- V - outras atividades administrativas, técnicas e de apoio que contribuam para o cumprimento da missão institucional do CRQ-AL.

#### CAPÍTULO III

##### Da Estrutura da Carreira

Art. 6º A carreira funcional no âmbito do CRQ-AL representa as possibilidades de desenvolvimento profissional dos empregados, estruturada em categorias, cargos e funções, agrupadas conforme o grau de complexidade, a exigência de escolaridade e a faixa de remuneração correspondente.

Parágrafo único. O Quadro de Carreira Técnico-Administrativa do CRQ-AL é constituído por um conjunto de categorias funcionais, cada uma contendo cargos e respectivas funções, organizados de forma a possibilitar progressão e valorização profissional.

Art. 7º Cargo é o conjunto de funções com atribuições, responsabilidades e características de trabalho semelhantes, integradas a uma mesma categoria funcional e vinculadas a uma faixa salarial específica.

Parágrafo único. Os cargos de livre provimento são de natureza temporária, exercidos em comissão, com atribuições de direção, chefia ou assessoramento, e possuem remuneração correspondente à gratificação de função. Sua nomeação e exoneração são de livre iniciativa da Presidência do CRQ-AL, conforme disposto no art. 37, inciso V, da Constituição Federal.

Art. 8º Função é o detalhamento das atividades atribuídas a um cargo, podendo ter nomenclatura própria ou coincidente com o nome do cargo, conforme a estrutura organizacional. A função também se vincula a uma faixa salarial e ao nível de responsabilidade exigido.

## SEÇÃO I

### Das Categorias Funcionais

Art. 9º O Plano de Cargos, Carreira e Salários do CRQ-AL está estruturado em três categorias funcionais, definidas conforme a natureza das atribuições, o grau de responsabilidade e a escolaridade exigida para o seu exercício.

Categoria	Descrição das Atribuições	Escolaridade
<b>Analista</b>	Desempenha funções ligadas à gestão, planejamento, assessoramento técnico e à execução de atividades finalísticas do CRQ-AL, com atuação estratégica e/ou especializada, em caráter técnico e administrativo, conforme designação e competências atribuídas.	Nível Superior
<b>Assistente</b>	Executa atividades de apoio à gestão, à organização de processos internos e às atividades finalísticas do CRQ-AL, de natureza técnica e administrativa, conforme designação e competências atribuídas.	Nível Médio ou Técnico
<b>Auxiliar</b>	Realiza atividades operacionais e administrativas de suporte aos diversos setores do CRQ-AL, contribuindo para o funcionamento institucional, conforme designação e competências atribuídas.	Nível Médio

Art. 10. Cada categoria funcional comprehende uma sequência de níveis hierárquicos e faixas salariais, que representam o crescimento profissional do servidor, observados os critérios de qualificação, desempenho funcional e tempo de serviço.

§1º Entende-se por nível a posição ocupada dentro da estrutura da categoria funcional, representando a progressão individual do empregado conforme critérios estabelecidos neste Plano.

§2º Por faixa salarial entende-se a variação de vencimentos atribuída a cada função ou nível, conforme os valores definidos pela tabela vigente aprovada pela Diretoria.

§3º Cada padrão de faixa salarial corresponderá a um valor monetário estabelecido pela Instituição, conforme tabelas anexas.

Art. 11. A estrutura da Carreira Técnico-Administrativa do CRQ-AL, com a indicação dos cargos, funções, requisitos mínimos e desejáveis, está descrita no Anexo I – Tabela I deste Plano.

Art. 12. Os cargos de livre provimento, integrados a este PCCS como categoria especial, estão organizados segundo critérios definidos em normativo interno amplamente divulgado pela Diretoria, com atribuições específicas e gratificações compatíveis à estrutura dos cargos efetivos.

## SEÇÃO II

### Do Ingresso na Carreira e Requisitos para o Exercício de Cargos

Art. 13. O ingresso nos cargos integrantes da Carreira Técnico-Administrativa do CRQ-AL será feito mediante aprovação em Concurso Público de provas ou de provas e títulos, de acordo com os requisitos mínimos estabelecidos para cada cargo, conforme especificado no Anexo I – Tabela II (Condições para Preenchimento dos Cargos) deste Plano.

§1º Cabe à Presidência do CRQ-AL aprovar a publicação do edital do concurso público, observando as normas legais vigentes, as diretrizes orçamentárias e as necessidades institucionais.

§2º A designação para cargos de livre provimento será feita por ato da Presidência, conforme previsto no Regimento Interno do Conselho e com base na efetiva necessidade institucional.

Art. 14. O enquadramento do servidor aprovado será realizado no padrão salarial inicial do cargo para o qual foi nomeado, conforme Tabela de Remuneração vigente à época da posse.

Art. 15. O servidor admitido deverá permanecer no cargo por um período mínimo de dois anos de efetivo exercício antes de pleitear progressão horizontal.

Parágrafo único. Durante os dois anos iniciais, o empregado fará jus ao salário de ingresso definido em edital e em acordo coletivo vigente, assegurada a recomposição salarial conforme regras estabelecidas neste PCCS e na convenção coletiva da categoria, a qual integra este Plano como anexo específico.

Art. 16. A recontratação de empregado aprovado em novo concurso público observará as condições estabelecidas no edital de referência e o reenquadramento<sup>1</sup> será realizado no padrão salarial definido para o cargo.

Art. 17. Os cargos em comissão são de livre nomeação e exoneração, destinados exclusivamente às funções de direção, chefia ou assessoramento. A remuneração correspondente será definida em tabela específica de gratificação e não se incorpora à remuneração do cargo efetivo, exceto nos casos previstos em lei.

### **SEÇÃO III Do Regime de Trabalho**

Art. 18. Os empregados técnico-administrativos serão contratados sob o regime jurídico da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

§1º A jornada de trabalho padrão dos empregados do CRQ-AL é de 30 (trinta) horas semanais, com exceções expressamente previstas na Tabela II do Anexo I deste Plano, como o cargo de Assistente Técnico Fiscal, cuja jornada é de 40 (quarenta) horas semanais. A adoção da jornada reduzida de 30 horas não implica em redução salarial, conforme pactuação institucional e da aprovação do acordo coletivo.

§2º A jornada atribuída a cada cargo poderá ser revista por ato da Diretoria, respeitados os limites legais, a conveniência administrativa e mediante justificativa formal.

§3º Excepcionalmente, mediante interesse da administração ou solicitação do empregado, a jornada poderá ser ajustada para casos de estudo, saúde, maternidade, necessidades familiares, participação em capacitação, ou outras situações previstas em norma interna específica, desde que não comprometa o funcionamento institucional.

§4º Poderão ser adotadas modalidades alternativas de trabalho, como banco de horas, jornada reduzida e teletrabalho, mediante regulamentação interna e nos termos da legislação trabalhista vigente.

---

<sup>1</sup> Reenquadramento refere-se à reavaliação do posicionamento do empregado na estrutura de carreira do CRQ-AL, sem mudança de cargo ou função, com base em critérios de desempenho, titulação ou capacitação, nos termos da CLT. Não implica ascensão a cargo diverso.

## CAPÍTULO IV

### Do Enquadramento

#### SEÇÃO I

##### Dos Critérios

Art. 19. O enquadramento inicial do empregado nas categorias funcionais previstas neste Plano será realizado com base no cargo e padrão salarial definidos em edital do concurso público, mediante análise documental que comprove o atendimento aos requisitos mínimos e desejáveis constantes do Anexo I – Tabela II deste PCCS.

Art. 20. O mesmo procedimento será adotado para fins de reenquadramento do empregado em novo nível e faixa salarial, nos casos de progressão funcional, desde que atendidos os seguintes critérios:

- I - Interstício mínimo de dois anos no padrão atual;
- II - Resultados satisfatórios na Avaliação de Desempenho;
- III - Cumprimento dos requisitos de qualificação e capacitação exigidos.

Parágrafo único. O interstício para a primeira progressão será contado a partir da data de efetivo exercício no cargo.

#### SEÇÃO II

##### Do Processo

Art. 21. A Diretoria do CRQ-AL é responsável por regulamentar e acompanhar o processo de enquadramento funcional e progressão horizontal, com base nos resultados da Avaliação de Desempenho e nas diretrizes definidas em normativo interno.

Art. 22. O processo de reenquadramento será iniciado por requerimento do empregado, mediante formulário próprio, devidamente instruído com os documentos comprobatórios exigidos.

Parágrafo único. São considerados documentos comprobatórios:

- I - Cópia da carteira de trabalho (CTPS) contendo o vínculo atual com o CRQ-AL;
- II - Certificados de cursos de capacitação realizados nos últimos 24 (vinte e quatro) meses, com carga horária mínima de 30 horas, desde que relacionados à função;
- III - Certificados de participação em cursos ofertados pelo Plano de Capacitação do CRQ-AL, independentemente da carga horária;
- IV - Relatório completo da Avaliação de Desempenho referente ao período vigente.

Art. 23. O pedido será submetido à análise da chefia imediata, que emitirá parecer fundamentado, e posteriormente encaminhado à apreciação e deliberação da Diretoria do Conselho.

Art. 24. A concessão do reenquadramento será formalizada por meio de documento oficial emitido pela Gerência, com posterior atualização na ficha funcional do empregado e na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS.

Parágrafo único: Caso o reenquadramento envolva mudança de função, deverá ser providenciada, obrigatoriamente, a emissão de novo Atestado de Saúde Ocupacional – ASO.

## CAPÍTULO V

### Da Progressão Funcional, Valorização Profissional e Benefícios

Art. 25. A progressão funcional no âmbito do CRQ-AL compreende o conjunto de mecanismos institucionais destinados à valorização do desenvolvimento profissional dos empregados durante sua trajetória na carreira, sem mudança de cargo ou função.

Parágrafo único. A progressão funcional poderá ocorrer:

- I - Por avanço horizontal, dentro da mesma categoria e cargo, com base em critérios de desempenho, capacitação e tempo de serviço;
- II - Por valorização profissional decorrente da obtenção de titulação acadêmica adicional, conforme previsto neste Plano.

#### Seção I

##### Da Progressão Funcional Horizontal

Art. 26. A progressão funcional é o avanço do empregado dentro do mesmo cargo, representando seu desenvolvimento profissional ao longo da carreira no CRQ-AL, mediante critérios de avaliação de desempenho, capacitação e tempo de serviço.

§1º A progressão ocorre exclusivamente na forma horizontal, com movimentação entre os níveis da mesma categoria e cargo, sem alteração de função ou atribuições.

§2º Todos os empregados ingressam no Nível I e poderão evoluir até o Nível IV, desde que atendidos os critérios estabelecidos neste Plano.

Art. 27. O enquadramento nos Níveis II, III e IV observará, cumulativamente, os seguintes critérios:

Nível	Tempo mínimo no nível atual	Cursos de capacitação (últimos anos)	Carga horária mínima por curso	Participação em ações do CRQ	Avaliação de Desempenho
<b>Nível II</b>	2 anos no Nível I	6 cursos (últimos 3 anos)	30h	≥ 80% das ações internas	≥ 75%
<b>Nível III</b>	2 anos no Nível II	5 cursos (últimos 2 anos)	30h	≥ 80% das ações internas	≥ 75%
<b>Nível IV</b>	2 anos no Nível III	5 cursos (últimos 2 anos)	30h	≥ 80% das ações internas	≥ 75%

Parágrafo único. Em caso de empate nos critérios, terá prioridade:

- I - O empregado com maior tempo de serviço no CRQ-AL;
- II - Aquele com maior carga horária em capacitações específicas na área de atuação.

Art. 28. A solicitação de progressão será formalizada mediante requerimento do empregado à Presidência do CRQ-AL, acompanhado de:

- I - Certificados de capacitação;
- II - Relatório da Avaliação de Desempenho atualizada;
- III - Comprovações de participação em capacitações internas.

Art. 29. A progressão será analisada pela chefia imediata, homologada pela Gerência e aprovada por Resolução da Diretoria do CRQ-AL, com registro na ficha funcional e CTPS, quando aplicável.

Parágrafo único. A progressão horizontal implicará de 3% (três por cento) sobre o salário base, conforme Tabela de Progressão anexa.

Art. 30. Do indeferimento de pedido de progressão, reenquadramento ou concessão de benefício, caberá pedido de reconsideração à Diretoria no prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da ciência formal do empregado.

## Seção II Da Valorização Profissional por Titulação

Art. 31. A valorização profissional por titulação é o reconhecimento remuneratório ao empregado que obtiver formação acadêmica adicional à exigida para o cargo que ocupa, desde que correlata às atribuições do cargo.

§1º Essa valorização não implica mudança de cargo, função ou categoria funcional, nem constitui provimento em novo cargo, sendo vedada sua interpretação como ascensão vertical.

§2º Os percentuais concedidos por titulações adicionais são cumulativos entre níveis de escolaridade distintos, respeitando o limite máximo de 40% (quarenta por cento) sobre o salário base para cargos de nível médio/técnico e de 30% (trinta por cento) para cargos de nível superior, conforme limites definidos neste Plano, em observância ao art. 37, inciso II da Constituição Federal e à Súmula nº 685 do STF.

§3º A concessão depende de requerimento formal com apresentação de diploma ou certificado, expedido por instituição reconhecida, e análise técnica da Diretoria quanto à correlação com o cargo.<sup>2</sup>

§4º A concessão dos incentivos por titulação está condicionada à existência de disponibilidade orçamentária, à correlação do curso com as atribuições do cargo e à análise técnica da Diretoria.

## Seção III Da Gratificação por Função

Art. 32. A Gratificação por Função será concedida ao empregado designado para ocupar cargos de chefia ou exercer funções de caráter especial ou estratégico, conforme necessidade do CRQ-AL.

§1º O valor da gratificação será calculado com base no salário base do empregado, podendo variar de 35% a 55%, conforme o nível hierárquico atribuído, distribuído da seguinte forma:

Categoria	Função Gratificada	Código	Níveis (N1 a N5)
<b>Analista</b>	Liderança (Superintendência, Gerência, Coordenação)	ANAG	N2 a N5
<b>Assistente</b>	Apoio Técnico e Administrativo	ASSE	N1 a N5
<b>Auxiliar</b>	Supporte Operacional e Administrativo	AUXE	N1 a N5

<sup>2</sup> A obtenção da titulação adicional não garante, por si só, direito adquirido ao acréscimo salarial, estando a concessão vinculada à análise administrativa e orçamentária do CRQ-AL..

§2º Para as funções de liderança para categoria de Analista, o nível inicial da gratificação será obrigatoriamente o N2, conforme fundamentação legal no art. 62 da CLT.

§3º A designação e a exoneração da função gratificada são de competência exclusiva da Presidência do CRQ-AL, por meio de ato formal.

§4º A gratificação por função não se incorpora à remuneração do cargo efetivo, ressalvados os casos de decisão judicial com trânsito em julgado ou previsão expressa em legislação superveniente.

#### Seção IV Da Recomposição Salarial e Benefícios

Art. 33. A recomposição salarial e a definição de benefícios serão objeto de Acordo Coletivo de Trabalho anual, com data-base em 1º de julho, conforme art. 611-A da CLT.

§1º Os benefícios mínimos atualmente assegurados ao quadro de empregados do CRQ-AL são:

- I - Auxílio Transporte;
- II - Auxílio Alimentação;
- III - Auxílio Saúde, com natureza indenizatória, nos termos da legislação vigente.

§2º Novos benefícios, alterações de valores ou exclusões dependerão de decisão da Diretoria e deliberação em Acordo Coletivo de Trabalho anual.

§3º Na ausência de entidade sindical representativa, as tratativas para composição dos benefícios e recomposição salarial poderão ser realizadas com comissão de empregados eleita especificamente para essa finalidade, conforme previsão legal e jurisprudência aplicável, com registro formal da negociação e homologação pela Diretoria.

Art. 34. O auxílio transporte concedido aos empregados do CRQ-AL observará as disposições da Lei nº 7.418/1985 e do Decreto nº 95.247/1987, sendo custeado integralmente pela instituição, sem desconto de participação do empregado, mediante deliberação administrativa da Diretoria.

§1º O valor do auxílio será calculado mensalmente com base nos dias úteis efetivamente trabalhados, descontadas faltas, feriados e ausências justificadas.

§2º O valor diário do benefício corresponderá ao valor vigente da tarifa do transporte público local ou intermunicipal, com atualização automática sempre que houver reajuste oficial pelas autoridades competentes.

§3º O auxílio transporte tem caráter indenizatório, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, conforme previsto no art. 458, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Art. 35. O auxílio alimentação concedido aos empregados do CRQ-AL possui natureza indenizatória, não integrando a remuneração para quaisquer efeitos legais, nos termos do art. 458, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

§1º O valor e a forma de concessão do benefício serão definidos por ato da Diretoria, observado o limite orçamentário e os parâmetros estabelecidos neste Plano.

§2º O benefício será concedido por meio de vale, cartão alimentação ou pagamento em contracheque.

§3º Quando custeado integralmente pela instituição, o auxílio alimentação mantém sua natureza indenizatória mesmo fora do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), desde que não pago de forma habitual em espécie, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 133 da SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Art. 36. O auxílio saúde concedido aos empregados do CRQ-AL é de caráter estritamente indenizatório, com base na comprovação de despesas mensal com plano de saúde, serviços médicos, odontológico ou aquisição de medicamentos.

§1º O valor mensal do benefício será definido com base na Tabela C do Anexo II, conforme a faixa etária do empregado, sendo o pagamento condicionado à apresentação de comprovantes de despesa, nos termos definidos em norma interna.

§2º O auxílio saúde não possui natureza salarial, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, inclusive para o cálculo de encargos trabalhistas, previdenciários ou tributários, nos termos do art. 458, §2º da CLT e jurisprudência aplicável.

## **CAPÍTULO VI** **Da Avaliação de Desempenho**

Art. 37. A Avaliação de Desempenho é o instrumento sistemático utilizado para aferir o desempenho funcional e o potencial de desenvolvimento do empregado, constituindo critério essencial para progressão funcional no âmbito do CRQ-AL.

Art. 38. A avaliação será composta por dois grupos de competências, de igual importância:

- I - Competências Técnicas, relacionadas à execução das atribuições do cargo;
- II - Competências Comportamentais, relacionadas às atitudes, conduta e postura profissional no ambiente de trabalho.

Art. 39. São considerados fatores avaliativos no grupo de Competências Técnicas:

- I - Pontualidade e Assiduidade: cumprimento regular da jornada e horários estabelecidos;
- II - Comprometimento com a Qualidade: zelo na execução das tarefas com precisão e responsabilidade;
- III - Conhecimento Técnico: domínio do conteúdo e práticas inerentes ao cargo;
- IV - Aplicação da Competência Técnica: capacidade de aplicar os conhecimentos na rotina de trabalho;
- V - Conduta Ético-Profissional: comportamento ético e sigiloso diante de informações institucionais;
- VI - Organização e Planejamento: método e sistematização no desempenho das tarefas;
- VII - Responsabilidade Funcional: zelo com os recursos, documentos, materiais e prazos sob sua guarda;
- VIII - Eficácia: cumprimento das metas e objetivos propostos;
- IX - Potencial de Desenvolvimento: capacidade de evolução técnica e funcional;
- X - Confidencialidade: manutenção de sigilo sobre dados e informações estratégicas.

Art. 40. São considerados fatores avaliativos no grupo de Competências Comportamentais:

- I - Cooperação: disposição para auxiliar colegas e trabalhar em equipe;
- II - Iniciativa: capacidade de antecipar problemas e propor soluções;
- III - Criatividade: inovação nas ações e propostas de melhoria;
- IV - Capacidade de Realização: efetivação de ideias em ações concretas;
- V - Capacidade de Compreensão: entendimento e análise de situações diversas;
- VI - Adaptação e Flexibilidade: adequação a mudanças e novas demandas.

Art. 41. Cada fator avaliativo será pontuado de 0,0 (zero) a 10,0 (dez), por meio de ficha de avaliação padronizada.

Art. 42. A Avaliação de Desempenho será realizada pela chefia imediata do empregado, com acompanhamento de representante da Presidência ou membro da Diretoria.

Parágrafo único. O resultado será obtido por média ponderada (MP), calculada com base no somatório das notas atribuídas a cada fator, multiplicadas pelos seus respectivos pesos conforme Tabela IV do Anexo I, aplicando a fórmula abaixo, respeitada a seguinte regra geral:

$$MP = (\sum (\text{Nota} \times \text{Peso})) \div \sum \text{Pesos}$$

Art. 43. Para fins de progressão funcional, será exigida:

- I - Nota final mínima de 7,5 (sete e meio) na média ponderada geral;
- II - Participação mínima de 80% nas capacitações internas oferecidas pelo CRQ-AL no período avaliado.

## CAPÍTULO VII Do Tempo de Serviço

Art. 44. Considera-se tempo de serviço o período contínuo de vínculo do empregado com o CRQ-AL, contado a partir da data de admissão formal constante em sua CTPS.

Art. 45. O tempo de serviço será utilizado como critério complementar de análise para efeitos de valorização funcional e progressão horizontal, desde que o empregado tenha completado, no mínimo, 2 (dois) anos de efetivo exercício na função.

Art. 46. Quando necessário, o tempo de serviço poderá ser considerado como critério de desempate exclusivamente nos seguintes casos:

- I - Em análises internas de concessão de gratificação por função, quando houver mais de um servidor elegível ao mesmo tempo;
- II - Em casos excepcionais em que a Diretoria precise optar entre candidatos com igual pontuação geral e critérios técnicos compatíveis, desde que devidamente fundamentado.

## TÍTULO III Das Disposições Gerais e Transitórias

Art. 47. Este PCCS adota uma nomenclatura de cargos e funções que visa à padronização das competências, à organização funcional e à transparência no enquadramento, sendo aplicada tanto aos servidores atuais quanto às futuras admissões por concurso.

Art. 48. Os cargos e funções atualmente existentes no CRQ-AL serão automaticamente adequados à nova estrutura e nomenclatura prevista neste PCCS, mediante ato administrativo da Presidência, sem prejuízo financeiro ou funcional aos ocupantes.

Art. 49. As funções gratificadas previstas na estrutura técnico-administrativa serão instituídas por Resolução da Presidência, mediante ato de designação formal e temporário, com base nas diretrizes deste Plano.

Art. 50. As gratificações percebidas por designação de função não se incorporam à remuneração permanente do cargo efetivo, salvo disposição expressa em legislação específica ou sentença judicial transitada em julgado.

Art. 51. Compete à Presidência do CRQ-AL definir, atualizar e publicar o quadro de lotação funcional, conforme as necessidades institucionais e limites orçamentários.

Art. 52. Este PCCS somente poderá ser aprovado, alterado ou revogado mediante deliberação formal da Diretoria do CRQ-AL e respectiva publicação em ato administrativo específico.

Art. 53. A concessão de progressão funcional ou valorização profissional dependerá de análise de viabilidade orçamentária e financeira, devendo ser aprovada por Resolução da Diretoria.

Art. 54. Os casos omissos neste Plano serão analisados e resolvidos pela Diretoria do CRQ-AL, com base na legislação vigente e nos princípios da administração pública.

**Alberto Jorge da Mota Silveira**  
**Presidente**

**ANEXO 1**  
**Tabela I – Descrições Sumárias de Cargos e Remuneração**

Cargo	Descrição Sumária	Salário base
Analista Administrativo	Realiza funções diretamente ligadas à gestão com foco nas atividades administrativas necessárias à consecução dos objetivos fundamentais da organização, conforme designação e competências.	R\$ 4.510,75
Analista Técnico	Realiza funções técnicas com foco nas atividades necessárias à consecução dos objetivos fundamentais da organização, conforme designação e competências.	R\$ 4.510,75
Assistente Administrativo	Realiza funções de assistência à gestão com foco nas atividades administrativas necessárias à consecução dos objetivos fundamentais da organização, conforme designação e competências.	R\$ 1.973,46
Assistente Técnico	Realiza funções técnicas de assistência com foco nas atividades necessárias à consecução dos objetivos fundamentais da organização, conforme designação e competências.	R\$ 3.007,89
Auxiliar Administrativo	Realiza funções auxiliares aos diversos setores com foco nas atividades necessárias à consecução dos objetivos fundamentais da organização, conforme designação e competências.	R\$ 1.518,00(*)

(\*) Recomposição definida pelo salário-mínimo.

**Tabela II – Condições para Preenchimento dos Cargos**

Cargo	Jornada	Requisitos Necessários	Requisitos Desejáveis
Assistente Administrativo Financeiro	30 h/s	Ensino Médio Completo com conhecimentos em informática e rotinas administrativas relacionadas ao financeiro.	Experiência no cargo ou em cargos correlatos.
Assistente Administrativo Atendimento	30 h/s	Ensino Médio Completo com conhecimentos em informática e rotinas administrativas relacionadas ao atendimento ao público.	Experiência no cargo ou em cargos correlatos.
Auxiliar Administrativo	30 h/s	Ensino Médio Completo com conhecimentos em informática.	Experiência no cargo ou em cargos correlatos.
Assistente Técnico Fiscal	40 h/s*	Ensino Técnico em Química com conhecimentos em informática, porte de Carteira Nacional de Habilitação categoria B e disponibilidade para viagens.	Experiência no cargo ou em cargos correlatos e carteira de habilitação A, B e/ou AB.
Analista Administrativo	30 h/s	Curso Superior completo, curso na área de liderança e conhecimentos em informática. Experiência no cargo ou em cargos correlatos.	Experiência no cargo e pós-graduação na área de atuação.

\* ??? em 40 h/s

**Tabela III - Percentuais para Incentivo à Titulação**

Cargo	Titulação	Acréscimo Salarial
Nível Médio/Técnico	Graduação correlata	10%
	Especialização correlata	5% (até o limite de 15%)
	Mestrado	10% (até o limite de 25%)
	Doutorado	15% (até o limite de 40%)
Nível Superior	Especialização correlata	5%
	Mestrado	10%
	Doutorado	15%

**Tabela IV – Tabela de Avaliação de Desempenho por Critério e Peso**

Critério Técnico (Art. 35)	Peso
Conhecimento técnico	15
Conduta ético-profissional	15
Responsabilidade com recursos (atos, valores, materiais)	10
Pontualidade / Assiduidade	10
Compromisso com a qualidade	15
Aplicação prática dos conhecimentos (Competência)	15
Organização e planejamento	15
Eficácia (atingimento de metas)	10
Potencial de desenvolvimento	10
Confidencialidade	10
Sub-Total	125
Critério Comportamental (Art. 36)	-
Cooperação	15
Iniciativa	15
Capacidade de realização	10
Criatividade	10
Capacidade de compreensão	10
Capacidade de adaptação e flexibilidade	15
Sub-Total	75
Somatório Total do Peso	200

## ANEXO 2

## BENEFÍCIOS

## a) AUXÍLIO TRANSPORTE

TIPO	VALOR DIÁRIO <sup>a</sup>	APLICAÇÃO
MUNICIPAL	R\$ 3,49	
INTERMUNICIPAL	R\$ 7,00	Quantidade de dias úteis trabalhados

## b) AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

VALOR DIÁRIO	APLICAÇÃO	DESCONTO EM FOLHA <sup>b</sup>
R\$ 29,90	R\$ 658,00 (22 DIAS/MÊS)	R\$ 1,00

c) AUXÍLIO SAÚDE<sup>c</sup>

FAIXA ETÁRIA	VALOR DA ASSISTÊNCIA <sup>d</sup>
Até 28 anos	R\$ 350,00
De 29 a 33	R\$ 400,00
De 34 a 38	R\$ 450,00
De 39 a 43	R\$ 500,00
De 44 a 48	R\$ 550,00
De 49 acima	R\$ 600,00

a – Valor diário corresponde à tarifa unitária vigente no município ou região de domicílio do empregado com reajuste automático conforme os atos oficiais de reajuste tarifário publicados pelas autoridades competentes. (ver Art. 33 para disposições legais e critérios operacionais do auxílio transporte).

b - O valor de R\$ 1,00 tem caráter simbólico e não representa ônus real ao empregado, sendo adotado apenas para fins de registro operacional. O benefício mantém natureza indenizatória, conforme entendimento da jurisprudência trabalhista. (ver Art. 34 para disposições legais e critérios operacionais do auxílio alimentação).

c - O auxílio saúde será pago em caráter indenizatório, com base em comprovação de despesas médicas ou plano de saúde, não integrando a remuneração para fins trabalhistas, previdenciários ou tributários, nos termos do art. 458, §2º da CLT e jurisprudência consolidada. (ver Art. 35 para disposições legais e critérios operacionais do auxílio saúde).

d - Os valores de referência são baseados na média de plano de saúde por faixa etária (SMILE, BRADESCO, AMIL, UNIMED).