

CRMV | PR

CONSELHO  
REGIONAL DE  
**MEDICINA  
VETERINÁRIA**

Quarto Aditivo

**PCCS**

Plano de Carreira, Cargos e Salários

Curitiba/PR setembro de 2019

CRMV-PR – Conselho Regional de Medicina Veterinária do Estado do Paraná  
Rua Fernandes de Barros, n° 685 - Alto da Rua XV  
Curitiba-PR – CEP: 80045-390  
Fone: (41) 3218-9450 – [www.crmv-pr.org.br](http://www.crmv-pr.org.br)

## Sumário

<b>I INTRODUÇÃO.....</b>	<b>2</b>
<b>II DISPOSIÇÕES PRELIMINARES.....</b>	<b>3</b>
<b>III ALTERAÇÕES AO PCCS.....</b>	<b>4</b>
<b>IV DISPOSIÇÕES GERAIS.....</b>	<b>8</b>
<b>APÊNCIDES.....</b>	<b>9</b>

## I INTRODUÇÃO

O CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA VETERINÁRIA DO ESTADO DO PARANÁ - CRMV-PR, CNPJ nº 75.103.192/0001-60, Autarquia Federal criada pela Lei nº 5.517 de 23 de outubro de 1968, que tem como finalidade principal a fiscalização do exercício profissional da Medicina Veterinária e da Zootecnia, sendo, portanto, uma entidade prestadora de serviços à sociedade, através deste **Quarto Aditivo ao Plano de Carreira, Cargos, Carreiras e Salários**, busca aperfeiçoar a instrumentalização da gestão de pessoas no seu propósito de atrair, reter e desenvolver colaboradores com as competências necessárias para a conquista dos seus objetivos organizacionais.

O Plano de Carreira, Cargos e Salários implantado em 2016 caracteriza-se como um instrumento de normatização das relações de trabalho entre o CRMV-PR e seus empregados, que contribui para a política de gestão de pessoas, além de disponibilizar uma série de alternativas que permitem ao gestor, administrar os recursos humanos do Conselho de forma estimulante e competitiva, valorizando o conhecimento, a competência e o desempenho da força de trabalho, pois quanto maior a proficiência e utilidade do serviço prestado, maior será a necessidade do Conselho em manter este profissional competente.

É relevante ressaltar a importância da promoção das mudanças para os enfrentamentos gerados pelos cenários e mercados competitivos. Nesse contexto de novos desafios, as atividades finalísticas da organização, no seu modo operante, exigem práticas atualizadas, novos conhecimentos, novos perfis de trabalho, novas habilidades dos agentes prestadores (internos e externos) e novas estruturas que propiciem eficiência, eficácia e efetividade.

O PCCS do CRMV-PR foi implantado no âmbito da Autarquia em 01/01/2016 e foi homologado pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Paraná no Diário Oficial da União nº 106, seção 1 em 06 de junho de 2016.

**Considerando que o Plano de Carreira, Cargos e Salários deve estar compatível com a realidade do CRMV-PR, devendo em consequência, ser constantemente atualizado e adequado às suas necessidades, foi elaborado este Quarto Aditivo ao Plano de Carreira, Cargos e Salários do Conselho Regional de Medicina Veterinária do Estado do Paraná.**

## II DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Este quarto aditivo ao Plano de Carreira, Cargos e Salários do CRMV-PR, tem por objetivos:

- Alterar e atualizar as descrições de todos os cargos e funções existentes no CRMV-PR
- Criar as descrições das funções de Assessor Jurídico da Presidência, Supervisor da Assessoria Jurídica e Assistente de Planejamento Estratégico
- Alterar e atualizar o organograma do CRMV-PR – criação e extinção de áreas e funções, de empregos comissionados, alteração de hierarquias, alteração de nomenclatura de áreas e de funções
- Atualizar o funcionograma e o quadro de lotação de pessoal do CRMV-PR
- Alterar e atualizar a tabela de gratificação por exercício de funções de liderança e de confiança no âmbito do CRMV-PR
- Alterar e atualizar metodologia do plano de ação e de comitê de avaliadores, que integram o processo de avaliação de desempenho
- Criar os formulários de avaliação de desempenho dos ocupantes das funções de Assessor Jurídico da Presidência, Assistente de Planejamento Estratégico, de Supervisor da Assessoria Jurídica do CRMV-PR e atualizar formulários de avaliação de desempenho
- Atualizar a matriz de competências, de todos os cargos e funções existentes

### ABRANGÊNCIA

Este documento se aplica a todos os empregados públicos efetivos que possuem vínculo empregatício com o CRMV-PR.

### FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

O presente documento foi elaborado em consonância com a Constituição Federal, o Regimento Interno do CRMV-PR e a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

### TERMO DE ADESÃO

As alterações do PCCS efetivadas por meio do presente aditivo serão comunicadas e divulgadas a todos os empregados da Autarquia, os quais assinarão o “Termo de Adesão” ao quarto Aditivo ao Plano de Carreira, Cargos e Salários, conforme modelo constante no Apêndice G.

### III ALTERAÇÕES AO PCCS

Considerando que o Plano de Carreira, Cargos e Salários é um instrumento passível de ações atualizadoras, visando adequações para acompanhamento das mudanças a que estão submetidas o CRMV-PR, foram realizadas ações a fim de promover a atualização necessária.

Estão relacionados a seguir, os itens alterados/atualizados no PCCS vigente.

#### DESCRIÇÃO DE CARGOS E FUNÇÕES

A descrição de cargo e a descrição de função definem as atribuições, responsabilidades, competências e requisitos inerentes às atividades desempenhadas pelos empregados lotados em cada área de atuação da Autarquia.

Considerando que uma diretriz do PCCS é que o mesmo esteja compatível com a realidade do CRMV-PR, devendo em consequência, ser constantemente atualizado e adequado às suas necessidades, visando adequações para acompanhamento das mudanças a que estão submetidas à Autarquia, realizou-se em conjunto com os colaboradores lotados em cada área e ocupantes das funções, a revisão e atualização das descrições de cargos e de funções existentes na Autarquia. No apêndice A do presente termo estão apensadas todas as descrições de cargos e de funções do CRMV-PR, devidamente atualizadas.

Considerando as necessidades da Autarquia e a reestruturação administrativa realizada na Sede, foram criadas as funções de confiança / liderança de Assessor Jurídico da Presidência, Supervisor da Assessoria Jurídica e Assistente de Planejamento Estratégico, sendo que as descrições de tais funções também estão contidas no apêndice A.

#### ORGANOGRAMA

O organograma constante no apêndice B foi devidamente revisado e atualizado, para demonstrar a atual estrutura funcional e setorial do CRMV-PR, considerando a criação e extinção de áreas e funções, de empregos em comissão, alteração de hierarquias, alteração de nomenclaturas de áreas e de funções, dentre outros ajustes necessários.

#### FUNCIONOGRAMA E QUADRO DE LOTAÇÃO DE PESSOAL

O funcionograma é um tipo de organograma que fornece uma ideia geral da missão de cada área de uma instituição e possibilita conhecer a interdependência das partes componentes desse organismo. No apêndice C deste termo aditivo consta o funcionograma atualizado do CRMV-PR.

Na tabela a seguir consta o Quadro de Lotação de Pessoal do CRMV-PR, devidamente atualizado, o qual demonstra o quantitativo unitário e geral de pessoas necessárias para realização das atribuições e da missão de cada unidade. Poderá ocorrer variação dos quantitativos, de acordo com o contexto da Autarquia, dinâmicas de trabalho, sistemas de informação implantados, bem como sazonalidades de demandas organizacionais ou ainda diretrizes da gestão do Conselho.

### QUADRO DE LOTAÇÃO DE PESSOAL

ÁREAS	CARGOS E FUNÇÕES	LOTAÇÃO IDEAL	VÍNCULO
Gabinete Executivo	Coordenador de Gabinete Executivo	1	Efetivo - FG
	Assessor Jurídico da Presidência	1	Efetivo - FG
	Assistente de Planejamento Estratégico	1	Efetivo - FG
	Assistente Administrativo	3	Efetivo
	Estagiário Ensino Superior	1	Estágio
Controladoria Geral	Controlador Geral	1	Efetivo - FG
Gestão de Pessoas	Gestor de Pessoas	1	Efetivo - FG
	Assistente Administrativo	0	Efetivo
	Estagiário Ensino Superior	1	Estágio
Assessoria Jurídica	Supervisor da Assessoria Jurídica	1	Efetivo - FG
	Advogado	3	Efetivo
	Assistente Administrativo	2	Efetivo
	Estagiário Ensino Superior	3	Estágio
Assessoria de Comunicação	Assessor de Comunicação	1	Comissionado
	Assistente Administrativo	2	Efetivo
	Estagiário Ensino Superior	1	Estágio
Assessoria Técnica e Fiscalização	Assessor Técnico	1	Efetivo - FG
	Médico Veterinário	3	Efetivo
	Agente de Fiscalização	8	Efetivo
	Estagiário Ensino Superior	1	Estágio
Assessoria Especial	Assessor Especial	1	Comissionado
Seção de Registro	Supervisor da Seção de Registro	1	Efetivo - FG
	Assistente Administrativo	3	Efetivo
Seção de Processos de Fiscalização e Responsabilidade Técnica	Supervisor da Seção de Processos de Fiscalização e RT	1	Efetivo - FG
	Assistente Administrativo	2	Efetivo
Seção de Cobrança	Supervisor da Seção de Cobrança	1	Efetivo - FG
	Assistente Administrativo	3	Efetivo
	Assistente Técnico em informática**	1	Efetivo
Seção Financeira e Pessoal	Supervisor da Seção Financeira e Pessoal	1	Efetivo - FG
	Assistente de Seção Financeira e Pessoal**	1	Efetivo
	Assistente Administrativo	1	Efetivo
Seção Compras e Contratos	Supervisor da Seção de Compras e Contratos	1	Efetivo - FG
	Assistente Administrativo	1	Efetivo
Seção de Manutenção, Patrimônio e Almoxarifado	Supervisor da Seção de Manutenção, Patrimônio e Almoxarifado	1	Efetivo - FG
	Assistente Administrativo	2	Efetivo
	Servente**	1	Efetivo
Recepção e Protocolo	Assistente Administrativo	1	Efetivo
	Estagiário Ensino Superior	1	Estágio
Unidades Regionais de Atendimento	Assistente Administrativo	9	Efetivo
Seção de Contabilidade	Terceirização	----	----
	Assessor Contábil	1	Comissionado
Seção de Tecnologia da Informação	Assessor de Tecnologia da Informação	1	Comissionado
	Terceirização	----	----

\*\* Cargos em extinção

## TABELA DE GRATIFICAÇÃO

Este item refere-se à atualização e alteração da tabela de gratificação por exercício de funções de liderança e de confiança no âmbito do CRMV-PR, com a inserção de novas funções, atualização de nomenclaturas, alteração de percentual, conforme demonstrado na tabela abaixo e no apêndice D, deste termo aditivo.

Os valores das gratificações são calculados a partir do maior salário da tabela de cargos ativos, de acordo com os percentuais estabelecidos. Os mesmos são proporcionais à carga horária dos ocupantes das funções.

Foram revistas, alteradas e atualizadas as classes e conceitos das funções no âmbito do CRMV-PR, de acordo com o quadro a seguir:

Classe	Nível Hierárquico	Conceito	Percentual Gratificação
1	Supervisor	Função de supervisor, responsáveis por orientar e supervisionar uma seção ou área, com relativo grau de autonomia e participação no planejamento institucional em nível tático-operacional, bem como execução, acompanhamento e controle dos processos operacionais e da equipe, envolvendo decisões de rotina, simples e ligadas a tarefas mais repetitivas e diversificadas, pertencente ao seu nível hierárquico.	6%
2	Assistente	Função de assistência em nível estratégico-tático quanto a demandas e processos de trabalho específicos e delimitados, desenvolvidos e monitorados continuamente, com elaboração de análises parciais e totais para tomada de decisão da gestão, com demonstração analítica de resultados, métricas e indicadores, para apreciação da gestão e Diretoria do CRMV-PR.	
3	Gestor Assessor (Tático)	Função de assessor, responsável pela execução, acompanhamento e controle dos processos operacionais e da equipe, assessoria especializada quanto à tomada de decisões da Diretoria e Conselheiros, em assuntos específicos na sua área de conhecimento, com relativo grau de autonomia para participar do planejamento institucional em nível tático, envolvendo decisões ligadas a tarefas mais elaboradas, analíticas e diversificadas, pertencente ao seu nível hierárquico.	9%
	Assessor (Estratégico)	Função especializada, responsável pelo assessoramento à Presidência, Diretoria Executiva e Plenário, representando legalmente a Autarquia, desenvolvendo estudos, pareceres e análises técnicas e jurídicas em nível estratégico, com tomada de decisão com elevado grau de responsabilidade, visando resguardar os interesses e dar segurança jurídica aos atos e decisões do CRMV-PR.	
4	Controlador	Função com autonomia para auditar as atividades e procedimentos do CRMV-PR quanto aos aspectos legais e de mérito, visando garantir o emprego eficiente dos recursos públicos, identificando eventuais desvios em relação aos parâmetros estabelecidos, a fim de assegurar o fiel cumprimento da legislação, envolvendo tomada de decisão ligadas à tarefas analíticas e diversificadas.	12%
5	Coordenador	Função de coordenador, com total autonomia para atuar junto à Diretoria e Plenário, com participação nas definições estratégicas, atuando do planejamento institucional e intermediando o nível estratégico e o tático do CRMV-PR, com repasse de diretrizes gerenciais, estratégicas e de gestão às áreas, com tomada de decisão com elevado grau de responsabilidade.	15%

## AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Também está sendo atualizada a metodologia da avaliação de desempenho, contemplando a formação de comitês para avaliação de cargos ou funções específicas. A redação do item fica ajustada conforme segue:

*Poderão ser formados comitês de avaliadores, considerando a natureza das atividades de cargo e/ou função a serem avaliados. Nesse caso, ficará designado um dos avaliadores como responsável por coletar informações para repassar o feedback ao colaborador avaliado.*

Quanto ao plano de ação individual, que é construído durante o feedback das avaliações de desempenho, conjuntamente pelo avaliado e avaliador, não será obrigatória a elaboração de plano de ação para os itens com notas inferiores a 2 (dois). Deverá ser analisada a natureza das competências que precisam ser aperfeiçoadas e, de preferência inseridas as ações no plano individual, que envolvem conhecimento, habilidade e atitude do colaborador avaliado.

## FORMULÁRIOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Foram desenvolvidos formulários de avaliação de desempenho específicos aos empregados públicos ocupantes das funções de Assessor Jurídico da Presidência, Assistente de Planejamento Estratégico e de Supervisor da Assessoria Jurídica do CRMV-PR. Também foram atualizados formulários de avaliação de desempenho de outras funções, para adequar à matriz de competências atualizada, todos constantes no apêndice E.

## MATRIZ DE COMPETÊNCIAS

Considerando todas as atualizações e alterações mencionadas neste documento, também foi realizado incrementos e ajustes correspondentes na matriz de competências dos cargos e funções do CRMV-PR, conforme consta no apêndice F.



## IV DISPOSIÇÕES GERAIS

- a) A manutenção do Plano de Carreira, Cargos e Salários deverá ser efetuada de forma contínua, dentro dos padrões técnicos utilizados para a sua elaboração, com o objetivo de assegurar a adequação do mesmo às condições de mercado e à realidade da Autarquia.
- b) Este aditivo ao Plano de Carreira, Cargos e Salários entra em vigor nos termos da Lei, passando a integrar os respectivos contratos de trabalho dos empregados atualmente pertencentes aos quadros do CRMV-PR.
- c) Revogam-se todas as disposições em contrário.

## APÊNDICES

**APÊNDICE A** – Descrição dos Cargos e Funções.

**APÊNDICE B** – Organograma do CRMV-PR.

**APÊNDICE C** – Funcionograma do CRMV-PR.

**APÊNDICE D** – Tabela de Gratificação - Funções de Confiança e de Liderança.

**APÊNDICE E** – Formulários de Avaliação de Desempenho.

**APÊNDICE F** – Matriz de Competências.

**APÊNDICE G** – Modelo do Termo de Adesão.