



**ATA 1797ª REUNIÃO PLENÁRIA EXTRAORDINÁRIA  
DO CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DA 6ª REGIÃO**

1 Aos dez dias do mês de outubro de dois mil e quatorze, às dezenove horas e quarenta  
2 minutos, realizou-se a milésima setingentésima nonagésima sétima reunião Plenária  
3 Extraordinária do Conselho Regional de Psicologia de São Paulo – 6ª Região, à Rua  
4 Arruda Alvim, oitenta e nove. Estiveram presentes 14 conselheiras(os), sendo  
5 essas(es) efetivas(os) e suplentes, a seguir indicadas(os): Adriana Eiko Matsumoto,  
6 Aristeu Bertelli da Silva, Elisa Zaneratto Rosa, Graça Maria de Carvalho Camara,  
7 Guilherme Luz Fenerich, Joari Aparecido Soares de Carvalho, Luís Fernando de  
8 Oliveira Saraiva, Bruno Simões Gonçalves, Dario Henrique Teófilo Schezzi, Gustavo  
9 de Lima Bernardes Sales, Lívia Gonsalves Toledo, Mirnamar Pinto da Fonseca  
10 Pagliuso, Regiane Aparecida Piva e Sandra Elena Sposito. Também estiveram  
11 presentes os gestores Edgar Rodrigues, da Subsede de Assis, e Reginaldo Branco da  
12 Silva, da Subsede Grande ABC, conforme lista de presença anexa que é parte  
13 integrante desta ata. **ORDEM DO DIA: I) JUSTIFICATIVA DE AUSÊNCIAS** - Foram  
14 consideradas as justificativas de ausência das(os) demais conselheiras(os): Ana Paula  
15 Porto Noronha, Gabriela Gramkow, Ilana Mountian Janaína Leslão Garcia, José  
16 Agnaldo Gomes, Maria Ermínia Ciliberti, Marília Capponi, Moacyr Miniussi Bertolino  
17 Neto, Alacir Villa Valle Cruces, Camila de Freitas Teodoro, Jonathas José Salathiel da  
18 Silva, Luiz Eduardo Valiengo Berni, Maria das Graças Mazarin de Araújo, Sergio  
19 Augusto Garcia Junior e Silvio Yasui, e Conselheira Ana Maria Falcão de Aragão –  
20 está desligada conforme registrado na ata da milésima setingentésima sexagésima  
21 terceira Reunião Plenária Ordinária de onze de abril de dois mil e catorze. **II) PLANO**  
22 **DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS - PCCS** - A conselheira presidenta Elisa  
23 Zaneratto Rosa fez a abertura do ponto de discussão da plenária extraordinária,  
24 apresentando a consultora Marlei de Souza Cesário, da Véli Soluções em RH, como  
25 convidada e justificou que a sua presença será para assistir e colaborar com o  
26 plenário, caso tenham alguma dúvida sobre o material. Relembrou que o conselheiro  
27 Luís Fernando de Oliveira Saraiva fará a apresentação do aludido plano, por ter  
28 acompanhado desde o início os trabalhos, ainda na gestão anterior, e, embora não  
29 seja mais o secretário, tem mais propriedade sobre os documentos por ter  
30 acompanhado todo o processo. Luís Fernando de Oliveira Saraiva iniciou a  
31 explanação apresentando a proposta de organograma da estrutura organizacional,  
32 que apresenta o modo como o Conselho passará a ser construído em termos de  
33 unidades organizacionais. Esse organograma atende a algumas das necessidades do  
34 Conselho: ser mais horizontal e criar mais interseções entre as unidades. Essa  
35 proposta de organograma está composta por duas Coordenadorias: Administrativo-

36 Financeira e Técnico-Política. A Coordenadoria Administrativo-Financeira se refere à  
37 parte mais administrativa do Conselho, atividades-meio, e é composta por seis  
38 unidades: Gestão de Pessoas; Tecnologia da Informação; Apoio Operacional;  
39 Compras, Licitação e Almojarifado; Contabilidade e Financeiro. A Coordenadoria  
40 Técnico-Política refere-se às atividades-fim do Conselho, e é composta por sete  
41 unidades: Ética; Orientação e Fiscalização; Atendimento; CREPOP; Secretaria;  
42 Assessoria Técnico-Política e Relações Externas. Há três novidades: 1) O CREPOP -  
43 Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas estará integrado à  
44 estrutura organizacional, sendo que atualmente o CREPOP está fora da estrutura do  
45 Conselho. Esta alteração atenderá ao Planejamento Estratégico, incluindo o CREPOP  
46 como instrumento de gestão política, que fornecerá subsídios para orientação e  
47 fiscalização, por exemplo; 2) A Assessoria Técnico-Política está relacionada às  
48 Assessorias prestadas pelas(os) Assistentes Técnicas(os) para os Núcleos e Grupos  
49 de Trabalho, no sentido de fornecer orientação às ações políticas do CRP; e, 3) A  
50 Assessoria Relações Externas é a integração dos setores de Comunicação, Eventos  
51 e CEDOC - Centro de Documentação do CRP, que viabilizará o diálogo com a  
52 categoria e com a sociedade, ou seja, divulgação das ações do Conselho para a  
53 sociedade. Há algumas unidades que ainda não constam no organograma, pois têm  
54 caráter de assessoria, ligadas diretamente ao plenário e à diretoria. Sendo assim,  
55 solicitou-se que no organograma seja corrigida a linha de ligação das assessorias, que  
56 está atualmente ligada à Presidência e à Vice-Presidência, para que seja ligada à  
57 Diretoria e ao Plenário, ou seja, as Assessorias devem estar diretamente ligadas à  
58 gestão. Tem-se ainda a criação da Ouvidoria, da Assessoria Jurídica, que atualmente  
59 é licitada e que passa a ser interna, e também a criação da Assessoria Especial de  
60 Gestão, que será responsável pela gestão cotidiana. Nesse caso, a Assessoria  
61 Especial, que será um cargo de livre provimento, também responderia pelo CRP na  
62 ausência da Diretoria e, haveria ainda uma secretaria diretamente ligada à Diretoria. A  
63 Assessoria seria composta por pessoas afinadas politicamente, que possam fazer o  
64 diálogo entre as(os) conselheiras(os) e, em alguns casos, em relações institucionais.  
65 Priorizou-se, neste documento, uma descrição mais detalhada do que compete a cada  
66 unidade, suas atribuições e atividades cotidianas, como, por exemplo, o Profissional  
67 de Suporte Técnico tem em sua descrição tarefas gerais, que se cruzam com a  
68 descrição da unidade em que ele esteja atuando. Esclarece que um Profissional de  
69 Suporte Técnico – PST, no Departamento de Ética, por exemplo, pode fazer  
70 atividades distintas de um profissional com esse mesmo cargo, na Secretaria. A  
71 especificação das atividades será descrita a partir das unidades em que as(os)  
72 profissionais estão alocadas(os) e não dos cargos. Explica, ainda, que as subsedes  
73 aparecem como “mini-conselhos”, desenvolvendo diversas atividades do Conselho e  
74 estão relacionadas às duas coordenadorias. A consultora Marlei Cesário de Souza  
75 observou que as atividades administrativas que ocorrem nas subsedes têm relação



**Conselho Regional  
de Psicologia SP**

Conselho Federal de Psicologia  
Conselho Regional de Psicologia da  
6ª Região - CRP-06

Rua Arruda Alvim, 89, Jardim América  
Cep 05410 020, São Paulo, SP  
Tel (11) 3061 9494, fax (11) 3061 0306  
e-mail info@crpsp.org.br  
website www.crpsp.org.br



76 com a coordenação e não com o plenário, por exemplo, o que não significa uma  
77 subordinação direta a essas coordenadorias. A conselheira Regiane Aparecida Piva  
78 questionou se a figura da coordenação pode demandar a subsede sem passar pela  
79 Comissão Gestora, pois as subseções complementam as atividades político  
80 administrativas do CRP, portanto, não devem estar, pelo organograma, subordinadas.  
81 A conselheira presidenta Elisa Zaneratto Rosa argumentou que a tentativa foi de  
82 encontrar o desenho que melhor expressaria o funcionamento do Conselho, e que  
83 chegaram a esse que está sendo exposto aos presentes. A posição da subsede no  
84 organograma reflete que ela contempla todas as atividades das unidades  
85 organizacionais dispostas. A descrição também traz informações relacionadas ao que  
86 o plenário almeja para as subseções no futuro. Sobre o documento referente ao PCCS,  
87 o conselheiro Luís Fernando de Oliveira Saraiva esclareceu que o PCCS está  
88 trabalhando com quatro cargos: Profissional de Suporte Operacional – PSO;  
89 Profissional de Suporte Técnico – PST; Profissional Analista Superior – PAS;  
90 Profissional Analista Técnico - PAT. Buscou-se enxugar os vários cargos para este  
91 desenho proposto, separando-os em ocupação. O Profissional de Suporte Técnico –  
92 PST responderá à demanda que surgiu dos trabalhadores atualmente contratados  
93 com o cargo de atendente, que passarão a ser equiparados aos assistentes  
94 administrativos. No PCCS vigente, o atendente não pode fazer o serviço do assistente  
95 de administração e não pode mudar de departamento, desempenhando outras  
96 ocupações. Há também a questão dos trabalhadores do Departamento de Informática  
97 e *Web Design* que tem como cargo “assistente de administração”, o que não permite  
98 que eles se identifiquem frente às tarefas que eles desempenham no seu cotidiano de  
99 trabalho. O CRP SP vai responder aos trabalhadores as demandas que eles têm com  
100 esse novo desenho. Na Carteira Profissional e Previdência Social constará a  
101 ocupação, por exemplo, para o Profissional de Suporte Técnico (PST) – Técnico  
102 Administrativo, como sua ocupação. Temos também o técnico administrativo das  
103 subseções, entendendo que o rol de atividades desempenhadas pelas(os)  
104 trabalhadoras(es) das subseções é distinta. Nesse sentido, atende-se outra demanda,  
105 vinda de parte dos trabalhadores das subseções, que querem especificação das  
106 atividades que desenvolvem, o que é uma solicitação legítima. O Profissional Analista  
107 Superior – PAS vai reunir todos os cargos que temos de ensino superior, a saber:  
108 Administrador, Advogado, Analista de Tecnologia da Informação, Bibliotecário,  
109 Psicólogo, Contador e Supervisor. Houve uma manifestação, por parte dos  
110 supervisores já concursados, de que fosse mantida essa função, o que será atendido.  
111 Assim, os supervisores concursados permanecem com os seus cargos e ocupações  
112 de supervisores no novo PCCS como ‘PAS – Supervisor’. Porém, esse cargo de  
113 supervisor concursado será extinto conforme sua vacância, o que também deve estar  
114 descrito no documento, uma vez que ninguém mais ingressará no quadro de  
115 funcionários do CRP nesta função, que será substituída pela nomeação e ocupação

116 de cargos de livre provimento por parte dos trabalhadores já concursados no CRP SP.  
117 No documento apresentado, ainda está faltando a inclusão das ocupações de  
118 jornalista e cientista social, que deverão ser adicionadas ao texto. Por fim, o cargo  
119 PAT terá como registro 'PAT – Profissional Assistente Técnico – Psicólogo'. O  
120 conselheiro Joari Aparecido Soares de Carvalho questionou se o Cientista Social  
121 atuará no CREPOP, e foi explicado que a descrição dele trará as contribuições dele  
122 para o CRP SP e que ele será, inicialmente, alocado no CREPOP, mas que será  
123 possível alocá-lo em outro setor, se assim o plenário desejar. Deve-se pensar no perfil  
124 de formação desejado para este cargo. No PCCS é necessário que esteja descrito o  
125 título do cargo, a descrição do cargo e a faixa salarial. A tabela salarial passa a ser  
126 única com níveis que variam de 1 a 99, com diferença de 2,5% entre cada nível. Cada  
127 um dos cargos iniciará em um piso salarial diferente, dentro dos níveis da tabela. O(a)  
128 funcionário(a) poderá subir horizontalmente por dois critérios: a partir da avaliação de  
129 desempenho e, se não for contemplado pela avaliação de desempenho, a cada três  
130 anos, automaticamente. É possível também mudar de faixa a partir da progressão  
131 vertical: havendo vaga em outra faixa, o CRP pode promover concurso interno,  
132 realizando avaliação de diversas formas (aplicação de prova prática, prova teórica  
133 e/ou pela análise de currículo), possibilitando assim que a(o) profissional mude de  
134 faixa. A consultora esclareceu que se um profissional atingir o final da faixa na tabela  
135 em um determinado nível, automaticamente, ela passará para o nível e faixa  
136 seguintes, pois, conforme a lei, o profissional não pode ficar impedido de progredir. Na  
137 progressão vertical o(a) profissional sempre passará à faixa seguinte no nível inicial. A  
138 consultora Marlei de Souza Cezario explicou que a distribuição será de forma a  
139 estimular as(os) funcionárias(os), por competência. Todos esses instrumentos devem  
140 traduzir uma gestão de competência. A transposição de todos(as) os(as)  
141 funcionários(as) seguirá o critério de enquadramento cego, ou seja, utilizará como  
142 base o salário praticado hoje, que será encaixado na faixa onde o valor mais se  
143 aproximar, não podendo haver nenhuma redução de salário, tratando-se assim  
144 todos(as) de forma igualitária. Um plano de cargos e salários deste porte, não pode  
145 trazer um custo alto, pois inviabilizaria sua implantação e, neste modelo de  
146 transposição apresentado, o custo de reenquadramento foi baixo. Como o CRP já está  
147 atribuindo promoção por mérito a cada ano, além da correção da tabela em razão da  
148 data-base, o profissional teria a possibilidade, desde que o CRP tenha recurso  
149 financeiro para tal, de ter progressão na tabela além da correção. O plenário  
150 questionou se o CRP teria condições de arcar com todo o gasto de progressão ano a  
151 ano no futuro. A consultora esclareceu que todo ano haverá avaliação de  
152 desempenho, sendo que todas(os) funcionárias(os) serão candidatas à promoção:  
153 aqueles que ficarem acima do terceiro quartil, conforme demonstrado no instrumento  
154 de Avaliação de Desempenho, que é um dos documentos que está sendo discutido na  
155 atualização do PCCS, estarão aptos a receber a progressão que, para ser efetivada,



## Conselho Regional de Psicologia SP

Conselho Federal de Psicologia  
Conselho Regional de Psicologia da  
6ª Região - CRP-06

Rua Arruda Alvim, 89, Jardim América  
Cep 05410 020, São Paulo, SP  
Tel (11) 3061 9494, fax (11) 3061 0306  
e-mail info@crpsp.org.br  
website www.crpsp.org.br

156 dependerá ainda de critérios de exclusão e de recursos financeiros. Desse modo, as  
157 maiores notas de avaliação tornarão aptos os trabalhadores a receberem a  
158 progressão, mas não a garantirá. Quanto aos recursos financeiros, o CRP SP deve  
159 fazer a projeção de reserva de 1% da folha de pagamento, a cada ano, para ser  
160 aplicado no ano posterior. A conselheira presidenta Elisa Zaneratto Rosa esclareceu,  
161 ainda, que há limite para promoção, conforme a folha de pagamento, que é de até  
162 20% do quadro de funcionárias(os), sendo que esses deverão estar no terceiro ou  
163 quarto quartil dos melhores avaliados, para concorrerem. Será tratado nesta plenária  
164 do impacto financeiro na folha de pagamento, considerando a lei de responsabilidade  
165 fiscal, que limita os gastos com folha de pagamento a 60% das receitas. Caso, pela  
166 avaliação de desempenho, o funcionário não receba a progressão durante três anos  
167 seguidos, no quarto ano haverá esse aumento automaticamente. O conselheiro Joari  
168 Aparecido Soares de Carvalho criticou o método apresentado, informando que em seu  
169 trabalho atual o aumento ocorre indistintamente a cada dois anos. Segundo a proposta  
170 apresentada, poderá ocorrer aumento todos os anos, desde que esteja dentro da  
171 quota. A conselheira presidenta Elisa Zaneratto Rosa lembrou que havia uma  
172 proposta anterior a essa que não previa uma porcentagem de progressão, que a  
173 gestão avaliaria a cada ano o seu orçamento e, baseado nisso, faria o corte da  
174 porcentagem para a progressão. Quando a diretoria apreciou a proposta, entendeu  
175 não ser o modelo ideal, pois deixa na mão do gestor a avaliação, para discutir se  
176 haveria ou não orçamento. Entendeu-se que o ideal era já ter uma reserva calculada  
177 para esse fim, pois, do outro modo, causaria desgaste nas negociações a todo o  
178 momento e, por isso, foi estabelecida uma porcentagem. Com o objetivo de esclarecer  
179 as dúvidas apresentadas, a Consultora fez a leitura do trecho referente à promoção  
180 horizontal por merecimento e por antiguidade que diz *“Os funcionários serão*  
181 *classificados, em ordem decrescente de pontuação, considerando o Resultado Final*  
182 *da Avaliação de Desempenho – RFAD em Quartis. 1) Os funcionários que tenham*  
183 *obtido o RFAD acima do 3º Quartil serão candidatos à promoção horizontal por*  
184 *merecimento; 2) O Presidente/Diretoria definirá o ponto de corte acima do 3º Quartil,*  
185 *se for o caso, em função do número de promoções por merecimento a ser concedido,*  
186 *devendo ser utilizado, preferencialmente, o valor percentual para o cálculo do total de*  
187 *promoções”*. A diretoria propôs a reserva de 20% do total de trabalhadores, limitados  
188 ao aumento de 1% do total de folha de pagamento anual e, assim, verificando a  
189 quantidade de pessoas que é possível atingir com esse total de 1%. O conselheiro  
190 Joari Aparecido Soares de Carvalho pondera que esse 1% anual é uma progressão  
191 geométrica infinita, por isso, questiona a origem dessa porcentagem. A consultora  
192 Marlei de Souza Cesario explicou que o TCU - Tribunal de Contas da União -  
193 determina o limite aceitável de até 1% da folha, que deve ser reservado para essa  
194 progressão. A ideia não é ampliar horizontalmente o número de funcionários, mas  
195 fazer com que o corpo de trabalho existente seja o mais produtivo possível, evitando



196 que se busque fora do CRP a força de trabalho. Cada vez que se amplia o número de  
197 vagas por meio de concurso, será possível pagar menos para os(as)  
198 trabalhadores(as). A intenção do TCU é fazer com que a entidade estimule e  
199 potencialize o quadro existente. O conselheiro Joari Aparecido Soares de Carvalho  
200 argumentou que isso poderá causar uma nova fonte de tensionamentos. Mas o que a  
201 Diretoria considera como problemático é o anuênio, que não precisa entrar no plano,  
202 pois é estipulado pelo Acordo Coletivo. O conselheiro Dario Henrique Teófilo Schezzi  
203 considerou ruim que o aumento dos salários esteja atrelado à classificação dos  
204 funcionários, pois entende que gera muito sofrimento entre os trabalhadores e  
205 gestores. Apresentou-se, então, o terceiro documento que é o Normativo de Cargos  
206 de Livre Provisão, no qual se faz a indicação para os cargos que podem ser  
207 ocupados sem concurso. Há um indicativo técnico para que os cargos comissionados  
208 sejam ocupados por profissionais de carreira (concurados) e, assim, pensou-se em  
209 quais cargos deveriam ser ocupados pelos(as) trabalhadores(as) da casa. Os(as)  
210 funcionários(as) pleitearam que os cargos de livre provimento no nível de supervisão -  
211 que no novo plano serão chamados de assistentes de coordenadorias - sejam  
212 ocupados por trabalhadores(as) do CRP. Os(as) supervisores(as) atuais continuarão  
213 nas gestões das equipes e com o tempo, conforme ocorram vacâncias, serão  
214 substituídos por profissional que já seja funcionário(a) do CRP, que ocupará, então, o  
215 cargo de assistente de coordenação, recebendo uma gratificação em seu salário pela  
216 nova função, enquanto estiver ocupando a vaga. Somente os cargos de cunho político  
217 poderiam ser ocupados por pessoas que não sejam funcionários(as). Seriam eles:  
218 Ouvidor, Assessor Especial - que compõe a assessoria especial de gestão, que  
219 responde pelo CRP na ausência da diretoria -; dois Coordenadores responsáveis e os  
220 Assessores que poderiam compor a Assessoria Especial de Gestão ou ainda a  
221 Assessoria Jurídica. Estão previstas ainda outras assessorias que podem ser  
222 ocupadas em outras áreas do CRP: Subsedes, Atendimento, etc. No documento  
223 referente aos Cargos de Livre Provisão, há a informação de que é desejável possuir  
224 Ensino Superior, nesse sentido, o conselheiro Joari Aparecido Soares de Carvalho  
225 solicita que seja mais detalhado em quais cargos é desejável esse nível de formação,  
226 ponderando que a palavra desejável poderá causar confusões no futuro. Questiona  
227 também o que ocorrerá quando uma pessoa assumir um cargo de livre provimento, se  
228 ela ocupará duas posições simultaneamente. Também questiona se há progressão  
229 salarial mesmo o funcionário ocupando cargo de livre provimento. A consultora Marlei  
230 de Souza Cesário explicou que é disposto em lei a manutenção da progressão, e que  
231 se ele estiver na faixa dos 20%, ele terá o aumento. Se a função for ocupada por  
232 alguém que não esteja no quadro de funcionários efetivos do CRP, não terá direito a  
233 essa progressão. O conselheiro Aristeu da Silva Bertelli defendeu que o cargo de  
234 ouvidoria seja exclusivamente por contratação externa. Proposta de ocupação dos  
235 lugares: 02 (dois/duas) Advogados(as) para a Assessoria Jurídica; 01 (um/a)



236 Ouvidor(a); 01 (um/a) Assessor(a) Especial de Gestão, que será uma função  
237 administrativa que teria o papel de secretariar a Diretoria - registrando-se que a  
238 Diretoria avaliou que não há necessidade, nesta gestão, de contratação imediata,  
239 porém fica indicado no organograma para que futuramente possa ocorrer, caso as  
240 próximas gestões entendam necessário -; 02 (dois/duas) Coordenadores(as); 01  
241 (um/a) Assessor(a) para Subsedes. Assistentes de Coordenadoria: 01 (um/a) para o  
242 Departamento de Ética e 01(um/a) para o Departamento de Orientação e Fiscalização.  
243 Nas Relações Externas, 01 (um/uma) Coordenadoria de Comunicação e 01 (um/a)  
244 Assistente de Coordenadoria. Dessa maneira, seriam, ao total, 24 (vinte e quatro)  
245 cargos, sendo 14 (quatorze) a serem ocupados necessariamente por funcionários  
246 efetivos e outros 10 (dez) que podem ser ocupados por pessoas de fora, por  
247 indicação. Esse total já contempla o possível crescimento futuro. Entende-se urgente a  
248 contratação da Assessoria do Atendimento, considerando as dificuldades no setor, por  
249 isso, é importante inserir uma pessoa para atender as demandas da autarquia e, além  
250 da contratação da Assessoria, ter um profissional direcionado para acompanhar os  
251 trabalhos dessa Assessoria. Ao todo, serão quatro Assistentes de Coordenação,  
252 sendo um da COF - Comissão de Orientação e Fiscalização, um da COE - Comissão  
253 de Ética, um da Contabilidade e um de Compras, que hoje tem dois supervisores  
254 interinos e, para esses casos, poderá ser mantido o supervisor atual ou não. A gestão  
255 é quem irá avaliar como serão contratados esses profissionais e cada gestão poderá  
256 ter o seu próprio critério. Não está sendo previsto a(o) assistente de coordenadoria  
257 para Apoio Operacional. Informa-se que uma Assessoria pode trabalhar em dois locais  
258 ao mesmo tempo, por exemplo, a atual coordenadora Sandra Ribeiro da Cruz, faz  
259 assessoria administrativa da gestão e das subsedes. Não é necessário ter um  
260 assessor em cada setor, cada gestão deverá avaliar a pertinência. Deu-se início à  
261 apresentação do documento sobre a Avaliação de Desempenho. O conselheiro Luís  
262 Fernando de Oliveira Saraiva informou que este documento foi elaborado pela  
263 consultoria, considerando, também, o trabalho feito pelo GT de Avaliação de  
264 Desempenho durante a última gestão. Salientou que em todos os documentos estão  
265 incorporadas as questões levantadas pelos(as) funcionários(as): foi realizada uma  
266 árdua tarefa de verificar questão por questão quais são possíveis de serem  
267 contempladas e quais não serão viáveis no modelo construído. A Avaliação foi  
268 construída de modo a contemplar as diversas competências: as mais gerais, que deve  
269 haver em todos os cargos, e as competências necessárias a partir das tarefas  
270 desempenhadas no setor em que o funcionário trabalha. O modelo de avaliação é de  
271 180°: o trabalhador se auto avalia, é avaliado e a chefia imediata é avaliada pelo  
272 trabalhador, e é composto por cinco fases: na primeira fase o supervisor e funcionário  
273 definem e registram metas. Na segunda fase, acompanha-se o desempenho ao longo  
274 do ano. A terceira fase é a de avaliação com preenchimento de formulário próprio de  
275 Avaliação de Desempenho. Na quarta fase, divulgam-se os relatórios globais e



**Conselho Regional  
de Psicologia SP**

Conselho Federal de Psicologia  
Conselho Regional de Psicologia da  
6ª Região - CRP-06

Rua Arruda Alvim, 89, Jardim América  
Cep 05410 020, São Paulo, SP  
Tel (11) 3061 9494, fax (11) 3061 0306  
e-mail info@crpsp.org.br  
website www.crpsp.org.br

276 individualizados com os resultados. A quinta fase é o *feedback* aos trabalhadores, que  
277 vai ajudar o plano de metas seguinte. O Sistema de Avaliação de Desempenho, sendo  
278 informatizado, facilita e permite que sejam evitados alguns vícios. Passou-se à  
279 apresentação do impacto financeiro de instalação deste Plano de Cargos, Carreiras e  
280 Salários. Para a implantação do PCCS sem nenhuma contratação, considerados todos  
281 os cargos que hoje já existem, haverá um aumento na folha de pagamento no valor de  
282 R\$ 88.489,00 (oitenta e oito mil, quatrocentos e oitenta e nove reais), que equivale a  
283 0,45% da folha de pagamento, já considerando os 2,5% entre cada nível salarial.  
284 Contratando o ouvidor, teremos um acréscimo de 1,05%, ressaltando-se que a  
285 Diretoria avaliou que no momento não é prioritária a contratação desse profissional. A  
286 contratação de cada advogado equivaleria a um acréscimo de 0,86% na folha, sendo  
287 que a previsão é de dois advogados. O profissional de atendimento representaria um  
288 acréscimo de 0,72%. A incorporação do serviço de limpeza acresceria em mais 2,10%  
289 e, por fim, a gratificação dos assistentes de coordenação corresponderia a um  
290 acréscimo de 0,20%. No total, teríamos uma folha de pagamento equivalente a  
291 59,83% das receitas, próximo aos 60% limite, conforme a Lei de Responsabilidade  
292 Fiscal. Fez-se a análise considerando a incorporação do serviço de limpeza, para  
293 avaliar o impacto. O plenário passou a fazer algumas considerações acerca da  
294 situação das subsedes, como o fato de que nas subsedes as pessoas da limpeza não  
295 fazem serviço de copa, ou que as assistentes técnicas nas subsedes estão  
296 sobrecarregadas de tarefas e que a descrição de tarefas é muito ampla, sendo  
297 necessário mais Assistentes Técnicas(os) no CRP, devido a grande demanda. O  
298 conselheiro Luís Fernando de Oliveira Saraiva explicou que a descrição sendo mais  
299 ampla permitirá alocar o funcionário em diferentes lugares. Deve-se prever uma  
300 estrutura que não engesse o crescimento futuramente. A possível alteração da jornada  
301 de trabalho dos psicólogos para trinta horas pode indicar a necessidade de mais  
302 funcionários com essa função, independente de haver ou não uma demanda para  
303 ampliação no momento. Vislumbra-se um cenário bastante complicado, quando se  
304 analisa uma folha de pagamento que já se aproxima dos sessenta por cento sobre as  
305 receitas. Mas deve ser considerado também que há um limite de crescimento da  
306 receita líquida, o que altera a proporção de impacto da folha de pagamento e também  
307 que há receitas advindas de dívida ativa, que também impactam nessa relação. Para  
308 descrição de cargo de Profissional Assistente Técnico, diz Regiane Aparecida Piva,  
309 a(o) assistente técnica(o) da subsede possui uma especificidade, pois hoje já realiza  
310 as fiscalizações, e projeta-se que no futuro também realize as atividades da Comissão  
311 de Ética, conforme a proposta de regionalização, além de assessorar tecnicamente as  
312 subsedes. Para ela, esse Assistente Técnico não conseguirá desempenhar todas  
313 essas atividades e, assim, questiona quem fará a avaliação desse profissional e de  
314 toda essa demanda da subsede. Exemplifica questionando como será a avaliação de  
315 desempenho dessa(e) profissional, comparando com a atuação de outras(os) que



**Conselho Regional  
de Psicologia SP**

Conselho Federal de Psicologia  
Conselho Regional de Psicologia da  
6ª Região - CRP-06

Rua Arruda Alvim, 89, Jardim América  
Cep 05410 020, São Paulo, SP  
Tel (11) 3061 9494, fax (11) 3061 0306  
e-mail info@crpsp.org.br  
website www.crpsp.org.br



316 fazem, por exemplo, menos fiscalizações. Deve-se pactuar que a descrição tem que  
317 ser ampla, mas pactuar também politicamente, o que vai ser prioritário para o plenário.  
318 Assim, deve-se prever, por exemplo, o crescimento do quadro de funcionário. A  
319 conselheira Sandra Elena Sposito mencionou que não viu no documento a citação dos  
320 núcleos temáticos. Deve-se inserir no documento outras formas de organização da  
321 gestão. Quanto à Coordenadoria Técnico-Política, entende que todas as ações  
322 realizadas dentro do Conselho são de cunho técnico político. Sandra Elena Sposito  
323 entende que os itens 4.2.1(*Identificar e analisar áreas, temas e demandas da*  
324 *profissão de psicologia e para a qualificação do exercício profissional, assessorando,*  
325 *desenvolvendo e divulgando referências aos psicólogos e à sociedade.*) e 4.2.2  
326 (*Identificar e analisar áreas, temas e demandas da profissão de psicologia e para a*  
327 *qualificação do exercício profissional, contribuindo para a formulação de diretrizes e*  
328 *ações políticas da gestão*), atribuídos à Coordenação Técnico-Política, caberiam ao  
329 plenário. O conselheiro Luís Fernando de Oliveira Saraiva explicou que a equipe  
330 técnica também tem esse papel porque eles atendem a(o) psicóloga(o) diretamente e  
331 algumas situações podem surgir dessa forma e devem trazer para que o plenário  
332 possa responder. O conselheiro Joari Aparecido Soares de Carvalho sugeriu adicionar  
333 o termo tecnicamente, para que não se confunda trabalho técnico com instrumental  
334 administrativo. A função ordinária do CRP é produzir instrumental técnico para orientar  
335 e disciplinar o exercício profissional, mas quem decide a parte política é a gestão.  
336 Pondera-se que adicionar o termo “tecnicamente” restringe a atuação, pois para essa  
337 coordenadoria pretende-se a contratação de profissionais de confiança para pautar  
338 politicamente as questões que surgem na sociedade. Trata-se de uma descrição da  
339 unidade de coordenadoria técnica e não do profissional, em si. A partir do momento  
340 que o plenário decide que o cargo deve ter afinidade política, isso já está posto e não  
341 se pode amarrar a instituição à visão exclusiva deste plenário. Quanto ao item 4.2.3, o  
342 plenário entendeu que se deve retirar o termo “técnico-políticas” da redação final. O  
343 conselheiro Luís Fernando de Oliveira Saraiva ressaltou que o Planejamento  
344 Estratégico orienta o planejamento administrativo, explicando que no último ano não  
345 foi feito, mas que houve em 2013. Foi através do Planejamento Administrativo que se  
346 criou o plano de fiscalização da COF. A conselheira Elisa Zaneratto Rosa diz que o  
347 PCCS é um dos instrumentos que normatizam o CRP, mas existe Resolução que  
348 define quais são os compromissos dos conselheiros e esse coordenador deve garantir  
349 as diretrizes determinadas pelo plenário. Quanto ao que constará no documento final  
350 do PCCS, o conselheiro Joari Aparecido Soares de Carvalho diz que só se pode fazer  
351 e cobrar o que está escrito, pelo princípio da legalidade. Propôs-se alterar o item  
352 4.2.30, incluindo que se deve seguir as diretrizes da gestão, ficando com a seguinte  
353 redação: “*Elaborar e executar o plano geral de trabalho para ações de orientação e*  
354 *fiscalização na Sede e Subsedes, mediante as diretrizes da gestão.*”. Quanto ao item  
355 2.2.28, foi esclarecido que este item (atividades correlatas à unidade de lotação) existe



356 porque tem as particularidades de cada unidade nas tarefas. A conselheira Elisa  
357 Zaneratto Rosa mencionou que vai ocorrer um trabalho futuro de organizar as tarefas  
358 das(os) Assistentes Técnicas(os). A conselheira Sandra Elena Sposito questionou a  
359 Comissão de Avaliação de Desempenho – CAD no formulário de avaliação de  
360 desempenho e a manutenção da comissão como instância recursal. A consultora  
361 Marlei Cesario de Souza explicou que o modelo adotado atualmente difere do modelo  
362 proposto, por causa do processo pensado de se fazer a avaliação dos trabalhadores,  
363 que não prevê recursos. Propõe, então, que a CAD tenha a possibilidade de avaliar os  
364 recursos das avaliações de desempenho. São feitas outras sugestões, como a  
365 supressão do termo “analista técnico”, para o cargo de Psicólogo, e a inclusão dos  
366 cargos de Jornalista e Cientista Social. A conselheira Mirnamar Pagliuso Pinto  
367 questiona o fato de a comissão gestora não ter ligação com as Subsedes, mas o  
368 conselheiro Luís Fernando de Oliveira Saraiva explica que, no desenho do  
369 organograma, o plenário está relacionado a todos os seus coletivos. Ressaltou-se que  
370 as comissões, interferindo nos processos básicos, prejudicariam a gestão  
371 administrativa. A existência de muitas figuras de chefia traria malefícios ao nosso  
372 cotidiano de trabalho, especialmente, no método de gestão das subsedes.  
373 Exemplifica-se que a(o) presidente da COE não é chefe dos funcionários do  
374 Departamento dessa Comissão. Há uma série de questões que a Comissão Gestora  
375 não acompanha na estrutura das subsedes que colidem com a sede. O conselheiro  
376 Luis Fernando de Oliveira Saraiva expõe que as comissões gestoras serão liberadas  
377 para fazer outro tipo de gestão, sem envolver-se diretamente com as questões  
378 administrativas. A conselheira Elisa Zaneratto Rosa conta que do jeito que está hoje,  
379 uma assessoria de subsele também ficará longe e ainda encontrará dificuldade em  
380 avaliar os funcionários. É necessário definir como será feita essa gestão e quem vai  
381 ser o avaliador. Pondera que a(o) Assistente Técnica(o) da subsele será avaliada(o)  
382 pela Coordenadoria Técnica e assim, questiona porque o administrativo não pode ser  
383 avaliado pela Coordenadoria Administrativa. São questões que poderão ser vistas  
384 depois. A conselheira Sandra Elena Sposito ressaltou que não sabe em que medida  
385 esse instrumento novo ajuda, mas é possível, a partir do resultado do trabalho, avaliar  
386 o serviço do funcionário. Se este é o posicionamento do plenário, será aprovado  
387 como plenário, caso haja algum ponto que os trabalhadores discordarem será  
388 reavaliado pela plenária, antes da assinatura do documento. O conselheiro Gustavo  
389 de Lima Bernardes Sales questionou se o que foi pleiteado pelos trabalhadores foi  
390 contemplado no PCCS. Esclareceu-se que nem todos os pontos serão decididos nesta  
391 plenária, pois há uma parte que deve ser deliberada nesta ocasião, por exemplo, o  
392 serviço de limpeza, se será incorporado ou se manter-se-á terceirizado. O conselheiro  
393 Luís Fernando de Oliveira Saraiva informa que o GT fez a proposta de avaliação ‘180  
394 graus’, sendo considerada uma media ponderada da avaliação atual. Outros pontos  
395 que também aparecem são os critérios de exclusão da progressão funcional que tem a



**Conselho Regional  
de Psicologia SP**

Conselho Federal de Psicologia  
Conselho Regional de Psicologia da  
6ª Região - CRP-06

Rua Arruda Alvim, 89, Jardim América  
Cep 05410 020, São Paulo, SP  
Tel (11) 3061 9494, fax (11) 3061 0306  
e-mail info@crp.org.br  
website www.crp.org.br

396 ver com o índice de absenteísmo (exemplo: 8h e 16 h de atraso ao ano). Na proposta  
397 feita pela Diretoria, esse índice foi aumentado para 32 horas ao ano (quatro dias)  
398 contemplando também os supervisores. A descrição específica dos funcionários de  
399 subsedes era uma reivindicação desses trabalhadores. Também veio pedido das  
400 subsedes que entre as(os) funcionárias(os) de setores administrativos(os) houvesse  
401 diferença hierárquica, o que implicaria adicionar à estrutura mais nove figuras de  
402 chefia. As Assistentes Técnicas pleitearam que constasse o cargo como  
403 psicólogas(os) e que houvesse diferenciação do cargo, considerando que é um cargo  
404 ligado à atividade fim do conselho, e assim, ter uma faixa salarial distinta, proposta  
405 que não foi possível contemplar, pois os trabalhadores de nível superior estão na  
406 mesma faixa. Havia pleito que não tivessem muitos cargos comissionados de pessoas  
407 de fora do quadro de funcionários da autarquia, e sim que se aproveitasse o quadro  
408 interno de funcionários. Houve também preocupação para que os cargos de livre  
409 provimento fossem ocupados por pessoas que tenham perfil para a função. Para o  
410 plenário, é uma preocupação pertinente dos funcionários. Sabe-se que é difícil ter um  
411 PCCS que agrade a todos, mas foram tratadas as grandes questões, que eram as  
412 mais tensas. A conselheira presidenta diz que não é preciso decidir agora a  
413 contratação do Ouvidor, Assessor Jurídico, Assessor Especial e Advogado, mas é  
414 necessário avaliar se serão incorporados os profissionais da limpeza no quadro. Não  
415 será possível adotar todas as contratações imediatamente, pois o custo aumentará,  
416 com elevação das horas extras e o possível ajuste da jornada de trabalho para 30  
417 horas semanais dos psicólogos do CRP. Se os trabalhadores de limpeza forem  
418 incorporados, há de se ter em mente que estarão comprometidos 2,10% da folha de  
419 pagamento, contemplando a Sede e Subsedes. Não se pode terceirizar cargo que  
420 esteja previsto para ser contratado no PCCS. A conselheira presidenta avalia que é  
421 uma decisão difícil, pois, de outro lado, há um conjunto de cerca de 20 trabalhadores  
422 que ficam em condição precarizada de trabalho, por serem terceirizados. A  
423 conselheira Sandra Elena Sposito argumentou que sente falta de um dado: o aumento  
424 da receita não está diretamente proporcional ao crescimento da folha de pagamento.  
425 Há uma insistência de unificar o índice e este ano isso foi possível. Tem como, a partir  
426 desses dados, fazer uma prospecção, o quanto a partir disso, contando com uma  
427 média da receita, para ter um esboço melhor do cenário. Sobre o serviço de limpeza,  
428 entende que deve ser mantida a coerência política dessa gestão, que é pela não  
429 precarização e terceirização do trabalho, então indica que sejam todos incorporados  
430 ao quadro de funcionários, mas entende que essa resposta também deverá atender  
431 aos anseios da categoria e do Tribunal de Contas da União – TCU. Para ela, a  
432 decisão mais correta é transferir para CLT, mas isso terá ônus, e por isso, deve-se  
433 pensar o melhor modo de decidir. Defende que, caso haja necessidade de fazer corte,  
434 que devem ser feitos nos cargos de livre provimento, fazendo uma projeção do ponto  
435 de vista do quanto os valores empregados significariam no futuro. A consultora Marlei



## Conselho Regional de Psicologia SP

Conselho Federal de Psicologia  
Conselho Regional de Psicologia da  
6ª Região - CRP-06

Rua Arruda Alvim, 89, Jardim América  
Cep 05410 020, São Paulo, SP  
Tel (11) 3061 9494, fax (11) 3061 0306  
e-mail info@crpsp.org.br  
website www.crpsp.org.br

436 de Souza Cesário sugeriu alternativa para a questão dos trabalhadores da limpeza,  
437 que seja realizada fiscalização dura em cima da empresa terceirizada, com objetivo de  
438 exigir um tratamento humanizado, porque a médio e longo prazo a incorporação  
439 desses profissionais pode se tornar um problema. O conselheiro Joari Aparecido  
440 Soares de Carvalho diz que o valor pode estar superestimado e propôs que seja  
441 elaborada uma projeção para todas as funções terceirizadas. Para o plenário, de todas  
442 as possibilidades, a prioridade é incorporar esses profissionais da limpeza. O  
443 conselheiro Joari Aparecido Soares de Carvalho pediu para detalhar o cálculo da  
444 folha, quantos funcionários, o período, se isso pode ser feito. O gestor Edgar  
445 Rodrigues indicou que se pode também contemplar aposentadorias futuras.  
446 **Encaminhamentos: 1)** Quanto ao item 4.2.3, o plenário concordou em retirar o termo  
447 “técnico-políticas” da redação, portanto, o texto final fica “*Articular ações do CRP SP*  
448 *para a garantia da integração entre atividades de: (1) orientação, fiscalização e ética;*  
449 *(2) construção e divulgação de referências no campo de políticas públicas e outros*  
450 *campos; (3) desenvolvimento de diálogos e debates com a categoria; (4)*  
451 *representação em órgãos de controle social; (5) disseminação de ações e*  
452 *posicionamentos do CRP SP junto aos psicólogos e à sociedade; (6)*  
453 *acompanhamento e proposição de processos legislativos, entre outros.”. 2) No item  
454 4.2.30, aprovou-se a inclusão ao final do texto “mediante as diretrizes da gestão”,  
455 ficando a redação final: “*Elaborar e executar o plano geral de trabalho para ações de*  
456 *orientação e fiscalização na Sede e Subsedes, mediante as diretrizes da gestão.”. 3)*  
457 No item 5.2, deverá ser incluída a possibilidade de outras formas de organização da  
458 gestão, ficando a redação final: “*Comissões permanentes, comissões Gestoras das*  
459 *Subsedes, Grupos de Trabalho e Comissões Temáticas: órgãos colegiados*  
460 *deliberativos em matérias específicas, e outras formas de organização da gestão.”. 4)*  
461 No documento referente à Avaliação de Desempenho, a CAD – Comissão de  
462 Avaliação de Desempenho, deverá ser incluída com instância recursal. **5)** Aprovada a  
463 supressão do termo “analista técnico” do descritivo de ocupação do documento  
464 referente ao PCCS. Também concorda-se com a inclusão dos cargos de Jornalista e  
465 Cientista Social, com suas respectivas descrições. **6)** Em relação a incorporação dos  
466 profissionais da limpeza ao quadro de funcionários, será apresentada a projeção  
467 desses gastos na próxima plenária, para que seja possível melhor avaliação do  
468 plenário quanto a essa questão. O plenário aprovou os quatro instrumentos  
469 normativos do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, com alterações aqui indicadas e  
470 avaliação do impacto financeiro. **III) COMISSÃO DE ÉTICA** - Foram nomeados os  
471 relatores de julgamento: Moacyr Miniussi Bertolino Neto (2/2008); Bruno Simões  
472 Gonçalves (104/2012); Luiz Eduardo Valiengo Berni (1/2012). Nada mais havendo a  
473 tratar a senhora conselheira presidenta deu por encerrada a sessão, da qual eu,  
474 conselheiro secretário Guilherme Luz Fenerich, lavrei a presente Ata, que, lida e*



475 aprovada será assinada pelos demais presentes. São Paulo, dez de outubro de dois  
476 mil e quatorze.



**Conselho Regional  
de Psicologia SP**

Conselho Federal de Psicologia  
Conselho Regional de Psicologia da  
6ª Região - CRP-06

Rua Arruda Alvim, 89, Jardim América  
Cep 05410 020, São Paulo, SP  
Tel (11) 3061 9494, fax (11) 3061 0306  
e-mail info@crpsp.org.br  
website www.crpsp.org.br

---

Adriana Eiko Matsumoto

---

Aristeu Bertelli da Silva

---

Elisa Zaneratto Rosa

---

Graça Maria de Carvalho Camara

---

Guilherme Luz Fenerich

---

Joari Aparecido Soares de Carvalho

---

Luís Fernando de Oliveira Saraiva

---

Bruno Simões Gonçalves

---

Dario Henrique Teófilo Schezzi

---

Gustavo de Lima Bernardes Sales

---

Lívia Gonsalves Toledo

---

Mirnamar Pinto da Fonseca Pagliuso

---

Regiane Aparecida Piva

---

Sandra Elena Sposito