



CRM-ES

CONSELHO REGIONAL DE ODONTÓLOGOS DE ESPÍRITO SANTO



Caderno Técnico de Provimento de Funções de Confiança e Empregos em Comissão

do CRM - ES



Sumário

Sumário

Definição, Percentuais de Ocupação e Finalidade	3
Regras de Recrutamento, Ocupação, Cargos Abrangidos e Remuneração	5
Critérios e Procedimentos para Processo Seletivo Interno	7
Etapas do Processo Seletivo	7
Critérios de Pontuação (Critério de Desempate)	8
Particularidade para Empregos em Comissão (EC)	8
Fases do Processo Seletivo Interno (PSI)	9
Interposição de Recurso Único	11
Disposições Finais	12
Anexo I - FORMULÁRIO DE INSCRIÇÃO – PROCESSO SELETIVO INTERNO (PSI) CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO - CRM-ES	13
Anexo II - PLANILHA DE APURAÇÃO DE NOTAS PARA A COMISSÃO DE SELEÇÃO	15
Anexo III - EDITAL	17
Anexo IV - QUESTIONÁRIO – PARA A COMISSÃO DE SELEÇÃO	20



CADERNO TÉCNICO DE PROVIMENTO DE FUNÇÕES DE CONFIANÇA E EMPREGOS EM COMISSÃO

1. Definição, Percentuais de Ocupação e Finalidade

1.1. As posições de confiança no âmbito do CRM-ES destinam-se exclusivamente às atribuições de chefia e assessoramento, conforme preceitua o Art. 37, inciso V, da Constituição Federal. Estas posições classificam-se em:

1.2. Funções de Confiança (Funções Gratificadas): Exercidas exclusivamente por empregados ocupantes de cargo efetivo do quadro do CRM-ES.

1.2.1. A função de confiança não constitui cargo autônomo, mas acréscimo de responsabilidade vinculado à estrutura organizacional e às atribuições institucionais do setor.

1.2.2. A designação para função de confiança deverá recair sobre empregado cujo cargo efetivo integre formalmente a estrutura do setor ao qual a função esteja vinculada, conforme organograma e normativos internos vigentes.

1.2.3. As funções de confiança possuem natureza acessória às atividades típicas do setor, devendo guardar compatibilidade direta com as atribuições previstas para os cargos efetivos que compõem sua estrutura.

1.2.4. É vedada a designação de empregado ocupante de cargo efetivo não previsto na estrutura do setor para o exercício de função de confiança nele instituída, salvo mediante prévia alteração formal do organograma e da descrição das atribuições setoriais.

1.2.5. A vinculação da função de confiança ao setor tem por finalidade:

I – assegurar coerência entre estrutura organizacional e exercício de chefia ou assessoramento;

II – preservar a especialização técnica inerente às atividades da unidade;

III – evitar desvio indireto de função;



IV – garantir observância aos princípios da eficiência, da razoabilidade e da boa governança administrativa.

1.2.6. A criação e manutenção de função de confiança pressupõem descrição formal de suas atribuições, as quais deverão estar alinhadas às competências institucionais do setor e às atribuições dos cargos efetivos que o compõem.

1.3. Empregos em Comissão (Cargos Comissionados): De livre nomeação e exoneração, destinados ao preenchimento por empregados de carreira (recrutamento limitado) ou por profissionais sem vínculo (recrutamento amplo).

1.4. Em estrita observância ao Art. 13, inciso III, da Lei nº 14.204/2021 e ao Acórdão TCU nº 2309/2025 – Plenário, o CRM-ES assegurará que:

1.4.1. Funções de Confiança: Serão ocupadas exclusivamente por empregados públicos efetivos do quadro permanente do CRM-ES.

1.4.2. Empregos em Comissão: No mínimo 60% (sessenta por cento) do total de vagas ocupadas serão preenchidas por empregados do quadro efetivo do CRM-ES.

1.4.3. Na hipótese de a aplicação do percentual mínimo de 60% resultar em número fracionado, o quantitativo de vagas destinadas a empregados efetivos será elevado ao número inteiro imediatamente superior.

1.4.4. Exceção da Margem de Livre Provimento: Conforme estabelecido no Acórdão TCU nº 2309/2025 – Plenário (Item 9.2.1), a regra de arredondamento prevista no subitem anterior poderá não ser aplicada caso resulte no preenchimento de 100% (cem por cento) dos cargos de emprego em comissão por servidores efetivos. Esta excepcionalidade visa preservar a natureza constitucional dos cargos de emprego em comissão (livre nomeação e exoneração) e a discricionariedade do gestor na condução da estratégia administrativa da Autarquia.

1.4.5. O CRM-ES poderá, observada a conveniência e oportunidade, promover recrutamento amplo, desde que preservado o percentual mínimo legal de 60% de empregados efetivos.

1.4.6. Vedação de Desvio de Finalidade: É terminantemente vedada a nomeação ou designação para Funções de Confiança ou Empregos em Comissão para o exercício de atividades operacionais, rotineiras ou finalísticas que não se enquadrem estritamente nas



competências de chefia ou assessoramento, sob pena de nulidade do ato e responsabilização administrativa.

2. Regras de Recrutamento, Ocupação, Cargos Abrangidos e Remuneração

2.1. Funções de Confiança (Funções Gratificadas)

2.1.1. Público-alvo: Exclusivo para empregados públicos efetivos (concurados).

2.1.1.1. Cargos Elegíveis: Conforme item 1.2.2, segue abaixo tabela com a correlação de cargos lotados nas respectivas áreas, os quais integram formalmente a estrutura do setor ao qual a função está vinculada:

Setor / Liderança Operacional	Cargos Efetivos Elegíveis
Serviços de Manutenção, Transporte, Protocolo e Recepção	Auxiliar Administrativo
Registro de Pessoa Física/Especialidades	Agente Administrativo
Registro de Pessoa Jurídica	Técnico Administrativo e Agente Administrativo
Processo Consulta/Câmaras Técnicas/ Comissões e Eventos	Agente Administrativo
Cobranças / Pagamentos	Técnico Administrativo e Agente Administrativo
Recursos Humanos	Agente Administrativo
Tribunal de Ética	Técnico Administrativo
Departamento de Fiscalização	Agente Fiscal e Agente Administrativo
Licitações e Contratos	Técnico Administrativo
Tecnologia da Informação	Técnico de TI e Analista de TI
Coordenações (Contabilidade/Comunicação/Jurídico)	Contador / Jornalista / Advogado

2.1.2. Cargos abrangidos:



2.1.2.1. Coordenador(a) (Níveis I, II e III);

2.1.2.2. Coordenador(a) Jurídico;

2.1.2.3. Líder Operacional (Níveis I, II, III e IV);

2.1.3. Remuneração:

2.1.3.1. Aplica-se a gratificação de 30% sobre o salário base do servidor ou remuneração pelo teto no qual é pré-definido o valor alvo de salário base para a função gratificada (Nível I), e então apura-se a diferença entre este e o salário base atual do profissional, lançando-se a complementação, preservando a opção mais vantajosa para o empregado.

2.2. Empregos em Comissão (Cargos Comissionados):

2.2.1. Público-alvo: Recrutamento Limitado (efetivos) ou Amplo (externos – não efetivos).

2.2.2. Regra de Ocupação: No mínimo 60% do total de ocupantes deste grupo deve ser de empregados públicos efetivos.

2.2.3. Cargos abrangidos:

2.2.3.1. Gerente Administrativo;

2.2.3.2. Chefe de Gabinete;

2.2.3.3. Assessor(a) da Corregedoria;

2.2.3.4. Assessor(a) da Diretoria;

2.2.3.5. Assessor(a) da Presidência.

2.2.4. Regra de Arredondamento: Se o cálculo dos 60% resultar em número fracionado, deve-se arredondar para o número inteiro subsequente, observando-se a excepcionalidade prevista no subitem 1.4.4.

2.2.5. Remuneração:

2.2.5.1. No Recrutamento Limitado (efetivos) aplica-se a gratificação de 30% sobre o salário base do empregado público ou remuneração pelo teto no qual é pré-definido o valor alvo de salário base para o emprego em comissão, e então apura-se a diferença entre este e o salário base atual do profissional, lançando-se a complementação, preservando a opção mais vantajosa para o empregado.



2.2.5.1. No Recrutamento Amplo (não efetivos) aplica-se a remuneração correspondente ao salário base pré-definido.

3. Critérios e Procedimentos para Processo Seletivo Interno

3.1. Requisitos Obrigatórios (Elegibilidade)

3.2. Para participar do PSI, o empregado deve atender aos requisitos previstos neste manual e no Caderno de Perfis:

3.2.1. Vínculo: Ser empregado público efetivo (concurado) aprovado no estágio probatório ou no contrato de experiência de 90 (noventa) dias, conforme o ano de ingresso.

3.2.2. Formação: Possuir Nível Superior ou Pós-Graduação exigidos para o cargo no Caderno de Perfis do CRM-ES.

3.2.3. Capacitação: Ter concluído curso de capacitação em Liderança ou Gestão de Equipes, com carga horária mínima de 90h.

3.2.4. Histórico Disciplinar: Não ter sofrido penalidade disciplinar nos últimos 12 meses.

3.2.5. Ética: Não possuir relação de parentesco (até 3º grau) com a autoridade nomeante ou membros da diretoria (Antinepotismo).

3.2.6. Desempenho: Ter obtido classificação de "Desempenho Elevado" (acima de 50 pontos) no último ciclo de avaliação.

3.2.6.1. Na hipótese de inexistência de ciclo avaliativo concluído até a data da inscrição, admitir-se-á, excepcionalmente, a comprovação de pontuação superior a 50 pontos na avaliação parcial ou mais recente formalmente registrada.

3.3. As regras em questão passam a vigor após a aprovação deste regulamento.

4. Etapas do Processo Seletivo



4.1. O processo será conduzido pela **Comissão de Seleção do CRM-ES**, com o **apoio do Setor de Recursos Humanos do CRM-ES**.

4.2. A Comissão de Seleção do CRM-ES será composta pelo(a) **Secretário(a) Geral, Diretor(a) da Área e pela Liderança Operacional do Setor de RH do CRM-ES**.

4.3. Fluxo do Processo de Seleção Interno (PSI):

4.3.1. Publicação de Edital Interno: Divulgação da(s) vaga(s), atribuições, requisitos, critérios e cronograma na Intranet e e-mail.

4.3.2. Análise Curricular e Documental: Verificação dos requisitos de formação, capacitação e tempo de serviço na Área e no CRM-ES.

4.3.3. Avaliação por Competências: Entrevista técnica e/ou teste de perfil comportamental.

4.3.4. Relatório Final e Homologação: Encaminhamento do candidato(a) selecionado para homologação da Diretoria do CRM-ES.

5. Critérios de Pontuação (Critério de Desempate)

5.1. Caso haja mais de um candidato qualificado com a mesma pontuação, a classificação observará:

5.1.2. Tempo de efetivo exercício na Área;

5.1.3. Tempo de efetivo exercício no CRM-ES;

5.1.4. Maior pontuação na última Avaliação de Desempenho;

5.1.5. Maior titulação acadêmica (Pós, Mestrado ou Doutorado) correlata à área.

6. Particularidade para Empregos em Comissão (EC)

6.1. Para os cargos de Gerente Administrativo, Assessores e Chefe de Gabinete:



6.1.1. O PSI priorizará servidores efetivos para garantir o cumprimento do ICE (Índice de Comissionados Efetivos) > ou = 60%.

6.1.2. O recrutamento amplo (externo) só será iniciado após preenchido o índice mínimo de 60% de ocupação dos Empregos em Comissão por Empregados Efetivos.

7. Fases do Processo Seletivo Interno (PSI)

7.1. 1ª Fase - Análise Curricular (Eliminatória e Classificatória): Esta fase consiste na validação dos requisitos de elegibilidade e na pontuação da trajetória profissional e acadêmica do empregado.

7.1.1. Requisitos Obrigatórios de Elegibilidade: O candidato deve atender aos seguintes critérios para ser considerado apto:

7.1.1.1. Vínculo: Ser empregado público efetivo (concurado) aprovado no estágio probatório ou contrato de experiência de 90 dias.

7.1.1.2. Capacitação: Ter concluído curso de Liderança ou Gestão de Equipes (mínimo de 90h).

7.1.1.3. Desempenho: Ter obtido classificação de "Desempenho Elevado" (acima de 50 pontos) no último ciclo.

7.1.1.3.1. Na hipótese de inexistência de ciclo avaliativo concluído até a data da inscrição, admitir-se-á, excepcionalmente, a comprovação de pontuação superior a 50 pontos na avaliação parcial ou mais recente formalmente registrada.

7.1.1.4. Histórico Disciplinar: Não ter sofrido penalidade disciplinar nos últimos 12 meses.

7.1.1.5. Estar em conformidade com as regras de Antinepotismo (até 3º grau).

7.1.2. Tabela de Pontuação da Análise Curricular:

7.1.2.1. A pontuação máxima desta etapa é de 30 pontos:

Item de Avaliação	Critério de Pontuação	Limite Máximo
Experiência na Área Específica	1,0 ponto por ano completo de	10,0 pontos



	exercício em atividades correlatas à função.	
Tempo de Exercício no CRM-ES	0,5 ponto por cada ano completo de efetivo exercício na Autarquia.	7,0 pontos
Experiência em Gestão	1,0 ponto por ano completo ocupando Função de Confiança ou Emprego em Comissão.	5,0 pontos
Titulação Acadêmica Correlata	2,0 pontos para Pós-Graduação ou 4,0 pontos para Mestrado/Doutorado, desde que correlatos à Função de Confiança ou ao Emprego em Comissão.	4,0 pontos
Capacitações Adicionais	0,5 ponto a cada 30h acumuladas em cursos específicos correlatos à área ou à função ou emprego (além das 90h obrigatórias).	4,0 pontos

7.2. 2ª Fase - Entrevista por competências (eliminatória e classificatória): A entrevista será realizada pela Comissão de Seleção para avaliar o perfil comportamental e a visão estratégica do candidato.

7.2.1. Critérios de Avaliação e Pontuação:

7.2.1.1. A pontuação total da entrevista é de 70 pontos, baseada nos seguintes critérios:

7.2.1.1.1. Liderança e Gestão (Até 30 pontos): Capacidade de negociação, gerenciamento de conflitos, tomada de decisão e visão sistêmica.

7.2.1.1.2. Atitude e Relacionamento (Até 20 pontos): Resiliência, flexibilidade, gestão de equipes e relacionamento interpessoal.

7.2.1.1.3. Comunicação e Síntese (Até 10 pontos): Consistência na argumentação, clareza na exposição de ideias e capacidade de síntese.

7.2.1.1.4. Habilidade Técnica (Até 10 pontos): Conhecimento técnico e propostas práticas para o exercício da função pretendida.

7.3. Critérios de Desempate

7.3.1. Em caso de igualdade na pontuação final, a classificação observará a seguinte ordem:



7.3.1.1. Candidato com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, até o último dia de inscrição no Processo Seletivo, conforme estabelece o parágrafo único do art. 27 da Lei nº 10.741/2003 (Estatuto do Idoso).

7.3.1.1.1. Persistindo o empate entre dois ou mais idosos, a preferência será dada ao de idade mais elevada (considerando dia, mês e ano).

7.3.1.2. Maior tempo de efetivo exercício na Área Específica;

7.3.1.3. Maior tempo de efetivo exercício no CRM-ES;

7.3.1.4. Maior pontuação na última Avaliação de Desempenho;

7.3.1.5. Maior Titulação Acadêmica (Pós, Mestrado ou Doutorado) correlata à Função de Confiança ou ao Emprego em Comissão.

8. Interposição de Recurso Único

8.1. O candidato poderá interpor recurso administrativo uma única vez, exclusivamente após a publicação do Resultado Final Preliminar do Processo Seletivo Interno.

8.2. O recurso poderá versar sobre as pontuações atribuídas tanto na 1ª Fase (Análise Curricular) quanto na 2ª Fase (Entrevista).

8.3. O prazo para interposição será de 02 (dois) dias úteis, contados a partir do primeiro dia útil subsequente à publicação do Resultado Final Preliminar.

8.4. O recurso deverá ser pessoal, devidamente fundamentado e encaminhado à Comissão de Seleção do CRM-ES por meio do canal oficial definido no edital.

8.5. A Comissão de Seleção terá o prazo de até 02 (dois) dias úteis para julgar as manifestações e publicar o Resultado Final Homologado.

8.6. Se o exame do recurso resultar em alteração da pontuação, a retificação será aplicada a todos os candidatos que se encontrarem na mesma situação, gerando uma nova classificação se necessário.

8.7. A decisão proferida pela Comissão de Seleção após esta fase única é irrecorrível na esfera administrativa.



9. Disposições Finais

9.1. A aprovação em Processo Seletivo Interno não gera direito subjetivo à nomeação para Emprego em Comissão ou designação para Função de Confiança (FC), tampouco assegura a sua permanência na respectiva função.

9.2. Fica resguardada a natureza jurídica de livre nomeação e exoneração, nos termos da legislação vigente, caracterizando-se tais designações como ato discricionário da Administração, pautado na conveniência e oportunidade do serviço.

9.3. Casos omissos serão apreciados pela Diretoria do CRM-ES, com subsídios do setor de Recursos Humanos.



ANEXO I

FORMULÁRIO DE INSCRIÇÃO – PROCESSO SELETIVO INTERNO (PSI) CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO - CRM-ES

1. IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO

Nome Completo: _____

Cargo Efetivo: _____

Matrícula: _____

Setor de Lotação: _____

Data de Admissão: ____/____/____

Função Comissionada/Emprego em Comissão Pretendido: _____

2. DECLARAÇÃO DE ELEGIBILIDADE (REQUISITOS OBRIGATÓRIOS)

O candidato declara, sob as penas da lei, que atende aos requisitos do Caderno Técnico de Provedimento de Funções de Confiança e Empregos em Comissão do CRM-ES:

() Sou empregado efetivo aprovado no contrato de experiência (90 dias) ou em estágio probatório.

() Posso curso de capacitação em Liderança/Gestão (mínimo de 90h).

() Obtive classificação de "Desempenho Elevado" (> 50 pontos) no último ciclo (concluído) ou na avaliação parcial ou na avaliação mais recente.

() Não sofri penalidade disciplinar nos últimos 12 meses.

() Não possuo parentesco (até 3º grau) com a diretoria ou autoridade nomeante.

3. QUADRO DE PONTUAÇÃO PARA ANÁLISE CURRICULAR (AUTODECLARAÇÃO)

O preenchimento deste quadro não dispensa a entrega da documentação comprobatória.



Item de Avaliação	Quantidade/Tempo
Experiência na Área Específica da Função:	_____ anos
Tempo de Efetivo Exercício no CRM-ES:	_____ anos
Tempo de Experiência em Gestão (FG/EC):	_____ anos
Carga Horária de Capacitações Adicionais (além das 90h):	_____ horas

4. JUSTIFICATIVA DE CORRELAÇÃO ACADÊMICA

Espaço destinado à demonstração da correlação entre a titulação (Pós-Graduação, Mestrado ou Doutorado) e as atribuições de chefia ou assessoramento da Função ou Emprego pretendido.

Título Acadêmico: _____

Instituição: _____

Justificativa Técnica:

(Descreva como os conhecimentos adquiridos na sua formação acadêmica contribuem diretamente para o exercício das competências de gestão, tomada de decisão ou assessoramento estratégico da vaga pretendida no CRM-ES):

5. TERMO DE COMPROMISSO E ASSINATURA

Declaro que as informações acima são verdadeiras e estou ciente de que a omissão ou falsidade de dados resultará na minha exclusão do processo seletivo, sem prejuízo de sanções disciplinares.

Vitória/ES, ____ de _____ de 2026.

Assinatura do Candidato



ANEXO II

PLANILHA DE APURAÇÃO DE NOTAS PARA A COMISSÃO DE SELEÇÃO

(Esta ferramenta deve ser utilizada pela Comissão de Seleção para tabular os resultados de cada candidato, garantindo a rastreabilidade das decisões)

1. Tabela de Apuração – 1ª Fase (Análise Curricular)

Esta tabela avalia a trajetória técnica e acadêmica, com foco na experiência institucional no CRM-ES e na formação correlata à função.

Candidato	Exp. Área (Máx 10)	Tempo CRM-ES (Máx 7)	Exp. Gestão (Máx 5)	Titulação Correlata* (Máx 4)	Cursos (+90h) (Máx 4)	TOTAL 1ª FASE
	1,0/ano	0,5/ano	1,0/ano	Pós: 2 / M-D: 4	0,5 a cada 30h	Máx 30 pts
Candidato A						
Candidato B						
Candidato C						
Candidato D						

*Nota: A pontuação de titulação só será atribuída se houver correlação direta com as atribuições de chefia ou assessoramento da vaga.

2. Tabela de Apuração – 2ª Fase (Entrevista)

Nesta etapa, cada membro da comissão atribui uma nota de 1 a 5 para as competências, que depois são convertidas para a pontuação máxima do bloco.



Blocos de Competências	Peso/Pontos	Nota (1 a 5)	Pontuação Obtida
Bloco A: Liderança e Gestão: Capacidade de negociação, gerenciamento de conflitos, tomada de decisão e visão sistêmica	30 pts		
Bloco B: Atitude e Relacionamento: Resiliência, flexibilidade, gestão de equipes e relacionamento interpessoal.	20 pts		
Bloco C: Comunicação e Síntese: Consistência na argumentação, clareza na exposição de ideias e capacidade de síntese.	10 pts		
Bloco D: Habilidade Técnica: Conhecimento técnico e propostas práticas para o exercício da função pretendida.	10 pts		
TOTAL 2ª FASE	70 pts		

3. Consolidação Final e Critérios de Desempate

Após as duas fases, o RH consolidará o ranking. Em caso de empate na nota final, os critérios de desempate serão aplicados na ordem abaixo:

- Maior tempo de efetivo exercício na Área Específica;
- Maior tempo de efetivo exercício no CRM-ES;
- Maior pontuação na última Avaliação de Desempenho;
- Maior Titulação Acadêmica correlata (Pós, Mestrado ou Doutorado);

Observações:

Deverão ser anexados a esta planilha os certificados e as justificativas de correlação acadêmica assinadas pelos candidatos.

O resultado preliminar deve detalhar as notas de cada item da 1ª fase, permitindo que o candidato exerça seu direito de recurso de forma fundamentada.



ANEXO III

EDITAL

EDITAL Nº XX/2026/CRM-ES

PROCESSO SELETIVO INTERNO PARA OCUPAÇÃO DE (FUNÇÃO DE CONFIANÇA/EMPREGO EM COMISSÃO)

O Conselho Regional de Medicina do Estado do Espírito Santo - CRM-ES, no uso de suas atribuições legais conferidas pela Lei nº 3.268/1957 e em estrita observância ao Art. 37, inciso V da Constituição Federal, à Lei nº 14.204/2021, ao Acórdão TCU nº 2309/2025 – Plenário e ao Caderno Técnico de Provimento de Funções de Confiança e Empregos em Comissão do CRM-ES, torna pública a abertura de inscrições para o Processo Seletivo Interno (PSI) destinado ao preenchimento da vaga de (NOME DA FUNÇÃO DE CONFIANÇA/EMPREGO EM COMISSÃO).

1. DO OBJETO

1.1. O presente certame visa selecionar empregado público efetivo do quadro do CRM-ES para o exercício de (Função de Confiança/Emprego em Comissão).

1.2. A aprovação no Processo Seletivo Interno não assegura direito subjetivo à nomeação para a Função de Confiança, preservando-se a natureza de livre nomeação e exoneração prevista na legislação vigente.

2. DA REMUNERAÇÃO

2.1. A remuneração observará o disposto no Caderno Técnico de Provimento de Funções de Confiança e Empregos em Comissão do CRM-ES, aplicando-se a gratificação de 30% sobre o salário base ou a complementação pelo valor alvo pré-definido, preservando-se a opção mais vantajosa ao empregado.

3. DOS REQUISITOS OBRIGATÓRIOS (ELEGIBILIDADE)

Para a inscrição e eventual nomeação, o candidato deverá atender, cumulativamente, aos seguintes requisitos:

Vínculo: Ser empregado público efetivo aprovado no contrato de experiência de 90 dias ou em estágio probatório.

Capacitação: Ter concluído curso de capacitação em Liderança ou Gestão de Equipes, com carga horária mínima de 90h.

Desempenho: Ter obtido classificação de "Desempenho Elevado" (acima de 50 pontos) no último ciclo de avaliação.

Na hipótese de inexistência de ciclo avaliativo concluído até a data da inscrição, admitir-se-á, excepcionalmente, a comprovação de pontuação superior a 50 pontos na avaliação parcial ou mais recente formalmente registrada.

Histórico Disciplinar: Não ter sofrido penalidade disciplinar nos últimos 12 meses.

Ética: Não possuir relação de parentesco (até 3º grau) com a autoridade nomeante ou membros da diretoria (Antinepotismo).



Cargo Elegível: Cargo Elegível: A elegibilidade restringe-se ao empregado ocupante de cargo efetivo formalmente lotado e integrante da estrutura organizacional do setor ao qual a Função de Confiança esteja vinculada, nos termos do organograma institucional e da regulamentação interna vigente.

4. DAS FASES DO PROCESSO SELETIVO

O processo será conduzido pela Comissão de Seleção, com apoio do Setor de RH, e compreenderá:

4.1. 1ª Fase: Análise Curricular (Eliminatória e Classificatória)

A pontuação máxima nesta fase é de 30 pontos, conforme os critérios abaixo:

Experiência na Área Específica: 1,0 ponto por ano completo (Máx: 10 pts).

Tempo de Efetivo Exercício no CRM-ES: 0,5 ponto por ano completo (Máx: 7 pts).

Experiência em Gestão (FG/EC): 1,0 ponto por ano completo (Máx: 5 pts).

Titulação Acadêmica Correlata: 2,0 pontos para Pós-Graduação ou 4,0 pontos para Mestrado/Doutorado, desde que correlatos à Função Comissionada ou ao Emprego em Comissão pretendido (Não cumulativo - Máx: 4 pts).

Capacitações Adicionais: 0,5 ponto a cada 30h de cursos específicos correlatos à área ou à função ou emprego (além das 90h obrigatórias) (Máx: 4 pts).

4.2. 2ª Fase: Entrevista por Competências (Eliminatória e Classificatória)

Participarão da entrevista os candidatos melhor classificados na 1ª Fase. A pontuação total é de 70 pontos:

Liderança e Gestão (Até 30 pts): Negociação, conflitos, tomada de decisão e visão sistêmica.

Atitude e Relacionamento (Até 20 pts): Resiliência, flexibilidade, gestão de equipes e relacionamento interpessoal.

Comunicação e Síntese (Até 10 pts): Argumentação, coesão, clareza e capacidade de síntese.

Habilidade Técnica (Até 10 pts): Conhecimento técnico e propostas para a função.

5. DOS CRITÉRIOS DE DESEMPATE

Em caso de empate, observar-se-á a seguinte ordem:

Maior tempo de efetivo exercício na Área Específica.

Maior tempo de efetivo exercício no CRM-ES.

Maior pontuação na última Avaliação de Desempenho.

Maior titulação acadêmica correlata.



6. DO RECURSO ADMINISTRATIVO (FASE ÚNICA)

O candidato poderá interpor recurso administrativo uma única vez, exclusivamente após a publicação do Resultado Final Preliminar.

O recurso poderá versar sobre as pontuações atribuídas em ambas as fases (Análise Curricular e Entrevista).

O prazo para interposição é de 02 (dois) dias úteis após a publicação do resultado preliminar.

A Comissão de Seleção julgará os recursos em até 02 (dois) dias úteis, publicando então o Resultado Final Homologado.

A decisão proferida após esta fase única é irrecorrível na esfera administrativa.

7. DO CRONOGRAMA

Publicação do Edital: (DATA)

Período de Inscrições: (DATA A DATA)

Resultado Preliminar 1ª Fase: (DATA)

Entrevistas: (DATA)

Resultado Final Preliminar: (DATA)

Resultado Final e Homologação: (DATA)



ANEXO IV

QUESTIONÁRIO – PARA A COMISSÃO DE SELEÇÃO

ROTEIRO DE ENTREVISTA POR COMPETÊNCIAS – CRM-ES - 2ª FASE:
ELIMINATÓRIA E CLASSIFICATÓRIA

NOME DO CANDIDATO: _____

CARGO EFETIVO: _____ MATRÍCULA: _____

VAGA PRETENDIDA: _____

ESCALA DE AVALIAÇÃO

5 – Excelente (Domínio total/atende plenamente)

4 – Bom (Atende acima do esperado)

3 – Médio (Atende ao requisito básico)

2 – Insatisfatório (Abaixo do esperado)

1 – Inaceitável (Não possui a competência)

BLOCO 1: LIDERANÇA E GESTÃO (PESO: 30 PTS)

BLOCO 2: ATITUDE E RELACIONAMENTO (PESO: 20 PTS)



BLOCO 3: COMUNICAÇÃO E SÍNTESE (PESO: 10 PTS)

BLOCO 4: HABILIDADE TÉCNICA (PESO: 10 PTS)

TABELA DE PONTUAÇÃO FINAL (PARA A COMISSÃO)

Competência Avaliada	Média da Nota (1 a 5)	Cálculo do Peso	Pontuação Obtida
Bloco 1: Liderança e Gestão		Nota x 6	/ 30
Bloco 2: Atitude e Relacionamento		Nota x 4	/ 20
Bloco 3: Comunicação e Síntese		Nota x 2	/ 10
Bloco 4: Habilidade Técnica		Nota x 2	/ 10
PONTUAÇÃO TOTAL DA 2ª FASE	---	---	** / 70**

Fórmula do Multiplicador

Cálculo:

Multiplicador = Pontuação Máxima do Bloco
Nota Máxima da Escala (5)

Com base na distribuição de pontos, os multiplicadores foram definidos da seguinte forma:

Bloco de Liderança e Gestão (Máximo 30 pontos):

Cálculo: $30 \div 5 = 6$

Se o candidato tirar nota 5, ele ganha $5 \times 6 = 30$ pontos.

Bloco de Bloco de Atitude e Relacionamento (Máximo 20 pontos):

Cálculo: $20 \div 5 = 4$



Se o candidato tirar nota 5, ele ganha $5 \times 4 = 20$ pontos.

Bloco de Comunicação e Síntese (Máximo 10 pontos)

Cálculo: $10 \div 5 = 2$

Se o candidato tirar nota 5, ele ganha $5 \times 2 = 10$ pontos.

Bloco de Habilidade Técnica (Máximo 10 pontos)

Cálculo: $10 \div 5 = 2$

Se o candidato tirar nota 5, ele ganha $5 \times 2 = 10$ pontos.