



DECISÃO CFO-64/2016

Dispõe sobre a criação de cargo em comissão, para atender a necessidade dos serviços de natureza administrativa de assessoria à diretoria do Conselho Federal de Odontologia.

A diretoria do Conselho Federal de Odontologia, no exercício de suas atribuições regimentais, “ad referendum” do plenário, na forma preconizada nos incisos IV e XII, do artigo 12, e com base no parágrafo 2º, do artigo 80, todos do Regimento Interno de que trata a Resolução CFO-34/2002,

Considerando a necessidade de desenvolver novo modelo de gestão de pessoas, com também, de promover ampla revisão dos processos e procedimentos atinentes a esta área, no âmbito do CFO;

Considerando que o desenvolvimento de tais atividades demanda ação de profissional especializado nesta área de conhecimento;

Considerando os princípios constitucionais a que se subordina a administração pública em geral, principalmente os da legalidade, da moralidade e da eficiência; e,

Considerando que o cargo em comissão, de livre provimento e exoneração, é preenchido com o pressuposto da temporalidade e ocupado por pessoa que desfruta da confiança daquele que a nomeia,

DECIDE:

Art. 1º. Fica criado o cargo em comissão de assessor de gestão de pessoas, no âmbito do Conselho Federal de Odontologia.

§ 1º. O cargo em comissão é de livre provimento, e, portanto, de caráter provisório, não adquirindo, quem o exerce, o direito à continuidade no cargo, passível de dispensa “ad nutum” (ato resultante da vontade de uma só das partes).

§ 2º. A relação de trabalho do ocupante do cargo comissionado será regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

§ 3º. O ocupante do cargo em comissão, no ato de sua exoneração, não fará jus ao aviso prévio e multa sobre o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), ou qualquer outra verba rescisória.

Art. 2º. Constituem atribuições do cargo de assessor de gestão de pessoas do Conselho Federal de Odontologia:

- 1 - desenvolver estudos e estabelecer projeções para a transferência de colaboradores do Rio de Janeiro para Brasília, englobando aspectos financeiros, alternativas possíveis, identificação de interessados, formalização do

- processo e aspectos jurídicos envolvidos;
- 2 - propor programa de desligamento voluntário de pessoal, considerando: práticas usuais de mercado, identificação de interessados, tipos de incentivos e benefícios, formas de aplicação, custos associados, normas de adesão, referencial legislativo, perspectiva de sucesso e ocasionais implicações jurídicas;
 - 3 - participar, quando requerido, de programas de desenvolvimento organizacional, atuando em reunião com gestores e equipes de mapeamento e análise de fluxo de processos;
 - 4 - sugerir com base no mapeamento dos processos, a alocação dos colaboradores tendo como parametrização, nível de conhecimento, área de formação e potencial técnico-profissional, como meio de dimensionar adequadamente o quadro de pessoal do CFO;
 - 5 - rever a estrutura de carreiras, segundo a complexidade e diversificação de atribuições e os padrões de remuneração, tomando por base os requisitos da política salarial definida pelo CFO.
 - 6 - realizar estudos para a atualização do Plano de Cargos e Salários, aplicando os métodos adequados de análise e descrição dos cargos;
 - 7 - sugerir a adoção de programas relacionados à gestão de desempenho e resultados indicando as fórmulas de avaliação do pessoal e as bases para sua aplicação;
 - 8 - identificar os pressupostos para o desenvolvimento profissional do corpo de colaboradores, visando a contínua incorporação de novos conhecimentos, o refinamento do referencial crítico em relação às atividades desenvolvidas e a capacidade de resposta às mudanças no ambiente;
 - 9 - desenvolver as bases para o processo de ambientação e integração dos novos colaboradores;
 - 10 - elaborar parâmetros para recrutamento de pessoal com base no mapeamento dos cargos;
 - 11 - indicar os requisitos indispensáveis para o treinamento funcional e métodos de acompanhamento dos resultados alcançados;
 - 12 - analisar e propor ajustes nas políticas e diretrizes definidas pelo CFO referentes à gestão de pessoas, apoiando e assessorando a diretoria; e,
 - 13 - realizar outras atividades que lhe sejam atribuídas pela diretoria, no segmento de gestão de pessoas.

CONSELHO FEDERAL DE ODONTOLOGIA

DECISÃO CFO-64/2016

-continuação-

-3-

Art. 3º. O preenchimento do cargo de assessor de gestão de pessoas do Conselho Federal de Odontologia, cuja escolha é prerrogativa da Diretoria, dar-se-á mediante a edição de Portaria.

Art. 4º. A remuneração mensal do ocupante do cargo será de R\$ 14.000,00 (quatorze mil reais).

Art. 5º. O ocupante do cargo deverá ter disponibilidade de viajar para assessoramento, quando solicitado pela Diretoria.

Art. 6º. Esta decisão entrará em vigor nesta data, revogadas as disposições em contrário.

Brasília (DF), 07 de novembro de 2016.



EIMAR LOPES DE OLIVEIRA, CD
SECRETÁRIO-GERAL



JULIANO DO VALE, CD
PRESIDENTE

HVF/pap.