



PCCS

Plano de Carreira, Cargos e Salários

Apresentação

O CONSELHO REGIONAL DE SERVIÇO SOCIAL – CRESS 12ª REGIÃO, CNPJ/MF nº 76.557.099/0001-99, pessoa jurídica de direito público, constituída sob a forma de Autarquia fiscalizadora, que tem como finalidade disciplinar, orientar, fiscalizar e defender o exercício legal da profissão de Assistente Social em seu âmbito de jurisdição, sendo, portanto, uma entidade prestadora de serviços à sociedade, através deste Plano de Carreira, Cargos e Salários (PCCS), busca instrumentalizar a gestão de pessoas no seu propósito de atrair, reter e desenvolver profissionais com as competências necessárias para a conquista dos seus objetivos institucionais.

O PCCS caracteriza-se como um instrumento de normatização das relações de trabalho entre o CRESS 12ª REGIÃO e seus/suas trabalhadores/as, contribuindo para a política de gestão de pessoas, além de disponibilizar um conjunto de alternativas que permitem valorizar o conhecimento, a competência e o desempenho. Neste sentido, quanto maior a proficiência e utilidade dos serviços prestados, maior será a necessidade do Conselho de manter este grupo de trabalhadores/as competente e engajado.

O êxito de uma Instituição assenta-se, sobretudo, na qualidade e dedicação do seu pessoal, portanto, a adoção de uma política de carreira, cargos e salários coerente configura-se como um dos melhores métodos para estimular o seu desenvolvimento, visto que a adoção dos incentivos adequados pode resultar num maior esforço e interesse por parte dos/as trabalhadores/as que os recebem.

Tem-se como foco principal, orientar os/as trabalhadores/as quanto às possibilidades de ascensão profissional, possibilitadas pelo Conselho, bem como profissionalizar a gestão de pessoas. Além disso, o PCCS visa promover um maior senso de clareza e justiça em relação à progressão salarial, em concordância às Diretrizes para Gestão do Trabalho do Conjunto Conselho Federal de Serviço Social (CFESS)/CRESS, tendo como base a definição de “um conjunto de benefícios e incentivos aos/às trabalhadores/as, capaz de contribuir para dinamizar e aperfeiçoar o trabalho do Conjunto CFESS/CRESS, visando garantir a qualidade dos serviços prestados à categoria profissional e à sociedade”.

A partir de tal ótica e objetivando minimizar os problemas identificados em sua conjuntura interna, o **CRESS 12ª Região**, com a consultoria técnica da **NEO Labor Gestão de Recursos Humanos**, revisou o seu **PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS (PCCS)**.

A seguir estão descritas todas as oportunidades profissionais disponíveis aos/às trabalhadores/as e acima de tudo, muitos desafios: a busca do conhecimento, a atitude e o comportamento necessários ao atendimento das estratégias e objetivos da Autarquia. O presente relatório, portanto, visa apresentar a revisão do PCCS implantado no Conselho Regional de Serviço Social 12ª Região.

Sumário

| | |
|--|-----------|
| CAPÍTULO I_DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E OBJETIVOS | 3 |
| CAPÍTULO II_ETAPAS DE IMPLANTAÇÃO DO PCCS..... | 8 |
| CAPÍTULO III_ESTRUTURA OCUPACIONAL DO PCCS..... | 12 |
| CAPÍTULO IV_ESTRUTURA DA PLANILHA SALARIAL..... | 18 |
| CAPÍTULO V_POLÍTICA SALARIAL | 22 |
| CAPÍTULO VI_DISPOSIÇÕES GERAIS | 24 |

CAPÍTULO I _DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E OBJETIVOS

Seção I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art.1º O Plano de Carreira, Cargos e Salários, doravante apenas PCCS, comporta os seguintes apontamentos preliminares:

I - O PCCS regula as condições de admissão e ascensão na carreira dos/as atuais trabalhadores/as e futuros/as admitidos/as por meio de concurso público e por meio de processos seletivos anteriores à Constituição no CRESS 12ª REGIÃO.

II - As relações de trabalho dos/as trabalhadores/as do CRESS 12ª REGIÃO são regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pelas demais legislações pertinentes, por este PCCS e pelos acordos ou convenções coletivas de trabalho da categoria, relativas à base territorial da Autarquia.

III - O PCCS aplica-se aos grupos ocupacionais instituídos com base em diferentes requisitos de escolaridade, formação, titularidade, responsabilidade e outras exigências decorrentes das especificidades e características das atribuições, a parti dos dispositivos legais.

Seção II

OBJETIVOS

Art.2º O PCCS é o conjunto de normas e procedimentos que visa estabelecer e manter a estrutura salarial base (salário nominal) praticada justa e equânime no CRESS 12ª REGIÃO, em relação:

I - Aos demais cargos do Conselho, visando o equilíbrio interno dos salários;

II - Aos mesmos cargos de outras organizações, visando o equilíbrio externo.

Art.3º Elenca-se como demais finalidades:

I - Definir as diretrizes para a administração dos cargos, carreiras e salários do CRESS 12ª REGIÃO;

II - Promover a conciliação das expectativas e interesses dos/as trabalhadores/as e do CRESS 12ª REGIÃO;

III - Estabelecer padrões de remuneração a todos/as os/as trabalhadores/as compatíveis com as atribuições dos respectivos cargos ocupados;

IV - Eliminar a subjetividade com que se tratam os critérios adotados com relação aos salários dos/as trabalhadores/as;

V - Orientar os/as trabalhadores/as quanto às possibilidades de ascensão profissional, existentes na Instituição;

VI - Estimular o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais;

VII - Reconhecer os/as trabalhadores/as de acordo com o seu desempenho e com a sua contribuição para o CRESS 12ª REGIÃO, garantindo o desenvolvimento técnico, profissional e pessoal;

VIII - Definir perfis profissionais que orientem o desenvolvimento profissional e processos de seleção, mediante concurso público, bem como zelar pelo/a trabalhador/a que contribuir para a continuidade e melhoria da performance do CRESS 12ª REGIÃO;

IX - Estabelecer critérios de progressão salarial;

X - Manter as despesas salariais dentro dos parâmetros da Lei de Responsabilidade Fiscal, além dos praticados pelo mercado, de forma a permitir seu acompanhamento, controle e adequação ao orçamento do CRESS 12ª REGIÃO.

§ 1º ABRANGÊNCIA - Este documento se aplica a todos/as os/as trabalhadores/as efetivos/as que possuem vínculo empregatício com o CRESS 12ª REGIÃO.

§ 2º FUNDAMENTAÇÃO LEGAL - O presente documento foi elaborado em consonância com a Constituição Federal, o Regimento Interno do CRESS 12ª REGIÃO e a CLT.

§ 3º REGIME DE TRABALHO - O regime de trabalho dos/as integrantes do Quadro de Carreira do CRESS 12ª REGIÃO é o previsto na CLT e, deverá observar as disposições da legislação trabalhista vigente e do presente Plano, respeitados os princípios e a natureza jurídica do Conselho.

§ 4º DIRETRIZES DE ADMINISTRAÇÃO DO PCCS - O PCCS deve estar compatível com a realidade do CRESS 12ª REGIÃO, devendo em consequência, ser constantemente atualizado e adequado às suas necessidades. A administração e manutenção do Plano é responsabilidade da Comissão de Gestão de Trabalho, e, na ausência desta, da Comissão Permanente Administrativo Financeiro.

Seção III

CONCEITOS E TERMINOLOGIAS

Art. 4º Com a finalidade de uniformizar o entendimento de terminologias utilizadas neste PCCS consideram-se os seguintes conceitos:

I - **Avaliação de Cargos:** É o processo que visa determinar o valor relativo de cada cargo, de acordo com metodologia específica e a sua posição na hierarquia interna dos cargos da Autarquia.

II - **Cargo:** É o conjunto de funções de mesma natureza e de igual nível de complexidade, responsabilidade e condições de trabalho em que são executadas. É a posição que uma pessoa ocupa dentro de uma estrutura organizacional, determinada estrategicamente. É uma composição de funções ou atividades equivalentes em relação às tarefas a serem desempenhadas.

III - **Cargos em Extinção:** São os cargos que serão considerados extintos quando seus/suas atuais ocupantes se aposentarem ou forem desligados/as da Autarquia, não sendo mais possível realizar novas admissões para os referidos cargos, a partir da vigência deste Plano.

IV - **Classe de Cargos:** Corresponde ao conjunto de cargos de mesmo valor relativo, em razão do grau de qualificação exigida de seus/suas ocupantes, especialmente dos requisitos de responsabilidade, escolaridade e tempo de efetivo exercício, de modo que, aos cargos nela agrupados, se possa atribuir à mesma faixa de salários.

V - **Trabalhador/a:** Pessoa física legalmente investida em cargo previsto neste Plano e que desempenha funções e atribuições específicas mediante remuneração, subordinação hierárquica e disciplinar, sujeita à legislação trabalhista.

VI - **Descrição de Cargos e Funções:** É a elaboração de um documento para cada cargo e/ou função, contendo as respectivas atividades e tarefas que constituem, em sentido amplo, o conjunto de atribuições do cargo dentro da Autarquia, descritas de forma organizada, de modo a identificar o que é feito, como é feito e para que é feito.

VII - **Emprego Público Efetivo:** É preenchido em caráter definitivo, mediante prévia aprovação em concurso público e aprovação em período de experiência ou estágio probatório. Detém estabilidade, podendo ocorrer a demissão após prévio processo administrativo disciplinar.

VIII - **Emprego Público em Comissão:** É ocupado por nomeação, sendo que tais trabalhadores/as não detêm estabilidade, podendo ser demitidos/as a qualquer tempo (livre nomeação e exoneração). Os/as trabalhadores/as em comissão destinam-se apenas às atribuições de assessoramento.

IX - Enquadramento: É o posicionamento do/a trabalhador/a no PCCS, de acordo com a sua situação funcional e salarial.

X - Faixa Salarial: É o conjunto de níveis salariais fixados para uma determinada classe salarial, variando progressivamente entre um valor mínimo e um valor máximo, em razão de seu tempo efetivo no cargo, escolaridade e desempenho. Tem a estrutura e valores salariais diferenciados conforme a complexidade e relevância para a Autarquia.

XI - Função: É um conjunto de tarefas e responsabilidades atribuídas a um cargo, a cada trabalhador/a na Autarquia.

XII - Função Gratificada: É um conjunto de tarefas e responsabilidades específicas, atribuídas a um/a trabalhador/a pela Diretoria e/ou Conselho Pleno, já ocupante de um cargo do quadro de carreira.

XIII - Gratificação de Função: Corresponde ao adicional, conforme tabela própria, concedido ao/à trabalhador/a designado/a para exercer a função gratificada, considerada de grande impacto nos resultados finais da Autarquia, tendo como objetivo a compensação pelo aumento do nível de responsabilidade, assumido pelo/a trabalhador/a quando do exercício.

XIV - Níveis/Steps: São os “degraus” de progressão salarial horizontal que compõe cada faixa salarial.

XV - Política Salarial: É o conjunto de normas, critérios e procedimentos para a administração do PCCS, estabelecendo a política de remuneração, abrangendo a movimentação, promoção e criação de cargos.

XVI - Promoção Horizontal: É a mudança do/a trabalhador/a do nível salarial que se encontra, para o nível salarial superior, no mesmo cargo que ocupa, ou seja, dentro da faixa salarial do mesmo.

XVII - Remuneração: É o total correspondente ao somatório do salário nominal mais vantagens e benefícios concedidos aos/às trabalhadores/as. É tudo que compõe os rendimentos, seja em dinheiro ou não, como contraprestação pelos serviços prestados à Autarquia.

XVIII - Requisitos do Cargo: É a descrição dos dados essenciais exigidos pelo cargo, o registro objetivo dos requisitos básicos/mínimos exigidos dos ocupantes do cargo, as responsabilidades e desafios exigidos, que consta nas descrições de cargos.

XIX - Salário Nominal: É a parte fixa do salário, o valor constante da Tabela Salarial destinado a remunerar o/a trabalhador/a, mensalmente, diretamente pelo exercício do cargo, sem os acréscimos de vantagens, incentivos ou benefícios a qualquer título, na sua forma bruta, sem os descontos aplicados.

XX - **Tabela Salarial:** É a estrutura salarial, composta de grupos de cargos, com suas respectivas classes, faixas salariais e níveis, que representam os salários nominais dos cargos.

CAPÍTULO II _ETAPAS DE IMPLANTAÇÃO DO PCCS

Seção I

CONSTRUÇÃO DO ORGANOGRAMA

Art. 5º Nesta etapa, foi definida a estrutura de cargos do CRESS 12ª Região, identificando as funções existentes, a partir das diferentes responsabilidades, assim como a hierarquia entre estas. O organograma foi descrito com o apoio da Comissão Revisora do PCCS e confrontado, posteriormente, com as descrições de cargos, podendo ser visualizado no Apêndice A deste documento.

Seção II

CONFECÇÃO DAS DESCRIÇÕES DE CARGOS

Art. 6º A descrição de cargos é o processo que consiste em determinar os elementos ou fatos que compõem a natureza de um cargo, tornando-o distinto de todos os outros existentes na Instituição. É a determinação das atribuições, responsabilidades e requisitos inerentes às funções desempenhadas.

§ 1º Para que fosse possível obter dados sobre o conteúdo de cada cargo, fez-se necessário saber “o quê” cada trabalhador/a faz, “como” faz e “por quê” faz, a partir de pesquisas realizadas entre os/as ocupantes de cada cargo/função. Após esse levantamento, foram realizadas reuniões com a Comissão Revisora para analisar e validar as atribuições pertinentes a cada cargo, assim como sugerir os requisitos técnicos e comportamentais para o provimento destes.

§ 2º Cada cargo/função possui um formulário próprio, em formato padrão, incluindo os seguintes quesitos:

I - **Identificação:** consta o título do cargo/função, especificação do tipo de contratação, área e/ou comissão pertencente e data de alteração do formulário;

II - **Organograma:** consta a representação gráfica da estrutura de cargos, com o reporte ao superior imediato;

III - **Descrição Sumária:** consta a descrição breve e atrativa das principais características, dos objetivos principais do cargo ou função existente na Autarquia;

IV - Responsabilidades: consta a descrição das macro-atividades do cargo, que se repetem com regularidade;

V - Educação/Formação: descrição de todos os itens de formação, necessários e/ou desejáveis ao exercício do cargo ou função. A formação mínima é pré-requisito estabelecido nos concursos públicos;

VI - Experiência: consta o tempo desejável de experiência no cargo ou função;

VII-Treinamento (Competências Técnicas): constam as competências técnicas necessárias a serem utilizadas na execução das atividades, com os respectivos graus de domínio exigidos. Os conhecimentos necessários são pré-requisitos estabelecidos nos concursos públicos;

VIII-Habilidades e Atitudes (Competências Comportamentais): constam as habilidades e atitudes específicas necessárias a cada cargo ou função, alinhado ao nível hierárquico correspondente.

§ 3º São responsabilidades comuns a todos os cargos ou funções, executar outras atividades compatíveis e correlatas em sua área de atuação, de acordo com a necessidade do Conselho, exceto o caso do Agente Fiscal (nível de analista), que contemplará a responsabilidade apenas em carácter excepcional.

§ 4º Todas as descrições estão apresentadas como Apêndice.

Seção III

AVALIAÇÃO DE CARGOS E FUNÇÕES

Art. 7º Esta etapa consiste em avaliar todos os cargos da Autarquia individualmente, determinando a relevância de cada um em comparação com os demais, formando-se uma hierarquia de cargos, a partir do cargo com menor relevância (responsabilidade/complexidade), o de menor valor salarial, ao cargo de maior relevância (responsabilidade/complexidade), com maior valor salarial.

§ 1º A metodologia utilizada para a confecção da política foi a de Graus Pré-determinados, criando-se assim, uma escala de cargos, conforme avaliação interna de importância e relevância para a Autarquia.

Art. 8º A criação, alteração e reavaliação de cargos deverá ser precedida de análise da situação e do seu contexto, obedecendo às seguintes etapas:

I - Apresentação, pela área interessada, de estudo preliminar da alteração pretendida;

II - Análise e parecer técnico da Comissão de Gestão de Trabalho, e na ausência desta, da Comissão Permanente Administrativo Financeiro;

III - Exame da solicitação e do parecer técnico por parte da Diretoria e aprovação no Conselho Pleno;

IV - Implantação, caso aprovada.

Seção IV

GRADUAÇÃO SALARIAL

Art. 9º Através da análise da avaliação dos cargos desenvolveu-se uma graduação salarial para cada classe de cargo. A construção da graduação salarial foi formulada através dos passos a seguir:

I. Definição da quantidade de níveis salariais para cada classe de cargo e da diferença em porcentagem entre tais níveis;

II. Criação da política de remuneração que irá compreender o enquadramento e a movimentação entre os níveis salariais.

Seção V

ENQUADRAMENTO DO PESSOAL

Art. 10º A partir da implantação deste PCCS (revisado), os/as trabalhadores/as serão enquadrados/as automaticamente na nova estrutura de carreiras, cargos e funções, mantendo-se a princípio, o mesmo estágio salarial, assim como a situação funcional, remanejando e adequando conforme necessidade, a fim de criar uma transparência e organização referente a este assunto.

I – Aos/às trabalhadores/as do CRESS 12ª REGIÃO admitidos/as antes da vigência deste Plano, fica garantida a observância dos requisitos constantes no edital do concurso público no qual foram submetidos/as e aprovados/as.

II – Os critérios utilizados como base para o enquadramento estão dispostos no Capítulo IV, Seção I, onde se descreve as questões consideradas para a definição e constituição da planilha salarial.

III – Se houver enquadramento, o/a trabalhador/a exercerá de imediato as atribuições do cargo de que é titular, em virtude de sua aprovação em concurso público ou designação para a

função gratificada, não sendo tolerada sob nenhuma hipótese a permanência da situação de desvio de função.

IV - Nenhum/a trabalhador/a será prejudicado/a por não atender aos novos pré-requisitos do cargo. Do mesmo modo que a adesão dos/as trabalhadores/as para o Quadro de Carreira previsto neste PCCS não interromperá nem trará prejuízos à contagem do tempo de efetivo exercício do/a trabalhador/a no CRESS 12ª REGIÃO.

V – Todos/as os/as trabalhadores/as aprovados/as em concurso público e contratados/as para o Quadro de Carreira do CRESS 12ª REGIÃO, a partir da data de vigência desse Plano, serão enquadrados/as no mesmo, não sendo admitida qualquer exceção.

VI - Em nenhuma hipótese ou condição, será permitida a extrapolação do último nível fixado para cada classe e cargo.

VII – O/a trabalhador/a que se encontra licenciado/a, será enquadrado/a no presente Plano tão somente após o seu efetivo retorno ao trabalho no CRESS 12ª REGIÃO.

CAPÍTULO III _ESTRUTURA OCUPACIONAL DO PCCS

Art. 11º A estrutura ocupacional do quadro de pessoal do CRESS 12ª REGIÃO compreende os Cargos de Carreira, os Cargos em Extinção, os Cargos em Comissão e as Funções Gratificadas.

Seção I

CARGOS DE CARREIRA

Art. 12º Os cargos de carreira são ocupações de provimento efetivo, preenchidos em caráter definitivo, mediante prévia aprovação em concurso público, em período de experiência ou estágio probatório.

Art. 13º O modelo estrutural do PCCS é formado por duas categorias, sendo a administrativa/técnica e especializada, descritas a seguir:

I - Categoria Administrativa e Técnica: desenvolve atividades de apoio administrativo e técnico às diversas atividades do Conselho, sendo composta por cargos com formação de nível médio ou técnico;

II - Categoria Especializada: desenvolve atividades adjetivas e finalísticas do Conselho, cujo desempenho requer conhecimentos específicos, obtidos em curso de nível superior.

§ 1º, portanto, os cargos do CRESS 12ª REGIÃO constituem o quadro organizado em carreiras, necessários à gestão, ao trabalho técnico e às atividades administrativas e, são definidos nas descrições de cargos e funções, onde constam os requisitos mínimos para preenchimento dos mesmos.

§ 2º As descrições dos cargos e funções integram o Apêndice deste PCCS e poderão ser alteradas mediante ato próprio da Diretoria e/ou Conselho Pleno.

Seção II

NÍVEIS HIERÁRQUICOS

Art. 14º Refere-se à ordenação da posição dos cargos a partir de elementos como responsabilidade, autonomia, complexidade das atividades, escolaridade, competências técnicas, comportamentais e experiência necessária para cada nível, conforme descrito a seguir:

I - CARGO DE AUXILIAR: cargo de auxiliar, não especializado, que executa tarefas rotineiras e repetitivas, de baixa complexidade em seu nível hierárquico, exigindo algum discernimento com base na experiência no local de trabalho e supervisão constante.

II - CARGO DE ASSISTENTE/MÉDIO: cargo de assistente, não especializado, de nível médio, com relativo grau de autonomia para execução de tarefas dentro da área de atuação, envolvendo atividades de apoio administrativo e operacional, de baixa e/ou média complexidade e com diversificação considerável.

III - CARGO DE ASSISTENTE/TÉCNICO: cargo de assistente, com alguma especialização na atividade, de nível técnico, com autonomia para execução de tarefas de apoio dentro da área de atuação, envolvendo atividades administrativas e operacionais de média complexidade e com ampla diversificação.

IV - CARGO DE ANALISTA: cargo de analista, de nível superior, com vasta experiência e autonomia para analisar e propor melhorias nos processos, bem como planejar e realizar intervenções dentro da área de atuação, envolvendo atividades complexas, especializadas e altamente diversificadas.

V - CARGO DE COORDENADOR: cargo/função de liderança, com alguma especialização na atividade, de nível médio ou técnico, responsável por orientar/coordenar a área de atuação, com autonomia na operacionalização das decisões e participação no planejamento, execução, acompanhamento e controle dos processos operacionais e da equipe, envolvendo atividades elaboradas, analíticas e altamente diversificadas.

Seção III

CARGOS EM EXTINÇÃO

Art. 15º É a situação do cargo que está sendo ocupado, porém, há a previsão de que o mesmo deixe de existir. A extinção do cargo fica condicionada à necessidade de supressão da maioria absoluta de suas tarefas, cuja execução não seja necessária à realização das atividades da Autarquia, ou quando estas tarefas forem repassadas a outro cargo.

Art. 16º Para melhor atender às necessidades de redistribuição de atribuições, funções e cargos no CRESS 12ª REGIÃO, ficarão extintos, quando vagarem os cargos citados no Apêndice deste Plano, ocorrendo a vacância pelas seguintes situações:

- I - Rescisão do contrato de trabalho;
- II - Aposentadoria voluntária seguida de rescisão contratual, nos termos da legislação pertinente;
- III - Aposentadoria por invalidez;
- IV - Falecimento do/a trabalhador/a.

§ 1º Os ocupantes dos cargos a que se refere este item, terão suas carreiras garantidas por este Plano enquanto permanecerem no CRESS 12ª REGIÃO, porém, a Autarquia não mais contratará novos/as trabalhadores/as para os referidos cargos extintos a vagar.

Art. 17º A extinção de cargos deverá ser precedida de análise da situação e do seu contexto, obedecendo às seguintes etapas:

- I - Apresentação, pela área interessada, de estudo preliminar da extinção pretendida;
- II - Análise e parecer técnico da Comissão de Gestão de Trabalho, e na ausência desta, a Comissão Permanente Administrativo Financeiro;
- V - Exame da solicitação e do parecer técnico por parte da Diretoria e aprovação no Conselho Pleno;
- III - Implantação, caso aprovada.

Seção IV

FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 18º São funções reservadas ao/a trabalhador/a que executa atribuições de coordenação, caracterizada como função gratificada, estabelecidas na descrição de cargos e funções, constantes no Apêndice.

I - Para ocupar uma função gratificada, o/a trabalhador/a deverá ocupar um dos cargos de carreira/cargos em extinção, de nível médio/técnico, previsto no PCCS, e atender ao perfil definido para a respectiva função, não sendo o exercício da função gratificada uma garantia de estabilidade na mesma.

II - Cabe à Diretoria e/ou Conselho Pleno o ato de seleção, designação e de dispensa da função gratificada, vigorando a partir da data da emissão do respectivo ato.

III - O ocupante de função gratificada cumprirá uma carga horária semanal de 30 (trinta) horas ou de acordo com o estabelecido em contrato, não prejudicando a Progressão Horizontal quanto ao cargo de origem.

IV - O/A trabalhador/a que deixar de exercer a função gratificada voltará a executar as atribuições de seu cargo de carreira, deixando imediatamente de receber a gratificação a que fazia jus.

V - Ao/a trabalhador/a que exercer a função gratificada, em caráter de substituição, será pago o valor da gratificação, relativo ao período proporcional, desde que a substituição seja superior a 10 (dez) dias, sem prejuízo das vantagens do titular.

VI - As substituições de funções são formalizadas por deliberação da Diretoria e/ou Conselho Pleno.

VII - A partir da vigência deste PCCS, sugere-se que os/as trabalhadores/as que pretendem atuar na função gratificada, e não preenchem os requisitos mínimos do perfil exigido (educação/formação, competências técnicas e comportamentais), busquem iniciar o seu desenvolvimento, atendendo assim, todas as exigências em termos de pré-requisitos para a ocupação futura do cargo.

VIII - Na intenção de criar novas funções gratificadas, deve-se levar em consideração a necessidade de implantação de novas áreas, com a existência de uma equipe a ser gerida, que justifique a criação da função de liderança.

Seção V

GRATIFICAÇÃO

Art. 19º Ao ocupante de função gratificada será paga uma gratificação, além do salário base, conforme Tabela de Gratificação constante no Apêndice, objetivando a retribuição pelas responsabilidades assumidas.

I - O/a trabalhador/a que deixar de exercer a função gratificada perderá, automaticamente, o direito à percepção dos valores referidos à gratificação, voltando a receber os valores e executar as atribuições de seu cargo de carreira.

II - O ocupante da função gratificada terá as suas atividades apuradas e mensuradas de acordo com o previsto para as atividades do cargo, sendo obrigatório o cumprimento da jornada de trabalho contratada.

III - A verba de gratificação tem natureza salarial e deve ser paga em rubrica própria, não sendo incorporado ao salário normativo, devendo incidir todos os encargos sociais, fiscais e trabalhistas, na forma da lei.

IV - O valor integral da gratificação representa 20% sobre o último nível (25) da faixa salarial da Classe 4 (Analista).

V - Com a implantação do presente Plano, e até a extinção do cargo de Coordenador Administrativo Financeiro (em vigência), institui-se que o/a trabalhador/a pertencente ao cargo de carreira/cargo em extinção, de nível médio/técnico, poderá executar parcialmente as atribuições da função gratificada do Coordenador Administrativo, conforme designação da Diretoria e/ou Conselho Pleno, recebendo o valor parcial da gratificação, correspondente a 10% sobre o último nível (25) da faixa salarial da Classe 4 (Analista).

VI - Esta condição permanece até a extinção do cargo de Coordenador Administrativo Financeiro (em vigência), momento em que passa a assumir as atribuições e responsabilidades de

coordenação o/a trabalhador/a designado/a para a função gratificada, percebendo o valor integral da gratificação, estipulado em 20% sobre o último nível (25) da faixa salarial da Classe 4 (Analista).

Seção VI

CARGOS EM COMISSÃO

Art. 20º Os cargos em comissão ou comissionados destinam-se exclusivamente às atribuições de direção, chefia e assessoramento (Art. 37, inciso V da Constituição Federal), não englobando as funções gratificadas ocupadas por trabalhadores/as públicos/as efetivos/as, descritas no PCCS.

I - No âmbito do CRESS 12ª REGIÃO, compreendem as atividades e responsabilidades inerentes ao assessoramento técnico, a serem desenvolvidas por pessoas que apresentem reconhecida e comprovada competência profissional e técnica na área de atuação, bem como o perfil compatível ao cargo a ser ocupado.

II - A criação do cargo em comissão, após a vigência do Plano, será formalizada por meio da expedição e publicação da Resolução do CRESS 12ª REGIÃO, onde serão estabelecidos os critérios, a remuneração, atribuições e normatização do emprego. A nomeação do cargo comissionado é efetivada por meio de Portaria Interna do Conselho e a contratação por meio da celebração de contrato individual de trabalho.

III - O/a trabalhador/a comissionado/a terá seu trabalho e desempenho constantemente avaliados pela Diretoria e/ou Conselho Pleno, em especial nos 90 (noventa dias) da contratação e início da execução das atividades na Autarquia.

IV - O teto salarial praticado para todos os cargos em comissão, de nível superior, exceto com formação em Serviço Social, não deverá ultrapassar o salário base da Classe 4 (Analista), equivalente ao 1º nível da faixa salarial, cumprindo uma carga horária semanal de 30 (trinta) horas, devendo ser proporcional, caso cumpra carga horária diferente, a valer a partir do início da vigência do Plano revisado.

V - O teto salarial praticado para os cargos em comissão, de nível superior, quando exigida a formação e atuação em Serviço Social, será o salário base da Classe 4 (Analista), equivalente ao 1º nível da faixa salarial, podendo ser acrescido em até 40%, cumprindo uma carga horária semanal de 30 (trinta) horas, devendo ser proporcional caso cumpra carga horária diferente, a valer a partir do início da vigência do Plano revisado.

VI - O/a trabalhador/a designado/a formalmente como substituto/a, para o exercício de cargo em comissão, perceberá, nas ausências e impedimentos legais do titular, a remuneração proporcional ao número de dias trabalhados, desde que por período igual ou superior a 10 (dez) dias.



§ 1º A estrutura ocupacional do PCCS na Autarquia é definida pelo agrupamento de cargos de atividades de mesma natureza e/ou semelhantes, ou ainda, pelo nível hierárquico, como mostrado na figura abaixo e no Apêndice deste Plano, nas Tabelas Salariais.

| CARGOS DE CARREIRA | | CARGOS EM EXTINÇÃO | |
|---------------------------|--------------------|---------------------------|-------------------|
| CLASSE TABELA SALARIAL | NÍVEL HIERÁRQUICO | CLASSE TABELA SALARIAL | NÍVEL HIERÁRQUICO |
| Classe 1 | Auxiliar | Classe 1 | Assistente/médio |
| Classe 2 | Assistente/médio | Classe 2 | Coordenação |
| Classe 3 | Assistente/técnico | | |
| Classe 4 | Analista | | |

| FUNÇÃO GRATIFICADA | | |
|---------------------------|-------------------|--------------------------------|
| CLASSE TABELA SALARIAL | NÍVEL HIERÁRQUICO | TABELA DE GRATIFICAÇÃO |
| Classe 1 | Coordenador | % (percentual) de gratificação |

CAPÍTULO IV _ESTRUTURA DA PLANILHA SALARIAL

Art. 21º A remuneração dos/as trabalhadores/as prevista neste PCCS consiste no estabelecimento do salário base (nominal), por meio de classes e faixas salariais correspondentes aos níveis hierárquicos, aos quais pertencem os cargos.

I - As faixas salariais preveem o salário base (nominal) de cada cargo/função, levando em consideração o Descanso Semanal Remunerado e a jornada de trabalho semanal de 30 (trinta) horas.

II - A planilha salarial é composta por três tabelas: a de Cargos Efetivos, a de Cargos em Extinção e a de Função Gratificada, definidas conforme a importância interna, determinada na etapa de avaliação de cargos e funções.

III - A tabela salarial de Cargos Efetivos é formada por 4 (quatro) classes de cargos, a tabela de Cargos em Extinção por 2 (duas) classes de cargos, e a tabela de Função Gratificada por 1 (uma) classe de cargos, sendo a classe 1 (um) a de menor valor salarial, responsabilidade/complexidade.

IV- Cada classe de cargos possui faixa salarial independente, apresentando um total de 25 (vinte e cinco) níveis de graduação salarial, numerados de 1 a 25, previsto ainda um nível de admissão, denominado nível 0 (zero), onde o/a trabalhador/a permanecerá durante o seu período de experiência ou estágio probatório, conforme descrito na política salarial (Capítulo V).

Art. 22º Para a estruturação das faixas salariais e definição dos valores a serem praticados no Plano, foram levadas em consideração duas premissas:

I - O mínimo impacto financeiro sobre a folha de pagamento, observando as projeções de arrecadação, as despesas com pessoal e o limite estabelecido pela Lei de Responsabilidade Fiscal. Para tanto, também foram considerados os valores atuais praticados pelo Conselho;

II - O princípio da isonomia e equiparação salarial, comparando os cargos/funções, o salário e o tempo de efetivo exercício do/a trabalhador/a, considerando o intervalo de tempo mínimo de 2 (dois) anos.

Seção I

DEFINIÇÃO E CONSTITUIÇÃO DA PLANILHA SALARIAL

Art. 23º A planilha salarial foi definida e constituída considerando as seguintes etapas:

I - Os níveis da faixa salarial (total de 25 níveis) foram equiparados à escala de efetivo exercício dos/as trabalhadores/as ativos no momento da constituição, considerando um intervalo de no 2 (dois) anos, tal como apresentado na tabela:

| NÍVEIS | ESCALA DE TEMPO DE EFETIVO EXERCÍCIO DO/A TRABALHADOR/A |
|-----------------|--|
| Nível 1 | A partir do 1º dia do 4º mês a 1 ano e 11 meses |
| Nível 2 | De 2 anos a 3 anos e 11 meses |
| Nível 3 | De 4 anos a 5 anos e 11 meses |
| Nível 4 | De 6 anos a 7 anos e 11 meses |
| Nível 5 | De 8 anos a 9 anos e 11 meses |
| (...) | (...) |
| Nível 25 | De 48 anos a 49 anos e 11 meses |

II - Procedeu-se à incorporação dos valores de Anuênio, concedidos a cada trabalhador/a até agosto de 2018, ao salário base praticado pela Autarquia, como referência para a constituição da planilha salarial.

III - Na ausência de um valor de referência como o piso salarial das categorias, utilizou-se inicialmente o menor valor praticado pela Autarquia, referente ao cargo de Assistente, enquadrando o ocupante com menor tempo de efetivo serviço no nível correspondente (nível 1), de acordo com a tabela supracitada, aplicando o percentual de 1% ao longo da faixa salarial da Classe 2 (Assistente, nível médio - Cargos Efetivos).

IV – Os/as demais trabalhadores/as, ocupantes dos cargos pertencentes à Classe 2, foram enquadrados no nível e escala de tempo correspondente ao seu tempo de efetivo serviço no Conselho, ou ainda, enquadrados segundo o valor salarial atual, em casos de trabalhadores/as posicionados/as fora da tabela salarial (pois já recebem um valor maior que o constante no nível correspondente ao seu tempo de efetivo exercício, não podendo, portanto, ser enquadrados/as com base no mesmo).

V – A partir da definição da Classe 2, foram elaborados os critérios para a constituição da Classe 1 (Auxiliar) e Classe 3 (Assistente, nível técnico). Para a Classe 1 (Auxiliar), se utilizou a metade do salário base da Classe 2 (Assistente, nível médio) constante no 1º nível dessa faixa salarial. Para a Classe 3 (Assistente, nível técnico), fez-se o acréscimo de 12% sobre o salário base da Classe 2 (Assistente, nível médio), constante no 1º nível dessa faixa salarial, considerando a diferenciação de complexidade/responsabilidade existente entre as duas classes de cargos.

VI - Para a Classe 4 (Analista), foram observadas as diferenças do tempo de efetivo exercício dos/as trabalhadores/as ocupantes dos cargos, pertencentes à Classe, bem como os valores salariais, enquadrando o maior valor praticado no nível e escala de tempo correspondente aos ocupantes, conforme tabela supracitada, aplicando 1% ao longo de toda a faixa.

VII - Em casos de trabalhadores/as posicionados/as fora da tabela salarial, pois já recebem um valor maior que o constante no nível correspondente ao seu tempo de efetivo exercício, permanecerão enquadrados segundo o valor salarial atual, não sendo, portanto, enquadrados/as com base na Tabela Salarial vigente.

VII - Na tabela de Cargos em Extinção, para a Classe 1 (Assistente, nível médio), replicou-se os valores utilizados na Classe 2 da tabela de Cargos Efetivos, haja vista serem cargos, inicialmente, com a mesma complexidade/responsabilidade, e para a Classe 2 (Coordenação) partiu-se do valor já praticado pelo ocupante do cargo, enquadrando no nível e escala de tempo correspondente, conforme tabela supracitada, aplicando 1% ao longo de toda a faixa.

VIII - Com a implantação do PCCS, a remuneração dos/as trabalhadores/as será composta por duas partes distintas, sendo:

- **Salário:** Fatia da remuneração correspondente ao salário nominal, previsto para o cargo/função e conquistado pelo/a trabalhador/a a partir de sua performance individual. É a retribuição financeira pelo trabalho realizado no cargo, em conformidade com os níveis de complexidade e responsabilidades das atividades executadas.
- **Gratificação de Função (GF):** Corresponde ao adicional, conforme tabela própria (Apêndice), concedido ao/à trabalhador/a designado/a para exercer a função gratificada, tendo como objetivo a compensação pelo aumento do nível de responsabilidade, assumido pelo/a trabalhador/a quando do exercício da função.

IX - O pagamento da gratificação será mantido durante o período em que o/a trabalhador/a permanecer no exercício da função gratificada.

X - O valor da gratificação de função será corrigido por ocasião da realização de reajustes coletivos.

XI - A verba de gratificação tem natureza salarial e deve ser paga em rubrica própria, não sendo incorporado ao salário normativo.

Art. 24º A decomposição da remuneração nos itens acima mencionados possibilitará o enquadramento dos/as trabalhadores/as no novo PCCS (revisado), e todos os valores anteriormente considerados salário, serão atualizados com a aplicação dos percentuais de reajustes concedidos pela categoria, não sofrendo o/a trabalhador/a, nenhum prejuízo salarial.

§ 1º As Tabelas Salariais estão apresentadas em Apêndice.

§ 2º Os demais adicionais e valores pagos, não compreendidos no item de remuneração, permanecem aplicados de acordo com os princípios e orientações legais.

Seção II

DEFINIÇÕES SOBRE ALTERAÇÕES NA ESTRUTURA

Art. 25º Para se definir a **faixa salarial e o salário base de um novo cargo**, cuja criação depende de alteração do presente, este deverá passar pelo processo de Avaliação, conduzido pela Comissão de Gestão de Trabalho, e na ausência desta, da Comissão Permanente Administrativo Financeiro, e terá a avaliação interna de suas atribuições e requisitos, além de, se possível, uma pesquisa salarial.

Art. 26º Somente ocorrerão **alterações nas faixas salariais dos cargos já existentes** mediante avaliação e pesquisa da Comissão de Gestão de Trabalho, e na ausência desta, da Comissão Permanente Administrativo Financeiro, e após aprovação da Diretoria e/ou Conselho Pleno.

CAPÍTULO V_POLÍTICA SALARIAL

Art. 27º A política salarial do CRESS 12ª Região tem por objetivo definir a estrutura funcional das planilhas salariais e determinar regras precisas, justas e claras quanto ao enquadramento e movimentação de trabalhadores/as dentro dos níveis salariais.

§ 1º Para defini-la, foram utilizadas as seguintes premissas:

I - A relatividade interna: comparando as responsabilidades, qualificações e atribuições de cada cargo ou função;

II - O equilíbrio orçamentário: levando em conta o desempenho financeiro da Autarquia e seus resultados.

§ 2º A política salarial da Autarquia será realizada em conformidade com os princípios apresentados na sequência deste capítulo.

Seção I

ADMISSÃO

Art. 28º Admissão é o ato de provimento em Cargo de Carreira do CRESS 12ª REGIÃO, através de Concurso Público, subordinando-se à existência de vaga, por meio do qual o/a candidato/a aprovado/a tem ingresso no nível "0" (zero) da classe do cargo para o qual foi aprovado/a, ao longo do período de experiência ou estágio probatório, tendo duração de 90 (noventa) dias.

§ 1º Após esse período e com a efetivação no Conselho, o/a trabalhador/a passa automaticamente para o 1º nível da faixa salarial correspondente à classe de cargos pertencente, sendo agregado neste momento um aumento de 1% sobre o valor do nível de admissão.

§ 2º O concurso público, que verificará as condições dos/as candidatos/as para provimento dos cargos do CRESS 12ª REGIÃO, deverá obedecer aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade e publicidade, constante no Artigo 37 da Constituição Federal.

§ 3º Todos/as os/as trabalhadores/as de carreira pertencentes ao quadro de pessoal do CRESS 12ª REGIÃO, admitidos/as em concurso público, após o início da vigência deste Plano de Carreira, Cargos e Salários, serão por este regidos.



Seção II

DESENVOLVIMENTO SALARIAL

Art. 29º O Sistema de Administração do Plano de Carreira, Cargos e Salários prevê as seguintes situações que poderão gerar alterações salariais:

- I - Promoção Horizontal por Antiguidade;
- II - Readaptação;
- III - Reajustes Coletivos.

Art. 30º **Promoção Horizontal por Antiguidade** é uma forma de reconhecimento pelo tempo de atuação no Conselho.

I - A progressão será apurada por anos de efetivo exercício no Conselho, será concedida no mês da aprovação (mesmo período da data de admissão do/a trabalhador/a), a cada ano. Todo o procedimento advindo da progressão deverá ocorrer em tempo hábil às inclusões da folha de pagamento, no mês estipulado.

II - A partir da admissão, o EMPREGADO receberá o valor correspondente a 1% (um por cento) do salário básico mensal para cada ano de serviço prestado ao CRESS – 12 R, a título de anuênio, o qual integrará a sua remuneração para todos os efeitos legais, conforme já disposto no inciso I do art. 1º da Resolução CRESS/SC n. 10/2008-2011, alterada pelas Resoluções CRESS/SC n. 57/2010 e n. 82/2011 e consolidada pela Resolução CRESS/SC n. 82/2011, mantida pelas Resoluções CRESS/SC n. 07/2012, 10/2013 e 10/2014.

Art. 32º **A Readaptação** corresponde ao enquadramento do/a trabalhador/a, em razão de acidente de trabalho ou doença ocupacional, observada a legislação vigente, a funções e atividades compatíveis com as recomendações do Instituto Nacional de Seguridade Social – (INSS) e em concordância com a estrutura existente no CRESS 12ª Região.

Art. 33º Os valores, em reais, de todas as faixas e seus respectivos níveis salariais serão corrigidos pelo percentual de **Reajuste Coletivo**, definido através do acordo coletivo negociado com o Sindicato da categoria.

CAPÍTULO VI _DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 35º A manutenção do Plano de Carreira, Cargos e Salários (PCCS) 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 do conjunto CFESS/CRESS, e à realidade da Autarquia.

Art. 36º Sempre que necessário, a Comissão de Gestão de Trabalho, e na ausência desta, a Comissão Administrativo Financeiro realizará a verificação do posicionamento dos salários da Autarquia em relação ao mercado de trabalho. Caso seja constatada inadequação da estrutura salarial, deve ser proposta, para análise e decisão da Diretoria e/ou Conselho Pleno, sua adequação, observando-se as faixas médias de mercado e a classificação interna de cada cargo.

Art. 37º Qualquer alteração do PCCS, ou resolução de casos omissos ou duvidosos será de competência do Conselho Pleno do CRESS 12ª REGIÃO, mediante diálogo prévio com os/as trabalhadores/as, nos termos da legislação vigente, sendo divulgadas através de resoluções.

Art. 38º Este PCCS será objeto de ações atualizadoras, visando adequações para acompanhamento das mudanças a que estão submetidas à Autarquia.

Art. 39º Este PCCS será aprovado no Conselho Pleno e entrará em vigor, nos termos da Lei, na data de publicação da Resolução CRESS 12ª Região, passando a integrar os respectivos contratos de trabalho dos/as trabalhadores/as atualmente pertencentes aos quadros da Autarquia.

Art. 40º Após a publicação da resolução, este Plano deverá ser submetido à homologação do Ministério de Trabalho, podendo ser alterado mediante nova resolução, caso sejam necessários ajustes e modificações para a homologação.

Art. 41º A tabela salarial foi baseada nos valores praticados em agosto de 2018, devendo ser atualizada no momento da implantação do Plano, corrigidos pelo percentual de **Reajuste Coletivo**, definido através do acordo coletivo negociado com o Sindicato da Categoria.

Art. 42º Revogam-se todas as disposições em contrário.

Apêndices

APÊNDICE A – Organograma

APÊNDICE B – Descrições de Cargo

APÊNDICE C – Tabela Salarial (Cargos de Carreira, Extinção e Função Gratificada)

APÊNDICE A – Organograma

