

# Resumo Minuta do Plano de Cargos, Salários e Carreiras

**Crea SP**

2015

## 1. ESTRUTURA DE CARGOS E CARREIRAS

A estrutura de cargos e salários foi construída com foco no nível de formação educacional mínimo e complexidade das atividades.

### CARREIRA DE NÍVEL MÉDIO

Engloba atividades de fiscalização, operacionais e de suporte administrativo, ou propriamente relacionadas às rotinas administrativas de baixa e média complexidade que ocorrem em todo o Crea-SP (controles, instrução processual, redação, manutenção e atualização de informações em cadastro informatizado, manuseio de microcomputador, pesquisas em arquivos, entre outras).

CARGO	ÂMBITO DE ATUAÇÃO	FUNÇÃO (Espaço Profissional)	REQUISITOS DE FORMAÇÃO EDUCACIONAL
AGENTE	GENERALISTA	Administrativo	Nível Médio
	ESPECÍFICO	Manutenção Predial	Nível Médio
		Tecnologia da Informação	Nível Médio completo + Curso específico
		Comunicação	
		Fiscalização	
OPERADOR DE TELEATENDIMENTO	ESPECÍFICO	Operador de Teleatendimento	Nível Médio

### CARREIRA DE NÍVEL SUPERIOR

Engloba atividades de maior complexidade relacionadas a atividades administrativas do Conselho, que requerem tratamento analítico dos assuntos envolvidos (elaboração de minutas, projetos, estudos, realização de auditorias nos processos internos, entre outras).

CARGO	ÂMBITO DE ATUAÇÃO	FUNÇÃO (Espaço Profissional)	REQUISITOS DE FORMAÇÃO EDUCACIONAL
ANALISTA	GENERALISTA	Administrativo	Superior completo em áreas específicas de interesse do Crea-SP
	ESPECIALIZADO	Jurídico	
		Contador	
		Engenheiro – Manutenção e Segurança do Trabalho	
		Regional	
		Contábil-Financeiro	
		Recursos Humanos	
		Colegiados	
		Tecnologia da Informação	
		Auditor	
JORNALISTA	ESPECIALIZADO	Jornalista	

### 1.1 DA UNIFICAÇÃO DE CARGOS E ALTERAÇÕES DE REQUISITOS PARA INGRESSO

A transposição para o novo PCSC seguirá a correspondência entre cargos para as carreiras de Nível Médio e Superior:

#### TRANSIÇÃO DE CARGOS PARA AS CARREIRAS DE NÍVEL MÉDIO

CARGOS ATUAIS	CARGO	FUNÇÃO (Espaço Profissional )
Agente Operacional	Agente	Administrativo
Porteiro	Agente	Administrativo
Oficial de Manutenção Predial	Agente	Manutenção Predial
Operador de Teleatendimento	Operador de Teleatendimento	Operador de Teleatendimento
Telefonista	Operador de Teleatendimento	Operador de Teleatendimento
Almoxarife	Agente	Administrativo
Agente Administrativo	Agente	Administrativo
Agente Fiscal	Agente	Fiscalização
Comprador	Agente	Administrativo
Diagramador	Agente	Comunicação
Técnico de Informática	Agente	Tecnologia da Informação
Web Designer	Agente	Comunicação

#### TRANSIÇÃO DE CARGOS PARA AS CARREIRAS DE NÍVEL SUPERIOR

CARGOS ATUAIS	CARGO	FUNÇÃO (Espaço Profissional)
Analista de Serviços Administrativos	Analista	Administrativo
Advogado	Analista	Jurídico
Analista de Recursos Humanos	Analista	Recursos Humanos
Assistente Técnico	Analista	Colegiados
Analista Contábil-Financeiro	Analista	Contábil - Financeiro
-----	Analista	Contador
-----	Analista	Engenheiro de Manutenção e Segurança do Trabalho
-----	Analista	Regional
Analista de Produção TI	Analista	Tecnologia da Informação
Analista de Desenvolvimento		
Analista de Suporte		
Jornalista	Jornalista	Jornalista
-----	Analista	Auditor

## 1.2 MOVIMENTAÇÃO ENTRE AS FUNÇÕES (ESPAÇOS PROFISSIONAIS)

Ao adquirir competências relativas às diferentes áreas da organização, o empregado pode ser incentivado a se movimentar entre estas, sem que isso venha a caracterizar desvio de função, desde que não ocorra a alteração do cargo.

Quando da movimentação do funcionário para funções (espaços profissionais) que possuam diferentes degraus salariais iniciais, o funcionário fará jus à Gratificação por Atividade Específica/Especializada, relativa à diferença entre sua composição salarial e o degrau salarial da nova atividade/espaço profissional.

A incorporação da GAE recebida somente será possível caso o funcionário permaneça por 10 anos completos e ininterruptos na mesma função (espaço profissional), conforme CLT.

## 2. SUBSISTEMA REMUNERAÇÃO

Este subsistema considera o conceito de remuneração total, destacando-se a complementaridade dos seus diversos componentes: salário-base, adicionais, benefícios e outros, a exemplo de: parcelas, benefícios ou adicionais previstos em legislação específica, em acordos coletivos ou por deliberação do Conselho.

### 2.1 ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO – AQ

É uma ferramenta de estímulo ao autodesenvolvimento funcional, destinado aos funcionários ocupantes de cargos de carreira do Crea-SP, em razão dos conhecimentos adicionais adquiridos em ações de incremento da educação formal comprovável.

Sua concessão será condicionada à análise técnica-financeira quanto à disponibilidade orçamentária;

A classificação dos inscritos para a concessão do Adicional de Qualificação obedecerá aos seguintes critérios:

- i. resultado atingido em avaliação específica a ser estabelecida em normativo interno referente ao assunto;
- ii. os títulos com maior carga horária;
- iii. funcionário com maior tempo de serviço;
- iv. os títulos emitidos há mais tempo.

O Adicional de Qualificação – AQ incidirá sobre o salário base do funcionário, da seguinte forma:

Funcionários de carreira de Nível Superior:

- a) 05% (cinco por cento) sobre o salário-base, em se tratando de certificado de Especialização, MBA ou Pós-Graduação, limitado a 01 (um) título;
- b) 07% (sete por cento) sobre o salário-base, em se tratando de título de Mestrado, limitado a 01 (um) título;
- c) 10% (dez por cento) sobre o salário-base, em se tratando de título de Doutorado, limitado a 01 (um) título;

Funcionários de carreira de Nível Médio:

- a) 05% (cinco por cento) sobre o salário-base, em se tratando de certificado de Graduação, limitado a 01 (um) título;

## 2.2 PROGRESSÃO SALARIAL

A progressão na carreira se dará de acordo com os seguintes parâmetros:

- I – Limitada ao valor orçamentário fixado para o ano da avaliação;
- II – Não haverá progressão além do último degrau da carreira;
- III – O planejamento será trienal, sendo que nos 1º e 3º anos o critério será o de progressão por mérito e no 2º ano o de tempo de serviço no CREA-SP.
- IV – Todos os funcionários serão avaliados, sendo que farão jus à progressão de 02 degraus aqueles que estiverem inseridos no valor orçamentário previamente fixado, de acordo com os critérios estabelecidos neste PCSC.
- V – Durante o triênio, o funcionário poderá progredir por mérito até 4 degraus em sua carreira.
- VI – A progressão por tempo de serviço será de 01 degrau salarial.

A elegibilidade do funcionário no processo de progressão salarial decorrente de mérito se dará mediante a análise dos seguintes critérios:

- a) resultado anual atingido em processo de Avaliação de Desempenho.
- b) Não possuir afastamentos por mais de 6 (seis) meses, contínuos ou não, no período avaliado.
- c) Não possuir licença (remunerada ou não) por período superior a 6 (seis) meses no período avaliado.
- d) Não estarem afastados para prestarem serviços ao Sindicato de Classe SINSEXP, em sistema de dedicação exclusiva, no período avaliado.
- e) Admissão e exercício no cargo há pelo menos 12 (doze) meses dentro do período contemplado para avaliação.
- f) Não tiverem punições vigentes no período avaliado, desde que a mesma punição não tenha sido computada para efeito da progressão decorrente de mérito do período anterior.
- g) Não apresentarem composição salarial acima da média dos pares das mesmas funções (Espaço Profissional), conforme análise da Unidade responsável pela Gestão de Cargos e Salários do Crea-SP. O funcionário inelegível em face desse item, a critério da Presidência, poderá receber um abono, desde que tenha atingido no resultado o percentual mínimo estabelecido em instrução específica de Avaliação de Desempenho.
- h) Não sejam ocupantes de Cargo em Comissão.

## 3. DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA E DOS CARGOS EM COMISSÃO

Integram o Quadro de Pessoal do Crea-SP, os cargos de livre provimento para o exercício de atribuições de Direção, Chefia e Assessoramento, conforme nomeação do Presidente, aqui identificados como Cargos em Comissão aqueles providos por profissionais não pertencentes ao quadro de carreira do Conselho, e as Funções de Confiança apenas por funcionários do quadro de carreira do Conselho.

Os Cargos em Comissão e as Funções de Confiança possuem tabela salarial específica e enquadram-se, para efeito de quadro de pessoal, nas seguintes proporções:

- a) O número máximo de Cargos em Comissão somado às Funções de Confiança será correspondente a no máximo 10% (dez por cento) do quadro total de Pessoal do Conselho.

- b) O número total de nomeados para os Cargos em Comissão será de, no máximo, 50% (cinquenta por cento) do total dos Cargos de livre provimento.

## **4. DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **4.1 APLICAÇÃO DAS TABELAS SALARIAIS**

O salário de admissão para todos os funcionários de carreira se dará no primeiro degrau da faixa prevista para o espaço profissional, conforme tabela salarial específica vigente para cargos de carreira.

A remuneração para os ocupantes de Cargos em Comissão e Função de Confiança seguirá os valores da tabela salarial para Cargos de Gestão.

### **4.2 QUADRO DE PESSOAL**

O aumento de quadro, que exceda os limites previstos no quadro de pessoal geral deste Conselho requer prévia dotação orçamentária, aprovação do Presidente e da Diretoria.

O Quadro de Pessoal com suas características finais, deverá ser aprovado pela Presidência do Conselho e, posteriormente, direcionado para aprovação também pela Diretoria, conforme Regimento do CREA-SP.