

RESOLUÇÃO CRESS 19ª REGIÃO GOIÁS Nº 12, DE 10 DE JULHO DE 2018.

Institui alterações ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) do Conselho Regional de Serviço Social (CRESS) 19ª Região GO.

CONSIDERANDO: **1** - a necessidade de instituir atualização e modificação do PCCR no âmbito do Conselho Regional de Serviço Social (CRESS) 19ª Região GO, através de norma interna, o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) dos/as empregados/as do CRESS; **2** - que as atualizações ao PCCR possibilitarão a sistematização de critérios mais justos e mais célere, além de diminuir o embate no campo dos interesses dos seus empregados/as e da instituição propriamente dita; **3** - a necessidade de constituir uma política mais consistente de desenvolvimento de recursos humanos; que o referido PCCR modificado e alterado contribuirá, de forma significativa para o cumprimento das atribuições do CRESS; **4** - e, finalmente, a aprovação das modificações e alterações do PCCR, pelo CRESS, em reunião realizada em 10 de julho de 2018, a presidente do CRESS, no uso de suas atribuições legais e regimentais, que lhe conferem a Lei nº. 8.662 de 07 de junho de 1993, especialmente no § 1º do artigo 7º e inciso VII do artigo 10, **RESOLVE:**

CAPÍTULO I

Das disposições gerais

Seção I

Da abrangência da resolução

Art. 1º. Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) dos/as empregados/as do Conselho Regional de Serviço Social (CRESS) 19ª Região GO.

Seção II

Do regime jurídico

Art. 2º. O regime jurídico de trabalho é de natureza celetista, aplicando a (CLT) e respectiva legislação complementar aos/as empregados/as do CRESS; ou outro que vier a ser determinado pela ordem jurídica posta.

Seção III

Das diretrizes

Art. 3º. O PCCR seguirá as seguintes diretrizes:

I – distribuição das atividades administrativas, técnicas e de serviços gerais permanentes do CRESS por cargos públicos;

II – tratamento isonômico dos cargos iguais ou assemelhados, relativamente aos direitos, vantagens e deveres de seus ocupantes;

- III – o ingresso do/a empregado/a na carreira se dará sempre mediante concurso público de provas ou de provas e títulos;
- IV – exigência de qualificação mínima para cada cargo, para ingresso no serviço público;
- V – melhoria da qualificação dos/as empregados/as através de programas permanentes e regulares de aperfeiçoamento profissional;
- VI – valorização dos/as empregados/as;
- VII – melhoria da qualidade de vida no trabalho;
- VIII – busca do envolvimento e comprometimento dos/as empregados/as com os objetivos da administração do CRESS;
- IX – eficiência e eficácia na prestação dos serviços;
- X – participação do/a empregado/a na gestão do PCCR, assegurada a transparência e publicidade dos atos;
- XI – o CRESS poderá prover cargo/s em comissão de livre escolha ou disposição por pessoas não pertencentes ao quadro pessoal efetivo nos termos do Regimento Interno, respeitada a legislação em vigor.

Parágrafo único – o CRESS por decisão em maioria simples do seu Conselho Pleno, poderá contar com assessoria/as especial/is em cargo de comissão, cujas atribuições poderão ser objeto de anexo a este PCCR.

Seção IV

Dos conceitos

Art. 4º. Para efeitos desta resolução e com a finalidade de atualizar e uniformizar o entendimento de terminologias utilizadas neste PCCR, consideram-se os seguintes conceitos:

- I – empregado/a público: pessoa legalmente investida em cargo público, sob regime de trabalho celetista ou outro que vier a ser determinado pela ordem jurídica posta, admitida por concurso público, em seleção simplificada e pública ou em cargo de comissão de livre escolha ou disposição;
- II – cargo amplo: conjunto de ocupações de naturezas assemelhadas, amplas e estratégicas, que permitem a flexibilidade necessária ao exercício de atribuições genéricas e diversificadas, com níveis equivalentes de complexidade e responsabilidade;
- III – função pública: conjunto de atribuições e responsabilidades não integrantes do cargo, provida em caráter transitório;
- IV – cargo em comissão de livre escolha ou disposição: cargo de confiança, de provimento transitório, podendo ser preenchido por empregado/a ocupante de cargo de provimento efetivo ou não, mediante remuneração estabelecida nos termos do Regimento Interno;
- V – ocupações: conjunto de atribuições predominantes atribuídas ao/à empregado/a na organização;
- VI – descrição de cargo: relato sistemático das atribuições descritas de forma genérica;
- VII – especificação de cargos: relato dos requisitos de instrução, conhecimentos complementares, habilidades e atitudes necessárias ao exercício do cargo;
- VIII – delineamento de cargos: definição do cargo e dos requisitos para sua ocupação, resultante dos estudos que se faz para corrigir informações sobre as atribuições e especificações de cargo;

- IX** – grupo ocupacional: conjunto de cargos que se assemelham quanto à natureza do trabalho;
- X** – salário nominal: valor percebido pelo/a empregado/a no exercício de um cargo de provimento efetivo ou não, excluídos quaisquer adicionais ou gratificações;
- XI** – vantagem: acréscimo pecuniário ao salário, a título de adicional ou gratificação;
- XII** – remuneração: retribuição pecuniária ao/a empregado/a pelo exercício efetivo, consistindo no salário acrescido de suas vantagens pessoais;
- XIII** – referência salarial: cada um dos valores salariais contidos no quadro de valores das referências salariais;
- XIV** – progressão horizontal: mudança do empregado/a da referência em que se encontra enquadrado, para a imediatamente superior do quadro de valores das referências salariais;
- XV** – progressão vertical: mudança de cargo de provimento efetivo mediante aprovação do/a empregado/a em concurso devidamente disciplinado em edital de concurso público, averbando o tempo de trabalho para fins de anuênio;
- XVI** – tabela de cargos, salários e especificações gerais: conjunto de salários organizados sob a forma de matriz salarial, contendo cargos com suas referências, que representam os salários nominais dos cargos de provimento efetivo;
- XVII** – quadro geral dos/as empregados/as: conjunto que contém, em seus aspectos quantitativos e qualitativos, a força de trabalho necessária ao desempenho das atividades normais e específicas do CRESS, indicando os títulos dos cargos, o grupo, a referência inicial e a quantidade de vagas;
- XVIII** – admissão: ingresso do/a empregado/a na autarquia mediante aprovação em concurso público para cargo efetivo, cargo em comissão ou processo seletivo público simplificado, em caso de necessidade e urgência, e a celebração de contrato de trabalho entre as partes;
- XIX** – enquadramento: posicionamento do/a empregado/a na estrutura funcional e salarial deste PCCR, em conformidade com os instrumentos e normas nele contidas;
- XX** – provimento de cargo: ato mediante o qual se procede à investidura do/a empregado/a no seu respectivo cargo.

Seção V

Da jornada de trabalho

Art. 5º. A duração normal do trabalho de cada empregado/a será de 30 (trinta) horas semanais de acordo com decisão do conjunto CFESS/CRESS e legislação atinente em vigor.

Parágrafo único – o ocupante de cargo em comissão de livre escolha ou disposição ou função gratificada submete-se ao regime de dedicação integral ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse do CRESS. A dedicação integral ao serviço compreende no máximo 40 (quarenta) horas semanais como jornada normal de trabalho.

Art. 6º. Os valores dos níveis de salários indicados nos anexos corresponderão à duração normal do trabalho pertinente aos cargos.

§ 1º - o acréscimo ao período de duração normal do trabalho será remunerado observado o regime jurídico do serviço extraordinário ou através da compensação no banco de horas,

podendo metade do serviço extraordinário ser pago em pecúnia decidido em comum acordo entre as partes.

§ 2º - somente será autorizado serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo, de duas horas diárias, conforme legislação e com expressa decisão de um dos membros da diretoria executiva do CRESS.

§ 3º - as horas extras serão registradas pelo/a empregado/a na folha de controle de frequência que ficará sob os cuidados e gerência da coordenação executiva, bem como o banco de compensação de horas.

Seção VI

Da estrutura do plano e quadro geral de empregados/as

Art. 7º. Para os efeitos desta resolução, os cargos públicos do CRESS compõem o quadro geral de empregados, segundo a natureza, a competência e a finalidade precípua dos setores abrangidos pelo Quadro.

Art. 8º. O quadro geral de empregados está estruturado em:

I – grupo ocupacional – agrupamento de cargos idênticos, a que correspondem níveis remuneratórios compatíveis com os recursos financeiros disponíveis, o mercado de trabalho local e regional e os valores relativos do cargo;

II – cargos - descritos segundo a natureza geral e objetivo do trabalho, as tarefas típicas e a complexidade e responsabilidade a elas inerentes, a escolaridade e, ainda, se for o caso, a experiência exigida para seu desempenho.

Art. 9º. O quadro geral de empregados/as abrange os cargos técnicos, administrativos, operacionais, comissionados e de assessoramento.

Parágrafo único – os cargos em comissão de livre escolha e disposição são compostos por todos os assessores, compreendendo as atividades de competência determinada e de assessoria direta à direção e as comissões de trabalhos regulamentares internas e as externas instituídas.

Art. 10. No quadro geral de empregados serão observadas as diretrizes e regras previstas nesta Resolução e em regulamento, este a ser instituído, caso seja necessário.

Art. 11. Compete à/ao presidente do CRESS:

I – em conjunto com os demais pares da diretoria instituir o regulamento deste PCCR, com base em estudo elaborado conjuntamente pelos dirigentes das coordenações em casos que necessidade interpretativa no todo ou em partes;

II – aprovar todo edital de concurso público, processo seletivo previamente elaborado por comissão específica instituída pelo conselho pleno visado pela assessoria jurídica, sob pena de nulidade;

III – baixar os atos de progressão.

Seção VII

Dos requisitos para o ingresso no Cargo

Art. 12. São requisitos básicos para o ingresso em cargo no CRESS:

- I** – ser brasileiro ou estrangeiro conforme disposto em lei federal;
- II** – o gozo dos direitos políticos;
- III** – a quitação das obrigações militares e eleitorais;
- IV** – o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo, e inscrição no órgão competente, quando for o caso;
- V** – ter completado 18 (dezoito) anos de idade;
- VI** – a saúde física e mental compatíveis com as atribuições do cargo;
- VII** – não ter sido dispensado do emprego nos conselhos regionais e federal por infração disciplinar, salvo se houver ocorrido a prescrição legal;
- VIII** – ter certidão de antecedentes criminais negativa.

Parágrafo único – as atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos constantes de sua especificação estabelecido em resolução ou constantes do edital que convocar o concurso público.

Seção VIII

Dos requisitos para aplicação de penalidades / exoneração do cargo

Art. 13. A exoneração será precedida, obrigatoriamente, de instauração de sindicância e processo administrativo disciplinar interno como medidas prévias à aplicação de penalidades aos seus empregados, em conformidade com a legislação que regula a matéria, garantindo o contraditório e a ampla defesa.

CAPÍTULO II

Dos cargos

Seção I

Dos objetivos e descrição dos cargos

Art. 14. Os cargos têm os objetivos de:

- I** – orientar as atividades a serem executadas pelos/as empregados/as;
- II** – atender os interesses da categoria e regimentais do CRESS;
- III** – fornecer as informações, por meio de sua descrição, as quais servirão para o desenvolvimento do sistema de gestão de pessoas.

§ 1º - cargos serão criados, através de ato do Conselho Pleno em face de necessidade e quantitativo em conformidade com regras estabelecidas em resolução própria componente do presente instrumento sobre a forma de anexo.

§ 2º - será extinto um cargo, apenas se o mesmo estiver vago, desde que seja verificado que sua ausência não prejudicará o bom andamento das atividades do CRESS, através de parecer

a ser remetido ao Conselho Pleno, elaborado pela comissão administrativo/financeiro em diálogo com o GT-Empregados/as.

§ 3º - as descrições de cargos enfatizam os seus objetivos.

Art. 15. A diretoria executiva poderá prover cargos em comissão de livre escolha, além dos previstos nesse instrumento, por pessoas não pertencente ao quadro de pessoal efetivo do Conselho, que apresente perfil compatível com o cargo a ser ocupado e comprovada competência técnica inerente à área de atuação.

Art. 16. A designação de empregados/as para a ocupação de cargo em comissão será efetuada por meio de portaria da presidência do CRESS.

Art. 17. A descrição dos cargos de caráter efetivo com a descrição da escolaridade, salário, referências, descrição sumária e requisitos estão constantes dos anexos.

Seção II

Da avaliação dos cargos

Art. 18. A avaliação deve estabelecer o valor relativo de um cargo em relação aos demais.

Parágrafo único – a avaliação de cargos deve ser revista sempre através de comissão instituída pelo Conselho Pleno, composta por conselheiros, assessores contábil e jurídico e empregados/as.

Seção III

Da classificação dos cargos

Art. 19. A classificação e o enquadramento dos empregados obedecem a critérios de formação e qualificação inerentes à atividade específica, função ou cargo.

Art. 20. A classificação dos cargos seguirá ordem hierárquica, de acordo com os valores atribuídos na avaliação.

CAPÍTULO III

Das carreiras

Seção I

Do sistema de carreiras

Art. 21. Todos os cargos se organizarão em carreira.

§ 1º - a organização em carreira visa assegurar ao/à empregado/a, ocupante de cargo em caráter efetivo, movimentação em referências, dispostas hierarquicamente segundo a complexidade e a responsabilidade das atribuições dos respectivos cargos.

§ 2º - não se integram ao sistema de carreira, os cargos de livre escolha ou disposição, ou de livre provimento.

Art. 22. A investidura em cargo de carreira dar-se-á por concurso público de provas ou de provas e título sempre na primeira referência da respectiva carreira.

Art. 23. O desenvolvimento do/a empregado/a na carreira dar-se-á pela movimentação ascendente de uma referência para outra, quando se tratar de progressão horizontal, e de um cargo para outro, quando se tratar de progressão vertical.

Art. 24. A movimentação do/a empregado/a na carreira é condicionada à comprovação de desenvolvimento pessoal e de desempenho favorável no cargo, segundo fatores pré-estabelecidos em avaliação de desempenho, conjugados com o tempo de serviço, sob a inspiração de profissionalizar-se no exercício da função pública.

§ 1º - presumir-se-á favorável, para o efeito de progressão horizontal, o desempenho do/a empregado/a, titular de cargo de provimento efetivo, enquanto este permanecer no exercício de cargo em comissão.

§ 2º - será comprovado o desenvolvimento pessoal do/a empregado/a, com base no crescimento profissional, titulação e formação.

§ 3º - a passagem do/a empregado/a de uma referência para outra no quadro de referências de salários observará as regras de avaliação de desempenho que resultará na progressão horizontal, e a passagem do empregado de um cargo para outro sujeitará as regras da progressão vertical.

Seção II

Da progressão horizontal

Art. 25. Progressão horizontal é a passagem do/a empregado/a de uma referência para outra, tendo como critério:

I - bom desempenho;

II - tempo de serviço.

§ 1º - a progressão na carreira dar-se-á a cada 2 (dois) anos de uma referência para a subsequente, dentro do mesmo cargo, em virtude do tempo de exercício no cargo e avaliação de desempenho do/a empregado/a.

§ 2º - para adquirir direito à progressão por bom desempenho deverá o/a empregado/a:

a – cumprir o interstício de 02 (dois) anos de efetivo exercício, contados do ingresso na carreira e a cada igual período para uma nova progressão;

b – obter o conceito favorável, na avaliação de desempenho de seu cargo, durante o interstício a que se refere o inciso anterior.

§ 3º - enquanto o/a empregado/a estiver respondendo a inquérito ou processo administrativo, interrompe-se o decurso do interstício de progressão; no caso de absolvição, contar-se-á em favor do/a empregado/a o tempo de interrupção.

Art. 26. O acréscimo salarial em decorrência de progressão será devido a partir do deferimento, considerando sempre o mês de ingresso no serviço público, condicionado a obtenção de conceito favorável de desempenho, referente ao interstício requerido.

§ 1º - para o quadro dos/as empregados/as, na data da publicação deste PCCR, a progressão será sempre na data base.

§ 2º - após o interstício de dois anos, o/a empregado/a com desempenho considerado favorável, será promovido a referência imediatamente superior.

Seção III

Da progressão vertical

Art. 27. Progressão vertical é a mudança de cargo de provimento efetivo mediante aprovação do/a empregado/a em concurso público devidamente disciplinado em edital.

Seção IV

Da avaliação de desempenho

Art. 28. A avaliação de desempenho visa, fundamentalmente, apurar a eficiência do/a empregado/a e a qualidade de seu trabalho, em função dos objetivos específicos de seu cargo.

Art. 29. O/A empregado/a terá seu desempenho avaliado anualmente pelo CRESS, nos termos da resolução a ser prolatada por comissão paritária entre gestão e empregados/as e publicada no prazo máximo de 90 (noventa) dias na forma do regulamento, sempre nos meses de novembro a dezembro, reservando-lhe o direito de recurso ao Conselho Pleno.

§ 1º – compete ao Conselho Pleno instituir a comissão permanente de avaliação para coordenar a avaliação de desempenho, na forma do regulamento. Esta comissão deverá ser paritária, composta por membros do Conselho e dos/as empregados/as.

§ 2º – em caso de dificuldade ou não instituição da comissão de avaliação de desempenho e dos instrumentos preestabelecidos, o Conselho Pleno em conjunto com os/as empregados/as, em consenso, deverá promover a avaliação que terá os seus legais e jurídicos efeitos nos termos do Regimento Interno e do PCCR em vigor.

§ 3º – não realizada a avaliação de desempenho atempadamente, considerar-se-á feita para os efeitos legais, visto no § 1º do art. 25 deste instrumento, cabendo responsabilização dos gestores.

CAPÍTULO IV

Das remunerações

Seção I

Da formação da remuneração

Art. 30. O empregado/a ocupante de cargo efetivo faz *jus* ao salário inicial mensal correspondente a respectiva referência do cargo, conforme estabelecido nos Anexos desta Resolução.

Art. 31. O valor atribuído a cada referência salarial refere-se à jornada semanal de 30 (trinta) horas.

Art. 32. O CRESS estabelecerá gratificações ao/à empregado/a que exerça atividade considerada essencial e não constante do anexo quadro de descrições e especificações de cargos ou, que constam, mas que justifica a gratificação em razão da necessidade, da compatibilidade com as diretrizes e dinâmicas administrativas na busca permanente de melhor atendimento, atenção e agilidade dos serviços prestados a categoria e a sociedade.

§ 1º - será atribuída gratificação de instrução ao/à empregado/a que atuar como instrutor em programas de capacitação devidamente reconhecidos e autorizados pela diretoria executiva.

a – a gratificação corresponderá a um acréscimo no salário de 50% (cinquenta por cento) do valor do salário/hora do cargo ocupado pelo/a empregado/a, se a atividade realizar-se durante o horário de trabalho;

b – a gratificação corresponderá a um acréscimo no salário de 100% (cem por cento) do valor do salário/hora do cargo ocupado pelo/a empregado/a, se a atividade realizar-se em horário diverso ao do serviço;

c - o acréscimo no salário referido no parágrafo anterior compreende o salário/hora normal mais 50% (cinquenta por cento) relativo ao serviço extraordinário e os outros 50% (cinquenta por cento) relativo ao exercício de instrução.

§ 2º - os/as participantes de coordenações instituídas, das comissões de licitação e outras, que se tornarem necessárias, por deliberação do Conselho Pleno, serão gratificadas, considerando previsão orçamentária e disponibilidade financeira, desde que não conste nas atribuições do cargo.

§ 3º - as gratificações serão reajustadas aplicando-se o mesmo índice do reajuste salarial da data base.

Art. 33. A substituição de qualquer natureza será decidida pela diretoria, onde o/a empregado/a receberá 50% (cinquenta por cento) da remuneração do/a substituído/a, mediante o acúmulo de atividade, acrescentando duas (2) horas na jornada de trabalho no período da substituição.

Parágrafo único – a substituição será feita preferencialmente por empregado/a da mesma área, não sendo possível, havendo concordância, por decisão da diretoria poderá recair sobre empregado/a de outra área.

Seção II

Da estrutura da remuneração

Art. 34. Salário é a retribuição pecuniária mensal devida ao/à empregado/a pelo efetivo exercício do cargo público, correspondente ao cargo e referência em que se encontra enquadrado/a.

§ 1º - por suas diversas referências, sob critérios de proporção compatíveis com a complexidade e abrangência da carreira, a movimentação do/a empregado/a se dará, no respectivo cargo, nos salários atribuídos nas referências, observados os parágrafos seguintes.

§ 2º - a tabela de salários, anexo I, será composta de níveis referenciais.

§ 3º - a cada cargo corresponderá uma referência inicial, que se desenvolverá em outras referências, guardando com a subsequente uma mesma relação percentual de 4% (quatro por cento) de uma referência para outra.

§ 4º - os objetivos, atribuições e escolaridade de cada cargo guardarão compatibilidades com as respectivas referências salariais, em termos de complexidade e responsabilidade e proporcionalidade em relação de um cargo para outro.

Art. 35. O/a empregado/a ocupante de cargo efetivo instituído por esta resolução poderá receber, além do salário, outras vantagens, são elas:

- I – adicional de titulação, formação e aperfeiçoamento;
- II – adicional por tempo de serviço (anuênio);
- III – benefícios.

Seção III

Do adicional de titulação, formação e aperfeiçoamento

Art. 36. O adicional de titulação, formação e aperfeiçoamento será calculado sobre o vencimento base do cargo efetivo do/a empregado/a à razão de:

- I - 40% (quarenta por cento) para doutorado, com defesa e aprovação de tese, na área de sua atuação;
- II - 30% (trinta por cento) para mestrado, com defesa e aprovação de tese na área de sua atuação;
- III - 25% (vinte e cinco por cento) para especialização em curso superior, na área de sua atuação;
- IV - 20% (vinte por cento) para escolaridade superior à exigida por esta Resolução, para ingresso no cargo ou curso de graduação;
- V - 15% (quinze por cento) para um total igual ou superior a 180 (cento e oitenta) horas de curso de aperfeiçoamento na área de atuação;
- VI - 10% (dez por cento) para um total igual ou superior a 120 (cento e vinte) horas de curso de aperfeiçoamento na área de atuação;

VII - 5% (cinco por cento) para um total igual ou superior a 90 (noventa) horas de curso de aperfeiçoamento na área de atuação.

§ 1º - somente serão considerados, para efeito do adicional de que se trata este artigo, nos incisos V, VI e VII os cursos com duração mínima de 20 (vinte) horas, devidamente comprovados mediante certificado de conclusão.

§ 2º - os totais de horas de que tratam os incisos V, VI e VII poderão ser alcançados em um só curso ou pela soma de duração de vários cursos, desde que observado o limite mínimo previsto no parágrafo anterior e concluídos após o ingresso no cargo.

§ 3º - os percentuais constantes dos incisos I, II, III e IV não são cumulativos, sendo que o maior exclui o menor.

§ 4º - os percentuais previstos nos incisos V, VI e VII terão validade até a próxima avaliação de desempenho, quando poderão ser novamente concedidos mediante comprovação de realização de novos cursos de aperfeiçoamento.

§ 5º - não fará *jus* ao adicional de titulação, formação e aperfeiçoamento o/a empregado/a em período de experiência.

§ 6º - a área de atuação a que se referem os incisos I, II, III, será analisada pela diretoria e aprovada se há conciliação com o cargo. Podendo o/a empregado/a apresentar para a análise e aprovação antecipado do curso que pretende.

Art. 37. O adicional de titulação, formação e aperfeiçoamento integra a remuneração do/a empregado/a para efeito de férias, licenças e afastamentos remunerados, incorporando-se aos vencimentos para efeito de aposentadoria respeitando a legislação vigente.

Seção IV

Do anuênio

Art. 38. O/a empregado/a fará *jus* a 1% (um por cento) sobre o salário base a cada ano de efetivo exercício.

Seção V

Do plano de benefícios

Art. 39. Fica instituído neste PCCR o seguinte plano de benefícios dos/as empregados/as do CRESS:

I – vale transporte ou auxílio transporte – sendo este opcional, ambos, um ou outro um benefício concedido mensalmente aos/às empregados/as do CRESS, sendo 22 (vinte e dois) vales transportes ou valor equivalente em pecúlio com ônus mensal de 1% (um por cento) do valor do auxílio, a todos os/as empregados/as. No caso de trabalhos realizados em finais de semana, será concedido auxílio transporte ou vale transporte, complementarmente. Em caso de falta ao trabalho será descontado o dia não trabalhado no mês subsequente;

II – folga em data de aniversário – todo/a empregado/a terá direito a folga remunerada no dia do seu aniversário, caso o mesmo ocorra em dia útil;

III – uniforme – será garantido gratuito e anualmente 1 (um) par completo de uniforme para cada empregado/a do CRESS, devendo o empregado/a assumir de forma integral aquisição do segundo par com as seguintes especificações:

a – masculino – calça, camisa e gravata;

b – feminino – calça ou saia, blusa e blazer.

IV – O CRESS fornecerá equipamento de proteção individual (EPI) ao empregado que necessitar;

V – assistência médica e odontológica – será concedido a todo empregado/a em forma de parceria ou convênio de assistência médica e odontológica sendo que o CRESS custeará o correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor do benefício e o restante ficará a cargo do/a empregado/a; podendo o/a empregado/a incluir dependentes, devendo ser integralmente custeado pelo/a empregado/a, e descontado em folha de pagamento, mediante autorização do/a empregado/a;

VI – vale alimentação mensal – é concedido mensalmente ao/à empregado/a 22 (vinte e dois) vales alimentação no valor individual correspondente a 4% (quatro por cento) do piso nacional do salário mínimo definido a cada ano, com ônus para o empregado de 1% (um por cento), sem o desconto em falta/s, inclusive no uso de benefícios de ordem previdenciária;

VII – vale alimentação de abono natalino – é concedido ao/à empregado/a no mês de dezembro de cada ano 22 (vinte e dois) vales alimentação de abono nas mesmas condições do vale alimentação mensal;

VIII – auxílio-educação infantil – é concedido ao/à empregado/a com filhos em idade de 6 (seis meses) e 1 (um) dia, até 6 (seis) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, 40% (quarenta por cento) do piso nacional de salário mínimo vigente da época;

IX – décimo terceiro salário – o CRESS fará a partir da solicitação do/a empregado/a o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário nominal a cada empregado/a, no mês posterior ao gozo das férias ou no mês de aniversário, a título de adiantamento da primeira parcela do décimo terceiro salário. A segunda parcela obedecerá ao seu calendário normal e legal, ou seja, até vinte de dezembro do ano em curso. Devendo o/a empregado/a realizar a solicitação com antecedência de trinta dias;

X – auxílio funeral – em caso de falecimento do/a empregado/a o CRESS concederá auxílio funeral no valor correspondente ao salário vigente do/a empregado/a. Em caso de falecimento de seu cônjuge/ ou companheiro/a ou de seus ascendentes e descendentes diretos, o CRESS concederá auxílio funeral no valor de 1 (um) salário mínimo, por falecido;

XI – recesso de final de ano – fica instituído ponto facultativo no interstício entre os dias 26 (vinte e seis) a 31 (trinta e um) de dezembro;

XII – flexibilização de horário para estudo – será concedida ao/à empregado/a para fins de estudos pelo tempo necessário à frequência regular do curso ou nos dias de provas quando comprovada a incompatibilidade entre o horário de estudo e o de trabalho, sem prejuízo do exercício do cargo ou função, sem redução de salário e/ou benefícios. Desde que comprovada à pertinência do curso com a área de atuação e função exercida pelo/a empregado/a. Fica o/a empregado/a obrigado/a a solicitar por escrito e comprovação da incompatibilidade com o horário de trabalho;

XIII – acompanhamento escolar/médico – o CRESS abonará a falta ou atraso do/a empregado/a ao trabalho que se der em virtude do comparecimento em reunião em

instituições de ensino que seus/suas filhos/as estejam matriculados, condicionado a prévia comunicação e comprovação posterior; e acompanhamento do/a filho/a até 16 (dezesesseis) anos, bem como pai e mãe idosos dependentes em consulta médica, exame complementar e internação, mediante a apresentação de comprovação. Para cônjuges e filhos/as maiores de 16 (dezesesseis), anos será respeitado o limite de 05 (cinco) atestados de acompanhamento ao ano;

XIV – licença maternidade – será garantido às empregadas licença-maternidade de 180 (cento e oitenta) dias com recebimento de todos os benefícios exceto o vale transporte e ou auxílio transporte. Assegurará ainda a redução em duas horas da jornada de trabalho, a contar do retorno da licença-maternidade, até que seu filho complete 12 (doze) meses, a fim de permitir o aleitamento materno ou em situação que exija o acompanhamento da saúde do/a filho/a. Em caso de adoção ou obtenção de guarda judicial o benefício será concedido nos mesmo termos;

XV – licença paternidade – o CRESS garantirá, sem prejuízo da remuneração e benefícios licença de 20 (vinte) dias úteis aos seus empregados, a contar da data de nascimento de seus/suas filhos/as e/ou adoção, preservadas as condições mais favoráveis já previstas na Lei 13.257/2016;

XVI – seguro de vida – o CRESS concederá seguro de vida para todos/as empregados/as a serviço do conselho;

XVII – entrada de diretores sindicais no local de trabalho - sempre que se fizer necessário, os/as representantes do sindicato e ou federação terão livre acesso as dependências do CRESS, com horário pré-estabelecido, por solicitação antecipada, desde que o/a presidente/a do conselho seja previamente comunicado;

XVIII – dispensa aos/às dirigentes e associados/as do sindicato - o CRESS liberará, sem ônus para o mesmo, para participação em reuniões e eventos/cursos de interesse da categoria, desde que avisados com antecedências de acordo com o art. 543 CLT;

XIX – mensalidade sindical - as mensalidades e a contribuição sindical descontadas em folha de pagamento será creditada ao sindicato. Os valores descontados dos/as empregados/as associados/as serão repassados ao sindicato até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, acompanhando relação nominal dos/as empregados/as que autorizaram os descontos;

XX – grupo de trabalho dos/as empregados/as (GT-Empregados/as) – é assegurado aos/às empregados/as a realização de uma reunião por mês, fora do horário de expediente por um período de no máximo duas horas a ser contado para todos os efeitos no banco de horas, para tratar de questões referentes ao trabalho e trabalhista;

XXI – suspensão - a critério do CRESS, poderão ser concedidas ao/à empregado/a ocupante de cargo efetivo, licenças para o trato de assuntos particulares pelo prazo de até seis meses consecutivos, podendo ser analisado a prorrogação, sem remuneração e benefícios, sem que seja desligado do conselho, ficando o empregado responsável pelos pagamentos integral de encargos como INSS e FGTS, em conformidade a legislação vigente. Em caso de estudo de pós-graduação poderá ser a suspensão em quanto pendurar o curso a partir da aprovação da solicitação feita a diretoria.

CAPÍTULO V

Da data-base de revisão geral da remuneração

Art. 40. A data-base da categoria dos/as empregados/as é no dia primeiro de março de cada ano, e a revisão geral observará as seguintes condições:

- I** – autorização em resolução de diretrizes orçamentárias;
- II** – o índice de reajuste será definido com base na média aritmética simples da variação anual dos indicadores econômicos a seguir listados, que medem a variação do custo de vida das famílias com renda entre 1 (um) e 40 (quarenta) salários mínimos em várias cidades brasileiras, são eles:
 - II.1** – índice nacional de preços dos consumidores (INPC-IBGE);
 - II.2** – índice do custo de vida (ICV-DIEESE);
 - II.3** – índice nacional de preços ao consumidor amplo (IPCA-IBGE);
- III** – previsão do montante da respectiva despesa e correspondentes fontes de custeio na Resolução que dispõe sobre o orçamento anual;
- IV** – comprovação da disponibilidade financeira que configure capacidade de pagamento pelo Conselho, preservados os compromissos relativos a investimentos e despesas continuadas nas áreas prioritárias de interesse econômico e social;
- V** – para fins de inclusão na proposta orçamentária e considerando disponibilidade financeira, o CRESS mediante prévia reivindicação de aumento salarial instaurar-se-á processo de negociação com os empregados no mês de setembro.

CAPÍTULO VI

Das disposições finais e transitórias

Art. 41. O concurso público somente poderá ser aberto, sob pena de nulidade, para o provimento de cargos especificamente definidos, constantes de quadro geral dos/as empregados/as e do Regimento Interno.

Art. 42. Todos os atos anteriores que levaram a instituição do PCCR e o próprio PCCR que não conflitar com a presente alteração, ficam mantidos.

Art. 43. Para fins de correção na proporcionalidade do presente instrumento, devidamente pactuado entre gestão e empregados/as, as referências salariais passam a vigorar da seguinte forma:

- I** – auxiliar administrativo / nível médio completo - passa da referência 1 para a referência 13 com sua respectiva remuneração;
- II** – agente administrativo / nível médio completo - passa da referência 20 para a referência 22 com sua respectiva remuneração;
- III** – agente financeiro / nível médio completo - passa da referência 20 para a referência 22 com sua respectiva remuneração;
- IV** – agente fiscal e coordenação executiva / nível superior completo – passa da referência 31 para a referência 32 com sua respectiva remuneração;

Art. 44. Fica criado o cargo de auxiliar de serviços gerais / nível fundamental completo, sob o código 100, tendo como início para fins de remuneração a referência 4.

Art. 45. Integram esta resolução os seguintes anexos:

Anexo I:

- a** – quadro de grupo ocupacional com cargos, área, escolaridade, código do cargo, vagas, salários e referência;
- b** - quadro de valores das referências salarias.

Anexo II:

Quadro de descrições e especificações dos cargos de provimento efetivo.

Art. 46. As alterações consolidadas a este instrumento entram em vigor na data de sua publicação, sendo que os casos omissos e/ou conflituosos serão resolvidos pelo Conselho Pleno.

Parágrafo único – as alterações nas referências (Anexo I) passam a surtir seus efeitos de direitos retroativamente a partir de 1º de março de 2018.

Art. 47. As presentes alterações ao PCCR, consolidadas, salvo seus anexos, será publicado nos termos da presente resolução no DOE.

Art. 48. Ficam revogadas as disposições em contrário.

Goiânia GO, 10/07/2018.

ANA ÂNGELA TORRES BRASIL
Conselheira Presidente do CRESS 19ª Região GO
Assistente social CRESS/GO 3592