

Diretrizes para Gestão do Trabalho do Conjunto CFESS/CRESS

*Documento base apresentado e aprovado no 41º Encontro Nacional CFESS/CRESS (2012), nele incluídos os termos referencias reformados por meio das Manifestações Jurídicas nº 6/2012-V e 9/2013-V, objetivando uniformização do entendimento de terminologias utilizadas nesse documento.

Apresentação

O Conjunto CFESS/CRESS – constituído pelo Conselho Federal de Serviço Social e os Conselhos Regionais – inseriu, em sua agenda de deliberações no 39º Encontro Nacional de 2010 (deliberação 15 do Eixo ADM-FIN), a necessidade de uma Política Nacional de Gestão do Trabalho como um **importante instrumento político de gerenciamento do trabalho**, cujos princípios e diretrizes são emanados da diretoria do Conselho Pleno do CFESS e dos CRESS.

Nesse sentido, o GT constituído para dar cumprimento a essa deliberação na Gestão *Atitude Crítica*, esboçou um documento preliminar, que não chegou a ser socializado no conjunto CFESS/CRESS porque carecia de maior aprofundamento. O referido GT foi instituído pela *Portaria CFESS nº 28, de 22 de dezembro de 2010* e composto pelas Conselheiras do CFESS: Ivanete Salete Boschetti; Rosa Helena Stein e Tânia Maria Ramos de Godoi Diniz e pelos CRESS 23ª Região/RO: Conselheira Maria Ivonete Barboza; CRESS 13ª Região/PB: Conselheira Kelly Samara do Nascimento Silva; CRESS 20ª Região/MT: Conselheira Vera Lucia Honorio dos Anjos; CRESS 12ª Região/SC: Conselheira Magali Régis Franz e CRESS 6ª Região/MG: Conselheiro Fábio de Souza Luiz.

Assim, no 40º Encontro Nacional CFESS/CRESS, sob coordenação da Gestão do CFESS *Luta e Resistência*, o debate foi retomado e resultou na deliberação nº 12 da Comissão do Administrativo-Financeiro: Manter o GT (com representação do CFESS, Regionais e trabalhadores/as) para elaboração de uma Política Nacional de Gestão do Trabalho para o Conjunto CFESS/CRESS, até o 41º Encontro Nacional do conjunto, a ser realizado em 2012.

O Grupo de Trabalho, constituído na *Gestão Luta e Resistência*, em 2012, inicialmente, foi instituído pela Portaria CFESS nº 15, de 2 de abril de 2012, e formado pelos/as seguintes representantes: Do CFESS - Conselheiras Juliana Iglesia Melim; Maria Lucia Lopes da Silva e Sâmya Rodrigues Ramos; Representante dos trabalhadores/as do CFESS -Sandra Helena Sempé; Dos CRESS - CRESS 23ª Região/RO: Conselheira Glaucioneide Rodrigues Leão; CRESS 3ª Região/CE: Conselheira Tatiana Raulino de Sousa; CRESS 20ª Região/MT: Conselheiro Aparecido Samuel de Castro Cavalcanti; CRESS

12ª Região/SC: Conselheira Magali Regis Franz e CRESS 17ª Região/ES: Conselheira Fabíola Xavier Leal.

Em sua primeira reunião, realizada em 15 de abril de 2012, o grupo considerou necessária sua recomposição com presença de 5 representantes dos trabalhadores/as dos CRESS das cinco regiões do país, para cumprir integralmente a deliberação do 40º. Ainda assim, um debate preliminar foi desenvolvido, com base nas resoluções CFESS, que tratam de assuntos relativos ao tema e, a partir do documento inicial elaborado pelo GT constituído em 2010, na gestão *Atitude Crítica*, do qual nenhum item foi eliminado, porém, ao qual foram acrescidos os objetivos, todas as diretrizes, algumas novas estratégias, jornada de trabalho e o conceito de vagas abertas. Este documento preliminar foi encaminhado aos CRESS (conselheiro/as e trabalhadores/as) e foi rediscutido e ampliado na reunião realizada em 07 de julho de 2012, com o GT já recomposto, com a representação dos/as trabalhadores/as.

Assim, em sua segunda e última reunião, na data acima mencionada, o GT com a participação dos/as trabalhadores/as representantes de cada região, reuniu-se para cumprir a deliberação do 40º Encontro Nacional CFESS/CRESS, dando continuidade aos debates, a partir do documento preliminar para a Política Nacional de Gestão do Trabalho do Conjunto CFESS/CRESS, anteriormente divulgado e debatido nos CRESS. O GT recomposto foi instituído pela Portaria CFESS nº 26, de 2 de julho de 2012, com os seguintes integrantes: **Pelo CFESS** - Conselheiras Juliana Iglesia Melim; Maria Lúcia Lopes da Silva e Sâmya Rodrigues Ramos; **Pela trabalhadora do CFESS**: Sandra Helena Sempé; **Pelos/as Conselheiros/as dos CRESS** - CRESS 23ª Região/RO: Conselheira Glaucioneide Rodrigues Leão; CRESS 3ª Região/CE: Conselheira Tatiana Raulino de Sousa; CRESS 20ª Região/MT: Conselheiro Aparecido Samuel de Castro Cavalcanti; CRESS 12ª Região/SC: Conselheira Magali Regis Franz e CRESS 17ª Região/ES: Conselheira Fabíola Xavier Leal. **Pelos/as trabalhadores/as dos CRESS**: CRESS 1ª Região/PA: Mary Jane Bacury de Lira; CRESS 3ª Região/CE João Batista da Silva; CRESS 20ª Região/MT Inara Hamuri Koga Takahara; CRESS 10ª Região/RS: Cleonice Maria Pokorski Stefani e CRESS 7ª Região/RJ: Elias Azevedo da Silva.

Nesta abertura são fundamentais dois registros: o primeiro é que tanto a deliberação do 40º Encontro Nacional CFESS/CRESS quanto o trabalho do GT, em suas duas etapas, apoiaram-se na compreensão de que no desenvolvimento da função precípua do Conjunto CFESS/CRESS, os/as trabalhadores/as que contribuem para dar suporte às intervenções técnicas-políticas e legais da profissão, são considerados/as essenciais, cabendo ao conjunto ampliar as possibilidades para que possam desenvolver suas competências, crescerem e serem reconhecidos/as, pessoal e profissionalmente, sob os pressupostos de uma política de gestão do trabalho participativa, democrática e transparente, ressalvada a diversidade regional do Conjunto. Esse compromisso efetivado implicará maior profissionalização do trabalho no

âmbito do CFESS e dos CRESS e na elevação da qualidade dos serviços prestados à categoria e à sociedade. Em segundo lugar, o GT considerou que, apesar da deliberação do 40º Encontro Nacional tratar da elaboração de uma política de gestão do trabalho para o conjunto CFESS/CRESS, não haveria condições de cumprir na íntegra esta deliberação, em seu sentido amplo, no intervalo de tempo determinado. Pois, para isso, seria necessário um detalhado estudo preliminar sobre o quadro de pessoal dos CRESS/CFESS e da respectiva situação orçamentário-financeira dessas entidades, além da comparação do quadro de direitos e benefícios dos/as trabalhadores/as de cada CRESS. Para tanto, seria indispensável à contratação de assessorias especializadas e ampliação do prazo de trabalho do GT. Assim, o propósito do GT foi elaborar um documento de referência para a construção dessa política de modo nacionalmente articulada, com base no documento pré-existente e nos subsídios advindos do CFESS e dos CRESS, neste intervalo de tempo, por solicitação do GT (Planos de Cargos, Carreiras e Remuneração, quadro de pessoal, jornada de trabalho, organização sindical dos trabalhadores, entre outras).

Com esse propósito o documento elaborado foi organizado de modo a conter, além desta abertura, objetivos, diretrizes, estratégias e conceitos comuns referentes aos elementos essenciais que compõe uma política de gestão do trabalho: formas de ingresso, Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, jornada de trabalho e benefícios/incentivos.

Assim, este documento constitui a versão a ser apresentada ao 41º Encontro Nacional CFESS/CRESS, a ocorrer em setembro de 2012, representando o consenso alcançado no debate do GT recomposto com a presença dos/as trabalhadores/as dos CRESS, a partir de debate preliminares em seus espaços de representação (CFESS e CRESS das regiões representadas).

OBJETIVOS (a que demanda atende)

Objetivo Geral: Estabelecer diretrizes e critérios justos e equânimes que fundamente uma política de gestão do trabalho, estruturada em quatro eixos: formas de ingresso, jornada de trabalho, Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração e 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.

Objetivos Específicos:

- I. Orientar a estrutura dos cargos, carreiras e salários junto ao CFESS e aos CRESS, de forma a contribuir para a valorização dos/as trabalhadores/as estimulando-os/as a desempenhar com competência, eficiência e responsabilidade ética e técnica as suas atribuições;
- II. Estabelecer critérios justos, democráticos e equitativos na classificação dos cargos, na descrição das atribuições, bem como na remuneração de cada função exercida pelo quadro de trabalhadores/as;
- III. Acelerar a elaboração e implementação de Planos de Cargos, Carreiras e Remuneração nos CRESS, onde foi implantado, bem como a adequação dos que já existem;
- IV. Criar condições para uma maior aproximação referente aos direitos, salários e benefícios destinados aos/às trabalhadores/as do Conjunto CFESS/CRESS, com vistas à isonomia.

PRINCÍPIOS (fundamentos ético-políticos vinculados ao ideal de emancipação social relacionados ao trabalho)

- I. Contribuir para a consolidação da direção política do Conjunto CFESS/CRESS na defesa da profissão e dos interesses dos/as usuários/as do Serviço Social;
- II. Afirmar o compromisso com a gestão do trabalho, na perspectiva de assegurar o desenvolvimento profissional dos/as trabalhadores/as e a qualidade dos serviços prestados;
- III. Constituir-se como instrumento de fortalecimento do Projeto Ético Político Profissional, mediante a reafirmação cotidiana dos princípios explícitos no Código de Ética dos/as Assistentes Sociais, acentuando a defesa intransigente dos direitos humanos e a recusa do arbítrio e de todo tipo de autoritarismo;
- IV. Afirmar-se como instrumento de sustentação dos posicionamentos do Conjunto CFESS/CRESS;
- V. Contribuir para a consolidação da direção do Conjunto CFESS/CRESS na defesa das Políticas Públicas e da Democracia;

- VI. Respeitar às diferenças de gênero, deficiência, entre outras, de forma a assegurar aos/as trabalhadores/as o acesso igualitário aos direitos, inclusive no processo de admissão, garantindo o cumprimento das políticas afirmativas;
- VII. Afirmar o compromisso do Conjunto CFESS/CRESS com a isonomia dos direitos dos/as trabalhadores/as.

DIRETRIZES (as bases democráticas para nortear a aplicação da política)

- I. Elaborar e implementar a política de gestão do trabalho com a participação dos/as trabalhadores/as do Conjunto CFESS/CRESS;
- II. Adotar como referência para a elaboração da política de gestão do trabalho as Resoluções CFESS já existentes (440/2003, 510/2007, 609/2011, entre outras);
- III. Elaborar a política de gestão do trabalho de acordo com a proposta orçamentária dos regionais, observando-se a legislação vigente as diretrizes nacionais aprovadas pelo Conjunto CFESS/CRESS, para esta política;
- IV. Criar uma interlocução mais permanente entre os CRESS, o CFESS e as entidades representativas dos/as trabalhadores/as, com vistas à implementação da política de gestão do trabalho, considerando as particularidades regionais;
- V. Observar cronograma apontado pelo Conjunto CFESS/CRESS referente à implementação da política de gestão do trabalho tomando como referência o 42º Encontro Nacional, a ser realizado em 2013;
- VI. Instituir avaliação de desempenho do/a trabalhador/a efetivo/a, com vistas a criar mecanismos avaliatório, que gerem resultados amplos e duradouros para os/as trabalhadores/as e entidades;
- VII. Adotar pisos salariais de referência, considerando o cargo e o nível de escolaridade exigido;
- VIII. Adotar recomposição salarial com base em pesquisa de mercado, a mais favorável para os/as trabalhadores/as, bem como o aumento real de salário considerando a dotação orçamentária como

referência central da política de progressão salarial e os benefícios associados à saúde, educação, alimentação, transporte, funeral e outros como incentivos de permanência na carreira;

- IX. Assegurar os direitos já conquistados pelos/as trabalhadores/as em casos de transposição de cargos em decorrência da implementação do Plano de Cargos Carreiras e Remuneração e em casos de redução da jornada de trabalho no mesmo cargo.
- X. Adotar uma política de capacitação permanente com vista à melhoria de desempenho e elevação da qualidade dos serviços prestados;
- XI. Assegurar condições para que as substituições em cargos comissionados durante os afastamentos previstos na legislação sejam remunerados, garantindo ao substituto/a remuneração proporcional aos dias durante os quais respondeu pelo cargo, tendo como referência o valor da gratificação comissionada;
- XII. Assegurar quadro de pessoal compatível com as necessidades específicas do CFESS e de cada CRESS.

JORNADA DE TRABALHO (é o período de tempo em que o/a trabalhador/a exerce a sua função no trabalho, ou se encontra à disposição do empregador para exercê-la.)

Para as admissões que exigirem a formação profissional em Serviço Social, cargo específico ou genérico, fica estabelecida a jornada semanal de 30 horas. Deve ser respeitada a jornada de trabalho específica conquistada por outras categorias profissionais (jornalistas, entre outras). Para os demais trabalhadores fica também estabelecida a jornada de 30 horas semanais, sem redução salarial, a ser implementada no prazo de até 2(dois) anos.

ESTRATÉGIAS (os meios e os recursos que possibilitarão a efetivação da política)

- I. Os/As trabalhadores/as do CFESS e dos CRESS são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e respectiva legislação complementar;
- II. O provimento dos cargos dar-se-á, exclusivamente, por meio de admissão no quadro de pessoal do CFESS e dos CRESS, em decorrência de aprovação em concurso público, devidamente disciplinado em Edital de concurso público;

- III. A Diretoria Executiva do CFESS e dos CRESS poderão prover os Cargos em Comissão, por pessoa não pertencente ao quadro de pessoal efetivo do Conselho, que apresente perfil compatível com o cargo a ser ocupado e pública comprovação de competência técnica inerente à área de atuação. A designação do/a trabalhador/a para a ocupação de Cargos em Comissão será efetuada por meio de Portaria da Presidência do CFESS e dos CRESS.
- IV. Criar grupos de trabalho compostos por representação paritária de conselheiros/as e trabalhadores/as dos CRESS e do CFESS, com vistas à elaboração e implementação e adequação da política de gestão do trabalho;
- V. Firmar acordos coletivos de trabalho;
- VI. Ampliar e fortalecer a política de combate à inadimplência, com vistas a ampliar a capacidade de arrecadação das entidades do Conjunto CFESS/CRESS, favorecendo o reforço dos orçamentos para implementação da Política Nacional de Gestão do Trabalho;
- VII. Excepcionalmente poderá haver a contratação temporária de trabalhadores/as, observando-se a pertinência legal, de forma que não impeça a implementação da Política Nacional de Gestão do Trabalho;
- VIII. Considerar em extinção os cargos cuja descrição não contemplem as novas competências/funções previstas pelos Planos de Cargos Carreiras e Remuneração em processo de implantação, garantindo os direitos adquiridos e/ou a transposição para novos cargos compatíveis.

TERMOS REFERENCIAIS

Para uniformização do entendimento de terminologias utilizadas nesta Política, consideram-se os seguintes conceitos:

I - Ocupações: agregação de empregos ou situações de trabalho similares quanto às atividades realizadas;

II - Grupo Ocupacional: é o conjunto de cargos identificados pela similaridade de área de conhecimento ou de atuação, assim como pela natureza dos respectivos trabalhos;

III - Admissão: ingresso do/a trabalhador/a na organização, mediante aprovação em processo seletivo (prioritariamente o concurso público) e a celebração de contrato de trabalho entre as partes;

IV – Cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um trabalhador;

V – Cargo em Comissão: cargo de confiança, de provimento transitório, podendo ser preenchido pelo/a trabalhador/a ocupante de cargo de provimento efetivo ou não;

VI - Provimento de cargo: ato mediante o qual se procede à investidura do/a trabalhador/a no seu respectivo cargo;

VII - Delineamento de Cargos: definição do cargo e dos requisitos para sua ocupação, resultante dos estudos que se faz para reunir informações sobre as atribuições e especificações de cargo;

VIII - Descrição de cargo: é um documento escrito que identifica, descreve e define um cargo em termo de deveres, responsabilidades, condições de trabalho e especificações;

IX - Especificação de cargo: relato dos requisitos de instrução, conhecimentos complementares, habilidades e atitudes necessárias ao exercício do cargo;

X - Remuneração: é o montante resultante das diversas formas de recompensas pagas ao/a trabalhador/a como retribuição pelos serviços prestados à organização;

XI - Salário Nominal: valor percebido pelo/a trabalhador/a no exercício de um cargo, excluídos quaisquer adicionais ou gratificações;

XII - Tabela Salarial: conjunto de salários organizados sob a forma de matriz salarial, contendo classes de cargos com suas respectivas faixas e referências, que representam os salários nominais dos cargos de provimento efetivo;

XIII - Faixa Salarial: variação salarial da classe de um determinado cargo, contendo referências com valores mínimos, intermediários e máximos;

XIV - Referência Salarial: cada um dos valores salariais contidos na faixa salarial;

XV - Pesquisa Salarial: estudo do comportamento salarial praticado em determinado segmento do mercado de trabalho;

XVI - Carreira: é a trajetória do/a trabalhador/a desde o seu ingresso no cargo até o seu desligamento, regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho;

XVII - Enquadramento: posicionamento do/a trabalhador/a na estrutura funcional e salarial, em conformidade com os instrumentos e normas estabelecidas;

XVIII - Progressão Horizontal: progressão funcional do/a trabalhador/a da referência em que se encontra enquadrado/a para outra dentro da mesma classe;

XIX - Progressão Vertical: progressão funcional do/a trabalhador/a de uma classe para outra de um cargo específico a partir de critérios previamente estabelecidos;

XX - Vagas abertas: vagas criadas a partir da necessidade detectada pelos Conselhos Federal e Regionais; vagas já existentes não preenchidas; vagas surgidas decorrentes de morte, aposentadoria, abandono e demissão;

Grupo de Trabalho Gestão do Trabalho