



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA**

**PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS
- PCCS -**

Brasília-DF, abril de 2012.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

Sumário

1.	APRESENTAÇÃO.....	2
2.	JUSTIFICATIVA.....	2
3.	OBJETIVOS.....	3
4.	DEFINIÇÕES.....	3
5.	METODOLOGIA APLICADA.....	5
5.1.	Análise Comparativa.....	5
5.2.	Análise Crítica.....	5
5.3.	Pesquisa salarial - Cenários.....	6
6.	ARCABOUÇO CONCEITUAL DO PCCS.....	6
6.1.	Diretrizes fundamentais.....	6
6.2.	Premissas técnicas.....	6
7.	ESTRUTURA E DESCRIÇÃO DOS CARGOS.....	8
7.1.	Cargos de Carreira.....	8
7.2.	Cargos de Livre Provimento.....	10
8.	ESTRUTURA DAS CARREIRAS.....	13
8.1.	Carreira de Nível Fundamental (Auxiliar).....	13
8.2.	Carreira de Nível Médio (Assistente).....	13
8.3.	Carreira de Nível Superior (Analista).....	13
8.4.	Carreira Gerencial.....	13
9.	ESTRUTURA SALARIAL.....	13
9.1.	Divisão da Estrutura Salarial.....	14
9.2.	Tabela de Fixação dos Valores Salariais.....	14
10.	TRANSIÇÃO DA SITUAÇÃO ATUAL PARA O NOVO PCCS.....	15
10.1.	Unificação de cargos.....	15
10.2.	Enquadramento.....	16
10.3.	Cargos em Extinção.....	17
10.4.	Vantagens Pessoais.....	17
11.	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.....	18
12.	PROGRESSÃO FUNCIONAL.....	18
13.	DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS.....	19
13.1.	Instituto da Compensação: Súmula 18 – TST.....	19
13.2.	Não adesão - cargo em extinção.....	19
	ANEXO I	20
	TABELA SALARIAL – CARGOS DE CARREIRA.....	21
	ANEXO II	22
	TABELA SALARIAL – CARGOS DE LIVRE PROVIMENTO/FUNÇÕES DE CONFIANÇA.....	23
	ANEXO III	24
	TABELA SALARIAL – CARGOS DE LIVRE PROVIMENTO/CARGOS EM COMISSÃO.....	25



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

1. APRESENTAÇÃO

O Conselho Federal de Engenharia e Agronomia – Confea, constituído nos termos da Lei nº 5.194, de 24 de dezembro de 1966, como autarquia federal, com a finalidade de verificar e fiscalizar as profissões nele reguladas, estrutura neste documento o Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS.

O Confea como organização dotada de personalidade jurídica de direito público, tendo por finalidade zelar pela ética e disciplina no exercício das profissões por ele regulamentadas, necessita de ferramentas consistentes para gerir seus recursos humanos, não só voltadas ao atendimento dos requisitos legais, mas, fundamentalmente, para integrar suas atividades e ampliar a produtividade, dentro de uma visão de prestação de serviço de interesse público, tornando o processo decisório mais eficaz.

O PCCS caracteriza-se como um instrumento de organização e normatização das relações de trabalho entre o Confea e seus empregados, além de contribuir para a política de recursos humanos.

Sustentado teoricamente no conjunto de premissas descritas a seguir, disponibiliza uma série de alternativas que permitem ao gestor administrar os recursos humanos do Confea de forma a estimular e valorizar o conhecimento, a competência e o desempenho da força de trabalho.

2. JUSTIFICATIVA

Um PCCS constitui-se em instrumento relevante de gestão e deve contemplar princípios fundamentais, como flexibilidade, mobilidade funcional e motivação profissional, que promovam o estímulo ao desenvolvimento pessoal e profissional; e deve propiciar oportunidades de progressão funcional atendendo a níveis de proficiência técnica requeridos pela organização.

Além disso, o PCCS é uma ferramenta que serve tanto à organização quanto aos empregados, pois direciona as ações de gestão de pessoas e garante o conhecimento dos requisitos necessários para o exercício dos cargos, consubstanciado nas competências que farão parte integrante do processo estruturado de avaliação de desempenho.

Assim, o PCCS associado ao processo de avaliação de desempenho contribuirá significativamente para a orientação do desenvolvimento profissional. O empregado é beneficiado na medida em que passa a ter clareza das perspectivas de crescimento, progresso profissional e pessoal, enquanto a organização melhora seu processo de captação e retenção de talentos, consolidando práticas de gestão voltadas para a excelência organizacional.

O PCCS deve ser dinâmico, atualizado, adequado financeiramente ao mercado de trabalho congênere, a fim de cumprir sua finalidade de atrair e manter as pessoas, bem como de garantir a melhoria contínua da organização com base no desenvolvimento profissional dos seus empregados.

Assim, durante os seis anos da vigência do atual Plano de Cargos e Salários do Confea, surgiu a necessidade de rever e atualizar não só a tabela salarial, mas também a estrutura de cargos e carreiras e os mecanismos de efetivação do plano, tais



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

como a avaliação de desempenho, a progressão funcional e a capacitação e desenvolvimento de competências.

3. OBJETIVOS

São objetivos do PCCS:

- a) Revisar e consolidar os normativos de pessoal referentes a cargos, carreiras e salários;
- b) Redimensionar e revisar a estrutura e nomenclatura dos cargos, traçando e definindo suas atribuições, deveres, responsabilidades e especificações, tornando mais claro o papel a ser desempenhado pelos empregados;
- c) Estabelecer uma política de remuneração alinhada aos objetivos estratégicos da organização, com regras que proporcionem decisões coerentes e fundamentadas;
- d) Oferecer oportunidade de remuneração capaz de concorrer com os padrões de mercado de trabalho congênera, retendo e atraindo pessoas;
- e) Estimular o desenvolvimento de competências e o crescimento profissional por meio de uma cultura de valorização do desempenho, orientando a capacitação e o desenvolvimento continuado das pessoas;
- f) Efetivar um processo contínuo de avaliação de desempenho visando à progressão funcional; e
- g) Estabelecer mecanismos de revisão e atualização periódica do PCCS.

4. DEFINIÇÕES

Para os fins deste PCCS são utilizadas as seguintes definições:

4.1. Adicional por Assiduidade - É o valor correspondente à incorporação de adicional por assiduidade, praticado pelo Confea até março/2004. Este adicional foi extinto no mês acima referenciado. Permanecerá o pagamento do valor incorporado àqueles empregados que já haviam adquirido o direito.

4.2. Adicional por Tempo de Serviço Incorporado (Anuênio) - É o valor correspondente à incorporação de adicional por tempo de serviço, praticado pelo Confea até março/2004. Este adicional foi extinto no mês acima referenciado. Permanecerá o pagamento do valor incorporado àqueles empregados que já haviam adquirido o direito.

4.3. Adicional de Gratificação de Férias - 1/12 - É o valor correspondente à incorporação de gratificação de um salário de férias, concedido de forma dividida em doze parcelas iguais e mensais, praticado pelo Confea até



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

fevereiro/1994. Este adicional foi extinto no mês acima referenciado. Permanecerá o pagamento do valor incorporado àqueles empregados que já haviam adquirido o direito.

4.4. Análise de Cargo – É o estudo que se faz para obter informações sobre as tarefas ou atribuições de um cargo.

4.5. Atribuições – É um conjunto de ações ou atividades de responsabilidade do empregado, determinadas de acordo com seu cargo.

4.6. Avaliação de Desempenho – É a verificação formal e sistemática, periódica e objetiva dos resultados alcançados comparados com os padrões de desempenho estabelecidos.

4.7. Cargo - É um conjunto de funções compostas de atividades ou tarefas exigidas dos ocupantes, semelhantes quanto à natureza, agrupadas sob o mesmo título.

4.8. Cargo de Carreira – É o cargo cujo provimento decorre da aprovação prévia em concurso público.

4.9. Cargos de Livre Provimento – São os cargos designados para assessoria, chefia e direção, com preenchimento previsto por admissão de forma comissionada ou pelos empregados detentores de cargo de carreira.

4.10. Cargo em extinção - É o que se encontra em processo de supressão na estrutura de cargos do Confea. Neste caso, constata-se que as atividades descritas em um cargo não mais serão executadas por empregados do Confea, após sua vacância.

4.11. Carreira – É o conjunto de cargos de provimento efetivo agrupados segundo sua natureza e complexidade, estruturados em padrões.

4.12. Descrição de cargos – É o processo que consiste em enumerar as tarefas ou atribuições que compõem um cargo e que o torna distinto de todos os outros cargos existentes na organização.

4.13. Enquadramento na tabela salarial – É o posicionamento do empregado ocupante de cargo de carreira na tabela salarial, considerando a correlação direta com seu posicionamento na tabela do PCCS atual, bem como tempo de serviço.

4.14. Estágio Probatório – É o período em que o empregado contratado, após a aprovação prévia em concurso público, executa um plano de trabalho conforme atribuições de seu cargo.

4.15. Função – É o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades relacionadas ao cargo ocupado pelo empregado.

4.16. Função de Confiança – É a função exercida por empregado ocupante de cargo de carreira efetivo, designado para funções de assessoria, chefia e direção, de livre nomeação/exoneração pelo Presidente.

4.17. Função Gratificada Incorporada – É o valor correspondente à incorporação verificada por ocasião da exoneração da função de confiança, quando devida.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

4.18. Internível – É o intervalo percentual entre um padrão e outro da tabela salarial.

4.19. Ocupação - É a classe específica de tarefas de um conjunto de funções pertencentes a um cargo, não necessariamente exercida de maneira sistemática e reiterada.

4.20. Padrão – É o agrupamento dos degraus que correspondem a um determinado nível salarial de acordo com o cargo ocupado.

4.21. Promoção – É a passagem de um empregado de um padrão para outro, dentro do mesmo cargo, como forma de recompensar desempenho especial ou aqueles que se destacam da média, identificados por processo de avaliação de desempenho.

4.22. Remuneração – Representa o somatório do salário base e das vantagens adquiridas no percurso da carreira.

4.23. Salário Base – Corresponde ao salário de enquadramento na tabela salarial.

4.24. Tabela Salarial – É o conjunto de valores dos salários base dos cargos e funções ordenados em padrões.

5. METODOLOGIA APLICADA

Para a readequação do PCCS foi realizada uma análise da aplicabilidade do modelo de PCS utilizado no Confea no período de junho/2006 até a data de implantação deste PCCS, o que evidenciou a necessidade de adequar uma nova estrutura de cargos, de carreiras e mecanismos de progressão.

5.1. Análise Comparativa

A análise comparativa foi realizada com base no estudo de outros modelos de Planos de Cargos, Carreiras e Salários, utilizados em instituições, verificando-se a tendência de utilização de cargos amplos e da valorização da capacitação e melhoria contínua do desempenho profissional e a definição no próprio documento do PCCS das diretrizes para a progressão funcional e avaliação de desempenho.

5.2. Análise Crítica

Da análise do Plano de Cargos e Salários vigente no Confea, e dos seus normativos complementares, resultou a identificação de uma série de problemas estruturais e desconformidades na aplicação que acarretaram na ineficácia do referido Plano, a saber:

- a) Distinção entre cargos com atribuições muito semelhantes;
- b) Distinção entre cargos que têm exigências operacionais idênticas;
- c) Descrição extremamente restritiva das atribuições/atividades de cargos;
- d) Deficiência no processo de Avaliação de Desempenho;



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

e) Deficiência no processo de Progressão Funcional; e

f) Tabela salarial extensa, com quantidade excessiva de padrões, e falta de direcionamento para evolução na carreira.

5.3. Pesquisa salarial - Cenários

Paralelamente, foram tomadas medidas para adequar/atualizar a tabela salarial para os cargos do PCCS, em função da realidade atual do mercado de trabalho congênere, a partir dos dados da Pesquisa Salarial elaborada pelo Sindicato dos Empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização Profissional e Entidades Coligadas e Afins do Distrito Federal – SINDECOF em agosto/2011, que foi complementada pela Comissão de Análise e Implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários -PCCS 2012 do Confea, conforme consta do processo CF 178/2012.

6. ARCABOUÇO CONCEITUAL DO PCCS

A partir das análises realizadas pela Comissão PCCS 2012, chegou-se à definição de um arcabouço conceitual para o novo PCCS com quatro diretrizes fundamentais e oito premissas técnicas básicas para o seu desenvolvimento.

6.1. Diretrizes fundamentais

6.1.1. Valorização das pessoas - o desempenho da organização está relacionado com a capacitação, motivação e bem-estar da força de trabalho, bem como com um ambiente propício à participação e ao desenvolvimento;

6.1.2. Melhoria contínua – aprendizado por meio da percepção, reflexão, avaliação e compartilhamento de experiências que leva a um novo patamar de conhecimento organizacional para o Confea;

6.1.3. Foco em resultado – o alcance de resultados organizacionais consistentes se dá pelo aumento de valor tangível e intangível (prestação de serviços de qualidade) de forma sustentada para todas as partes interessadas (alta gestão, empregados, profissionais, sociedade); e

6.1.4. Visão sistêmica - entendimento das relações de interdependência entre as diversas unidades do Confea e o ambiente externo, bem como o impacto na gestão e desenvolvimento das pessoas.

6.2. Premissas técnicas

6.2.1. Foco nas atribuições essenciais – os cargos são definidos por suas atribuições essenciais e não pelas atribuições peculiares de cada ocupação. A distinção entre cargos do mesmo nível se torna superada;

Optou-se pela utilização da estrutura de cargos amplos, de modo a minimizar os impactos negativos já mencionados anteriormente.

Desta forma, adotaram-se para este PCCS três cargos para ocupação exclusiva dos empregados de carreira, sendo:



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

6.2.1.1. Cargo de nível fundamental – Auxiliar,

6.2.1.2. Cargo de nível médio - Assistente, e

6.2.1.3. Cargo de nível superior – Analista.

6.2.2. Avaliação de Desempenho – o empregado será avaliado sistemática, periódica e objetivamente por seus resultados;

6.2.3. Desenvolvimento de competências – com base na avaliação de desempenho, é possível estabelecer um programa de desenvolvimento de competências (conhecimentos, habilidades, atitudes) que levem ao crescimento profissional;

6.2.4. Valorização do desempenho – o mérito avaliado objetivamente é a mola propulsora para o desenvolvimento na carreira. Quem desempenha mais, cresce mais;

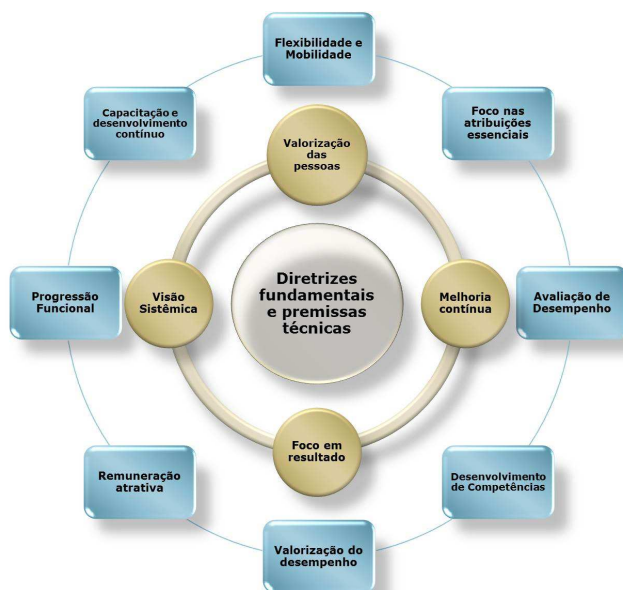
6.2.5. Remuneração atrativa – uma tabela salarial coerente com o mercado de trabalho atrai e mantém profissionais bem qualificados e com disposição para o desenvolvimento profissional;

6.2.6. Progressão funcional – cabe ao Confea estimular o desenvolvimento profissional e fazer com que os empregados possam evoluir em suas carreiras, com o respectivo incremento remuneratório;

6.2.7. Capacitação e desenvolvimento contínuo – o desenvolvimento organizacional está diretamente relacionado com a melhoria das competências de cada empregado; e

6.2.8. Flexibilidade e mobilidade – a capacitação dos empregados e o foco no desempenho permitem o exercício das atribuições essenciais dos cargos sem restrições de lotação e sem gerar desvios de função.

Figura 1 – Arcabouço conceitual do PCCS





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

7. ESTRUTURA E DESCRIÇÃO DOS CARGOS

7.1. Cargos de Carreira

Ficam estabelecidos três cargos de carreira, sendo:

7.1.1. Assistente - cargo de nível médio/técnico; e

7.1.2. Analista - cargo de nível superior.

Os cargos foram delineados sob a abordagem do cargo amplo e contemplam, de forma genérica, as atividades desenvolvidas pelos cargos hoje existentes, observando-se, rigorosamente, o nível de formação exigido e suas atribuições essenciais. Vale frisar que não houve transformação de cargo, e, portanto, não ocorreu infringência do preceito constitucional sobre concurso público.

Esta abordagem segue uma tendência que propicia à organização maior sinergia com a utilização flexível das competências e habilidades dos empregados, agilizando os processos de trabalho e enriquecendo seus resultados.

Para o empregado, enseja mais oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, tornando-se um fator motivacional no trabalho. A opção pelos cargos amplos deu-se principalmente pela flexibilidade e mobilidade na alocação dos empregados para o desenvolvimento das atividades laborais.

As atividades e os serviços de competência do Confea são respaldados em conhecimentos e experiências de diferentes profissões, sendo necessária, então, uma profunda ação interdisciplinar, de modo que se possa executá-los com eficiência e eficácia. Em razão disso, a definição de ocupações para os cargos visa orientar a atuação dessas profissões no âmbito do Confea.

7.1.3. Auxiliar - Cargo de carreira em extinção

Criação de um cargo de nível fundamental, em extinção, para corrigir uma situação havida no plano de cargos anterior, que enquadrou, erroneamente, um grupo de empregados que não tinha formação de nível médio completo como se assim o tivesse.

Este cargo não abrirá vagas para novas contratações via concurso público após o desligamento, por qualquer motivo, dos empregados que nele forem enquadrados na implantação do PCCS.

É um cargo em extinção, pois não existirá mais após o término da carreira desses empregados, uma vez que as atividades inerentes estão em processo de terceirização.

A descrição dos cargos de carreira e suas ocupações é parte integrante deste PCCS e será estabelecida em normativo específico, e sua atualização e/ou alteração será efetivada pela Gerência de Desenvolvimento Pessoal mediante aprovação da Presidência.

7.1.4. Da Admissão

A admissão de empregados ao quadro do Confea será precedida de Concurso Público conforme previsto no inciso II do art. 37 da Constituição Federal, obedecendo aos princípios Constitucionais.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

Os requisitos de admissão compreendem o grau de instrução, conhecimento técnico, proficiência e experiência que serão exigidos do empregado do Confea nos cargos, conforme previsto na legislação, dentre outros:

Quadro 1 – Cargos e Ocupações

CARGO	OCUPAÇÃO	REQUISITOS
AUXILIAR (em extinção)	-	Ensino Fundamental Não haverá vagas após o desligamento dos atuais ocupantes.
ASSISTENTE	Administrativo	Ensino Médio Completo
	Técnico em Contabilidade	Ensino Médio Completo em Técnico em Contabilidade e Registro em Conselho de Fiscalização do Exercício Profissional.
	Técnico Industrial ou Agrícola	Ensino Médio Completo em Técnico Industrial ou Agrícola, dos diversos campos da atuação profissional, conforme a necessidade, com registro no Conselho de Fiscalização do Exercício Profissional.
	Técnico em Tecnologia da Informação	Ensino Médio Completo de Técnico em Informática.
ANALISTA	Administrador	Curso Superior Completo em Administração de Empresa e registro em Conselho de Fiscalização do Exercício Profissional.
	Administrativo*	Ensino Superior Completo e registro no respectivo Conselho de Fiscalização do Exercício Profissional.
	Advogado	Curso Superior Completo em Direito e registro na OAB.
	Auditor	Curso Superior Completo em Administração, ou Direito, ou Contabilidade, ou Economia, conforme a necessidade, com curso de auditor de 160 horas, e registro no respectivo Conselho de Fiscalização do Exercício Profissional.
	Comunicação Social**	Curso Superior Completo em Comunicação Social.
	Contador	Curso Superior Completo em Ciências Contábeis e registro no respectivo Conselho de Fiscalização do Exercício Profissional.
	Engenheiro***	Curso Superior Completo nas profissões abrangidas pelo Sistema Confea/Crea e registro no respectivo Conselho de Fiscalização do Exercício Profissional.
	Psicólogo	Curso Superior Completo em Psicologia e registro no respectivo Conselho de Fiscalização do Exercício Profissional.
	Tecnologia da Informação	Curso Superior Completo em Processamento de Dados ou Ciências da Computação ou Análise de Sistemas e registro no respectivo Conselho de Fiscalização do Exercício Profissional, se houver.

(*) Esta ocupação inclui todas as formações de nível superior que não estejam contempladas em uma ocupação específica, mas que sejam necessárias ao bom andamento das atividades do Confea.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

O empregado que no ato da implantação deste PCCS possuir formação de nível superior que não se enquadra nas ocupações estabelecidas, será enquadrado no Nível Superior – Cargo Analista - Ocupação – Administrativo.

*(**) Esta ocupação inclui: Jornalismo, Publicidade, Relações Públicas e Marketing.*

*(***) A ocupação deverá designar a profissão específica: Engenheiro (para todas as modalidades), Agrônomo, Geólogo, Geógrafo, etc.*

7.2. Cargos de Livre Provisamento

Entende-se por cargo de livre provimento o conjunto de atribuições e responsabilidades cujo desempenho depende da confiança para o exercício de atividades típicas de direção, chefia e assessoramento.

Os cargos gerenciais em nível de chefia, assessoramento e direção, visam ao estímulo ao desenvolvimento profissional dos empregados a partir da perspectiva de uma carreira gerencial. São eles:

- a) Cargo de chefia: Chefe de Setor;
- b) Cargos de assessoramento: Assessor I, Assessor II e Assessor III; e
- c) Cargos de direção: Gerente, Superintendente e Chefe de Gabinete.

A descrição dos cargos de livre provimento é parte integrante deste PCCS e será estabelecida em normativo específico, e sua atualização e/ou alteração será efetivada pela Gerência de Desenvolvimento Pessoal mediante aprovação da Presidência.

Os Cargos de Livre Provisamento subdividem-se em:

7.2.1. Função de Confiança – exercida exclusivamente por empregados de carreira, em quantidade de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) do número máximo dos Cargos de Livre Provisamento, incluindo-se obrigatoriamente o da Gerência de Assistência aos Colegiados – GAC, conforme art. 177 da Resolução nº 1.015, de 30 de junho de 2006; e

7.2.2. Cargo em Comissão – preenchido por profissional contratado, sem concurso público, exclusivamente para esta finalidade.

Os cargos de livre provimento somente poderão ser criados, extintos ou transformados mediante previsão orçamentária e aprovação pelo Conselho Diretor - CD.

7.2.3. Da Admissão ou Designação

Quadro 2 – Cargos de Livre Provisamento

CARGO	REQUISITOS
<i>Chefe de Setor</i>	Conhecimento especializado em gestão administrativa e/ou experiência mínima de 2 (dois) anos em atividades correlatas. Preferencialmente, com formação acadêmica de nível superior.
<i>Gerente</i>	Conhecimento especializado em gestão administrativa e/ou experiência mínima de 3 (três) anos em atividades correlatas. Formação acadêmica de nível superior.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

CARGO	REQUISITOS
Assessor I	Conhecimento especializado em assessoramento à gestão do Confea e/ou experiência mínima de 1 (um) ano em atividades correlatas. Preferencialmente, com formação acadêmica de nível superior.
Assessor II	Conhecimento especializado em assessoramento à gestão do Confea e/ou experiência mínima de 2 (dois) anos em atividades correlatas. Formação acadêmica de nível superior.
Assessor III	Conhecimento especializado em assessoramento à gestão do Confea e/ou experiência mínima de 3 (três) anos em atividades correlatas. Formação acadêmica de nível superior.
Superintendente	Conhecimento específico de gestão e/ou experiência mínima de 5 (cinco) anos, atuando em atividades correlatas. Formação acadêmica de nível superior.
Chefe de Gabinete	Conhecimento específico de gestão e/ou experiência mínima de 5 (cinco) anos, atuando em atividades correlatas. Formação acadêmica de nível superior.

A admissão no cargo comissionado, *ad nutum*, e a designação na função de confiança ocorrem por meio de Portaria do Presidente, ou quem este delegar.

As contratações para cargos de livre provimento dependerão das necessidades e disponibilidades de recursos financeiros/orçamentários do Confea.

No caso de contratação de profissional para o exercício de cargo em comissão, entende-se como sendo qualificado aquele que possua a habilidade que a função requeira, por regulamentação ou dispositivo legal. A contratação será formalizada em contrato individual de trabalho, mediante portaria com discriminação específica do cargo de livre provimento a ser exercido, em iguais condições de trabalho dos demais empregados de carreira.

O empregado contratado para exercer cargo em comissão estará sujeito a um contrato inicial de experiência de 90 (noventa) dias. Ao final do período, se houver aprovação do empregado, após avaliação pelo superior hierárquico, o contrato será automaticamente transformado para por prazo indeterminado.

O empregado admitido exclusivamente para ocupar cargo em comissão será enquadrado diretamente no primeiro padrão do respectivo cargo estabelecido na tabela salarial para a Carreira Gerencial com remuneração fixa, sem progressão de carreira.

7.2.4. Do acúmulo de cargo em comissão e/ou função de confiança

Por absoluta necessidade de serviço e em caráter excepcional, sem prejuízo de suas atribuições, o empregado poderá acumular mais de um cargo em comissão ou função de confiança, desde que suas naturezas sejam compatíveis, recebendo durante a acumulação a remuneração de maior valor. Na portaria de designação deverá constar o termo "cumulativamente". Em hipótese alguma poderá haver acúmulo de salários.

7.2.5. Da designação em caráter interino

Em caso de vacância da função de confiança e/ou do cargo em comissão, poderá ser designado empregado do quadro de carreira em caráter interino. Na portaria de designação deverá constar o termo "interinamente".

No caso de designação em caráter de interinidade, o interino terá todos os direitos e vantagens da função de confiança.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

Caso o empregado ocupante de cargo de livre provimento seja nomeado para ocupar uma nova função/cargo, perde efeito a anterior e, o valor da nova função/cargo, se houver, será recalculado tendo em vista o novo salário da função/cargo.

7.2.6. Da Remuneração

O valor da remuneração do cargo de livre provimento será calculado da seguinte maneira:

7.2.6.1. Cargo em Comissão: tem salários fixos, reajustáveis somente conforme aumento salarial da categoria, respeitadas limitações orçamentárias e gastos com pessoal, não permitindo disparidades injustas e nem discrepâncias quanto à diferença na proporcionalidade. É vedada a acumulação financeira de nomeações.

7.2.6.2. Função de Confiança: valor da remuneração do empregado mais gratificação de função, quando for o caso. É vedada a acumulação financeira de nomeações.

O valor da gratificação de função será calculado pela diferença entre a remuneração do empregado e o valor do salário inicial previsto para o cargo de Livre Provimento, e fixado no momento da nomeação, de forma a garantir que o empregado de carreira não perceba valor inferior àquele pago ao ocupante de Cargo em Comissão de mesmo nível. O valor da gratificação de função não será modificado em razão de eventual progressão do empregado, enquanto este permanecer na função.

7.2.7. Da Incorporação

A permanência na função de confiança por período de 10 (dez) anos ininterruptos confere ao empregado de carreira o direito de incorporar à sua remuneração o valor relativo à função de confiança.

7.2.8. Da Substituição

A substituição temporária do titular de cargo de livre provimento ocorrerá no caso de afastamento por período igual ou superior a 10 (dez) dias consecutivos, mediante designação por portaria. São considerados passíveis de substituições todos os cargos de livre provimento, sendo que os cargos de Assessor I, Assessor II e Assessor III somente serão passíveis de substituição em caso de afastamento superior a 30 (trinta) dias.

Sendo o substituto ocupante de cargo de livre provimento, este exercerá a função do substituído cumulativamente, sendo vedada a designação de outro empregado para substituí-lo no mesmo período.

No caso de substituição, o substituto perceberá o seu salário/remuneração acrescido da diferença entre este e o do inicial do cargo em substituição.

7.2.9. Da Dispensa e Demissão

A dispensa de empregado ocupante do cargo de carreira ou a demissão de empregado contratado para o exercício de cargo em comissão será formalizada mediante portaria.

O empregado ocupante do Cargo de Carreira dispensado do exercício de função de confiança voltará a exercer as atividades do cargo efetivo, passando a receber somente o salário fixado para este.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

O empregado contratado, dispensado do exercício de cargo comissionado, estará automaticamente desligado do Confea, desde que na mesma data não haja recondução a outro cargo.

8. ESTRUTURA DAS CARREIRAS

As carreiras compreendem os cargos correspondentes às atividades permanentes do Confea e às atividades gerenciais e, em sua estruturação adotaram-se três grupamentos: um de nível médio/técnico; um de nível superior completo; e um gerencial. A carreira de nível fundamental é um grupamento à parte, em razão de abranger atividades administrativas de baixa complexidade e/ou passíveis de terceirização, de um cargo já criado em extinção.

8.1. Carreira de Nível Fundamental (Auxiliar)

Abrange as atividades auxiliares da estrutura administrativa do Confea, dentre elas: motorista, copeiro, porteiro, marceneiro, eletricista, e outras.

8.2. Carreira de Nível Médio (Assistente)

Abrange as atividades de suporte técnico-administrativo e serviços afetos às áreas de competência do Confea.

8.3. Carreira de Nível Superior (Analista)

Abrange, além das atividades de suporte técnico-administrativo, trabalhos técnico-científicos de concepção, adaptação, implementação e avaliação das atividades e serviços afetos às áreas de competência do Confea.

8.4. Carreira Gerencial

Abrange as atividades de chefia, assessoria e direção.

9. ESTRUTURA SALARIAL

Os objetivos da estrutura salarial são:

a) Compor um esquema de remuneração, distribuído em padrões em cada cargo, capaz de reter e atrair pessoal qualificado e estimulado para as diversas posições do Confea, além de oferecer ao empregado as perspectivas de progressão em consonância com a sua capacidade e habilidade;

b) Evitar, internamente, disfunções organizacionais advindas de desequilíbrios e desigualdades salariais;

c) Concorrer nos diversos segmentos do mercado de trabalho nas áreas inerentes à sua atuação, de forma a absorver os melhores profissionais disponíveis.

Os objetivos acima fixados exigem a compatibilização da estrutura salarial com a de cargos, pois os mesmos são interdependentes e indissociáveis, visto que determinam a progressão do empregado dentro do Confea.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

Em nenhum momento, o piso salarial do Confea poderá ser inferior ao **Salário Mínimo Necessário** calculado pelo DIEESE.

Da mesma forma, o piso salarial da carreira de nível superior não poderá ser inferior ao **Salário Mínimo Profissional** definido pela Lei nº 4.950-A, de 22 de abril de 1966.

O valor máximo para remuneração dos empregados do Confea será o valor correspondente ao último padrão da tabela salarial (teto remuneratório), ressalvados os casos de direitos já adquiridos.

9.1. Divisão da Estrutura Salarial

Na designação de cargo amplo, quando considerado do padrão inicial até o padrão final, é contemplada a possibilidade de desenvolvimento do empregado em progressões horizontais.

A tabela salarial final foi montada compreendendo os seguintes cargos e suas respectivas amplitudes de padrões:

Carreiras de nível fundamental, médio e superior

- a) Auxiliar: padrão 01 a 29;
- b) Assistente: padrão 09 a 41;
- c) Analista: padrão 39 a 71;

Carreira Gerencial

- d) Assessor I: padrão 55 a 62;
- e) Assessor II e Chefe de Unidade: padrão 63 a 67;
- f) Assessor III: padrão 68 a 74;
- g) Gerente: padrão 75 a 82;
- h) Superintendente e Chefe de Gabinete: padrão 83.

9.2. Tabela de Fixação dos Valores Salariais

A Tabela Salarial está estruturada em um percentual de 2,66%, do menor até o maior valor, conforme demonstrado a seguir no Anexo I.

A cada 2 (dois) anos, no máximo, a Gerência de Desenvolvimento Pessoal deverá propor e conduzir pesquisa salarial com o objetivo de manter os salários do Confea coerentes às práticas do mercado de trabalho congêneres.

Constatadas diferenças dos salários dos cargos do Confea em relação ao resultado da pesquisa, a Gerência de Desenvolvimento Pessoal fará proposta ao Presidente para revisão e atualização da tabela salarial.

A revisão da tabela salarial ficará a cargo do Presidente e condicionada à dotação orçamentária.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

10. TRANSIÇÃO DA SITUAÇÃO ATUAL PARA O NOVO PCCS

A implantação do PCCS acarretará alterações nos padrões de vencimentos, na nomenclatura dos cargos e nas atribuições dos empregados. A transição da situação atual para a nova tabela se dará mediante o enquadramento salarial e a respectiva alteração formalizada no contrato de trabalho.

Os contratos de trabalho dos empregados regidos pelo PCCS terão carga horária de 08 (oito) horas diárias. Haverá exceção, apenas e tão somente, nos seguintes casos:

a) empregado enquadrado no cargo Analista - Ocupação Comunicação Social, quando desempenhando atividades de jornalista, conforme determina a legislação em vigor;

b) empregado que atualmente cumpre escala de revezamento; e

c) empregado que atualmente cumpre carga horária de 6 (seis) horas e que optar por permanecer na situação atual, sendo enquadrado em cargo em extinção.

Todos os empregados deverão se manifestar, formalmente, quanto à adesão ao PCCS, preenchendo os formulários específicos, dentro do prazo a ser estipulado pela Administração e divulgado pela Gerência de Desenvolvimento Pessoal - GDP, de modo que a adesão extemporânea não surtirá efeitos.

Em virtude de o novo PCCS compensar eventuais perdas referentes ao não atendimento de alguns preceitos constantes no PCS de 2006, a adesão dos empregados ao novo PCCS resulta na impossibilidade de pleitear qualquer benefício daquele, em face do disposto na Súmula 51, II, do Tribunal Superior do Trabalho - TST.

10.1. Unificação de cargos

Com o objetivo de racionalização e atualização dos cargos integrantes do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, será promovida a unificação dos cargos com denominações distintas, mas de atribuições semelhantes e com mesmo nível de escolaridade e complexidade.

A transposição aos respectivos cargos, com inserção dos empregados na nova situação, obedecerá à correspondência, identidade e similaridade de atribuições entre o cargo de origem e o cargo que for enquadrado, conforme abaixo:

Quadro 3 – Correlação de Cargos

CORRELAÇÃO DE CARGOS DE CARREIRA	
CARGO ATUAL	CARGO NO NOVO PCCS
Profissional de Suporte Administrativo - PSA - nível fundamental ou médio incompleto.	AUXILIAR
Profissional de Suporte Administrativo - PSA - nível médio completo	ASSISTENTE
Profissional de Suporte Técnico - PST	



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

CORRELAÇÃO DE CARGOS DE CARREIRA	
CARGO ATUAL	CARGO NO NOVO PCCS
Profissional de Atividades de Suporte – PAS	ANALISTA
Profissional de Atividades de Logística – PAL	
CORRELAÇÃO DE CARGOS DE LIVRE PROVIMENTO	
CARGO ATUAL	CARGO NO NOVO PCCS
Superintendente	SUPERINTENDENTE
Chefe de Gabinete	CHEFE DE GABINETE
Corregedor, Ouvidor, Auditor do Sistema, Controlador, Procurador Jurídico, Assessor de Comunicação e Marketing, Assessor Parlamentar, Assessor Internacional, Dirigente do CTCC, Gerente	GERENTE
	ASSESSOR I
Assessor II e Assessor III	ASSESSOR II
Assessor I	ASSESSOR III
	CHEFE DE SETOR
Gestor Especial, Gestor de Programa, Coordenador de Projeto, Atividade Especial II	
Assistente da Mesa Diretora do Plenário, Presidente da CPL, Pregoeiro, Atividade Especial I	

10.2. Enquadramento

Para o enquadramento será considerado o salário vigente e o seu tempo de serviço, optando-se pela situação mais vantajosa.

Para o cálculo de enquadramento (EQ) por tempo de serviço, será considerado 1 (um) padrão para cada ano trabalhado (TS), acrescido de 1 (um) padrão, tendo em vista que o empregado já ingressa no Padrão 01 (EQ = TS +1).

10.2.1. Limite salarial para enquadramento

Nos casos em que o critério de enquadramento por tempo de serviço gerar a situação de o salário do empregado ultrapassar o valor do salário fixado no último padrão da carreira, este será realizado neste padrão; o salário será corrigido apenas pelos reajustes a serem aplicados posteriormente.

Neste caso, o empregado participará do processo de avaliação de desempenho, juntamente com os demais empregados, contudo sem possibilidade de progressão.

10.2.2. Limite remuneratório para enquadramento



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

Nos casos em que o critério de enquadramento por tempo de serviço gerar a situação de a remuneração do empregado ultrapassar o valor do teto remuneratório fixado no item 9 deste Plano, este será realizado no padrão máximo que possibilite a adequação de sua remuneração ao teto estabelecido; o salário será corrigido apenas pelos reajustes a serem aplicados posteriormente.

Neste caso, o empregado participará do processo de avaliação de desempenho, juntamente com os demais empregados, contudo só estará apto a progressão funcional se houver revisão do teto remuneratório.

10.3. Cargos em Extinção

10.3.1. Cargo de carreira – Auxiliar

Em extinção, por ter sido criado para inserção dos empregados enquadrados de maneira errônea em Plano de Cargos anterior e por não haver interesse do Confea em contratar novos empregados para essas atividades. Os empregados enquadrados neste cargo, ao terem seus contratos de trabalho encerrados, não serão substituídos mediante concurso público.

10.3.2. Cargos cujos ocupantes tenham salários de enquadramento que ultrapassam o valor limite do final da carreira, estabelecido no último padrão de cada cargo na tabela salarial (todos os cargos)

Para empregado que, no ato da adesão a este PCCS, perceber salário superior ao teto fixado para o cargo de enquadramento correspondente no novo plano, o enquadramento será realizado permanecendo com a nomenclatura de seu atual cargo – acrescido da expressão “em extinção”, pois já percebe salário maior do que o limite do cargo ou faixa salarial de enquadramento. O salário será enquadrado na nova tabela salarial no padrão imediatamente superior, e será corrigido apenas pelos reajustes a serem aplicados posteriormente.

10.3.3. Cargos cujos ocupantes tenham remuneração que ultrapassa o limite do teto remuneratório estabelecido para o Confea no momento da adesão

Para empregado que, no ato da adesão a este PCCS, perceber remuneração superior ao teto remuneratório fixado no item 9 deste Plano, o enquadramento será realizado permanecendo com a nomenclatura de seu atual cargo – acrescido da expressão “em extinção”, pois já percebe remuneração maior do que o teto remuneratório, correspondente ao último padrão da tabela. O empregado continuará a receber sua remuneração integral, que será corrigida apenas pelos reajustes aplicados posteriormente.

O empregado enquadrado em cargo em extinção, nos termos dos itens 10.3.2 e 10.3.3, participará do processo de avaliação de desempenho, juntamente com os demais empregados, contudo não estará sujeito a progressão funcional.

No caso de ocupação em função de confiança, o empregado terá direito a receber a gratificação de função nos mesmos moldes do item 7.2.6.2.

10.4. Vantagens Pessoais

Os valores das vantagens pessoais, que foram congeladas em 2004 nos percentuais devidos àquela época, serão congelados em seu valor total absoluto, devido



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

em reais, na data de 29/02/2012. Estas vantagens serão corrigidas apenas conforme os reajustes que venham a ser aplicados posteriormente à tabela salarial.

11. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Avaliação de desempenho é o processo destinado a medir o desempenho dos empregados, no exercício das atividades do cargo e das funções de confiança.

A avaliação de desempenho deverá ocorrer com periodicidade máxima anual.

Os objetivos da Avaliação de Desempenho são:

a) definir e mensurar o grau de contribuição de cada colaborador na consecução dos objetivos da área de atuação;

b) adequar o colaborador ao perfil profissional valorizado pelo Confea para as atividades que desempenha;

c) proporcionar aumento de produtividade e de qualidade dos serviços prestados ao Confea;

d) identificar os colaboradores mais bem qualificados para a Promoção por Merecimento;

e) subsidiar, dentre outras, ações de treinamentos, saúde e movimentação das pessoas visando à adequação funcional;

f) favorecer o acompanhamento continuado das atividades em desenvolvimento, propiciando a comunicação e o diálogo; e

g) identificar condições de trabalho, objetivando possíveis correções.

A Avaliação de Desempenho abrangerá três dimensões de análise:

- Desempenho das atividades típicas do cargo – até 60 pontos;
- Capacitação e desenvolvimento profissional – até 20 pontos; e
- Desempenho de atividades especiais – até 20 pontos.

O resultado da avaliação será o somatório das pontuações obtidas em cada uma das dimensões. Os empregados que atingirem no mínimo 60 pontos na Avaliação de Desempenho concorrerão ao processo de progressão funcional.

Os processos operacionais de progressão funcional e de avaliação de desempenho serão definidos em normativo específico no período de 90 (noventa) a 180 (cento e oitenta) dias após a implantação do PCCS.

12. PROGRESSÃO FUNCIONAL

Progressão funcional é o crescimento do empregado, de um padrão para outro, na tabela salarial, mantido o cargo em que foi enquadrado quando do seu ingresso no Confea ou quando do seu reenquadramento no novo PCCS.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

A progressão funcional deverá ocorrer anualmente com base na avaliação de desempenho, conforme critérios estabelecidos em normativo específico, condicionada à necessária dotação orçamentária.

O empregado ocupante de Cargo de Carreira designado para o exercício de cargo de livre provimento concorrerá ao processo de progressão funcional, sendo que a progressão ocorrerá no padrão da carreira.

13. DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

13.1. Instituto da Compensação: Súmula 18 – TST

Em razão do aumento dos valores da tabela salarial constante no presente PCCS, a adesão implica a permissão/aceitação do instituto da compensação das dívidas trabalhistas – Súmula 18 do Tribunal Superior do Trabalho -TST nas ações trabalhistas ajuizadas.

13.2. Não adesão - cargo em extinção

Aquele empregado que não aderir ao regramento deste PCCS e, conseqüentemente, não se enquadrar nas respectivas tabelas salariais, permanecerá na tabela salarial advinda do Plano de Cargos e Salários de 2006, e ocupará cargo em extinção, haja vista que o novo PCCS revoga completamente as disposições constantes do PCS anterior.

Integram o presente PCCS o Anexo I – Tabela Salarial – Cargos de Carreira; Anexo II – Tabela Salarial – Cargos de Livre Provimento (Funções de Confiança); Anexo III – Tabela Salarial – Cargos de Livre Provimento (Cargos em Comissão).

Os demais normativos específicos citados, que serão desenvolvidos no prazo previsto de 180 dias, contados do mês subsequente à implantação do PCCS, também passarão a integrar o presente Plano quando de suas edições.

O presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários entra em vigor nesta data, revogando-se as disposições em contrário, em especial o PCS/2006 e normativos administrativos vinculados, retroagindo seus efeitos a 1º de fevereiro de 2012, nos termos do 3º Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho 2011/2012.

Brasília, 02 de maio de 2012.

Eng. Civ. José Tadeu da Silva
Presidente



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA**

ANEXO I



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA**

TABELA SALARIAL – CARGOS DE CARREIRA

Internível = 2,66 %

TABELA SALARIAL - CARGOS DE CARREIRA		
NÍVEL / CARGO	PD	VALOR
NÍVEL FUNDAMENTAL - CARGO AUXILIAR	1	R\$ 2.433,85
	2	R\$ 2.498,59
	3	R\$ 2.565,05
	4	R\$ 2.633,28
	5	R\$ 2.703,33
	6	R\$ 2.775,24
	7	R\$ 2.849,06
	8	R\$ 2.924,84
	9	R\$ 3.002,64
	10	R\$ 3.082,51
NÍVEL MÉDIO - CARGO ASSISTENTE	11	R\$ 3.164,51
	12	R\$ 3.248,69
	13	R\$ 3.335,16
	14	R\$ 3.423,93
	15	R\$ 3.515,06
	16	R\$ 3.608,62
	17	R\$ 3.704,67
	18	R\$ 3.803,27
	19	R\$ 3.904,50
	20	R\$ 4.008,42
NÍVEL SUPERIOR - CARGO ANALISTA	21	R\$ 4.115,11
	22	R\$ 4.224,64
	23	R\$ 4.337,08
	24	R\$ 4.452,52
	25	R\$ 4.571,03
	26	R\$ 4.692,69
	27	R\$ 4.817,59
	28	R\$ 4.945,81
	29	R\$ 5.077,45
	30	R\$ 5.212,59
31	R\$ 5.351,33	
32	R\$ 5.493,76	
33	R\$ 5.639,98	
34	R\$ 5.790,09	
35	R\$ 5.944,20	
36	R\$ 6.102,41	
37	R\$ 6.264,83	
38	R\$ 6.431,58	
39	R\$ 6.602,76	
40	R\$ 6.778,50	
41	R\$ 6.958,92	
42	R\$ 7.144,14	
43	R\$ 7.334,29	
44	R\$ 7.529,50	
45	R\$ 7.729,91	
46	R\$ 7.935,65	
47	R\$ 8.146,87	
48	R\$ 8.363,71	
49	R\$ 8.586,32	
50	R\$ 8.814,86	
51	R\$ 9.049,48	
52	R\$ 9.290,35	
53	R\$ 9.537,63	
54	R\$ 9.791,49	
55	R\$ 10.052,11	
56	R\$ 10.319,66	
57	R\$ 10.594,33	
58	R\$ 10.876,31	
59	R\$ 11.165,80	
60	R\$ 11.463,00	
61	R\$ 11.768,11	
62	R\$ 12.081,34	
63	R\$ 12.402,90	
64	R\$ 12.733,02	
65	R\$ 13.071,93	
66	R\$ 13.419,86	
67	R\$ 13.777,05	
68	R\$ 14.143,75	
69	R\$ 14.520,21	
70	R\$ 14.906,69	
71	R\$ 15.303,46	



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA**

ANEXO II



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA**

TABELA SALARIAL – CARGOS DE LIVRE PROVIMENTO/FUNÇÕES DE CONFIANÇA

Intervível = 2,66 %

TABELA SALARIAL - FUNÇÃO DE CONFIANÇA		
CARGO	PD	VALOR
ASSESSOR I	55	R\$ 10.052,11
	56	R\$ 10.319,66
	57	R\$ 10.594,33
	58	R\$ 10.876,31
	59	R\$ 11.165,80
	60	R\$ 11.463,00
	61	R\$ 11.768,11
	62	R\$ 12.081,34
ASSESSOR II / CHEFE DE SETOR	63	R\$ 12.402,90
	64	R\$ 12.733,02
	65	R\$ 13.071,93
	66	R\$ 13.419,86
	67	R\$ 13.777,05
ASSESSOR III	68	R\$ 14.143,75
	69	R\$ 14.520,21
	70	R\$ 14.906,69
	71	R\$ 15.303,46
GERENTE	72	R\$ 15.710,53
	73	R\$ 16.128,43
	74	R\$ 16.557,45
	75	R\$ 16.997,88
	76	R\$ 17.450,02
	77	R\$ 17.914,19
	78	R\$ 18.390,71
SUPERINTENDENTE / CHEFE DE GABINETE	79	R\$ 18.879,90
	80	R\$ 19.382,11
	81	R\$ 19.897,67
	82	R\$ 20.426,95
	83	R\$ 20.970,31



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA**

ANEXO III



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA**

TABELA SALARIAL – CARGOS DE LIVRE PROVIMENTO/CARGOS EM COMISSÃO

TABELA SALARIAL - CARGO EM COMISSÃO	
CARGO	VALOR
ASSESSOR I	R\$ 10.052,11
ASSESSOR II / CHEFE DE SETOR	R\$ 12.402,90
ASSESSOR III	R\$ 14.143,75
GERENTE	R\$ 16.997,88
SUPERINTENDENTE / CHEFE DE GABINETE	R\$ 20.970,31