



ASSUNTO	Aprovação das regras, tabelas e valores do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração
---------	--

DELIBERAÇÃO Nº 010/2022 – CPFI-CAU/RS

A COMISSÃO DE PLANEJAMENTO E FINANÇAS (CPFI-CAU/RS), por meio de reunião remota, realizada através do software Teams, no dia 22 de fevereiro de 2022, no uso das competências que lhe conferem a Lei nº 12.378/2010 e o Regimento Interno do CAU/RS.

Considerando a Deliberação Plenária nº 1265/2021, que estabeleceu o novo organograma do CAU/RS;

Considerando que a elaboração do PCCR 2021 tem como princípio apresentar proposta com efeitos a médio e longo prazos para o CAU/RS;

Considerando a Deliberação nº 047/2021, da CPFI-CAU/RS, que aprovou as Tabelas nº 1.8.2 e nº 1.9.1, do PCCR, que tratam sobre a estrutura de remuneração e a distribuição de níveis-padrão em faixas salariais, previstas no Anexo I, da minuta de proposta do PCCR;

Considerando que foram submetidas à análise dessa Comissão as demais tabelas que compõem o Anexo I, da minuta de proposta do PCCR;

Considerando o arquivo em anexo, que dispõe sobre as regras de reenquadramento dos empregados atuais; a evolução funcional; os cargos de livre provimento e exoneração; e as gratificações.

DELIBERA:

- 1- Por aprovar o conjunto de tabelas e valores que compõem o Anexo I, da minuta de proposta do Plano de Cargos Carreira e Remuneração – PCCR, que tratam sobre as regras de reenquadramento dos empregados atuais, sobre a evolução funcional, sobre os valores de remuneração dos cargos de livre provimento e exoneração (CCs/FGs) e sobre as gratificações, conforme documento em anexo;
- 2- Por aprovar a majoração do valor da gratificação para as funções de pregoeiro, de tesoureiro, de gestor de parcerias e de apoio administrativo,, que passa a ser de 25% do valor correspondente ao NV-PD 01 da Tabela de Remuneração do PCCR;
- 3- Pelo retorno desta deliberação à Presidência do CAU/RS para conhecimento, apreciação e encaminhamento ao Plenário do CAU/RS.”

Com **04 votos favoráveis** dos conselheiros Fausto Henrique Steffen, Lidia Glacir Gomes Rodrigues, Carlos Eduardo Iponema Costa e Débora Francele e **01 voto** contrário da conselheira Orildes Tres.

Porto Alegre – RS, 22 de fevereiro de 2022.

FAUSTO HENRIQUE
STEFFEN:761896430
00

Assinado de forma digital por
FAUSTO HENRIQUE
STEFFEN:76189643000
Dados: 2022.02.23 18:12:41 -03'00'

FAUSTO HENRIQUE STEFFEN
Coordenador(a) da CPFI-CAU/RS



ANEXO I

Quadros e Tabelas

Quadro nº 1.5.1:

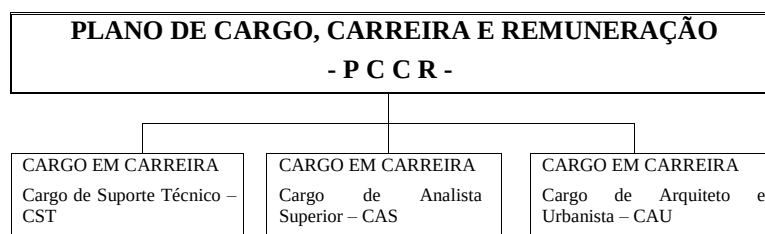


Tabela nº 1.5.2:

TABELA DE QUANTITATIVO DE VAGAS EM CADA CARGO		
CARGO	OCUPAÇÃO	VAGAS
CARGO DE SUPORTE TÉCNICO – CST	Administração e Fiscalização	34
	Microinformática	1
CARGO DE ANALISTA SUPERIOR – CAS	Administrador	3
	Advogado	4
	Contador	1
	Financeiro	1
	Jornalista	1
	Infraestrutura de TIC	1
	Desenvolvimento de TIC	1
	Secretário Executivo	2
CARGO DE ARQUITETO E URBANISTA – CAU	Arquiteto e Urbanista	12

Tabela nº 1.8.2:

TABELA DE REMUNERAÇÃO DO PCCR							
NV-PD	SALÁRIO	NV-PD	SALÁRIO	NV-PD	SALÁRIO	NV-PD	SALÁRIO
1	R\$ 3.451,17	12	R\$ 7.417,44	23	R\$ 11.383,71	34	R\$ 15.349,98
2	R\$ 3.811,74	13	R\$ 7.778,01	24	R\$ 11.744,28	35	R\$ 15.710,55
3	R\$ 4.172,31	14	R\$ 8.138,58	25	R\$ 12.104,85	36	R\$ 16.071,12
4	R\$ 4.532,88	15	R\$ 8.499,15	26	R\$ 12.465,42	37	R\$ 16.431,69
5	R\$ 4.893,45	16	R\$ 8.859,72	27	R\$ 12.825,99	38	R\$ 16.792,26
6	R\$ 5.254,02	17	R\$ 9.220,29	28	R\$ 13.186,56	39	R\$ 17.152,83
7	R\$ 5.614,59	18	R\$ 9.580,86	29	R\$ 13.547,13	40	R\$ 17.513,40
8	R\$ 5.975,16	19	R\$ 9.941,43	30	R\$ 13.907,70	41	R\$ 17.873,97
9	R\$ 6.335,73	20	R\$ 10.302,00	31	R\$ 14.268,27	42	R\$ 18.234,54
10	R\$ 6.696,30	21	R\$ 10.662,57	32	R\$ 14.628,84	43	R\$ 18.595,11
11	R\$ 7.056,87	22	R\$ 11.023,14	33	R\$ 14.989,41	44	R\$ 18.955,68

NV-PD = Nível-Padrão

**Tabelas nº 1.9.1:****A. CARGO DE SUPORTE TÉCNICO – CST**

FAIXA	A	NV-PD	1	2	3	4	5
		SALÁRIO	R\$ 3.451,17	R\$ 3.811,74	R\$ 4.172,31	R\$ 4.532,88	R\$ 4.893,45
B		NV-PD	6	7	8	9	10
		SALÁRIO	R\$ 5.254,02	R\$ 5.614,59	R\$ 5.975,16	R\$ 6.335,73	R\$ 6.696,30
C		NV-PD	11	12	13	14	15
		SALÁRIO	R\$ 7.056,87	R\$ 7.417,44	R\$ 7.778,01	R\$ 8.138,58	R\$ 8.499,15
D		NV-PD	16	17	18	19	20
		SALÁRIO	R\$ 8.859,72	R\$ 9.220,29	R\$ 9.580,86	R\$ 9.941,43	R\$ 10.302,00
E		NV-PD	21	22	23	24	25
		SALÁRIO	R\$ 10.662,57	R\$ 11.023,14	R\$ 11.383,71	R\$ 11.744,28	R\$ 12.104,85

NV-PD = Nível-Padrão.

B. CARGO DE ANALISTA SUPERIOR – CAS

FAIXA	A	NV-PD	10	11	12	13	14
		SALÁRIO	R\$ 6.696,30	R\$ 7.056,87	R\$ 7.417,44	R\$ 7.778,01	R\$ 8.138,58
B		NV-PD	15	16	17	18	19
		SALÁRIO	R\$ 8.499,15	R\$ 8.859,72	R\$ 9.220,29	R\$ 9.580,86	R\$ 9.941,43
C		NV-PD	20	21	22	23	24
		SALÁRIO	R\$ 10.302,00	R\$ 10.662,57	R\$ 11.023,14	R\$ 11.383,71	R\$ 11.744,28
D		NV-PD	25	26	27	28	29
		SALÁRIO	R\$ 12.104,85	R\$ 12.465,42	R\$ 12.825,99	R\$ 13.186,56	R\$ 13.547,13
E		NV-PD	30	31	32	33	34
		SALÁRIO	R\$ 13.907,70	R\$ 14.268,27	R\$ 14.628,84	R\$ 14.989,41	R\$ 15.349,98

NV-PD = Nível-Padrão.

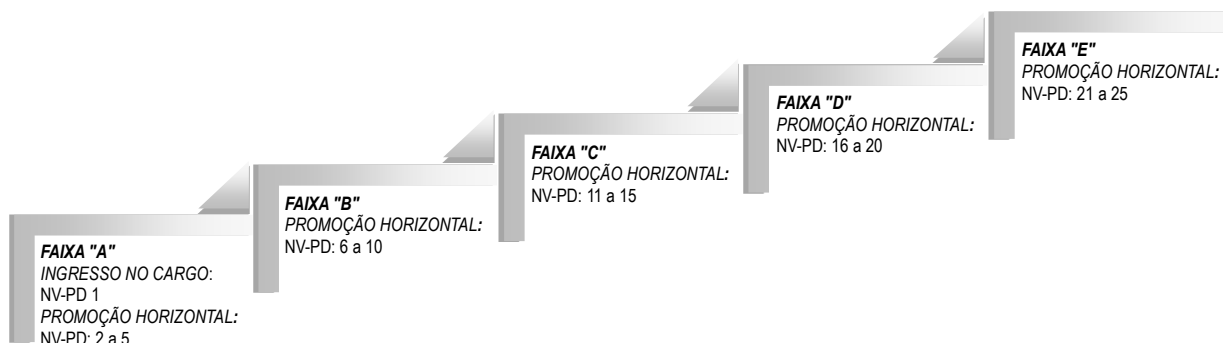
C. CARGO DE ARQUITETO E URBANISTA – CAU

FAIXA	A	NV-PD	20	21	22	23	24
		SALÁRIO	R\$ 10.302,00	R\$ 10.662,57	R\$ 11.023,14	R\$ 11.383,71	R\$ 11.744,28
B		NV-PD	25	26	27	28	29
		SALÁRIO	R\$ 12.104,85	R\$ 12.465,42	R\$ 12.825,99	R\$ 13.186,56	R\$ 13.547,13
C		NV-PD	30	31	32	33	34
		SALÁRIO	R\$ 13.907,70	R\$ 14.268,27	R\$ 14.628,84	R\$ 14.989,41	R\$ 15.349,98
D		NV-PD	35	36	37	38	39
		SALÁRIO	R\$ 15.710,55	R\$ 16.071,12	R\$ 16.431,69	R\$ 16.792,26	R\$ 17.152,83
E		NV-PD	40	41	42	43	44
		SALÁRIO	R\$ 17.513,40	R\$ 17.873,97	R\$ 18.234,54	R\$ 18.595,11	R\$ 18.955,68

NV-PD = Nível-Padrão.

**Tabela nº 1.10.3:****TABELA DE EQUIVAÊNCIA DE CARGOS**
CARGOS ATUAIS *versus* NOVOS CARGOS DO PCCR

DE		PARA
CARGO EFETIVO ATUAL	CARGO PROPOSTO	OCUPAÇÃO
1. Assistente Administrativo	CARGO DE SUPORTE TÉCNICO – CST	✓ Administração e Fiscalização
2. Assistente de Atendimento e Fiscalização		✓ Microinformática
3. Técnico em Microinformática		
4. Analista de Nível Superior – Administrador	CARGO DE ANALISTA SUPERIOR – CAS	✓ Administrador
5. Analista de Nível Superior – Assessor Jurídico		✓ Advogado
6. Analista de Nível Superior – Contador		✓ Contador
7. Analista de Nível Superior – Financeiro		✓ Financeiro
8. Analista de Nível Superior – Jornalista		✓ Jornalista
9. Analista de Nível Superior – Infraestrutura de TIC		✓ Infraestrutura de TIC
10. Analista de Nível Superior – Desenvolvimento de TIC		✓ Desenvolvimento de TIC
11. Secretário Executivo		✓ Secretário Executivo
12. Analista de Nível Superior – Arquiteto e Urbanista	CARGO DE ARQUITETO E URBANISTA – CAU	✓ Arquiteto e Urbanista

**Quadro nº 2.2.8.1:****Quadro nº 2.3.13.1:****Quadro nº 2.4.7.1:**

**Tabela nº 4.1.2:****REQUISITOS DE ADMISSÃO**

CARGO	REQUISITOS RECOMENDADOS
CST	Ensino Médio completo e/ou habilitação técnica específica com registro no Conselho de Fiscalização do Exercício Profissional, quando houver.
CAS	Ensino Superior completo e registro no respectivo no Conselho ou na Ordem de Fiscalização do Exercício Profissional, quando houver.
CAU	Ensino Superior completo e registro no respectivo no CAU/RS.

**Tabela nº 6.2.2:**

CARGO		REMUNERAÇÃO	
FG	CC	FG	CC
FG-01	CC-01	R\$ 6.696,30	R\$ 16.998,30
FG-02	CC-02	R\$ 3.451,17	R\$ 13.753,17
FG-03	CC-03	R\$ 2.588,38	R\$ 9.284,68
FG-04	CC-04	R\$ 1.725,59	R\$ 5.176,76
FG-05	CC-05	R\$ 345,12	R\$ 10.302,00

Tabela nº 6.5.1:

Nível	Cargo	Quant.	Acesso		Lotação
			FG	CC	
GINST	Chefe de Gabinete	1	FG-01	CC-01	Gabinete da Presidência
ASS	Assessor Técnico do GATHIS	1	FG-05	CC-05	Gabinete da Presidência
ASS	Assessor de Relações Institucionais	1	FG-03	CC-03	Gabinete da Presidência
GINST	Secretária Geral	1	FG-01	CC-01	Secretaria Geral
COO	Coordenador de Tecnologia e Infraestrutura	1	FG-03	CC-03	Secretaria Geral
COO	Coordenador de Secretaria e Assessoria	1	FG-03	CC-03	Secretaria Geral
SUP	Supervisor de Documentação e Memória	1	FG-04	CC-04	Secretaria Geral
SUP	Supervisor de Eventos e Viagens	1	FG-04	-	Secretaria Geral
GINST	Gerente-Geral	1	FG-01	CC-01	Gerente-Geral
SUP	Supervisor de Planejamento e Projetos	1	FG-04	-	Gerente-Geral
GER	Gerente Administrativo e Financeiro	1	FG-02	CC-02	Gerência Administrativa Financeira
COO	Coordenador de Compras, Licitações e Serviços	1	FG-03	CC-03	Gerência Administrativa Financeira
COO	Coordenador de Contabilidade, Tesouraria e Cobrança	1	FG-03	CC-03	Gerência Administrativa Financeira
SUP	Supervisor de Gestão de Pessoas	1	FG-04	-	Gerência Administrativa Financeira
SUP	Supervisor Administrativo	1	FG-04	-	Gerência Administrativa Financeira
GER	Gerente de Fiscalização	1	FG-02	CC-02	Gerência de Fiscalização
COO	Coordenador de Fiscalização	1	FG-03	CC-03	Gerência de Fiscalização
SUP	Supervisor de Operação de Fiscalização	1	FG-04	-	Gerência de Fiscalização
GER	Gerente de Atendimento	1	FG-02	CC-02	Gerência de Atendimento
COO	Coordenador de Atendimento	1	FG-03	CC-03	Gerência de Atendimento
GER	Gerente Jurídica	1	FG-02	CC-02	Gerência Jurídica
COO	Coordenador Jurídica - Contencioso	1	FG-03	CC-03	Gerência Jurídica
SUP	Coordenador Jurídico - Consultivo	1	FG-03	CC-03	Gerência Jurídica
GER	Gerente de Comunicação	1	FG-02	CC-02	Gerência de Comunicação
COO	Coordenador de Comunicação	1	FG-03	CC-03	Gerência de Comunicação
ASS	Assessor de Imprensa	1	FG-03	CC-03	Gerência de Comunicação



PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO
CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO
RIO GRANDE DO SUL

QUESTÕES SUBMETIDAS À APROVAÇÃO DA CPFI:

18 de janeiro de 2022.

**1) REGRAS DE REENQUADRAMENTO DOS EMPREGADOS ATUAIS:**

“(…)

10. TRANSIÇÃO DA SITUAÇÃO ATUAL PARA O NOVO PCCR

10.1. A implantação do PCCR acarretará alterações nos vencimentos, na nomenclatura dos cargos e nas atribuições dos empregados. A transição da situação atual para a nova tabela se dará mediante o enquadramento da remuneração.

10.2. Todos os empregados interessados deverão aderir, formalmente, ao PCCR, assinando o Termo de Adesão, dentro do prazo a ser estipulado por Deliberação Plenária. Deverá também constar em Portaria Presidencial o nome de todos os funcionários, com os níveis e as faixas, nos respectivos cargos e locais onde estão lotados.

10.3. A junção dos 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 está demonstrado na Tabela nº 1.10.3, do Anexo I desse documento.

TABELA DE EQUIVÂNCIA DE CARGOS
CARGOS ATUAIS *versus* NOVOS CARGOS DO PCCR

DE	PARA	
CARGO EFETIVO ATUAL	CARGO PROPOSTO	OCUPAÇÃO
1. Assistente Administrativo	CARGO DE SUPORTE TÉCNICO – CST	✓ Administração e Fiscalização
2. Assistente de Atendimento e Fiscalização		✓ Microinformática
3. Técnico em Microinformática		
4. Analista de Nível Superior – Administrador	CARGO DE ANALISTA SUPERIOR – CAS	✓ Administrador
5. Analista de Nível Superior – Assessor Jurídico		✓ Advogado
6. Analista de Nível Superior – Contador		✓ Contador
7. Analista de Nível Superior – Financeiro		✓ Financeiro
8. Analista de Nível Superior – Jornalista		✓ Jornalista
9. Analista de Nível Superior – Infraestrutura de TIC		✓ Infraestrutura de TIC
10. Analista de Nível Superior – Desenvolvimento de TIC		✓ Desenvolvimento de TIC
11. Secretário Executivo		✓ Secretário Executivo
12. Analista de Nível Superior – Arquiteto e Urbanista	CARGO DE ARQUITETO E URBANISTA – CAU	✓ Arquiteto e Urbanista

10.3.1. Apenas para fins de transição, será efetuada a transposição dos empregados interessados para os novos cargos, mesmo que esses não atendam à integralidade dos requisitos estipulados no presente PCCR.

10.4. Os cargos atuais serão extintos após a conclusão do processo de transição para este PCCR.

10.5. Ao optarem por ingressar nesse PCCR, os empregados efetivos, ocupantes dos cargos de Assistente Administrativo, Assistente de Administração e Fiscalização e Técnico de Microinformática, serão reenquadrados dentro do CARGO DE SUPORTE TÉCNICO – CST no nível-padrão correspondente à metade do nível (arredondado para cima) a que teriam direito no Plano de Cargos e Salários anterior, em razão do seu cargo de origem, levando-se em consideração as promoções horizontais por tempo de serviço e por merecimento já adquiridas no tempo durante a vigência do Plano de Cargos e Salários anterior.

10.6. Ao optarem por ingressar nesse PCCR, os empregados efetivos, ocupantes dos cargos de Analista de Nível Superior, exceto Arquiteto e Urbanista, serão reenquadrados dentro do CARGO DE ANALISTA SUPERIOR – CAS no nível-padrão com vencimento imediatamente superior ao percebido pelo empregado, em razão do seu cargo de origem, levando-se em consideração as promoções horizontais por tempo de serviço e por merecimento já adquiridas no tempo durante a vigência do Plano de Cargos e Salários anterior, acrescido de 01 (um) nível.

10.7. Ao optarem por ingressar nesse PCCR, os empregados efetivos, ocupantes do cargo de Analista de Nível Superior – Arquiteto e Urbanista, serão reenquadrados dentro do CARGO DE ARQUITETO E URBANISTA – CAU no nível-padrão com vencimento imediatamente superior ao percebido pelo empregado, em razão do seu cargo de origem, levando-se em consideração as promoções horizontais por tempo de serviço e por merecimento já adquiridas no tempo durante a vigência do Plano de Cargos e Salários anterior, acrescido de 01 (um) nível.

10.8. Nos casos em que o reenquadramento se der em nível-padrão superior ao primeiro nível-padrão, da Faixa A, do respectivo cargo, as promoções eventualmente adquiridas deverão corresponder ao tipo de promoção auferida



ao empregado na vigência do Plano de Cargos e Salários anterior, fazendo-se constar quais níveis foram adquiridos por meio de promoção horizontal por tempo de serviço e quais foram por meio de merecimento.

10.8.1. Na hipótese do subitem anterior, quando do reenquadramento, as promoções adquiridas por tempo de serviço serão reenquadradas como promoção horizontal por antiguidade.

10.9. Efetuados os cálculos de tempo para promoção por antiguidade e registradas as datas de seu adimplemento, o tempo sobressalente será contabilizado como tempo de exercício para fins de futura promoção horizontal por antiguidade.

10.9.1. O tempo de serviço dos empregados, que receberam promoção horizontal por antiguidade quando do reenquadramento, será reduzido, apenas para os fins de nova promoção, em 1.095 (um mil e noventa e cinco dias) por cada promoção horizontal por antiguidade auferida.

10.10. Os empregados que, levando em consideração o nível que possuíam ou a que tinham direito no Plano de Cargos e Salários antigo, forem reenquadrados no primeiro nível-padrão, da Faixa A do respectivo cargo, manterão o tempo de serviço para fins de cálculo da primeira progressão automática por tempo de serviço.

10.11. Efetuado o reenquadramento e levando em consideração o reajuste anual, nenhum empregado efetivo terá redução salarial, cabendo ao CAU/RS efetuar a sua eventual complementação para fins de manutenção do patamar salarial a que tinham direito no Plano de Cargos e Salários anterior.

10.11.1. A complementação salarial eventualmente concedida ao empregado será gradualmente reduzida, levando-se em consideração as promoções horizontais e as progressões automáticas por tempo de serviço recebidas ao longo da carreira.

(...)”



2) EVOLUÇÃO FUNCIONAL:

“(…)

I. PROMOÇÃO FUNCIONAL

1. DISPOSIÇÕES GERAIS

1.1. A carreira funcional se constitui em um conjunto de normas e procedimentos que tem por finalidade disciplinar, no âmbito do CAU/RS, o processo de evolução funcional dos empregados em conformidade com o Plano de Cargo, Carreira e Remuneração – PCCR.

1.2. O processo de evolução funcional dos empregados ocupantes de cargo em carreira do CAU/RS abrange:

1.2.1. Promoção horizontal por merecimento: É a passagem de um empregado de um nível-padrão para outro na faixa de remuneração do cargo, como forma de recompensar o desempenho daqueles que se destacam da média, identificados por processo de avaliação de desempenho;

1.2.2. Promoção horizontal por antiguidade: É a passagem de um empregado de um nível-padrão para outro na faixa de remuneração do cargo, como forma de recompensar a permanência no quadro de pessoal do CAU/RS, identificados por processo de contagem do tempo de casa;

2. PROMOÇÃO HORIZONTAL POR MERECIMENTO E POR ANTIGUIDADE

2.1. As promoções horizontais por merecimento e por antiguidade ocorrerão anualmente, simultaneamente, sendo que o funcionário ocupante de cargo efetivo não poderá ser promovido por merecimento e por antiguidade na mesma oportunidade.

2.1.1. O primeiro processo de promoção horizontal por merecimento e por antiguidade, com a implantação do PCCR, será efetivado em [mês] de 2022, iniciando-se pela promoção horizontal por merecimento.

2.1.2. Efetuada a promoção por merecimento, a primeira promoção por antiguidade será concedida ao empregado com maior tempo efetivo de casa, observadas as regras próprias descritas nos itens nº [número].

2.2. Os processos de promoção horizontal por merecimento e por antiguidade deverão ocorrer por cargo, de forma individualizada, continuada e concomitante, iniciando-se pelas promoções por merecimento, em relação a cada cargo, tendo por base a média aritmética dos resultados obtidos nas avaliações de desempenho dos 02 (dois) anos anteriores.

2.2.1. Efetuada a promoção por merecimento, proceder-se-á, em seguida, à promoção por antiguidade, tendo por base a contagem de tempo de casa, observadas as regras próprias descritas nos itens nº [número].

2.2.2. Os processos de promoção horizontal serão realizados no segundo trimestre de cada ano, preferencialmente, e o pagamento das promoções será realizado a partir do terceiro trimestre, de acordo com a disponibilidade orçamentária aprovada no ano anterior.

2.2.3. É vedada a abertura de processo de promoção horizontal que não abranjam vagas concomitantes para cada cargo (CST, CAS e CAU).

2.3. Da segunda promoção horizontal por merecimento em diante, a avaliação de desempenho continuará sendo um dos critérios a ser utilizado, porém, considerando a média aritmética dos resultados obtidos nos processos de avaliação de desempenho relativo aos 02 (dois) anos anteriores e assim sucessivamente.

2.4. O Conselho Diretor do CAU/RS, em cada exercício, com base nos cálculos orçamentários a serem providenciados pela COA e/ou pela CPFI, definirá o número total vagas que serão disponibilizadas para promoção horizontal por merecimento e por antiguidade.

2.4.1. Após essa definição, será considerado 50% (cinquenta por cento) do total de vagas concomitantemente destinadas, para cada cargo (CST, CAS e CAU), à promoção horizontal por merecimento;

2.4.2. Os 50% (cinquenta por cento) restantes serão destinados à promoção horizontal por antiguidade.

2.4.3. O número total de empregados a serem promovidos no período deverá ser obrigatoriamente um número par, em relação a cada cargo.

2.5. É vedada a realização do processo de promoção sem a devida previsão orçamentária aprovada pelo Plenário.

2.6. A promoção horizontal por merecimento se dará da seguinte forma:



2.6.1. Para concorrer à promoção horizontal por merecimento o empregado ocupante de cargo efetivo no CAU/RS deverá atender, simultaneamente, aos seguintes requisitos:

2.6.1.1. Tenha tempo de efetivo serviço como empregado do CAU/RS igual ou superior a 36 (trinta e seis) meses, contados até o dia de início do processo de promoção;

2.6.1.2. Ausência de registro no histórico funcional dos itens relacionados a seguir, considerando sempre os 24 (vinte e quatro) meses anteriores à referida promoção:

- Punição por escrito e após o devido processo administrativo;
- Qualquer modalidade de suspensão ou de afastamento por interesse particular;
- Requisição para prestar serviços a outros órgãos ou instituições, ainda que sem ônus para o CAU/RS;
- Mais de 05 (cinco) faltas ao trabalho, sem justificativa aceita junto à respectiva chefia e devidamente abonadas pela área de Recursos Humanos.

2.6.1.3. Não ser ocupante de cargo em comissão ou função gratificada a partir do início do processo de promoção por merecimento.

2.6.2. A média aritmética dos resultados obtidos na Avaliação de Desempenho, aplicada anualmente, servirá de base para a concessão da promoção horizontal por merecimento ao funcionário ocupante do cargo efetivo no CAU/RS.

2.6.3. O modelo de Avaliação de Desempenho do CAU/RS, realizado de maneira eletrônica, está estabelecido em norma complementar ao PCCR, e tem por base um conjunto de competências técnicas e comportamentais, a serem observadas no cotidiano do trabalho.

2.6.3.1. A finalidade é estimular o potencial dos funcionários e tem caráter essencialmente orientativo, uma vez que objetiva redirecionar as disfunções, apontar as dificuldades e promover incentivos em relação aos pontos fortes.

2.6.3.2. A avaliação busca, também, envolver o corpo gerencial em um processo continuado de acompanhamento e gestão de recursos humanos, visando ao alcance de resultados.

2.6.4. Os objetivos da avaliação de desempenho são:

2.6.4.1. Definir e mensurar o grau de contribuição de cada funcionário na consecução dos objetivos da unidade organizacional de atuação;

2.6.4.2. Adequar o funcionário ao perfil profissional valorizado pelo CAU/RS para as atividades que desempenha;

2.6.4.3. Proporcionar aumento de produtividade e de qualidade dos serviços prestados pelo CAU/RS;

2.6.4.4. Subsidiar, dentre outras, ações de capacitação, qualidade de vida e movimentação dos funcionários visando à adequação funcional;

2.6.4.5. Favorecer o acompanhamento continuado das atividades em desenvolvimento, propiciando a comunicação e o diálogo;

2.6.4.6. Identificar condições de trabalho, objetivando possíveis correções;

2.6.4.7. Identificar os funcionários melhor classificados na escala de pontos definida na Avaliação de Desempenho para a Promoção Horizontal por merecimento.

2.6.5. Os funcionários serão classificados, em ordem decrescente de pontuação, considerando o Resultado Final da Avaliação de Desempenho – RFAD.

2.6.6. Os funcionários com resultados no processo de avaliação classificados no quarto quartil serão candidatos para participar do processo de promoção horizontal por merecimento.

2.6.7. Havendo necessidade de desempate entre funcionários selecionados para a concessão da promoção horizontal por merecimento deverão ser utilizados os seguintes critérios de desempate exclusivamente, nessa ordem:

2.6.7.1. Funcionário que não tenha sido promovido no último processo de promoção horizontal por merecimento;

2.6.7.2. Maior tempo efetivo no CAU/RS, considerando anos, meses e dias, tendo como referência a data de contratação; e

2.6.7.3. Maior tempo efetivo do funcionário no nível-padrão, considerando anos, meses e dias, tendo como referência a data de posse/exercício no CAU/RS.

2.6.8. Os resultados obtidos na avaliação de desempenho poderão ser acrescidos de pontos decorrentes da aplicação dos percentuais conforme apresentado a seguir:



2.6.8.1. Criatividade: inovação/aperfeiçoamento de rotinas/processos comprovada e reconhecida oficialmente pelo CAU/RS, implementado no exercício anterior, contados até o último dia do mês anterior à promoção – Pontuação de 3,20 (três inteiros e vinte décimos).

2.6.8.2. Especialização: em ramos do conhecimento específico das atribuições do funcionário relativas à área de atuação no CAU/RS, adquiridos em programas formais e reconhecidos legalmente, não patrocinados ou oferecidos pelo CAU/RS, que somem uma carga horária igual ou superior a 240h, concluída até a abertura do processo de promoção horizontal – Pontuação de 4,80 (quatro inteiros e oitenta décimos).

2.6.9. A pontuação referida no item anterior incidirá sobre a média das avaliações e o fato gerador do acréscimo, utilizado em um processo de promoção horizontal, não poderá ser reutilizado.

2.6.10. É da responsabilidade do funcionário solicitar o reconhecimento oficial por parte do CAU/RS de atos e títulos que incidam em seu "Histórico Funcional", e zelar para que o mesmo esteja atualizado, junto ao setor de recursos humanos, sob pena de não vir a ser contemplado com essa pontuação.

2.7. A promoção horizontal por antiguidade se dará da seguinte forma:

2.7.1. A promoção horizontal por antiguidade ocorrerá no mesmo período da promoção horizontal por merecimento.

2.7.2. Não haverá impedimento para a promoção horizontal por antiguidade aos empregados que estejam no último nível-padrão de cada Faixa, podendo passar para o primeiro nível-padrão da Faixa seguinte, respeitados os critérios de classificação e o número de promoções a serem efetivadas em cada ano.

2.7.3. Os empregados serão classificados pelo tempo de casa nos níveis-padrão dentro de seus respectivos cargos.

2.7.3.1. Considera-se "tempo de casa" o período de efetivo serviço (em dias) prestado pelo empregado ao CAU/RS, desde a última promoção horizontal (merecimento ou antiguidade) obtida em seu respectivo cargo, descontando-se apenas os dias de afastamentos do empregado sem a respectiva remuneração.

2.7.3.2. Aos empregados que não possuem promoção horizontal (merecimento ou antiguidade) o tempo de casa se inicia na data de sua admissão (início do exercício), descontando-se apenas dias de afastamentos do empregado sem a respectiva remuneração.

2.7.3.3. Para fins de concorrer à futura promoção por antiguidade, o tempo de serviço dos empregados será reiniciado a partir do dia seguinte ao recebimento da promoção horizontal (merecimento ou antiguidade) auferida.

2.7.3.3.1. A eventual ocorrência de progressão automática por tempo de serviço não acarretará o reinício da contagem do tempo de casa para fins de promoção horizontal por antiguidade.

2.7.4. Somente poderão concorrer à promoção horizontal por antiguidade os empregados que tenham no mínimo 30 (trinta) meses de efetivo exercício no Conselho, a contar da data de admissão, contados até o dia de início do processo de promoção.

2.7.5. O interstício mínimo para a promoção horizontal por antiguidade será de 24 (vinte e quatro) meses a contar da última promoção horizontal (merecimento ou antiguidade) recebida.

2.7.6. O tempo de efetivo exercício, para os casos de suspensão de contrato de trabalho (com exceção aos períodos de férias, em que a contagem de tempo permanece), será reiniciado a partir da última data de admissão ou da cessação da referida causa, somando-se o período de efetivo exercício prestado anteriormente.

2.7.7. A promoção dar-se-á por ordem de classificação do empregado conforme o número de vagas, destinadas a cada cargo, para promoções horizontais por antiguidade a serem efetivadas no período.

2.7.8. Os métodos de desempate, caso ocorra, seguirão os mesmos critérios estabelecidos no item 2.6.7.

3. CONSIDERAÇÕES GERAIS

3.1. A concessão da promoção horizontal está condicionada ao limite financeiro estabelecido na Portaria que trata do assunto, devendo ser feita previsão orçamentária no exercício anterior para o exercício seguinte.

3.2. A conjugação do PCCR com o processo de promoção funcional permitirá ao CAU/RS administrar os recursos humanos com flexibilidade, eliminando a ociosidade operativa e aproveitando os níveis de maturidade funcional dos profissionais que permanecerem funcionários no CAU/RS.

3.3. A promoção se dará em conformidade com o número previamente aprovado de funcionários que serão beneficiados, não havendo criação de cadastro reserva, sendo, igualmente, assegurada a participação de todos os funcionários no processo de promoção.



3.4. O aporte de recursos financeiros para a concessão da promoção horizontal do exercício seguinte deverá ser submetido à análise e aprovação no exercício financeiro anterior.

3.5. Os casos não previstos neste PCCR serão resolvidos pelo Presidente tendo por base os princípios constitucionais de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência

II. PROGRESSÃO FUNCIONAL

1. PROGRESSÃO AUTOMÁTICA POR TEMPO DE SERVIÇO

1.1. Por cada 03 (três) anos de efetivo serviço público, o empregado terá direito à progressão automática por tempo de serviço, que corresponde ao avanço cumulativo de 01 (um) nível-padrão, nas Tabelas nº 1.9.1 – A, B e C –, do Anexo I desse documento, referente ao respectivo cargo.

A. CARGO DE SUPORTE TÉCNICO – CST

FAIXA	A	NV-PD	1	2	3	4	5
		SALÁRIO	R\$ 3.451,17	R\$ 3.811,74	R\$ 4.172,31	R\$ 4.532,88	R\$ 4.893,45
	B	NV-PD	6	7	8	9	10
		SALÁRIO	R\$ 5.254,02	R\$ 5.614,59	R\$ 5.975,16	R\$ 6.335,73	R\$ 6.696,30
	C	NV-PD	11	12	13	14	15
		SALÁRIO	R\$ 7.056,87	R\$ 7.417,44	R\$ 7.778,01	R\$ 8.138,58	R\$ 8.499,15
	D	NV-PD	16	17	18	19	20
		SALÁRIO	R\$ 8.859,72	R\$ 9.220,29	R\$ 9.580,86	R\$ 9.941,43	R\$ 10.302,00
	E	NV-PD	21	22	23	24	25
		SALÁRIO	R\$ 10.662,57	R\$ 11.023,14	R\$ 11.383,71	R\$ 11.744,28	R\$ 12.104,85

NV-PD = Nível-Padrão.

B. CARGO DE ANALISTA SUPERIOR – CAS

FAIXA	A	NV-PD	10	11	12	13	14
		SALÁRIO	R\$ 6.696,30	R\$ 7.056,87	R\$ 7.417,44	R\$ 7.778,01	R\$ 8.138,58
	B	NV-PD	15	16	17	18	19
		SALÁRIO	R\$ 8.499,15	R\$ 8.859,72	R\$ 9.220,29	R\$ 9.580,86	R\$ 9.941,43
	C	NV-PD	20	21	22	23	24
		SALÁRIO	R\$ 10.302,00	R\$ 10.662,57	R\$ 11.023,14	R\$ 11.383,71	R\$ 11.744,28
	D	NV-PD	25	26	27	28	29
		SALÁRIO	R\$ 12.104,85	R\$ 12.465,42	R\$ 12.825,99	R\$ 13.186,56	R\$ 13.547,13
	E	NV-PD	30	31	32	33	34
		SALÁRIO	R\$ 13.907,70	R\$ 14.268,27	R\$ 14.628,84	R\$ 14.989,41	R\$ 15.349,98

NV-PD = Nível-Padrão.

C. CARGO DE ARQUITETO E URBANISTA – CAU

FAIXA	A	NV-PD	20	21	22	23	24
		SALÁRIO	R\$ 10.302,00	R\$ 10.662,57	R\$ 11.023,14	R\$ 11.383,71	R\$ 11.744,28
	B	NV-PD	25	26	27	28	29
		SALÁRIO	R\$ 12.104,85	R\$ 12.465,42	R\$ 12.825,99	R\$ 13.186,56	R\$ 13.547,13
	C	NV-PD	30	31	32	33	34
		SALÁRIO	R\$ 13.907,70	R\$ 14.268,27	R\$ 14.628,84	R\$ 14.989,41	R\$ 15.349,98
	D	NV-PD	35	36	37	38	39
		SALÁRIO	R\$ 15.710,55	R\$ 16.071,12	R\$ 16.431,69	R\$ 16.792,26	R\$ 17.152,83
	E	NV-PD	40	41	42	43	44
		SALÁRIO	R\$ 17.513,40	R\$ 17.873,97	R\$ 18.234,54	R\$ 18.595,11	R\$ 18.955,68

NV-PD = Nível-Padrão.



1.1.1. Ao optarem, dentro do prazo a ser estipulado por Deliberação Plenária, por ingressar nesse PCCR, os empregados reenquadrados, por cada 03 (três) anos de efetivo serviço público, terão direito à progressão automática por tempo de serviço, que corresponde ao avanço cumulativo de 01 (um) nível-padrão, nas Tabelas nº 1.9.1 – A, B e C –, do Anexo I desse documento, referente ao respectivo cargo.

1.1.2. Para efeito da progressão automática, será computado apenas o tempo de serviço efetivamente prestado ao CAU/RS, contados a partir do ingresso no quadro de empregados efetivos do Conselho, para empregados novos; ou, para os empregados reenquadrados, que optaram por aderir ao Plano de Cargo, Carreira e Remuneração – PCCR, dentro do prazo a ser estipulado por Deliberação Plenária, contados a partir da data da última promoção horizontal por antiguidade ou do ingresso no quadro de empregados efetivos do Conselho, para os empregados reenquadrados que não possuíam promoção por tempo de serviço no antigo PCS.

1.2. Os níveis-padrão auferidos em razão de progressão automática por tempo de serviço serão registrados nos assentamentos do empregado de forma independente das promoções eventualmente recebidas, constando como “progressão automática”.

1.3. O interstício para a concessão da progressão automática será computado em períodos de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias por ano, contados da data em que o empregado completou o último interstício aquisitivo, desde que tenha aderido a este novo plano, ficando suspenso nas hipóteses do item 1.2.3, sendo retomado a partir do término do impedimento nos termos previstos item 1.2.4.

1.3.1. A nomeação para a ocupação de cargo em comissão ou função gratificada não interrompe ou suspende a contagem de tempo de serviço do empregado público para fins dessa progressão automática.

1.3.2. Serão considerados como de efetivo exercício para fins dessa progressão automática os afastamentos do serviço relacionados às hipóteses a seguir:

1.3.2.1. Acidente de trabalho;

1.3.2.2. Primeiros 15 (quinze) dias de afastamento por motivo de doença;

1.3.2.3. Auxílio-doença;

1.3.2.4. Afastamento previdenciário por acidente de trabalho;

1.3.2.5. Faltas justificadas ao serviço, de acordo com a legislação pertinente;

1.3.2.6. Férias;

1.3.2.7. Greve considerada legal;

1.3.2.8. Inquérito para apuração de falta grave, com afastamento do empregado, julgado improcedente;

1.3.2.9. Representação sindical com ou sem afastamento do CAU/RS;

1.3.2.10. Licenças maternidade e paternidade;

1.3.2.11. Prestação de serviço militar;

1.3.2.12. Empregado cedido a outros entes públicos;

1.3.2.13. Afastamento para capacitação e formação, previamente autorizado, com a devida comprovação de conclusão;

1.3.2.14. Para exercício de mandato eletivo e/ou encargo público;

1.3.2.15. Demais licenças com remuneração.

1.3.3. Não serão considerados como de efetivo exercício para fins dessa progressão automática os afastamentos do serviço relacionados às hipóteses a seguir:

1.3.3.1. Afastamento provisório em caso de aposentadoria por invalidez;

1.3.3.2. Faltas injustificadas ao serviço;

1.3.3.3. Greve julgada ilegal e desde que não se paguem os salários do período;

1.3.3.4. Inquérito para apuração de falta grave, com afastamento do empregado, julgado procedente;

1.3.3.5. Suspensão disciplinar;

1.3.3.6. Licenças sem remuneração.

1.3.4. A contagem do tempo de serviço, interrompida em decorrência de uma das hipóteses do item 1.2.3, reiniciará a partir do retorno do empregado público ao trabalho, considerando-se, inclusive, o período de efetivo exercício trabalhado até a interrupção havida.

1.4. A progressão automática terá vigência, sendo automaticamente percebida pelo empregado, a partir do mês correspondente ao que forem atendidos os requisitos.

(...)”



3) CARGOS DE LIVRE PROVIMENTO E EXONERAÇÃO:

“(…)”

1. DISPOSIÇÕES GERAIS

1.1. O presente capítulo é destinado para regulamentar a estrutura, a remuneração, a forma de acesso, a lotação, as especificações, as atribuições e os demais elementos pertinentes aos cargos de livre provimento e exoneração do CAU/RS que se destinam às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

2. ESTRUTURA E REMUNERAÇÃO

2.1. Os cargos de livre provimento e nomeação, compreendendo entre eles os acessíveis por meio de Função Gratificada – FG e os por Cargo em Comissão – CC, estão estruturados em 04 (quatro) níveis de responsabilidade, respectivamente, os quais serão remunerados da seguinte forma:

2.1.1. Ao ocupar Função Gratificada FG-01 o empregado perceberá uma gratificação correspondente ao valor de 100% (cem por cento) do NV-PD 10 da Tabela nº 1.8.2, do Anexo I desse documento, totalizando R\$ 6.696,30 (seis mil e seiscentos e noventa e seis reais e trinta centavos);

2.1.2. Ao ocupar o Cargo em Comissão CC-01 o empregado perceberá a remuneração correspondente ao valor do NV-PD 20 da Tabela nº 1.8.2, do Anexo I desse documento, acrescida do valor previsto no item anterior, totalizando R\$ 16.998,30 (dezesseis mil, novecentos e noventa e oito reais e trinta centavos);

2.1.3. Ao ocupar Função Gratificada FG-02 o empregado perceberá uma gratificação correspondente ao valor de 100% (cem por cento) do NV-PD 1 da Tabela nº 1.8.2, do Anexo I desse documento, totalizando R\$ 3.451,17 (três mil, quatrocentos e cinquenta e um reais e dezessete centavos);

2.1.4. Ao ocupar o Cargo em Comissão CC-02 o empregado perceberá a remuneração correspondente ao valor do NV-PD 20 da Tabela nº 1.8.2, do Anexo I desse documento, acrescida do valor previsto no item anterior, totalizando R\$ 13.753,17 (treze mil, setecentos e cinquenta e três reais e dezessete centavos);

2.1.5. Ao ocupar Função Gratificada FG-03 o empregado perceberá uma gratificação correspondente ao valor de 75% (setenta e cinco por cento) do NV-PD 1 da Tabela nº 1.8.2, do Anexo I desse documento, totalizando R\$ 2.588,38 (dois mil, quinhentos e oitenta e oito reais e trinta e oito centavos);

2.1.6. Ao ocupar o Cargo em Comissão CC-03 o empregado perceberá a remuneração correspondente ao valor do NV-PD 10 da Tabela nº 1.8.2, do Anexo I desse documento, acrescida do valor previsto no item anterior, totalizando R\$ 9.284,68 (nove mil, duzentos e oitenta e quatro reais e sessenta e oito centavos);

2.1.7. Ao ocupar Função Gratificada FG-04 o empregado perceberá uma gratificação correspondente ao valor de 50% (cinquenta por cento) do NV-PD 1 da Tabela nº 1.8.2, do Anexo I desse documento, totalizando R\$ 1.725,19 (um mil, setecentos e vinte e cinco reais e dezenove centavos);

2.1.8. Ao ocupar o Cargo em Comissão CC-04 o empregado perceberá a remuneração correspondente ao valor do NV-PD 1 da Tabela nº 1.8.2, do Anexo I desse documento, acrescida do valor previsto no item anterior, totalizando R\$ 5.176,76 (cinco mil, cento e setenta e seis reais e setenta e seis centavos);

2.1.9. Ao ocupar Função Gratificada FG-05 o empregado perceberá uma gratificação correspondente ao valor de 10% (dez por cento) do NV-PD 1 da Tabela nº 1.8.2, do Anexo I desse documento, totalizando R\$ 345,12 (trezentos e quarenta e cinco reais e doze centavos); e

2.1.10. Ao ocupar o Cargo em Comissão CC-05 o empregado perceberá a remuneração correspondente ao valor do NV-PD 20 da Tabela nº 1.8.2, do Anexo I desse documento, totalizando R\$ 10.302,00 (dez mil, trezentos e dois reais).

**TABELA DE REMUNERAÇÃO DO PCCR**

NV-PD	SALÁRIO	NV-PD	SALÁRIO	NV-PD	SALÁRIO	NV-PD	SALÁRIO
1	R\$ 3.451,17	12	R\$ 7.417,44	23	R\$ 11.383,71	34	R\$ 15.349,98
2	R\$ 3.811,74	13	R\$ 7.778,01	24	R\$ 11.744,28	35	R\$ 15.710,55
3	R\$ 4.172,31	14	R\$ 8.138,58	25	R\$ 12.104,85	36	R\$ 16.071,12
4	R\$ 4.532,88	15	R\$ 8.499,15	26	R\$ 12.465,42	37	R\$ 16.431,69
5	R\$ 4.893,45	16	R\$ 8.859,72	27	R\$ 12.825,99	38	R\$ 16.792,26
6	R\$ 5.254,02	17	R\$ 9.220,29	28	R\$ 13.186,56	39	R\$ 17.152,83
7	R\$ 5.614,59	18	R\$ 9.580,86	29	R\$ 13.547,13	40	R\$ 17.513,40
8	R\$ 5.975,16	19	R\$ 9.941,43	30	R\$ 13.907,70	41	R\$ 17.873,97
9	R\$ 6.335,73	20	R\$ 10.302,00	31	R\$ 14.268,27	42	R\$ 18.234,54
10	R\$ 6.696,30	21	R\$ 10.662,57	32	R\$ 14.628,84	43	R\$ 18.595,11
11	R\$ 7.056,87	22	R\$ 11.023,14	33	R\$ 14.989,41	44	R\$ 18.955,68

NV-PD = *Nível-Padrão*

2.2. Os valores previstos no item anterior, conforme o caso, poderão ser acrescidos das gratificações dispostas no Título IV do presente PCCR.

2.3. Os cargos de livre provimento e nomeação foram estruturados utilizando como base as Funções Gratificadas – FG e os correspondentes Cargos em Comissão – CC, conforme da Tabela nº 6.2.2, do Anexo I desse documento.

CARGO		REMUNERAÇÃO	
FG	CC	FG	CC
FG-01	CC-01	R\$ 6.696,30	R\$ 16.998,30
FG-02	CC-02	R\$ 3.451,17	R\$ 13.753,17
FG-03	CC-03	R\$ 2.588,38	R\$ 9.284,68
FG-04	CC-04	R\$ 1.725,59	R\$ 5.176,76
FG-05	CC-05	R\$ 345,12	R\$ 10.302,00

3. FORMA DE ACESSO

3.1. Os cargos de livre provimento e nomeação são acessíveis por meio de Portaria de nomeação do Presidente do CAU/RS, sendo que:

3.1.1. As funções gratificadas – FG, serão exercidas exclusivamente por empregados ocupantes de cargo efetivo;

3.1.2. 50% (cinquenta por cento) dos cargos em comissão – CC, no mínimo, devem ser ocupados por empregados ocupantes de cargo efetivo.

3.2. O preenchimento das funções gratificadas e dos cargos em comissão se dará de forma graduada, no interesse da administração, conforme necessidade e disponibilidade orçamentária.

4. JORNADA DE TRABALHO

4.1. Os cargos de livre provimento e nomeação que compõem os três primeiros níveis de responsabilidade (CC/FG-01, CC/FG-02 e CC/FG-03), por se tratar de cargos de gestão, nos termos do art. 62, inciso II, da CLT, estão dispensados do controle da jornada de trabalho, podendo exercer suas funções, inclusive, de forma externa à sede do CAU/RS, conforme interesse da Administração.

4.1.1. Submetem-se ao Regime de Dedicação Exclusiva os ocupantes dos cargos de livre provimento e nomeação que compõem o primeiro nível de responsabilidade (CC/FG-01).

4.2. Os Cargos em Comissão e as Funções Gratificadas CC/FG-04 e CC/FG-05, por sua vez, possuem jornada de 08 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, sujeitando-se ao devido controle de ponto, devendo respeitar as normas e os horários estabelecidas pelo CAU/RS



5. LOTAÇÃO

5.1. Os cargos de livre provimento e nomeação foram definidos conforme necessidades observadas na estrutura organizacional, devendo ser distribuídos e lotados conforme Tabela nº 6.5.1, do Anexo I desse documento.

Nível	Cargo	Quant.	Acesso		Lotação
			FG	CC	
GINST	Chefe de Gabinete	1	FG-01	CC-01	Gabinete da Presidência
ASS	Assessor Técnico do GATHIS	1	FG-05	CC-05	Gabinete da Presidência
ASS	Assessor de Relações Institucionais	1	FG-03	CC-03	Gabinete da Presidência
GINST	Secretária Geral	1	FG-01	CC-01	Secretaria Geral
COO	Coordenador de Tecnologia e Infraestrutura	1	FG-03	CC-03	Secretaria Geral
COO	Coordenador de Secretaria e Assessoria	1	FG-03	CC-03	Secretaria Geral
SUP	Supervisor de Documentação e Memória	1	FG-04	CC-04	Secretaria Geral
SUP	Supervisor de Eventos e Viagens	1	FG-04	-	Secretaria Geral
GINST	Gerente-Geral	1	FG-01	CC-01	Gerente-Geral
SUP	Supervisor de Planejamento e Projetos	1	FG-04	-	Gerente-Geral
GER	Gerente Administrativo e Financeiro	1	FG-02	CC-02	Gerência Administrativa Financeira
COO	Coordenador de Compras, Licitações e Serviços	1	FG-03	CC-03	Gerência Administrativa Financeira
COO	Coordenador de Contabilidade, Tesouraria e Cobrança	1	FG-03	CC-03	Gerência Administrativa Financeira
SUP	Supervisor de Gestão de Pessoas	1	FG-04	-	Gerência Administrativa Financeira
SUP	Supervisor Administrativo	1	FG-04	-	Gerência Administrativa Financeira
GER	Gerente de Fiscalização	1	FG-02	CC-02	Gerência de Fiscalização
COO	Coordenador de Fiscalização	1	FG-03	CC-03	Gerência de Fiscalização
SUP	Supervisor de Operação de Fiscalização	1	FG-04	-	Gerência de Fiscalização
GER	Gerente de Atendimento	1	FG-02	CC-02	Gerência de Atendimento
COO	Coordenador de Atendimento	1	FG-03	CC-03	Gerência de Atendimento
GER	Gerente Jurídica	1	FG-02	CC-02	Gerência Jurídica
COO	Coordenador Jurídica - Contencioso	1	FG-03	CC-03	Gerência Jurídica
SUP	Coordenador Jurídico - Consultivo	1	FG-03	CC-03	Gerência Jurídica
GER	Gerente de Comunicação	1	FG-02	CC-02	Gerência de Comunicação
COO	Coordenador de Comunicação	1	FG-03	CC-03	Gerência de Comunicação
ASS	Assessor de Imprensa	1	FG-03	CC-03	Gerência de Comunicação

6. ESPECIFICAÇÕES DOS CARGOS DE LIVRE PROVIMENTO E NOMEAÇÃO

6.1. A especificação dos cargos de livre provimento e nomeação foi definida de acordo com a necessidade observada na estrutura organizacional, conforme descritivo constante no Anexo V desse documento.
(...)"



4) GRATIFICAÇÕES:

“(…)”

1. GRATIFICAÇÃO POR ATIVIDADE EXTERNA

1.1. A Gratificação por Atividade Externa, a qual não se incorpora aos vencimentos do empregado para qualquer fim, que possui natureza indenizatória, será paga na seguinte proporcionalidade:

1.1.1. Quando designado para exercer atividades externas entre 1 (um) a 5 (cinco) dias no mês, receberá a gratificação correspondente a 15% do NV-PD 1, da Tabela de Remuneração do PCCR – R\$ 517,68 (quinhentos e dezessete reais e sessenta e oito centavos);

1.1.2. Quando designado para exercer atividades externas entre 6 (seis) a 10 (dez) dias no mês, receberá a gratificação correspondente a 30% do NV-PD 1, da Tabela de Remuneração do PCCR – R\$ 1.035,35 (um mil e trinta e cinco reais e trinta e cinco centavos);

1.1.3. Quando designado para exercer atividades externas por mais de 10 (dez) dias no mês, receberá a gratificação correspondente a 45% do NV-PD 1, da Tabela de Remuneração do PCCR – R\$ 1.553,03 (um mil, quinhentos e cinquenta e três reais e três centavos);

1.2. Essa gratificação será percebida pelo empregado que for designado para o exercício de atividades externas, junto com a remuneração do referido mês.

1.2.1. Consideram-se atividades externas aquelas que são afeitas às rotinas de fiscalização e às decorrentes de diligências determinadas em processos derivados do exercício do poder de polícia do Conselho, que demandam a necessidade de desenvolvimento de qualquer tarefa, dentro das atribuições dos respectivos cargos, a serem executadas fora das sedes do CAU/RS.

1.2.2. A gratificação por atividade externa, em razão de sua natureza indenizatória, não incide na base de cálculo para fins de 13º salário, férias, médias, remuneração, promoção, progressão etc. e não se sujeita a descontos fiscais ou previdenciários.

1.3. Ao final de cada mês, o Gerente de Fiscalização indicará os empregados que realizaram atividades externas no interesse da administração.

1.3.1. Os empregados que não foram arrolados no item anterior não farão jus à percepção da gratificação de atividade externa, sujeitando-se ao exercício de tarefas administrativas ou de fiscalização internas, sendo que a sua eventual designação para realização de viagens a serviço do CAU/RS não caracteriza o direito a percepção da referida gratificação, caso em que o empregado se sujeitará às regras pertinentes à diária, em conformidade com a respectiva convocação.

1.3.2. Não possui direito à gratificação o empregado que, embora esteja lotado na Gerente de Fiscalização em setor que demande a realização de atividade externa, exerce apenas atividades administrativas ou de fiscalização internas.

1.4. Aos empregados que fizerem jus ao recebimento da gratificação por atividade externa, enquanto designados, não serão concedidas diárias pelo afastamento das sedes do CAU/RS, mantendo-se o direito ao vale alimentação/refeição e ao vale transporte eventualmente concedidos; nesses casos, porém, quando necessário, compete ao CAU/RS a disponibilização de transporte e estadia, na região definida para a realização das atividades externas e pelo período em que essa for determinada.

2. GRATIFICAÇÃO POR GESTÃO DE PROJETO OU PROCESSO

2.1. A Gratificação por Gestão de Projeto ou Processo, no valor correspondente a 10% do NV-PD 1 da Tabela de Remuneração do PCCR – R\$ 345,12 (trezentos e quarenta e cinco reais e doze centavos), será concedida aos empregados que forem designados, por meio de Portaria Presidencial, para, entre outros, desenvolver, conduzir e/ou gerir projetos ou processos institucionais de caráter especial e temporário.

2.1.1. Consideram-se projetos ou processos institucionais de caráter especial e temporário aqueles que foram assim definidos pelo CAU/RS e que demandam o desempenho de atividades e atribuições adicionais, não abrangidas na rotina diária do empregado designado, por período determinado previamente.



- 2.1.2. Essa gratificação, em razão de sua natureza remuneratória, incorporando-se aos vencimentos do empregado, durante o período de designação, para qualquer fim.
- 2.2. A Portaria Presidencial de designação indicará, conforme o caso, entre outros:
- 2.2.1. O(s) nome(s) e a(s) matrícula(s) do(s) empregado(s) designado(s);
- 2.2.2. O objeto do projeto ou do processo institucional que deverá ser realizado pelo(s) empregado(s) designado(s);
- 2.2.3. As funções que serão exercidas pelos empregados designados, quando houver mais de um;
- 2.2.4. A finalidade institucional, que constitui o interesse da Administração, na realização do projeto ou processo designado ao empregado;
- 2.2.5. O período em que o(s) empregado(s) deverá(ão) desenvolver as atividades adicionais, respeitando o limite de 06 (seis) meses, podendo ser prorrogada, a critério da Administração, mediante solicitação fundamentada do(s) empregado(s) designado(s);
- 2.2.6. Os recursos disponíveis para a realização do projeto ou processo designado;
- 2.2.7. O(s) responsável(is) pela avaliação do trabalho desenvolvido pelo(s) empregado(s) designado(s).
- 2.3. Encerrado o período para desenvolvimento dos projetos ou processos institucionais ou finalizadas os trabalhos, o(s) empregado(s) designado(s) deverá(ão) apresentar o trabalho desenvolvido ao responsável por sua avaliação, permanecendo à disposição desse para eventuais correções ou dúvidas.
- 2.4. A designação para o desempenho de atividades cotidianas e ordinárias do serviço não caracteriza o direito a percepção da referida gratificação.

3. GRATIFICAÇÃO POR ATIVIDADES DE PREGOEIRO

3.1. A Gratificação por Atividades de Pregoeiro, no valor correspondente a 20% do NV-PD 1 da Tabela de Remuneração do PCCR – R\$ 690,23 (seiscentos e noventa reais e vinte e três centavos)¹, será concedida aos empregados que forem designados, por meio de Portaria Presidencial, para exercer, temporariamente, as atividades de pregoeiro.

3.1.1. Ao empregado designado compete a coordenação de todos os atos relacionados aos processos licitatórios não só na modalidade pregão, mas também nas modalidades tradicionais previstas na Lei nº 8.666/1993, visando assegurar que as atividades sejam executadas de acordo com a legislação pertinente e os princípios da administração pública.

3.1.2. Dentre outras, essas são as atividades que devem ser desempenhadas pelo pregoeiro:

- 3.1.2.1. Coordenar e conduzir todo processo licitatório;
- 3.1.2.2. Conduzir os trabalhos das equipes de apoio dos pregões;
- 3.1.2.3. Presidir e conduzir os trabalhos das comissões permanentes ou temporárias de licitações, quando for designado;
- 3.1.2.4. Com o apoio do setor responsável pela elaboração do edital, receber, examinar e decidir as impugnações e pedidos de esclarecimentos;
- 3.1.2.5. Conduzir sessões públicas eletrônicas ou presenciais;
- 3.1.2.6. Verificar a conformidade da proposta com os critérios do edital;
- 3.1.2.7. Conduzir os lances;
- 3.1.2.8. Verificar e julgar os documentos de habilitação dos participantes;
- 3.1.2.9. Receber, examinar, decidir e encaminhar os recursos à autoridade competente;
- 3.1.2.10. Indicar o vencedor da licitação e adjudicar o objeto;
- 3.1.2.11. Encaminhar o processo à autoridade competente e propor a adjudicação e a homologação, conforme o caso;
- 3.1.2.12. Exercer demais atividades correlatas.

3.1.3. Essa gratificação, em razão de sua natureza remuneratória, incorporando-se aos vencimentos do empregado, durante o período de designação, para qualquer fim.

¹ A Comissão de Planejamento e Finanças – CPFi-CAU/RS solicitou a majoração dessa gratificação para 25% do NV-PD 1 da Tabela de Remuneração do PCCR – R\$ 862,79 (oitocentos e sessenta e dois reais e setenta e nove centavos).



- 3.2. A Portaria Presidencial de designação indicará, conforme o caso, entre outros:
- 3.2.1. O(s) nome(s) e a(s) matrícula(s) do(s) empregado(s) designado(s);
 - 3.2.2. As funções que serão exercidas pelo(s) empregado(s) designado(s);
 - 3.2.3. O período em que o(s) empregado(s) deverá(ão) exercer as atividades adicionais de pregoeiro, respeitando o limite de 12 (doze) meses, podendo ser prorrogado, a critério da Administração;
 - 3.2.4. O(s) responsável(is) pela avaliação do trabalho desenvolvido pelo(s) empregado(s) designado(s).
- 3.3. Encerrado o período, caberá ao empregado designado, caso não seja reconduzido, a elaboração de relatório circunstanciado, contendo, em suma, informações sobre os procedimentos licitatórios conduzidos, detalhando-se o estado em que se encontram.
- 3.3.1. O relatório circunstanciado deverá ser encaminhado ao Presidente do CAU/RS, ao Gerente da área e ao(s) pregoeiro(s) remanescente(s) ou designado(s), permanecendo o empregado à disposição desses para eventuais correções ou dúvidas.
- 3.4. A designação para o desempenho de atividades cotidianas e ordinárias do serviço não caracteriza o direito a percepção da referida gratificação.

4. GRATIFICAÇÃO POR ATIVIDADES DE TESOUREIRO

4.1. A Gratificação por Atividades de Tesoureiro, no valor correspondente a 20% do NV-PD 1 da Tabela de Remuneração do PCCR – R\$ 690,23 (seiscentos e noventa reais e vinte e três centavos)², será concedida aos empregados que forem designados, por meio de Portaria Presidencial, para exercer, temporariamente, as atividades de tesoureiro.

4.1.1. Ao empregado designado compete a apuração, a consolidação e o controle das movimentações e das operações financeiras do CAU/RS, incluindo a entrada/saída de numerário, bem como a responsabilidade por procedimentos de gerenciamento de caixa.

4.1.2. Dentre outras, essas são as atividades que devem ser desempenhadas pelo tesoureiro:

- 4.1.2.1. Elaborar e controlar recebimentos e pagamentos;
- 4.1.2.2. Controlar os saldos bancários por contas/banco/fontes de recurso, conciliação bancária;
- 4.1.2.3. Controlar as despesas bancárias por contas/banco/fontes de recurso;
- 4.1.2.4. Acompanhar a execução financeira dos contratos;
- 4.1.2.5. Executar pagamentos (financeiro e contábil);
- 4.1.2.6. Efetuar a conferência bancária;
- 4.1.2.7. Conferir e emitir cheques;
- 4.1.2.8. Acompanhar a conferência de notas, impostos e demais tributos;
- 4.1.2.9. Elaborar demonstrativo de saldos financeiros por grupos de contas;
- 4.1.2.10. Acompanhar a execução orçamentária por fonte de recurso (se existe saldo na fonte de recurso – arrecadado x empenhado);
- 4.1.2.11. Executar a análise das prestações de contas de adiantamentos;
- 4.1.2.12. Elaborar projeção de fluxo de caixa;
- 4.1.2.13. Projetar e realizar ações para suprir eventuais insuficiências financeiras;
- 4.1.2.14. Elaborar o Planejamento de Tesouraria;
- 4.1.2.15. Coordenar reuniões e apresentar resultados à Gerência Financeira;
- 4.1.2.16. Ajudar no desenvolvimento de estratégias financeiras
- 4.1.2.17. Preparar orçamentos e monitorar gastos
- 4.1.2.18. Enviar relatórios da situação financeira atual e previsões;
- 4.1.2.19. Arquivar e organizar documentos.
- 4.1.2.20. Assessorar a gerência, a presidência e a diretoria em assuntos contábeis, financeiros, fiscais e orçamentários;

² A Comissão de Planejamento e Finanças – CPFi-CAU/RS solicitou a majoração dessa gratificação para 25% do NV-PD 1 da Tabela de Remuneração do PCCR – R\$ 862,79 (oitocentos e sessenta e dois reais e setenta e nove centavos).



- 4.1.2.21. Atender conselheiros, profissionais e empresas, leigos e empregados em geral e assuntos ligados à área de atuação;
- 4.1.2.22. Elaborar técnicas de formalização, guarda de documentação, manutenção ou destruição de livros e demais maços de registro contábil;
- 4.1.2.23. Atuar na fiscalização de contratos;
- 4.1.2.24. Definir, avaliar e fornecer indicadores e controles (relatórios gerenciais);
- 4.1.2.25. Responder pela comunicação de despachos e respostas de ofícios feitos pela Gerência tanto na sede em Porto Alegre como em todos os Escritórios Regionais, elaborar memorandos, atas, minutas e ofícios, relacionados às atribuições e responsabilidades de seu setor;
- 4.1.2.26. Despachar com a Presidência para tratar de assuntos ligados à Gerência, quando necessário;
- 4.1.2.27. Exercer demais atividades correlatas.
- 4.1.3. Essa gratificação, em razão de sua natureza remuneratória, incorporando-se aos vencimentos do empregado, durante o período de designação, para qualquer fim.
- 4.2. A Portaria Presidencial de designação indicará, conforme o caso, entre outros:
 - 4.2.1. O(s) nome(s) e a(s) matrícula(s) do(s) empregado(s) designado(s);
 - 4.2.2. As funções que serão exercidas pelo(s) empregado(s) designado(s);
 - 4.2.3. O período em que o(s) empregado(s) deverá(ão) exercer as atividades adicionais de tesoureiro, respeitando o limite de 12 (doze) meses, podendo ser prorrogado, a critério da Administração;
 - 4.2.4. O(s) responsável(is) pela avaliação do trabalho desenvolvido pelo(s) empregado(s) designado(s).
- 4.3. Encerrado o período, caberá ao empregado designado, caso não seja reconduzido, a elaboração de relatório circunstanciado, contendo, em suma, informações atualizadas sobre o fluxo de caixa.
 - 4.3.1. O relatório circunstanciado deverá ser encaminhado ao Presidente do CAU/RS, ao Gerente da área e ao(s) tesoureiro(s) remanescente(s) ou designado(s), permanecendo o empregado à disposição desses para eventuais correções ou dúvidas.
- 4.4. A designação para o desempenho de atividades cotidianas e ordinárias do serviço não caracteriza o direito a percepção da referida gratificação.

5. GRATIFICAÇÃO POR ATIVIDADES DE GESTÃO DE PARCERIAS

- 5.1. A Gratificação por Atividades de Gestão de Parcerias, no valor correspondente a 20% do NV-PD 1 da Tabela de Remuneração do PCCR – R\$ 690,23 (seiscentos e noventa reais e vinte e três centavos)³, será concedida aos empregados que forem designados, por meio de Portaria Presidencial, para exercer, temporariamente, as atividades pertinentes à gestão de parcerias.
 - 5.1.1. Consideram-se parcerias os contratos que foram assim definidos pelo CAU/RS, firmados nos termos da Lei nº 13.019/2014 e do Decreto nº 8.726/2016, os quais demandam o desempenho de atividades e atribuições adicionais pelo empregado designado, por período determinado previamente.
 - 5.1.2. Essa gratificação, em razão de sua natureza remuneratória, incorporando-se aos vencimentos do empregado, durante o período de designação, para qualquer fim.
 - 5.1.3. Dentre outras, essas são as atividades que devem ser desempenhadas pelo gestor de parcerias:
 - 5.1.3.1. Acompanhar e fiscalizar a execução da parceria;
 - 5.1.3.2. Informar ao seu superior hierárquico a existência de fatos que comprometam ou possam comprometer as atividades ou metas da parceria e de indícios de irregularidades na gestão dos recursos, bem como as providências adotadas ou que serão adotadas para sanar os problemas detectados;
 - 5.1.3.3. Emitir parecer técnico conclusivo de análise da prestação de contas final, levando em consideração o conteúdo do relatório técnico de monitoramento e avaliação de que trata o art. 59, da Lei nº 13.019/2014, alterada pela Lei nº 13.204/2015;
 - 5.1.3.4. Disponibilizar materiais e equipamentos tecnológicos necessários às atividades de monitoramento e avaliação.

³ A Comissão de Planejamento e Finanças – CPFi-CAU/RS solicitou a majoração dessa gratificação para 25% do NV-PD 1 da Tabela de Remuneração do PCCR – R\$ 862,79 (oitocentos e sessenta e dois reais e setenta e nove centavos).



- 5.1.3.5. Comunicar à Presidência a ocorrência de quaisquer das situações previstas no caput do art. 62, da Lei nº 13.019/2014, alterada pela Lei nº 13.204/2015;
- 5.1.3.6. Gerir todos os atos das parcerias realizadas por força da Lei nº 13.019/2014, e suas posteriores alterações e pelo Decreto nº 8.726/2016;
- 5.1.3.7. Exercer demais atividades correlatas.
- 5.2. A Portaria Presidencial de designação indicará, conforme o caso, entre outros:
- 5.2.1. O(s) nome(s) e a(s) matrícula(s) do(s) empregado(s) designado(s);
- 5.2.2. As funções que serão exercidas pelo(s) empregado(s) designado(s);
- 5.2.3. O período em que o(s) empregado(s) deverá(ão) exercer as atividades adicionais de gestão de parcerias, respeitando o limite de 12 (doze) meses, podendo ser prorrogado, a critério da Administração;
- 5.2.4. O(s) responsável(is) pela avaliação do trabalho desenvolvido pelo(s) empregado(s) designado(s).
- 5.3. Encerrado o período, caberá ao empregado designado, caso não seja reconduzido, a elaboração de relatório circunstanciado, contendo, em suma, informações atualizadas sobre os procedimentos conduzidos e sobre os contratos sob sua gestão, detalhando-se o estado em que se encontram.
- 5.3.1. O relatório circunstanciado deverá ser encaminhado ao Presidente do CAU/RS, ao Gerente da área e ao(s) gestor(es) de parcerias remanescente(s) ou designado(s), permanecendo o empregado à disposição desses para eventuais correções ou dúvidas.
- 5.4. A designação para o desempenho de atividades cotidianas e ordinárias do serviço não caracteriza o direito a percepção da referida gratificação.

6. GRATIFICAÇÃO POR ATIVIDADES DE APOIO ADMINISTRATIVO

- 6.1. A Gratificação por Atividades de Apoio Administrativo, no valor correspondente a 20% do NV-PD 1 da Tabela de Remuneração do PCCR – R\$ 690,23 (seiscentos e noventa reais e vinte e três centavos)⁴, será concedida aos empregados que forem designados, por meio de Portaria Presidencial, para exercer, temporariamente, as atividades pertinentes ao apoio administrativo.
- 6.1.1. Essa gratificação, em razão de sua natureza remuneratória, incorporando-se aos vencimentos do empregado, durante o período de designação, para qualquer fim.
- 6.1.2. Dentre outras, essas são as atividades que devem ser desempenhadas por aquele que recebe a presente gratificação:
- 6.1.2.1. Controlar e distribuir materiais de consumo e permanentes;
- 6.1.2.2. Controlar atas de registro de preços, relacionados à área;
- 6.1.2.3. Atender a demandas de manutenção e de estoque nos escritórios regionais;
- 6.1.2.4. Controlar e atualizar o patrimônio;
- 6.1.2.5. Realizar inventário anual de patrimônio para auditoria;
- 6.1.2.6. Efetuar a conferência física dos bens;
- 6.1.2.7. Exercer o controle de locais e responsáveis;
- 6.1.2.8. Realizar processo de baixa;
- 6.1.2.9. Preparar os bens para alienação, realizando a identificação dos itens, dos lotes e das avaliações;
- 6.1.2.10. Realizar processos administrativos de contratação de serviços e de aquisição de produtos necessários à manutenção das atividades administrativas do conselho;
- 6.1.2.11. Realizar processos administrativos de aquisição e alienação de bens;
- 6.1.2.12. Efetuar a criação e o controle do Manual de Patrimônio;
- 6.1.2.13. Realizar a fiscalização de contratos de serviços terceirizados;
- 6.1.2.14. Desempenhar atividades administrativas de Apoio e outras correlatas.
- 6.2. A Portaria Presidencial de designação indicará, conforme o caso, entre outros:
- 6.2.1. O(s) nome(s) e a(s) matrícula(s) do(s) empregado(s) designado(s);
- 6.2.2. As funções que serão exercidas pelo(s) empregado(s) designado(s);

⁴ A Comissão de Planejamento e Finanças – CPFi-CAU/RS solicitou a majoração dessa gratificação para 25% do NV-PD 1 da Tabela de Remuneração do PCCR – R\$ 862,79 (oitocentos e sessenta e dois reais e setenta e nove centavos).



- 6.2.3. O período em que o(s) empregado(s) deverá(ão) exercer as atividades adicionais de apoio administrativo, respeitando o limite de 12 (doze) meses, podendo ser prorrogado, a critério da Administração;
- 6.2.4. O(s) responsável(is) pela avaliação do trabalho desenvolvido pelo(s) empregado(s) designado(s).
- 6.3. Encerrado o período, caberá ao empregado designado, caso não seja reconduzido, a elaboração de relatório circunstanciado, contendo, em suma, informações atualizadas sobre os procedimentos realizados e sobre os contratos e os bens sob sua gestão, detalhando-se o estado em que se encontram.
- 6.3.1. O relatório circunstanciado deverá ser encaminhado ao Presidente do CAU/RS, ao Gerente da área e ao(s) empregado(s) que recebe(m) a presente gratificação, remanescente(s) ou designado(s), permanecendo o empregado à disposição desses para eventuais correções ou dúvidas.
- 6.4. A designação para o desempenho de atividades cotidianas e ordinárias do serviço não caracteriza o direito a percepção da referida gratificação.

7. GRATIFICAÇÃO POR REPRESENTAÇÃO

- 7.1. A Gratificação por Representação é o valor concedido aos empregados que ocupam cargos que possuem natureza de representação jurídica, contábil (...).
- 7.1.1. A Gratificação por Representação Jurídica, no valor correspondente a 15% do NV-PD 1, da Tabela de Remuneração do PCCR – R\$ 517,68 (quinhentos e dezessete reais e sessenta e oito centavos), é concedida aos integrantes do Cargo de Analista de Superior – Advogado, de forma mensal e permanente, percebida em razão do exercício de atribuições jurídicas jurisdicionais ou extra jurisdicionais.
- 7.1.1.1. A referida gratificação será acrescida ao valor do Cargo em Comissão – CC ou da Função Gratificada – FG, que venham a ser ocupados pelos advogados empregados, desde que tais cargos estejam lotados, no organograma, na Gerência Jurídica do CAU/RS.
- 7.1.2. A Gratificação por Representação Contábil, no valor correspondente a 15% do NV-PD 1, da Tabela de Remuneração do PCCR – R\$ 517,68 (quinhentos e dezessete reais e sessenta e oito centavos), é concedida aos integrantes do Cargo de Analista de Superior – Contador, de forma mensal e permanente, percebida em razão de (descrever).
- 7.1.2.1. A referida gratificação será acrescida ao valor do Cargo em Comissão – CC ou da Função Gratificada – FG, que venham a ser ocupados pelos contadores empregados, desde que tais cargos estejam lotados, no organograma, na Gerência Administrativa e Financeira do CAU/RS.
- 7.1.3. A Gratificação por Representação (...), no valor correspondente a 15% do NV-PD 1, da Tabela de Remuneração do PCCR – R\$ 517,68 (quinhentos e dezessete reais e sessenta e oito centavos), é concedida aos integrantes do Cargo de Analista de Superior – (...), de forma mensal e permanente, percebida em razão de (descrever).
- 7.1.3.1. A referida gratificação será acrescida ao valor do Cargo em Comissão – CC ou da Função Gratificada – FG, que venham a ser ocupados pelos contadores empregados, desde que tais cargos estejam lotados, no organograma, na Gerência (...) do CAU/RS.
- 7.2. Essa gratificação, em razão de sua natureza remuneratória, incorporando-se aos vencimentos do empregado, durante o período de designação, para qualquer fim.
- 7.3. Essas gratificações serão acrescidas aos vencimentos correspondentes ao nível-padrão ocupado pelo empregado para fins de definição de sua remuneração e não serão devidas nos casos de afastamento dos empregados sem remuneração.
- (...)"