

**Resolução nº279 de 08 de outubro de 2015.**

Dispõe sobre a Estrutura Organizacional do Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo - CREMESP.

O CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE SÃO PAULO, Autarquia Federal criada pela lei nº 3.268/57, regulamentada pelo Decreto nº 44.045/58, por intermédio do seu Presidente Dr. Bráulio Luna Filho, dentro dos poderes a ele conferidos pelo Regimento Interno do CREMESP, da autonomia administrativa conferida pela legislação vigente, e,

Considerando a necessidade de se estabelecer a forma pela qual as atividades do CREMESP são organizadas por meio da estrutura do quadro de empregos do CREMESP.

Considerando o decidido na 41ª Reunião de Diretoria de 29/09/2015,

DETERMINA a estrutura organizacional formal relativo ao quadro de empregos do CREMESP, suas respectivas hierarquias e assuntos correlatos a Gestão de Pessoas:

#### ESTRUTURA ORGANIZACIONAL FORMAL

Artigo 1º. A estrutura formal do CREMESP é organizada por 5 (cinco) Grupos Ocupacionais de empregos e seus respectivos relacionamentos funcionais e hierárquicos, conforme suas áreas de atuação. O fluxo de autoridade é descendente e a sua comunicação é vertical, onde os funcionários respondem aos seus chefes diretos.

Parágrafo Primeiro: Os empregos dos grupos operacionais de I a IV são providos exclusivamente por concurso público, que são voltados para suprir as necessidades do CREMESP, sendo exigidos conhecimentos ou habilitações específicas, além dos requisitos mínimos exigidos.

**I. Grupo Ocupacional Operacional** - O requisito de ingresso é Nível Fundamental Completo e suas atribuições são predominantemente operacionais.

**II. Grupo Ocupacional Administrativo** - O requisito de ingresso é Nível Médio e podem desempenhar funções que compreendem perfis: Administrativo, Atendimento e Delegacia Regional.

**III. Grupo Ocupacional Nível Superior** - Os empregos exigem formação superior e conhecimentos específicos para o seu desempenho.

**IV. Grupo Ocupacional Fiscal** - O requisito é nível superior para o desempenho de função de fiscalização.

**V. Grupo Ocupacional Gerencial** - São empregos de vínculo permanente que desempenham funções de Gerência e Chefia. São considerados de confiança, cujo provimento pode ser feito por designação de funcionário contratado através de concurso público ou pela contratação direta de profissional comissionado que atenda às qualificações necessárias à função.

TABELA I - QUADRO DE EMPREGOS DO CREMESP POR GRUPO OCUPACIONAL OPERACIONAL, ADMINISTRATIVO E NÍVEL SUPERIOR.

A estrutura do Quadro de Empregos do CREMESP é formada por 3 (três) empregos de nível fundamental, 2 (dois) de nível médio e 9 (nove) de nível superior, totalizando 14 empregos.

NÍVEL FUNDAMENTAL	
EMPREGO	CARGA HORÁRIA
Copeiro	40 horas
Motorista	
Oficial de Manutenção	
NÍVEL MÉDIO	
Oficial Administrativo	40 horas
Operador de Call Center	30 horas
NÍVEL SUPERIOR	
Advogado	30 horas
Analista de Gestão Financeira e Contábil	40 horas
Analista de Gestão de Pessoas	40 horas
Analista de Suporte	40 horas
Analista de Tecnologia	40 horas
Assistente Social	30 horas
Bibliotecário	40 horas
Analista de Comunicação	25 horas
Médico Fiscal	30 horas

#### CONCURSO PÚBLICO

Artigo 2º: O quadro de funcionários poderá ser ampliado a critério da diretoria do CREMESP para atender às reais necessidades de trabalho, limitando-se à disponibilidade orçamentária com despesa de pessoal.

Parágrafo Primeiro: A admissão aos quadros do CREMESP, por regra, somente realizar-se-á através de concurso público, em atendimento ao quanto dispõe o inciso II do artigo 37 da Constituição Federal de 1988: “A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em

concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração”.

Parágrafo Segundo: A partir da homologação do resultado do concurso, o mesmo terá sua validade definida pela diretoria do CREMESP, obedecendo-se aos limites impostos pelo inciso III do artigo 37 da Constituição Federal de 1988, que assim determina: “O prazo de validade do concurso público será de até dois anos, prorrogável uma vez, por igual período”.

Parágrafo Terceiro: O funcionário contratado através de concurso público em nenhuma hipótese poderá prover outros cargos para os quais não foi habilitado pelo concurso público realizado pelo CREMESP, pois no âmbito da Administração Pública não é possível o acesso a um cargo diferente daquele para o qual se fez o concurso.

Parágrafo Quarto: A demissão de funcionários obedecerá aos critérios estabelecidos pela Lei nº 9.962/2000, em obediência a Termo de Ajustamento de Conduta firmado com o Ministério Público do Trabalho.

#### ENQUADRAMENTO E TABELAS SALARIAIS

Artigo 3º: A estrutura administrativa é organizada por grupos salariais que são remunerados por tabela salarial correspondente ao emprego público. As tabelas salariais estão ordenadas por salários fixados no quadro de empregos em conjunto com a jornada de 25 (vinte e cinco), 30 (trinta), ou 40 (quarenta) horas semanais. Os funcionários estão enquadrados nas tabelas salariais, correspondentes aos seus empregos e organizados por 12 (doze) grupos salariais.

Parágrafo Primeiro: Os critérios de progressão, bem como os procedimentos da Avaliação dos funcionários estão observados por meio da Resolução nº 280, de 08/10/2015, que Regulamenta o Plano de Carreiras e Salários e o Sistema de Avaliação de Desempenho do Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo.

#### CARGOS DE CONFIANÇA OU LIVRE PROVIMENTO

Artigo 4º: Após aprovação da diretoria do CREMESP, o preenchimento dos cargos de confiança ocorrerá por meio de livre nomeação feita pelo Presidente sem necessidade de prévio concurso público; da mesma maneira será livre a exoneração - demissão ad nutum.

Parágrafo Primeiro: São considerados cargos de confiança: assessor, gerente, chefe, secretária lotada na diretoria, oficial de gabinete da presidência, assim previstos no quadro de pessoal.

Parágrafo Segundo: O funcionário admitido através de concurso público poderá ser designado para quaisquer dos cargos de confiança, retornando ao seu cargo de origem quando exonerado deste cargo específico.

Parágrafo Terceiro: Gratificação de função de livre provimento - O funcionário contratado através de concurso público poderá ser designado para o exercício de função livre provimento, e receberá uma gratificação de no mínimo 40% do seu salário. A diretoria do CREMESP definirá pela adequação do percentual, em função das responsabilidades específicas e complexidade de cada cargo.

A diretoria também poderá definir por percentual de gratificação superior na hipótese do funcionário a ser nomeado ter um nível de salário de origem inferior aos demais chefes e gerentes, levando em consideração o grau de responsabilidade que deverá assumir, a fim de se garantir um padrão salarial mais justo e adequado àqueles que recebam salário nominal de padrão inferior.

A gratificação de 40 % não se aplica aos chefes e gerentes que, antes da implantação deste Plano, já recebiam remuneração compatível com o cargo que ocupam, em razão de terem recebido promoções ou incorporado as gratificações ao longo dos anos, ou que possuam salário 40% (quarenta por cento) maior do que o do seu subordinado direto com maior salário.

Considerando o grau de confiabilidade necessária à função, o funcionário contratado através de concurso público para qualquer área administrativa ou técnica poderá ser designado para exercer a função de secretária da diretoria ou para oficial de gabinete da presidência desde que tenha perfil profissional, qualificação e formação escolar compatível.

Caso não haja no quadro de funcionários pessoa qualificada e com perfil compatível às exigências do cargo, o CREMESP poderá nomear profissional não concursado.

Parágrafo Quarto: Incorporação da Gratificação - Para fins de incorporação da gratificação ao salário, será computado um décimo do valor da gratificação por ano de exercício no cargo de livre provimento, caso o funcionário designado seja destituído pela diretoria ou por iniciativa própria.

Parágrafo Quinto: Destituição do cargo de livre provimento - A qualquer momento e a critério da diretoria, poderá ocorrer a destituição injustificada do cargo de confiança/livre provimento do funcionário admitido através de concurso público designado para ocupar cargo de gestão ou assessoramento. Neste caso, ele será reconduzido ao cargo que tinha anteriormente ou no seu resultante quando o cargo de origem tiver sido extinto ou transformado.

Parágrafo Sexto: Substituição de Chefia - O funcionário designado para substituir os chefes e gerentes nos seus períodos de ausência, fará jus ao adicional de gratificação da função de no mínimo 40% (quarenta por cento) do seu salário base, calculado pro rata die, salvo nas hipóteses

em que o mesmo já perceba salário ou adicional iguais ou superiores ao do substituído. A designação será feita pela Diretoria do CREMESP, com a recomendação de que seja nomeado funcionário com remuneração compatível à do substituído.

Parágrafo Sétimo: Nomeação e exoneração de profissional comissionado - A Diretoria do CREMESP poderá nomear profissional não concursado para assumir cargo de livre provimento para atender às necessidades de serviços e assessoramento, através de contratação direta, regida pela CLT.

Parágrafo Oitavo: Nesta hipótese, a exoneração do cargo por iniciativa do CREMESP independerá de processo administrativo, aplicando-se ad nutum.

Parágrafo Nono: O profissional nomeado para cargo em comissão, não pertencente ao quadro de funcionários do CREMESP, terá a remuneração fixada em tabela salarial específica, sem qualquer gratificação de função.

Parágrafo Décimo: A diretoria do CREMESP poderá adotar qualquer faixa salarial para admissão de profissional comissionado, em função do nível de qualificação profissional associada à expectativa de resultado desejado.

## TABELA II - QUADRO DE EMPREGOS DO CREMESP POR GRUPO OCUPACIONAL GERENCIAL.

### QUADRO DE LIVRE PROVIMENTO

O Quadro de Empregos Comissionados do CREMESP é formado por Assessor, Oficial de Gabinete, 26 (vinte e seis) chefes e 3 (três) gerentes.

ÁREA / SEÇÃO	EMPREGO
Assessorias	Assessor I e II
Gabinete da Presidência	Oficial de Gabinete
Departamento Jurídico	Chefe do Departamento Jurídico
Licitações e Compras	Chefe da Seção de Licitações e Compras
Fiscalização	Chefe da Fiscalização
Biblioteca	Chefe da Biblioteca
Eventos	Chefe da Seção de Eventos
Recursos Humanos	Chefe do Recursos Humanos
Seção de Pessoal	Chefe da Seção de Pessoal
Consultas	Chefe da Seção de Consultas
Sindicâncias	Chefe da Seção de Sindicâncias
Processos Ético-Profissionais	Chefe da Seção de Processos Ético-Profissionais
Registro de Empresas	Chefe da Seção de Registro de Empresas
Registro de Profissional	Chefe da Seção de Registro de Profissionais

Assessoria de Comunicação	Chefe da Assessoria de Comunicação
Tecnologia e Informação	Chefe da Tecnologia da Informação
Delegacias Regionais	Chefe das Delegacias Metropolitanas
Gerência Financeira	Gerente Financeiro
	Chefe da Seção de Cobrança
	Chefe da Seção de Contabilidade
	Chefe da Seção de Contas a Pagar
	Chefe da Seção de Contas a Receber
Gerência Operacional	Gerente Operacional
	Chefe da Seção do Almoxarifado e Patrimônio
	Chefe da Seção de Transportes
	Chefe da Seção de Manutenção
	Chefe da Seção de Serviços Gerais
Gerência de Relacionamento	Gerência de Relacionamento
	Chefe da Seção de Atendimento ao Público
	Chefe do Call Center
	Chefe do Cadastro

#### FUNÇÃO DE LÍDER

Artigo 5º - O líder é um funcionário ao qual foi atribuída a função de direcionar as atividades dos integrantes da equipe, atuando como orientador e conferente das tarefas desempenhadas pelo grupo, além de continuar desempenhando suas próprias rotinas de trabalho. Para tanto, deverá possuir domínio e expertise das atividades da seção. Além das competências técnicas (teórica e prática) deve, também, ter competências comportamentais como transmitir confiança e entusiasmo, fazendo com que cada liderado descubra o seu verdadeiro potencial.

Logo, deve ser exemplo, administrar prazos e motivar os membros da equipe, expondo suas ideias com clareza e força de convencimento aos demais tendo postura firme e segurança ao delegar e ao mesmo tempo saber ponderar suas colocações em situações conflituosas.

Parágrafo Primeiro: O funcionário designado para a função de líder poderá deixar de exercê-la a qualquer momento, a critério da chefia imediata. Neste caso, o responsável pela seção poderá eleger outro funcionário para realizar a função.

Parágrafo Segundo: O líder receberá uma gratificação de função de 20% do salário pelo período que for designado, como um bônus financeiro pelo acompanhamento dos serviços executados pela equipe. Ao deixar a função, o valor da gratificação será automaticamente desvinculado da remuneração.

Parágrafo Terceiro: O exercício da função de líder não implicará em qualquer modificação no registro funcional constante da Carteira de Trabalho e Previdência Social, realizando-se através de mera indicação da Chefia com aprovação da Diretoria.

Parágrafo Quarto: A indicação à função de líder não está enquadrada no conceito de promoção funcional e a gratificação correspondente deverá ser destacada no holerite.

Parágrafo Quinto: Caberá a função de líder, nas seguintes condições:

- I) Nas seções em que é inexistente o cargo de chefia, caberá a função de 1 (um) líder sem a condição mínima de número de funcionários a serem liderados.
- II) Nas seções em que existe o cargo de chefia, caberá a função de mais de 1 (um) líder, porém com a condição de terem no mínimo 3 (três) funcionários a serem liderados.

Parágrafo Sexto: Para permanecer nesta função, o líder terá de obter, na Avaliação de Desempenho por meritocracia, resultado superior ou igual em relação ao de seus liderados.

#### MOVIMENTAÇÃO INTERNA

Artigo 6º - O funcionário poderá solicitar transferência da seção a qual está lotado, possibilitando assim maior satisfação profissional. Cabe à Seção de Recursos Humanos avaliar, conjuntamente com as Chefias envolvidas, a pertinência do pedido e a conveniência para a seção, bem como se o funcionário atende aos requisitos para atuar na seção solicitada, além de uma análise acerca do histórico funcional do solicitante.

Parágrafo Primeiro: Por determinação do CREMESP, o funcionário poderá ser transferido em função de necessidade de adequação do quadro funcional. Se houver necessidade de mudança de município, o funcionário deverá concordar formalmente com as novas condições de trabalho, atendendo à legislação trabalhista.

Parágrafo Segundo: Não é permitida a transferência de vínculo de trabalho ou empréstimo de funcionário público de outros órgãos da Administração direta ou indireta, sejam das estruturas Federais, Estaduais ou Municipais, assim como de funcionários do CREMESP para esses órgãos.

#### VIGÊNCIA

Artigo 7º - A presente estrutura organizacional entra em vigor na data da sua publicação.

São Paulo, 08 de outubro de 2015.

DR. Bráulio Luna Filho - Presidente do CREMESP

APROVADO NA 41º REUNIÃO DE DIRETORIA REALIZADA EM 29/09/2015.

## I. ANEXO

### ORGANOGRAMA DO CREMESP

