

**CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM****DECISÃO COFEN Nº 260, DE 22 DE NOVEMBRO DE 2024**

Aprova o Orçamento para o exercício de 2025 do Conselho Federal de Enfermagem.

O Presidente do Conselho Federal de Enfermagem - COFEN, em conjunto com o Primeiro-Secretário da Autarquia, no uso de suas atribuições legais e regimentais conferidas na Lei nº 5.905 de 12 de julho de 1973, bem como pelo Regimento Interno da Autarquia, aprovado pela Resolução Cofen nº 726, de 15 de setembro de 2023; e nos termos da Decisão Cofen nº 060/2024;

CONSIDERANDO o disposto no art. 8º, inciso IX, da Lei nº 5.905/1973, que delega ao Cofen a competência de aprovar anualmente as contas e a proposta orçamentária da Autarquia, remetendo-as aos órgãos competentes;

CONSIDERANDO o disposto no inciso XXV, do art. 22 do Regimento Interno do Cofen;

CONSIDERANDO o Regulamento da Administração Financeira e Contábil do Sistema Cofen/Conselhos Regionais, aprovado pela Resolução Cofen nº 340/2008;

CONSIDERANDO a Resolução Cofen nº 503/2016, que estabelece procedimentos para plano plurianual, proposta e alterações orçamentárias, e dá outras providências;

CONSIDERANDO o Parecer nº 48/2024/COFEN/CONGER/DCIN (SEI nº 0450142);

CONSIDERANDO a deliberação da 571ª Reunião Ordinária de Plenário do Cofen, o Parecer nº 236/2024/COFEN/PLEN (SEI nº 0470252), bem como todos os documentos acostados ao Processo SEI nº 00196.006281/2024-40, decideM:

Art. 1º Aprovar o Orçamento para o exercício de 2025 do Conselho Federal de Enfermagem - COFEN, conforme especificações em anexo, integrante do presente ato decisório que será publicado na Imprensa Oficial.

Art. 2º A Receita será realizada mediante recebimento de cota parte, rendimentos sobre aplicações financeiras e outras receitas, na forma da legislação em vigor e das especificações constantes dos Anexos integrantes desta decisão, observada a seguinte classificação:

- I - Receita Corrente: R\$ 229.485.000,00;
- a) Transferências Correntes: R\$ 203.485.000,00;
- b) Receitas Patrimoniais: R\$ 25.000.000,00;
- c) Receita de Serviços: R\$ 0,00;
- d) Outras Receitas Correntes: R\$ 1.000.000,00.
- II - Receita de Capital: R\$ 200.000,00.
- a) Transferência de Capital: R\$ 200.000,00.
- III - Total da Receita: R\$ 229.685.000,00.

Art. 3º A Despesa será realizada de acordo com as especificações integrantes desta decisão, observada a seguinte classificação:

- I - Despesa Corrente: R\$ 209.685.000,00;
- a) Pessoal e Encargos Sociais: R\$ 85.923.190,00;
- b) Outras Despesas Correntes: R\$ 123.761.810,00.
- II - Despesa Capital: R\$ 20.000.000,00;
- a) Investimentos: R\$ 20.000.000,00;
- b) Inversões Financeiras: R\$ 0,00;
- c) Amortização da Dívida: R\$ 0,00.
- III - Total da Despesa: R\$ 229.685.000,00.

Art. 4º Fica o Presidente autorizado a abrir durante o exercício, créditos adicionais suplementares até o limite de 25% (vinte e cinco por cento) da despesa total prevista nesta decisão, utilizando para esse fim, os recursos previstos nos incisos I a IV, do § 1º do art. 43 da Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964 e o disposto no art. 89 do Regulamento da Administração Financeira e Contábil, aprovado pelas Resoluções Cofen nº 340/2008 e nº 503/2016.

Art. 5º Fica o Presidente autorizado, durante o exercício de 2025, a abrir programas de trabalho, elementos de despesas e fontes de recursos para implementação dos projetos e atividades não previstos neste orçamento.

Art. 6º Fica alterado e atualizado o Plano Plurianual do triênio 2025-2027, de acordo com as atualizações e quantitativos realizados no Orçamento para o exercício de 2025.

Art. 7º Os efeitos do presente ato terão vigência adstrita ao período de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.

Art. 8º Esta Decisão entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

MANOEL CARLOS NERI DA SILVA  
Presidente do Conselho

VENCELAU JACKSON DA CONCEIÇÃO PANTOJA  
Primeiro-Secretário

**CONSELHO FEDERAL DE FONOAUDIOLOGIA****RESOLUÇÃO CFFA Nº 746, DE 25 DE OUTUBRO DE 2024**

Dispõe sobre a aprovação da reformulação do Plano de Cargos e Salários do CFFa.

O Conselho Federal de Fonoaudiologia, no uso de suas atribuições legais e regimentais, na forma da Lei n.º 6.965, de 9 de dezembro de 1981, regulamentada pelo Decreto Federal n.º 87.218, de 31 de maio de 1982; Considerando a decisão do Plenário do Conselho Federal de Fonoaudiologia, durante a 196ª Sessão Plenária Ordinária, realizada no dia 25 de outubro de 2024, resolve: Art. 1º Aprovar a reformulação do Plano de Cargos e Salários do Conselho Federal de Fonoaudiologia, que consta do anexo desta Resolução. Art. 2º Revogar as Resoluções CFFa n.º 588, de 29 de outubro de 2020, publicada no site do órgão; n.º 638, de 29 de outubro de 2021, publicada no DOU do dia 03/11/2024, edição 206, seção 1, página 187; n.º 673, de 1º de setembro de 2022, publicada no DOU do dia 09/09/2022, edição 172, seção 1, página 159; n.º 697, de 21 de março de 2023, publicada no DOU do dia 23/03/2023, edição 57, seção 1, página 283; n.º 698, de 14 de abril de 2023, publicada no DOU do dia 25/04/2023, edição 78, seção 1, página 182; n.º 701, de 25 de maio de 2023, publicada no DOU do dia 30/05/2023, edição 102, seção 1, página 123. Art. 3º Esta Resolução entra em vigor a partir de 1º de janeiro de 2025. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - PCS Conselho Federal de Fonoaudiologia - CFFa 1. APRESENTAÇÃO 1. 1. O Conselho Federal de Fonoaudiologia constituído nos termos da Lei Federal n.º 6.965, de 09 de dezembro de 1981, como autarquia de direito público, que tem a finalidade de orientar, disciplinar, fiscalizar e regulamentar o exercício da profissão de fonoaudiólogo(a), estrutura neste documento o Plano de Cargos e Salários - PCS. 1. 2. O PCS caracteriza-se como um instrumento de organização e normatização das relações de trabalho entre o CFFa e seus empregados, além de contribuir para as políticas de Gestão de Pessoas. 1. 3. Sustentado, teoricamente, em premissas modernas de gestão, o PCS contempla uma série de alternativas que permitem ao gestor administrar as pessoas de forma estimulante e competitiva, valorizando competências e o desempenho da força de trabalho. 2. JUSTIFICATIVA 2. 1. Um Plano de Cargos e Salários constitui-se em instrumento relevante de gestão e deve contemplar princípios fundamentais, como flexibilidade, mobilidade funcional, motivação profissional e racionalidade administrativa que promovam o estímulo ao desenvolvimento pessoal e profissional, propiciem oportunidades de progressão funcional com possibilidade de desempenho de atividades em diversas áreas operativas, atendendo a níveis de proficiência técnica requeridos pela organização. 2. 2. O CFFa necessita de ferramentas consistentes para gerir seu corpo funcional, não só voltadas ao atendimento dos requisitos legais, mas fundamentalmente para integrar suas atividades e ampliar a produtividade, tornando o processo decisório mais eficaz. 3. OBJETIVOS 3. 1. São objetivos específicos do PCS: 3. 1. 1. Delimitar especificações, atribuições e responsabilidades inerentes a cada cargo; 3. 1. 2. Estabelecer uma estrutura de cargos e de salários; 3. 1. 3. Oferecer oportunidades de remuneração

capazes de produzir continuada estimulação nos empregados, elevando seus padrões de produtividade; e 3. 1. 4. Propiciar perspectivas de crescimento pessoal e desenvolvimento profissional na carreira. 4. DEFINIÇÕES 4. 1. As definições dos termos utilizados neste PCS estão apresentadas a seguir: 4. 1. 1. Análise do Cargo - Diz respeito aos aspectos extrínsecos do cargo, tais como as características pessoais que os ocupantes dos cargos devem possuir para poder exercê-lo (instrução necessária, experiência anterior, competências), responsabilidades (supervisão de pessoas, material, equipamentos e ferramentas) e condições de trabalho (ambiente físico do trabalho, risco de acidentes). 4. 1. 2. Avaliação de Cargo (Método por pontos) - É a determinação do valor relativo dos cargos no CFFa, segundo fatores pré-determinados e em graus crescentes de complexidade, a partir de um sistema analítico de pontos que visa a disciplinar as relações entre os valores atribuídos à escolaridade, experiência, complexidade das tarefas e responsabilidades. São estabelecidos estes parâmetros para encontrar a adequada remuneração; 4. 1. 3. Avaliação de Desempenho - É o processo destinado a medir as metas e as competências, e consequentemente os resultados dos empregados, no exercício das atividades dos cargos; 4. 1. 4. Cargo - É o conjunto de atribuições, responsabilidades e requisitos necessários para o alcance dos resultados levando em consideração a natureza do trabalho, a complexidade e as competências exigidas para a sua execução. Os cargos reúnem informações relacionadas à formação, experiência, conhecimento, habilidades, atitudes, situação funcional e processo seletivo requeridos; 4. 1. 5. Cargo em Carreira - É o cargo cujo provimento decorre da aprovação prévia em concurso público e que está sujeito à progressão funcional segundo critérios e normas do PCS; 4. 1. 6. Cargo Isolado - É o cargo que exige a realização de atividades específicas dentro daquele contexto organizacional e que, além disso, deve seguir normas peculiares de jornada de trabalho e de valores salariais específicos da categoria; 4. 1. 7. Carreira - Refere-se à trajetória da vida profissional, a sequência de posições ocupadas de um indivíduo na organização. O crescimento na carreira é resultado da junção de oportunidade de crescimento, desempenho do empregado e orçamento; 4. 1. 8. Competência - Diz respeito ao quantum de valor que o empregado adiciona às atividades, produtos e resultados da organização; 4. 1. 9. Descrição de Cargo - Diz respeito aos aspectos intrínsecos do cargo (tarefas e atividades, periodicidade, métodos de trabalho adotados e objetivos) que o torna distinto de todos os outros cargos existentes na organização; 4. 1. 10. Enquadramento na Tabela Salarial - É o posicionamento do empregado ocupante de cargo de carreira na Tabela Salarial do PCS; 4. 1. 11. Especificação de Cargo - Consiste na identificação dos requisitos necessários para o desempenho das tarefas ou atribuições de um cargo. Abrange a escolaridade, a complexidade da tarefa e as responsabilidades que o ocupante do cargo deve possuir bem como as condições de trabalho e riscos que o envolvem; 4. 1. 12. Faixa Salarial - É o intervalo de níveis-padrão (valores de salário que compõem a Tabela Salarial); 4. 1. 13. Função - É o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades relacionadas ao cargo ocupado pelo empregado; 4. 1. 14. Internível - É o intervalo percentual ou valor entre um nível-padrão e outro da Tabela Salarial do PCS; 4. 1. 15. Mudança de cargo - Refere-se à mudança do empregado de um cargo para outro após aprovação em concurso público; 4. 1. 16. Nível-padrão - Diferentes valores de salário que compõem a Tabela Salarial; 4. 1. 17. Ocupação - É a classe específica de tarefas de um conjunto de funções pertencentes a um cargo, não necessariamente exercida de maneira sistemática; 4. 1. 18. Ponto de corte - é o percentual ou nota mínimo(a) para um empregado ser classificado no processo de progressão funcional (horizontal e/ou vertical) 4. 1. 19. Progressão funcional - É o crescimento do empregado na tabela salarial da organização, subdividindo-se em promoção horizontal e progressão vertical; 4. 1. 20. Progressão Vertical - Movimentação de uma faixa salarial para outra (Faixa A para a Faixa B, e/ou da Faixa B para a Faixa C, quando for o caso), dentro de um mesmo cargo; 4. 1. 21. Promoção Horizontal - É a passagem de um empregado de um valor salarial para outro, dentro do mesmo cargo, como forma de recompensar mérito daqueles que se destacam da média, identificados por processo de avaliação de desempenho; 4. 1. 22. Requisitos de acesso - Consistem no conjunto de requisitos exigíveis e desejáveis para o preenchimento do exercício das atividades dos cargos em seus diferentes níveis de complexidade; 4. 1. 23. Salário base - Corresponde ao salário estabelecido no Contrato de Trabalho; 4. 1. 24. Tabela Salarial - É o conjunto de valores dos salários base dos cargos/ocupações ordenados em níveis-padrão; 4. 1. 25. Tarefas ou atribuições - São as atividades individualizadas executadas por um ocupante de cargo. 5. METODOLOGIA APLICADA 5. 1. Para a elaboração do PCS foi realizado levantamento junto aos empregados efetivos, identificando as atividades mais rotineiramente desempenhadas, por meio da aplicação de Questionário "Check-list" além de reuniões interativas com o corpo diretivo e funcional com a finalidade de adequar e ajustar a proposta de estruturação de instrumento normativo mais adequado à realidade do CFFa. 5. 2. Assim, encontra-se estruturado em um único Normativo (PCS) a composição de cargos em carreiras, as definições de ingresso e de progressão funcional, objetivando facilitar as ações de gestão do corpo diretivo e permitir ao empregado programar o seu crescimento funcional no quadro efetivo do CFFa. 6. ESTRUTURA CONCEITUAL DO PCS 6. 1. A estrutura conceitual do PCS do CFFa é formada por 03 (três) cargos amplos em carreira conforme é mostrado na Figura 1 a seguir. Figura 1. Estrutura conceitual do PCS do CFFa 6. 2. Os valores salariais para os cargos em carreira estão apresentados no item 9 - ESTRUTURA SALARIAL. 7. AVALIAÇÃO DOS CARGOS 7. 1. A avaliação dos cargos é a determinação do valor relativo dos cargos no CFFa, segundo fatores pré-determinados com pontuação definida. Neste sentido, foi utilizado o Sistema Analítico de Pontos para disciplinar as relações entre os valores atribuídos, compensar financeiramente de forma equitativa e, principalmente, oferecer parâmetros uniformes para necessidades futuras de valoração de novos cargos. 7. 2. Os fatores utilizados para a avaliação e valoração dos cargos do PCS atendem às seguintes condições básicas: 7. 2. 1. ADEQUABILIDADE: estar em conformidade com o tipo de cargo a ser avaliado e ainda coerente com as atividades do CFFa; 7. 2. 2. OBJETIVIDADE: estar relacionados com os cargos e não com seus ocupantes; 7. 2. 3. GRADAÇÃO: ocorrer nos cargos em graus de intensidade diferente e variável; 7. 2. 4. DEFINIÇÃO: ser susceptíveis de definição clara e objetiva e grau de intensidade com as mesmas características. 7. 3. Para os cargos do PCS, mostrou-se suficiente a elaboração de um único Sistema de Avaliação de Cargos, mediante a utilização do conceito de cargos amplos aliados à prefixação de graus de complexidade nos níveis-padrão contidos nas Faixas (A, B e C) que compõem os cargos em carreiras. 7. 4. Para a avaliação dos cargos, foram escolhidos os fatores constantes no Quadro 1 e atribuídos percentuais proporcionais à capacidade de remuneração expressa pelo valor da correlação e, assim, distribuídos os pontos aos graus de cada fator. Quadro 1. Fatores de Avaliação FATOR % 1. Escolaridade 30 2. Experiência 10 3. Complexidade das tarefas 20 4. Responsabilidade por contatos 20 5. Responsabilidade por dados confidenciais 20 TOTAL 100 7. 5. Estes fatores são utilizados também na Seção II - DESCRIÇÃO E ESPECIFICAÇÕES DOS CARGOS. 8. DESCRIÇÕES E ESPECIFICAÇÕES DOS CARGOS 8. 1. As descrições e as especificações dos cargos do CFFa contemplam o registro formal das principais atividades / tarefas e dos requisitos físico, mental e comportamental que lhes são inerentes representadas nos principais itens descritos a seguir: 8. 1. 1. IDENTIFICAÇÃO: exibe o título do cargo; 8. 1. 2. PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES: descrição das principais tarefas, deveres e responsabilidades mais usuais inerentes ao cargo; e 8. 1. 3. ESPECIFICAÇÃO DO CARGO: estabelecem os principais requisitos físicos, mentais e comportamentais, necessários ao pleno desempenho das atribuições cometidas ao cargo. 8. 1. 4. PROGRESSÃO FUNCIONAL: mostra a perspectiva do desenvolvimento profissional e salarial definida na sequência dos níveis-padrão no cargo em carreira. 9. ESTRUTURA SALARIAL 9. 1. Os objetivos da estrutura salarial são: 9. 1. 1. Compor um esquema de remuneração capaz de atrair e reter pessoal qualificado e estimulado para as diversas posições de trabalho no CFFa, além de oferecer, ao empregado, perspectivas de progressão funcional em concordância com o desempenho, capacidade e habilidade profissional; 9. 1. 2. Evitar, internamente, disfunções organizacionais advindas de desequilíbrios e desigualdades salariais; e 9. 1. 3. Concorrer nos diversos segmentos do mercado de trabalho nas áreas inerentes à sua atuação, de forma a absorver os melhores profissionais disponíveis. 9. 2. 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 funcional do empregado no CFFa. 9. 3. TABELA DE FIXAÇÃO DE VALORES SALARIAIS 9. 3. 1. A Tabela Salarial, estruturada em um percentual de 3% do menor até o maior valor, está apresentada a seguir: Quadro 2 - TABELA SALARIAL DO PCS NV-PD VALOR NV-PD VALOR NV-PD VALOR NV-PD VALOR 1 R\$ 2. 670,00 11 R\$ 3. 588,26 21 R\$ 4. 822,32 31 R\$ 6. 480,79 41 R\$ 8. 709,64 2 R\$ 2. 750,10 12 R\$ 3. 695,90 22 R\$ 4. 966,99

