PLANO DE CARGOS, CARREIRA E SALÁRIOS

CREMEB 2024

CREMEB

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO	4
2 OBJETIVOS E DIRETRIZES	5
3 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL (ORGANOGRAMA)	6
3.1 Organograma Estrutural	7
3.2 Organograma Funcional	8
4 CONCEITOS FUNDAMENTAIS DO PCCS	9
5 METODOLOGIA E DESCRIÇÃO DAS ETAPAS	13
6 ESTRUTURA DE CARGOS E FUNÇÕES DO PCCS	16
7 DESCRITIVO DE FUNÇÕES	20
8 CARGOS EM COMISSÃO	22
9 FUNÇÕES DE CONFIANÇA	24
10 DA SUBSTITUIÇÃO DA FUNÇÃO DE CONFIANÇA	25
11 COMISSÃO PERMANENTE DE LICITAÇÃO - GRATIFICAÇÃO	26
12 TABELA SALARIAL	27
13 PROCESSO DE ENQUADRAMENTO NO NOVO PCCS	30
14 ATUALIZAÇÃO DA TABELA SALARIAL	31
14.1 Pesquisa de Mercado	32
14.2 Inserções de Novos Cargos	33
14.2.1 Cargos com Referencial	33
14.2.2 Cargos sem Referencial	33
14.2.3 Referências Internas	34
14.2.4 Referências Externas	34
14.3 Reajuste da Tabela Salarial	34

15 PROGRESSÃO DE CARREIRA 35
15.1 Tipos de Progressão de Carreira 35
16 CONTRATAÇÕES 37
16.1 Definição de Salários 37
17 GESTÃO POR COMPETÊNCIA 38
17.1 Perfil Comportamental 39
18 AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO 40
19 ATUALIZAÇÃO DO PCCS 41
20 CONSIDERAÇÕES FINAIS 42
ANEXOS 43

1 APRESENTAÇÃO

O Plano de Cargos, Carreira e Salários (PCCS) do Conselho Regional de Medicina do Estado da Bahia (CREMEB) é uma ferramenta fundamental para a gestão eficaz dos recursos humanos. Em um cenário de constantes transformações, tanto no âmbito macroeconômico quanto no contexto organizacional, é essencial que as organizações repensem suas práticas de Gestão de Pessoas para se manterem competitivas e atrativas para os talentos.

Ter uma política de remuneração com critérios claros e definidos, alinhados com as necessidades da Administração Pública, é crucial para atrair e reter talentos, desenvolvendo assim o potencial humano. O Plano de Cargos, Carreira e Salários do CREMEB não apenas busca oferecer uma remuneração justa, mas também visa valorizar o desempenho dos funcionários e promover a fidelidade à instituição.

Nesse contexto, o CREMEB se destaca ao instituir uma revisão no Plano de Cargos e Salários (PCS) vigente criando um conceito novo de Plano de Cargos, Carreira e Salários, (PCCS) alinhado com o mais moderno modelo de Gestão de Pessoas por competência. Além de ser um instrumento de gestão, instituição e normatização, o PCCS do CREMEB estabelece compromissos de alavancagem de resultados e níveis de desenvolvimento de proficiência, integrando-se com a missão do Conselho.

Dessa forma, a Gestão do CREMEB garante a adequação, aplicabilidade e funcionalidade do novo PCCS, impulsionando a instituição na direção certa para ser reconhecida por sua excelência na prestação de serviços.

CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

2 OBJETIVOS E DIRETRIZES

O objetivo é apresentado como a nova versão do Plano de Cargos, Carreira e Salários do CREMEB tem como objetivo estabelecer uma estrutura transparente e equitativa para a remuneração dos funcionários, incentivando o desenvolvimento profissional e o alcance de resultados organizacionais.

Suas diretrizes são:

Equidade: As remunerações devem ser justas e proporcionais às responsabilidades e competências de cada cargo.

Transparência: Os critérios e procedimentos para definição das remunerações devem ser claros e comunicados aos funcionários.

Meritocracia: A remuneração deve ser baseada no desempenho e nas competências individuais, incentivando o alcance de metas e resultados.

Competitividade: As remunerações devem ser compatíveis com o mercado para atrair e reter talentos qualificados.

Estrutura de Cargos e Salários: Deve ter a definição de uma estrutura hierárquica de cargos, com descrição detalhada de responsabilidades, competências e requisitos para cada cargo. Estabelecimento de faixas salariais para cada cargo, considerando o mercado e as práticas de remuneração da região.

Processo de Avaliação de Desempenho: Implementação de um processo de avaliação de desempenho por competências, para identificar o desempenho e o desenvolvimento dos funcionários.

Política Salarial: Definição de uma política salarial que leve em consideração a posição do colaborador na estrutura salarial, seu desempenho e as condições econômicas da instituição.

Comunicação e Transparência: Deve ter uma comunicação clara e transparente sobre as políticas e práticas de remuneração aos funcionários.

CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

Acompanhamento e Revisão: Precisa ter monitoramento contínuo da aplicação do Plano de Cargos, Carreira e Salários, com avaliação periódica da sua eficácia e adequação às necessidades da instituição. Realização de ajustes no Plano de Cargos, Carreira e Salários conforme necessário, para garantir sua eficácia e alinhamento com os objetivos da instituição.

Essas diretrizes visam não apenas melhorar a estrutura interna da instituição, mas também refletir positivamente na qualidade dos serviços prestados à comunidade médica e à sociedade em geral.

3 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL (ORGANOGRAMA)

O organograma estrutural e funcional é uma representação gráfica da estrutura organizacional da instituição, que mostra como as diferentes áreas, departamentos e cargos se relacionam e se interligam dentro do CREMEB. O organograma estrutural representa a hierarquia e a divisão de responsabilidades, enquanto o organograma funcional mostra como as atividades e funções são distribuídas entre os diversos setores.

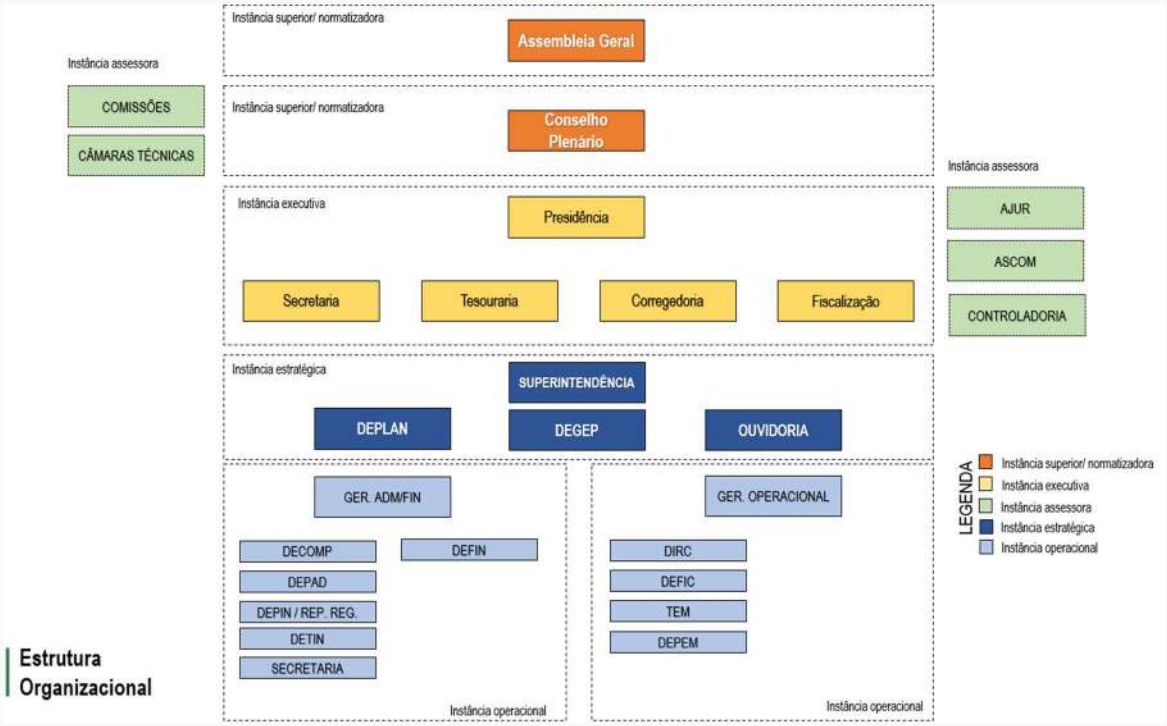
A definição do organograma estrutural e funcional é fundamental para o plano de cargos, carreira e salários, pois influencia diretamente na definição das atribuições, responsabilidades e requisitos de cada cargo.

CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

3.1 Organograma Estrutural

- Distribui as atividades e funções de forma clara e eficiente entre os diversos setores da instituição.
- Permite identificar os processos-chave e os responsáveis por sua execução, facilitando o gerenciamento e a otimização dos processos.
- Facilita a identificação das competências necessárias para cada área e cargo, contribuindo para a definição de um Plano de Cargos, Carreira e Salários mais alinhado com as necessidades da instituição.

Figura 1 – Estrutura Organizacional



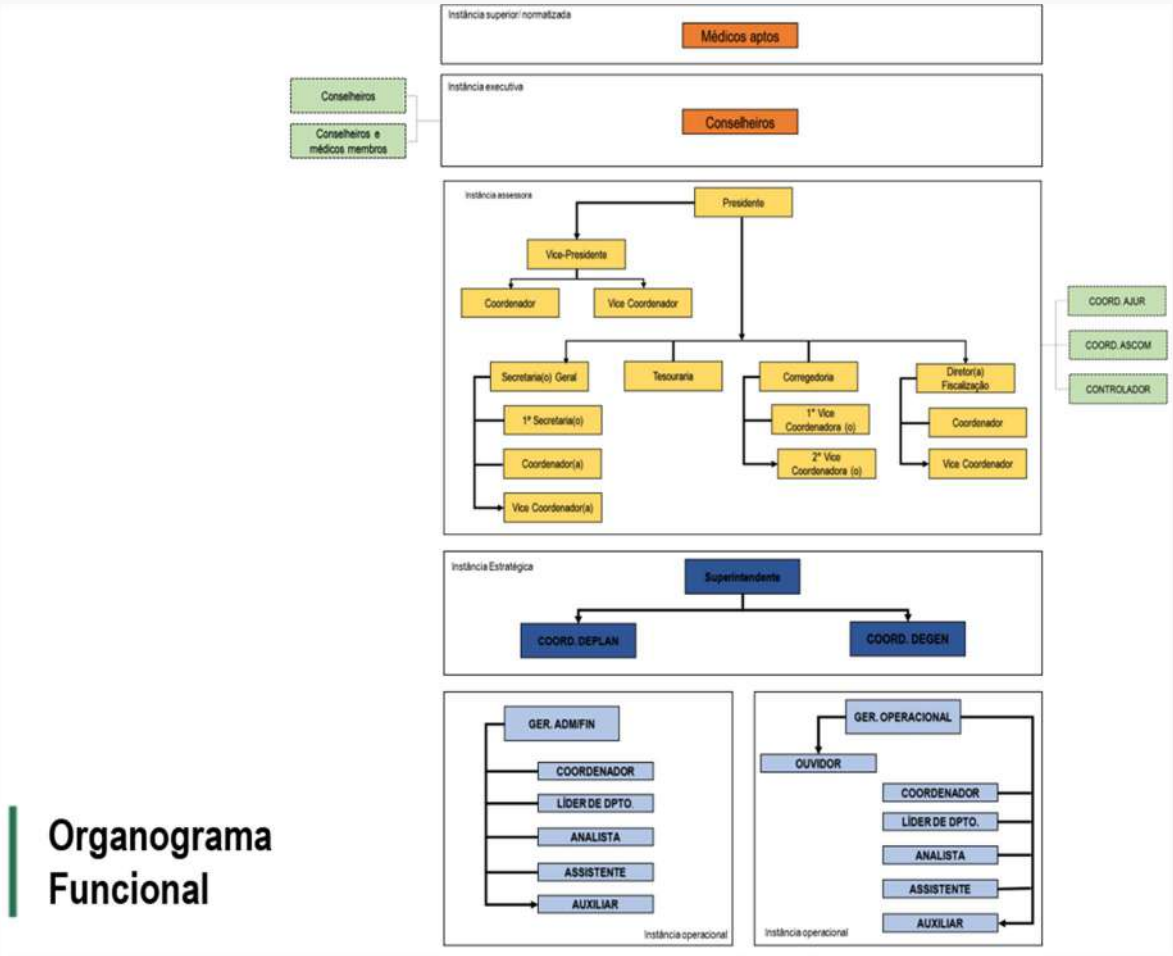
Fonte: O autor (2024)

CREMEB
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

3.2 Organograma Funcional

- Define a hierarquia da instituição, estabelecendo os níveis de liderança e gerência.
- Facilita a comunicação e a tomada de decisões, ao mostrar claramente quem reporta a quem na estrutura organizacional.
- Auxilia na identificação de lacunas ou sobreposições de responsabilidades, possibilitando ajustes para uma estrutura mais eficiente.

Figura 2 - Organograma Funcional



Fonte: O autor (2024)

CREMEB
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

4 CONCEITOS FUNDAMENTAIS DO PCCS

O Plano de Cargos, Carreira e Salários (PCCS) do CREMEB foi revisado com base em análises documentais e estruturais, bem como em informações obtidas por meio de entrevistas diretas com a Diretoria, Gestores e funcionários. Adotou-se uma metodologia participativa, que incluiu a validação dos perfis de cargos pelos ocupantes e gestores, além do uso de um Comitê Interno para o alinhamento final do projeto técnico. Essa abordagem visa não apenas transferir a tecnologia utilizada, mas também facilitar a operacionalização e gestão futura do Plano.

O PCCS é composto por perfis de cargos amplos e enriquecidos, construídos com base nos processos e sistemas de trabalho existentes no Conselho. Esses perfis abrangem funções afins dos cargos atuais e são estruturados em carreiras de nível médio e superior. A concepção teórica de cargos amplos e enriquecidos tem sido um dos principais impulsionadores da motivação no trabalho, pois amplia as possibilidades de atuação dos funcionários, permitindo que enfrentem maiores desafios e tenham perspectivas profissionais mais amplas.

A seguir, apresentamos os principais conceitos utilizados no processo de revisão do PCCS e como eles são aplicados:

- **ADMISSÃO** é a forma de contratação empregatícia estabelecida pela celebração do contrato de trabalho, após processo seletivo público (provas objetivas, discursiva, práticas e prova de título),sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ou outro regime que venha a substituí-lo;

- **ATRIBUIÇÕES** são as atividades (ou tarefas) típicas dos cargos que definem e representam seus elementos constitutivos. É o conjunto de ações ou atividades de responsabilidade do funcionário, determinada de acordo com seu cargo;

CREMEB
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

- **AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO** é o conjunto de normas e procedimentos que objetivam avaliar o funcionário no exercício do cargo, com vistas a possibilidade de sua ascensão segundo seus méritos no cargo;

- **CARGO** é o conjunto de atribuições, obrigações, desafios e responsabilidades genéricas de mesma complexidade, porém, podendo ser de naturezas diferentes.

- **CARGO EM COMISSÃO** é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a alguém pelo exercício de direção e assessoramento, previstas na Estrutura Organizacional do CREMEB de livre provimento e exoneração, prerrogativa do Presidente da Autarquia;

- **CLASSE** é o agrupamento de funções avaliadas e amplitude salarial próximas, que originaram os respectivos cargos para os quais a tabela apresenta as faixas salariais para os níveis 1 a 8;

- **COMPETÊNCIA** é o conjunto de conhecimentos (saber), habilidades (destreza) e atitudes (comportamento) necessárias aos cargos;

- **ENQUADRAMENTO** é o posicionamento do funcionário de carreira na Tabela Salarial, considerando a correlação direta com seu posicionamento na Estrutura Geral do PCCS, de acordo com os critérios estabelecidos nas normas e políticas do Plano;

- **ESCOLARIDADE** é a formação acadêmica requerida para ingresso no cargo;

- **FAIXA SALARIAL** é a definição de uma amplitude salarial que contempla os valores remuneratórios de cada cargo, fixados nos Níveis e Classes;

CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

- **FUNÇÃO DE CONFIANÇA** é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas ao funcionário efetivo pelo exercício de funções de chefia, coordenação e assessoria e outras previstas na Estrutura Organizacional do CREMEB;

- **FUNÇÃO** é o conjunto de responsabilidades, obrigações, desafios e responsabilidades específicas relacionadas a trabalhos específicos de mesma natureza;

- **GRATIFICAÇÃO PELA FUNÇÃO DE CONFIANÇA** é a vantagem pecuniária adicionada ao salário nominal do funcionário efetivo em razão do exercício das funções de chefia, coordenação e assessoria, conforme Estrutura Organizacional do CREMEB;

- **MÉRITO** é o resultado da incidência de esforços de um funcionário, que se dedica com reconhecida eficiência e eficácia em suas obrigações específicas, coincidentemente com os objetivos do CREMEB;

- **NÍVEL** é a representação do estágio de evolução e maturidade do ocupante do cargo. Eles servem para estruturar as diferentes faixas salariais e os critérios de progressão na carreira;

- **OCUPAÇÃO** são atribuições específicas correspondentes ou não a profissões regulamentadas em lei e que definem os requisitos de ingresso no cargo;

- **PESQUISA SALARIAL** é o instrumento que visa identificar o nível do salário corrente por cargo no mercado de trabalho, compreendendo salários, gratificações, bem como vantagens e outros benefícios proporcionados aos funcionários;

CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

- **PROGRESSÃO** é a movimentação de “Padrão”, mudando de nível, dentro de cada Classe e assim sucessivamente;
- **PROMOÇÃO** implica uma mudança, para um cargo em comissão ou uma função de liderança, muitas vezes acompanhada de um aumento salarial;
- **QUADRO DE PESSOAL** é o conjunto que indica, em seus aspectos qualitativos e quantitativos, a força de trabalho necessária ao desempenho das atividades gerais e específicas do CREMEB;
- **REMUNERAÇÃO** é o valor monetário devido pelo CREMEB para o funcionário, formado pelo salário nominal e acrescido dos adicionais a que tenha direito por lei, acordo coletivo de trabalho ou liberalidade do CREMEB, em função do cargo ocupado;
- **SALÁRIO NOMINAL** é a contraprestação pecuniária básica devida pelo CREMEB ao funcionário efetivo ou ao ocupante de cargo em comissão pelo efetivo exercício do cargo;
- **FUNCIONÁRIO** qualquer pessoa física que faz parte da equipe de trabalho do CREMEB, mantendo um vínculo empregatício de acordo com as leis vigentes.

CREMEB
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

5 METODOLOGIA E DESCRIÇÃO DAS ETAPAS

A construção de um Plano de Cargos, Carreira e Salários requer uma metodologia que leve em consideração diversos fatores, como a estrutura organizacional, suas estratégias de negócio, a análise de mercado e a definição de critérios transparentes e objetivos para a definição das remunerações.

A revisão deste PCCS foi composta por um estudo detalhado dentro da composição das funções existentes na instituição, juntamente com as projetadas para o futuro.

Foi feito uma pesquisa salarial no mercado de CRM's de todo o Brasil para identificar os salários praticados pelos conselhos em outros estados, garantindo a competitividade das remunerações oferecidas. Além disso foram realizadas as seguintes etapas:

Análise de Cargos: Levantamento detalhado das responsabilidades, requisitos e competências necessárias para cada cargo, permitindo a classificação e a estruturação dos cargos e suas funções de forma coerente.

Estrutura de Cargos e Salários: Definição de uma estrutura hierárquica de cargos, com faixas salariais claras e critérios objetivos para progressão na carreira, levando em conta a complexidade e responsabilidades de cada cargo.

Política Salarial: Estabelecimento de uma política salarial que considere o desempenho, a experiência e as competências dos funcionários, garantindo a equidade e a motivação dos funcionários.

Para o desenvolvimento do Plano de Cargos, Carreira e Salários e definição de critérios foi formado um comitê, composto por representantes dos funcionários do CREMEB e uma comissão formada pela área de RH e Planejamento.

O organograma do CREMEB foi estruturado e os cargos foram descritos. A partir desse item iniciaram-se dois trabalhos paralelos. Um, com o intuito de coletar dados para garantir aos empregados públicos o equilíbrio externo (verificando os salários e benefícios praticados pelo mercado) e outro, com o intuito de avaliar as funções da instituição, garantindo à equipe o equilíbrio interno.

CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

Foi realizada a tabulação com as médias salariais entre os Conselhos analisados onde todos os cargos e suas funções foram avaliados e validados pelo gestor do departamento. Os cargos foram avaliados por comparação e de acordo com as descrições de cargos e funções.

Foi definida a quantidade de níveis da tabela salarial e formada a tabela. Os valores da tabela foram enquadrados em equilíbrio com o mercado e entre os cargos internos.

Os empregados públicos foram nivelados no Plano de Cargos, Carreira e Salários e foram feitas as modificações necessárias de nomenclatura de cargos, bem como de reajustes salariais necessários.

A revisão do PCCS do CREMEB foi conduzida com uma abordagem minuciosa, levando em consideração as lições aprendidas com a implementação do plano anterior, bem como as mudanças no ambiente organizacional e no contexto externo. Um aspecto fundamental desse processo foi a inclusão de elementos que visavam não apenas aprimorar a gestão de cargos, carreiras e salários, mas também promover o desenvolvimento profissional e a motivação dos funcionários.

Uma das principais áreas de foco nessa revisão foi a realização de uma pesquisa salarial abrangente, que permitiu uma compreensão mais profunda das práticas salariais no mercado dos Conselhos Regionais de Medicina (CRM) em todo o Brasil. Essa pesquisa garantiu que as remunerações oferecidas pelo CREMEB fossem competitivas e atrativas, alinhadas com as expectativas do mercado e capazes de atrair e reter talentos qualificados.

Além disso, conduzimos uma análise detalhada dos cargos existentes na instituição, considerando não apenas suas responsabilidades e requisitos, mas também as competências necessárias para um desempenho excepcional. Essa análise nos permitiu não só classificar e estruturar os cargos de forma mais eficaz, mas também identificar oportunidades de desenvolvimento e progressão na carreira para nossos funcionários.

CREMEB
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

Outro ponto relevante nessa revisão foi o aprimoramento da política salarial, que visava não apenas recompensar o desempenho e a experiência dos funcionários, mas também promover a equidade e a justiça salarial dentro da instituição. Estabelecemos critérios claros e objetivos para a progressão na carreira, garantindo que as oportunidades de desenvolvimento fossem acessíveis a todos os funcionários, independentemente de sua posição ou histórico profissional.

Para garantir a representatividade e a aceitação do novo PCCS, formamos uma comissão composta por representantes dos funcionários do CREMEB, bem como um comitê formado pelo Departamento de Gestão de Pessoas e Planejamento e Controle. Essa abordagem colaborativa e participativa nos permitiu incorporar diferentes perspectivas e garantir que o plano atendesse às necessidades e expectativas de todos os envolvidos.

Em suma, essa revisão do Plano de Cargos, Carreira e Salários foi um passo importante em nossa jornada rumo à excelência organizacional. Estávamos comprometidos em criar um ambiente de trabalho justo, motivador e recompensador para todos os nossos funcionários, garantindo assim o crescimento e o sucesso contínuo do CREMEB. Composição do PCCS (Plano de Cargos, Carreira e Salários):

- Organograma Estrutural e Funcional;
- Estrutura de Cargos e Funções;
- Tabela Salarial;
- Plano de Carreira Interna;
- Plano de Recrutamento Interno;
- Avaliação de Desempenho;
- Normativa do PCCS.

CREMEB
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

6 ESTRUTURA DE CARGOS E FUNÇÕES DO PCCS

Na Estrutura dos Cargos e Funções foram definidos cargos amplos vinculados aos respectivos grupos ocupacionais de função atrelada as respectivas formações acadêmicas, a saber:

Tabela 1 - Estrutura de cargos e funções do PCCS

Carreira	Cargo	Função/ Ocupação	Escolaridade
Ensino Médio	Auxiliar	Auxiliar (em extinção)	Nível Médio/ Equivalente
	Motorista	Motorista (em extinção)	
Ensino Médio Técnico	Assistente	Assistente Administrativo Assistente Contábil Assistente da Assessoria Jurídica Assistente da Diretoria Assistente das Representações Regionais Assistente de Atendimento Assistente de Biblioteca Assistente de Comunicação Assistente de Contratação Assistente de Corregedoria Assistente de Departamento de Pessoal Assistente de Documentação Assistente de Eventos Assistente Interno de Fiscalização Assistente Externo de Fiscalização Assistente de Gestão de Pessoas Assistente de Tecnologia da Informação Assistente de Planejamento e Controle Assistente de Processos Assistente de Sindicâncias Assistente do Tribunal de Ética Assistente do Financeiro Assistente de Registro Assistente de Prerrogativas Assistente do Interior Assistente de Consulta	Nível Médio/ Equivalente

CREMEB
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

Ensino Superior	Analista	Analista Administrativo Analista Contábil Analista da Assessoria Jurídica Analista da Diretoria Analista das Representações Regionais Analista de Atendimento Analista de Biblioteca Analista de Comunicação Analista de Contratação Analista de Corregedoria Analista de Departamento de Pessoal Analista de Documentação Analista de Eventos Analista de Fiscalização Analista de Gestão de Pessoas Analista de Planejamento e Controle Analista de Tecnologia da Informação Analista do Interior Analista do Tribunal de Ética Analista Financeiro	Nível Superior
Superior Profissional	Advogado	Advogado	Nível Superior
	Médico Fiscal	Médico Fiscal	

Fonte: O autor (2024)

Os cargos de Auxiliar de Apoio Operacional e Motorista estão extintos. No entanto, os funcionários que atualmente ocupam essas posições, continuarão a fazer parte do quadro funcional até que os cargos fiquem vagos, tornando-os extintos em definitivo.

O funcionário ocupante de cargo amplo poderá exercer diferentes funções durante sua vida profissional no CREMEB, dentro do respectivo grupo ocupacional. Todas as funções foram descritas e avaliadas, conforme o grau de complexidade e responsabilidade, classificadas em classes, levando-se em consideração a comparação com os valores salariais identificados em pesquisa de mercado, sendo que cada classe contém 8 níveis salariais.

CREMEB
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

Tabela 2 - Conceitos e estrutura do plano de cargos, carreiras e salários

Estrutura da Tabela Salarial	As Tabelas Salariais do PCCS estabelecem os valores praticados pelo CREMEB. A estrutura das tabelas salariais foi estabelecida em função da correlação entre equilíbrio interno (hierarquização dos segmentos de Cargos e Funções), a responsabilidade e complexidade de cada função e a análise de correlação junto ao mercado de referência do CREMEB, bem como, a capacidade financeira da Organização. As tabelas salariais estão estruturadas por Classes e Níveis.
Classe	(posição vertical) É o conjunto de valores de vencimentos (mínimo, intermediário e máximo) passíveis de serem praticados para cada Carreira, Cargo e Função, de acordo com sua natureza, responsabilidade e complexidade. As classes estão representadas por meio de letras do alfabeto (A, B, C ...). JUNIOR/PLENO/SÊNIOR.
Níveis	(horizontal) É um valor de salário específico dentro de uma classe, indicativo da posição de cada funcionário enquadrado no Cargo/Função. Os níveis estão representados por meio de números (1, 2, 3 ...). Todos os níveis contêm um interstício entre eles de 7% por cento, resultando assim na amplitude de cada classe.
Amplitude	É a distância percentual entre o menor e o maior valor de salário concedido para a mesma classe. A tabela salarial poderá ser reajustada anualmente por motivo de data base ou em período menor, caso necessário, em decorrência de estratégia institucional.
Tabela Salarial	É um agrupamento de cargos em Classes, com uma faixa salarial para cada Classe de cargos, dividida em níveis salariais
Carreira	É o agrupamento de Cargos e Funções com conteúdo ocupacional de complexidade e responsabilidade similares, exigindo de seus ocupantes escolaridade, conhecimentos e habilidades.
Carreira de Ensino Médio.	Refere-se aos cargos que executam atividades de complexidade e responsabilidade compatíveis com requisito de escolaridade de nível médio e com os conhecimentos específicos complementares à sua área de atuação.

CREMEB
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

Carreira de Ensino Superior	Refere-se aos cargos que executam e desenvolvem atividades de complexidade e responsabilidade compatíveis com requisito de escolaridade de nível superior.
Carreira de Ensino Superior Profissional	Refere-se aos cargos que executam e desenvolvem atividades de complexidade e responsabilidade compatíveis com requisito de escolaridade de nível superior, formação acadêmica e conhecimentos específicos complementares à sua área de atuação.
Cargo	CARGO é o conjunto de atribuições, obrigações, desafios e responsabilidades genéricas de mesma complexidade, porém, podendo ser de naturezas diferentes. O cargo representa o conjunto de funções específicas do conjunto de atribuições componentes de uma posição organizacional, provido por concurso público;
Cargos Comissionados	Os Cargos Comissionados são aqueles que desenvolvem atividades típicas de assessoramento, coordenação e supervisão com foco na gestão dos processos de planejamento, execução técnica, controle orçamentário e técnicas, cujas atribuições e tarefas são específicas e exercidas em caráter de confiança, de natureza transitória, de livre provimento e exoneração.
Função	É o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades específicas, efetivamente exercidas de forma sistemática e reiterada por um profissional, considerando os processos de trabalho de sua área e resultados esperados.

Fonte: O autor (2024)

CREMEB
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

7 DESCRITIVO DE FUNÇÕES

A descrição de funções é uma ferramenta fundamental para o adequado funcionamento da instituição, pois define de forma clara e objetiva as responsabilidades, as atividades e as competências necessárias para cada cargo.

A descrição de funções é uma peça-chave para a gestão de pessoas, pois orienta a seleção, desenvolvimento e a avaliação de desempenho dos funcionários. Além disso, contribui para a definição de planos de carreira e para a elaboração de políticas de remuneração e benefícios, garantindo a equidade interna e o alinhamento com os objetivos estratégicos da instituição.

Neste contexto, a descrição de funções no CREMEB foi elaborada de forma a refletir as peculiaridades de cada departamento, alinhando as atividades desenvolvidas pelos funcionários com a missão de cada cargo. Foram consideradas as competências técnicas, os conhecimentos e habilidades necessários para o desempenho das funções, bem como as competências comportamentais e organizacionais requeridas para a eficácia na execução das atividades.

As informações para as Descrições de Cargos foram coletadas através de formulário com todos os funcionários, depois analisada e consolidada pela equipe de elaboração do PCCS e entregue para validação do gestor de cada departamento. Os descritivos de todas as funções podem ser encontrados no **ANEXO I – Descritivo de Função**, o mesmo é composto de:

- **Identificação:** exibe os dados de identificação, conforme modelo abaixo:
- **Missão:** descreve a razão da existência do cargo para o CREMEB e o alinhamento institucional;
- **Principais responsabilidades:** descreve as atividades e demandas de cada funcionário no seu departamento;
- **Competências:** descrevendo as técnicas, comportamentais e organizacionais;

CREMEB
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

Figura 3 – Descritivo Padrão CREMEB

CREMEB	DESCRITIVO DE FUNÇÃO PCCS 2024	Departamento:
Título do cargo:		Função:
Cargo do superior imediato:		Perfil comportamental: ANALISTA-PLANEJADOR-COMUNICADOR - EXECUTOR
CBO:		
MISSÃO DO CARGO		
PRINCIPAIS RESPONSABILIDADES		
COMPETÊNCIAS		
Competências Técnicas		
Conhecimentos	Habilidades	
Competências Comportamentais		
Competências Organizacionais		
Data: ____/____/_____		
Assinatura do DEGEP	Assinatura do funcionário	

Fonte: CREMEB (2024)

CREMEB
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

8 CARGOS EM COMISSÃO

Os cargos em comissão, também conhecidos como cargos comissionados são aqueles que desenvolvem atividades típicas de assessoramento, coordenação e supervisão com foco na gestão dos processos de planejamento, execução técnica, controle orçamentário e técnicas, cuja atribuições e tarefas são específicas e exercidas em caráter de confiança, de natureza transitória, de livre provimento e exoneração.

Os Cargos Comissionados formalmente designados contemplados na Estrutura Organizacional do CREMEB são:

Tabela 3 – Estrutura organizacional Cargo X Função

CARGO	FUNÇÃO
ASSESSOR I	Assessor de Diretoria Assessor Jurídico Assessor Corregedoria Gerente Administrativo Gerente Operacional Superintendente
ASSESSOR II	Assessor de Comunicação Assessor de Tecnologia e Informática Assessor de Departamento (Coordenador)

Fonte:O autor (2024)

As vagas para os cargos comissionados serão preenchidas por funcionários de carreira de cargos efetivos ou por profissionais de mercado (contratado), os quais serão selecionados pela Diretoria e, deverão possuir os requisitos mínimos para a cargo/função, conforme as Descrições de Funções.

CREMEB
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

O funcionário pertencente ao quadro de pessoal efetivo do CREMEB designado para o exercício de cargos comissionados perde o direito às promoções e progressões, horizontal e vertical, previstas neste PCCS.

O funcionário efetivo designado para um cargo comissionado deverá ter, preferencialmente, como resultado em sua última Avaliação de Desempenho o coeficiente mínimo de 80% (oitenta por cento).

O funcionário durante o exercício no cargo comissionado ficará submetido às disposições do parágrafo único do art. 468 e o art. 499 da CLT da Consolidação das Leis do Trabalho, que prevê que nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Os cargos em comissão somente poderão ser criados, extintos ou transformados mediante previsão orçamentária e aprovação pelo Plenário do CREMEB, devendo estar relacionada com a estrutura organizacional do Conselho e será proposta pela Diretoria, através de prévio estudo técnico das variáveis envolvidas com os sistemas de trabalho existentes, sendo condicionados ao teto remuneratório constitucional. O contratado para o exercício de Cargo Comissionado ao ser exonerado, será desligado do Conselho, mediante portaria da Diretoria.

O funcionário exonerado do exercício de Cargo Comissionado retornará à carreira/cargo de origem, passando a receber o salário fixado para este. A exoneração do exercício dar-se-á por ato do Presidente do Conselho, mediante portaria.

CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

9 FUNÇÕES DE CONFIANÇA

As funções de confiança são exercidas exclusivamente por funcionários de carreira, destinadas à atividade adicional ao cargo podendo ser de assessoramento ou exercício de coordenações / gerenciamentos de equipes. As funções de confiança formalmente designados contemplados na Estrutura Organizacional do CREMEB são coordenador e Líder de área/setor.

Os Critérios da progressão de carreira vertical em função de confiança:

- Experiência relevante;
- Resultados consistentes;
- Habilidades de liderança;
- Conhecimento do negócio;
- Habilidades de comunicação;
- Orientação para resultados;
- Capacidade de tomada de decisões;
- Visão estratégica;
- Desenvolvimento contínuo.

As funções de confiança somente poderão ser criadas, extintas ou transformadas mediante previsão orçamentária e por portaria do Presidente do CREMEB.

O funcionário exonerado do exercício de Função de Confiança retornará à carreira/cargo de origem, deixando de perceber a gratificação de função, passando a receber o salário fixado para este. A exoneração do exercício de Função de Confiança dar-se-á por ato do Presidente do Conselho, mediante portaria.

CREMEB
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

10 DA SUBSTITUIÇÃO DA FUNÇÃO DE CONFIANÇA

A substituição ocorrerá no caso de afastamento por período igual ou superior a 15 (quinze) dias consecutivos, mediante designação por Portaria.

É considerada passível de substituição as funções de confiança de Coordenador e Líder de área/ setor.

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

No caso em que o funcionário indicado para assumir a liderança do departamento for ocupado por um funcionário de cargo efetivo, deverá ser nomeado através de portaria para a liderança interina durante o período de afastamento acima indicado. Percebendo o valor proporcional da gratificação da função de confiança.

Nos casos em que as funções de confiança forem ocupadas por um cargo em comissão, poderá ser indicado um funcionário efetivo para assumir interinamente a função de liderança, quando o afastamento for superior a 15 (quinze) dias.

A nomeação se dará através de portaria e funcionário fará jus ao valor proporcional da gratificação fixa para função de confiança

A gratificação pela substituição de função de confiança não será cumulativa, cabendo pagamento da diferença do valor da gratificação por Função de Confiança, quando essa for maior, proporcional ao número de dias da substituição – não cabendo cumulação de gratificação.

CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

11 COMISSÃO PERMANENTE DE LICITAÇÃO - GRATIFICAÇÃO

Os membros titulares da Comissão Permanente de Licitação receberão Gratificação de Função a ser paga por participação nos processos licitatórios conforme tabela no **ANEXO III - Estrutura da Tabela Função Gratificada**, aí incluídas a fase de formatação e a participação na realização efetiva da licitação, não cumulativa com qualquer outro tipo de gratificação, enquanto perdurar esta condição, deixando de percebê-la quando forem destituídos da citada Comissão.

O(A) Presidente da Comissão Permanente de Licitação perceberá a gratificação mensalmente. O membro suplente perceberá a gratificação de 10% não cumulativa, caso convocado para substituir ocasionalmente o membro titular.

Esta gratificação visa incentivar e atrair profissionais que, além de cuidarem das tarefas dos cargos que ocupam, também alocam tempo e conhecimentos específicos para estruturarem e executarem as atribuições vinculadas às licitações de bens e serviços para o CREMEB, na forma da Lei 14.133/2021.

Figura 5 - Estrutura da Tabela Função Gratificada

CREMEB CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA	**Estrutura da Tabela Função Gratificada - PCCS 2024**	
FUNÇÃO	**Valor Fixo**	
Coordenador(a)	R$	3.010,70
Líder de área/ setor	R$	1.204,28
Pregoeiro(a) da Comissão Permanente de Licitação		20%
Membro efetivo da Comissão Permanente de Licitação		10%

CREMEB
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

12 TABELA SALARIAL

A construção da tabela salarial teve como referência a pesquisa dos salários dos CRM's de outros estados com os valores atualizados do portal de transparência, considerando os cargos e atribuições do segmento comparativamente ao perfil do CREMEB.

A partir da pesquisa, foram estruturadas as tabelas salariais: Efetivos e Comissionados, considerando que o CREMEB é composto de funcionários e comissionados.

Para a composição da tabela salarial foram utilizados como estratégia de remuneração a mediana da Pesquisa Salarial.

Na revisão do Plano de Cargos, Carreira e Salários do CREMEB, a tabela salarial foi cuidadosamente reestruturada para refletir com maior precisão a realidade da instituição. Esta revisão incluiu a redução do número de níveis de faixa salarial e a definição de classes, resultando em uma estrutura mais clara e alinhada com as práticas de mercado. Essas mudanças visam não apenas simplificar o sistema de remuneração, mas também garantir uma maior equidade interna e uma gestão mais eficiente dos recursos humanos, promovendo assim um ambiente de trabalho mais justo e motivador para todos os funcionários do CREMEB.

Foi definido que a tabela salarial será composta de 24 níveis, sendo agrupados 8 níveis por classes (A, B e C) que são definidas como JÚNIOR, PLENO E SÊNIOR. A tabela ficou composta da seguinte forma:

CREMEB
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

Figura 4 – Estrutura da Tabela Salarial

CREMEB

Estrutura da Tabela Salarial - Carreira de Cargos e Salários Efetivos - PCCS 2024

CARREIRA	CARGO	FUNÇÃO		NÍVEL 1	NÍVEL 2	NÍVEL 3	NÍVEL 4	NÍVEL 5	NÍVEL 6	NÍVEL 7	NÍVEL 8
ENSINO MÉDIO	AUXILIAR	AUXILIAR	CLASSE A								JUNIOR
				Ajuste	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00
				R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00
			CLASSE B	NÍVEL 09	NÍVEL 10	NÍVEL 11	NÍVEL 12	NÍVEL 13	NÍVEL 14	NÍVEL 15	NÍVEL 16
				R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00
				R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00
			CLASSE C	NÍVEL 17	NÍVEL 18	NÍVEL 19	NÍVEL 20	NÍVEL 21	NÍVEL 22	NÍVEL 23	NÍVEL 24
				R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00
				R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00

CARREIRA	CARGO	FUNÇÃO		NÍVEL 1	NÍVEL 2	NÍVEL 3	NÍVEL 4	NÍVEL 5	NÍVEL 6	NÍVEL 7	NÍVEL 8
ENSINO MÉDIO	MOTORISTA	MOTORISTA	CLASSE A								JUNIOR
				Ajuste	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00
				R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00
			CLASSE B	NÍVEL 09	NÍVEL 10	NÍVEL 11	NÍVEL 12	NÍVEL 13	NÍVEL 14	NÍVEL 15	NÍVEL 16
				R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00
				R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00
			CLASSE C	NÍVEL 17	NÍVEL 18	NÍVEL 19	NÍVEL 20	NÍVEL 21	NÍVEL 22	NÍVEL 23	NÍVEL 24
				R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00
				R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00

CARREIRA	CARGO	FUNÇÃO		NÍVEL 1	NÍVEL 2	NÍVEL 3	NÍVEL 4	NÍVEL 5	NÍVEL 6	NÍVEL 7	NÍVEL 8
ENSINO MÉDIO TÉCNICO	ASSISTENTE	1. Assistente Administrativo 2. Assistente Contábil 3. Assistente de Assessoria Jurídica 4. Assistente da Diretoria 5. Assistente das Representações Regionais 6. Assistente de Atendimento 7. Assistente de Biblioteca 8. Assistente de Comunicação 9. Assistente de Contratação 10. Assistente de Corregedoria 11. Assistente de Departamento de Pessoal 12. Assistente de Documentação 13. Assistente de Eventos 14. Assistente Interno de Fiscalização 15. Assistente Externo de Fiscalização 16. Assistente de Gestão de Pessoas 17. Assistente de Tecnologia da Informação 18. Assistente de Planejamento e Controle 19. Assistente de Processos 20. Assistente de Sindicâncias 21. Assistente do Tribunal de Ética 22. Assistente do Financeiro 23. Assistente de Registro 24. Assistente de Prerrogativas 25. Assistente do Interior 26. Assistente de Consulta	CLASSE A								JUNIOR
				Ajuste	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00
				R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00
			CLASSE B	NÍVEL 09	NÍVEL 10	NÍVEL 11	NÍVEL 12	NÍVEL 13	NÍVEL 14	NÍVEL 15	NÍVEL 16
				R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00
				R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00
			CLASSE C	NÍVEL 17	NÍVEL 18	NÍVEL 19	NÍVEL 20	NÍVEL 21	NÍVEL 22	NÍVEL 23	NÍVEL 24
				R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00
				R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00

CREMEB
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

CARREIRA	CARGO	FUNÇÃO	CLASSE A								
			NÍVEL 1	NÍVEL 2	NÍVEL 3	NÍVEL 4	NÍVEL 5	NÍVEL 6	NÍVEL 7	NÍVEL 8	JUNIOR
			Ajuste	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	
			R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	
			CLASSE B								
			NÍVEL 09	NÍVEL 10	NÍVEL 11	NÍVEL 12	NÍVEL 13	NÍVEL 14	NÍVEL 15	NÍVEL 16	PLENO
			R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	
			R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	
			CLASSE C								
			NÍVEL 17	NÍVEL 18	NÍVEL 19	NÍVEL 20	NÍVEL 21	NÍVEL 22	NÍVEL 23	NÍVEL 24	SENIOR
			R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	
			R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	
ENSINO SUPERIOR	ANALISTA	1.Analista Administrativo 2.Analista Contábil 3.Analista de Assessoria Jurídica 4.Analista da Diretoria 5.Analista das Representações Regionais 6.Analista de Atendimento 7.Analista de Biblioteca 8.Analista de Comunicação 9.Analista de Contratação 10.Analista de Corregedoria 11.Analista de Departamento de Pessoal 12.Analista de Documentação 13.Analista de Eventos 14.Analista de Fiscalização 15.Analista de Gestão de Pessoas 16.Analista de Planejamento e Controle 17.Analista de Tecnologia da Informação 18.Analista do Interior 19.Analista do Tribunal de Ética 20.Analista Financeiro									

CARREIRA	CARGO	CLASSE A								
		NÍVEL 1	NÍVEL 2	NÍVEL 3	NÍVEL 4	NÍVEL 5	NÍVEL 6	NÍVEL 7	NÍVEL 8	JUNIOR
		Ajuste	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	
		R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	
		CLASSE B								
		NÍVEL 09	NÍVEL 10	NÍVEL 11	NÍVEL 12	NÍVEL 13	NÍVEL 14	NÍVEL 15	NÍVEL 16	PLENO
		R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	
		R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	
		CLASSE C								
		NÍVEL 17	NÍVEL 18	NÍVEL 19	NÍVEL 20	NÍVEL 21	NÍVEL 22	NÍVEL 23	NÍVEL 24	SENIOR
		R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	
		R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	
SUPERIOR PROFISSIONAL	MÉDICO									

CARREIRA	CARGO	CLASSE A								
		NÍVEL 1	NÍVEL 2	NÍVEL 3	NÍVEL 4	NÍVEL 5	NÍVEL 6	NÍVEL 7	NÍVEL 8	JUNIOR
		Ajuste	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	
		R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	
		CLASSE B								
		NÍVEL 09	NÍVEL 10	NÍVEL 11	NÍVEL 12	NÍVEL 13	NÍVEL 14	NÍVEL 15	NÍVEL 16	PLENO
		R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	
		R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	
		CLASSE C								
		NÍVEL 17	NÍVEL 18	NÍVEL 19	NÍVEL 20	NÍVEL 21	NÍVEL 22	NÍVEL 23	NÍVEL 24	SENIOR
		R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	
		R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	
SUPERIOR PROFISSIONAL	ADVOGADO									

CREMEB

Estrutura da Tabela Salarial - Carreira de Cargos e Salários Comissionados - PCCS 2024

CARGO	FUNÇÃO	CLASSE A									
		NÍVEL 1	NÍVEL 2	NÍVEL 3	NÍVEL 4	NÍVEL 5	NÍVEL 6	NÍVEL 7	NÍVEL 8	NÍVEL 9	NÍVEL 10
ASSESSOR I	Assessor de Diretoria Assessor Jurídico Assessor Corregedoria Gerencia Administrativa Gerencia Operacional Superintendente	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00
		NÍVEL 11	NÍVEL 12	NÍVEL 13	NÍVEL 14	NÍVEL 15	NÍVEL 16	NÍVEL 17	NÍVEL 18	NÍVEL 19	NÍVEL 20
		R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00
CARGO	FUNÇÃO	CLASSE B									
		NÍVEL 1	NÍVEL 2	NÍVEL 3	NÍVEL 4	NÍVEL 5	NÍVEL 6	NÍVEL 7	NÍVEL 8	NÍVEL 9	NÍVEL 10
ASSESSOR II	ASSESSOR DE COMUNICAÇÃO ASSESSOR DE TECNOLOGIA E INFORMÁTICA ASSESSOR DE DEPARTAMENTO (coordenador) ASSESSOR ESPECIAL	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00
		NÍVEL 11	NÍVEL 12	NÍVEL 13	NÍVEL 14	NÍVEL 15	NÍVEL 16	NÍVEL 17	NÍVEL 18	NÍVEL 19	NÍVEL 20
		R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00	R$ 0,00

Fonte: CREMEB (2024)

CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

13 PROCESSO DE ENQUADRAMENTO NO NOVO PCCS

Enquadramento é a adequação do funcionário decorrente da implantação da nova estrutura do Plano de Cargos, Carreiras e Salários – 2024 do CREMEB. O enquadramento significa adotar o valor do salário e a nomenclatura do Cargo e Função para cada funcionário considerando o enquadramento do Salário Base Atual - será enquadrado no nível salarial igual ou imediatamente superior ao seu salário base atual.

Os enquadramentos tanto como as admissões serão sempre considerados as devidas proporcionalidades de carga horária referente aos valores das tabelas salariais. As tabelas do PCCS vigente são para carga horária de 200 (duzentas) horas mensais, ou seja 40 (quarenta) horas semanais, para fórmula de base cálculo para remuneração com carga horária diferente, segue:

Tabela 4 – Fórmula par cálculo de remuneração

Carga Horária	Fórmula
30 horas	= (salário de 40 horas / 200)*150
40 horas	= (salário de 40 horas / 200)*200
20 horas	= (salário de 40 horas / 200)*100

Fonte: O autor (2024)

Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

A revisão do PCCS acarretará em alterações de vencimentos na nomenclatura dos cargos e nas atribuições dos funcionários. A transição da situação atual para a nova tabela se dará mediante o enquadramento no nível-padrão correspondente ao salário superior mais próximo do salário atual. Em função do PCCS, uma nova nomenclatura dos cargos foi adotada, a saber:

Tabela 5 – PSC 2021 X PCCS 2024

PCS 2021	PCCS 2024
Auxiliar de apoio Operacional	Auxiliar
Técnico de Atividade de Suporte	Assistente
Analista de Função de Suporte	Analista
Advogado	Advogado
Médico Fiscal	Médico Fiscal

Fonte: O autor (2024)

A autorização para o enquadramento dos empregados no novo PCCS é de competência da Diretoria. Fica estabelecido o **mês de maio de 2024** para o enquadramento acima referenciado.

14 ATUALIZAÇÃO DA TABELA SALARIAL

A atualização de tabela salarial refere-se ao processo de revisão e ajuste dos salários da instituição de acordo com diferentes critérios, como inflação, desempenho econômico do conselho, práticas de mercado, entre outros. Esse processo é importante para manter a competitividade do CREMEB em relação aos conselhos, garantir a motivação e engajamento dos funcionários e assegurar que os salários estejam alinhados com as responsabilidades e qualificações dos mesmos.

CREMEB
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

14.1 Pesquisa de Mercado

O DEGEP fará uma pesquisa de mercado da tabela salarial entre os Conselhos de Medicina do Brasil como subsídio para uma aprovação de reajuste na tabela vigente no PCCS do CREMEB, sempre que necessário.

Para fazer a pesquisa de mercado da tabela salarial dos Conselhos Regionais de Medicina (CRM), o DEGEP seguirá o processo de:

- **Planejamento:** definir o objetivo da pesquisa, os cargos a serem analisados e os critérios de comparação.
- **Coleta de dados:** pesquisar em fontes confiáveis, portal de transparência dos CRMs, sindicatos e órgãos públicos, para obter informações sobre a média salarial dos cargos em diferentes regiões.
- **Análise comparativa:** comparar as informações coletadas com a tabela salarial atual do CREMEB, identificando possíveis discrepâncias.
- **Elaboração do relatório:** preparar um relatório detalhado com os dados coletados, análises realizadas e recomendações para ajustes na tabela salarial.
- **Apresentação para a diretoria:** apresentar o relatório para a diretoria do CREMEB, destacando os principais pontos e justificativas para as recomendações de ajuste na tabela salarial.
- **Discussão e aprovação:** discutir o relatório com a diretoria e, se necessário, faça ajustes com base no feedback recebido. Após a aprovação, implementar as mudanças na tabela salarial de acordo com o período estabelecido na aprovação.

CREMEB
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

- **Comunicação aos funcionários:** comunicar as atualizações na tabela salarial aos funcionários de forma clara e transparente, explicando os motivos e benefícios das mudanças.

- **Acompanhamento e avaliação:** monitorar os efeitos das mudanças na tabela salarial e avaliar periodicamente a necessidade de novos ajustes, garantindo a sua eficácia e adequação ao mercado.

14.2 Inserções de Novos Cargos

14.2.1 Cargos com Referencial

Para os cargos que tenha outro já descrito como referência, poderá ser incluído o novo cargo no grau igual, superior ou inferior aos já existentes, de acordo com seu valor em relação a ele. Após definido sua descrição e seu valor, incluir o novo cargo na Tabela Salarial de acordo com o salário no **ANEXO II - Estrutura da Tabela Salarial.**

Incluir o novo cargo no PCCS vigente mediante aprovação da Diretoria.

14.2.2 Cargos sem Referencial

Para os cargos que não tenham nenhum já descrito como referência, deve-se fazer a avaliação do cargo utilizando como parâmetro as necessidades internas e os cargos correlacionados que são praticados no mercado do mesmo segmento e comparando com a Avaliação de Cargos feita no PCCS vigente no CREMEB. Verificar em qual nível se enquadra o novo cargo na Tabela Salarial conforme ANEXO II. Incluir o novo cargo no PCCS vigente mediante aprovação da Diretoria.

Todos os Cargos devem estar descritos nos formulários de Descrição de Cargos e anexados no Plano de Cargos, Carreira e Salários. Sempre que houver a inclusão ou exclusão de cargos no CREMEB, o Plano de Cargos, Carreira e Salários deve ser atualizado.

CREMEB
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

14.2.3 Referências Internas

Caso seja avaliada a necessidade de modificar Descrições de Cargos ou quaisquer outros critérios de avaliação de cargos utilizados no PCCS as avaliações e/ou modificações deverão ser feitas através do DEGEP com aprovação em reunião de Diretoria.

14.2.4 Referências Externas

Caso seja avaliada a necessidade de atualizações de salários em relação ao mercado, novas pesquisas salariais deverão ser realizadas pelo DEGEP e submetidas à Diretoria.

14.3 Reajuste da Tabela Salarial

Para definir como será o ajuste da tabela salarial vigente no CREMEB após a aprovação da diretoria e considerando o impacto financeiro, é importante seguir um plano estruturado.

- **Definição dos ajustes:** com base na pesquisa de mercado e na aprovação da diretoria, será definido os percentuais de ajuste para cada faixa salarial ou cargo, levando em conta o equilíbrio interno e a competitividade externa.

- **Cálculo do impacto financeiro:** será realizado uma análise detalhada do impacto financeiro dos ajustes, considerando o aumento de despesas com folha de pagamento e benefícios. Certificando-se de que o orçamento do CREMEB pode suportar essas mudanças.

- **Implementação gradual:** será considerado implementar os ajustes de forma gradual ao longo de um período específico, como um ano, para reduzir o impacto financeiro imediato. Por exemplo, implantar por etapas.

Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

- **Acompanhamento e avaliação:** o DEGEP irá monitorar os efeitos dos ajustes salariais ao longo do tempo, avaliando a sua eficácia na retenção de talentos e na motivação dos funcionários.

15 PROGRESSÃO DE CARREIRA

A progressão de carreira refere-se ao avanço e desenvolvimento profissional ao longo do tempo. É o processo pelo qual o funcionário progride em sua carreira, alcançando níveis mais altos de responsabilidade, remuneração e status dentro da Instituição.

A progressão de carreira ocorre através da conquista de metas e objetivos profissionais, aquisição de novas habilidades, experiência prática e aprimoramento contínuo. Pode envolver promoções para aumento de salário, aumento de responsabilidades, liderança de equipes, participação em projetos mais complexos e a busca por oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional.

15.1 Tipos de Progressão de Carreira:

- **Progressão Vertical:** refere-se ao avanço na carreira por meio de promoções para cargos de maior autoridade, responsabilidade ou níveis hierárquicos dentro da Instituição. No Conselho esta progressão é possível através de nomeação para cargos comissionados. À medida que um funcionário progride verticalmente, ele pode assumir novas responsabilidades, liderar equipes maiores, participar de tomadas de decisão estratégicas e desempenhar um papel mais importante dentro do Conselho.

CREMEB
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

nível salarial para outro, dentro do mesmo cargo, como recompensa pelo atendimento aos requisitos exigidos na Instituição para diferentes cargos ou funções.

- **Progressão Mista:** combina a progressão vertical e horizontal. Nesse caso, o funcionário pode avançar em níveis hierárquicos dentro de uma área específica, enquanto tem a oportunidade de se movimentar para diferentes áreas ou departamentos do CREMEB, como também assumir em concomitante uma posição de gestão e liderança.

- **Progressão por Competências:** baseada no desenvolvimento e aprimoramento das habilidades e competências do funcionário essa progressão ocorre à medida que o funcionário adquire as habilidades e competências necessárias para desempenhar funções mais desafiadoras ou especializadas.

Na revisão deste Plano de Cargos, Carreira e Salários do CREMEB foi implantado o **PCI - Plano de Carreira Interna, ANEXO IV** contendo toda política e normatização para uma progressão de carreira do funcionário do CREMEB.

CREMEB
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

16 CONTRATAÇÕES

Sempre que houver vagas para serem preenchidas dentro do CREMEB, a contratação far-se- á com base em remanejamento de pessoal, com processo de recrutamento interno ou concurso público.

No Processo de Recrutamento Interno - PRI, os funcionários que já atuam na instituição se candidatam ao cargo disponível. Neste caso, ele deverá preencher todos os requisitos da descrição do cargo disponível e passar por todas as etapas do PRI, conforme padrão e normativa definida no **ANEXO V - PRI - Programa de Recrutamento Interno** em vigência. A preferência inicial será sempre pela aplicação deste processo.

O concurso público, será de acordo com a legislação vigente, sendo que o regime de contratação será através da CLT (Consolidação das Leis de Trabalho). Neste caso, qualquer profissional pode se candidatar, desde que preencha as condições da descrição do cargo e seja aprovado em todas as etapas do processo de Concurso Público, definidas pelo CREMEB.

16.1 Definição de Salários

Toda a contratação de empregados públicos deve seguir a Tabela Salarial (ANEXO II) vigente do PCCS no que se refere aos salários e nomenclatura de funções. Toda contratação é feita com o salário inicial do nível 1 da função, salvo para os cargos em comissão, que será a critério da Diretoria.

CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

17 GESTÃO POR COMPETÊNCIA

Durante o processo de revisão, identificamos a necessidade de uma nova abordagem na gestão de pessoas e concluímos que a melhor maneira de implementar as diretrizes da proposta revisada do PCCS seria adotar a gestão por competências.

A gestão por competências é uma abordagem estratégica de administração de recursos humanos, que se concentra na identificação, desenvolvimento e reconhecimento das competências essenciais para o sucesso da instituição. Nesse modelo, as competências são definidas como conhecimentos, habilidades, atitudes e comportamentos que os funcionários devem possuir para desempenhar suas funções de forma eficaz e contribuir para os objetivos do CREMEB.

Ao implementar a gestão por competências, o CREMEB busca alinhar os objetivos individuais dos funcionários com os objetivos estratégicos da instituição. Isso significa que as competências exigidas para cada cargo são claramente definidas e alinhadas com a missão e os valores do CREMEB, garantindo que as pessoas certas estejam nos lugares certos.

Além disso, a gestão por competências promove o desenvolvimento contínuo dos funcionários, pois estimula a identificação das competências que precisam ser desenvolvidas e a criação de planos de desenvolvimento individual. Isso não só beneficia os funcionários, tornando-os mais preparados para assumir novos desafios e responsabilidades, mas também contribui para a eficiência e a produtividade da equipe.

Outro aspecto importante da gestão por competências é a valorização do mérito e do desempenho dos funcionários. Através desse modelo, o CREMEB reconhece e recompensa aqueles que demonstram as competências necessárias para o seu cargo, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e motivador.

CREMEB
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

Além disso, a gestão por competências torna o CREMEB mais competitivo no mercado, pois atrai e retém talentos que buscam oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional. Ao investir no desenvolvimento das competências de seus funcionários, o CREMEB se posiciona como uma instituição que valoriza e investe em seu capital humano, o que contribui para sua reputação e sucesso no mercado.

A gestão por competências é essencial para o novo Plano de Cargos, Carreira e Salários do CREMEB porque promove o alinhamento estratégico, o desenvolvimento contínuo, a meritocracia, o engajamento dos colaboradores, a competitividade da instituição e a eficiência operacional.

17.1 Perfil Comportamental

O perfil comportamental é composto por um conjunto de características pessoais que auxiliam na previsão das atitudes futuras diante de diversas situações. É uma ferramenta que possibilita entender como os funcionários respondem a diferentes estímulos. Portanto, “perfil comportamental" refere-se às particularidades do modo de agir de cada indivíduo. Ou seja, como cada pessoa, com traços de personalidade específicos, reage frente a diferentes situações.

No caso do ambiente de trabalho, o perfil comportamental está relacionado à maneira como cada funcionário reage ao ambiente corporativo e como será o seu relacionamento com outros funcionários dentro da instituição. Seja diante de situações cotidianas, seja diante de conflitos.

A partir da adoção de gestão por competências, o CREMEB adotou a metodologia DISC para realizar avaliações comportamentais, com o objetivo de identificar os perfis dominantes dos seus funcionários. Este método reconhece que existem quatro perfis de comportamento predominantes entre os indivíduos: Executor (Dominância), Comunicador (Influência), Planejador (Estabilidade) e Analista (Conformidade).

CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

Todo perfil comportamental é uma combinação dos 4 perfis. Portanto, cada profissional é único e possui características de mais de um perfil.

O CREMEB traçou o perfil comportamental de todos os seus funcionários, através do software Profiler, que utiliza a metodologia DISC que além de identificar o perfil, o Profiler revela detalhadamente mais de 50 competências técnicas e características comportamentais. Foram traçados perfis de: departamento, de cargos e dos funcionários. Todos os perfis encontram-se arquivados no DEGEP.

18 AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO

A Avaliação de Desempenho por Competência é um método estruturado e sistemático usado para avaliar o desempenho de indivíduos com base em um conjunto específico de competências relevantes para suas funções ou cargos. Em vez de se concentrar apenas em tarefas realizadas ou resultados alcançados, a avaliação por competência analisa as habilidades, conhecimentos, comportamentos e atitudes que um profissional demonstra ao executar suas atividades.

O processo ocorrerá de forma anual, seguindo todo o regulamento definido no **ANEXO VI – Avaliação de Desempenho por Competências**, compreendendo o período entre os meses de outubro a dezembro. Esta abordagem anual proporciona uma estrutura clara e consistente para a avaliação de nossos funcionários, permitindo que todos estejam cientes do cronograma estabelecido.

Ao conduzir a avaliação uma vez por ano, entre outubro e dezembro, asseguramos que os funcionários tenham tempo adequado para preparar suas contribuições, coletar evidências e refletir sobre seu desempenho ao longo do ano. Isso também facilita a padronização e a instituição do processo de avaliação em toda a instituição, promovendo a equidade e a justiça no tratamento de todos os funcionários.

CREMEB
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

19 ATUALIZAÇÃO DO PCCS

Os princípios e diretrizes que determinaram a concepção da revisão do PCCS requerem um constante acompanhamento, a fim de garantir a sua atualização ao longo do tempo, permitindo, assim, um alinhamento às necessidades da instituição, sua estratégia e políticas.

Para tanto, é desejável revisar este plano a cada 2 anos ou sempre que necessário, para seu alinhamento com o plano estratégico do CREMEB, bem como suas principais ações e projetos com o objetivo de manter a competitividade da Instituição em frente ao mercado de trabalho.

CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

20 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os casos não previstos ou omissos no presente normativo serão analisados pelo DEGEP e direcionados para avaliação e decisão da Diretoria.

Anualmente, por ocasião da elaboração do Orçamento do CREMEB para o exercício seguinte, o DEGEP deverá encaminhar ao Departamento de Planejamento e Controle (DEPLAN) a lista da previsão das possíveis promoções / progressões nas carreiras do Conselho para que seja analisada e aprovada a destinação de dotação orçamentária para tal pleito.

Os Cargos em Comissão, de livre escolha, designação e exoneração, não estão sujeitos às regras deste PCCS, uma vez que não se encontram organizados em carreiras, face à temporariedade de seus desempenhos.

O presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários do CREMEB entrará em vigor após aprovação em Sessão Plenária, revogando-se as disposições em contrário, em específico o Plano PCS-2021.

CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

ANEXOS

ANEXO I – Descritivo de Função

ANEXO II - Estrutura da Tabela Salarial

ANEXO III – Estrutura da Tabela Função Gratificada

ANEXO IV - PCI - Plano de Carreira Interna

ANEXO V - PRI - Programa de Recrutamento Interno

ANEXO VI - Avaliação de Desempenho por Competências

ANEXO VII – Manual de Conduta Ética e Integridade

ANEXO VIII – Manual de Integração e de Rotinas Tabalhistas

ANEXO IX – Transferência de Funcionário

gov.br
Documento assinado digitalmente
FABIOLA REIS DE ABREU
Data: 20/05/2024 23:09:30-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA
Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br

Processo
Realizado por:

RECRIARH
PESSOAS E EMPRESAS

(71) 99219-0861
contato@gruporecriarh.com.br
www.recriarh.com.br

@gruporecriarh

CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

Rua Guadalajara, 175, Morro do Gato – Barra, CEP: 40.169-690, Salvador/BA
Tel.: (71) 3339-2800 - cremeb@cremeb.org.br | www.cremeb.org.br