

Plano de Cargos e Salários

Diretrizes e direcionamentos



Plano de Cargos e Salários

Sumário

INTRODUÇÃO	5
1 - COMPOSIÇÃO	6
1.1 - Passos de composição	6
1.2 – Composição do PCS (Plano de Cargos e Salários)	6
2 - APLICABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO DO PLANO	7
2.1 - Aplicabilidade.....	7
2.2 – Em relação a movimentação	7
• Toda e qualquer Política de fixos e/ou variáveis	7
• Toda e qualquer Política de Benefícios;	7
• Todo processo de Desenvolvimento Interno;	7
• Todos os processos de Avaliação e Validação de performance e desempenho	8
2.3 - Administração	8
2.4 - As validações de alterações seguem a sequência abaixo:	8
2.5 - Comitê de Cargos e Salários	8
3 - ITENS TÉCNICOS E DEFINIÇÕES	9
3.1 - Plano de Cargos e Salários.....	9
3.2 - Remuneração	9
3.3 - Salário	9
3.4 - Benefícios	9
3.5 - Cargo	9
3.6 - Função.....	9
3.7 - Descrição de Cargos	9
3.8 - Perfil de Cargo e Função.....	9
3.9 - Quadro de Funcionários	10
3.10 - Política Salarial de Variáveis	10
3.11 - Avaliação de Cargos	10
3.12 - Avaliação de Desempenho	10
3.13 - Carreira	10
3.14 - Carreira em Y.....	10
3.15 – Steps Salariais do Plano	11
4 - ESTRUTURA DE CARREIRA INTERNA	12
4.1 - Critérios de Contratação	12

Plano de Cargos e Salários

4.2 – Contratação em Carreira	12
4.3 – Composição de Remuneração Horizontal.....	12
4.4 – Promoção e mudança de setor	12
5 - CARREIRAMENTO	13
6 - ENQUADRAMENTO	14
6.1 - Cargos de Carreira - Família	14
6.2 - Cargos Técnicos.....	15
6.3 - Progressão em Cargos – Cargos Técnicos Especialistas (Carreira em Y)	15
Fica registrado a existência de cargos em carreira paralela Y na área da Docência....	15
6.5 - Enquadramento em Steps.....	15
6.6 - Enquadramento em Steps.....	16
Estrutura de Cargos e Carreiras Docente	17
6.6.1 – Para a alteração ao final da Avaliação anual:.....	27
6.6.2 - Como critério de desempate se necessário fica instituído na ordem:	27
6.7 – Política Salarial	28
6.7.1 - Remuneração Fixa:	28
6.7.2 – Remuneração Variável:.....	28
6.7.3 – Demais benefícios.....	28
7 - ROTINAS E DIRETRIZES	29
7.1 - Acordo Coletivo e/ou Dissídio	29
7.2 - Progressão Horizontal	29
7.3 - Promoção Vertical	29
7.4 - Progressão por Carreira em Y.....	29
7.5 - Itens a serem avaliados na Avaliação de Desempenho	29
8 - TABELA SALARIAL	30
8.1 - O que é a Tabela.....	30
8.2 - Cumprimento de Tabela.....	30
8.3 - Alteração de Tabela.....	30
8.4 - Pesquisa Salarial para Estudos	30
8.5 - Salário de Contratação	30
9 - ALTERAÇÃO DE NOVOS CARGOS, DEPARTAMENTOS, SETORES.....	31
10 - REGISTROS E HOMOLOGAÇÕES	32
10.1 – Homologação.....	32
11 – PLANO DE AÇÃO DE IMPLANTAÇÃO.....	33

Plano de Cargos e Salários

11.1 – Avaliação personalizada para implantação e prazos	33
11.2 – Tempo para desenvolvimento	33
11.3 – Desenvolvimento.....	33

Plano de Cargos e Salários

INTRODUÇÃO

Em termos de diretrizes de uma Organização uma das mais importantes se relaciona com a política de salários que deve ser adotada para os seus empregados. O êxito de uma organização assenta-se, sobretudo, na qualidade e dedicação do seu pessoal, portanto, a adoção de uma política salarial coerente torna-se num dos melhores métodos para estimular a produtividade, visto que, naturalmente, há um maior esforço e interesse do empregado quando recebe, da Organização, os incentivos e motivação adequados. Os salários se constituem no centro das atenções nas relações entre o capital e o trabalho. Todas as pessoas, dentro das Organizações, dispensam o seu tempo e o seu esforço em troca de uma retribuição pecuniária que representa o intercâmbio de uma equivalência entre direitos e responsabilidades recíprocos entre empregados e empregador.

Este instrumento visa a implementação das políticas de remuneração e crescimento da empresa. Através da obtenção de maior qualidade e produtividade nas atividades e processos administrativos, ao mesmo tempo em que busca procedimentos que agilizem, racionalizem e aperfeiçoem estas atividades.

A Política Salarial estabelece as diretrizes que irão disciplinar as movimentações internas e externas, possibilitando a sua adequada administração, além de formalizar os critérios aos funcionários.

Todas as Políticas contidas neste Plano são sancionadas pelo Comitê de C&S.

Plano de Cargos e Salários

1 - COMPOSIÇÃO

1.1 - Passos de composição

- O PCS foi composto por um estudo minucioso dentro da composição das funções existentes na empresa, juntamente com as projetadas para o futuro;
- Reestruturou-se e estudou-se o Organograma e as Descrições para que se fizesse a avaliação de cada uma delas;
- Com esta avaliação que foi feita junto com a gestão da empresa, cada Descrição teve uma pontuação;
- Desta pontuação, foi feito o estudo de mercado e consequentes pesquisas salariais.
- Destas pesquisas foram criados níveis em faixas, onde há-se os Steps para plano de carreira;
- Posteriormente, foram aprovadas as diretrizes e regras para promoções internas e demais ações;
- Foi criada a Avaliação de Desempenho anual para validação do desempenho.

1.2 – Composição do PCS (Plano de Cargos e Salários)

- Organograma;
- Estrutura de Cargos;
- Tabela Salarial;
- Plano de Carreira;
- Avaliações para validações.

Plano de Cargos e Salários

2 - APLICABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO DO PLANO

2.1 - Aplicabilidade

Com a estruturação do PCS, fica instituído a padronização de processos internos de movimentação de pessoas.

2.2 – Em relação a movimentação

Em relação a movimentação, o PCS instrui todas as manipulações existentes na empresa e as que por ventura forem criadas e anexadas a este Plano.

Exemplo de rotinas ligadas ao PCS da Fundação Antares – FESPE:

Rotinas do processo seletivo (Interno e Externo);

1º Seleção interna (oportunidade interna);

2º Seleção mista (mesclada interno e externa);

3º Seleção Externa;

Obs: Dentro de todo processo seletivo, teremos primeiramente a avaliação interna, podendo ou não ter divulgação. E de responsabilidade dos colaboradores atualizar constantemente seus currículos internamente.

Toda e qualquer Política de fixos e/ou variáveis

- Fixo;
- Bônus;
- Outros.

Toda e qualquer Política de Benefícios;

- Vale Transporte; (VT)
- Vale Refeição e/ou Alimentação; (VR ou VA)
- Plano de Saúde; (PS)
- Plano Odontológico; (PO)
- Assiduidade;
- Seguro de Vida; (SV)
- Clube de Vantagens e parcerias;
- Demais benefícios que por ventura vierem a compor a remuneração.

Todo processo de Desenvolvimento Interno;

- Base de informações para o desenvolvimento de treinamentos;
- Processo de Coaching e/ou Mentoring;
- Demais processos de desenvolvimento.

Plano de Cargos e Salários

Todos os processos de Avaliação e Validação de performance e desempenho

- Avaliação de Desempenho;
- Avaliação 360º, 180º, etc;
- Avaliação de Remuneração;
- Avaliação de Crescimento Horizontal e/ou Vertical;
- Demais avaliações.

2.3 - Administração

A administração do “Plano”, bem como a validação de todas as movimentações necessitam de estudo prévio da área técnica de Gestão de Pessoas, bem como validação da Diretoria da Fundação Antares – FESPE:

- Toda exceção deve ser tratada e decidida em reunião extraordinária da Diretoria com a área de Gestão de Pessoas;
- Todas as solicitações serão estudadas e respondidas à área solicitante mediante solicitação do Gestor da área com a ciência de sua Diretoria;
- Todas as solicitações serão enviadas por comunicação interna diretamente a área de Gestão de Pessoas em tempo prévio válido para o mesmo estar de posse das devidas alterações;
- Todas as alterações precisam obedecer às datas impostas pelas rotinas internas da empresa.

2.4 - As validações de alterações seguem a sequência abaixo:

- Não ferir nenhum preceito de: Contrato de Gestão, Constituição Federal, CLT, CCT regional;
- Não ferir a política interna de crescimento da empresa;
- Não ferir os itens de legalidade interna, crescimento e composição de organograma;
- Não ferir a meritocracia estabelecida;
- Não ferir as demais regras internas de C&S.

2.5 - Comitê de Cargos e Salários

O Comitê de Cargos e Salários foi responsável pelas análises que compuseram a validação deste Plano. Todas as exceções serão avaliadas a partir da implantação por:

-  Conselho;
-  Diretoria;
-  Área Técnica de Gestão de Pessoas.

Plano de Cargos e Salários

3 - ITENS TÉCNICOS E DEFINIÇÕES

3.1 - Plano de Cargos e Salários

O Manual de Cargos e Salários e de Carreira é uma ferramenta poderosa para determinar as estruturas de cargos, salários, critérios promoção e mérito de forma justa para os Colaboradores e ao mesmo tempo estratégica para a organização.

3.2 - Remuneração

Já a remuneração é a soma do salário contratualmente estipulado (mensal, por hora, por tarefa etc.) com outras vantagens na vigência do contrato de trabalho como horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade, comissões, percentagens, gratificações, diárias para viagem entre outras. Toda e qualquer remuneração variável entrará na Política Salarial.

3.3 - Salário

Salário é a contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços, em decorrência do contrato de trabalho. Estará vigente salário fixo mediante Carreira Interna.

3.4 - Benefícios

Se conhece por benefícios aquelas facilidades, conveniências ou vantagens que um colaborador recebe da empresa, no sentido de causar estímulos para que estes se sintam mais motivados. Podendo ser financiados parcialmente ou totalmente pela empresa.

3.5 - Cargo

“Cargo” é o nome dado à posição que uma pessoa ocupa dentro de uma empresa.

3.6 - Função

“Função” é o conjunto de responsabilidades e tarefas que estão relacionadas com esse cargo.

3.7 - Descrição de Cargos

A descrição de cargos é um documento para identificação e formalização das atribuições, deveres, responsabilidades e requisitos inerentes a um determinado cargo na organização. Elabora-se as descrições de cargos por meio de entrevistas e questionamentos direcionados.

3.8 - Perfil de Cargo e Função

Entenda-se como perfil, as características pessoais e profissionais que o profissional deve ter para ocupar o Cargo e realizar as funções que estão descritas na Descrição. Ex: Experiência, faixa etária, etc.

Plano de Cargos e Salários

3.9 - Quadro de Funcionários

O quadro de funcionários é a organização que determina a quantidade de funcionários em cada cargo dentro de um Departamento. Esta organização e quadro de funcionários é determinada pela(s) Diretoria(s) que estão acima do Departamento tendo somente ela a autorização de ordenar a Gestão de Pessoas o aumento de quadro.

3.10 - Política Salarial de Variáveis

A Política é constituída pelas regras internas de composição salarial variável.

As variáveis comerciais são de responsabilidade da decisão da Diretoria com as áreas correlatas: Sua criação, manutenção, alteração ou extinção. Os valores em percentual devem ser definidos sendo observados os princípios salariais da CLT.

3.11 - Avaliação de Cargos

Avaliação de cargos é o ato do estudo da Descrição com as atividades exercidas, e com isso determinar uma pontuação para o cargo dentro dos parâmetros estabelecidos na empresa com os de mercado.

3.12 - Avaliação de Desempenho

É o ato de se avaliar a efetividade da função desempenhada pelo Cargo. Confere-se vários tipos de avaliações, sendo que teremos a de desempenho de função e resultados juntamente com a comportamental dentro dos requisitos determinados de crescimento. Para as atribuições de Carreira, usa-se mais comumente a comportamental. Serão feitas duas avaliações: Julho e Dezembro. Para alterações conta-se a média de ambas no final do ano.

3.13 - Carreira

Carreira é a palavra utilizada para definição do caminho profissional do Colaborador. É o caminho a ser seguido para o crescimento, tanto horizontal quanto vertical. Para crescimento interno, há dois caminhos:

- **Carreira Horizontal:** Crescimento salarial, sem a alteração de cargo;
- **Carreira Vertical:** Crescimento com alteração de cargo e/ou função.

3.14 - Carreira em Y

Na Carreira em Y, o profissional pode optar entre seguir para o cargo gerencial ou escolher ser um especialista na área técnica de um determinado setor.

Caso o profissional tenha aspirações gerenciais, pode dar continuidade em seu plano de carreira habitual, podendo também aperfeiçoar os conhecimentos. O profissional que deseja ser especialista em determinado setor, pode optar por ficar responsável também por buscar soluções alternativas no desenvolvimento de produtos, projetos ou pesquisas.

Plano de Cargos e Salários

Para este plano será utilizada a carreira paralela para a área Docente.

3.15 – Steps Salariais do Plano

Os “Steps” é a formalização da Carreira em salário, ou seja, os valores em salários (podendo ter remuneração em termos de comissionamento) de um plano de crescimento. Os mesmos foram desenvolvidos dentro de estudos de mercado. Temos 5 níveis de Steps, onde ficam determinados:

- **Salário Inicial:** Salário fixo anterior a Carreira de Steps;

Para entrar na carreira de Steps é necessário ter o perfil solicitado.

- **Steps de Carreira: 1, 2, 3, 4, 5**

O profissional pode ser contratado abaixo da carreira de Steps caso não tenha perfil para entrar no Step 1. O mesmo deverá obedecer aos requisitos.

Plano de Cargos e Salários

4 - ESTRUTURA DE CARREIRA INTERNA

4.1 - Critérios de Contratação

Fica estabelecido que toda contratação irá obedecer aos critérios de Recrutamento da instituição com seus editais e demais formas de contratação.

Fica também estabelecido que os critérios de Seleção são seguidos pelo setor de RH com suas normas e diretrizes.

4.2 – Contratação em Carreira

Com vaga em aberto no quadro, fica estabelecido que poderá ser contratado um profissional (interno ou externo) em salário de mercado dentro da política de Steps mediante avaliação de perfil da área competente de Gestão de Pessoas.

A contratação com salário abaixo da carreira, pode se dar caso o candidato(a) não tenha os requisitos mínimos do Step 1.

4.3 – Composição de Remuneração Horizontal

Fica estabelecido que o Salário Fixo do profissional seguirá o Plano de Carreira horizontal conforme item 3.1.5 deste Plano e em momento algum infringirá o Art. 461 da CLT, sobre do preceito a Isonomia Salarial (salvo os itens previstos em lei, como devido registro deste Plano no MTE);

A remuneração será composta pela Política Salarial do Cargo em cada área, somado aos benefícios padrões, seguindo características regionais estabelecidas pela empresa, observando as determinações de CCT correspondentes.

4.4 – Promoção e mudança de setor

Todas as promoções serão autorizadas mediante normativa interna e seguirão os princípios do sistema de Recrutamento e Seleção interno.

Fica estabelecido os seguintes critérios para mudança de setor/departamento:

1 – Ter autorização expressa e oficializada em meio de comunicação interno dos seguintes:

- Gestor Cedente (quem está cedendo o funcionário);
- Gestor Receptor (quem está acolhendo o funcionário);
- Gestores das áreas;
- Gestão de Pessoas e Diretoria;

2 - Obedecer à composição do Organograma Oficial;

3 - Obedecer ao princípio da Isonomia do Art. 461 da CLT (salvos os itens previstos em lei);

4 - Ser aprovado em Processo Seletivo Interno pelo Departamento de Gestão de Pessoas.

Para exercer outro cargo, segue:

Plano de Cargos e Salários

- Ter vaga disponível;
- Ter remuneração igual ou maior conforme normativas;
- Não usar de demoção;
- Exercer a nova atribuição;
- Ter perfil condizente com o exigido na Descrição;

5 - CARREIRAMENTO

A Carreira foi criada para oportunizar o crescimento do Colaborador de forma que o mesmo veja o caminho a seguir dentro da empresa.

Algumas definições:

Classe:

É utilizada para determinar um grupo que possui pontuação mínima e máxima. Esta pontuação determina a Classe onde o cargo se encontra. Nesta Classe é determinada uma faixa Salarial.

Estudo realizado:

- Análise dos Cargos;
- Definição de Classes onde cada classe possui um mínimo de um máximo de pontos dentro da área do cargo;
- Cada Classe possui valores (monetários de salários fixos) de Step 1 a Step 5.

Como foi feita a Pontuação dos Cargos

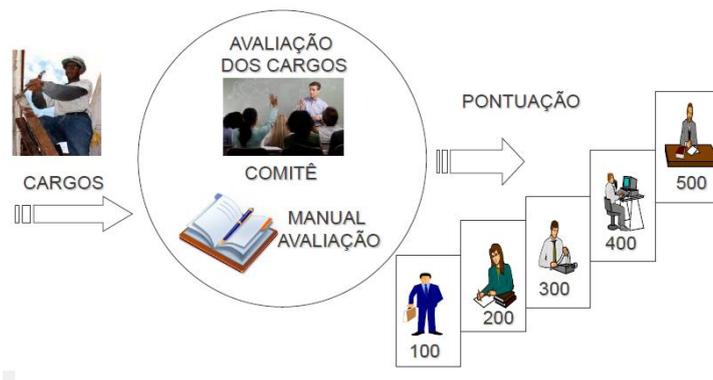


Figura Ilustrativa - Exemplo

Faixa Salarial:

Existem os Steps, sedo que cada um tem seu determinado valor. Neste caso Steps de 1 a 5.

Existe uma amplitude de cálculo entre faixas diferentes.

Existe uma porcentagem padrão entre um Step e outro.

OBS: As revisões são de responsabilidade do Comitê de C&S juntamente com a gestão de Pessoas e Diretoria.

Plano de Cargos e Salários

6 - ENQUADRAMENTO

Enquadramento em Stesp – Progressão

O enquadramento em Carreira é quando enquadrarmos o profissional em Cargos e/ou Níveis e em faixas de Step's, conforme rotina estabelecida de Avaliação de Desempenho.

Obs: O salário inicial pode estar antes da carreira se caso o colaborador não tenha os requisitos mínimos da função para entrar a Step 1.

Enquadramento em novos cargos - Promoção

- Ter vaga disponível;
- Ter remuneração igual ou maior conforme normativas;
- Não usar de demoção;
- Exercer a nova atribuição;
- Ter perfil condizente com o exigido na Descrição;

Critérios

Com estes critérios de enquadramento, cumprimos a Portaria Nº 2, de 25 de maio de 2006 que especifica que temos que ter conforme Art. 3º o seguinte:

I - discriminação ocupacional de cada cargo, com denominação de carreiras e suas subdivisões;

(Está em anexo as descrições; Subdivisões de carreira estão nos itens: 6,1; 6,2; 6,3; 6,4)

II - critérios de promoção alternadamente por merecimento e antiguidade;

(seguem citados nos itens 6.1; 6.2; 6,3; 6,4; 6,5; 6,6; 6,7; 7,1; 7,2; 7,3; 7,4; 7,5; 7,6.)

III - critérios de avaliação e desempate.

(seguem citados dentro das descrições e da tabela de Steps, onde haverá o cumprimento de critérios)

6.1 - Cargos de Carreira - Família

CARGO	LOCAL DE ATUAÇÃO
Diretor	Geral – Dependente de vagas no quadro de vagas
Superintendência	Geral – Dependente de vagas no quadro de vagas
Gerência	Geral – Dependente de vagas no quadro de vagas
Coordenador	Geral – Dependente de vagas no quadro de vagas
Assessor	Geral – Dependente de vagas no quadro de vagas
Assistente	Geral – Dependente de vagas no quadro de vagas
Auxiliar	Geral – Dependente de vagas no quadro de vagas

Obs: Nível hierárquico crescente.

Plano de Cargos e Salários

6.2 - Cargos Técnicos

Os cargos dentro da empresa têm característica única de atuação, sendo que registra-se da seguinte forma:

- Cargos Técnicos de carreira; (Administrativos)

6.3 - Progressão em Cargos – Cargos Técnicos Especialistas (Carreira em Y)

Fica registrado a existência de cargos em carreira paralela Y na área da Docência.

6.5 - Enquadramento em Steps.

Quadro 1 – Adm

Em Carreira inicial, o Colaborador inicia sua trajetória através de salário fixo: Step 1 se caso não tiver perfil para a carreira

 **Step 1** – Salário inicial da Carreira;

- **Pré-requisitos:** Avaliação de Perfil da Gestão de Pessoas onde o colaborador necessita de preencher os requisitos mínimos de escolaridade exigida para o Cargo.

Quadro 1 – Docentes

Em Carreira inicial, o Colaborador inicia sua trajetória através de salário fixo: Step 1 se caso não tiver perfil para a carreira.

 **Step 1** – Salário inicial da Carreira;

- **Pré-requisitos:** Avaliação de Perfil da Gestão de Pessoas onde o colaborador necessita de preencher os requisitos mínimos de escolaridade exigida para o Cargo.

Plano de Cargos e Salários

6.6 - Enquadramento em Steps

Quadro 2 – Adm

Quadro administrativo

	Requisitos	Tempo	Avaliação de Desempenho	Assiduidade
Anterior a Carreira de Step's	Quando ainda não se tem o Conhecimento (C) exigido dentro da descrição.	Sem requerimento	Sem critério	Sem critério
Step 1	- Deverá estar apto e atender 100% do conhecimento indispensável ao exercício do cargo proposto dentro da descrição no C.H.A	Sem requerimento	Sem critério	Sem critério
Step 1-> Step 2	- Deverá estar apto e atender os conhecimentos e atitudes indispensáveis ao exercício do cargo proposto dentro da descrição no C.H.A - Que não tenha recebido nenhuma advertência por escrito no período; - Que tenha passado, no mínimo, um ano da última progressão salarial	Mínimo do tempo de experiência da descrição do cargo;	Nota acima de 7,5 na média anual da avaliação de Desempenho	Não apresentar faltas injustificadas; Saldo de banco de horas positivo na data da avaliação (quando houver)
Step 2-> Step 3	- Perfil completo do C.H.A. completo - Que não tenha recebido nenhuma advertência por escrito no período; - Que tenha passado, no mínimo, um ano da última progressão salarial	- Mínimo do tempo de experiência da descrição do cargo;	Nota acima de 8,0 na média anual da Avaliação de Desempenho	Não apresentar faltas injustificadas; Saldo de banco de horas positivo na data da avaliação (quando houver)
Step 3-> Step 4	- Perfil completo do C.H.A. completo - Que não tenha recebido nenhuma advertência por escrito no período;	- Mínimo do tempo de experiência da descrição do cargo; - Após 12 meses do Step 3	Nota acima de 8,5 na Média anual da Avaliação de Desempenho	Não apresentar faltas injustificadas; Saldo de banco de horas positivo na data da avaliação (quando houver)

Plano de Cargos e Salários

	- Que tenha passado, no mínimo, um ano da última progressão salarial			
Step 4-> Step 5	<ul style="list-style-type: none"> - Perfil completo do C.H.A. completo - Que não tenha recebido nenhuma advertência por escrito no período; - Que tenha passado, no mínimo, um ano da última progressão salarial 	<ul style="list-style-type: none"> - Mínimo do tempo de experiência da descrição do cargo; - Após 12 meses do Step 4 	Nota acima de 9,0 na Média anual da Avaliação de Desempenho na média anual	<ul style="list-style-type: none"> Não apresentar faltas injustificadas; Saldo de banco de horas positivo na data da avaliação (quando houver)

* Salvo atestados médicos válidos e aceitos. Devidamente assinados pela Gestão.

Estrutura de Cargos e Carreiras | Docente

A carreira dos docentes gerido pela Fundação Antares – FESPE em seus ITEGOS e COTECS compreenderá as seguintes categorias compostas por 5 (cinco) níveis:

I – Professor Auxiliar – Nível 1 (N1);

II – Professor Assistente – Nível 2 (N2);

III – Professor Técnico – Nível 3 (N3);

IV – Professor Adjunto – Nível 4 (N4);

V – Professor Titular – Nível 5 (N5).

Todo e qualquer professor, quando ingressar na Fundação Antares – FESPE deve ser admitido com salário base correspondente a primeira referência da tabela salarial do seu cargo, denominado salário de admissão. O salário de admissão é o ponto de partida da evolução salarial do professor na Fundação Antares – FESPE. O Ingresso ou promoção entre as categorias atenderá os seguintes critérios:

Dos critérios de desempate

Caso haja necessidade de desempate de funcionário em relação a quantidade de progressões a serem concedidas, o desempate ocorrerá mediante aplicação sucessiva dos seguintes critérios:

1. Conhecimento que atenda as exigências das atividades da área de atuação;
2. Disciplina;
3. Pontuação máxima das avaliações anteriores;
4. Tempo de serviço

Plano de Cargos e Salários

Quadro 2 – Docentes

Professores Auxiliares N1

	Requisitos	Tempo	Avaliação de Desempenho	Assiduidade
Anterior a Carreira de Step's	<p>- Professor com título de nível Médio</p> <p>- Quando ainda não se tem o Conhecimento (C) exigido dentro da descrição.</p>	Sem requerimento	Sem critério	Sem critério
Step 1	<p>– Professor ingressante com título de Nível Médio com comprovação mínima de experiência exigida no PSS;</p> <p>O Professor evoluirá o teto salarial hora-aula até o piso do próximo Nível - N1Step2</p> <p>- após completar 2 (dois) anos por tempo de serviço ou 1 (um) ano por merecimento, mediante prévia avaliação de desempenho</p>	Sem requerimento	Nota acima de 7,5 na média anual da avaliação de Desempenho	Sem critério
Step 1-> Step 2	<p>- Professor que evoluiu do N1Step1 por tempo de serviço ou merecimento</p> <p>O Professor evoluirá o teto salarial hora-aula até o piso do próximo Nível - N1Step3</p> <p>- após completar 2 (dois) anos por tempo de serviço no Step anterior ou 1 (um) ano por merecimento, mediante prévia avaliação de desempenho</p>	Mínimo do tempo de experiência da descrição do cargo;	Nota acima de 7,5 na média anual da avaliação de Desempenho	<p>Não apresentar faltas injustificadas;</p> <p>Saldo de banco de horas positivo na data da avaliação (quando houver)</p>
Step 2-> Step 3	<p>- Professor que evoluiu do N1Step2 por tempo de serviço</p> <p>O Professor evoluirá o teto salarial hora-aula até o piso do próximo Nível - N1Step 4</p> <p>- após completar 2 (dois) anos por tempo de serviço ou 1 (um) ano por merecimento, mediante prévia avaliação de</p>	- Mínimo do tempo de experiência da descrição do cargo;	Nota acima de 8,0 na média anual da Avaliação de Desempenho	<p>Não apresentar faltas injustificadas;</p> <p>Saldo de banco de horas positivo na data da avaliação (quando houver)</p>

Plano de Cargos e Salários

	desempenho			
Step 3-> Step 4	<p>-Professor que evoluiu do N1Step3 por tempo de serviço ou merecimento</p> <p>-O Professor evoluirá o teto salarial hora-aula até o piso do próximo Nível - N1Step5</p> <p>- após completar 2 (dois) anos por tempo de serviço ou 1 (um) ano por merecimento, mediante prévia avaliação de desempenho</p>	<p>- Mínimo do tempo de experiência da descrição do cargo;</p> <p>- Após 12 meses do Step 3</p>	<p>Nota acima de 8,5 na Média anual da Avaliação de Desempenho</p>	<p>Não apresentar faltas injustificadas;</p> <p>Saldo de banco de horas positivo na data da avaliação (quando houver)</p>
Step 4-> Step 5	<p>-Professor que evoluiu do N1Step4 por tempo de serviço ou merecimento</p> <p>-O Professor evoluirá o teto salarial hora-aula até o piso do próximo Nível - N2 após completar 2 (dois) anos por tempo de serviço ou 1 (um) ano por merecimento, mediante prévia avaliação de desempenho.</p>	<p>- Mínimo do tempo de experiência da descrição do cargo;</p> <p>-Após 12 meses do Step 4</p>	<p>Nota acima de 9,0 na Média anual da Avaliação de Desempenho</p>	<p>Não apresentar faltas injustificadas;</p> <p>Saldo de banco de horas positivo na data da avaliação (quando houver)</p>

Plano de Cargos e Salários

Quadro 2 – Docentes

Professores Auxiliares N2

	Requisitos	Tempo	Avaliação de Desempenho	Assiduidade
Anterior a Carreira de Step's	Professor com título de nível Superior Quando ainda não se tem o Conhecimento (C) exigido dentro da descrição.	Sem requerimento	Sem critério	Sem critério
Step 1	– Professor ingressante com título de Nível Superior com comprovação mínima de experiência exigida no PSS; -N2Step1 – Professor nível superior com experiência como docente que evoluiu do N1Step5 por tempo de serviço ou merecimento. O Professor evoluirá o teto salarial hora-aula até o piso do próximo Nível - N2Step2 - após completar 2 (dois) anos por tempo de serviço ou 1 (um) ano por merecimento, mediante prévia avaliação de desempenho.	Sem requerimento	Nota acima de 7,5 na média anual da avaliação de Desempenho	Sem critério
Step 1-> Step 2	-Professor que evoluiu do N2Step1 por tempo de serviço ou merecimento -O Professor evoluirá o teto salarial hora-aula até o piso do próximo Nível - N2Step3 - após completar 2 (dois) anos por tempo de serviço ou 1 (um) ano por merecimento, mediante prévia avaliação de desempenho.	Mínimo do tempo de experiência da descrição do cargo;	Nota acima de 7,5 na média anual da avaliação de Desempenho	Não apresentar faltas injustificadas; Saldo de banco de horas positivo na data da avaliação (quando houver)
Step 2-> Step 3	-Professor que evoluiu do N2Step2 por tempo de serviço ou merecimento O Professor evoluirá o teto salarial hora-aula até o piso do próximo Nível - N2Step4 - após completar 2 (dois) anos por tempo de serviço	- Mínimo do tempo de experiência da descrição do cargo;	Nota acima de 8,0 na média anual da Avaliação de Desempenho	Não apresentar faltas injustificadas; Saldo de banco de horas positivo na data da avaliação (quando houver)

Plano de Cargos e Salários

	ou 1 (um) ano por merecimento, mediante prévia avaliação de desempenho.			
Step 3-> Step 4	-Professor que evoluiu do N2Step3 por tempo de serviço ou merecimento -O Professor evoluirá o teto salarial hora-aula até o piso do próximo Nível - N2Step5 - após completar 2 (dois) anos por tempo de serviço ou 1 (um) ano por merecimento, mediante prévia avaliação de desempenho.	- Mínimo do tempo de experiência da descrição do cargo; - Após 12 meses do Step 3	Nota acima de 8,5 na Média anual da Avaliação de Desempenho	Não apresentar faltas injustificadas; Saldo de banco de horas positivo na data da avaliação (quando houver)
Step 4-> Step 5	-Professor que evoluiu do N2Step4 por tempo de serviço ou merecimento O Professor evoluirá o teto salarial hora-aula até o piso do próximo Nível - N3 - após completar 2 (dois) anos por tempo de serviço ou 1 (um) ano por merecimento, mediante prévia avaliação de desempenho.	- Mínimo do tempo de experiência da descrição do cargo; -Após 12 meses do Step 4	Nota acima de 9,0 na Média anual da Avaliação de Desempenho	Não apresentar faltas injustificadas; Saldo de banco de horas positivo na data da avaliação (quando houver)

Plano de Cargos e Salários

Quadro 2 – Docentes

Professores Auxiliares N3

	Requisitos	Tempo	Avaliação de Desempenho	Assiduidade
Anterior a Carreira de Step's	Professor com título de nível Pós Graduated Quando ainda não se tem o Conhecimento (C) exigido dentro da descrição.	Sem requerimento	Sem critério	Sem critério
Step 1	- Professor Pós Graduated docente que evoluiu do N2Step5 por tempo de serviço ou merecimento - Professor ingressante com comprovação mínima de experiência exigida no PSS; -O Professor evoluirá o teto salarial hora-aula até o piso do próximo Nível – N3Step2 - após completar 2 (dois) anos por tempo de serviço ou 1 (um) ano por merecimento, mediante previa avaliação de desempenho.	Sem requerimento	Nota acima de 7,5 na média anual da avaliação de Desempenho	Sem critério
Step 1-> Step 2	-Professor Pós Graduated com experiência como docente que evoluiu do N3Step1 por tempo de serviço ou merecimento - O Professor evoluirá o teto salarial hora-aula até o piso do próximo Nível - N3Step3 - após completar 2 (dois) anos por tempo de serviço ou 1 (um) ano por merecimento, mediante previa avaliação de desempenho.	Mínimo do tempo de experiência da descrição do cargo;	Nota acima de 7,5 na média anual da avaliação de Desempenho	Não apresentar faltas injustificadas; Saldo de banco de horas positivo na data da avaliação (quando houver)
Step 2-> Step 3	-Professor Pós Graduated com experiência como docente que evoluiu do N3Step2 por tempo de serviço ou merecimento O Professor evoluirá o teto salarial hora-aula até o piso do próximo Nível - N3Step4	- Mínimo do tempo de experiência da descrição do cargo;	Nota acima de 8,0 na média anual da Avaliação de Desempenho	Não apresentar faltas injustificadas; Saldo de banco de horas positivo na data da avaliação (quando houver)

Plano de Cargos e Salários

	- após completar 2 (dois) anos por tempo de serviço ou 1 (um) ano por merecimento, mediante previa avaliação de desempenho.			
Step 3-> Step 4	- Professor Pós Graduado com experiência como docente que evoluiu do N3Step3 por tempo de serviço ou merecimento; O Professor evoluirá o teto salarial hora-aula até o piso do próximo Nível - N3Step5 - após completar 2 (dois) anos por tempo de serviço ou 1 (um) ano por merecimento, mediante previa avaliação de desempenho.	- Mínimo do tempo de experiência da descrição do cargo; - Após 12 meses do Step 3	Nota acima de 8,5 na Média anual da Avaliação de Desempenho	Não apresentar faltas injustificadas; Saldo de banco de horas positivo na data da avaliação (quando houver)
Step 4-> Step 5	- Professor Pós Graduado com experiência como docente que evoluiu do N3Step4 por tempo de serviço ou merecimento - O Professor evoluirá o teto salarial hora-aula até o piso do próximo Nível – N4- após completar 2 (dois) anos por tempo de serviço ou 1 (um) ano por merecimento, mediante previa avaliação de desempenho.	- Mínimo do tempo de experiência da descrição do cargo; -Após 12 meses do Step 4	Nota acima de 9,0 na Média anual da Avaliação de Desempenho	Não apresentar faltas injustificadas; Saldo de banco de horas positivo na data da avaliação (quando houver)

Plano de Cargos e Salários

Quadro 2 – Docentes

Professores Auxiliares N4

	Requisitos	Tempo	Avaliação de Desempenho	Assiduidade
Anterior a Carreira de Step's	<ul style="list-style-type: none"> - Professor ingressante com título de Mestre - Quando ainda não se tem o Conhecimento (C) exigido dentro da descrição. 	Sem requerimento	Sem critério	Sem critério
Step 1	<ul style="list-style-type: none"> - Professor Mestre com experiência como docente que evoluiu do N3Step 5 por tempo de serviço ou merecimento - Professor ingressante com comprovação mínima de experiência exigida no PSS; - O Professor evoluirá o teto salarial hora-aula até o piso do próximo Nível – N4Step2 - após completar 2 (dois) anos por tempo de serviço ou 1 (um) ano por merecimento, mediante previa avaliação de desempenho. 	Sem requerimento	Nota acima de 7,5 na média anual da avaliação de Desempenho	Sem critério
Step 1-> Step 2	<ul style="list-style-type: none"> - Professor Mestre com experiência como docente que evoluiu do N4 Step1 por tempo de serviço ou merecimento - O Professor evoluirá o teto salarial hora-aula até o piso do próximo Nível – N4Step3 - após completar 2 (dois) anos por tempo de serviço ou 1 (um) ano por merecimento, mediante previa avaliação de desempenho. 	Mínimo do tempo de experiência da descrição do cargo;	Nota acima de 7,5 na média anual da avaliação de Desempenho	<p>Não apresentar faltas injustificadas;</p> <p>Saldo de banco de horas positivo na data da avaliação (quando houver)</p>
Step 2-> Step 3	<ul style="list-style-type: none"> - Professor Mestre com experiência como docente que evoluiu do N4 Step2 por tempo de serviço ou merecimento 	- Mínimo do tempo de experiência da descrição do cargo;	Nota acima de 8,0 na média anual da Avaliação de Desempenho	<p>Não apresentar faltas injustificadas;</p> <p>Saldo de banco de horas positivo na</p>

Plano de Cargos e Salários

	<p>- O Professor evoluirá o teto salarial hora-aula até o piso do próximo Nível – N4Step4 - após completar 2 (dois) anos por tempo de serviço ou 1 (um) ano por merecimento, mediante previa avaliação de desempenho.</p>			<p>data da avaliação (quando houver)</p>
Step 3-> Step 4	<p>- Professor Mestre com experiência como docente que evoluiu do N4Step3 por tempo de serviço ou merecimento</p> <p>- O Professor evoluirá o teto salarial hora-aula até o piso do próximo Nível – N4Step5 - após completar 2 (dois) anos por tempo de serviço ou 1 (um) ano por merecimento, mediante previa avaliação de desempenho.</p>	<p>- Mínimo do tempo de experiência da descrição do cargo;</p> <p>- Após 12 meses do Step 3</p>	<p>Nota acima de 8,5 na Média anual da Avaliação de Desempenho</p>	<p>Não apresentar faltas injustificadas;</p> <p>Saldo de banco de horas positivo na data da avaliação (quando houver)</p>
Step 4-> Step 5	<p>- Professor Mestre com experiência como docente que evoluiu do N4Step4 por tempo de serviço ou merecimento</p> <p>- O Professor evoluirá o teto salarial hora-aula até o piso do próximo Nível – N5- após completar 2 (dois) anos por tempo de serviço ou 1 (um) ano por merecimento, mediante previa avaliação de desempenho.</p>	<p>- Mínimo do tempo de experiência da descrição do cargo;</p> <p>-Após 12 meses do Step 4</p>	<p>Nota acima de 9,0 na Média anual da Avaliação de Desempenho</p>	<p>Não apresentar faltas injustificadas;</p> <p>Saldo de banco de horas positivo na data da avaliação (quando houver)</p>

Plano de Cargos e Salários

Quadro 2 – Docentes

Professores Auxiliares N5

	Requisitos	Tempo	Avaliação de Desempenho	Assiduidade
Anterior a Carreira de Step's	<ul style="list-style-type: none"> - Professor ingressante com o título de Doutor - Quando ainda não se tem o Conhecimento (C) exigido dentro da descrição 	Sem requerimento	Sem critério	Sem critério
Step 1	<ul style="list-style-type: none"> - Professor com o título de Doutor com experiência como docente que evoluiu do N4G4 por tempo de serviço ou merecimento - Professor ingressante com comprovação mínima de experiência exigida no PSS; - O Professor exclusivamente com titulação mínima de Doutor, Livre Docente ou Pós Doutorado evoluirá o teto salarial hora-aula até o piso do próximo Nível – N5step2 - após completar 2 (dois) anos por tempo de serviço ou 1 (um) ano por merecimento, mediante previa avaliação de desempenho 	Sem requerimento	Nota acima de 7,5 na média anual da avaliação de Desempenho	Sem critério
Step 1-> Step 2	<ul style="list-style-type: none"> - Professor com experiência como docente que evoluiu do N5step1 por tempo de serviço - O Professor evoluirá o teto salarial hora-aula até o piso do próximo Nível – N5step3 - após completar 2 (dois) anos por tempo de serviço ou 1 (um) ano por merecimento, mediante previa avaliação de desempenho 	Mínimo do tempo de experiência da descrição do cargo;	Nota acima de 7,5 na média anual da avaliação de Desempenho	<p>Não apresentar faltas injustificadas;</p> <p>Saldo de banco de horas positivo na data da avaliação (quando houver)</p>
Step 2-> Step 3	<ul style="list-style-type: none"> - Professor com experiência como docente que evoluiu do N5step2 por tempo de serviço - O Professor evoluirá o 	- Mínimo do tempo de experiência da descrição do cargo;	Nota acima de 8,0 na média anual da Avaliação de Desempenho	<p>Não apresentar faltas injustificadas;</p> <p>Saldo de banco de horas positivo na</p>

Plano de Cargos e Salários

	teto salarial hora-aula até o piso do próximo Nível – N5step4 - após completar 2 (dois) anos por tempo de serviço ou 1 (um) ano por merecimento, mediante previa avaliação de desempenho.			data da avaliação (quando houver)
Step 3-> Step 4	O Professor evoluirá o teto salarial hora-aula até o piso do próximo Nível – N5step5 - após completar 2 (dois) anos por tempo de serviço ou 1 (um) ano por merecimento, mediante previa avaliação de desempenho.	- Mínimo do tempo de experiência da descrição do cargo; - Após 12 meses do Step 3	Nota acima de 8,5 na Média anual da Avaliação de Desempenho	Não apresentar faltas injustificadas; Saldo de banco de horas positivo na data da avaliação (quando houver)
Step 4-> Step 5	Nível Excelência O Professor ao evoluir para o N5step5 atingirá o nível e nível máximo deste plano	- Mínimo do tempo de experiência da descrição do cargo; -Após 12 meses do Step 4	Nota acima de 9,0 na Média anual da Avaliação de Desempenho	Não apresentar faltas injustificadas; Saldo de banco de horas positivo na data da avaliação (quando houver)

6.6.1 – Para a alteração ao final da Avaliação anual:

- Fica definido que a cada ano, a Gestão da empresa estabelecerá com 1(um) mês de antecedência, uma quantidade máxima de pessoas como ponto de corte as vagas para ascenderem ao próximo Step.

6.6.2 - Como critério de desempate se necessário fica instituído na ordem:

- Antiguidade na empresa pelo registro;
- Decisão do Conselho em votação registrado em Ata.

Plano de Cargos e Salários

6.7 – Política Salarial

A Política salarial não é composta pela remuneração fixa apenas, podendo ter variável a ser registrado futuramente neste plano. A Política Salarial rege:

6.7.1 - Remuneração Fixa:

Cada setor terá seu enquadramento conforme estabelecimento de Steps em crescimento fixo.

Estará adequado a Step se: Obedecer ao mínimo de percentual de Descrição.

6.7.2 – Remuneração Variável:

Cada Departamento terá suas metas que podem ou não estarem ligadas com algum tipo de premiação, comissão ou status ligado a algo variável (se caso houver);

- Política (variável) que pode ser alterada a qualquer momento em detrimento a direcionamento do Conselho e Diretorias; (necessitando ser devidamente registrada alteração)
- Quando necessário, as políticas devem ser alteradas em Conselho, firmada Ata de decisão e homologada;
- Se caso houver alteração, a mesma entrará em vigor no mês vigente seguinte a homologação.

6.7.3 – Demais benefícios

- Vale Transporte (Valor conforme mercado. Desconto conforme rotina interna – dentro da Lei 7.418 de 16 de dezembro de 1985.);
- Vale Refeição (Valores conforme mercado e região) Obedecendo o Art. 458 da CLT;
- Fica facultativo a adesão a novos benefícios por parte do empregador. Todos devem ser avaliados e validados pelo Comitê de RH e devidamente registrados em Ata;
- Parcerias de descontos para colaboradores podem ser feitos e desfeitos a qualquer momento em todas as partes do país, se fazendo apenas necessária a ciência da gestão da área da Gestão de Pessoas;
- Todo o tipo de bônus, gorjeta ou variável equivalente necessita estar ligado as metas da função que estarão ligadas aos preceitos da lei 10.101/00.

Plano de Cargos e Salários

7 - ROTINAS E DIRETRIZES

7.1 - Acordo Coletivo e/ou Dissídio

A aplicação do Dissídio Coletivo irá obedecer às particularidades da CCT regional entre os órgãos competentes.

Será aplicada em cargos e na tabela em formato uniforme.

Acréscimos anuais serão acrescidos e pagos de forma independente ao salário, conforme CCT (Anuênios, Biênios, Triênios, etc)

A tabela salarial será corrigida com a mesma porcentagem do dissídio anual.

7.2 - Progressão Horizontal

A progressão horizontal se dará dentro dos critérios de crescimento de cada cargo e/ou função.

Necessita de:

- Ser aprovado nos critérios estabelecidos no item 7.5;

7.3 - Promoção Vertical

A promoção vertical se dará mediante de:

- Avaliações dentro do item 6.6;

As alterações resultantes da Avaliação serão processadas em M+1 (mês posterior a avaliação);

7.4 - Progressão por Carreira em Y

Obedece ao quadro de Docentes.

7.5 - Itens a serem avaliados na Avaliação de Desempenho

A Avaliação de Desempenho é realizada para medir os critérios exigidos para o Cargo e Step, e com isso o desempenho na avaliação sendo critério para promoções e mudança de função.

1. Promoção de Steps;
2. Mudança de Função;

Itens avaliados:

A Avaliação será documento de posse do setor de RH e terá sua característica conforme solicitado pela Diretoria.

Obs1: A Avaliação será realizada pelo setor de Gestão de Pessoas junto a Diretoria

Obs2: A Avaliação será realizada por duas oportunidades: mês de julho e mês de dezembro. Somando as metas em média única anual.

Plano de Cargos e Salários

8 - TABELA SALARIAL

8.1 - O que é a Tabela

Constituída por itens separatórios entre Classes, Setores, Cargos e Steps.

8.2 - Cumprimento de Tabela

Deve-se cumprir em todas suas regras e rotinas a tabela salarial.

A inserção de vencimentos a tabela segue planejamento.

8.3 - Alteração de Tabela

Acontecerá apenas mediante novos estudos técnicos anuais ao fechamento do ciclo.

Os estudos são precedidos de Pesquisa de Mercado que conterà:

Este estudo acontecerá em intervalo mínimo de 1(um) ano.

As alterações a serem feitas mediante resultado de pesquisa necessitam de 100% de aprovação do Comitê de Cargos e Salários, devidamente registrado em ata.

8.4 - Pesquisa Salarial para Estudos

A Pesquisa Salarial é instrumento de estudo para alterações de Tabela.

Esta avaliação é feita com:

- Empresas de mesmo porte;
- Empresas de mesmo segmento;
- Empresas de faturamento equivalente;
- Empresas da mesma região geográfica.

8.5 - Salário de Contratação

O salário de contratação será submetido a avaliação de perfil. Podendo configurar dentro dos Steps conforme item 6.6, passando pela avaliação do setor de RH e suas rotinas estabelecidas.

Plano de Cargos e Salários

9 - ALTERAÇÃO DE NOVOS CARGOS, DEPARTAMENTOS, SETORES

A criação, alteração ou extinção de novos cargos, departamentos, setores está condicionada à análise técnica da Gestão da área junto a Diretoria e Gestão de Pessoas. Esta análise deve ser feita em reunião extraordinária do Comitê de Cargos e Salários. Deve conter Ata assinada pelo Comitê para anexar ao próximo registro.

Plano de Cargos e Salários

10 - REGISTROS E HOMOLOGAÇÕES

O registro não é obrigatório, porém, caso seja registrado e homologado o Plano de Cargos e Salários, será feito no órgão abaixo.

Órgão: SRTE – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás.

Localizado na rua Dr. Olinto Mando Pereira, Qda. F-16, Lote 102, Setor Sul, Goiânia

– GO, CEP: 74.080-075.

10.1 – Homologação

A Portaria nº. 02 de 25 de maio de 2006 do TEM, estabelece critérios para homologação dos quadros de carreira, os quais deverão conter os seguintes requisitos:

- I) Discriminação ocupacional de cada cargo, com denominação de carreiras e suas subdivisões;
- II) Critérios de promoção alternadamente por merecimento e antiguidade;
- III) Critérios de avaliação de desempate.

Diante disso temos os critérios sendo cumpridos:

- I) Descrições em anexo neste Plano de Cargos e Salários, devidamente compostas por setor de atuação e carreira;
- II) Critérios compostos no quadro do item 6.6 deste Plano de Cargos e Salários;
- III) Critérios compostos no item 6.6.1 deste Plano de Cargos e Salários.

Plano de Cargos e Salários

11 – PLANO DE AÇÃO DE IMPLANTAÇÃO

As alterações para enquadramento inicial nas faixas de Steps necessitam de serem avaliadas e planejadas.

Serão avaliados os colaboradores dentro de suas funções exercidas e resultados de avaliações que serão feitas conforme comunicação oficial da Gestão e RH.

A primeira avaliação será comunicada pela Gestão da empresa.

11.1 – Avaliação personalizada para implantação e prazos

Colaboradores serão avaliados sempre de forma individual conforme regras estabelecidas nas planilhas deste manual.

 A Avaliação deve ser:

- Impessoal;
- Focada nos critérios de avaliação;

11.2 – Tempo para desenvolvimento

- Colaboradores que estão fora do Step 1, tem o prazo até a próxima avaliação para a adequação. Caso não complete o perfil básico para entrar em Step 1, o colaborador fica sob validação e decisão de seus superiores em conjunto com a Gestão de Pessoas para definir novo prazo.
- Caso o colaborador não passe na Avaliação de Desempenho anual, ele não ascende a próximo Step nem a próximo cargo. Assim, colaborador tem uma nova oportunidade na próxima avaliação semestral e posterior na subsequente anual. Caso não seja aprovado, cabe a avaliação da Gestão da empresa.

11.3 – Desenvolvimento

A responsabilidade de se desenvolver é do colaborador.

Cursos e formações podem ser patrocinados pela empresa mediante regras estabelecidas em algum outro Projeto separado a este Plano.

Verificar a área competente dentro da Gestão de Pessoas.

Plano de Cargos e Salários

ANEXOS

1 – Avaliação de Desempenho

Modelo da Avaliação de Desempenho a ser praticada anualmente para progressão de cargos na tabela.

Os dados a serem avaliados serão compostos por decisões sobre as metas da Direção aos setores e estes a cada colaborador do setor correspondente.

Quanto as regras constam no item 6.6.1:

6.6.1 – Para a alteração ao final da Avaliação anual:

- Fica definido que a cada ano, a Gestão da empresa estabelecerá com 1(um) mês de antecedência, uma quantidade máxima de pessoas como ponto de corte as vagas para ascenderem ao próximo Step.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Ano de Avaliação: _____
Plano de Cargos e Salários



Sector: _____
 Superior Imediato: _____
 Nome do Avaliado: _____
 Matricula/Registro: _____
 E-mail do Avaliado: _____
 Objetivo da Avaliação: _____

Tipo de Avaliação: _____
 Desempenho
 Mudança de Função
 Feedback

ITEM	MÍNIMO EXIGIDO	ATINGIDO	
a) Comparação de CHA de Descrição	=> 80%	91%	
b) Metas da Função	=> 90%	100%	
c) Avaliação 180°	=> 90%	97%	

d) Tempo de Experiência: _____

e) Assiduidade _____

MÉDIA FINAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

96%

A) COMPARAÇÃO DE CHA DE DESCRIÇÃO

COMPARAÇÃO DE CHA - CONHECIMENTO, HABILIDADE E ATITUDE - DESCRIÇÃO

C	Candidato
TOTAL ATINGIDO: <input type="text" value="87%"/> -> Preencher conforme entendimento da avaliação acima	

H	Candidato
TOTAL ATINGIDO: <input type="text" value="87%"/> -> Preencher conforme entendimento da avaliação acima	

A	Candidato
TOTAL ATINGIDO: <input type="text" value="100%"/> -> Preencher conforme entendimento da avaliação acima	

Descrição	Competências	Autocuidado	Análise Crítica	Comunicação	Autocuidado	Análise Crítica	Comunicação
Conscientização							
Decisão							
Organização							
Resistência							
Resiliência							
Resolução							
Resposta							
Resposta							
Resposta							
Resposta							

B) METAS DA FUNÇÃO

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO INDIVIDUAL	META	PESO	OBS	RESULTADO	%
1		>= 90%	6		100%	60%
2		>= 90%	2		100%	20%
3		>= 90%	1		100%	10%
4		>= 90%	1		100%	10%
						Média
						100%

C) AVALIAÇÃO 180°

Avaliação de 1 a 5

ITEM AVALIADO	NOTA DO AVALIADO	NOTA DO SUPERIOR	NOTA FINAL
1	5	5	10
2	4	5	9
3	4	5	9
4	4	5	9
5	5	5	10
6	5	5	10
7	5	5	10
8	5	5	10
9	5	5	10
10	5	5	10
			Média
			97%

Plano de Cargos e Salários

TABELA SALARIAL

Unidade de Gestão - Adm

CARGO AMPLO	Classe	Min	Máx	Step1	Step2	Step3	Step4	Step5	Dif Pts	Aptitude
AUXILIAR	1	100	229	R\$ 998,00	R\$ 1.134,73	R\$ 1.290,18	R\$ 1.466,94	R\$ 1.667,91	129	67%
ASSISTENTE	2	230	357	R\$ 1.800,00	R\$ 1.935,00	R\$ 2.080,13	R\$ 2.236,13	R\$ 2.403,84	128	34%
ASSESSOR	3	358	486	R\$ 2.500,00	R\$ 2.700,00	R\$ 2.916,00	R\$ 3.149,28	R\$ 3.401,22	128	36%
COORDENADOR	4	487	614	R\$ 3.500,00	R\$ 3.825,50	R\$ 4.181,27	R\$ 4.570,13	R\$ 4.995,15	128	43%
GERENCIA	5	615	743	R\$ 5.100,00	R\$ 5.798,70	R\$ 6.593,12	R\$ 7.496,38	R\$ 8.523,38	128	67%
SUPERINTENDENCIA	6	744	871	R\$ 8.700,00	R\$ 9.891,90	R\$ 11.247,09	R\$ 12.787,94	R\$ 14.539,89	128	67%
DIRETORIA	7	872	1000	R\$ 12.000,00	R\$ 12.696,00	R\$ 13.432,37	R\$ 14.211,45	R\$ 15.035,71	128	25%
DIRETORIA PRESIDENTE				R\$ 17.500,00	R\$ 18.550,00	R\$ 19.663,00	R\$ 20.842,78	R\$ 22.093,35	128	26%

Unidade Gerida – Professores

CARGO AMPLO	Nível	Classe	Min	Máx	Step1	Step2	Step3	Step4	Step5	Dif Pts	Aptitude
AUXILIAR NIVEL I		1	100	280	R\$ 13,11	R\$ 14,42	R\$ 15,86	R\$ 17,45	R\$ 19,19	180	46%
ASSISTENTE N2		2	281	460	R\$ 14,68	R\$ 16,15	R\$ 17,76	R\$ 19,54	R\$ 21,49	179	46%
TECNICO N3		3	461	640	R\$ 16,45	R\$ 18,09	R\$ 19,90	R\$ 21,89	R\$ 24,08	179	46%
ADJUNTO		4	641	820	R\$ 18,43	R\$ 20,27	R\$ 22,30	R\$ 24,53	R\$ 26,98	179	46%
TITULAR		5	821	1000	R\$ 20,63	R\$ 22,69	R\$ 24,96	R\$ 27,46	R\$ 30,20	179	46%