

Plano de Cargos e Salários

1. Estrutura de Cargos e Salários

A estrutura de cargos e salários tem como objetivo organizar os cargos existentes na instituição e estabelecer critérios para a definição e atualização das respectivas tabelas salariais, promovendo equidade interna e competitividade externa.

Os cargos representam o conjunto de atribuições, responsabilidades, competências e requisitos necessários ao exercício das atividades profissionais, sendo estruturados de acordo com a complexidade, autonomia, escopo de atuação e responsabilidades de cada função.

A estrutura é organizada por grupos de cargos e grupos salariais, permitindo o agrupamento de posições com níveis semelhantes de complexidade, ainda que vinculadas a diferentes áreas de atuação, contribuindo para a padronização dos critérios de remuneração e para a gestão da carreira dos colaboradores.

A estruturação e as possíveis atualizações das tabelas salariais podem considerar estudos de mercado, pesquisas salariais, análise de cargos, comparação de atribuições e responsabilidades, práticas de remuneração adotadas por organizações comparáveis, interesses institucionais, reajustes definidos em instrumentos coletivos, dados estatísticos e avaliação de impactos organizacionais e orçamentários.

Algumas carreiras ou grupos profissionais podem possuir formatos específicos de estruturação salarial, observadas as características da atuação, a legislação aplicável, as práticas de mercado e as diretrizes institucionais vigentes.

2. Formas de Movimentação na Carreira

As movimentações funcionais têm como finalidade organizar as possibilidades de evolução, adequação ou alteração funcional dos colaboradores, observando critérios técnicos, requisitos do cargo, existência de vaga, aderência ao perfil ocupacional, conformidade legal e alinhamento às estratégias institucionais.

A carreira é desenvolvida conforme as necessidades da organização, as oportunidades existentes, o atendimento aos requisitos dos cargos e as diretrizes internas de gestão de pessoas, não havendo movimentação automática.

Todas as movimentações de carreira são conduzidas em observância às políticas e aos procedimentos vigentes.

As principais formas de movimentação na carreira podem compreender:

a) Evolução Vertical

A evolução vertical, caracterizada como promoção, implica a mudança de cargo e o correspondente reposicionamento salarial. Sua efetivação está condicionada à existência de vaga e à participação em processo seletivo ou avaliação de perfil, nos casos de cargos de livre provimento, podendo ocorrer também mediante deliberação da alta gestão, observadas as diretrizes institucionais e as necessidades organizacionais.

b) Evolução Horizontal

A evolução horizontal corresponde ao avanço salarial dentro da mesma estrutura de cargo, possibilitando o desenvolvimento remuneratório do colaborador sem alteração de cargo. Sua concessão está sujeita às diretrizes institucionais, à disponibilidade orçamentária e aos fluxos de aprovação vigentes, podendo ocorrer mediante deliberação da alta gestão.