

## POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

### 1-OBJETIVO:

Disponibilizar um plano de remuneração internamente consistente e externamente competitivo, que assegure a atração, retenção e desenvolvimento profissional dos funcionários do SESC-AR/RS.

### 2- ESTRUTURA DE CARGOS E SALÁRIOS:

Os cargos, na estrutura, estão classificados em grupos salariais, em função das atribuições e responsabilidades inerentes ao exercício dos mesmos, com base em descrições, avaliações dos cargos e pesquisa de mercado.

Os valores de estrutura representam os salários contratuais básicos, não estando incluídos quaisquer adicionais, gratificações, prêmios ou incentivos, os quais, somados ao salário base, compõem a remuneração e deverão figurar separadamente nos demonstrativos de pagamento.

Cada grupo salarial da estrutura é composto por 8 (oito) faixas salariais (da faixa “A” até a faixa “H”), com 3% (três por cento) de intervalo entre elas, atingíveis em decorrência de qualificação funcional, resultados atingidos e tempo no cargo.

A estrutura de cargos e salários poderá ser reavaliada periodicamente, a partir da realização de pesquisa salarial.

### 3- DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

- 3.1- O presente Plano aplica-se aos funcionários do SESC – AR/RS em atividade, a partir de 1º de novembro de 2019.
- 3.2- A organização do plano, com base no sistema da avaliação dos cargos fica assim estruturada:
  - a) Grupo de Atividades Diversas: constituído de cargos cujos ocupantes atuam em atividades fim e meio;
  - b) Grupo de Função Gratificada: constituído pela função Assistente de Cerimonial, Motorista Carreiro, de Motorista da Presidência, Supervisor de Odontologia.

#### 4- DOS GRUPOS DE CARGOS

4.1- Os cargos são distribuídos nos diversos grupos, observadas as suas características próprias.

4.2 - Incluídas as funções que lhes são próprias, ficam criados os seguintes cargos, com seus respectivos grupos salariais.

4.3 – Os salários do Sesc/RS são fixados para carga horária de 40 horas semanais, sendo que os servidores que cumprirem carga horária inferior receberão salário proporcional ao horário reduzido.

#### 5. NORMAS GERAIS:

##### 5.1- SALÁRIO ADMISSÃO:

O salário admissão corresponderá ao da faixa “A” do grupo em que o cargo estiver classificado na estrutura salarial.

O recém admitido não poderá ter salário superior ao de funcionários já ocupando o mesmo cargo.

Parágrafo único: Poderá ser contratado funcionário, em faixa salarial superior ao da “A”, sendo considerado como exceção, e devidamente justificado pelo Presidente do CR e “Ad Referendum” do Conselho Regional.

##### 5.2 - ALTERAÇÃO SALARIAL COLETIVA:

**Reajuste Salarial**, espontâneo ou decorrente de Lei e/ou Dissídio, Convenção/Acordo Coletivo:

O reajuste espontâneo pode ser, ou não, compensado com aquele decorrente de Lei e/ou Dissídio, Convenção/Acordo Coletivo.

##### 5.3 - DO PREENCHIMENTO DOS CARGOS:

5.3.1- O preenchimento dos cargos constantes no Plano dar-se-á na faixa salarial inicial do grupo que o cargo estiver estabelecido, mediante processo seletivo, desde que satisfaça as seguintes condições:

- Possua requisitos de escolaridade, experiência e habilitação estabelecidos para cada cargo;
- Os cargos somente poderão ser preenchidos quando da existência de vagas aprovadas no Quadro de Pessoal.

5.3.2- Todo o funcionário poderá concorrer a processo seletivo, desde que satisfaça as seguintes condições:

- Possua requisitos de escolaridade, experiência e habilitação estabelecidos para cada cargo;
- Perceba salário base igual ou inferior ao do cargo pretendido.

5.3.3- Os processos seletivos terão regulamentação própria.

5.3.4- Poderá haver alteração de cargo de um funcionário, dentro do mesmo grupo salarial, desde que atenda os pré-requisitos definidos para o novo cargo e exista vaga no Quadro de Pessoal, denominando-se Remanejamento, sendo que a efetivação será realizada através de ato próprio.

## 5.4 - ALTERAÇÃO SALARIAL INDIVIDUAL:

### 5.4.1- PROMOÇÃO:

Os funcionários poderão concorrer a promoções na forma e nas condições previstas neste plano, e que serão realizadas anualmente e dentro dos limites financeiros aprovados.

5.4.1.1- São duas as formas de promoção:

**5.4.1.1.1) Por mérito:** é a alteração para uma faixa salarial superior dentro do mesmo grupo salarial, concedida ao funcionário como reconhecimento de melhor desempenho e resultados obtidos, com base em avaliação de desempenho formal por parte da Gerência correspondente, mediante aprovação de uma Comissão de Avaliação.

- I) a avaliação de desempenho ocorrerá anualmente, para todos os funcionários que até 31 de dezembro do ano referência contarem com mais de 03 (três) meses de contrato após a admissão, e não estiverem afastados por mais de 6 meses durante o referido ano;
- II) a avaliação será realizada pela gerência do funcionário, sendo utilizada metodologia de avaliação que considere as capacidades (competências e atributos) do avaliado e resultados apresentados no período de avaliação;
- III) os requisitos de avaliação serão compatíveis com as atribuições e requisitos do cargo ocupado;
- IV) os requisitos de avaliação serão definidos com base em critérios técnicos, considerando a missão, estratégia e metas da entidade e de cada área e unidade operacional, considerando também a contribuição de cada cargo para a consecução dos fatores anteriormente citados;
- V) os requisitos de avaliação serão aprovados pela Direção Regional, a partir de proposta da área de Recursos Humanos e Comissão especialmente designada para esse fim;

- VI) o somatório da avaliação realizada será pontuado em uma escala que varia de 1 (um) a 5 (cinco), sendo condição para a promoção por mérito que o avaliado atinja ao menos 80% (oitenta por cento);
- VII) O reajuste por merecimento não poderá ultrapassar uma faixa salarial;
- VIII) somente poderá concorrer a este reajuste o funcionário que contar, no mínimo, com 01 (um) ano de efetivo exercício na mesma faixa salarial até a data base da promoção (1º de junho) ou que tenha recebido promoção por antiguidade há 24 meses da data da concessão;
  - a. Enquadram-se nesta situação os colaboradores que tenham sido remanejados (na forma do item 5.3.4 do PCS) no período, para outro cargo, bem como os reenquadrados em cargo novo, mantendo, entretanto, o grupo e faixa salarial já ocupados;
  - b. Não se enquadram nesta situação os colaboradores que tenham, no período, acessado a outros cargos ou tenham sido reenquadrados em novos cargos, criados em grupo salarial superior ao ocupado anteriormente.
- IX) perde o direito à promoção o funcionário que:
  - a. tiver recebido sanção disciplinar nos 12 meses anteriores à data base da promoção;
  - b. não tiver avaliação de desempenho no ano anterior;
  - c. estiver lotado na faixa H ou possuírem salários superiores ao da faixa H do seu grupo salarial.
- X) Caso o colaborador atenda, cumulativamente, aos requisitos para concorrer à promoção por mérito, e promoção por antiguidade, prevalecerá a concessão da promoção por mérito.

Se dois ou mais funcionários, que concorram à promoção por mérito, obtiverem igualdade de resultado, será promovido aquele que por ordem:

- I) tiver mais tempo de efetivo exercício na Entidade;
- II) tiver maior tempo no cargo.

**5.4.1.1.2) Por antiguidade:** é a ascensão a uma faixa salarial superior dentro do mesmo grupo, concedida ao funcionário que tenha, pelo mínimo, 02 (dois) anos de efetivo exercício na mesma faixa salarial.

- I) perde o direito à promoção o funcionário que estiver lotado na faixa H ou possuírem salários superiores ao da faixa H do seu grupo salarial;

Se dois ou mais funcionários, que concorram à promoção por antiguidade, obtiverem igualdade de resultado, será promovido aquele que por ordem:

- II) tiver mais tempo de efetivo exercício na Entidade;
- III) tiver maior tempo no cargo.

5.4.1.2- Haverá igualdade pecuniária entre promoções por merecimento e antiguidade.

5.4.1.3- As promoções, por merecimento e por antiguidade, interrompem o interstício mínimo para contagem de tempo das promoções.

5.4.1.4- A Comissão de Avaliação reunir-se-á para estudar propostas de promoção devidamente fundamentadas.

5.4.1.5- As promoções deverão ser feitas alternadamente, por merecimento e por antiguidade, sendo obedecido um período de 24 meses entre estas promoções.

5.4.1.6- As concessões das promoções por antiguidade e por mérito ficam condicionadas à disponibilidade financeira, bem como à situação econômica da Entidade. Essas situações serão sempre apreciadas e decididas pela Comissão de Avaliação e “Ad Referendum” do Conselho Regional.

#### **5.4.2- ACESSO:**

É a alteração de cargo que implica na passagem para um grupo salarial superior.

Em havendo vaga, o Acesso se dará através de seleção, no qual poderão participar todos os funcionários que percebam salário igual ou inferior ao do cargo pretendido e que preencham os requisitos de escolaridade, experiência e habilitação, requeridos para o provimento do mesmo.

Se dois ou mais funcionários, que concorram ao Acesso, obtiverem igualdade de resultado, será investido aquele que por ordem:

- a) possuir maior grau de especialização;
- b) tiver maior tempo no cargo;
- c) tiver mais tempo de efetivo exercício na Entidade.

5.4.2.1- O grau de especialização a que se refere o item “a”, acima citado, será medido pelos cursos realizados, funções desempenhadas e pelos projetos e/ou trabalhos executados.

5.4.2.2- Quando do Acesso, o salário será sempre o da faixa “A” do cargo em que o funcionário se habilitar.

5.4.2.2.1 – Quando o salário do funcionário for superior ao da faixa “A”, do grupo ao qual se dará o Acesso, será ele enquadrado em faixa salarial igual ou imediatamente superior.

## **6- DO GRUPO DE FUNÇÃO GRATIFICADA**

6.1- O funcionário designado para exercer Função Gratificada perceberá, enquanto estiver no exercício da função, a título de gratificação, uma importância fixa, que será definida através de ato próprio.

6.2 - O funcionário que deixar de exercer Função Gratificada retornará às funções de seu cargo efetivo, perdendo, em consequência, a gratificação que recebia pelo exercício do mesmo.

6.3 - O início do exercício da Função Gratificada deverá ocorrer, preferencialmente, no dia 1º de cada mês, e será designado em ato próprio.

6.4 - Poderá haver substituição no impedimento do ocupante da Função Gratificada.

6.4.1- A substituição do funcionário impedido, temporariamente, dependerá de ato próprio.

6.5 - A vacância da Função Gratificada verificar-se-á mediante ato próprio.

6.6 – São três (03) grupos de Função Gratificada:

- FG1 – Motorista da Presidência;
- FG2 - Assistente de Cerimonial;  
Supervisor de Odontologia
- FG3 – Motorista Carreiro.

6.7 - A Função Gratificada será ocupada por funcionário designado por ato próprio.

## **7 - DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

7.1- A lotação e a fixação do número de funcionários em cada cargo, serão aprovadas, em ato próprio, com base em estudos e no orçamento-programa.

7.2- A implantação, execução, manutenção e controle deste Plano é de responsabilidade da Área de Recursos Humanos.

7.3- Caberá à Administração deliberar sobre casos omissos, “Ad Referendum” do Conselho Regional.