

**PLANO
DE
CARGOS, CARREIRAS E
SALÁRIOS**



GESTÃO DE PESSOAS

INTRODUÇÃO

A OS VIVA RIO é uma Organização Social sem fins lucrativos que atua em diversos segmentos, tais como: Saúde, Desenvolvimento Social, Socioambiental, Esportes e Segurança Humana. Com vistas a atuar de forma justa, igualitária e transparente, a Organização desenvolveu seu Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) considerando as especificidades de cada um desses ramos de atuação.

Sendo assim, o PCCS visa estabelecer uma política eficaz para a ascensão profissional dos seus colaboradores, de acordo com seu nível de conhecimento, habilidades e desempenho. Além de promover uma estrutura salarial através da observação de critérios justos e transparentes de crescimento profissional, propiciando o desenvolvimento de carreiras com vistas a atingir os objetivos traçados pela Organização.¹

Esta ferramenta visa garantir igualdade de oportunidades profissionais aos colaboradores e uma coerência salarial com o meio externo, tornando a OS VIVA RIO competitiva em relação ao mercado, contribuindo para a racionalização dos gastos e principalmente para a motivação dos colaboradores.

A Gerência de Gestão de Pessoas é a responsável pela aplicação, administração e monitoramento do Plano de Cargos, Carreiras e Salários da OS VIVA RIO.

¹ Artigo 461 § 5 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)

PARTE I

PRINCÍPIOS, DIRETRIZES E OBJETIVO

Os princípios que norteiam o PCCS do VIVA RIO são:

- **Universalidade:** o PCCS abrange todos os colaboradores do Instituto
- **Isonomia:** fica assegurado tratamento remuneratório igualitário para os colaboradores que estejam lotados no mesmo eixo e tenham cargos iguais ou semelhantes, que contemplem o mesmo nível de escolaridade, obrigações, direitos e deveres.
- **Publicidade e Transparência:** todo o processo de progressão de carreira e avaliação de desempenho será público e garantida a transparência em todas as etapas.

A política salarial adotada pela OS VIVA RIO está fundamentada em duas diretrizes principais que visam assegurar um tratamento salarial equânime e competitivo:

- **Equilíbrio Interno:** coerência que deve existir entre os cargos, considerando o conteúdo e valor relativo (importância) na estrutura organizacional.
- **Equilíbrio Externo:** relação existente entre os salários pagos pelo Instituto e os salários pagos por segmento de mercado específico, comparado através de pesquisas salariais.

Esse plano tem como principais objetivos:

- Estabelecer uma política efetiva para o equilíbrio salarial dos nossos diversos eixos de trabalho, medindo a consistência interna dos salários;
- Definir as principais atribuições e responsabilidades de cada cargo;
- Possibilitar condições de valorização, estímulo e reconhecimento profissional.

PARTE II

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

Este plano foi desenvolvido pela OS VIVA RIO para administrar cargos, carreiras e salários, sendo um instrumento que estabelece a estrutura de cargos da Organização ao definir as atribuições, deveres e responsabilidades de cada cargo e estabelecer os níveis salariais a serem praticados, visando valorizar seus colaboradores pelo reconhecimento dos esforços individuais dos que buscam o próprio crescimento profissional, motivando-os e encorajando-os a explorar seus potenciais.

Atualmente trabalhamos com seis eixos de trabalho distintos, que possuem profissionais qualificados de acordo com sua área de atuação, experiência anterior, expertise e desempenho, conforme detalhado abaixo:

1. Saúde

Abrange os serviços relacionados à atenção primária à saúde, rede de urgência e emergência e regulação.

2. Desenvolvimento Social

Engloba as áreas de educação, jovem aprendiz e voluntariado.

3. Socioambiental

Projetos em comunidades e ambientes rurais buscando soluções de curto, médio e longo prazo para um desenvolvimento sustentável.

4. Esportes

O esporte é uma importante ferramenta de inclusão social, igualdade, educação e crescimento profissional, hoje trabalhamos com esportes em nossos projetos de desenvolvimento social, além de gerir a Academia de Futebol Pérolas Negras, composta por refugiados.

5. Segurança Humana

Atua em alternativas para a segurança pública a partir da garantia dos direitos humanos.

6. Suporte

Todas as funções que atuam como apoio aos projetos e suas atividades fim, dando apoio administrativo e operacional aos contratos, são inseridas neste eixo.

PROVIMENTO

Obedecendo ao Regulamento Interno de Contratação da OS VIVA RIO, que preza pelos princípios da transparência, da moralidade e da economicidade, devidamente compatibilizado com a natureza e os termos da lei das organizações sociais, com os padrões de mercado e com a necessidade de serviço.

A execução e coordenação dos processos seletivos são de responsabilidade da área de Gestão de Pessoas, que selecionará os profissionais que demonstrarem maior qualificação e capacidade para o exercício do segmento de carreira e/ou função a ser preenchido, através de um conjunto de técnicas previamente selecionadas e ajustadas à melhor forma de avaliação dos requisitos definidos para cada cargo. Entretanto em qualquer processo seletivo a chefia requisitante deverá participar desde a definição/complementação dos requisitos da vaga, ao acompanhamento das etapas de avaliação e na decisão final da escolha dos profissionais.

A Organização Social também oferece oportunidade aos seus colaboradores através de processo seletivo interno, obedecendo aos mesmos parâmetros do processo público. E, ainda, realizamos processo simplificado para contratação de cargos de chefia, direção e confiança, conforme previsão no Regulamento Interno de Contratação.

As admissões são realizadas mediante aprovação no Processo Seletivo Público, Processo Seletivo Interno ou Processo Seletivo Simplificado. O candidato deverá ser contratado no salário referente ao step 1 do seu grupo salarial, a não ser que comprove experiência anterior de alto interesse para o Instituto e atenda plenamente aos critérios de qualificação profissional para o cargo.

Readaptação

Em caso de readaptação (retorno de licença ou afastamento por longos períodos) o empregado terá sua situação profissional revista, podendo haver necessidade de alteração funcional do empregado, caso existam limitações de saúde que inviabilizem sua permanência no cargo que ocupa. Os casos de readaptação não servem de base para fins de equiparação salarial, conforme previsão do artigo 461 § 4 da CLT.

ESTRUTURA DE CARGOS

O conceito do termo “cargo” diz sobre a ocupação que um profissional ocupa dentro da Organização, isto é, o agrupamento das atividades de conteúdo profissional equivalente, exercidas por um empregado ou conjunto de empregados, reunidos sob um mesmo título e que recebem o mesmo tratamento para fins de remuneração. Cargo é um conceito global e impessoal, utilizado na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Ao descrever um cargo e suas especificações, geramos maior possibilidade de efetividade na contratação de profissionais dentro do perfil desejado, com consequente atendimento das demandas de responsabilidade necessárias. A análise de um cargo e sua descrição são formas de auxiliar na contratação do empregado dentro do perfil desejado pela organização.

As descrições das atividades exercidas por cada cargo são detalhadas levando em consideração fatores como: escolaridade, experiência, habilidades, jornada de trabalho, condições e riscos do trabalho. A descrição de cargos divide-se em:

- **Descrição Sumária:** descreve de forma sucinta as principais atribuições do cargo;
- **Atribuições:** descreve de forma detalhada, todas as atividades que o empregado realiza;

- **Requisitos básicos:** define a formação mínima, habilidade necessária e conhecimentos indispensáveis para o exercício da função.

A estrutura de Cargos é constituída através de escalonamento, em que os cargos são hierarquizados e classificados de acordo com as dificuldades, responsabilidades e requisitos. Os salários são organizados em progressão racional baseados na relação entre os valores dos cargos, distribuindo os salários de acordo com a estrutura salarial.

A OS Viva Rio, dentro dos seus preceitos e práticas estipulados de trabalho, garante a revisão, a cada dois anos, dos cargos e funções, podendo ser antecipada esta atividade sempre que houver necessidade de ajustes, a fim de adequá-las às mudanças tecnológicas e de mercado.

PARTE III

DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Todos os cargos do VIVA RIO são descritos e avaliados, conforme o grau de complexidade e responsabilidade, classificados de acordo com grupo organizacional, classe e nível salarial.

O nível I considerado o nível mais baixo e o nível III o mais alto de cada cargo. Cada um dos níveis de cargo corresponde a uma faixa salarial, de forma que existe uma variação salarial para um mesmo de cargo. A amplitude da faixa salarial corresponde à variação entre o maior e o menor salário da faixa. E cada faixa salarial é composta por quatro variações de salários chamadas steps. Os steps são os valores intermediários dentro uma faixa salarial, de forma que cada grupo tem 12 níveis salariais.

- **Grupo organizacional:** agrega cargos com mesmo nível de escolaridade (superior, médio, técnico e operacional).
- **Classe:** compreende o grau de complexidade e responsabilidade das atribuições, expressas por padrões hierarquizados dentro de um cargo, que se refletem em valores organizados em níveis salariais.
- **Nível Salarial:** são os valores que expressam o salário base dos 12 níveis hierárquicos de cada classe. são os valores que expressam o salário base dos níveis hierárquicos de cada classe.

Os grupos ocupacionais da OS VIVA RIO estão organizados de acordo com o nível de escolaridade, o cargo e a classe da carreira, sendo que o nível superior subdividido em três carreiras – ME, MD e ADM, conforme quadro abaixo:

CARREIRA NÍVEL SUPERIOR	CLASSE
MÉDICOS	MEI MEII MEIII
MULTIDISCIPLINAR Assistente Social, biólogo, enfermeiro, farmacêutico, fisioterapeuta, fonoaudiólogo, nutricionista, psicólogo, terapeuta ocupacional	MDI MDII MDIII
ADMINISTRATIVO Analista dos setores: comunicação, compras, contratos, financeiro, faturamento, prestação de contas, recursos humanos, departamento pessoal, tecnologia da informação	ADMI ADMII ADMII
CARREIRA NÍVEL TÉCNICO (T)	CLASSE
Técnico de enfermagem, técnico de radiologia, técnico de câmara escura, técnico hemoterapia, técnico de gesso, técnico de laboratório, técnico de refrigeração, técnico de engenharia clínica	TI TII TIII
CARREIRA NÍVEL MÉDIO (M)	CLASSE

Auxiliar administrativo, auxiliar de farmácia, auxiliar de informática, auxiliar de nutrição, auxiliar de saúde bucal, assistente administrativo, motorista	MI MII MIII
CARREIRA NÍVEL OPERACIONAL (O)	CLASSE
Auxiliar de serviços gerais, auxiliar de rouparia, auxiliar de manutenção, maqueiro, controlador de acesso, ascensorista, porteiro, mensageiro, articulador social	OI OII OIII

A política salarial do VIVA RIO tem seus salários administrados por níveis que são posicionados em uma tabela salarial com critérios definidos de ingresso e com a possibilidade de movimentação e enquadramento em outra classe ou nível. Em havendo qualquer aumento ou diminuição de carga horária se respeitará o salário-hora da base salarial indicada.

Na Estrutura de Cargos foram definidos três cargos amplos vinculados aos respectivos grupos ocupacionais, a saber: Nível Superior – Analista Administrativo, Nível Médio – Assistente e Auxiliar. O empregado ocupante de cargo amplo poderá exercer diferentes funções durante sua vida profissional na OS VIVA RIO, dentro do eixo Suporte.

PARTE IV

PROGRESSÃO DE CARREIRA, ESTRATÉGIA DE REMUNERAÇÃO E ENQUADRAMENTO FUNCIONAL

A política salarial da OS Viva Rio tem seus salários administrados por níveis que são posicionados em uma tabela salarial, com critérios definidos de ingresso e com a possibilidade de movimentação e enquadramento em outra classe ou nível, de acordo com a Avaliação de Desempenho Individual.

A progressão prevê critérios de movimentação que possibilitam o crescimento individual dos empregados na carreira, em termos salariais (horizontal) e de maturidade (vertical), conforme definição abaixo:

- **Movimentação Horizontal:** Evolução do salário do empregado dentro de uma mesma faixa salarial por ser obtida por meritocracia mediante Avaliação de Desempenho funcional, que considera os fatores técnicos e de comportamentais, como o comprometimento com as demandas e os prazos pactuados, chancelado pelo artigo 461 § 3 da CLT. Registra-se que **não será objeto para progressão de carreira o critério de antiguidade.**

São elegíveis para receber aumento por mérito os colaboradores ativos que:

1. Estejam no cargo atual no mínimo há dois anos;
2. Não estejam no último step da faixa salarial do cargo;
3. Apresentem desempenho superior ao exigido pelo cargo na última Avaliação de Desempenho efetuada;
4. Não possuam mais do que cinco faltas injustificadas, nos últimos 12 meses.
5. Não tenham recebido medidas disciplinares, nos últimos 12 meses.
6. Os empregados contemplados com aumento por mérito receberão aumento salarial, correspondente a um step acima dentro da faixa do cargo a que pertencem.

- **Movimentação Vertical:** Evolução do salário do empregado de um grupo para outro de maior valor, por decorrência de sua promoção, ou seja, passagem de um cargo para outro de maior exigência de qualificação profissional. Podendo ocorrer quando o profissional obtiver crescimento decorrente da complexidade das tarefas desempenhadas por ele e/ou por maturidade, definida pela sua qualificação profissional assim como avaliação realizada pelo Gestor imediato. Consiste na mudança da classe ocupada para a imediatamente superior e para o nível salarial inicial ou mediano, logo irá depender do seu nível salarial atual.

A promoção ocorre toda vez que um empregado assumir um cargo cuja classificação na estrutura salarial seja acima da atual. São elegíveis à promoção todos os colaboradores ativos que preencham os pré-requisitos para o cargo e que:

1. Possuir no mínimo um ano de atuação na Organização;
2. Possuir no mínimo dois anos no cargo atual;
3. Apresentar desempenho adequado ou superior ao cargo, apurado através de Avaliação de Desempenho;
4. Não possuam mais do que cinco faltas injustificadas, nos últimos 12 meses.
5. Não ter recebido medidas disciplinares, nos últimos 12 meses.

Deverá ocupar a vaga o colaborador melhor classificado no Processo Seletivo Interno.

As repercussões financeiras decorrentes da progressão horizontal ou vertical serão concedidas no mês subsequente ao término do processo de Avaliação Anual de Desempenho e enquadramento no PCCS, conforme previsão orçamentária.

Estrutura Salarial e Enquadramento Funcional

A partir dos resultados obtidos em pesquisas salariais, são definidos os valores dos níveis salariais iniciais e finais de cada classe, respeitando-se o intervalo de step (percentual aplicado entre os níveis salariais, classes e grupo ocupacional da tabela

salarial), estabelecido estatisticamente por meio da referida pesquisa de mercado. O enquadramento funcional do empregado no presente PCCS se dará no nível inicial da carreira.

SISTEMA DE REMUNERAÇÃO DE INCENTIVO DE DESEMPENHO

O sistema de remuneração da OS VIVA RIO será composto por:

- **Salário base:** corresponde ao salário fundamental, sem o acréscimo de importâncias fixas ou variáveis com as quais se completa a remuneração global dos empregados, valor definido no contrato;
- **Gratificação:** correspondente a um acréscimo salarial fixo ou variável devido a eventuais demandas e projetos.
- **Remuneração:** representa o somatório dos valores correspondente ao nível salarial, acrescido dos adicionais e vantagens recebidas pelo empregado.

CRIAÇÃO DE NOVOS CARGOS E/OU FUNÇÕES

A criação de novos cargos e/ou funções pode ser decorrente do desenvolvimento tecnológico ou da necessidade de ampliação de serviços, bem como por demandas da própria estrutura gerencial de sua sede ou de novos contratos ou projetos gerenciados pela OS VIVA RIO.

PARTE V

CRITÉRIOS DE ADMINISTRAÇÃO DO PCCS E SUAS ATUALIZAÇÕES

A estrutura de cargos e salários deverá ser atualizada periodicamente a fim de mantê-la alinhada com as práticas de mercado e garantir o seu equilíbrio interno. Essa atualização se dará por meio de instrumentos técnicos específicos (descrição, análise e avaliação), adequando-os às suas respectivas carreiras.

A partir das descrições dos cargos, devem ser efetuadas pesquisas salariais periódicas, cujos resultados, depois de comparados qualitativa e estatisticamente, servirão de base para orientar o estabelecimento dos novos valores dos níveis salariais. As pesquisas salariais são orientadas pela Gerência de Gestão de Pessoas, preferencialmente a cada dois anos, podendo ser realizadas pela própria Organização ou por serviços de consultoria especializada, tendo como objetivo confrontar os procedimentos internos com os do mercado e manter atualizadas as práticas de remuneração e benefícios.

A tabela salarial deverá ser atualizada em função da legislação vigente (Consolidação das Leis Trabalhistas, Convenção Coletiva, Acordo Coletivo de Trabalho, dentre outras) ou caso haja necessidade de uma reavaliação frente à remuneração praticado pelo mercado. Neste caso, serão realizadas pesquisas salariais visando atualizar os valores praticados e nos tornar mais atrativos para os profissionais que são captados.

Com base nas pesquisas realizadas serão aplicados os índices de correção da tabela salarial. As antecipações espontâneas constituem-se por alterações salariais concedidas por liberalidade da OS VIVA RIO são passíveis de compensação quando da aplicação do Acordo/Dissídio Coletivo ou quaisquer medidas governamentais.

Revisão do Plano de Cargos e Salários

Fica estabelecido que, a cada dois anos, haverá uma revisão da estrutura de cargos, ou sempre que houver necessidade de ajustes, a fim de adequá-las às mudanças tecnológicas e de mercado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este plano tem como objetivo disciplinar as movimentações de pessoal e propiciar a Administração de Cargos e Salários e o Desenvolvimento de Carreiras no VIVA RIO. Para seu sucesso é necessária a participação consciente da Diretoria e dos Gestores, exercendo e assumindo sua responsabilidade de administração do seu pessoal.

Para que seja aceita como importante instrumento de gestão de pessoal é imprescindível que todos os seus usuários conheçam sua finalidade e aplicação, em especial aqueles que exercem cargos de comando dentro do Instituto.