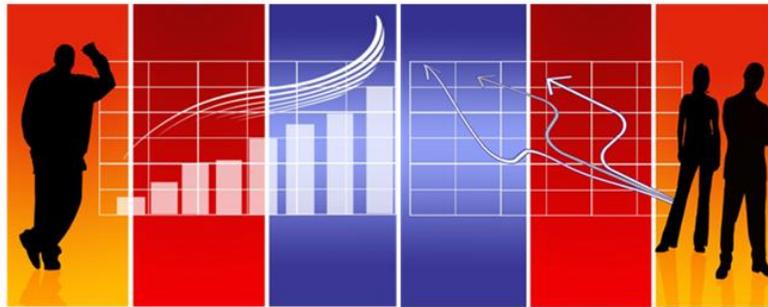


PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS



Natal/RN, 01 de dezembro de 2016.

Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo – SESCOOP/RN

Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS, SESCOOP/RN

Desenvolvimento nas Carreiras

Desenvolvimento nas Carreiras:

O desenvolvimento nas carreiras representa o progresso profissional dos colaboradores nas carreiras, podendo ocorrer mediante:

- **Progressão salarial** - passagem do colaborador do padrão salarial em que se encontra para o seguinte, dentro da mesma classe da carreira;
- **Promoção** - passagem do colaborador do último padrão salarial da classe em que se encontra para o primeiro padrão da classe seguinte; e
- **Transferência de função** - passagem do colaborador de uma função para outra, no mesmo nível de carreira salarial, visando sua melhor alocação.

Cada uma dessas modalidades de desenvolvimento nas carreiras se efetivará (ou não), essencialmente, com base nas diretrizes gerais estabelecidas para esse fim, que se referem, essencialmente, a:

- Resultados das Avaliações de Competências e de Desempenho;
- **Interstícios** (tempo mínimo de permanência, no nível salarial em que se encontra o colaborador - para a progressão; na classe em que se encontra - para a promoção); e
- **Capacitações** (cursos/treinamentos relacionados com a área de atuação dos colaboradores, dos quais participaram e obtiveram aproveitamento);
- Disponibilidade financeiro-orçamentária do **SESCOOP/RN** aprovada anualmente para cobertura das promoções/ progressões; e
- Existência de vagas.

DIRETRIZES

Para a execução de ações relativas ao desenvolvimento dos colaboradores nas carreiras, a serem realizadas pelo **SESCOOP/RN**, deverão ser observadas as seguintes diretrizes que norteiam esse processo:

- O desenvolvimento nas carreiras representa o progresso profissional do colaborador no âmbito do **SESCOOP/RN**;
- O desenvolvimento na carreira far-se-á mediante progressão salarial, promoção e transferência de função;

Para fins de desenvolvimento nas carreiras, entende-se:

- I. **Progressão salarial** como a passagem do colaborador do padrão salarial em que se encontra para o seguinte, dentro da mesma classe da carreira.

O critério básico para a progressão por merecimento é o posicionamento do colaborador nos graus finais da Avaliação de Competências e Desempenho relacionados a seguir em ordem decrescente:

- C4D2; C4D3; C4D4;
- C3D2; C3D3; C3D4; e
- C2D2; C2D3.

Na determinação do número de colaboradores que irão perceber a progressão salarial por merecimento, considerando a disponibilidade financeira aprovada pelo Conselho Estadual, o critério de desempate será o menor *gap* percentual na avaliação de competências.

A promoção, da mesma forma que a progressão salarial, será concedida alternadamente, por merecimento e antiguidade, observando-se, também, os interstícios para promoção (tempo mínimo de permanência do colaborador na classe em que se encontra), sendo:

- **Da Classe I para a II:** 3 anos de permanência na Classe I.
- **Da Classe II para a III:** 4 e ½ anos de permanência na Classe II.
- **Da Classe III para a IV:** 8 anos de permanência na Classe III.

Esquemáticamente, os **interstícios para promoção** podem ser visualizados conforme a seguir:

Classes	I			II			III				IV				
Níveis Salariais	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	5
Interstícios para progressão	1 Ano	1 Ano	1 Ano	1 ½ Ano	1 ½ Ano	1 ½ Ano	2 Anos	2 Anos	2 Anos	2 Anos	2 Anos				
Tempo Mínimo nas Classes	3 anos			4 anos e meio			8 anos				10 anos				

O critério básico para concessão da promoção por merecimento é o posicionamento do colaborador nos graus finais da Avaliação de Competências e Desempenho relacionados a seguir em ordem decrescente:

- C4D3; C4D4; e
- C2D3;

A capacitação será considerada como critério adicional para a promoção, mediante a indicação ao lado de cada grau final de avaliação dos pontos obtidos por curso ou ação de treinamento realizados com aproveitamento, de acordo com as seguintes tabelas:

Para Cargos/Funções de Nível Superior

Para Cargos/ Funções de Nível Superior	
Duração	Número de Pontos
Cursos/treinamento	
Cursos/ treinamento de 60 a 80 horas-aula	6
Cursos/ treinamento de 80 a 100 horas-aula	8
Cursos/ treinamento com mais de 100 horas-aula	10
Segunda Graduação	12
Especialização (MBA)	14
Mestrado	18
Para Cargos/ Funções de Nível Médio	
Duração	Número de Pontos
Cursos/treinamento	
Cursos/ treinamento de 40 a 60 horas-aula	4
Cursos/ treinamento de 60 a 80 horas-aula	6
Cursos/ treinamento de 80 a 100 horas-aula	8
Cursos/ treinamento com mais de 100 horas-aula	10
Graduação Plena (uma)	12

Para fins de critério de adição de pontos, deverão ser considerados, no máximo,

I. Para cargos/funções de Nível Superior:

- 3(três) cursos/treinamentos de 60 a 80h-a.
- 3(três) cursos/treinamentos de 80 a 100h-a.
- 3(três) cursos/treinamentos de mais de 100h-a.
- a segunda Graduação Plena.
- 2(duas) Especializações.
- 1(um) Mestrado.

II. Para cargo/função de Nível Médio:

- 3 (três) cursos/treinamentos de 40-60h-a.
- 3 (três) cursos de 60-80h-a.
- 3(três) cursos/treinamentos de 80 a 100h-a.
- 3(três) cursos/treinamentos de mais 100h-a.
- 1(uma) Graduação Plena.

O posicionamento do colaborador na lista dos graus finais prevista no próximo item, deverá levar em conta, além do grau final, o número de pontos obtidos na capacitação, em ordem decrescente em cada conceito.

A tabela a seguir apresenta um exemplo de cômputo dos pontos obtidos na capacitação.

Para Cargos/Funções de Nível Superior		
Grau Final da Avaliação de Competência e Desempenho	Pontos na Capacitação	Classificação
C4D4	130	1º
	116 (130-4)	2º
	112 (130-18)	3º
	98 (116-18)	4º
	88 (98-10)	5º
	86 (98-12)	6º
	76 (86-10)	7º
	70 (76-6)	8º
C4D3	130	1º
	112 (130-18)	2º
	92 (112-20)	3º
	76 (92-16)	4º
	58 (76-18)	5º

Como a capacitação é um fator adicional, a classificação baseada nos pontos a ela correspondentes, é feita para cada grau final de avaliação, o que requer que a promoção de colaboradores de menor grau, mesmo que com o maior número de pontos relativos à capacitação, só pode ser efetivada depois de esgotada a lista dos colaboradores com maior grau de Avaliação de Competências e Desempenho.

Na determinação do número de colaboradores que irão perceber a promoção por merecimento, considerando a disponibilidade financeira aprovada pelo Conselho Estadual, o critério de desempate será o menor *gap* percentual na Avaliação de Competências.

Para a transferência de função, são considerados critérios básicos e simultâneos:

I. Estar posicionado nos conceitos de Avaliação de Competências, relacionados a seguir, em ordem decrescente:

- C4D2; C4D3; C4D4;
- C3D2; C3D3; C3D4;
- C2D2; C2D3

II. Estar classificado, pelo menos, há 1 (um) ano na função atual.

Não poderão concorrer a progressão salarial, promoção ou transferência de função os colaboradores que tenham sofrido pena disciplinar no período do ciclo avaliativo; ou que estejam afastados do cargo, por mais de 15 dias, no referido período.

Anualmente, será aprovada pelo Conselho Estadual a disponibilidade financeira para fins de concessão de progressão salarial e promoção dos colaboradores.

Para fins de desempate, tanto na progressão quanto na promoção por antiguidade, serão considerados, em ordem de precedência:

- Maior tempo no cargo/função.
- Maior tempo na área de lotação.
- Maior tempo no SESCOOP.