



Sistema de Gestão de Remuneração – SGR

Políticas e Procedimentos



Aos nossos colaboradores

Prezado colaborador é com muita satisfação que a Fundação IDI compartilha com você a nova política de remuneração.

Durante o processo de elaboração do novo conceito ora apresentado foram realizadas inúmeras rodadas para reflexão e debate. Este processo de construção contou com o apoio e participação de especialistas em Desenvolvimento em Recursos Humanos e Organizacionais, gestores e colaboradores das diversas áreas que compõem a estrutura organizacional da FIDI, a fim de que o resultado final do trabalho esteja alinhado com as necessidades do negócio de nossa organização, seja robusto internamente e competitivo externamente.

Desta forma, esperamos que as regras desta política forneçam instrumentos de gestão que sejam capazes de alavancar, de forma justa, as possibilidades de desenvolvimento de pessoas e que ambas possam contribuir significativamente com a superação dos desafios presentes e futuros.

Conte conosco, pois a FIDI trabalha incansavelmente para você, para que juntos possamos oferecer o melhor aos nossos clientes.

Boa leitura e sucesso!



Objetivos da política de remuneração

CONSOLIDAR O MODELO ORGANIZACIONAL: Definir com clareza a razão da existência, desafios e responsabilidades por resultados dos diversos cargos de comando da estrutura, viabilizando adequada percepção de suas interrelações com os objetivos das áreas e os da Fundação IDI.

DEFINIR ESTRUTURA CONSISTENTE: Criar estrutura de cargos que reflita de forma transparente a sua importância relativa para a Fundação IDI.

APRIMORAR A GESTÃO DE REMUNERAÇÃO: Definir estratégia, composição e estrutura de remuneração, que permita gerir profissionalmente a consistência interna, a competitividade externa e a eficácia motivacional do tema na relação da FIDI com sua equipe.

CORRIGIR AS PRÁTICAS DE COMPENSAÇÃO: Ajustar o grau de consistência interna e o de competitividade externa das práticas de remuneração e benefícios da Fundação IDI frente àquelas das organizações que integram seu mercado selecionado de comparação.

ESTIMULAR TRANSFORMAÇÃO CULTURAL: Estruturar as bases de um processo de mudança cultural que estabeleça vínculos claros entre os objetivos gerais da FIDI e os de cada área em particular, estimulando, assim, a motivação, adesão e comprometimento dos profissionais de comando e de suas equipes na busca dos resultados de suas áreas e da Fundação IDI como um todo.

MELHORAR BASE DA GESTÃO DE DRHO: Estruturar base de informações de fundamental importância para o aperfeiçoamento / desenvolvimento de outros instrumentos de Desenvolvimento Organizacional na Gestão de Pessoas.



Responsabilidade pela administração e controle da política

Esta política é considerada uma ferramenta de administração e controle para a área de Desenvolvimento em Recursos Humanos e Organizacionais e compete a esta área manter e atualizar, quando necessário, o conteúdo ora apresentado, bem como os procedimentos que dela derivam, de forma que contemplem o roteiro básico necessário à atração, retenção e desenvolvimento dos recursos humanos da FIDI.

Cabe à Superintendência e ao gestor responsável pela área de Desenvolvimento em Recursos Humanos e Organizacionais analisar as solicitações que impliquem em alterações estruturais nesta política.

As alterações estruturais podem estar relacionadas à:

- Criação, alteração e/ou extinção dos cargos;
- Alterações nas descrições de cargos e/ou descrições das competências;
- Alteração das normas e procedimentos de administração de carreiras e remuneração;
- Alteração na estrutura salarial;
- Alterações nas condições dos contratos com os fornecedores de benefícios sociais;
- Alterações das normas e procedimentos de administração de benefícios sociais.

Cabe à área de Desenvolvimento em Recursos Humanos e Organizacionais realizar a divulgação das alterações processadas na presente política.

As alterações no conteúdo desta política requerem aprovação da Superintendência e do gestor responsável pela área de Desenvolvimento em Recursos Humanos e Organizacionais da Fundação IDI.



Metodologia do sistema de remuneração

O início das atividades dependeu, necessariamente, da base de informações estruturada a partir de um criterioso levantamento da realidade da FIDI em termos de missão, visão e valores, bem como de sua estratégia, estrutura, processos e pessoas.

O levantamento prosseguiu direcionando seu foco para as características e peculiaridades das diversas áreas da FIDI, bem como para o conjunto de cargos de comando e de contribuição individual nela existentes.

As informações foram obtidas a partir de entrevistas com os ocupantes dos diversos cargos da FIDI e por meio da observação in loco.

Avaliação dos cargos

Além de formalizar os conteúdos reais dos mesmos e os escalonar em uma estrutura, contribui para esclarecer e consolidar o modelo organizacional da FIDI.

As avaliações foram desenvolvidas através de comitês formados por representantes das diversas áreas de atividade (técnicas, operacionais e administrativas) e estão baseadas nos seguintes critérios:

CONHECIMENTOS E HABILIDADES: É a soma dos conhecimentos e habilidades necessários ao indivíduo para desempenhar-se profissionalmente, independente da forma como foram obtidos.

SOLUÇÃO DE PROBLEMAS: É a intensidade, diversidade e complexidade - em termos qualitativos - do processo mental requerido para identificar, analisar, definir soluções e formalizá-las. A matéria-prima de qualquer raciocínio é o conhecimento dos fatos, princípios e meios; o raciocínio se desenvolve a partir de conhecimentos já existentes, mesmo em se tratando daquele mais criativo.

GERAÇÃO DE RESULTADOS: É o responder por uma ação e suas consequências. É a influência, passível de mensuração, que o profissional exerce em resultados finais - próprios ou gerais da organização.



SGR - Sistema de Gestão de Remuneração Políticas e Procedimentos

Todas as avaliações foram desenvolvidas sem nenhuma preocupação com os salários vigentes ou salários futuros que poderiam emergir como resultado do projeto.

Ao final do processo de avaliação obtemos então a pontuação dos cargos que permite comparar as práticas de remuneração dos cargos da Fundação IDI com outros de importância equivalente (medidas quantitativas de conteúdos) em outras organizações.

Em condições normais as avaliações dos cargos serão revisadas a cada 02 anos. No entanto, caso ocorram importantes transformações organizacionais em função da própria expansão do negócio e/ou outro fator de grande impacto, este processo será realizado, excepcionalmente, em um intervalo inferior.

Definições de remuneração

SALÁRIO BASE (SB): É o salário fixo mensal acrescido de parcelas variáveis (comissões, prêmios, gratificações, etc.) com periodicidade mensal, multiplicado pelo número de vezes em que é pago no ano, usualmente 13,33. Também se considera o 14º salário, adicional de férias, ou qualquer outro pagamento que não dependa do alcance de metas ou resultados.

Exemplo - Salário Base (SB)	
Salário Mensal	R\$ 1.000,00
Número de Salários no Ano	13,33
Salário Base (SB)	R\$ 13.330,00



SGR - Sistema de Gestão de Remuneração Políticas e Procedimentos

TOTAL EM DINHEIRO (TD): É o salário base (SB) acrescido do bônus, participação nos resultados ou qualquer outra forma de remuneração variável, exceto parcelas mensais pagas nos últimos 12 meses.

Exemplo – Total em Dinheiro (TD)	
Salário Base (SB)	R\$ 13.330,00
Bônus (em número de salários)	2,00
Valor do Bônus	R\$ 2.000,00
Total em Dinheiro (TD)	R\$ 15.330,00

REMUNERAÇÃO FIXA (RF): É o salário base (SB) acrescido do valor anual atribuído aos benefícios (auto e/ou suas despesas, aluguel, etc).

Exemplo – Remuneração Fixa (RF)	
Salário Base (SB)	R\$ 13.330,00
Valor Atribuído aos Benefícios	R\$ 5.000,00
Remuneração Fixa (RF)	R\$ 18.330,00



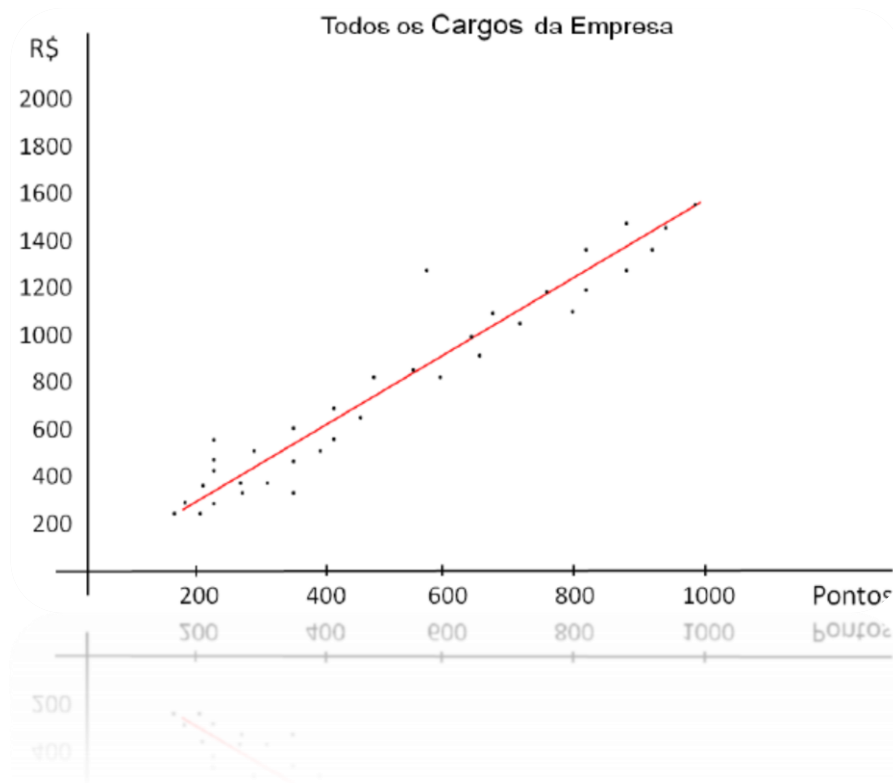
SGR - Sistema de Gestão de Remuneração Políticas e Procedimentos

REMUNERAÇÃO TOTAL (RT): É o total em dinheiro (TD) acrescido do valor anual atribuído aos benefícios (auto e/ou suas despesas, aluguel, etc).

Exemplo – Remuneração Total (RT)	
Total em Dinheiro (TD)	R\$ 15.330,00
Valor Atribuído aos Benefícios	R\$ 5.000,00
Remuneração Total (RT)	R\$ 20.330,00

Pesquisa Salarial

O processo de pesquisa parte da situação individual de cada profissional com informações de remuneração de salário base (SB), total em dinheiro (TD), remuneração fixa (RF) e remuneração total (RT), associadas às respectivas medidas de conteúdo das posições, expressas em pontos. A partir daí, os dados são representados num gráfico como o que segue:



Neste gráfico, a remuneração anualizada é colocada no eixo Y e os pontos das posições pesquisadas são colocados no eixo X.

Como regra geral, uma prática de remuneração é considerada tanto mais equitativa quanto mais uniforme for a progressão da remuneração em relação à progressão do número de pontos do cargo; a consistência interna é a função do grau de dispersão dos pontos individuais em relação à linha de tendência central (LTC).

Vale ressaltar que coeficientes de correlação:

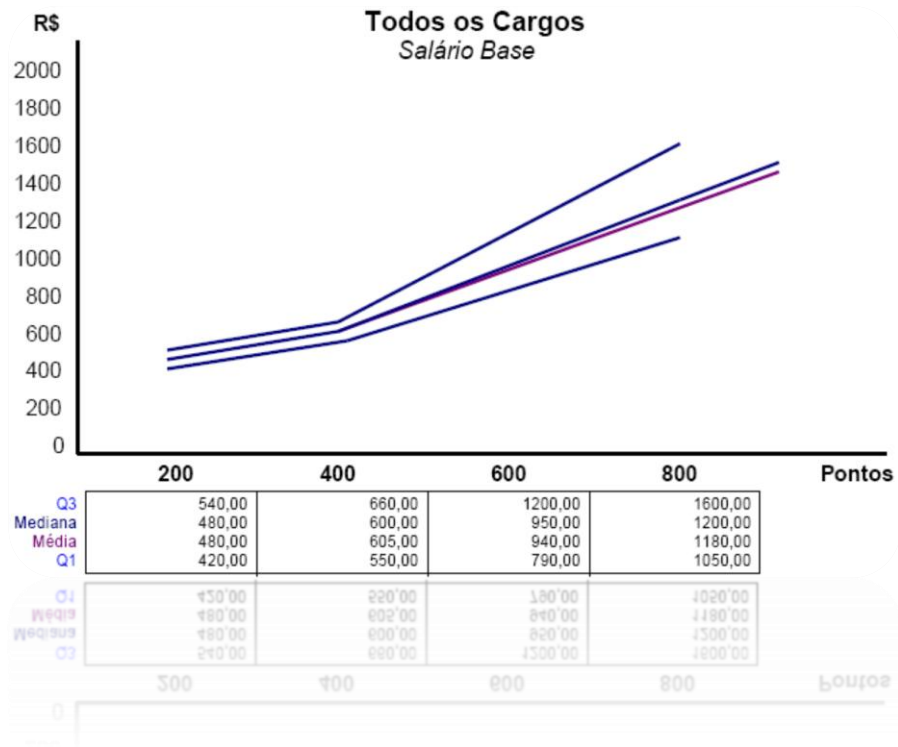
- Inferiores a 0,8500 classificam-se como ruins.
- Entre 0,8500 e 0,9000 classificam-se como regulares.
- Entre 0,9000 e 0,9500 classificam-se como bons.

Para analisar o grau de competitividade externa, inicialmente, aplica-se a mesma metodologia no trato das informações das diversas organizações participantes da pesquisa. Depois, utilizando, apenas as LTC's que representam as práticas de remuneração das participantes, calcula-se as estatísticas (mediana, média, 1º quartil, 3º quartil, P10 (10º percentil) e P90 (90º percentil) e traça as linhas de



SGR - Sistema de Gestão de Remuneração Políticas e Procedimentos

mercado para SB, TD, RF e RT. No gráfico abaixo, é possível observar como as linhas são apresentadas.



Regras de administração de cargos

Criação de cargos

Visando acompanhar o processo dinâmico de evolução das atividades da FIDI esta política, bem como os processos para sua administração, permite, quando necessário, a inserção de novos cargos à estrutura existente.

Para isso, uma criteriosa avaliação será conduzida pelo Departamento de Desenvolvimento em Recursos Humanos e Organizacionais, ou seja, os subsistemas de remuneração, segurança do trabalho e medicina ocupacional trabalharão em conjunto para avaliar todos os impactos da criação deste novo cargo, conforme exemplificado abaixo:

Remuneração: levantará os objetivos, as responsabilidades e os resultados esperados do cargo, bem como os requisitos de conhecimentos, habilidades técnicas e experiência.

Segurança do Trabalho: avaliará quais são os riscos, os equipamentos de segurança necessários e se há ou não a necessidade de pagamento de insalubridade e se houver qual o percentual.

Medicina Ocupacional: indicará a documentação necessária para realização do exame médico admissional, os exames básicos e complementares que deverão ser realizados pelo ocupante do cargo.

Após as considerações destes subsistemas será definido o enquadramento salarial do cargo, com base em sua pontuação e conseqüentemente a faixa de remuneração do mesmo.

- Para a criação de um novo cargo é imprescindível que os objetivos do mesmo sejam totalmente diferentes dos objetivos dos cargos já existentes;
- Para a criação de um novo cargo é imprescindível que as responsabilidades por resultados do mesmo sejam totalmente diferentes daquelas presentes nos cargos já existentes;
- Caso haja necessidade o comitê de avaliação de cargos e/ou comitê de superintendentes serão convocados para validação do processo;

- Somente após o cumprimento das etapas acima o cargo estará liberado para ser ocupado.

Revisão de Pontuação

Um cargo e a sua pontuação não são estáticos, evoluem conforme a dinâmica da organização onde estão inseridos e em alguns casos é necessária a revisão de sua avaliação e, cosequentemente, de sua pontuação final.

Esta revisão será necessária e justificada quando:

- Haja alteração nos objetivos do cargo (incremento ou decrémento);
- Alteração nas responsabilidades por resultados (incremento ou decrémento).

Desta forma uma nova avaliação será confeccionada e caso haja necessidade o comitê de avaliação de cargos e/ou comitê de superintendentes serão convocados para validação do processo.

Nomenclatura de cargos

A nomenclatura dos cargos deve ser direta e capaz de transmitir a essência principal do cargo.

Sendo assim os nomes dos cargos da FIDI seguirão as seguintes regras:

- Cargos cuja escolaridade exigida seja nível superior terão o nível de senioridade definido por Júnior (Jr.), Pleno (Pl.) e Sênior (Sr.);
- Cargos cuja escolaridade exigida seja até ensino médio e/ou técnico terão o nível de senioridade definido por algarismos romanos I, II e III, sendo o menor nível iniciado em I;
- A nomenclatura será composta por: cargo, nível de senioridade e nome da área;
- As nomenclaturas e suas alterações serão administradas pelo departamento de Desenvolvimento em Recursos Humanos e Organizacionais;

- Caso haja necessidade o comitê de avaliação de cargos e/ou comitê de superintendentes serão convocados para validação do processo.

Seguem alguns exemplos de nomenclaturas:

Cargo	Nível de Senioridade	Nome da Área	Nomenclatura
Analista	Sr.	DRHO	Analista Sr. - DRHO
Assistente Administrativo	III	Física	Assistente Adm. III - Física
Técnico	III	Suporte Informática	Técnico III – Suporte Informática
Auxiliar	III	Infraestrutura	Auxiliar III - Infraestrutura

Mudança de subordinação

As relações hierárquicas existentes entre os cargos da FIDI determinam os limites superiores e inferiores que serão considerados na avaliação dos mesmos e conseqüentemente impactará suas pontuações finais.

Desta forma, é preciso ter claro o desenho do organograma da organização para a correta administração de questões relacionadas à remuneração.

Sendo assim, as mudanças de subordinação de cargos deverão ser informadas ao departamento de Desenvolvimento em Recursos Humanos e Organizacionais para que, quando necessárias, as avaliações e considerações sejam emitidas.

Regras de administração salarial

Competitividade

A definição de quão próxima ou distante da mediana será administrada determinada classe de pontos está diretamente ligada às características de competitividade do mercado de trabalho e ao custo de vida da região analisada, bem como guarda estreita correlação com a medida de conteúdo dos cargos que compõem a classe salarial. Partimos do pressuposto de que quanto maior a pontuação do cargo, maior a importância relativa do mesmo para a estrutura da Fundação e conseqüentemente menor será a propensão a perdê-lo para o mercado por razões relacionadas à competitividade da política.

Cabe ressaltar que a metodologia de avaliação de cargos aplicada nesta política possui mecanismos que impossibilitam a sub ou super valorização das avaliações dos cargos, a partir da contextualização do mesmo na estrutura, da observação de sua natureza (linha ou staff), bem como do relacionamento direto entre pontuação de cargos superiores e inferiores.

Levando em consideração os aspectos apurados na pesquisa salarial a política de competitividade adotada pela FIDI é a seguinte:

Proposta Política Fidi (Demais Carreiras)		
Região	Grades	Política
Todas	Classes 21 e Acima	110% Mediana
SP	Classes 15 a 20	100% Mediana
SP	Classes 12 a 14	100% Mediana
SP	Classes 11 e Abaixo	90% Mediana

Níveis de desempenho

Os níveis de desempenho são parâmetros que balizam a construção das faixas salariais e estão diretamente relacionados, dentro outros fatores, à avaliação de desempenho.



SGR - Sistema de Gestão de Remuneração Políticas e Procedimentos

NÍVEIS DE DESEMPENHO	POSIÇÃO RELATIVA
<u>EXCELENTE:</u> Este nível da faixa salarial de administração é reservado àqueles empregados cujo desempenho, além de superar o nível Destacado , é claramente perceptível por todos.	120%
<u>DESTACADO:</u> Nível reservado para empregados com larga experiência, cujo desempenho é nitidamente melhor do que Competente .	112%
<u>COMPETENTE:</u> Nível reservado para empregados que, de forma constante, atingem um desempenho, plenamente compatível com o previsto na descrição / matriz de carreira.	104%
<u>SATISFATÓRIO:</u> Nível reservado para empregados que vem mostrando um progresso adequado na passagem do nível Inicial para Competente .	100%
<u>INICIAL:</u> Nível reservado para empregados novos e sem experiência ou para aqueles cujo desempenho está claramente abaixo de Competente . Os empregados neste nível devem subir na faixa salarial de administração ou sair da posição em pouco tempo.	96%
	88%
	80%

Faixas salariais

São constituídas a partir do relacionamento entre o padrão de competitividade adotado para a região, o resultado da política salarial para a classe de pontos em questão e os níveis de desempenho.

Por exemplo:

A pesquisa salarial apontou que a remuneração anual de determinado cargo compreendido na classe 12 é R\$ 40.000,00.



SGR - Sistema de Gestão de Remuneração Políticas e Procedimentos

Dividindo R\$ 40.000,00 por 13,33 encontramos a remuneração mensal equivalente a 100% da mediana, ou seja, R\$ 3.000,75.

Sendo assim teremos a seguinte faixa salarial:

Níveis de Desempenho	Excelente	120%	R\$	3.600,90
		112%	R\$	3.360,84
	Destacado	112%	R\$	3.360,84
		104%	R\$	3.120,78
	Competente	96%	R\$	2.885,34
		100%	R\$	3.000,75
		104%	R\$	3.120,78
	Satisfatório	96%	R\$	2.885,34
		88%	R\$	2.679,24
	Inicial	88%	R\$	2.679,24
		80%	R\$	2.500,63

Todos os empregados deverão ser administrados individualmente ao longo da respectiva faixa salarial de seu cargo.

Vale ressaltar, entretanto, que a progressão salarial ao longo da faixa fica sujeita às regras previstas nos itens Enquadramento ao Mercado e Progressão Horizontal.

Provas de certificação

São exames práticos e teóricos que mensurarão o nível de alinhamento das habilidades técnicas dos ocupantes e/ou candidatos às exigências de um determinado cargo.



SGR - Sistema de Gestão de Remuneração Políticas e Procedimentos

Para ser elegível a um cargo o candidato, seja ele interno ou externo, bem como aquele em processo de promoção, deverá obter um desempenho igual ou superior a 70%.

Para candidatos internos, após certificação positiva, fatores relacionados à avaliação de desempenho serão mensurados e avaliados para determinar a possibilidade de migração para o novo cargo (conforme descrito no item Reajuste por Promoção), seja ela da mesma carreira ou de carreira distinta.

Os processos de certificação serão abertos e divulgados pelo DRHO e estão condicionados a existência de vagas e aprovação orçamentária para as contratações.

Salário de admissão

O salário de admissão deverá situar-se em até 88% da faixa salarial de administração. Excepcionalmente, em função da prontidão do candidato e sujeito à prévia negociação com a Gerência de Desenvolvimento em Recursos Humanos e Organizacionais, o salário de admissão poderá elevar-se, não devendo, entretanto, superar 96% de sua faixa salarial de administração.

Reajuste para enquadramento ao mercado

São os reajustes salariais concedidos a fim de equalizar os valores de remuneração de determinado cargo àqueles apurados na pesquisa salarial.

A concessão de aumento por enquadramento será concedida, em uma ou mais etapas, a qualquer ocupante que se encontre abaixo do ponto mínimo (80%) da faixa salarial de administração de seu cargo. Respeitadas as seguintes regras:

- Quando a diferença for maior que 15%, entre sua posição e o mínimo da classe (80%), podem ser concedidos aumentos de 10% a 15% e excepcionalmente 20%, em prazos não inferiores a 03 e nem superiores a 06 meses entre um e outro.
- Este reajuste deverá estar contemplado no orçamento aprovado e a verba não deverá estar contingenciada quando de sua liberação.



SGR - Sistema de Gestão de Remuneração Políticas e Procedimentos

- Os profissionais que receberem os aumentos de enquadramento deverão apresentar desempenho que o justifique. Apurado a partir da avaliação de desempenho anual, baseada no alcance das metas dos indicadores (individuais ou por área) e de resultado satisfatório na avaliação de desempenho por competências comportamentais.

A abordagem desta última regra está baseada nos princípios “do que foi realizado” e “como foi realizado”, ou seja, alcance dos resultados alinhado à qualidade e respeito aos valores e cultura da FIDI.

Reajuste por mérito (progressão horizontal)

A progressão horizontal é a evolução salarial no mesmo cargo, ou seja, a movimentação do colaborador dentro da faixa salarial do cargo que está ocupando no momento.

Esta progressão será regida pela Tabela de Mérito baixo, bem como pelas regras a seguir:

Níveis de Desempenho	Posição Atual na Faixa				
	1	2	3	4	5
	80 a 88%	88 a 96%	96 a 104%	104 a 112%	112 a 120%
Excelente (5)	7 a 10%	7 a 10%	6 a 8%	6 a 8%	Até 6%
Destacado (4)	6 a 8%	6 a 8%	5 a 7%	Até 5%	x
Competente (3)	5 a 7%	Até 5%	Até 4%	x	x
Satisfatório (2)	Até 5%	x	x	x	x
Inicial (1)	x	x	x	x	x

OBSERVAÇÕES:

- O aumento de mérito concedido poderá, no máximo, reposicionar o empregado no limite superior do nível de desempenho subsequente.
- Empregados no nível 1 da tabela e com desempenho nível 2 poderão, no máximo, ser reposicionados em 85% de sua faixa salarial.

OBSERVAÇÕES:

Para que seja liberado, deve ter sido contemplada no orçamento aprovado, não estar contingenciada a verba quando de sua liberação e estar sustentada nos seguintes procedimentos:

- Um aumento por mérito pode ser concedido a cada empregado uma vez por ano, em período nunca inferior a 06 meses entre eles, observados os indicadores de desempenho do mesmo.
- Este aumento, além de considerar a posição relativa do empregado na faixa de seu cargo / nível de senioridade e os limites do orçamento da Área / Fundação, deverá ser recomendado pelo superior imediato, aprovado junto à Gcia. de DRHO e ratificado pelo superior mediato em nível de Superintendência para ser pago em julho.
- Observamos que a tabela de mérito prevê aumentos para empregados com desempenho “2” ou seja, “Satisfatório”.
- Nenhum empregado deve ser administrado acima de 104% de sua respectiva faixa salarial. Entretanto, em casos excepcionais definidos pela

Alta Administração da FIDI, desejando-se maior segurança na retenção de empregados específicos, é tolerável administrá-los em até 112% da respectiva faixa.

- O reconhecimento de desempenhos nível “4” (Destacado) ou “5” (Excelente) far-se-á através da concessão de gratificações anuais suplementares, que não se incorporem ao salário do empregado. Esta é a forma de se prevenir que o empregado, ao demonstrar desempenho inferior àquele do ciclo anterior, fique com seu salário em posição relativa incompatível com a avaliação recebida.

Desde que o salário de um colaborador esteja enquadrado, isto é, se situe em pelo menos 80% de sua respectiva faixa salarial, qualquer aumento concedido, excetuando-se aquele por promoção, deverá ser considerado como mérito.

Reajuste por promoção (progressão vertical)

O reajuste por promoção (progressão vertical) é a mudança do empregado de um cargo para outro imediatamente acima, na estrutura salarial, assumindo responsabilidades de maior complexidade e que demandam maior conhecimento e experiência. Ocorre quando o empregado está habilitado a adquirir um conjunto de competências de complexidade e importância maior ao que estava acostumado.

As condições técnicas de habilitação serão avaliadas por meio de prova de certificação (conforme relatado no item Provas de Certificação) e as condições comportamentais de habilitação serão mensuradas por meio da avaliação de desempenho por competências comportamentais.

Toda movimentação do colaborador de um cargo para outro cuja pontuação seja pelo menos 15% maior, será considerada como promoção e reconhecida com base nos seguintes procedimentos:

- Toda promoção deverá implicar um aumento mínimo de 10% e máximo de 15%, desde que contemplado no orçamento aprovado e não contingenciada a verba quando de sua liberação.
- Caso o aumento máximo não atinja o mínimo da nova faixa salarial do empregado, serão concedidos aumentos máximos de 10% em prazos não

inferiores a 03 nem superiores a 06 meses entre um e outro, até que se atinja o limite mínimo da nova faixa salarial (80%).

- Estes aumentos devem ser definidos com base na tabela de mérito, devendo-se observar que o salário resultante posicione-se preferencialmente no limite inicial da faixa (80%) de administração do cargo para o qual o ocupante está sendo promovido. Excepcionalmente, sujeito à prévia negociação com a Gerência de Desenvolvimento em Recursos Humanos e Organizacionais e com a devida aprovação da Alta Administração, o salário poderá elevar-se, não devendo, entretanto, superar o limite de 104% da faixa salarial do novo cargo.
- Sempre que possível, as promoções devem ser feitas para posições cuja pontuação seja até, no máximo, 03 classes salariais acima da posição atual.

Níveis de Desempenho	Posição Atual na Faixa				
	1	2	3	4	5
	80 a 88%	88 a 96%	96 a 104%	104 a 112%	112 a 120%
Excelente (5)	7 a 10%	7 a 10%	6 a 8%	6 a 8%	Até 6%
Destacado (4)	6 a 8%	6 a 8%	5 a 7%	Até 5%	x
Competente (3)	5 a 7%	Até 5%	Até 4%	x	x
Satisfatório (2)	Até 5%	x	x	x	x
Inicial (1)	x	x	x	x	x

OBSERVAÇÕES:

- O aumento de mérito concedido poderá, no máximo, reposicionar o empregado no limite superior do nível de desempenho subsequente.
- Empregados no nível 1 da tabela e com desempenho nível 2 poderão, no máximo, ser reposicionados em 85% de sua faixa salarial.

OBSERVAÇÕES:



SGR - Sistema de Gestão de Remuneração Políticas e Procedimentos

Carreira de imagem

A carreira de imagem (técnicos em radiologia) apresenta algumas peculiaridades e para atender a esta carreira de forma mais próxima à realidade, as regras de administração salarial estão demonstradas neste tópico.

As progressões nesta carreira terão como parâmetros balizadores os resultados das provas de certificação, o resultado da avaliação de desempenho comportamental e a abertura de processos de certificação de acordo com a existência de vagas aprovadas.

A fim de que se tenha prazo hábil para abertura dos processos de certificação os gestores, com o maior prazo de antecedência possível, informarão a Gerencia de Desenvolvimento em Recursos Humanos e Organizacionais a existência das vagas.



CARREIRAS POLIVALENTES ESCOLARIDADE: ENSINO MÉDIO COMPLETO + TÉCNICO EM RADIOLOGIA TIME: IMAGEM



BLOCOS DE CHC'S - ATIVIDADES DE DIAGNÓSTICO POR IMAGEM

TÉCNICO I - IMAGEM

OPÇÃO I

RAIO X LEITO, CENTRO CIRÚRGICO E SALA - Domínio 70% proced.

TÉCNICO II - IMAGEM

OPÇÃO I (Exclusivamente mulheres)

MAMOGRAFIA - Domínio 70% proced.
DENSITOMETRIA - Domínio 70% proced.

OPÇÃO II

RAIO X ESPECIALIZADO - Domínio 100% proced.
ANGIOGRAFIA - Domínio 100% proced.

OPÇÃO III

TOMOGRAFIA - Estágio 1 > Domínio 70% proced.
Estágio 2 > Domínio 100% proced. Angiotomografia

TÉCNICO III - IMAGEM

PRÉ-REQUISITO

PLENO DOMÍNIO DE PELO MENOS DOIS BLOCOS DENTRE AQUELES INDICADOS PARA O TÉCNICO II - IMAGEM.

Piso Salarial

+5%
Certificação em 1 Bloco

Aplicação Efetiva de 1 Bloco +5%

+5%
Certificação em 2 Blocos

Aplicação Efetiva de 2 blocos +5%

PRÉ-REQUISITO PARA EVOLUÇÃO:

- * Desempenho comportamental: mínimo nível 3 nos dois últimos ciclos de avaliação.
- * Vagas: abertura de processos de certificação conforme disponibilidade de vagas no quadro de lotação.
- * Certificação: o profissional deverá comprovar domínio (teórico e prático) conforme percentuais indicados no bloco escolhido.





Carreira de enfermagem

A carreira de enfermagem (auxiliares de enfermagem) apresenta algumas peculiaridades e para atender a esta carreira de forma mais próxima à realidade, as regras de administração salarial estão demonstradas neste tópico.

As progressões nesta carreira terão como parâmetros balizadores os resultados das provas de certificação, o resultado da avaliação de desempenho comportamental e a abertura de processos de certificação de acordo com a existência de vagas aprovadas.

A fim de que se tenha prazo hábil para abertura dos processos de certificação os gestores, com o maior prazo de antecedência possível, informarão a Gerencia de Desenvolvimento em Recursos Humanos e Organizacionais a existência das vagas.

BLOCOS DE CHC'S - ATIVIDADES DE DIAGNÓSTICO POR IMAGEM

AUXILIAR I - ENFERMAGEM

OPÇÃO I

ULTRASSOM (convencional, doppler, biópsias, agulhamentos e punções)
 MAMOGRAFIA (biópsias, agulhamentos e punções)

AUXILIAR II - ENFERMAGEM

OPÇÃO I (Exclusivamente mulheres)

RESSONÂNCIA MAGNÉTICA (angio RM, RM com sedação, contrastada)

OPÇÃO II

TOMOGRAFIA (convencional e contrastada)

OPÇÃO III

RAIO X CONTRASTADO
 ANGIOTOMOGRAFIA

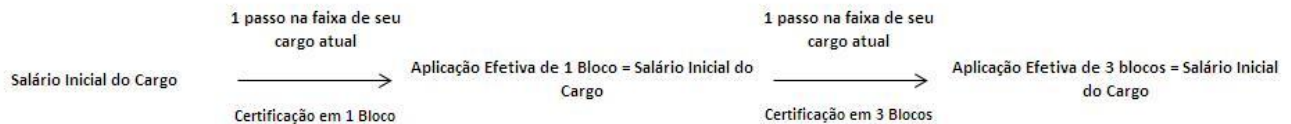
OPÇÃO IV

ANGIOGRAFIA

AUXILIAR III - ENFERMAGEM

PRÉ-REQUISITO

PLENO DOMÍNIO DE PELO MENOS TRÊS BLOCOS DENTRE AQUELES INDICADOS PARA O AUXILIAR II - ENFERMAGEM.



PRÉ-REQUISITO PARA EVOLUÇÃO:

- * Desempenho comportamental: mínimo nível 3 nos dois últimos ciclos de avaliação.
- * Vagas: abertura de processos de certificação conforme disponibilidade de vagas no quadro de lotação.
- * Certificação: o profissional deverá comprovar domínio (teórico e prático) conforme percentuais indicados no bloco escolhido.



SGR - Sistema de Gestão de Remuneração Políticas e Procedimentos

APROVAÇÕES

Armin Spirgatis

Superintendente de TI e
Operações

Carla Milazzo

Superintendente de
Administração

Hélio Ajzen

Superintendente de
Desenvolvimento de
Negócios

Márcio Maudonnet

Superintendente de
Finanças

Alessandra Silva

Coordenador de DRHO

Daniel Dantas

Analista de Cargos e Salários