

 USINA SANTA FÉ S.A.	PR – PROCEDIMENTO				Nº: PR-013-RHU
	REVISÃO N° 01	DATA DA EMISSÃO 26/02/20218	DATA DA REVISÃO 26/02/2021	DATA DA PRÓXIMA REVISÃO 26/02/2023	PÁGINA 1 de 3
TÍTULO	CARGOS E SALÁRIOS				

(+) **1 OBJETIVO**

Os procedimentos de Promoção e o de Cargos e Salários estão ligados e têm por objetivo reconhecer a capacitação profissional e o desempenho dos colaboradores. Garantem o princípio de justiça e devem estar coesas com o desempenho econômico-financeiro da empresa, com suas perspectivas de crescimento, desenvolvimento e previsão em orçamento. A empresa compõe um sistema de remuneração estruturado a partir do equilíbrio interno (hierarquia de cargos) e do equilíbrio externo (mercado) apoiado numa política e critérios claros de administração e ética.

(+) **2 ABRANGÊNCIA**

Todas as áreas da empresa.

(+) **3 RESPONSABILIDADES**

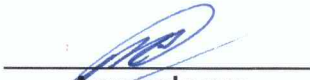
- Analista de Recursos Humanos – Desenvolvimento de Pessoal
 - Realizar análise e avaliações dos cargos, junto com as áreas envolvidas, visando sua correta classificação ou reclassificação.
 - Conduzir a realização de pesquisas salariais, para verificar a coerência entre os salários pagos pela empresa e o mercado externo.
 - Analisar e efetuar estudos sobre alterações salariais em conjunto com as áreas envolvidas.
 - É de competência da área de Recursos Humanos a alteração de titulações de cargos, posicionamento no novo grupo salarial e/ ou reajuste de salário.

4 DEFINIÇÕES

- Cargo
 - Conjunto de tarefas e responsabilidades agrupadas com a finalidade de exercer uma determinada função.
- Descrição do Cargo
 - Relato organizado de todas as atividades desempenhadas do cargo e suas responsabilidades.
- Classificação do Cargo
 - Posicionamento do cargo junto com outros que se assemelham quanto à natureza, importância e valorização.
- Salário
 - Valor em moeda pago pelo empregador ao empregado a título de salário mensal, tendo como contrapartida a prestação de serviços.
- Remuneração
 - Valor total constituído pelo salário e benefícios.
- Faixa Salarial


Elaborado por
Analista de Recursos Humanos


Analisado por
Coordenador de Desenv. de Pessoal


Aprovado por
Gerente de Recursos Humanos

FORM-007/R01

 USINA SANTA FÉ S.A.	PR – PROCEDIMENTO				Nº: PR-013-RHU
	REVISÃO Nº 01	DATA DA EMISSÃO 26/02/20218	DATA DA REVISÃO 26/02/2021	DATA DA PRÓXIMA REVISÃO 26/02/2023	PÁGINA 2 de 3
TÍTULO	CARGOS E SALÁRIOS				

- Corresponde ao valor que será pago para um determinado cargo de acordo com sua classificação. As faixas salariais possuem valores mínimos, intermediários e máximos, ademais as mesmas são atualizadas conforme dissídio coletivo e também podem ser corrigidas conforme pesquisas salariais.

5 INSTRUÇÕES GERAIS

(+) 5.1 Metodologia

O Plano de Cargos e Salários foi revisado pela consultoria PwC–PricewaterhouseCoopers, onde foi utilizada a metodologia Strata como ferramenta. Por esta metodologia, os cargos diferenciam-se basicamente por:

- Conhecimento: conhecimento técnico, conhecimento da organização/negócio e competências sociais/relações humanas;
- Solução de problemas: amplitude do pensamento e grau de dificuldade;
- Responsabilidade e impacto: autonomia para tomada de decisão, área e intensidade da influência.

A estrutura salarial tem como base:


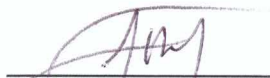

- Equidade Interna: Avaliação dos cargos pela metodologia Strata;
- Equidade Externa: Pesquisa de remuneração de mercado externo.

As descrições de cargos e as competências ficam registrados no sistema de gestão integrado – SGI: REMF0021 – Descritivo do cargo. Os relatórios para gerar a descrição de cargo ficam registrados no módulo REMF0033 – Relatório com descrição detalhada do cargo.

5.2 Salário de Admissão

Será o salário praticado para novas admissões. Esse valor deverá corresponder a 7% abaixo da faixa com maior frequência. O salário de admissão será praticado em todas as novas contratações, exceto as expostas abaixo:

- Quando o colaborador admitido possuir experiência e competência que justifiquem o posicionamento diferenciado na faixa salarial.
- Em casos onde o salário praticado se equivaie ao piso salarial da categoria ou ao Salário mínimo vigente.
- Em posições competitivas, onde o salário praticado pela empresa é abaixo do praticado pelo mercado e pode impedir a contratação de novos talentos. Nestes casos, o valor poderá ser flexibilizado até o valor médio ou máximo de mercado. Este procedimento deverá ser aprovado pelo Diretor Presidente.

 **Elaborado por**
Analista de Recursos Humanos
 **Analisado por**
Coordenador de Desenv. de Pessoal
 **Aprovado por**
Gerente de Recursos Humanos

 USINA SANTA FÉ S.A.	PR – PROCEDIMENTO				Nº: PR-013-RHU
	REVISÃO Nº 01	DATA DA EMISSÃO 26/02/20218	DATA DA REVISÃO 26/02/2021	DATA DA PRÓXIMA REVISÃO 26/02/2023	PÁGINA 3 de 3
TÍTULO	CARGOS E SALÁRIOS				

5.3 Salário Após o Período de Experiência

O colaborador é contratado com o salário de admissão com a condição de ter um reajuste após o período de experiência, após esse período o salário é reajustado para o nível previamente acertado na contratação.

(+) 5.4 Salário para um Novo Cargo

Para se definir a faixa salarial de um novo cargo, este deverá passar pelo processo de descrição, avaliação e classificação, conduzido pelo departamento Desenvolvimento de Pessoal, com base nas atribuições do novo cargo e pesquisa de mercado.

5.5 Promoções Salariais

As promoções salariais podem ocorrer conforme o procedimento "PR-003-RHU-PROMOÇÃO".

5.6 Responsabilidade dos Gestores

Os Gestores deverão comunicar formalmente ao departamento Desenvolvimento de Pessoal sobre:

- Necessidade de criação, alteração ou desativação de qualquer cargo, assim como informar sobre mudanças na descrição do cargo;
- Remanejamento dentro de seu departamento que envolva mudança de cargo.

6 DOCUMENTOS ASSOCIADOS

PR-003-RHU-PROMOÇÃO

Elaborado por

Analista de Recursos Humanos

Analisado por

Coordenador de Desenv. de Pessoal

Aprovado por

Gerente de Recursos Humanos

FORM-007/R01

Este documento é de propriedade e de uso exclusivo da Usina Santa Fé S.A.

Sua alteração, reprodução, cópia, publicação e distribuição só será permitida com acompanhamento do órgão de Qualidade Industrial.