

 <b>USINA SANTA FÉ S.A.</b>	<b>POL - POLÍTICA EMPRESARIAL</b>				<b>Nº: POL-013-RHU</b>
	REVISÃO Nº 00	DATA DA EMISSÃO 26/02/2018	DATA DA REVISÃO	DATA DA PRÓXIMA REVISÃO 26/02/2020	<b>PÁGINA</b> 1 de 3
<b>TÍTULO</b>	<b>CARGOS E SALÁRIOS</b>				

## 1 INTRODUÇÃO

A Política de Promoção e a de Cargos e Salários estão ligadas e têm por objetivo reconhecer a capacitação profissional e o desempenho dos colaboradores. Elas 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 CONCEITOS

- 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
  - 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.

## 3 DIRETRIZES

### 3.1 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;

 <b>Analisado por</b> <b>Gestão &amp; Organização</b>	 <b>Analisado por</b> <b>Gerente de Recursos Humanos</b>	 <b>Aprovado por</b> <b>Diretor Presidente</b>
--	--	---

 <b>USINA SANTA FÉ S.A.</b>	<b>POL - POLÍTICA EMPRESARIAL</b>				<b>Nº: POL-013-RHU</b>
	REVISÃO Nº 00	DATA DA EMISSÃO 26/02/2018	DATA DA REVISÃO	DATA DA PRÓXIMA REVISÃO 26/02/2020	<b>PÁGINA</b> 2 de 3
<b>TÍTULO</b>	<b>CARGOS E SALÁRIOS</b>				

- 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.

### 3.2 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 equivale 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.

### 3.3 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.

### 3.4 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.

### 3.5 Promoções Salariais

As promoções salariais podem ocorrer conforme a política "POL-003-RHU-PROMOÇÃO".

  
**Analisado por**  
**Gestão & Organização**

  
**Analisado por**  
**Gerente de Recursos Humanos**

  
**Aprovado por**  
**Diretor Presidente**



 <b>USINA SANTA FÉ S.A.</b>	<b>POL - POLÍTICA EMPRESARIAL</b>				<b>Nº: POL-013-RHU</b>
	REVISÃO Nº <b>00</b>	DATA DA EMISSÃO <b>26/02/2018</b>	DATA DA REVISÃO	DATA DA PRÓXIMA REVISÃO <b>26/02/2020</b>	<b>PÁGINA</b> <b>3 de 3</b>
<b>TÍTULO</b>	<b>CARGOS E SALÁRIOS</b>				

### 3.6 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.

## 4 EXCEÇÕES

N/A

  
**Analisado por**  
**Gestão & Organização**

  
**Analisado por**  
**Gerente de Recursos Humanos**

  
**Aprovado por**  
**Diretor Presidente**