



BENEFICÊNCIA HOSPITALAR DE CESÁRIO LANGE

CNPJ 50.351.626/0001-10 - Fundada em 07/07/1977 - Registrada sob nº 57
do Livro A do Cartório de Registro da Comarca de Tatuí
Av. São Paulo, nº 340 - Vila Brasil - Cesário Lange - SP
CEP: 18285-000 - Tel.: (15) 32461410

Políticas de Cargos e Salários

Cabe à área de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, a responsabilidade pela definição de procedimentos para a gestão de cargos e salários dos colaboradores, dos diversos níveis hierárquicos, assim como as alterações que se fizerem necessárias, que podem envolver a criação, a extinção ou a reclassificação dos cargos, de com o estabelecido no Plano de Cargos e Salários.

Objetivo

Disciplinar as movimentações de pessoal e propiciar a administração dos cargos e salários da Instituição.

Aplicação

Todos os colaboradores da Instituição.

Premissas

É o instrumento que estabelece a estrutura de cargos da Instituição, define as atribuições e responsabilidades e competências necessárias de cada cargo e estabelece os níveis salariais a serem praticados.

Descrição da Política

A política salarial adotada pela Instituição está fundamentada em três diretrizes principais que visam assegurar um tratamento salarial equânime e competitivo:

Equilíbrio Interno: coerência salarial que deve existir entre os cargos, considerando o conteúdo e valor relativo (importância) na estrutura da Instituição;



BENEFICÊNCIA HOSPITALAR DE CESÁRIO LANGE

CNPJ 50.351.626/0001-10 - Fundada em 07/07/1977 - Registrada sob nº 57
do Livro A do Cartório de Registro da Comarca de Tatuí
Av. São Paulo, nº 340 - Vila Brasil - Cesário Lange - SP
CEP: 18285-000 - Tel.: (15) 32461410

Equilíbrio Externo: adoção no ponto médio da tabela salarial correspondente a Média dos salários praticados pelo mercado (salário);

Administração Salarial Global: estabelecimento de política de remuneração total, representando o somatório de salário, remuneração variável, benefícios, etc.

Conceitos Gerais

Classificação de Cargos

É a organização dos cargos em grupos, considerando a compatibilidade, equivalência dos requisitos e competências, condições de trabalho e responsabilidades, de acordo com as categorias de cargos estabelecidas, levando-se em conta a natureza dos cargos existentes na Instituição.

Grupo Salarial

É um agrupamento de cargos, cujo conteúdo profissional equivalente justifica tratamento salarial semelhante.

Faixa Salarial

É a variação salarial possível para um determinado grupo de cargos. A amplitude da faixa salarial corresponde à variação entre o maior e o menor salário da faixa.

"Steps" Salariais

São os degraus intermediários de uma faixa salarial, definindo o posicionamento frente à política salarial adotada pela Instituição.

Estrutura / Tabela Salarial

É a organização de uma progressão racional de salários baseados nos relacionamentos entre os valores dos cargos, de modo a distribuir os salários de acordo com o conteúdo profissional de cada cargo.



BENEFICÊNCIA HOSPITALAR DE CESÁRIO LANGE

CNPJ 50.351.626/0001-10 - Fundada em 07/07/1977 - Registrada sob nº 57
do Livro A do Cartório de Registro da Comarca de Tatuí
Av. São Paulo, nº 340 - Vila Brasil - Cesário Lange - SP
CEP: 18285-000 - Tel.: (15) 32461410

Na Instituição a tabela salarial tem a seguinte configuração:

Cargos operacionais;

Cargos Técnicos / Administrativos;

Cargos de Liderança.

Critérios para administração e manutenção do plano de cargos e salários

Alterações Salariais Coletivas

Quando do Acordo Individual/Dissídio Coletivo, as alterações salariais convencionadas entre, a Instituição e o Sindicato representativo dos colaboradores e/ou os colaboradores, deverão ser implementadas e o índice aplicado na correção da tabela salarial. Deve-se evitar a aplicação de índices escalonados, visando à manutenção da coerência da tabela salarial.

As antecipações espontâneas constituem-se por alterações salariais concedidas por liberalidade da Instituição, sendo passíveis de compensação quando da aplicação do Acordo Individual/ Dissídio Coletivo ou quaisquer medidas governamentais.

Reclassificação do Cargo

Os casos de aumento ou diminuição de atividades em determinados cargos deverão ser comunicados à área de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas que providenciará sua reavaliação e aprovação, caso necessário. Poderá haver mudança na classificação dos cargos em decorrência dessas alterações.

Criação de Cargo



BENEFICÊNCIA HOSPITALAR DE CESÁRIO LANGE

CNPJ 50.351.626/0001-10 - Fundada em 07/07/1977 - Registrada sob nº 57
do Livro A do Cartório de Registro da Comarca de Tatuí
Av. São Paulo, nº 340 - Vila Brasil - Cesário Lange - SP
CEP: 18285-000 - Tel.: (15) 32461410

Caso haja a necessidade de um novo cargo, em razão de serem desenvolvidas novas atividades, deverá ser solicitado à área de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas estudos que visem à criação do referido cargo.

Extinção de Cargos

Os cargos em que não haja ocupantes e que por motivos de reestruturação das áreas não venham a ter mais ocupantes, deverão ser comunicados à área de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas para serem extintos.

Carreira

É a relação sequencial de cargos com afinidades entre si, com atividades correlatas, competências, conhecimentos específicos e demais requisitos inerentes ao cargo.

Procedimentos

As vagas existentes no quadro de pessoal serão preenchidas, prioritariamente, pelos colaboradores internos, obedecidas as diretrizes e critérios estabelecidos.

O ingresso na carreira dar-se-á, preferencialmente, nos cargos de início de carreira. Havendo interesse da Instituição e considerando-se as qualificações e competências do candidato, o ingresso poderá ocorrer em qualquer nível de cargo da carreira.

O colaborador poderá concorrer a cargos de outra carreira, diferente a carreira do cargo que ocupa, porém deverá possuir as qualificações exigidas e existir compatibilidade em nível salarial. As vagas serão divulgadas no âmbito das unidades.

Todos os colaboradores, como os candidatos externos, para ingressarem na carreira, passarão por um processo seletivo adequado às exigências de cada cargo. À área de Gestão e



BENEFICÊNCIA HOSPITALAR DE CESÁRIO LANGE

CNPJ 50.351.626/0001-10 - Fundada em 07/07/1977 - Registrada sob nº 57
do Livro A do Cartório de Registro da Comarca de Tatuí
Av. São Paulo, nº 340 - Vila Brasil - Cesário Lange - SP
CEP: 18285-000 - Tel.: (15) 32461410

Desenvolvimento de Pessoas, em conjunto com a área solicitante, especificará o conteúdo e a forma de seleção dos candidatos.

Critério para Contratação e Movimentação de Colaboradores

Todas as movimentações de cargo estão vinculadas à existência de vaga disponível no quadro de pessoal.

Admissões

As admissões serão processadas mediante aprovação no processo seletivo, o candidato deverá ser contratado no salário correspondente ao primeiro "step" (mínimo) da faixa salarial relacionado ao seu cargo.

Caso o salário estipulado seja insuficiente para atrair e/ou admitir o recurso humano necessário, o candidato poderá ser administrado na faixa, levando-se em consideração a consistência interna, ou seja, os salários dos demais profissionais já existentes no cargo.

Readaptação

Em caso de readaptação (retorno de licença ou afastamento por longos períodos) o colaborador terá sua situação profissional revista. Poderá haver necessidade de alteração funcional do colaborador, caso existam limitações de saúde que inviabilizem sua permanência no cargo que ocupa.

Promoção

São elegíveis à promoção todos os colaboradores ativos que preencham os pré-requisitos para o cargo e que:

Possuam no mínimo 12 meses na Instituição;

Possuam no mínimo 12 meses no cargo atual;



BENEFICÊNCIA HOSPITALAR DE CESÁRIO LANGE

**CNPJ 50.351.626/0001-10 - Fundada em 07/07/1977 - Registrada sob nº 57
do Livro A do Cartório de Registro da Comarca de Tatuí
Av. São Paulo, nº 340 - Vila Brasil - Cesário Lange - SP
CEP: 18285-000 - Tel.: (15) 32461410**

Apresentem desempenho adequado e potencial para ocupar um cargo superior ao atual, apurado através de algum sistema formal de Avaliação de Desempenho;

Não possuam faltas injustificadas, nos últimos 12 meses;

Não tenham recebido medidas disciplinares, nos últimos 12 meses.

Deverá ocupar a vaga, o colaborador melhor classificado no processo seletivo.

Caso o percentual de variação seja superior a 20% (vinte por cento) para atingir o inicial da nova faixa, a diferença superior deverá ser escalonada em parcelas com intervalo mínimo de 03 (três) meses. Para os casos onde a variação percentual superior for muito próxima aos 20% (vinte por cento), deverá ser aplicada em uma só vez ou em duas etapas conforme negociação. Quando o colaborador for promovido e seu salário estiver acima da média (step 3) do novo cargo, não caberá aumento salarial.

Aumento Salarial ou Alteração de Cargo por Enquadramento

O aumento salarial por enquadramento consiste na evolução do salário do colaborador dentro da faixa salarial de seu cargo, decorrente da sua contratação frente ao mercado e de sua contribuição e adaptabilidade na empresa ou no seu novo cargo caso tenha sido promovido.

São elegíveis para receber aumento por enquadramento os colaboradores que:

No caso de admissão, estejam no cargo atual no mínimo há 03 (três) meses até atingir o segundo "step" e de 06 (seis) meses posterior até atingir o médio da faixa, partindo do seu último aumento salarial;



BENEFICÊNCIA HOSPITALAR DE CESÁRIO LANGE

**CNPJ 50.351.626/0001-10 - Fundada em 07/07/1977 - Registrada sob nº 57
do Livro A do Cartório de Registro da Comarca de Tatuí
Av. São Paulo, nº 340 - Vila Brasil - Cesário Lange - SP
CEP: 18285-000 - Tel.: (15) 32461410**

No caso de promoção, há carência de 03 (três) meses, contados a partir da data do último aumento salarial até atingir o segundo "step", e de 06 (seis) meses posteriores até atingir o médio da faixa, sempre partindo do seu último aumento salarial;

Para a alteração de cargo por enquadramento, haverá análise específica de cada caso, utilizando-se de instrumento de avaliação formal, não havendo carências e regras pré-estabelecidas.

Caso ocorra uma movimentação de cargo dentro do próprio grupo salarial, poderá ser realizado o enquadramento, seguindo os critérios acima, podendo atingir até o máximo do step 3.

Aumento Salarial por Mérito

O aumento salarial por mérito consiste na evolução do salário do colaborador dentro da faixa salarial de seu cargo, decorrente de seu destacado desempenho. Os aumentos salariais por mérito ocorrerão em função de verba disponível, previamente prevista em orçamento.

Para tanto, a Diretoria, anualmente, em função dos resultados financeiros da Instituição, deverá definir um percentual do orçamento a ser utilizado para a concessão dos aumentos por mérito. - São elegíveis para receber aumento por mérito os colaboradores ativos que:

- a) Estejam no cargo atual no mínimo há 12 (doze) meses.
- b) Não tenham recebido aumento salarial individual nos últimos 12 (doze) meses.
- c) Não estejam no último step da faixa salarial do cargo.
- d) Apresentem desempenho superior ao exigido pelo cargo na última Avaliação Formal.



BENEFICÊNCIA HOSPITALAR DE CESÁRIO LANGE

**CNPJ 50.351.626/0001-10 - Fundada em 07/07/1977 - Registrada sob nº 57
do Livro A do Cartório de Registro da Comarca de Tatuí
Av. São Paulo, nº 340 - Vila Brasil - Cesário Lange - SP
CEP: 18285-000 - Tel.: (15) 32461410**

Os colaboradores contemplados com aumento por mérito receberão aumento salarial, correspondente a um step da faixa do cargo por ano.

Considerações Gerais

Todo e qualquer tipo de alteração de cargo e/ou salário, somente deverá ser comunicado ao colaborador após aprovação formal da Área de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, através de formulários específicos, devidamente autorizados pelos responsáveis. No caso de transferência de área, constatado interesse das partes (Instituição e Colaborador), deverá seguir o procedimento de formalização conforme item anterior.

Para a administração do Plano de Cargos e Salários são necessárias, uma adequada gestão e utilização dos critérios definidos nesta norma, sempre atentando que o aspecto salarial está inserido dentro do contexto da Política de Remuneração Global da Instituição. É necessária a participação consciente dos responsáveis (Gestores), exercendo e assumindo sua responsabilidade de gestão dos seus Quadros de Pessoas.

Políticas de Benefícios

Em termos legais benefícios podem constituir em um diferencial a mais para o colaborador que passa a vislumbrar um ganho pelo seu maior esforço. Um ganho maior proporcionará a melhoria da qualidade de vida das pessoas e seus familiares, que passam a ter mais poder aquisitivo e, com isso, satisfazer suas necessidades básicas e requintadas.

Os programas de benefícios reconhecem e procuram atender a essas necessidades e são bons para as organizações. As empresas cada vez mais, estão notando que o dinheiro



BENEFICÊNCIA HOSPITALAR DE CESÁRIO LANGE

**CNPJ 50.351.626/0001-10 - Fundada em 07/07/1977 - Registrada sob nº 57
do Livro A do Cartório de Registro da Comarca de Tatuí
Av. São Paulo, nº 340 - Vila Brasil - Cesário Lange - SP
CEP: 18285-000 - Tel.: (15) 32461410**

utilizado com benefícios pode ser considerado investimento e não gasto, visto que não é possível avaliar o quanto vale para a empresa um bom profissional, nem o quanto a empresa pode perder se ele migrar para outra organização que lhe ofereça melhores condições.

Objetivo

Incentivar, motivar e colaborar com a qualidade de vida dos colaboradores.

Aplicação

Todos os colaboradores da Instituição.

Premissas

As pessoas são atraídas e participam da organização não somente em função do cargo, do salário, das oportunidades, do clima organizacional, mas também em função expectativas de serviços e benefícios sociais que poderão desfrutar.

Descrição da Política

Um plano de benefícios como fator motivador dos colaboradores não é apenas benéfico para o colaborador, mas também para a instituição, devido ao fato de que a produtividade aumenta e a cordialidade entre colaboradores e clientes é sempre natural visto que os colaboradores se sentem satisfeitos e valorizados.

Os benefícios oferecidos podem ser divididos em compulsórios ou legais e espontâneos, entre os benefícios mais utilizados classificam-se alimentação, vale transporte, seguro saúde e programas de participação nos resultados.