

 <p>SESCOOP/PR Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo no Estado do Paraná</p>	<p>INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS DO SESCOOP PARANÁ E REVOGA A RESOLUÇÃO N.º 44/2015 DO SESCOOP/PR</p>	<p>RESOLUÇÃO Nº: 52 SESCOOP/PR de 07/12/2017.</p>
---	---	--

Vide Resolução SESCOOP/PR n. 59, de 23 de agosto de 2019

Considerando ser o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo no Estado do Paraná – SESCOOP/PR, entidade integrante do Sistema S, com o objetivo de organizar, administrar e executar o ensino de formação profissional, desenvolvimento e promoção social do trabalhador em cooperativa e dos cooperados;

Considerando a necessidade de contínuo aperfeiçoamento das práticas de gestão adotadas pela Unidade, inclusive em relação à gestão de pessoas;

Considerando a necessidade de estruturação da política de cargos e salários do SESCOOP/PR com vistas a alcançar o equilíbrio organizacional por meio da definição das atribuições, deveres e responsabilidades de cada cargo e, conseqüentemente, os seus respectivos níveis salariais;

Considerando os ditames do princípio da eficiência e a necessidade de planejamento estrutural da Unidade permitindo uma gestão sustentável, inclusive sob o aspecto orçamentário;

Considerando os ditames do princípio da impessoalidade e da isonomia, segundo os quais deve-se assegurar tratamento uniforme e transparente, bem como, igualdade de oportunidades de evolução funcional a todos os empregados do SESCOOP/PR;

Considerando as boas práticas de gestão de pessoas e a estruturação de salários, representada pelo mercado, inclusive pela concessão de gratificação de função, quando couber;

Considerando a especificidade do ramo de atuação do SESCOOP/PR e a importância da adoção de políticas de retenção de pessoal para a manutenção de um quadro de colaboradores com expertise enquanto fator essencial ao bom desempenho dos serviços prestados pela Unidade ao seu público alvo;

Considerando a necessidade de promover e instituir uma política salarial justa e sustentável, definindo trajetórias, possibilidade de crescimento pessoal e de carreira, metodologias de aplicabilidade, bem como os parâmetros para concessão de benefícios aos empregados, com vistas a incentivar um maior engajamento dos colaboradores através da evolução profissional e salarial do empregado;

Considerando os artigos 33, VII e 49, parágrafo único, do Regimento Interno do SESCOOP Nacional que dispõem sobre a competência estadual para elaborar o Plano de Cargos, Carreiras e Salários e implantar a política salarial da Unidade; (redação dada pela Resolução SESCOOP/PR n. 59, de 23 de agosto de 2019)

O Conselho Administrativo do SESCOOP Paraná, em conformidade com as atribuições que lhe são conferidas pelo Regimento Interno, no artigo 3º, inciso I, combinado com o artigo 8º, inciso VI, observado o planejamento estratégico do SESCOOP Nacional, RESOLVE instituir e regulamentar o presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários na seguinte forma: (redação dada pela Resolução SESCOOP/PR n. 59, de 23 de agosto de 2019)

SUMÁRIO

- CAPÍTULO I - GLOSSÁRIO
- CAPÍTULO II – QUADRO DE PESSOAL
- CAPÍTULO III – ESTRUTURA DAS CARREIRAS
- CAPÍTULO IV - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO NOMEADA
- CAPÍTULO V – GRATIFICAÇÃO PARA MEMBROS DA COMISSÃO DE LICITAÇÃO
- CAPÍTULO VI – PROVIMENTO DOS CARGOS
- CAPÍTULO VII – ADMINISTRAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS
- CAPÍTULO VIII – ESTRUTURA DE SALÁRIOS
- CAPÍTULO IX – PROGRESSÃO HORIZONTAL
- CAPÍTULO X – PROMOÇÃO
- CAPÍTULO XI - ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL
- CAPÍTULO XII - GRATIFICAÇÃO ANUAL POR PRODUTIVIDADE
- CAPÍTULO XIII - BENEFÍCIOS
- CAPÍTULO XIV - DISPOSIÇÕES FINAIS
- ANEXOS
 - TABELA DE CLASSES SALARIAIS

- MAPA DE CARGOS
- DESCRIÇÃO DOS CARGOS E FUNÇÕES

CAPÍTULO I

GLOSSÁRIO

Art. 1. Para efeitos desta norma considera-se:

I. Cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional de um empregado, agrupadas de forma a permitir determinada especialização, dentro de uma posição hierárquica, existente dentro de cada carreira;

II. Função: é o conjunto de tarefas (atividades) atribuídas a um empregado, inerentes ao seu contrato de trabalho;

III. Tarefa: é cada atividade desempenhada pelo empregado, considerada individualmente, para obtenção de um determinado resultado;

IV. Carreira: trajetória profissional estabelecida para cada um dos cargos/funções, sendo escalonada em classes salariais, evoluindo pela complexidade da atividade, pela exigência de requisitos de acesso, conhecimentos específicos, habilidades e experiências adquiridas, bem como, da natureza do trabalho;

V. Classes Salariais: é o grupamento de cargos que possuem o mesmo valor relativo, classificados num determinado espaço ocupacional;

VI. Níveis Salariais: degrau com amplitude do mínimo até o máximo valor a ser pago em determinada classe salarial, tendo como base a MAP (Média Aritmética Ponderada) obtida através de Pesquisa Salarial;

VII. Remuneração: somatório das contraprestações pagas pelo empregador ao empregado, compreendendo o salário contratualmente estipulado, bem como demais vantagens percebidas tais como: gratificações e prêmios, exemplificativamente;

VIII. Salário: contraprestação paga ao empregado pelo empregador pelo desempenho das funções estipuladas em contrato de trabalho;

IX. Salário de admissão: valor correspondente ao nível salarial inicial (nível 1) da classe salarial para o respectivo cargo, e que será utilizado para as admissões realizadas no SESCOOP/PR;

X. Progressão horizontal: é a evolução salarial do empregado, sem mudança de classe salarial, considerando-se critérios de antiguidade e merecimento;

XI. Promoção: é a evolução funcional e salarial do empregado, com mudança de classe salarial, considerando-se desempenho e requisitos de acesso exigidos para a nova classe;

XII. Adicional de Qualificação Profissional: é a evolução salarial do empregado, sem mudança de cargo, considerando, entre outros requisitos, o crescimento acadêmico.

XIII. Gratificação de Função Nomeada de Coordenação: constitui um adicional de natureza salarial instituído e pago pelo empregador em decorrência do desempenho da função de Coordenação.

XIV. Gratificação Anual por Produtividade: trata-se de um valor financeiro, concedido anualmente no 1º quadrimestre aos empregados, condicionado ao cumprimento de objetivos e metas do exercício correspondente, traçados quando do planejamento geral do SESCOOP/PR.

XV. Tabela de Classes Salariais: é a grade estrutural que representa o posicionamento do empregado na matriz de salários, cujo reajuste dos valores se opera automaticamente, de acordo com a respectiva Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho.

XVI. Quadro Limite de Vagas: É a especificação da quantidade de empregados para cada função, correspondente com a necessidade da Organização. O quadro limite é proposto pela área, quando da elaboração do orçamento anual e eventuais revisões, aprovados pelo Conselho Administrativo. Deve ser revisado a cada “12 meses” ou em ocasiões solicitadas pela Superintendência.

CAPÍTULO II

QUADRO DE PESSOAL

Art. 2. O quadro de pessoal do SESCOOP/PR é composto de:

- I. 04 (quatro) cargos e suas funções, sendo:

- a) 02 (dois) cargos de nível superior - analista;
- b) 01 (um) cargo de nível médio - assistente;
- c) 01 (um) cargo de nível fundamental - auxiliar.

II. 02 (dois) cargos de confiança – gerente;

III. 01 (um) cargo diretivo – superintendente.

Parágrafo único: Os cargos desdobram-se em diferentes classes como sequência para a promoção, conforme representação em tabela salarial anexa.

CAPÍTULO III

DA ESTRUTURA DAS CARREIRAS

Art. 3. O presente plano compreende a estruturação de carreiras em um modelo organizacional, a partir da disposição dos cargos, em diferentes níveis de complexidade, e respectivas funções, conforme matriz de responsabilidade, ao longo de uma trajetória que represente as perspectivas de desenvolvimento funcional dos colaboradores, sendo composta por 03 (três) diferentes níveis:

- I. Carreira de Nível Superior;
- II. Carreira de Nível Médio;
- III. Carreira de Nível Fundamental.

Parágrafo único: As descrições dos cargos e funções são apresentadas em anexo.

Art. 4. A Carreira de nível superior compreenderá os cargos profissionais de analista, com as respectivas funções, as quais incluem tarefas técnico-científicas de concepção, planejamento, implementação e avaliação das atividades e dos serviços afetos ao âmbito de atuação do SESCOOP/PR, sendo classificados em:

- I. Analista técnico;
- II. Analista organizacional.

Art. 5. Ao cargo de analista técnico, cujas atribuições compreendem atividades finalísticas, voltadas ao atendimento direto às Cooperativas, demandando conhecimentos específicos do negócio, coordenação de reuniões, viagens rotineiras e contatos técnicos especializados, são vinculadas 03 (três) funções:

- I. Analista técnico I, II, III e IV;
- II. Analista de comunicação I, II, III e IV;
- III. Analista de design I, II, III e IV.

Art. 6. Ao cargo de analista organizacional, cujas atribuições compreendem atividades de apoio ou de suporte às atividades finalistas, são vinculadas 09 (nove) funções:

- I. Analista administrativo e financeiro I, II, III e IV;
- II. Contador I, II, III e IV¹;
- III. Analista de gestão de pessoas I, II, III e IV;
- IV. Analista de sistemas I, II, III e IV;
- V. Analista de banco de dados I, II, III e IV;
- VI. Analista de suporte I, II, III e IV;
- VII. Auditor interno I, II, III e IV²;
- VIII. Advogado I, II, III e IV³;

Art. 7. A Carreira de nível médio compreenderá o cargo profissional de assistente, com as respectivas funções, as quais incluem tarefas operacionais sistematizadas, afetas ao âmbito de atuação do SESCOO/PR.

Art. 8. Ao cargo de assistente é vinculada 01 (uma) função:

- I. Assistente administrativo I e II.

Art. 9. A Carreira de nível fundamental compreenderá o cargo profissional de auxiliar, com as respectivas funções, as quais incluem tarefas operacionais, afetas ao âmbito de atuação do SESCOOP/PR.

¹ Artigos 12, 25 e 26 do Decreto-Lei nº 9.295/1946.

² Artigos 12, 25 e 26 do Decreto-Lei nº 9.295/1946.

³ Artigos 1º e 3º da Lei nº 8.906/1994.

Art. 10. Ao cargo de auxiliar são vinculadas 02 (duas) funções:

- I. Auxiliar administrativo;
- II. Auxiliar de serviços gerais I, II e III.

Art. 11. Os cargos relativos ao nível gerencial da estrutura organizacional compreendem os cargos de confiança, denominados:

- I. Gerente de Desenvolvimento Cooperativo;
- II. Gerente Administrativo.

Art. 12. O nível diretivo da estrutura organizacional é composto pelo cargo de superintendente, cujas competências são definidas pelo Regimento Interno do SESCOOP/PR.

CAPÍTULO IV

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO NOMEADA DE COORDENAÇÃO

Art. 13. A função gratificada de coordenador é destinada aos empregados que exercem atribuições especiais ou de maior responsabilidade, voltadas à coordenação de colaboradores e processos de trabalho específicos, caracterizando-se como função de confiança. (redação dada pela Resolução SESCOOP/PR n. 59, de 10 de junho de 2019)

Parágrafo único: O exercício da função gratificada não habilita o coordenador a exercer toda e qualquer atividade técnica da área sob sua coordenação, sob pena de desvio de função e violação ao princípio do concurso público. (redação dada pela Resolução SESCOOP/PR n. 59, de 23 de agosto de 2019)

Art. 14. A gratificação de função é condicionada ao seu efetivo exercício. Enquanto o empregado exercê-la, receberá o benefício. Quando deixar a função, a gratificação correspondente será suprimida.

Art. 15. O Superintendente do SESCOOP/PR, por meio de Portaria, poderá nomear, a função gratificada de Coordenação. (redação dada pela Resolução SESCOOP/PR n. 59, de 23 de agosto de 2019)

Parágrafo único: A nomeação depende, ainda, do preenchimento dos seguintes requisitos:

- a) Mínimo de 01 (um) ano de ingresso no SESCOOP/PR;
- b) Para coordenação de carreiras de nível superior, a função gratificada será exercida por empregado ocupante de cargo de analista com titulação acadêmica de Pós-graduação lato sensu;
- c) Prévia aprovação, pelo Conselho Administrativo, do nome do empregado indicado pela Superintendência à função (redação dada pela Resolução SESCOOP/PR n. 59, de 23 de agosto de 2019).

Art. 16. O empregado nomeado na função de Coordenador, a critério do SESCOOP/PR, pode, a qualquer tempo, ser destituído da função nomeada, deixando de receber a gratificação correspondente.

Art. 17. A gratificação de função não altera as disposições constantes na tabela de classes salariais.

CAPÍTULO V

GRATIFICAÇÃO PARA MEMBROS DA COMISSÃO DE LICITAÇÃO

Art. 18. A comissão de licitações consiste no colegiado, permanente ou especial, composto de pelo menos 03 (três) integrantes, formalmente designados, com a função de receber, examinar e julgar todos os documentos e procedimentos relativos às licitações, nos termos da Resolução SESCOOP/PR n. 42/2014.

Art. 19. A designação dos membros da Comissão de Licitação se dá por meio de Portaria específica do Superintendente do SESCOOP/PR, para o período de 12 (doze) meses de vigência. (redação dada pela Resolução SESCOOP/PR n. 59, de 23 de agosto de 2019).

Art. 20. Serão designados pelo menos 03 (três) membros titulares e respectivos suplentes, todos funcionários do SESCOOP/PR.

Parágrafo único: A substituição dos membros titulares dependerá de solicitação com justificativa circunstanciada, elaborada pelo Presidente da Comissão e dirigida ao Superintendente, para deliberação.

Art. 21. Os membros da Comissão de Licitação farão jus, individualmente, a uma gratificação de função no valor equivalente a 40% do nível salarial 7 da classe D⁴, para cada processo licitatório de que tenham participado de forma efetiva.

Parágrafo primeiro: Para fins desta resolução, será devida a gratificação após a conclusão do processo licitatório, com a formalização do respectivo contrato de fornecimento de bens ou prestação de serviços. Enquanto não houver a finalização do processo licitatório, quando se tratar de prorrogação contratual ou quando não houver licitação, não haverá direito à respectiva gratificação.

Parágrafo segundo: A Comissão, representada por seu Presidente, deverá encaminhar à Gerência Administrativa a solicitação de pagamento de gratificação acompanhada de cópia dos documentos que atestem a conclusão do certame, bem como a identificação dos membros da comissão que dele tenham participado. (redação dada pela Resolução SESCOOP/PR n. 59, de 23 de agosto de 2019)

Parágrafo terceiro: Após a análise do atendimento aos requisitos para a percepção da gratificação, a Gerência Administrativa encaminhará a solicitação ao Superintendente, afim de que este autorize o pagamento da gratificação, a ser lançada na folha de pagamento do mês subsequente. (redação dada pela Resolução SESCOOP/PR n. 59, de 23 de agosto de 2019)

Art. 22. O pagamento da referida gratificação é condicionado à efetiva atuação em processos licitatórios.

Parágrafo primeiro: O cálculo da gratificação será proporcional à atuação em cada fase dos processos licitatórios, assim entendidas: i) publicação do instrumento convocatório, ii) habilitação, iii) julgamento, iv) homologação e v) adjudicação, independente de eventual inversão de ordem.

⁴ Correspondente à mediana da classe salarial D da tabela salarial.

Parágrafo segundo: A participação em cada fase corresponderá a 1/5 do valor indicado no artigo 21 desta resolução.

Art. 23. A presente gratificação não altera as disposições constantes na tabela de classes salariais.

CAPÍTULO VI

DO PROVIMENTO DOS CARGOS

Art. 24. O ingresso do empregado no SESCOOP/PR se faz através de processo seletivo externo, excetuando-se os cargos Diretivos e de Gerência, obedecendo aos princípios do *caput* artigo 37 da Constituição Federal, especialmente os de publicidade, impessoalidade e isonomia.

Parágrafo primeiro. O provimento dos cargos diretivos será feito na forma prevista no Regimento Interno do SESCOOP/PR.

Parágrafo segundo. O superintendente será nomeado e contratado pelo Presidente, após aprovação pelo Conselho Administrativo, nos termos do Regimento Interno do SESCOOP/PR.⁵

Parágrafo terceiro. Os Gerentes serão indicados pelo Superintendente, atendidos os requisitos mínimos do cargo; e nomeados por meio de portaria específica, referendada pelo Conselho Administrativo⁶; observado o disposto no artigo 62, II, parágrafo único da CLT⁷; (redação dada pela Resolução SESCOOP/PR n. 59, de 23 de agosto de 2019)

Parágrafo quarto. Todo empregado será contratado com o salário do primeiro nível salarial (Nível 1) correspondente ao respectivo cargo e classe salarial.

⁵ Art. 12 - O Superintendente será nomeado e destituído pelo Presidente, após deliberação pelo Conselho Administrativo Estadual.

⁶ Art. 13. Os órgãos da estrutura funcional do SESCOOP/PR serão dirigidos por gerentes indicados pelo Superintendente, com competências disciplinadas no Plano de Cargos e Salários do SESCOOP/PR.

Art. 14. Compete ao Superintendente:

XXII. Submeter ao Presidente, para deliberar junto ao Conselho Administrativo, o plano de cargos, carreiras e salários e de benefícios, do quadro de pessoal e da tabela de remuneração correspondente do SESCOOP/PR.

⁷ Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

Art. 25. A mobilidade funcional do empregado para outras funções que compõem a estrutura do Plano de Cargos, Carreiras e Salários poderá ser feita nas seguintes hipóteses:

- I. Quando houver compatibilidade em relação à formação técnica do empregado, bem como entre as tarefas atribuídas à função e da seleção pública de ingresso, e não haja alteração de salário;
- II. Através de recrutamento interno, nos termos de resolução que trata dos procedimentos de contratação de empregados; (redação dada pela Resolução SESCOOP/PR n. 59, de 23 de agosto de 2019)
- III. Quando houver extinção do cargo ocupado pelo empregado, condicionada à compatibilidade de tarefas e formação técnica com a nova função.

CAPÍTULO VII

ADMINISTRAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIO

Art. 26. O presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários tem por finalidade assegurar tratamento transparente e uniforme da política salarial entre os empregados do SESCOOP/PR, bem como conferir-lhes igualdade de oportunidade de evolução funcional.

Art. 27. A administração técnica do presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários compete à Gerência Administrativa, condicionada à aprovação pelo Superintendente, após submissão ao Presidente, após anuência do Presidente *ad referendum* pelo Conselho Administrativo⁸. (redação dada pela Resolução SESCOOP/PR n. 59, de 23 de agosto de 2019)

Art. 28. A gestão dos empregados, suas carreiras e salários compete aos respectivos gestores, condicionada a validação técnica pela Gerência Administrativa e aprovação pelo Superintendente, após anuência do Presidente *ad referendum* pelo Conselho Administrativo⁹. (redação dada pela Resolução SESCOOP/PR n. 59, de 23 de agosto de 2019)

⁸ Art. 14. Compete ao Superintendente:

...

XXII. Submeter ao Presidente, para deliberar junto ao Conselho Administrativo, o plano de cargos, carreiras e salários e de benefícios, do quadro de pessoal e da tabela de remuneração correspondente do SESCOOP/PR.

⁹ Art. 14. Compete ao Superintendente:

Art. 29. O controle e acompanhamento do quadro de pessoal aprovado por área, com a especificação do número total de vagas prevista por cargo, número de ocupantes e número de vagas em aberto, compete à Gerência Administrativa.

CAPÍTULO VIII

ESTRUTURA DE SALÁRIOS

Art. 30. A estrutura de salários contempla o conjunto de níveis salariais destinados a compor as faixas salariais de 12 (doze) classes de cargos (classe A até classe L), sendo cada classe subdividida em 12 (doze) níveis salariais, representados pela tabela de classes salariais anexa.

Parágrafo primeiro: Os níveis salariais são organizados em diferentes graus de evolução, a saber:

- I. Nível 1 – Acesso ao cargo: nível ocupado por empregados recém admitidos através de processo seletivo ou que tenham sido promovidos
- II. Nível 2 – Efetivação no cargo: nível ocupado pelo empregado imediatamente após sua aprovação em período de experiência;
- III. Níveis 3 a 12 – Estabilização, Plenitude e Desenvolvimento Organizacional: níveis ocupados por empregado efetivado, tendo por fim o acompanhamento e desenvolvimento profissional. Nestes níveis, eventuais desvios de rota são passíveis de correção, possibilitando, do mesmo modo, a consolidação e a evolução da carreira.

Parágrafo segundo: A variação entre os diferentes níveis salariais de uma mesma classe de cargos é de 2,8805% e será mantida independentemente dos reajustes salariais, os quais se aplicam de forma homogênea a toda a tabela.

Art. 31. O parâmetro salarial dos ocupantes dos cargos de confiança compreenderá a classe J da tabela salarial.

Art. 32. Os ocupantes da função gratificada de coordenador receberão gratificação, nos seguintes índices:

...

XXII. Submeter ao Presidente, para deliberar junto ao Conselho Administrativo, o plano de cargos, carreiras e salários e de benefícios, do quadro de pessoal e da tabela de remuneração correspondente do SESCOOP/PR.

- I. Coordenador ocupante de cargos de carreira de nível superior (analista): 40% incidente sobre nível salarial 7 da classe D¹⁰;
- II. Coordenador ocupante de cargo de carreira de nível médio (assistente): 40% incidente sobre o nível salarial 7 da classe B¹¹;
- III. Coordenador ocupante de cargo de carreira de nível fundamental (auxiliar): 40% incidente sobre o nível salarial 7 da classe A¹².

Parágrafo único: Os empregados contratados para exercer jornada de trabalho parcial receberão gratificação proporcional à jornada, conforme regulamentação por meio de portaria editada pelo Superintendente do SESCOOP/PR. (redação dada pela Resolução SESCOOP/PR n. 59, de 23 de agosto de 2019)

Art. 33. Todo e qualquer empregado, quando ingressar no SESCOOP/PR, deve ser admitido com salário base correspondente ao primeiro nível salarial (Nível 1) relativo ao cargo e classe salarial.

Art. 34. O desenvolvimento na carreira ocorrerá mediante progressão horizontal e promoção, observadas as seguintes condições:

- I. Disponibilidade orçamentária, aprovada pelo Conselho Administrativo;
- II. Atendimento aos requisitos mínimos exigidos pela classe salarial subsequente, conforme o caso.

CAPÍTULO IX

PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 35. A progressão horizontal consiste na evolução salarial do empregado, sem mudança de classe salarial, que ocorre de forma alternada por antiguidade e merecimento, bem como àquelas necessárias à adequação salarial ao mercado de trabalho profissional, com fundamento no artigo

¹⁰ Correspondente à mediana da classe salarial D da tabela salarial.

¹¹ Correspondente à mediana da classe salarial B da tabela salarial.

¹² Correspondente à mediana da classe salarial A da tabela salarial.

24 e 25 do Regimento Interno SESCOOP/PR¹³ e artigo 461, §§ 2º e 3º da CLT¹⁴, conforme segue: (redação dada pela Resolução SESCOOP/PR n. 59, de 23 de agosto de 2019)

I. Periódica: de 04 (quatro) em 04 (quatro) anos poderá ser concedido um aumento salarial correspondente a 20% (vinte por cento) da média dos 04 (quatro) últimos reajustes salariais, excluído destes eventual ganho real, atribuídos pelo Acordo/Convenção Coletiva de Trabalho da categoria profissional do SESCOOP/PR, proporcionalmente ao tempo de trabalho do empregado no quadriênio.

Parágrafo único: Em atenção à periodicidade adotada nos normativos anteriores, a primeira progressão periódica ocorrerá em julho de 2021.

II. Meritória: de 04 (quatro) em 04 (quatro) anos poderá ser concedido um aumento salarial de até 20% (vinte por cento) da média dos 04 (quatro) últimos reajustes salariais, excluído destes eventual ganho real, atribuídos pelo Acordo/Convenção Coletiva de Trabalho da categoria profissional do SESCOOP/PR, proporcionalmente ao tempo de trabalho do empregado no quadriênio.

Parágrafo único: Em atenção à periodicidade adotada nos normativos anteriores, a primeira progressão meritória ocorrerá em julho de 2019. As progressões meritórias seguintes ocorrerão nos meses de julho e terão como base as avaliações meritórias do quadriênio correspondente. As avaliações de mérito serão analisadas e preenchidas, anualmente, pelo superior imediato do empregado avaliado, observando-se o percentual de metas alcançado pelo empregado, conforme regulado na Portaria SESCOOP/PR nº 06/2010 de 22 de novembro de 2010 ou instrumento superveniente. (redação dada pela Resolução SESCOOP/PR n. 59, de 23 de agosto de 2019)

III. Mercadológica: Acréscimo salarial para adequação do salário do empregado com o praticado pelo mercado de trabalho, condicionado a pesquisa de mercado e aprovação pelo Conselho Administrativo. Tal modalidade de progressão visa atrair ou manter empregados e aplicar-se-á

¹³ Art. 24. Os empregados do SESCOOP/PR serão submetidos à avaliação periódica, sob coordenação do Superintendente, visando aferir o seu desempenho profissional.

Art. 27. A política salarial e o plano de benefícios, que se fizerem necessários, serão definidos no plano de cargos, salários e benefícios, de responsabilidade do SESCOOP/PR, aprovados pelo Conselho Administrativo, após proposta da Superintendência e anuência da Presidência.

¹⁴ Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

exclusivamente a cargos que se encontrem defasados em relação ao mercado. Esta adequação ocorrerá independente da progressão meritória ou Periódica.¹⁵

CAPÍTULO X

PROMOÇÃO

Art. 36. A promoção consiste na evolução salarial do empregado, com mudança de classe salarial, considerando-se os critérios de merecimento, expresso pelo resultado de avaliação meritória e antiguidade.

Art. 37. A promoção compreenderá a evolução salarial do empregado que passará do nível salarial em que se encontra para o nível salarial inicial (Nível 1) da classe salarial subsequente, estando condicionada à:

- I. disponibilidade de vaga no quadro limite de vagas da área em questão;
- II. disponibilidade financeira aprovada pelo Conselho Administrativo;
- III. atendimento aos requisitos mínimos exigidos para a classe subsequente.

Art. 38. A promoção decorre da aferição contínua dos resultados obtidos pelo empregado no exercício de suas atividades laborais, a partir de avaliações sobre os seguintes indicadores:

- I. Avaliações meritórias, preenchidas, anualmente, pelo superior imediato do empregado avaliado, observando-se o percentual de metas alcançado pelo mesmo, conforme regulamentação em Portaria específica. Estará apto à promoção o empregado cujas avaliações anuais do último quadriênio resultem em cumprimento mínimo de 90% de suas metas.
- II. Tempo de SESCOOP/PR: valorização do conhecimento da cultura da organização e da experiência acumulada. Estará apto à promoção o empregado com tempo mínimo de 04 (quatro) anos de contrato de trabalho no SESCOOP/PR;
- III. Plano de desenvolvimento: valorização da capacitação do empregado. Estará apto à promoção o empregado que cumprir 100% do plano individual de desenvolvimento, aprovado anualmente por seu superior imediato.

¹⁵ [AC-1539-18/08-2](#) Sessão: 03/06/08 Grupo: II Classe: II Relator: Ministro BENJAMIN ZYMLER: “No tocante à extrapolação do teto remuneratório constitucional, não subsiste a irregularidade, porquanto o entendimento atual deste Tribunal, manifestado nos Acórdãos n.ºs 2.788/2006-1ª Câmara e 288/2007-Plenário, é no sentido de que os serviços sociais autônomos não se sujeitam aos limites remuneratórios constantes do inciso XI do art. 37 da Constituição, embora devam ter como balizadores os salários praticados pelo mercado.”

Parágrafo primeiro: As avaliações dos indicadores acima mencionados observarão os princípios da impessoalidade e da isonomia.

Parágrafo segundo: A promoção fica condicionada ao alcance concomitante de todos os índices mínimos de avaliações acima mencionados.

Art. 39. Não poderão concorrer à progressão salarial ou à promoção os colaboradores que tenham sofrido pena disciplinar no período imediatamente anterior ao das avaliações; ou que estejam afastados do cargo.

Art. 40. Anualmente será submetida a aprovação pelo Conselho Administrativo disponibilidade financeira para fins de concessão de progressão salarial e promoção de colaboradores.

Parágrafo Único: Existindo mais de um colaborador apto à promoção para o mesmo cargo e classe salarial, serão utilizados como critério de desempate:

I. O somatório dos índices de avaliações meritórias anuais do último quadriênio;

II. Antiguidade do contrato de trabalho no SESCOOP/PR.

CAPÍTULO XI

ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 41. Poderá ser concedido ao empregado, Adicional de Qualificação Profissional, equivalente a 01 (um) nível salarial, por investimento na qualificação profissional, atendidos os seguintes requisitos:

- a) Mínimo de 03 (três) anos de contrato de trabalho ativo no SESCOOP/PR;
- b) Tenha investido em seu desenvolvimento profissional, por meio de evolução acadêmica na respectiva área de atuação, ou compatível com as atribuições desempenhadas no cargo, e de acordo com o respectivo planejamento individual de treinamento; comprovado por diploma, emitido pela instituição de ensino, em curso de longa duração concluído após o início de vigência desta Resolução, que represente mudança de nível superior para mestrado; mestrado para doutorado; ou doutorado para pós-doutorado. (redação dada pela Resolução SESCOOP/PR n. 59, de 23 de agosto de 2019)

- c) Tenha alcançado índice acima de 90% (noventa por cento) nas avaliações anuais do último quadriênio. (redação dada pela Resolução SESCOOP/PR n. 59, de 23 de agosto de 2019)

Parágrafo Primeiro: A avaliação do Adicional de Qualificação Profissional ocorrerá anualmente pela Comissão de Avaliação do Cumprimento de Objetivos e Metas do SESCOOP/PR, que encaminhará os pedidos para deliberação pelo Superintendente, após anuência *ad referendum* do Conselho Administrativo. (redação dada pela Resolução SESCOOP/PR n. 59, de 23 de agosto de 2019)

Parágrafo Segundo: O empregado fará jus ao adicional após a formalização da anuência pelo Presidente, conforme parágrafo anterior, observado o disposto no artigo 40 desta resolução. (redação dada pela Resolução SESCOOP/PR n. 59, de 23 de agosto de 2019)

CAPÍTULO XII

GRATIFICAÇÃO ANUAL POR PRODUTIVIDADE

Art. 42. A Gratificação Anual por produtividade trata-se de um valor financeiro, concedido anualmente no 1º quadrimestre, aos empregados do SESCOOP/PR; atrelada ao cumprimento de objetivos e metas, do exercício anterior, traçados quando do planejamento geral do SESCOOP/PR.

Art. 43. A Gratificação Anual por produtividade tem o intuito de incentivar o empregado do SESCOOP/PR, a se dedicar, dentro de suas funções, com o máximo de produtividade, alcançando e superando as metas propostas de maneira individual, refletindo-se no esforço coletivo de todos os empregados, independentemente do setor de atuação, com fulcro no princípio da eficiência disposto no *caput* do artigo 37 da Constituição Federal.

Art. 44. Nos termos do artigo 24 do Regimento Interno do SESCOOP/¹⁶, será realizada análise do último relatório de planejamento anual de metas do SESCOOP/PR e, uma vez alcançados os objetivos e as metas, conforme percentual a seguir indicado, a produtividade dos empregados será gratificada. (redação dada pela Resolução SESCOOP/PR n. 59, de 23 de agosto de 2019)

Parágrafo primeiro. O percentual do valor da Gratificação Anual por produtividade será fundamentado em objetivos e metas globais, fomentando o envolvimento de todos os setores,

¹⁶ Art. 24. Os empregados do SESCOOP/PR serão submetidos à avaliação periódica, sob coordenação do Superintendente, visando aferir o seu desempenho profissional.

visto que, se uma área não alcançar seus objetivos e/ou metas, influenciará negativamente no valor da Gratificação Anual por produtividade de todos os empregados.

Parágrafo segundo. Quando do planejamento anual, o Superintendente encaminhará ao Presidente e este ao Conselho Administrativo, a proposta do orçamento anual da folha salarial dos empregados do SESCOOP/PR, incluindo um valor máximo, limitado a 01 (uma) folha de salário mensal, a ser destinado como Valor da Gratificação Anual por PRODUTIVIDADE (VGAP).

Parágrafo terceiro. A apuração do VGAP = VALOR DA GRATIFICAÇÃO ANUAL POR PRODUTIVIDADE, tem como base de cálculo o índice de alcance dos objetivos e metas traçadas quando do planejamento geral do SESCOOP/PR, obedecendo, ainda, os seguintes parâmetros:

- **Cumprimento de 100% das metas** - **100 % do VGAP**
- **Cumprimento de 90 a 99% das metas** - **90 a 99% do VGAP**
- **Cumprimento de metas inferior a 90%** - **00 % do VGAP**

Art. 45. O valor da gratificação anual por produtividade individual (VGAPI) é definido em dois momentos, o primeiro tratando de 25% (vinte e cinco por cento) do VGAP, dividido igualmente entre todos os empregados; e o último, referente a 75 % (setenta e cinco por cento) restante do VGAP, proporcional ao salário individual de cada empregado do SESCOOP/PR.

I - Em relação ao percentual de 25 % (vinte e cinco por cento) do VGAP.

Parágrafo primeiro. $VGAPI\ 1 = 25\% \text{ do VGAP (variando conforme cumprimento de metas)}/\text{Número de empregados}/12$;

Parágrafo segundo. O VGAPI 1, em seguida, deverá ser multiplicado pelo número de meses efetivamente laborados pelo empregado, entendendo-se como mês trabalhado a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho.

II - Em relação ao percentual de 75 % (setenta por cento) do VGAP.

Parágrafo primeiro. $VGAPI\ 2 = \text{Salário do empregado} \times 75\% \text{ do VGAP} \times \text{percentual de cumprimento de metas}/12 \text{ meses}$;

Parágrafo segundo. O VGAPI 2, em seguida, deverá ser multiplicado pelo número de meses efetivamente laborados pelo empregado, entendendo-se como mês trabalhado a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho.

Art. 46. Não alcançado o mínimo de 90% das metas globais, definidas no Plano de Metas do SESCOOP/PR, observando-se as respectivas reformulações no exercício, não se concederá a

gratificação anual por produtividade, devendo o montante provisionado retornar ao orçamento do SESCOOP/PR, servindo como recurso para o exercício seguinte.

Art. 47. Nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa por iniciativa do empregador ou pedido de demissão, o empregado terá direito à gratificação anual por produtividade, proporcional ao período laborado no exercício avaliado.

Parágrafo Único: Os casos de rescisão por justa causa desqualificam o empregado do recebimento da gratificação anual por produtividade.

Art. 48. O SESCOOP/PR é responsável pelo recolhimento dos encargos trabalhistas vigentes relativos à gratificação anual por produtividade, cabendo aos empregados as retenções fiscais incidentes.

CAPÍTULO XIII DOS BENEFÍCIOS

Art. 49. O SESCOOP/PR poderá conceder aos empregados os seguintes benefícios:

- I. Vale transporte, de acordo com que determina a legislação;
- II. Vale refeição, modalidade utilizada para pagamento de refeições em restaurantes e similares, com participação do empregado em 10% do valor nominal;
- III. Seguro de vida em grupo e acidentes pessoais;
- IV. Plano de saúde;
- V. Bolsa de Estudo: benefício concedido para suprir as despesas de participação do interessado em Programas de Desenvolvimento e Aperfeiçoamento Pessoal de longa, média e curta duração com pagamento parcial ou total, conforme critérios definidos em Resolução própria;
- VI. Gratificação por produtividade;
- VII. Adicional de Qualificação;
- VIII. Progressão Horizontal;
- IX. Promoção;
- X. Outros benefícios aprovados pelo Conselho Administrativo.

Parágrafo Único: O Conselho Administrativo poderá propor novos benefícios em substituição aos previstos nesta norma, desde que a alteração não importe em prejuízos diretos ou indiretos aos empregados e seja formalizada por instrumento coletivo específico.

CAPÍTULO XIV

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 50. O SESCOOP/PR poderá realizar periodicamente a adequação dos cargos e salários com base em pesquisa de mercado e aprovação pelo Conselho Administrativo, observando o disposto no artigo 461, §§2º e 3º, da CLT.

Parágrafo único: Esta modalidade de adequação salarial aplicar-se-á aos cargos que se encontrem defasados em relação ao mercado e ocorrerá independente de progressão horizontal ou de promoção.

Art. 51. A tabela salarial pode ser atualizada em função de negociações coletivas de trabalho (ACT ou CCT) e Ajuste das Referências Salariais com base em pesquisas de mercado, e aprovação pelo Conselho Administrativo.

Art. 52. A estrutura de cargos e funções deverá ser atualizada periodicamente, preferencialmente a cada 04 (quatro) anos, a fim de mantê-la alinhada com as práticas de mercado e garantir o seu equilíbrio interno.

Art. 53. Esta resolução entra em vigor em 1º de janeiro de 2018, revogando a Resolução nº 44 de 13/07/2015. (redação dada pela Resolução SESCOOP/PR n. 59, de 23 de agosto de 2019)

Curitiba, 07 de dezembro de 2017.

JOSÉ ROBERTO RICKEN
PRESIDENTE DO SESCOOP/PR