

RESOLUÇÃO N.º 87/2023
01 de agosto de 2023



INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS DO SESCOOP PARANÁ E REVOGA A RESOLUÇÃO 64/2019 DO SESCOOP/PR.

O Conselho Administrativo do Sescoop/PR, em conformidade com as atribuições que lhe são conferidas pelo seu Regimento Interno, no artigo 8º, incisos I e XVIII:

RESOLVEU

Art. 1º - Aprovar a alteração de dispositivos da Resolução que institui o plano de cargos, carreiras e salários do Sescoop/PR, aprovada pela Resolução n. 64/2019, que passam a ter a seguinte redação:

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

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

a) 02 (dois) cargos de nível superior - analista;

b) 01 (um) cargo de nível médio - assistente; e

c) 01 (um) cargo de nível fundamental - auxiliar.

II. 4 (quatro) cargos de gestão – gerente; e

III. 01 (um) cargo executivo – superintendente.

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. técnico; e

II. organizacional.

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

I. Gerente de Integridade;

II. Gerente Administrativo e Financeiro;

III. Gerente de Desenvolvimento Humano; e

IV. Gerente de Monitoramento e Consultoria.

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/ou processos de trabalho específicos, caracterizando-se como cargo de coordenação para fins de dispensa de controle de jornada.

Parágrafo único: O exercício da função gratificada habilita o coordenador a exercer às funções estabelecidas no caput, sob pena de caracterização de desvio de função.

Art. 15. O Superintendente do Sescoop/PR, por meio de Portaria, poderá nomear empregado à função gratificada de Coordenação.

Parágrafo único: A nomeação depende 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; e

c) Aprovação, pelo Presidente e Conselho Administrativo, do nome do empregado indicado pela Superintendência à função.

Art. 23. *A presente gratificação não altera as disposições constantes na tabela de classes salariais e não cumula com outra gratificação já percebida pela função de coordenação, gerência ou superintendência.*

Art. 24. *O ingresso do empregado aos quadros do Sescop/PR se faz por meio 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 terceiro: *Os Gerentes serão indicados pelo Superintendente e aprovados pelo Presidente, atendidos os requisitos mínimos do cargo; e nomeados por meio de portaria específica, referendada pelo Conselho Administrativo¹; observado o disposto no artigo 62, II, parágrafo único da CLT;*

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:*
(...)

II. Por meio de processo seletivo externo, nos termos de resolução que trata dos procedimentos de contratação de empregados;

Art. 33. *Todo e qualquer empregado, quando ingressar no Sescop/PR ou assumir novo cargo/função em decorrência de processo de seleção, deve ser admitido com salário base correspondente ao primeiro nível salarial (Nível 1) relativo ao cargo e classe salarial.*

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 24 e 25 do Regimento Interno Sescop/PR 2 e artigo 461, §§ 2º e 3º da CLT³, conforme segue:*

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 Sescop/PR, proporcionalmente ao tempo de trabalho do empregado no quadriênio.*

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 Sescop/PR, proporcionalmente ao tempo de trabalho do empregado no quadriênio.*

¹ Art. 13. Os órgãos da estrutura funcional do Sescop/PR serão dirigidos por gerentes indicados pelo Superintendente, com competências disciplinadas no Plano de Cargos e Salários do Sescop/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 Sescop/PR.

² Art. 24. Os empregados do Sescop/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 Sescop/PR, aprovados pelo Conselho Administrativo, após proposta da Superintendência e anuência da Presidência.

³ 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.

Parágrafo primeiro: As progressões meritórias ocorrerão nos meses de julho e terão como base as avaliações meritórias anuais do quadriênio. As avaliações de mérito serão analisadas e preenchidas, anualmente, pelo superior imediato do empregado avaliado, observando-se o percentual de metas alcançado pelo empregado.

Parágrafo segundo: Para concessão do aumento salarial, o empregado deverá ter alcançado índice acima de 90% (noventa por cento) nas avaliações anuais do último quadriênio.

Parágrafo terceiro: A apuração para definir o percentual de aumento terá como base de cálculo apenas os anos que o empregado alcançou o índice superior a 90% (noventa por cento), possuindo direito de receber aumento apenas sobre esses períodos.

Art. 41. Poderá ser concedido ao empregado, Adicional de Qualificação Profissional, equivalente a 5% (cinco por cento) sobre o seu salário, por investimento na qualificação profissional, atendidos os seguintes requisitos:

a) Mínimo de 03 (três) anos de contrato de trabalho ativo no Sescop/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 ou declaração de conclusão do curso de mestrado/doutorado/pós-doutorado, 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.

Parágrafo único: A avaliação do Adicional de Qualificação Profissional será realizada pela Comissão de Avaliação de Desempenho, que encaminhará os pedidos para deliberação do Superintendente e aprovação do Presidente.

Art. 51. O Sescop/PR, na condição da responsável tributário, reterá na fonte os valores referentes às retenções tributárias incidentes sobre a gratificação de desempenho.

Art. 2º - Com a alteração promovida nos artigos e incisos relacionados no artigo anterior, a Resolução que institui o plano de cargos, carreiras e salários do Sescop/PR fica consolidada conforme arquivo anexo a esta Resolução.

Art. 3º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua assinatura, revogando as disposições em contrário.

Curitiba/PR, 01 de agosto de 2023.

(assinado eletronicamente)

JOSÉ ROBERTO RICKEN
Presidente do Sescop/PR

ANEXO ÚNICO RESOLUÇÃO N.º 87/2023

INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS DO SESCOOP PARANÁ E REVOGA A RESOLUÇÃO N.º 64/2019 DO SESCOOP/PR

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; e

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;

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 Sescop Nacional, **RESOLVE** instituir e regulamentar o presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários na seguinte forma:

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 DE DESEMPENHO
- 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 de Desempenho: 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; e

XVI. Quadro de Pessoal: É a especificação da quantidade de empregados para cada função, correspondente com a necessidade da Organização, nos termos do artigo 8º, parágrafo primeiro da Resolução Sescoop/PR n. 69/2021. 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 técnicos e suas funções, sendo:
 - a) 02 (dois) cargos de nível superior - analista;
 - b) 01 (um) cargo de nível médio - assistente; e
 - c) 01 (um) cargo de nível fundamental - auxiliar.
- II. 4 (quatro) cargos de gestão – gerente; e
- III. 01 (um) cargo executivo – 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; e
- 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. técnico; e
- II. 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; e
- 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 finalísticas, são vinculadas 09 (nove) funções:

- I. Analista administrativo e financeiro I, II, III e IV;
- II. Contador I, II, III e IV⁴;
- III. Analista de gestão de pessoas I, II, III e IV;
- IV. Analista de sistemas I, II e III;
- V. Administrador de banco de dados I, II e III;
- VI. Analista de infraestrutura I, II e III;
- VII. Analista de Negócios de T.I. I, II e III;
- VIII. Auditor interno I, II, III e IV⁵; e
- IX. Advogado I, II, III e IV⁶;

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 são vinculadas 03 (três) funções:

- I. Assistente administrativo I e II;
- II. Técnico de infraestrutura I e II; e
- III. Técnico de sistemas I e II.

⁴ Artigos 12, 25 e 26 do Decreto-Lei nº 9.295/1946.

⁵ Artigos 12, 25 e 26 do Decreto-Lei nº 9.295/1946.

⁶ Artigos 1º e 3º da Lei nº 8.906/1994.

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.

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

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

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

- a) Gerente de Integridade;
- b) Gerente Administrativo e financeiro;
- c) Gerente de Desenvolvimento Humano; e
- d) Gerente de Monitoramento e Consultoria.

Art. 12. O nível de execução 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/ou processos de trabalho específicos, caracterizando-se como cargo de coordenação para fins de dispensa de controle de jornada.

Parágrafo único: O exercício da função gratificada habilita o coordenador a exercer às funções estabelecidas no *caput*, sob pena de caracterização de desvio de função.

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 empregado à função gratificada de Coordenação.

Parágrafo único: A nomeação depende 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; e
- c) Aprovação, pelo Presidente e Conselho Administrativo, do nome do empregado indicado pela Superintendência à função .

Art. 16. O empregado nomeado à função de Coordenador, a critério do Sescop/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 Sescop/PR n. 42/2014.

Art. 19. A designação dos membros da Comissão de Licitação se dá por meio de Portaria específica do Superintendente do Sescop/PR, para o período de 12 (doze) meses de vigência.

Art. 20. Serão designados pelo menos 03 (três) membros titulares e respectivos suplentes, todos empregados do Sescop/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 D⁷, 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

⁷ Correspondente à mediana da classe salarial D da tabela salarial.

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 e Financeira 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.

Parágrafo terceiro: Após a análise do atendimento aos requisitos para a percepção da gratificação, a Gerência Administrativa e Financeira encaminhará a solicitação ao Superintendente, a fim de que este autorize o pagamento da gratificação, a ser lançada na próxima folha de pagamento.

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.

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 e não cumula com outra gratificação já percebida pela função de coordenação, gerência ou superintendência.

CAPÍTULO VI DO PROVIMENTO DOS CARGOS

Art. 24. O ingresso do empregado aos quadros do SESCOOP/PR se faz por meio 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 Sescop/PR⁸.

Parágrafo terceiro. Os Gerentes serão indicados pelo Superintendente e aprovados pelo Presidente, atendidos os requisitos mínimos do cargo; e nomeados por meio de portaria específica, referendada pelo Conselho Administrativo⁹; observado o disposto no artigo 62, II, parágrafo único da CLT¹⁰;

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

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:

III. 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;

IV. Por meio de processo seletivo externo, nos termos de resolução que trata dos procedimentos de contratação de empregados;

V. 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 Sescop/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 e Financeira, condicionada à aprovação pelo Superintendente,

⁸ Art. 12 - O Superintendente será nomeado e destituído pelo Presidente, após deliberação pelo Conselho Administrativo Estadual.

⁹ Art. 13. Os órgãos da estrutura funcional do Sescop/PR serão dirigidos por gerentes indicados pelo Superintendente, com competências disciplinadas no Plano de Cargos e Salários do Sescop/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 Sescop/PR.

¹⁰ 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.

após submissão ao Presidente, após anuência do Presidente *ad referendum* pelo Conselho Administrativo¹¹.

Art. 28. A gestão dos empregados, suas carreiras e salários compete aos respectivos gestores, condicionada a validação técnica pela Gerência Administrativa e Financeira e aprovação pelo Superintendente, após anuência do Presidente *ad referendum* pelo Conselho Administrativo¹².

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 e Financeira.

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 por meio 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.

¹¹ 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.

¹² 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.

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.

Parágrafo terceiro: A tabela de classes salariais será atualizada por meio de portaria, considerando índice estabelecido em Acordo Coletivo de Trabalho ou, em sendo o caso, Convenção Coletiva de Trabalho.

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

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

I. Coordenador ocupante de cargos de carreira de nível superior (analista): 50% incidente sobre nível salarial 7 da classe D¹³;

II. Coordenador ocupante de cargo de carreira de nível médio (assistente): 50% incidente sobre o nível salarial 7 da classe B¹⁴;

III. Coordenador ocupante de cargo de carreira de nível fundamental (auxiliar): 50% incidente sobre o nível salarial 7 da classe A¹⁵.

Parágrafo único: Os empregados contratados para exercer jornada de trabalho parcial receberão gratificação proporcional à jornada, conforme cálculo da seguinte fórmula:

$$VGP = VGF / 200 * JC$$

Onde:

VGP = Valor da gratificação de função proporcional

VGF = Valor da gratificação de função sendo, para o presente caso, equivalente a 50%—(cinquenta por cento) incidente sobre o nível salarial 7 da classe D, conforme disposição da Tabela de Classes Salariais, anexo I desta Resolução.

JC = jornada contratual

Art. 33. Todo e qualquer empregado, quando ingressar no Sescoop/PR ou assumir novo cargo/função em decorrência de processo de seleção, deve ser admitido com salário base correspondente ao primeiro nível salarial (Nível 1) relativo ao cargo e classe salarial.

¹³ Correspondente à mediana da classe salarial D da tabela salarial.

¹⁴ Correspondente à mediana da classe salarial B da tabela salarial.

¹⁵ Correspondente à mediana da classe salarial A da tabela salarial.

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

- I. Disponibilidade orçamentária, aprovada pelo Conselho Administrativo; e
- 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 24 e 25 do Regimento Interno Sescop/PR¹⁶ e artigo 461, §§ 2º e 3º da CLT¹⁷, conforme segue:

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 Sescop/PR, proporcionalmente ao tempo de trabalho do empregado no quadriênio.

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 Sescop/PR, proporcionalmente ao tempo de trabalho do empregado no quadriênio.

Parágrafo primeiro: As progressões meritórias ocorrerão no mês de julho e terão como base as avaliações meritórias anuais 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.

¹⁶ Art. 24. Os empregados do Sescop/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 Sescop/PR, aprovados pelo Conselho Administrativo, após proposta da Superintendência e anuência da Presidência.

¹⁷ 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.

Parágrafo segundo: Para concessão do aumento salarial, o empregado deverá ter alcançado índice acima de 90% (noventa por cento) nas avaliações anuais do último quadriênio.

Parágrafo terceiro: A apuração para definir o percentual de aumento terá como base de cálculo apenas os anos que o empregado alcançou o índice superior a 90% (noventa por cento).

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 exclusivamente a cargos que se encontrem defasados em relação ao mercado. Esta adequação ocorrerá independente da progressão meritória ou periódica.¹⁸

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; e
- 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.

¹⁸ [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 nºs 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.”

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; e

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.

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; e
- 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 5% (cinco por cento) sobre o seu salário, por investimento na qualificação profissional, atendidos os seguintes requisitos:

- a) Mínimo de 03 (três) anos de contrato de trabalho ativo no SESCOOP/PR; e
- 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 ou declaração de conclusão do curso de mestrado/doutorado/pós-doutorado, 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.

Parágrafo primeiro: A avaliação do Adicional de Qualificação Profissional será realizada pela Comissão de Avaliação de Desempenho, que encaminhará os pedidos para deliberação do Superintendente e aprovação do Presidente.

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.

CAPÍTULO XII GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO PROFISSIONAL

Art. 42. A Gratificação Anual de Desempenho Profissional trata-se de um valor financeiro, concedido anualmente no 1º quadrimestre, aos empregados do Sescoop/PR, atrelada ao cumprimento do plano de metas e critérios variáveis, traçados quando do planejamento geral do Sescoop/PR, no exercício anterior.

Parágrafo único: Considera-se avaliável o empregado que tenha exercido suas atribuições no Sescoop/PR por prazo igual ou superior a 25% do período avaliativo, descontadas as ausências ao serviço no respectivo período avaliativo, sejam elas por motivo de férias, recessos, licenças ou outros afastamentos.

Art. 43. Nos termos do artigo 24 do Regimento Interno do SESCOOP/¹⁹, será realizada análise do último relatório de planejamento anual do Sescoop/PR, e com base no alcance dos objetivos, metas e critérios variáveis, o desempenho dos empregados será gratificado, conforme percentual disposto no artigo 47 desta Resolução.

Parágrafo único: O percentual do valor da Gratificação Anual de Desempenho Profissional será fundamentado no resultado global do plano de metas e critérios variáveis, fomentando o envolvimento de todos os setores, visto que, se uma área não alcançar seus objetivos e/ou metas, influenciará negativamente no valor da Gratificação Anual de Desempenho de todos os empregados.

Art. 44. A Gratificação Anual de Desempenho Profissional tem o intuito de incentivar os empregados do Sescoop/PR, a buscar o aprimoramento de seu desempenho, dentro de suas funções, 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.

¹⁹ Art. 24. Os empregados do Sescoop/PR serão submetidos à avaliação periódica, sob coordenação do Superintendente, visando aferir o seu desempenho profissional.

Parágrafo único: Na composição do índice individual de desempenho para empregados em funções de apoio, será considerado o índice global de realização do plano de metas.

Art. 45. O ciclo de avaliação de desempenho e cumprimento do plano de metas e critérios variáveis terá duração de 12 (doze) meses e compreenderá as seguintes etapas:

- I. definição e validação dos critérios variáveis de avaliação de desempenho individual, que serão estabelecidos em reunião geral de pactuação das métricas para avaliação de desempenho e descritos em ata;
- II. elaboração do plano de metas, por meio do estabelecimento de compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ano de referência, entre o superior imediato e cada empregado;
- III. acompanhamento de todas as etapas do processo de avaliação de desempenho individual e institucional, ao longo de todo o ciclo de avaliação;
- IV. apuração dos índices individuais de desempenho e apresentação do relatório com os resultados obtidos em todos os componentes; e
- V. efetivação do processamento do valor das gratificações de desempenho na folha de pagamento.

Art. 46. 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 base referente ao mês de dezembro do exercício, a ser destinado como Valor da Gratificação Anual de Desempenho (VGAD).

Art. 47. A apuração do VGAD = VALOR DA GRATIFICAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO tem como base de cálculo o índice global de realização do plano de metas definido no ciclo de planejamento estratégico para o exercício, obedecendo, ainda, os seguintes parâmetros:

- | | | |
|--|---|-------------------------|
| • Cumprimento de 100% das metas | - | 100 % do VGAD |
| • Cumprimento de 90 a 99% das metas | - | 90 a 99% do VGAD |
| • Cumprimento de metas inferior a 90% | - | 00 % do VGAD |

Parágrafo único. Compete à gerência administrativa e financeira aplicar o índice individual de desempenho alcançado pelo empregado na base de cálculo VGAD e efetuar o processamento do valor da gratificação na folha de pagamento;

Art. 48. O valor da gratificação anual de desempenho individual (VGADI) é definido em duas etapas, a primeira tratando de 25% (vinte e cinco por cento) do VGAD, dividido

igualmente entre todos os empregados; e a segunda referente a 75% (setenta e cinco por cento) restante do VGAD, proporcional ao salário individual de cada empregado do SESCOOP/PR.

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

Parágrafo primeiro. VGADI 1 = 25% do VGAD (variando conforme cumprimento de metas/número de empregados/12);

Parágrafo segundo. O VGADI 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 VGAD.

Parágrafo primeiro. VGADI 2 = Salário do empregado x 75% do VGAD x percentual de cumprimento de metas/12 meses;

Parágrafo segundo. O VGADI 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. 49. 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 de desempenho profissional, devendo o montante provisionado retornar ao orçamento do SESCOOP/PR, servindo como recurso para o exercício seguinte.

Art. 50. 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 de desempenho profissional, proporcional ao período laborado no exercício avaliado.

Parágrafo único: Os casos de rescisão por justa causa desqualificam o empregado do recebimento da gratificação anual de desempenho profissional.

Art. 51. O SESCOOP/PR, na condição da responsável tributária, reterá na fonte os valores referentes às retenções tributárias incidentes sobre a gratificação de desempenho.

CAPÍTULO XIII DOS BENEFÍCIOS

Art. 52. O SESCOOP/PR poderá conceder aos empregados os seguintes benefícios:

I. Vale transporte, de acordo com que determina a legislação;

II. Vale refeição ou vale alimentação, a depender da escolha do empregado, com participação deste 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 de desempenho;
- VII. Adicional de Qualificação;
- VIII. Progressão Horizontal;
- IX. Promoção; e
- 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. 53. O Sescop/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. 54. 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. 55. 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.

		ACESSO 1	EFETIVAÇÃO 2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A	1	1.777,50	1.828,70	1.881,38	1.935,57	1.991,32	2.048,68	2.107,69	2.168,41	2.230,87	2.295,13	2.361,24	2.429,25
B	2	2.361,24	2.429,25	2.499,23	2.571,22	2.645,28	2.721,48	2.799,87	2.880,52	2.963,50	3.048,86	3.136,68	3.227,04
C	3	3.136,68	3.227,04	3.319,99	3.415,62	3.514,01	3.615,23	3.719,37	3.826,50	3.936,73	4.050,12	4.166,79	4.286,81
D	4	4.166,79	4.286,81	4.410,29	4.537,33	4.668,03	4.802,49	4.940,83	5.083,15	5.229,57	5.380,21	5.535,18	5.694,62
E	5	5.535,18	5.694,62	5.858,66	6.027,42	6.201,04	6.379,66	6.563,42	6.752,48	6.946,99	7.147,10	7.352,97	7.564,77
F	6	7.352,97	7.564,77	7.782,67	8.006,85	8.237,49	8.474,77	8.718,89	8.970,03	9.228,42	9.494,24	9.767,72	10.049,08
G	7	9.767,72	10.049,08	10.338,54	10.636,35	10.942,73	11.257,93	11.582,22	11.915,84	12.259,08	12.612,20	12.975,50	13.349,25
H	8	12.975,50	13.349,25	13.733,78	14.129,38	14.536,38	14.955,10	15.385,88	15.829,07	16.285,03	16.754,12	17.236,72	17.733,22
I	9	17.236,72	17.733,22	18.244,03	18.769,55	19.310,20	19.866,44	20.438,69	21.027,42	21.633,12	22.256,26	22.897,35	23.556,91
J	10	22.897,35	23.556,91	24.235,47	24.933,57	25.651,78	26.390,68	27.150,87	27.932,95	28.737,55	29.565,34	30.416,97	31.293,13
K	11	30.416,97	31.293,13	32.194,53	33.121,89	34.075,97	35.057,53	36.067,36	37.106,28	38.175,12	39.274,76	40.406,07	41.569,97
L	12	40.406,07	41.569,97	42.767,39	43.999,30	45.266,70	46.570,61	47.912,08	49.292,18	50.712,05	52.172,81	53.675,64	55.221,77

		<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="text-align: center;">  <p>SESCOOP/PR Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo no Estado do Paraná</p> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100%;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Auditoria Interna</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Compliance e Proteção de Dados</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Cooperativismo</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Profissionalização</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Consultoria</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Contábil e Tributária</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Monitoramento</div> </div> </div>						
L	40.406,07 a 55.221,77	SUPERINTENDENTE SESCOOP/PR						
K	30.416,97 a 41.569,97							
J	22.897,35 a 31.293,13	Gerente de Integridade		Gerente de Desenvolvimento Humano			Gerente de Monitoramento e Consultoria	
I	17.236,72 a 23.956,91							
H	12.975,50 a 17.733,22	Auditor Interno IV	Analista Técnico IV	Analista Técnico IV	Analista Técnico IV	Analista Técnico IV	Analista Técnico IV	Analista Técnico IV
G	9.767,72 a 13.349,25	Auditor Interno III	Analista Técnico III	Analista Técnico III	Analista Técnico III	Analista Técnico III	Analista Técnico III	Analista Técnico III
F	7.352,97 a 10.049,08	Auditor Interno II	Analista Técnico II	Analista Técnico II	Analista Técnico II	Analista Técnico II	Analista Técnico II	Analista Técnico II
E	5.535,18 a 7.564,77	Auditor Interno I	Analista Técnico I	Analista Técnico I	Analista Técnico I	Analista Técnico I	Analista Técnico I	Analista Técnico I
D	4.166,79 a 5.694,62							
C	3.136,68 a 4.286,81	Assistente Administrativo II	Assistente Administrativo II	Assistente Administrativo II	Assistente Administrativo II	Assistente Administrativo II	Assistente Administrativo II	Assistente Administrativo II
B	2.361,24 a 3.227,04	Assistente Administrativo I	Assistente Administrativo I	Assistente Administrativo I	Assistente Administrativo I	Assistente Administrativo I	Assistente Administrativo I	Assistente Administrativo I
A	1.777,50 a 2.429,25							

		Administrativo/Financeiro			Suprimentos/Operações		Tecnologia da Informação		
L	40.406,07 a 55.221,77								
K	30.416,97 a 41.569,97								
J	22.897,35 a 31.293,13	Gerente do Setor Administrativo e Financeiro							
I	17.236,72 a 23.956,91								
H	12.975,50 a 17.733,22	Analista Gestão de Pessoas IV			Analista de Sistemas II	Adm de Banco de Dados II	Analista de Negócios de TI III		
G	9.767,72 a 13.349,25	Analista Adm e Financeiro IV	Contador IV	Analista Gestão de Pessoas III	Analista Adm e Financeiro IV	Analista de Sistemas II	Adm de Banco de Dados II	Analista de Negócios de TI III	Analista de Infraestrutura II
F	7.352,97 a 10.049,08	Analista Adm e Financeiro III	Contador III	Analista Gestão de Pessoas II	Analista Adm e Financeiro III	Analista de Sistemas I	Adm de Banco de Dados I	Analista de Negócios de TI II	Analista de Infraestrutura I
E	5.535,18 a 7.564,77	Analista Adm e Financeiro II	Contador II	Analista Gestão de Pessoas I	Analista Adm e Financeiro II				Analista de Infraestrutura I
D	4.166,79 a 5.694,62	Analista Adm e Financeiro I	Contador I	Analista Adm e Financeiro I					
C	3.136,68 a 4.286,81	Assistente Administrativo II	Assistente Administrativo II	Assistente Administrativo II	Assistente Administrativo II	Técnico de Sistemas II		Técnico de Infraestrutura II	
B	2.361,24 a 3.227,04	Assistente Administrativo I	Assistente Administrativo I	Assistente Administrativo I	Assistente Administrativo I	Técnico de Sistemas I		Técnico de Infraestrutura I	
A	1.777,50 a 2.429,25								

Assessoria Jurídica

Gestão da Estratégia

Comunicação e Marketing

L 40.406,07 a 55.221,77

K 30.416,97 a 41.569,97

J 22.897,35 a 31.293,13

I 17.236,72 a 23.556,91

H 12.975,50 a 17.733,22

G 9.767,72 a 13.349,25

F 7.352,97 a 10.049,08

E 5.535,18 a 7.564,77

D 4.166,79 a 5.694,62

C 3.136,68 a 4.286,81

B 2.361,24 a 3.227,04

A 1.777,50 a 2.429,25

Advogado IV

Analista Técnico IV

Analista de Comunicação IV

Advogado III

Analista Técnico III

Analista de Comunicação III

Designer IV

Advogado II

Analista Técnico II

Analista de Comunicação II

Designer III

Advogado I

Analista Técnico I

Analista de Comunicação I

Designer II

Designer I

Assistente Administrativo II

Assistente Administrativo II

Assistente Administrativo II

Assistente Administrativo II

Assistente Administrativo I

Assistente Administrativo I

Assistente Administrativo I

Assistente Administrativo I

ANALISTA ADMINISTRATIVO E FINANCEIRO	
REQUISITOS	
Nível 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ensino Superior Completo preferencialmente na área de Administração, Contabilidade, Recursos Humanos, Finanças ou Ciências Econômicas.
Nível 2	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ensino Superior Completo preferencialmente na área de Administração, Contabilidade, Recursos Humanos, Finanças ou Ciências Econômicas; E ○ Pós-graduação preferencialmente na área de Administração, Recursos Humanos, Gestão Financeira ou Gestão Empresarial.
Nível 3 e Nível 4	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ensino Superior Completo preferencialmente na área de Administração, Contabilidade, Recursos Humanos, Finanças ou Ciências Econômicas; ○ Pós-graduação, preferencialmente na área de Administração, Recursos Humanos, Gestão Financeira, Gestão Empresarial; ○ Mestrado stricto sensu (Mestrado ou Doutorado – concluído ou cursando), reconhecidos junto ao MEC.

EXPERIÊNCIA	
Nível 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ Até 2 anos em atividades correlatas
Nível 2	<ul style="list-style-type: none"> ○ de 2 a 4 anos em atividades correlatas
Nível 3	<ul style="list-style-type: none"> ○ de 4 a 6 anos em atividades correlatas
Nível 4	<ul style="list-style-type: none"> ○ Acima de 6 anos em atividades correlatas

CONHECIMENTO	
Nível 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cooperativismo Básico; ○ Pacote Office Básico; ○ Contabilidade Básica; ○ Noções Básicas de Rotinas Trabalhistas, Financeiras e Tributárias; ○ Noções de Compras e Orçamentos; ○ Conhecimentos em Serviço Social Autônomo; ○ Língua Portuguesa Aplicada a Redação de Documentos.
Nível 2	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cooperativismo Básico; ○ Pacote Office Intermediário; ○ Contabilidade Intermediária; ○ Noções Básicas de Rotinas Trabalhistas, Financeiras e Tributárias; ○ Noções de Compras e Orçamentos; ○ Conhecimentos em Serviço Social Autônomo; ○ Língua Portuguesa Aplicada a Redação de Documentos.
Nível 3 e Nível 4	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cooperativismo Intermediário; ○ Domínio do Pacote Office; ○ Contabilidade Intermediária; ○ Conhecimento das rotinas Trabalhistas, Financeiras e Tributárias; ○ Noções de Compras e Orçamentos; ○ Conhecimentos em Serviço Social Autônomo; ○ Língua Portuguesa Aplicada a Redação de Documentos. ○ Liderança e Gestão; ○ Análise de Balanço. ○ Oratória; e ○ Planejamento Estratégico.

DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO
<ul style="list-style-type: none"> • Executar tarefas pertinentes à área financeira e tesouraria compreendendo: organização e controle de contas a pagar; recepção de solicitações de adiantamentos de viagens; emissão de cheques e pagamentos eletrônicos; recepção das prestações de contas; • Efetuar consulta da empresa para a qual será efetuado o pagamento para controle do desconto: CSLL, COFINS, PIS/PASEP; • Conferir cálculos dos impostos de acordo com a legislação e efetuar o registro de acordo com o vencimento destes. (INSS e IR de PJ e PF; CSLL, COFINS, PIS/PASEP e ISS de PJ), gerando guias sempre que necessário; • Gerar arquivo de folha de salários e encaminhar ao banco via gerenciador financeiro;

- Emitir extratos diários; conciliação bancária diária; registro dos resgates, aplicações, despesas bancárias, repasse nacional (efetuando as mesmas ações relacionadas quanto a emissão de ordens de pagamento e recebimento);
- Acompanhar as aplicações financeiras, gerando relatórios e planilhas de aplicação;
- Acompanhar mercado financeiro, propondo novas formas de aplicações;
- Gerar movimento para contabilidade e emitir relatórios diários para acompanhamento dos documentos;
- Executar procedimentos concernentes à passagens aéreas e rodoviárias;
- Analisar cobranças, considerando os procedimentos estabelecidos para itens como: passageiros, itinerários, datas de viagem, valores das passagens e outros;
- Controlar, calcular e acompanhar o orçamento, vinculando e rateando centros de custo às despesas diversas, gerando relatórios de gestão;
- Atender as solicitações verbais e escritas (ofícios e e-mails) referentes a documentos e procedimentos relativos a área de abrangência;
- Realizar os procedimentos referentes à contratação e renovação de produtos e serviços, atendendo aos procedimentos e regimentos estabelecidos;
- Cadastrar o SESCOOP/PR, de acordo com as solicitações internas, junto a bancos, empresas comerciais e hotéis, visando contratação de produtos e serviços;
- Acompanhar, verificar, informar e manter atualizado o cadastro e regularidade fiscal dos fornecedores e prestadores de serviços;
- Orientar as cooperativas e acompanhar a arrecadação da contribuição ao SESCOOP/PR;
- Calcular e provisionar as despesas de todas as áreas, com exceção dos cursos de qualificação e promoção social do GECCOOP;
- Elaborar a agenda de licitações, formalizando integralmente os processos de compras e licitatórios, envolvendo requisição; verificar dotação orçamentária; realizar a cotação de preços; preencher o mapa de coleta de preços; receber e conferir os produtos; encaminhar os produtos para o setor solicitante, conforme previsões legais;
- Elaborar relatórios de acompanhamento das atividades administrativas e financeiras;
- Desenvolver atividades inerentes à rotina trabalhista e relações trabalhistas, preparando os documentos necessários da admissão ao desligamento e fornecendo orientações inerentes às políticas de RH e procedimentos internos a gestores e funcionários;
- Administrar benefícios concedidos pela instituição aos empregados;
- Atender e dar suporte aos empregados e gestores, fornecendo informações e relatórios se necessário, com orientações aos assuntos relacionados à folha de pagamento, benefícios, férias e outros e procedimentos e normas internas;
- Prestar atendimento e realizar outras atividades profissionais correlatas e inerentes ao cargo exercido;
- Prestar informações aos órgãos de controle interno e externo;
- Participar de comissões designadas pela Diretoria Executiva;
- Ministras cursos e palestras;
- Fiscalizar e gerir contratos, quando designado;
- Executar outras tarefas correlatas.

CONTADOR	
REQUISITOS	
Nível 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ Graduação em Ciências Contábeis; ○ CRC Vigente; e ○ Conhecimentos em Serviço Social Autônomo.
Nível 2	<ul style="list-style-type: none"> ○ Graduação em Ciências Contábeis; ○ CRC Vigente; ○ Certidão de Regularidade de Educação Continuada; ○ Pós-graduação, preferencialmente na área de Administração, Tributária, Recursos Humanos, Gestão Financeira, Gestão Empresarial, Contabilidade ou Finanças.
Nível 3 e Nível 4	<ul style="list-style-type: none"> ○ Graduação em Ciências Contábeis; ○ CRC Vigente; ○ Certidão de Regularidade de Educação Continuada; e ○ Pós-graduação preferencialmente na área de Administração, Tributária, Recursos Humanos, Gestão Financeira, Gestão Empresarial; Contabilidade ou Finanças.

EXPERIÊNCIA	
Nível 1	○ Até 2 anos em atividades correlatas
Nível 2	○ de 2 a 4 anos em atividades correlatas
Nível 3	○ de 4 a 6 anos em atividades correlatas
Nível 4	○ Acima de 6 anos em atividades correlatas

CONHECIMENTO	
Nível 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cooperativismo Básico; ○ Pacote Office Básico; ○ Contabilidade Básica; ○ Noções básicas de rotinas Trabalhistas, Financeiras e Tributárias; ○ Noções de Compras e Orçamentos; ○ Conhecimentos em Serviço Social Autônomo; ○ Língua Portuguesa Aplicada a Redação de Documentos; e ○ Conhecimento de Tributação.
Nível 2	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cooperativismo Básico; ○ Pacote Office Intermediário; ○ Contabilidade Intermediária; ○ Conhecimento das rotinas Trabalhistas, Financeiras e Tributárias; ○ Noções de Compras e Orçamentos; ○ Conhecimentos em Serviço Social Autônomo; ○ Língua Portuguesa Aplicada a Redação de Documentos; e ○ Conhecimento de Tributação.
Nível 3 e Nível 4	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cooperativismo Intermediário; ○ Domínio do Pacote Office; ○ Contabilidade Gerencial e Custos; ○ Conhecimentos de Contabilidade de Pública; ○ Análise das Demonstrações Contábeis. ○ Conhecimento das rotinas Trabalhistas, Financeiras e Tributárias; ○ Conhecimentos em Serviço Social Autônomo; ○ Domínio de elaboração e acompanhamento orçamentário; ○ Oratória; ○ Planejamento Estratégico; ○ Liderança e Gestão; e ○ Domínio de Tributação.

DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO	
	<ul style="list-style-type: none"> • Executar tarefas de natureza contábil referentes a classificação, lançamento, registro e escrituração contábil, emissão de documentos, compilação de dados, cálculos diversos, conferência de serviços, operação de sistemas, planilhas eletrônicas e outros; • Efetuar a análise, classificação, lançamento e escrituração contábil dos documentos, obedecendo a princípios contábeis e normas legais; • Efetuar registros analíticos para controle da execução orçamentária;

- Realizar controle da execução orçamentária;
- Conferir lançamentos comparando-os com os registros dos fatos e atos contábeis;
- Efetuar controle contábil dos contratos/convênios firmados pela instituição;
- Preparar os dados para elaboração balancetes, relatórios gerenciais e demais demonstrativos contábeis orçamentários e de custos patrimoniais;
- Acompanhar as legislações fiscais, trabalhistas e previdenciárias em seus aspectos contábeis, agindo de acordo com as tais instituições;
- Atualizar quando necessário o plano de contas;
- Efetuar escrituração de caixa, através de lançamentos diários de documentos pagos e recebidos;
- Orientar sobre retenções fiscais, trabalhistas e previdenciárias;
- Elaborar balancetes e demonstrativos contábeis;
- Elaborar balanço patrimonial e notas explicativas;
- Atender e prestar informações aos órgãos de controle interno e externo;
- Arquivar documentos contábeis;
- Fiscalizar e gerir contratos, quando designado;
- Ministras cursos e palestras; e
- Executar outras tarefas correlatas

ANALISTA DE GESTÃO DE PESSOAS	
REQUISITOS	
Nível 1	o Ensino Superior Completo preferencialmente na área de Administração, Psicologia ou Recursos Humanos.
Nível 2	o Ensino Superior Completo preferencialmente na área de Administração, Psicologia ou Recursos Humanos; e o Pós-graduação preferencialmente na área de Administração, Recursos Humanos, Gestão de Pessoas, Avaliação de Desempenho ou Gestão Empresarial.
Nível 3 e Nível 4	o Ensino Superior Completo preferencialmente na área de Administração, Psicologia, Recursos Humanos; e o Pós-graduação preferencialmente na área de Administração, Recursos Humanos, Gestão de Pessoas, Avaliação de Desempenho, Plano de Carreira, Cargos e Salários ou Gestão Empresarial.

EXPERIÊNCIA	
Nível 1	o Até 2 anos em atividades correlatas
Nível 2	o de 2 a 4 anos em atividades correlatas
Nível 3	o de 4 a 6 anos em atividades correlatas
Nível 4	o Acima de 6 anos em atividades correlatas

CONHECIMENTO	
Nível 1	o Cooperativismo Básico; o Pacote Office Básico; o Noções básicas de rotinas Trabalhistas; o Conhecimentos de políticas de gestão de pessoas em Serviço Social Autônomo; o Língua portuguesa aplicada a redação de documentos.
Nível 2	o Cooperativismo Básico; o Pacote Office Intermediário; o Contabilidade Intermediária; o Conhecimentos das rotinas Trabalhistas; o Conhecimento de elaboração de projetos de treinamento; o Conhecimentos de políticas de gestão de pessoas em Serviço Social Autônomo; o Língua portuguesa aplicada a redação de documentos.
Nível 3 e Nível 4	o Cooperativismo Intermediário; o Domínio do Pacote Office; o Conhecimentos de políticas de gestão de pessoas em Serviço Social Autônomo; o Oratória; o Planejamento Estratégico; o Treinamento e Desenvolvimento; o Conhecimento de Elaboração de Projetos de Treinamento; o Conhecimento de Legislação Trabalhista; e o Liderança e Gestão.

DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO	
<ul style="list-style-type: none"> • Organizar, administrar e executar o ensino de formação profissional e a promoção social dos trabalhadores do SESCOOP/PR, através das seguintes ações: • Prestar assistência e assessorar no planejamento, organização e controle dos treinamentos; • Preparar e supervisionar os treinamentos promovidos isoladamente ou em convênios com outras empresas; • Aplicar métodos que contribuam para a criação, adaptação e aperfeiçoamento de instrumentos necessários a realização de treinamentos; • Elaborar estatísticas e relatórios das atividades executadas gerando dados e subsídios para a avaliação dos programas de treinamento; • Analisar, eleger e criar métodos de trabalho que facilitem o alcance dos objetivos e proporcionem graus de satisfação aos grupos treinados; • Preparar programas e planos de treinamento; • Negociar os valores dos cursos com os instrutores, das diárias com os hotéis, das locações de salas e outros correlatos; • Dar suporte técnico e operacional aos funcionários; 	

- Acompanhar a execução dos treinamentos e eventos do público interno do SESCOOP/PR;
- Realizar ambientação de novos funcionários, repassando cultura organizacional;
- Receber e avaliar solicitações de movimentação funcional, verificando critérios e normativos;
- Emitir parecer para tomada de decisão na movimentação funcional;
- Analisar indicadores internos de gestão de pessoas;
- Promover ações para promoção da responsabilidade social interna e engajamento dos funcionários;
- Propor estratégias de gestão de pessoas;
- Ministras cursos e palestras;
- Fiscalizar e gerir contratos, quando designado; e
- Executar outras tarefas correlatas.

AUDITOR	
REQUISITOS	
Nível 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ Graduação em Ciências Contábeis; ○ CRC Vigente; e ○ Certidão de Regularidade de Educação Continuada.
Nível 2	<ul style="list-style-type: none"> ○ Graduação em Ciências Contábeis com pós-graduação; ○ CRC Vigente; e ○ Certidão de Regularidade de Educação Continuada.
Nível 3 e Nível 4	<ul style="list-style-type: none"> ○ Graduação em Ciências Contábeis com pós-graduação; ○ CRC Vigente; e ○ Certidão de Regularidade de Educação Continuada.

EXPERIÊNCIA	
Nível 1	○ Até 2 anos em atividades correlatas
Nível 2	○ de 2 a 4 anos em atividades correlatas
Nível 3	○ de 4 a 6 anos em atividades correlatas
Nível 4	○ Acima de 6 anos em atividades correlatas

CONHECIMENTO	
Nível 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cooperativismo Básico; ○ Pacote Office Básico; ○ Legislação do Sistema "S".
Nível 2	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cooperativismo Intermediário; ○ Pacote Office Intermediário; ○ Legislação do Sistema "S"; ○ Língua portuguesa aplicada a redação de documentos.
Nível 3 e Nível 4	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cooperativismo Intermediário; ○ Domínio do Pacote Office; ○ Legislação do Sistema "S"; ○ Conhecimento das rotinas Trabalhistas, Financeiras e Tributárias; ○ Oratória.

DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO
<ul style="list-style-type: none"> • Analisar e acompanhar os processos internos administrativos da organização; • Acompanhar e analisar o cumprimento do Plano de Trabalho no âmbito da entidade, visando averiguar a conformidade de sua execução; • Assessorar os gestores da entidade no acompanhamento da execução dos Planos de Trabalho; • Elaborar análise técnica dos processos centralizados e descentralizados na área finalística; • Verificar a execução do orçamento da entidade, visando comprovar a conformidade da execução com os limites e destinações estabelecidas no Plano de Trabalho; • Verificar a produtividade da gestão da entidade, visando comprovar a legalidade e a legitimidade dos atos e examinar os resultados quanto à economicidade, à eficácia, eficiência da gestão orçamentária, financeira, patrimonial, de pessoal e demais sistemas administrativos operacionais; • Propor ações corretivas para a administração de acordo com as normas legais e regulamentos que disciplinam a atuação do SESCOOP/PR; • Orientar subsidiariamente a Diretoria Executiva do SESCOOP/PR quanto aos princípios e às normas de controle interno, inclusive sobre a forma de prestar contas; • Examinar e emitir parecer prévio sobre a prestação de contas e tomadas de contas; • Acompanhar a implementação das recomendações dos órgãos/unidades do Sistema de Controle do Tribunal de Contas da União; • Ministrar cursos e palestras; • Auditar contratos e rotinas organizacionais; • Executar outras tarefas correlatas.

ASSISTENTE ADMINISTRATIVO - APOIO	
REQUISITOS	
Nível 1	o Ensino Médio Completo
Nível 2	o Ensino Médio Completo

EXPERIÊNCIA	
Nível 1	o Até 2 anos em atividades correlatas
Nível 2	o de 2 a 4 anos em atividades correlatas

CONHECIMENTO	
Nível 1	<ul style="list-style-type: none"> o Cooperativismo Básico; o Pacote Office Básico; o Técnicas de Arquivo; o Noções de Compras e Orçamentos; o Noções de Patrimônio; e o Noções de Técnicas de Secretariado.
Nível 2	<ul style="list-style-type: none"> o Cooperativismo Básico; o Pacote Office Intermediário; o Técnicas de Arquivo; o Noções de Compras e Orçamentos; o Noções de Patrimônio; o Segurança no Trabalho; o Noções de Manutenção de Serviços Gerais; e o Noções de Técnicas de Secretariado.

DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO
<p>i. Tratar documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registrar a entrada, saída e arquivo de documentos; • Efetuar o envio, recebimento e arquivamento de correspondências; • Gerar solicitações de compras; • Triar, conferir e distribuir documentos; • Conferir notas fiscais e documentos de pagamentos; • Fazer conferência e identificar irregularidades em documentos; • Encaminhar pareceres para apreciação dos responsáveis; • Manter atualizado e consistente o controle dos termos de responsabilidade; • Realizar e manter atualizado inventário físico dos bens patrimoniais; • Reproduzir fotocópias de documentos, apostilas etc.; e • Executar outras tarefas correlatas. <p>ii. Preparar relatórios, formulários, planilhas, folder, apresentações:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coletar dados, elaborar planilhas, criar formulários e folders, elaborar apresentações e powerpoint, elaborar correspondências; e • Executar outras tarefas correlatas. <p>iii. Processos administrativos técnicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verificar e controlar prazos, localizar processos, encaminhar protocolos internos, manter e atualizar cadastros; • Dar suporte administrativo na área e aos processos de treinamento; • Controlar materiais de expediente e materiais de treinamento; • Levantar a necessidade de materiais, conferir materiais solicitados, providenciar devolução de materiais quando irregulares, distribuir materiais; • Controlar a manutenção de equipamentos, máquinas, veículos e instalações; e • Executa outras atividades correlatas. <p>iv. Atendimento:</p>

- Atender clientes internos e externos: outras áreas e setores, fornecedores, instrutores e cooperativas; e
- Executar outras atividades correlatas.

v. Apoio na organização de eventos:

- Elaborar informativos sobre os treinamentos para cooperativas;
- Elaborar e gerar certificados e folders;
- Atualizar e comunicar cronogramas de eventos;
- Realizar as inscrições nos eventos;
- Organizar e expedir materiais de treinamento;
- Contratar e organizar o local para o treinamento, bem como a logística do evento;
- Solicitar a contratação de alimentação para eventos;
- Conferir e avaliar conformidade dos documentos e realizar prestações de contas dos eventos de treinamento;
- Realizar de forma documentada os encerramentos de planos de eventos;
- Dar apoio e acompanhar os eventos de treinamento; e
- Executar atividades correlatas.

vi. Compras e Suprimentos

- Realizar orçamentos, pesquisar preços;
- Realizar compras dos diversos materiais e objetos;
- Acompanhar requisições de compras;
- Contratar fornecedores, negociar preços, dar suporte a pesquisas internas, manter o cadastro de fornecedores e objetos;
- Fazer controle de pedidos e orçamentos na área;
- Atuar com emissão e lançamento de notas fiscais;
- Fazer o acompanhamento dando suporte a gestão de contratos;
- Elaborar planilhas e cotações, emissão dos pedidos de compras, acompanhamento do processo de entregas, acompanhamento dos pedidos; e
- Executar atividades correlatas.

TÉCNICO DE SISTEMAS

REQUISITOS

Nível 1 e 2	<ul style="list-style-type: none">○ Ensino Médio Completo
-------------	---

EXPERIÊNCIA

Nível 1	<ul style="list-style-type: none">○ Até 2 anos em atividades correlatas
Nível 2	<ul style="list-style-type: none">○ de 2 a 4 anos em atividades correlatas

CONHECIMENTO

Nível 1 e 2	<ul style="list-style-type: none">○ Cooperativismo Básico○ Pacote Office○ Inglês Técnico○ Metodologia de Levantamento de Requisitos○ Desenvolvimento de Sistemas de TI (Desktop, Web, Mobile)○ Lógica de Programação Apurada○ Sistemas de Controle de Versão○ Noções de Programação de Banco de Dados (Leitura, Alteração, Escrita e Exclusão)○ Segurança da informação
-------------	---

DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO

<ul style="list-style-type: none">• Realizar levantamento de requisitos, análise, programação e testes de sistemas de TI;• Apoiar a condução de projetos de TI;• Criar e manter documentação de sistemas de TI;• Elaborar e codificar sistemas de informação;• Fornecer treinamento à usuários;• Realizar suporte técnico à usuários;• Acompanhar as demandas de TI através de sistemas de controle de chamados;• Elaborar termo de referência para aquisições de produtos e serviços de TI;• Executar demais tarefas correlatas.

TÉCNICO DE INFRAESTRUTURA	
REQUISITOS	
Nível 1 e 2	o Ensino Médio Completo

EXPERIÊNCIA	
Nível 1	o Até 2 anos em atividades correlatas
Nível 2	o de 2 a 4 anos em atividades correlatas

CONHECIMENTO	
Nível 1 e 2	<ul style="list-style-type: none"> o Cooperativismo Básico; o Pacote Office; o Inglês Técnico; o Sistemas operacionais; o Configuração física e lógica de redes (exemplificativamente TCP/IP, ranges de IP, subnets/máscaras, gateways, roteamento, topologia de rede); o Administração de domínios; o Instalação e configuração de softwares (exemplificativamente Sistemas operacionais, backoffice, antivírus) e equipamentos (exemplificativamente Switch, Roteadores, Storages, Servidores, notebooks, estações, impressoras); e o Segurança da informação.

DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO	
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar levantamento de requisitos, análise, programação e testes de sistemas de TI; • Apoiar a condução de projetos de TI; • Criar e manter documentação de sistemas de TI; • Elaborar e codificar sistemas de informação; • Fornecer treinamento à usuários; • Realizar suporte técnico à usuários; • Acompanhar as demandas de TI através de sistemas de controle de chamados; • Elaborar termo de referência para aquisições de produtos e serviços de TI; • Executar demais tarefas correlatas de acordo com sua especialização profissional; 	

AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	
REQUISITOS	
Nível 1	○ Ensino Médio Completo
Nível 2	○ Ensino Médio Completo
Nível 3	○ Ensino Médio Completo

EXPERIÊNCIA	
Nível 1	○ Até 2 anos em atividades correlatas
Nível 2	○ de 2 a 4 anos em atividades correlatas
Nível 3	○ de 4 a 6 anos em atividades correlatas

CONHECIMENTO	
Nível 1	○ Cooperativismo Básico; ○ Pacote Office Básico; ○ Atendimento ao cliente.

DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO	
<ul style="list-style-type: none"> • Limpar instalações físicas, móveis e utensílios; • Auxiliar no serviço da copa, na limpeza e arrumação em geral; • Efetuar a limpeza do pátio e o recolhimento do lixo; • Limpar as instalações e móveis, varrendo, encerando, lustando e lavando; • Efetuar reposição de papel e sabonetes nos sanitários; • Executar outras tarefas correlatas; • Preparar cafezinho; • Executar serviços de cantina; preparando e servindo café, água e lanches para reuniões e cursos; • Fazer compras para o caso de reunião e cursos; • Efetuar a limpeza do pátio e o recolher o lixo; • Auxiliar no serviço da copa, na limpeza e arrumação em geral; e • Executar outras tarefas correlatas. 	

ADVOGADO	
REQUISITOS	
Nível 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ Graduação em Direito; e ○ Registro regular na OAB.
Nível 2 e Nível 3	<ul style="list-style-type: none"> ○ Graduação em Direito; ○ Registro regular na OAB; e ○ Pós-graduação em Direito.
Nível 4	<ul style="list-style-type: none"> ○ Graduação em Direito; ○ Registro regular na OAB; e ○ Mestrado stricto sensu (Mestrado ou Doutorado - concluído ou cursando), reconhecido junto ao MEC.

EXPERIÊNCIA	
Nível 1	○ Até 2 anos em atividades correlatas
Nível 2	○ de 2 a 4 anos em atividades correlatas
Nível 3	○ de 4 a 6 anos em atividades correlatas
Nível 4	○ Acima de 6 anos em atividades correlatas

CONHECIMENTO	
Nível 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cooperativismo Básico; ○ Pacote Office Básico; ○ Oratória em Nível Básico; ○ Direito Administrativo; ○ Direito Constitucional; ○ Direito do Trabalho; ○ Direito Cooperativo; ○ Direito Processual; e ○ Direito Privado.
Nível 2	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cooperativismo Intermediário; ○ Pacote Office Intermediário; ○ Oratória em nível intermediário; ○ Direito Administrativo; ○ Direito Constitucional; ○ Direito do Trabalho; ○ Direito Cooperativo; ○ Direito Processual; ○ Direito Privado; e ○ Legislação aplicável aos Serviços Sociais Autônomos.
Nível 3	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cooperativismo Intermediário; ○ Pacote Office Intermediário; ○ Oratória em nível avançado; ○ Direito Administrativo; ○ Direito Constitucional; ○ Direito do Trabalho; ○ Direito Cooperativo; ○ Direito Processual; ○ Direito Privado; ○ Legislação aplicável aos Serviços Sociais Autônomos; ○ Controle Externo da Administração Pública; e ○ Lei da Aprendizagem.

Nível 4	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cooperativismo Avançado; ○ Pacote Office Avançado; ○ Oratória em nível avançado; ○ Direito Administrativo; ○ Direito Constitucional; ○ Direito do Trabalho; ○ Direito Cooperativo; ○ Direito Processual; ○ Direito Privado; ○ Legislação aplicável aos Serviços Sociais Autônomos; ○ Controle Externo da Administração Pública; e ○ Lei da Aprendizagem.
---------	---

DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO
<ul style="list-style-type: none"> • Representar o SESCOOP/PR, em juízo ou fora dele, nas ações em que este for autor, réu ou interessado, acompanhando o andamento do processo, prestando assistência jurídica, apresentando recursos em qualquer instância, comparecendo à audiência, sustentação oral, e outros atos, para defender direitos ou interesses; • Prestar assistência jurídica preventiva e corretiva ao SESCOOP/PR, verificando diagnósticos com a proposição de soluções possíveis; • Prestar assessoramento jurídico e manifestação em demandas consultivas e contenciosas tanto do público interno, quanto externo, bem como atender a demandas da Diretoria, do Conselho Fiscal e do Conselho Administrativo, verificando diagnósticos com a proposição de soluções possíveis; • Atender a clientes internos e externos, disponibilizando informações e/ou orientações quanto a assuntos relacionados a licitações e contratos, Direito Administrativo e Lei da aprendizagem, verificando diagnósticos com a proposição de soluções possíveis; • Prestar suporte técnico em assuntos jurídicos a Comitês Internos e Externos, emitindo parecer quando solicitado; • Acompanhar, analisar, orientar juridicamente e emitir pareceres jurídicos dos procedimentos licitatórios realizados pelas áreas do SESCOOP/PR; • Orientar, conforme demanda, atos de fiscalização e execução de contratos firmados pelo SESCOOP/PR; • Desenvolver estudos e pesquisas no Campo do Direito, consultando códigos, leis, jurisprudência e outros documentos, para adequar os fatos à legislação aplicável; • Auxiliar em pesquisas sobre alterações legislativas em assuntos de interesse do SESCOOP/PR; • Elaborar pareceres e outros instrumentos jurídicos, tais como contratos convênios, termos de referência, cooperação, contestações, declarações, petições, procurações, aditivos, ofícios e outros, para assessorar e viabilizar as atividades internas do SESCOOP/PR; • Redigir ou elaborar contratos, pronunciamentos, minutas e informações sobre questões de Direito Administrativo, Civil, Constitucional, Empresarial, Processual, Trabalhista, Tributário, Legislação dos Serviços Sociais Autônomos, entre outras, aplicando a legislação, forma e terminologia adequadas ao assunto em questão, para utilizá-las na orientação e defesa dos interesses do SESCOOP/PR; • Promover e/ou participar de eventos jurídicos e representar o SESCOOP/PR, visando ao alinhamento institucional; • Organizar eventos de capacitação e de alinhamento técnico sobre temas relacionados. • Ministras cursos e palestras; • Manter-se relacionado junto aos Tribunais de Justiça, Tribunais Superiores, Tribunal de Contas, órgãos da Administração Pública Federal, Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e demais Serviços Sociais Autônomos; • Executar outras tarefas correlatas.

ANALISTA DE DESIGNER	
REQUISITOS	
Nível 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ Educação Superior Completa; e ○ Carteira Nacional de Habilitação.
Nível 2	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ensino superior com pós-graduação; e ○ Carteira Nacional de Habilitação.
Nível 3 e Nível 4	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ensino Superior Completo; ○ Pós-graduação, preferencialmente na área de Comunicação, Designer e Marketing; e ○ Mestrado stricto sensu (Mestrado ou Doutorado – concluído ou cursando), reconhecidos junto ao MEC.

EXPERIÊNCIA	
Nível 1	○ Até 2 anos em atividades correlatas
Nível 2	○ de 2 a 4 anos em atividades correlatas
Nível 3	○ de 4 a 6 anos em atividades correlatas
Nível 4	○ Acima de 6 anos em atividades correlatas

CONHECIMENTOS	
Nível 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cooperativismo Básico; ○ Adobe – noções de Indesign; ○ Photoshop; e ○ Noções de Illustrator.
Nível 2	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cooperativismo Básico; ○ Adobe - domínio Indesign; ○ Photoshop; e ○ Illustrator.
Nível 3 e Nível 4	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cooperativismo Intermediário; ○ Adobe - domínio Indesign; ○ Photoshop; e ○ Illustrator.

DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO
<ul style="list-style-type: none"> • Executar atividades de design e desenvolvimento de materiais gráficos diversos; • Planejar, elaborar e desenvolver projetos gráficos para materiais impressos e digitais (web) nas diversas mídias; • Desenvolver logotipos para programas e eventos; • Editar, criar e tratar imagens digitais; • Criar layouts com texto, gráficos, fotografias e outros elementos gráficos; • Levantar elementos junto aos demandantes para desenvolvimento de trabalhos gráficos, propondo soluções; • Aplicar a identidade visual, orientando funcionários na correta utilização; • Desenvolver a estética visual e funcionalidade de anúncios, programas; • Ministrando cursos e palestras; • Fiscalizar e gerir contratos, quando designado; e • Executar outras tarefas correlatas.

ANALISTA DE COMUNICAÇÃO	
REQUISITOS	
Nível 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ensino Superior Completo preferencialmente na área de Jornalismo.
Nível 2	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ensino Superior Completo preferencialmente na área de Jornalismo; e ○ Pós-graduação.
Nível 3 e Nível 4	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ensino Superior Completo preferencialmente na área de Jornalismo; e ○ Pós-graduação.

EXPERIÊNCIA	
Nível 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ Até 2 anos em atividades correlatas
Nível 2	<ul style="list-style-type: none"> ○ de 2 a 4 anos em atividades correlatas
Nível 3	<ul style="list-style-type: none"> ○ de 4 a 6 anos em atividades correlatas
Nível 4	<ul style="list-style-type: none"> ○ Acima de 6 anos em atividades correlatas

CONHECIMENTOS	
Nível 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cooperativismo Básico; ○ Pacote Office Básico; ○ Técnicas de Entrevista; ○ Produção de Textos Jornalísticos e Artigos; e ○ Produção e Edição de Materiais Impressos e para Mídias Sociais.
Nível 2	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cooperativismo Intermediário; ○ Pacote Office Intermediário; ○ Técnicas de Entrevista; ○ Produção de Textos Jornalísticos e Artigos; e ○ Produção e Edição de Materiais Impressos e para Mídias Sociais.
Nível 3 e Nível 4	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cooperativismo Avançado; ○ Pacote Office Intermediário; ○ Técnicas de Entrevista; ○ Produção de Textos Jornalísticos e Artigos; ○ Produção e Edição de Materiais Impressos e para Mídias Sociais; e ○ Cerimoniais.

DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO
<ul style="list-style-type: none"> • Agendar, organizar e acompanhar entrevistas coletivas; • Contatar a mídia, sugerindo pautas e fazendo esclarecimentos necessários para a eficiência da matéria jornalística a ser publicada; • Preparar textos, textos de apoio, sinopses, súmulas, artigos e cerimoniais para diversas necessidades; • Identificar e propor formas de divulgar eventos promovidos e o Sistema Ocepar e divulgar; • Dar orientações de como lidar com a imprensa; • Montar clippings - recortes de jornais e revistas nos quais o sistema ocepar apareceu ou matérias veiculadas na TV; • Desenvolver ações através do uso da comunicação e editoração do Paraná Cooperativo (revista, jornal, boletins, edições especiais, sítio na internet); • Realizar cobertura fotográfica de eventos e organização do acervo, em eventos; • Produzir e editar arquivos de áudio/vídeos com interesse das cooperativas e afins; • Apoiar e participar de encontros de comunicadores das cooperativas do Paraná; • Assessorar e apoiar os setores na divulgação de eventos, matérias, produção de textos para banners, folhetos e afins; • Ministrando cursos e palestras; • Fiscalizar e gerir contratos, quando designado; e • Executar outras tarefas correlatas.

ANALISTA DE SISTEMAS	
REQUISITOS	
Nível 1 e 2	o Educação Superior Completa.
Nível 3	o Educação Superior Completa com pós-graduação.

EXPERIÊNCIA	
Nível 1	o Até 2 anos em atividades correlatas.
Nível 2	o de 2 a 4 anos em atividades correlatas.
Nível 3	o de 4 a 6 anos em atividades correlatas.

CONHECIMENTOS	
Nível 1, 2 e 3	<ul style="list-style-type: none"> o Cooperativismo básico; o Pacote Office; o Inglês técnico; o Levantamento e análise de requisitos; o Metodologias de desenvolvimento de sistemas (Clássicas e Ágeis); o Lógica de programação apurada; o Arquitetura de sistemas; o Desenvolvimento de sistemas (Desktop, Web e Mobile); o Sistemas de controle de versão; o Treinamento de usuários; o Desenvolvimento e manipulação de banco de dados (Leitura, Alteração, Escrita e Exclusão); e o Segurança da informação.

DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO	
	<ul style="list-style-type: none"> • Levantar requisitos, analisar, desenvolver, documentar, testar e implantar sistemas de informação de TI (Desktop, Web e Mobile) • Planejar, executar, apoiar e prestar suporte técnico em projetos de sistemas de informação de TI; • Realizar consultoria especializada em projetos de sistemas de informação de TI; • Desenvolver estudos, análises, avaliações, vistorias, pareceres, perícias e auditorias em projetos e sistemas de informação; • Realizar treinamento, pesquisa, experimentação e divulgação tecnológica; • Fiscalizar e gerir contratos, quando designado; • Elaborar termo de referência para aquisições de produtos e serviços de TI; • Fornecer treinamento à usuários; • Realizar suporte técnico à usuários; • Acompanhar as demandas de TI através de sistemas de controle de chamados; e • Executar demais tarefas correlatas de acordo com sua especialização profissional.

ANALISTA DE INFRAESTRUTURA	
REQUISITOS	
Nível 1 e 2	<ul style="list-style-type: none"> ○ Educação Superior Completa.
Nível 3	<ul style="list-style-type: none"> ○ Educação Superior Completa com pós-graduação.

EXPERIÊNCIA	
Nível 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ Até 2 anos em atividades correlatas.
Nível 2	<ul style="list-style-type: none"> ○ de 2 a 4 anos em atividades correlatas.
Nível 3	<ul style="list-style-type: none"> ○ de 4 a 6 anos em atividades correlatas.

CONHECIMENTOS	
Nível 1, 2 e 3	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cooperativismo Básico; ○ Pacote Office; ○ Inglês Técnico; ○ Sistemas operacionais; ○ Configuração física e lógica de redes (TCP/IP, ranges de IP, subnets/máscaras, gateways, roteamento, topologia de rede, etc.); ○ Administração de domínios de rede de computadores; ○ Análise de logs; ○ Instalação e configuração de softwares (exemplificativamente Sistemas operacional, backoffice, antivírus) e equipamentos (exemplificativamente Switch, Roteadores, Storages, Servidores, notebooks, estações, impressoras); E ○ Segurança da informação.

DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO	
<ul style="list-style-type: none"> • Projetar, implantar e manter redes de computadores; • Criar e manter políticas de segurança; • Manter a infraestrutura de TI com níveis adequados de segurança; • Propor, manter e executar políticas de backup; • Instalar e manter Sistemas Operacionais; • Instalar e manter ambientes para equipes de desenvolvimento de sistemas; • Fiscalizar e gerir contratos, quando designado; • Elaborar relatórios e procedimentos referentes a Infraestrutura de TI; • Monitorar e analisar de logs do ambiente de infraestrutura; • Elaborar termo de referência para aquisições de produtos e serviços de TI; • Planejar, executar, apoiar e prestar suporte técnico em projetos de sistemas de informação de TI; • Desenvolver estudos, análises, avaliações, vistorias, pareceres, perícias e auditorias em projetos de infraestrutura de TI; • Fornecer treinamento à usuários; • Realizar suporte técnico à usuários; • Acompanhar as demandas de TI através de sistemas de controle de chamados; e • Executar demais tarefas correlatas de acordo com sua especialização profissional. 	

ADMINISTRADOR DE DBA

REQUISITOS

Nível 1 e 2	<ul style="list-style-type: none">○ Educação Superior Completa.
Nível 3	<ul style="list-style-type: none">○ Educação Superior Completa com pós-graduação.

EXPERIÊNCIA

Nível 1	<ul style="list-style-type: none">○ Até 2 anos em atividades correlatas.
Nível 2	<ul style="list-style-type: none">○ de 2 a 4 anos em atividades correlatas.
Nível 3	<ul style="list-style-type: none">○ de 4 a 6 anos em atividades correlatas.

CONHECIMENTOS

Nível 1, 2 e 3	<ul style="list-style-type: none">○ Cooperativismo Básico;○ Pacote Office;○ Inglês Técnico;○ Administração de Banco de Dados;○ Programação de Banco de Dados;○ Diagrama de Entidade Relacionamento (DER); E○ Segurança da Informação.
----------------	---

DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO

- Planejar, instalar e configurar sistemas de banco de dados;
- Propor, executar e monitorar planos de manutenção das bases de dados;
- Propor, executar e monitorar políticas de segurança de dados;
- Realizar modelagem e tuning de banco de dados;
- Programar procedures e triggers de banco de dados;
- Apoiar equipe de desenvolvimento de sistemas (interna e externa);
- Desenvolver relatórios contendo informações gerenciais e de apoio a tomada de decisão;
- Desenvolver e implantar soluções de BI, provendo e mantendo painéis de indicadores e de análise;
- Desenvolver estudos, análises, avaliações, vistorias, pareceres, perícias e auditorias em projetos de TI;
- Planejar, executar, apoiar e prestar suporte técnico em projetos de sistemas de informação de TI;
- Elaborar termo de referência para aquisições de produtos e serviços de TI;
- Fornecer treinamento à usuários;
- Realizar suporte técnico à usuários;
- Acompanhar as demandas de TI através de sistemas de controle de chamados; e
- Executar demais tarefas correlatas de acordo com sua especialização profissional.

ANALISTA DE NEGÓCIOS DE T.I.

REQUISITOS

Nível 1 e 2	o Educação Superior Completa.
Nível 3	o Educação Superior Completa com pós-graduação.

EXPERIÊNCIA

Nível 1	o Até 2 anos em atividades correlatas
Nível 2	o de 2 a 4 anos em atividades correlatas
Nível 3	o de 4 a 6 anos em atividades correlatas

CONHECIMENTOS

Nível 1, 2 e 3	<ul style="list-style-type: none">o Cooperativismo Básico;o Pacote Office;o Inglês Técnico;o Engenharia de requisitos;o Análise de benefício de custos;o Noções de ciclos de desenvolvimento de software;o Testes de sistema de informação (Desktop, Web, Mobile);o Metodologias de projetos (Clássicas e Ágeis);o Metodologias de desenvolvimento de software (Clássicas e Ágeis);o Qualidade de software; eo Modelagem de processos.
----------------	--

DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO

- Atuar como elo entre os clientes internos e externos e a área de TI;
- Auxiliar usuários na especificação de regras de negócio para o desenvolvimento de soluções de TI;
- Modelar, analisar e documentar processos de negócio e requisitos de sistemas TI;
- Definir critérios de aceite para entregas de soluções de TI;
- Realizar análise de custo e benefício em projetos de desenvolvimento de sistemas de TI;
- Propor priorização de backlog de projetos;
- Homologar soluções de TI, averiguando o atendimento dos requisitos negociais e funcionais;
- Criar e manter documentação referente a soluções de TI (exemplificativamente, boletins de versão e testes);
- Criar casos de testes de sistemas de informação;
- Elaborar termo de referência para aquisições de produtos e serviços de TI;
- Fornecer treinamento à usuários;
- Realizar suporte técnico à usuários;
- Acompanhar as demandas de TI através de sistemas de controle de chamados; e
- Executar demais tarefas correlatas de acordo com sua especialização profissional.

ANALISTA TÉCNICO		
REQUISITOS		
	PERFIL HUMANAS	PERFIL EXATAS
Nível 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ensino Superior Completo preferencialmente na área de Administração, Psicologia, Recursos Humanos, Educação ou Pedagogia de instituição reconhecida pelo MEC; e ○ Carteira Nacional de Habilitação categoria B. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ensino Superior Completo preferencialmente na área de Ciências Contábeis, Economia, Administração ou Engenharia de instituição reconhecida pelo MEC; e ○ Carteira Nacional de Habilitação categoria B.
Nível 2	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ensino Superior Completo preferencialmente na área de Administração, Psicologia, Recursos Humanos, Educação ou Pedagogia de instituição reconhecida pelo MEC; ○ Pós-graduação preferencialmente na área de Administração, Psicologia, Recursos Humanos, Educação ou Pedagogia; e ○ Carteira Nacional de Habilitação categoria B. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ensino Superior Completo preferencialmente na área de Ciências Contábeis, Economia, Administração ou Engenharia de instituição reconhecida pelo MEC; ○ Pós-graduação, preferencialmente na área de Ciências Contábeis, Economia, Administração, Engenharia ou Gestão Empresarial; e ○ Carteira Nacional de Habilitação categoria B.
Nível 3 e Nível 4	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ensino Superior Completo preferencialmente na área de Administração, Psicologia, Recursos Humanos, Educação ou Pedagogia de instituição reconhecida pelo MEC; ○ Pós-graduação, preferencialmente na área de Administração, Psicologia, Recursos Humanos, Educação ou Pedagogia; ○ Mestrado stricto sensu (Mestrado ou Doutorado – concluído ou cursando), reconhecidos junto ao MEC; e ○ Carteira Nacional de Habilitação categoria B. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ensino Superior Completo preferencialmente na área de Ciências Contábeis, Economia, Administração ou Engenharia de instituição reconhecida pelo MEC; ○ Pós-graduação, preferencialmente na área de Ciências Contábeis, Economia, Administração, Engenharia ou Gestão Empresarial; ○ Mestrado stricto sensu (Mestrado ou Doutorado – concluído ou cursando), reconhecidos junto ao MEC; e ○ Carteira Nacional de Habilitação categoria B.

EXPERIÊNCIA	
Nível 1	○ Até 2 anos em atividades correlatas
Nível 2	○ de 2 a 4 anos em atividades correlatas
Nível 3	○ de 4 a 6 anos em atividades correlatas
Nível 4	○ Acima de 6 anos em atividades correlatas

CONHECIMENTO		
	PERFIL HUMANAS	PERFIL EXATAS
Nível 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cooperativismo Básico; ○ Pacote Office Básico; ○ Treinamento e Desenvolvimento; ○ Monitoramento de Indicadores; ○ Responsabilidade Social e Sustentabilidade; ○ Elaboração e Gestão de Projetos de Treinamentos, Educacionais e Sociais; ○ Elaboração e criação de materiais didáticos; 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cooperativismo Intermediário ○ Pacote Office Intermediário ○ Indicadores de resultado ○ Análise de Balanço ○ Metodologia de análise e tratamento de dados ○ Modelos de diagnóstico e de análise de cenários ○ Análise de mercado, financeira e tributária ○ Modelos de boas práticas de gestão e de governança corporativas; ○ Sustentabilidade;

	<ul style="list-style-type: none"> o Língua portuguesa aplicada a redação de documentos. 	<ul style="list-style-type: none"> o Língua portuguesa aplicada a redação de documentos o Elaboração de projetos de treinamento o Oratória.
Nível 2	<ul style="list-style-type: none"> o Cooperativismo Intermediário; o Pacote Office Básico; o Treinamento e Desenvolvimento; o Monitoramento de Indicadores; o Responsabilidade Social e Sustentabilidade; o Elaboração e Gestão de Projetos de Treinamentos, Educacionais e Sociais; o Elaboração e criação de materiais didáticos; o Língua portuguesa aplicada a redação de documentos; o Métodos de Pesquisa qualitativa e quantitativa; o Indicadores de resultados de projetos educacionais e sociais; o Estratégias, metodologias e técnicas de ensino-aprendizagem; o Qualidade de vida, saúde e segurança no trabalho e legislação aplicada; o Oratória. 	<ul style="list-style-type: none"> o Cooperativismo Intermediário; o Pacote Office Intermediário; o Indicadores de resultado; o Análise de Balanço; o Metodologia de análise e tratamento de dados; o Modelos de diagnóstico e de análise de cenários; o Análise de desempenho; o Modelos de boas práticas de gestão e de governança corporativas Sustentabilidade; o Língua portuguesa aplicada a redação de documentos o Elaboração de projetos de treinamento o Oratória o Métodos de Pesquisa qualitativa e quantitativa; o Indicadores de resultados de projetos educacionais e sociais.
Nível 3 e Nível 4	<ul style="list-style-type: none"> o Cooperativismo Intermediário; o Pacote Office Intermediário; o Treinamento e Desenvolvimento; o Monitoramento de Indicadores; o Responsabilidade Social e Sustentabilidade; o Elaboração e Gestão de Projetos de Treinamentos, Educacionais e Sociais; o Elaboração e criação de materiais didáticos; o Língua portuguesa aplicada a redação de documentos; o Métodos de Pesquisa qualitativa e quantitativa; o Indicadores de resultados de projetos educacionais e sociais; o Estratégias, metodologias e técnicas de ensino-aprendizagem; o Qualidade de vida, saúde e segurança no trabalho e legislação aplicada; o Oratória; o Planejamento Estratégico; o Modelos de liderança, gestão e governança; o Modelagem, técnicas e ferramentas para ensino à distância; o Legislação sobre programa jovem aprendiz (lei 10097/00); o Legislação aplicada aos programas de formação e qualificação profissional; o Gestão por resultado e elaboração de indicadores e gestão de riscos. 	<ul style="list-style-type: none"> o Cooperativismo Avançado; o Pacote Office Avançado; o Indicadores de resultado; o Análise de Balanço; o Metodologia de análise e tratamento de dados; o Modelos de diagnóstico e de análise de cenários o Análise de desempenho; o Modelos de boas práticas de gestão e de governança corporativas; o Sustentabilidade; o Língua portuguesa aplicada a redação de documentos; o Elaboração de projetos de treinamento; o Oratória; o Métodos de Pesquisa qualitativa e quantitativa; o Indicadores de resultados de projetos educacionais e sociais; o Planejamento Estratégico; o Modelos de liderança, gestão e governança; o Domínio das Demonstrações Contábeis; o Gestão por resultado, elaboração de indicadores e gestão de riscos.

DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO	
NÍVEL 1 e 2	PERFIL: HUMANAS
<ul style="list-style-type: none"> • Interagir, in loco, com profissionais e gestores de cooperativas na operacionalização do programa de autogestão do Cooperativismo, com supervisão; • Realizar o planejamento estratégico de desenvolvimento humano junto às cooperativas e orientá-las neste processo; realizar monitoramento contínuo sobre a execução, revisão e replanejamentos de treinamentos considerando recursos financeiros, eventos, carga horária, participações e temas, com supervisão; • Desenvolver, executar, avaliar e monitorar ações, eventos e programas na área de promoção social, formação e qualificação profissional em convergência com as diretrizes estratégicas do Sescoop, bem como garantir alinhamento entre o planejamento e as ações; • Planejar, operacionalizar, analisar, conduzir, ministrar, coordenar e prestar contas de eventos, bem como ministrar cursos e palestras; • Contribuir na criação, adaptação e aperfeiçoamento de treinamentos; • Elaborar relatórios e monitorar atividades executadas, gerando dados para avaliação dos treinamentos; • Divulgar a organização e os programas de treinamento junto às cooperativas, empresas, instituições de ensino, entidades e outros sempre que necessário, ajudando na confecção de materiais de apoio; • Cadastrar, atualizar cadastros de instrutores e empresas fornecedoras, negociando sempre que necessário e conferindo autenticidade das informações fornecidas; • Propor, desenvolver e implementar metodologias para os programas de promoção social e formação profissional, assim como a elaboração de materiais didáticos e de divulgação; • Identificar, capacitar e acompanhar a atuação de agentes de desenvolvimento do cooperativismo; • Apoiar a implementação de programas de educação, gestão e governança cooperativista, bem como identificar e disseminar as melhores práticas; • Operar sistema de gestão de processo de treinamento, planejamento, indicadores, compras, viagens e demais sistemas afins; • Propor e promover a melhoria de processos, sistemas e ferramentas internas e externas buscando qualidade e aperfeiçoamento; • Realizar negociações, orçamentos, compras, contratações e logística de eventos; • Realizar atendimento por meio dos diversos canais e a diversos clientes como: prestadores de serviço, fornecedores, cooperativas, empresas, entre outros; • Desenvolver estratégias, propor e apoiar a implementação de ações de organização e mobilização do quadro social das cooperativas; • Estruturar, implementar e acompanhar políticas de avaliação de resultados dos programas desenvolvidos; • Receber delegações e organizar eventos para público externo; • Organizar e coordenar eventos e programas internacionais para público do Sescoop; • Fiscalizar e gerir contratos, quando designado; • Operacionalizar o PEDC – Plano Estratégico de Desenvolvimento Cooperativo; e • Executar outras tarefas correlatas. 	

DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO	
NÍVEL 3 e 4	PERFIL: HUMANAS
<ul style="list-style-type: none"> • Interagir in loco, com profissionais e gestores de cooperativas na operacionalização do programa de autogestão do Cooperativismo, com supervisão; • Realizar o planejamento estratégico de desenvolvimento humano junto às cooperativas e orientá-las neste processo; realizar monitoramento contínuo sobre a execução, revisão e replanejamentos de treinamentos considerando recursos financeiros, eventos, carga horária, participações e temas, com supervisão; • Desenvolver, executar, avaliar e monitorar ações, eventos e programas na área de promoção social, formação e qualificação profissional em convergência com as diretrizes estratégicas do Sescoop, bem como garantir alinhamento entre o planejamento e as ações; • Planejar, operacionalizar, analisar, conduzir, ministrar, coordenar e prestar contas de eventos, bem como ministrar cursos e palestras; • Contribuir na criação, adaptação e aperfeiçoamento de treinamentos; • Elaborar relatórios e monitorar atividades executadas, gerando dados para avaliação dos treinamentos; 	

- Divulgar a organização e os programas de treinamento junto às cooperativas, empresas, escolas, entidades e outros sempre que necessário ajudando na confecção de materiais de apoio;
- Cadastrar, atualizar cadastros de instrutores e empresas fornecedoras, negociando sempre que necessário e conferindo autenticidade das informações fornecidas;
- Ministrar cursos e palestras;
- Propor, desenvolver e implementar metodologias para os programas de promoção social e formação profissional, assim como a elaboração de materiais didáticos e de divulgação;
- Identificar, capacitar e acompanhar a atuação de agentes de desenvolvimento do cooperativismo;
- Apoiar a implementação de programas de educação, gestão e governança cooperativista, bem como identificar e disseminar as melhores práticas;
- Operar sistema de gestão de processo de treinamento, planejamento, indicadores, compras, viagens e demais sistemas afins;
- Propor e promover a melhoria de processos, sistemas e ferramentas internas e externas buscando qualidade e aperfeiçoamento;
- Realizar negociações, orçamentos, compras e contratações;
- Realizar atendimento por meio dos diversos canais e a diversos clientes como: interessados, prestadores de serviço, fornecedores, cooperativas, empresas, entre outros;
- Desenvolver estratégias, propor e apoiar a implementação de ações de organização e mobilização do quadro social das cooperativas;
- Estruturar, implementar e acompanhar políticas de avaliação de resultados dos programas desenvolvidos;
- Receber delegações e organizar eventos para público externo;
- Organizar e coordenar eventos e programas internacionais para público do SESCOOP;
- Fiscalizar e gerir contratos, quando designado;
- Desenvolver, implantar e coordenar programas de educação continuada;
- Estabelecer parcerias estratégicas a fim de garantir a implementação dos programas de promoção social e formação profissional;
- Planejar, implementar e disseminar estudos técnicos avançados, processos, pesquisas, diagnósticos preventivos e corretivos, com ênfase na área de desenvolvimento humano como treinamento, recursos humanos e quadro social;
- Desenvolver atividades voltadas ao acompanhamento e orientação na realização de consultorias especializadas requeridas para melhoria da atuação das cooperativas;
- Desenvolver o processo de planejamento estratégico de cooperativas na área de desenvolvimento humano;
- Operacionalizar o PEDC – Plano Estratégico de Desenvolvimento Cooperativo;
- Elaborar cenários de ambientes voltados à preparação do planejamento estratégico, com supervisão;
- Acompanhar o cumprimento de Plano de Trabalho no âmbito da organização, visando comprovar a conformidade da sua execução;
- Elaborar análise técnica dos processos na organização;
- Verificar indicadores de gestão da organização, visando comprovar a legalidade e legitimidade das atividades, avaliando os resultados quanto à economicidade, eficácia, eficiência da gestão orçamentária, financeira, patrimonial, pessoal e demais sistemas administrativos operacionais;
- Executar outras tarefas correlatas.

DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO	
NÍVEL 1 e 2	PERFIL: EXATAS
<ul style="list-style-type: none"> • Interagir in loco, com profissionais e gestores de cooperativas na operacionalização do programa de autogestão do Cooperativismo em cooperativas, com supervisão; • Operacionalizar o monitoramento, o acompanhamento, a auditoria e o controle as cooperativas, com supervisão; • Orientar grupos de interessados em constituir cooperativas, analisando projetos de viabilidade, esclarecendo e conferindo os procedimentos e documentações de registro, com supervisão; • Contribuir na divulgação do cooperativismo e na elaboração de matérias para divulgação; • Propor programas de auditoria, acompanhando os processos estabelecidos, elaborando análise técnica de registro e de auditoria, com supervisão; • Manter cadastro atualizado dos profissionais, empresas de responsabilidade técnica de registro da auditoria no âmbito das cooperativas; • Controlar processos com análise dos relatórios de auditoria independente das cooperativas, mantendo controle da qualidade dos trabalhos; • Promover a inserção dos auditores internos nas cooperativas, proporcionando a integração com o trabalho desenvolvido pelo Conselho Fiscal, no conceito de auditoria de gestão, com supervisão; 	

- Manter atualizadas normas, para que o trabalho executado pela auditoria interna da cooperativa esteja integrado com o desenvolvimento das atividades executadas;
- Colaborar com as áreas estabelecidas nas cooperativas, de forma integrada, buscando melhoria da gestão;
- Executar o Programa de apoio integral às pequenas cooperativas, com supervisão;
- Orientar sobre indicadores, sua alimentação nos sistemas operacionais da organização, elaborando relatórios, monitorando e solicitando ajustes se necessário;
- Analisar os indicadores estabelecidos através dos relatórios constituídos, com supervisão;
- Desenvolver atividades, através de acompanhamento dos executores do processo de certificação integral de gestão, do controle de qualidade da atuação do Conselho Fiscal, auditoria interna e externa, nas cooperativas, com supervisão;
- Desenvolver atividades voltadas ao acompanhamento e orientação na realização de consultorias especializadas requeridas para melhoria da atuação das cooperativas, em cooperativas de pequeno porte; com supervisão;
- Elaborar estudos técnicos e processos de planejamento estratégico, com supervisão;
- Operacionalizar o Plano Estratégico de Desenvolvimento Cooperativo;
- Desenvolver cenários, projeções, diagnósticos e projetos para as diversas áreas das cooperativas, com supervisão;
- Participar de reuniões e visitas técnicas para análise e acompanhamento do desempenho das cooperativas, com supervisão;
- Propor, estruturar e aplicar programas de capacitação de conselheiros de cooperativas e outros, com supervisão;
- Propor e apoiar a implementação de programas e projetos relacionados ao monitoramento e desenvolvimento de cooperativas;
- Propor metodologia e implementar ferramentas de análise e consolidação de dados;
- Realizar a consolidação e análise de dados coletados relacionados ao desempenho das cooperativas;
- Realizar estudos de cenários financeiro e social destinados ao fortalecimento da gestão e governança das cooperativas;
- Apoiar a elaboração de diagnóstico e propor ações de melhorias no âmbito da gestão e governança das cooperativas;
- Identificar e disseminar boas práticas de gestão e governança das cooperativas;
- Realizar estudos e pesquisas para o desenvolvimento e crescimento das cooperativas;
- Ministrando cursos e palestras;
- Fiscalizar e gerir contratos, quando designado;
- Executar outras tarefas correlatas.

DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO	
NÍVEL 3 e 4	PERFIL: EXATAS
<ul style="list-style-type: none"> • Interagir com profissionais e gestores de cooperativas na operacionalização do programa de Autogestão do cooperativismo; • Operacionalizar o monitoramento, o acompanhamento, a auditoria e o controle das cooperativas; • Orientar grupos de interessados em constituir cooperativas, analisando projetos de viabilidade, esclarecendo e conferindo os procedimentos e documentações de registro, acompanhamento na constituição e registro; • Contribuir na divulgação do cooperativismo e na elaboração de materiais para divulgação; • Propor programas de auditoria, acompanhando os processos estabelecidos, elaborando análise técnica de registro e de auditoria; • Manter cadastro atualizado dos profissionais, empresas de responsabilidade técnica de registro da auditoria no âmbito das cooperativas; • Controlar processos com análise dos relatórios de auditoria independente das cooperativas, mantendo controle da qualidade dos trabalhos; • Promover a inserção dos auditores internos nas cooperativas, proporcionando a integração com o trabalho desenvolvido pelo Conselho Fiscal, no conceito de auditoria de gestão; • Manter atualizadas normas, para que o trabalho executado pela auditoria interna da cooperativa esteja integrado com o desenvolvimento das atividades executadas; • Colaborar com as áreas estabelecidas nas cooperativas, de forma integrada, buscando melhoria da gestão; • Executar o Programa de apoio integral às pequenas cooperativas; • Orientar sobre indicadores, sua alimentação nos sistemas operacionais da organização, elaborando relatórios, monitorando e solicitando ajustes se necessário; • Analisar os indicadores estabelecidos através dos relatórios constituídos, em cooperativas; 	

- Desenvolver atividades, através de acompanhamento dos executores do processo de certificação integral de gestão, do controle de qualidade da atuação do Conselho Fiscal, auditoria interna e externa nas cooperativas;
- Desenvolver atividades voltadas ao acompanhamento e orientação na realização de consultorias especializadas requeridas para melhoria da atuação das cooperativas;
- Elaborar estudos técnicos avançados em gestão de cooperativas e processos de planejamento estratégico;
- Operacionalizar o Plano Estratégico de Desenvolvimento Cooperativo;
- Desenvolver cenários, projeções, diagnósticos e projetos para as diversas áreas das cooperativas;
- Promover e participar de reuniões e visitas técnicas para análise e acompanhamento do desempenho das cooperativas;
- Propor, estruturar e aplicar programas de capacitação de conselheiros de cooperativas e outros;
- Propor e apoiar a implementação de programas e projetos relacionados ao monitoramento e desenvolvimento de cooperativas;
- Propor metodologia e implementar ferramentas de análise e consolidação de dados;
- Realizar a consolidação e análise de dados coletados relacionados ao desempenho das cooperativas;
- Realizar estudos de cenários financeiro e social destinados ao fortalecimento da gestão e governança das cooperativas;
- Apoiar a elaboração de diagnóstico e propor ações de melhorias no âmbito da gestão e governança das cooperativas;
- Identificar e disseminar boas práticas de gestão e governança das cooperativas;
- Realizar estudos e pesquisas para o desenvolvimento e crescimento das cooperativas;
- Ministrar cursos e palestras;
- Fiscalizar e gerir contratos, quando designado;
- Desenvolver atividades voltadas ao acompanhamento da gestão das cooperativas via processo de análise de dados, com formação de cenários comparativos para contribuir na orientação dos rumos de condução dos negócios em cooperação frente ao mercado e a concorrência, sendo dirigido nas áreas de acompanhamento:
 - Mercadológico e financeiro - análise da maximização da utilização dos recursos físicos e financeiros da cooperativa, gerando melhores resultados;
 - Recursos humanos - à análise e maximização da utilização destes e acompanhamento da constante profissionalização;
 - Viabilidade dos cooperados - voltado a análise de desempenho da atividade dos cooperados, através de indicadores de desempenho comparativo;
- Contribuir e viabilizar o desenvolvimento do processo de planejamento estratégico das cooperativas;
- Elaborar em conjunto os planos de desenvolvimento regionais de cooperativas;
- Desenvolver cenários na área de gestão de pessoas das cooperativas;
- Fazer a gestão do processo de treinamentos das cooperativas, desde o planejamento até a execução e utilização de recursos financeiros;
- Produzir cenários e projeções da área de treinamento e recursos humanos das cooperativas;
- Elaborar diagnósticos preventivos na área de recursos humanos de cooperativas;
- Propor e aplicar programas de capacitação para melhoria da gestão de pessoas nas cooperativas;
- Diagnósticos nas áreas de recursos humanos em projetos especiais de desenvolvimento e recuperação de cooperativas;
- Elaborar cenários de ambientes voltados à preparação do planejamento estratégico, com supervisão;
- Acompanhar o cumprimento do Plano de Trabalho no âmbito da organização, visando comprovar a conformidade da sua execução;
- Elaborar análise técnica dos processos na organização;
- Verificar indicadores de gestão da organização, visando comprovar a legalidade e legitimidade das atividades, avaliando os resultados quanto à economicidade, eficácia, eficiência da gestão orçamentária, financeira, patrimonial, pessoal e demais sistemas administrativos operacionais;
- Executar outras tarefas correlatas.

COORDENADOR
REQUISITOS
<ul style="list-style-type: none"> ○ Conforme artigo 15 da Resolução.

CONHECIMENTO
<ul style="list-style-type: none"> ○ Cooperativismo Intermediário; ○ Domínio do Pacote Office; ○ Conhecimento das Controle Orçamentário ○ Noções de Compras e Orçamentos; ○ Conhecimentos em Serviço Social Autônomo; ○ Língua Portuguesa Aplicada a Redação de Documentos; ○ Oratória; e ○ Planejamento Estratégico.

DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO
<ul style="list-style-type: none"> • Interagir in loco, com profissionais e gestores de cooperativas na operacionalização do programa de autogestão do Cooperativismo, com supervisão; • Organizar, administrar e executar a formação profissional e a promoção social dos trabalhadores em cooperativas, dos cooperados e seus familiares e Conselheiros das cooperativas, com supervisão; • Orientar, revisar, monitorar, planejamentos e replanejamentos de treinamentos e outros formatos de desenvolvimento, com supervisão; • Preparar, viabilizar e supervisionar treinamentos e outras formas de desenvolvimento promovidos isoladamente ou em parceria com outras empresas e organizações; • Contribuir na criação, adaptação e aperfeiçoamento de treinamentos; • Elaborar relatórios e monitorar atividades executadas, gerando dados para avaliação dos treinamentos; • Divulgar a organização e os programas de treinamento junto às cooperativas, empresas, escolas, entidades e outros sempre que necessário, ajudando na confecção de materiais de apoio; • Buscar instrumentos e metodologias para facilitar o alcance dos objetivos organizacionais; • Cadastrar, atualizar cadastros de instrutores e empresas fornecedoras, negociando sempre que necessário e conferindo autenticidade das informações fornecidas; • Acompanhar e analisar o processo integral de elaboração de projetos de treinamento e de promoção social, até seu fechamento, incluindo encaminhamentos dos valores para departamento financeiro, conferindo todos os documentos do processo; • Desenvolver estudos, cenários e processos na área de gestão de pessoas das cooperativas, com supervisão; • Promover e participar de reuniões e visitas técnicas para análise e acompanhamento de desempenho das cooperativas, com supervisão; • Ministrando cursos e palestras; • Desenvolver, executar, avaliar, monitorar e coordenar ações, eventos e programas na área de promoção social e formação e qualificação profissional em convergência com as diretrizes estratégicas do SESCOOP; • Propor, desenvolver e implementar metodologias para os programas de promoção social e formação profissional, assim como a elaboração de materiais didáticos e de divulgação; • Identificar, capacitar e acompanhar a atuação de agentes de desenvolvimento do cooperativismo; • Apoiar a implementação de programas de educação, gestão e governança cooperativista, bem como identificar e disseminar as melhores práticas; • Operacionalizar sistema de gestão de processo de treinamento, planejamento, indicadores, compras, viagens e demais sistemas afins; • Propor e promover a melhoria de processos internos e externos buscando qualidade e aperfeiçoamento; • Planejar, operacionalizar, conduzir, ministrar, coordenar e prestar contas de eventos; • Realizar negociações, orçamentos, compras e contratações; • Realizar atendimento por meio dos diversos canais e a diversos clientes como: interessados, prestadores de serviço, fornecedores, cooperativas, empresas, entre outros; • Desenvolver estratégias, propor e apoiar a implementação de ações de organização e mobilização do quadro social das cooperativas; • Estruturar, implementar e acompanhar políticas de avaliação de resultados dos programas desenvolvidos; • Fiscalizar e gerir contratos, quando designado; • Executar outras atividades correlatas.

GERENTE
REQUISITOS
o Ensino Superior com Pós-Graduação lato sensu.

CONHECIMENTO
<ul style="list-style-type: none"> o Cooperativismo Intermediário; o Domínio do Pacote Office; o Conhecimento das Controle Orçamentário o Noções de Compras e Orçamentos; o Conhecimentos em Serviço Social Autônomo; o Língua Portuguesa Aplicada a Redação de Documentos. o Liderança, Gestão e Governança; o Oratória; o Planejamento Estratégico; o Modelos de Boas práticas de Gestão e de Governança; e o Gestão de Pessoas e de Processos.

DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO
<ul style="list-style-type: none"> • Interagir in loco, com profissionais e gestores de cooperativas na operacionalização do programa de autogestão do Cooperativismo, com supervisão; • Organizar, administrar e executar a formação profissional e a promoção social dos trabalhadores em cooperativas, dos cooperados e seus familiares e Conselheiros das cooperativas; • Orientar, revisar, monitorar, planejamentos e replanejamentos de treinamentos e outros formatos de desenvolvimento; • Preparar, viabilizar e supervisionar treinamentos e outras formas de desenvolvimento promovidos isoladamente ou em parceira com outras empresas e organizações; • Contribuir na criação, adaptação e aperfeiçoamento de treinamentos; • Elaborar relatórios e monitorar atividades executadas, gerando dados para avaliação dos treinamentos; • Divulgar a organização e os programas de treinamento junto às cooperativas, empresas, escolas, entidades e outros sempre que necessário, ajudando na confecção de materiais de apoio; • Buscar instrumentos e metodologias para facilitar o alcance dos objetivos organizacionais; • Cadastrar, atualizar cadastros de instrutores e empresas fornecedoras, negociando sempre que necessário e conferindo autenticidade das informações fornecidas; • Acompanhar e analisar o processo integral de elaboração de projetos de treinamento e de promoção social, até seu fechamento, incluindo encaminhamentos dos valores para departamento financeiro, conferindo todos os documentos do processo; • Desenvolver estudos, cenários e processos na área de gestão de pessoas das cooperativas; • Promover e participar de reuniões e visitas técnicas para análise e acompanhamento de desempenho das cooperativas; • Ministrando cursos e palestras; • Desenvolver, executar, avaliar, monitorar e coordenar ações, eventos e programas na área de promoção social e formação profissional em convergência com as diretrizes estratégicas do Sescop; • Propor, desenvolver e implementar metodologias para os programas de promoção social e formação profissional, assim como a elaboração de materiais didáticos e de divulgação; • Identificar, capacitar e acompanhar a atuação de agentes de desenvolvimento do cooperativismo; • Implementar programas de educação, gestão e governança cooperativista, bem como identificar e disseminar as melhores práticas; • Operacionalizar sistema de gestão de processo de treinamento, planejamento, indicadores, compras, viagens e demais sistemas afins; • Propor e promover a melhoria de processos internos e externos buscando qualidade e aperfeiçoamento; • Planejar, operacionalizar, conduzir, ministrar, coordenar e prestar contas de eventos; • Realizar negociações, orçamentos, compras e contratações; • Realizar atendimento por meio dos diversos canais e a diversos clientes como: interessados, prestadores de serviço, fornecedores, cooperativas, empresas, entre outros; • Desenvolver estratégias, propor e apoiar a implementação de ações de organização e mobilização do quadro social das cooperativas; • Estruturar, implementar e acompanhar políticas de avaliação de resultados dos programas desenvolvidos; • Fiscalizar e gerir contratos, quando designado;

- Desenvolver, implantar e coordenar programas de educação continuada
- Estabelecer parcerias estratégicas a fim de garantir a implementação dos programas de promoção social e formação profissional;
- Planejar, implementar e disseminar estudos, processos e pesquisas;
- Desenvolver atividades voltadas ao acompanhamento da gestão das cooperativas via processo de análise de dados, com formação de cenários comparativos para contribuir na orientação dos rumos de condução dos negócios em cooperação frente ao mercado e a concorrência;
- Desenvolver atividades voltadas ao acompanhamento e orientação na realização de consultorias especializadas requeridas para melhoria da atuação das cooperativas;
- Elaborar estudos técnicos avançados em gestão de cooperativas, com ênfase na área de desenvolvimento humano como treinamento, recursos humanos e quadro social;
- Desenvolver o processo de planejamento estratégico de cooperativas na área de desenvolvimento humano;
- Elaborar diagnósticos preventivos na área de recursos humanos de cooperativas;
- Operacionalizar o PEDC – Plano Estratégico de Desenvolvimento Cooperativo;
- Elaborar relatórios de acompanhamento e análise de cooperativas que demonstrem evolução proporcionada pelo uso dos recursos de treinamentos;
- Executar outras tarefas correlatas.

SUPERINTENDENTE	
REQUISITOS	
o	Ensino Superior com Pós-Graduação lato sensu.

CONHECIMENTO	
o	Cooperativismo Avançado;
o	Pacote Office Intermediário;
o	Conhecimento das Controle Orçamentário
o	Conhecimentos em Serviço Social Autônomo;
o	Liderança, Gestão e Governança;
o	Oratória;
o	Planejamento Estratégico;
o	Modelos de Boas práticas de Gestão e de Governança;
o	Gestão de Pessoas e de Processos; e
o	Capacidade de Articulação.

DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO	
•	Interagir in loco, com profissionais e gestores de cooperativas na operacionalização do programa de autogestão do Cooperativismo, com supervisão;
•	Organizar, administrar e executar a formação profissional e a promoção social dos trabalhadores em cooperativas, dos cooperados e seus familiares e Conselheiros das cooperativas;
•	Orientar, revisar, monitorar, planejamentos e replanejamentos de treinamentos e outros formatos de desenvolvimento;
•	Preparar, viabilizar e supervisionar treinamentos e outras formas de desenvolvimento promovidos isoladamente ou em parceria com outras empresas e organizações;
•	Contribuir na criação, adaptação e aperfeiçoamento de treinamentos;
•	Elaborar relatórios e monitorar atividades executadas, gerando dados para avaliação dos treinamentos;
•	Divulgar a organização e os programas de treinamento junto às cooperativas, empresas, escolas, entidades e outros sempre que necessário, ajudando na confecção de materiais de apoio;
•	Buscar instrumentos e metodologias para facilitar o alcance dos objetivos organizacionais;
•	Cadastrar, atualizar cadastros de instrutores e empresas fornecedoras, negociando sempre que necessário e conferindo autenticidade das informações fornecidas;
•	Acompanhar e analisar o processo integral de elaboração de projetos de treinamento e de promoção social, até seu fechamento, incluindo encaminhamentos dos valores para departamento financeiro, conferindo todos os documentos do processo;
•	Desenvolver estudos, cenários e processos na área de gestão de pessoas das cooperativas;
•	Promover e participar de reuniões e visitas técnicas para análise e acompanhamento de desempenho das cooperativas;
•	Ministrar cursos e palestras;
•	Desenvolver, executar, avaliar, monitorar e coordenar ações, eventos e programas na área de promoção social e formação profissional em convergência com as diretrizes estratégicas do Sescoop;
•	Propor, desenvolver e implementar metodologias para os programas de promoção social e formação profissional, assim como a elaboração de materiais didáticos e de divulgação;
•	Identificar, capacitar e acompanhar a atuação de agentes de desenvolvimento do cooperativismo;
•	Implementar programas de educação, gestão e governança cooperativista, bem como identificar e disseminar as melhores práticas;
•	Operacionalizar sistema de gestão de processo de treinamento, planejamento, indicadores, compras, viagens e demais sistemas afins;
•	Propor e promover a melhoria de processos internos e externos buscando qualidade e aperfeiçoamento;
•	Planejar, operacionalizar, conduzir, ministrar, coordenar e prestar contas de eventos;
•	Realizar negociações, orçamentos, compras e contratações;
•	Realizar atendimento por meio dos diversos canais e a diversos clientes como: interessados, prestadores de serviço, fornecedores, cooperativas, empresas, entre outros;
•	Desenvolver estratégias, propor e apoiar a implementação de ações de organização e mobilização do quadro social das cooperativas;
•	Estruturar, implementar e acompanhar políticas de avaliação de resultados dos programas desenvolvidos;
•	Fiscalizar e gerir contratos, quando designado;
•	Desenvolver, implantar e coordenar programas de educação continuada

- Estabelecer parcerias estratégicas a fim de garantir a implementação dos programas de promoção social e formação profissional;
- Planejar, implementar e disseminar estudos, processos e pesquisas;
- Desenvolver atividades voltadas ao acompanhamento da gestão das cooperativas via processo de análise de dados, com formação de cenários comparativos para contribuir na orientação dos rumos de condução dos negócios em cooperação frente ao mercado e a concorrência;
- Desenvolver atividades voltadas ao acompanhamento e orientação na realização de consultorias especializadas requeridas para melhoria da atuação das cooperativas;
- Elaborar estudos técnicos avançados em gestão de cooperativas, com ênfase na área de desenvolvimento humano como treinamento, recursos humanos e quadro social;
- Desenvolver o processo de planejamento estratégico de cooperativas na área de desenvolvimento humano;
- Elaborar diagnósticos preventivos na área de recursos humanos de cooperativas;
- Operacionalizar o PEDC – Plano Estratégico de Desenvolvimento Cooperativo;
- Elaborar relatórios de acompanhamento e análise de cooperativas que demonstrem evolução proporcionada pelo uso dos recursos de treinamentos; e
- Executar outras tarefas correlatas.