Ano: 2012

POLÍTICA DE ADMINISTRAÇÃO DE CARGOS E SALÁRIOS

Conselho Regional de Psicologia
16ª REGIÃO - ES

Realiza Consultoria Empresarial Ltda.
www.consultoriarealiza.com.br
www.flaviopimentel.com.br

Sumário

1 - PRINCÍPIOS GERAIS

2 - OBJETIVOS

3 - ESTRUTURA DE CARGOS

4 - CARREIRAS

5 - CARGOS DE CONFIANÇA

6 - POSIÇÃO FUNCIONAL

7 - TABELA SALARIAL

8 - LIMITES DE PROGRESSÃO SALARIAL

9 - CRITÉRIOS DE MOVIMENTAÇÃO

10 - QUADRO SINTESE DOS PROCESSOS DE MOVIMENTAÇÃO

11 - PESQUISA SALARIAL

12 - CONCEITOS GERAIS

13 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

14 - TABELA DE ALÇADAS DE APROVAÇÃO

Princípios Gerais

A Política de Gestão de Pessoas do CRP-ES tem o objetivo de promover e disciplinar de forma coerente, clara e imparcial, a formação de uma elite profissional a partir da dedicação, conhecimento e iniciativa voluntaria dos seus participantes, necessária ao sucesso continuo e recíproco entre o CRP-16/ES e seus empregados.

O Plano de Cargos e Salários expressa a estratégia de remuneração adotada para o curto, médio e longo prazo, tendo em vista as características da organização, suas disponibilidades financeiras, evolução salarial da carreira dentro da periodicidade determinada e acompanhamento dos salários praticados no mercado através de pesquisa de remuneração.

Sua política baseia-se na necessidade de assegurar a manutenção e o desenvolvimento dos empregados considerados essenciais ao negócio, estabelecendo as diretrizes que irão disciplinar as movimentações salariais no CRP-16/ES, possibilitando o gerenciamento e tratamento adequado aos empregados.

Para definir os objetivos descritos, esta política estará:

- Vinculada ao valor relativo de cada cargo dentro da estrutura do **CRP-ES** e ao seu valor no mercado de mão-de-obra referente à posição **MEDIANA** dos salários.

- Vinculada aos resultados de cada pessoa e à qualidade de sua atividade profissional e de seus serviços, aos resultados de cada área ou equipe de trabalho e aos da instituição.

- Voltada para o reconhecimento e atualização do salário praticado internamente em equilíbrio com o mercado externo.

Objetivos:

Estabelecer os princípios e diretrizes para remuneração do **CRP-16/ES** de forma a proporcionar:

- Possibilidade de administração das carreiras através de um sistema compatível com as formas de organização do trabalho;
- Potencialização de oportunidades de acesso à evolução na carreira, na medida de seu valor profissional e da perspectiva de sua contribuição aos objetivos do Conselho Regional de Psicologia;
- Clarificar melhor as possibilidades de ascensão profissional, através de instrumentos próprios de Gestão (perfil do cargo funcional, descrição do cargo amplo, avaliação de desempenho, avaliação de potencial, acompanhamentos periódicos, certificações e outros);
- Permitir aos funcionários a visualização dos seus horizontes profissionais, dando condições para que planejem o seu desenvolvimento e estimule-os ao auto-desenvolvimento, vinculando às necessidades do **CRP-16/ES**;
- Obtenção de mão-de-obra com potencial para ser formada;
- Manutenção de mão-de-obra qualificada;
- Motivação e incentivo à qualidade e à produtividade.

Estrutura de Cargos

De acordo com a natureza, complexidade e nível hierárquico das várias funções que compõem organograma do **CRP16/-ES**, projetaram-se as estruturas de cargos e salários específicas, visando permitir a administração e manutenção da remuneração dos empregados.

A estrutura de cargos no **CRP-16/ES** sempre será vinculada ao escopo e natureza das atividades representadas em cada um dos processos existentes.

Carreiras

A **CRP-16/ES** definiu a seguinte estrutura básica:

Cargos de Carreira: **são cargos que pertencem a famílias de atividades amplas e que se distribuem e atendem aos vários processos da estrutura existente no CRP-16/ES.** É o agrupamento de posições da mesma natureza, complexidade e requisitos, sob uma titulação específica. Um cargo amplo abrange diversas funções e conseqüentemente diversas atividades.

Titulação dos Cargos de Carreira

GR. SALARIAL	CARGOS
III	Psicólogo Técnico de Orientação Fiscalização e Ética
II	Assistente Financeiro
	Assistente de Compra
	Assistente de Diretoria
	Assistente de Cobrança
	Assistente Administrativo
	Assistente de Recursos Humanos
I	Auxiliar de Serviços Gerais

Cargos de Confiança

São os cargos de natureza gerencial ou de assessoramento especial previstos na estrutura de operacionalização do CRP-16/ES, e de provimento exclusivo do Presidente do CRP-16/ES.

A remuneração dos Cargos de Confiança, cujos ocupantes podem ser oriundos do Quadro de Carreira ou não, é fixada nos termos de regulamentação específica, com base em decisão da Diretoria do CRP-16/ES, conforme Regimento Interno do CRP-16/ES homologado pela Entidade Nacional.

A carreira de gestão é transitória e cabe a Diretoria designar quem serão os ocupantes das posições inerentes.

Titulação dos Cargos de Confiança:

- Gerente Geral
- Coordenador Administrativo Financeiro
- Coordenador Técnico de Orientação Fiscalização e Ética
- Assessor Jurídico
- Assessor de Políticas Públicas

Posição Funcional:

Representa um conjunto de atividades, tarefas, responsabilidades, pré-requisitos e condições de trabalho que caracterizam e identificam uma posição situacional**.**

O número de posições aprovado em orçamento e no organograma limita a quantidade de empregados no Conselho Regional de Psicologia.

Tabela Salarial

Steps – Consiste no valor salarial definido para cada posição existente dentro da faixa salarial.

Steps ou Níveis Salariais ficam assim definidos:

Salário Inicial – Representa o salário de admissão para ingresso da carreira do Plano de Cargos e Salários do CRP-16/ES.

(Steps 1 e 2) – São os valores iniciais da carreira dos respectivos cargos e deverão ser posicionados e atualizados conforme os valores de Mediana de mercado identificados em pesquisa de remuneração.

(Steps 3 a 7) – Serão os valores médios de cada faixa, ou Grupo Salarial. Estes valores equivalem aos salários praticados pelo **CRP-16/ES** para cada um dos cargos que já estejam evoluídos na política salarial de crescimento na carreira e estão posicionados acima da Mediana de Mercado identificados através de pesquisa de remuneração.

(Steps 8 a 10) – Serão os valores máximos de cada faixa. Estes valores deverão ser aplicados aos empregados que esteja chegando à evolução máxima de suas carreiras e são praticados nos casos em que os empregados que possuem alto tempo de serviço na instituição e que vem ao logo deste período mostrando o desempenho acima do esperado, que tenham visão sistêmica do negócio, conhecimento superior à demanda, capacidade multifuncional e seu nível de envolvimento extrapolam os limites do processo onde atua.

Limites de Progressão Salarial

Nenhuma alteração salarial deverá ser superior a um nível de contribuição, salvo em resultados de pesquisa salarial de mercado, conforme tabela salarial vigente à época e casos excepcionais que objetiva retenção de profissional e aprovado pela Diretoria.

Critérios de Movimentação

Objetivo

Definir parâmetros para mobilidade dos empregados na estrutura de cargos e salários, observando os princípios da Política de Gestão de Pessoas e Política de Remuneração Fixa.

O ingresso ou acesso ao CRP-16/ES dar-se-á através de Seleção Pública e o salário para os novos empregados será o salário de admissão/ inicial praticado na tabela de salários.

As movimentações somente serão permitidas nas carreiras dos respectivos cargos de ingresso, sendo necessária à realização de seleção pública no caso de movimentação para cargo superior ao ocupado como nas promoções verticais.

Serão passíveis de evolução salarial na carreira os cargos que forem identificados com defasagem salarial apontados na pesquisa de mercado, conforme e periodicidade do CRP-16/ES.

Os cargos de Confiança deverão ser ocupados, preferencialmente, por pessoas com nível superior e proveniente do cargo de Assistente ou Psicólogo Técnico.

Quadro Síntese dos Processos de Movimentação

Fato Gerador	Conceito	Instrumentos	Periodicidade
Evolução Salarial nos Steps	Acesso a novas posições salariais, sem mudança de eixo da carreira, ou grupo salarial.	Pesquisa Salarial	24 meses
		Evolução Salarial de Step a cada 24 meses.	24 meses
		Reserva orçamentária.	Disponibilidade Financeira
Evolução do Cargo no Grupo Salarial/ mudança de eixo na tabela	Mudança do eixo/ grupo salarial na tabela e alteração da perspectiva na carreira	Análise da descrição de atividade, reavaliação do cargo, reavaliação da complexidade das tarefas e pesquisa salarial de mercado.	Conforme necessidade de atualização ou retenção de talento

Definições

Enquadramento Funcional- Consiste na alocação do empregado em um novo processo mantendo-se o mesmo cargo e salário.

Enquadramento Salarial (Salário de Admissão) – Consiste no primeiro enquadramento do empregado no salário inicial de cada módulo, concedido quando do ingresso na carreira através de seleção pública.

Movimentação Salarial – As movimentações salariais poderão ocorrer por Progressão horizontal em função de pesquisa salarial de mercado, concessão a cada período de 24 meses e que tenha previsão e disponibilidade financeira na instituição.

Progressão Horizontal – É a movimentação salarial entre os steps dentro de um mesmo módulo, ou grupo salarial.

Mudança de Carreira – Consiste na mudança da carreira mediante seleção publica para um módulo superior, considerando-se para todos os efeitos um novo ingresso no Conselho Regional de Psicologia.

Disfunção – Ocorre quando se detecta que o empregado está lotado numa posição funcional para a qual são exigidos determinados requisitos (ex: escolaridade) e o mesmo não as possui, impactando diretamente para o pleno exercício das atividades inerentes a posição funcional.

Pesquisa Salarial

Pesquisa realizada no mercado de trabalho e nas instituições selecionadas pelo CRP-16/ES, a fim de comparar os salários praticados internamente pelo CRP com o mercado externo.

A pesquisa de mercado tem como objetivo pesquisar a remuneração fixa, variáveis, adicionais e benefícios.

A Política de Remuneração do **CRP-16/ES** visa adequar os salários práticos internamente como a Mediana encontrada no mercado externo, identificado através da pesquisa de remuneração.

Para manutenção da estrutura salarial praticada e estabelecida na tabela de salários, será realizada pesquisa de remuneração no mercado externo em uma periodicidade de 24 meses;

Toda promoção e evolução salarial nos steps deveram basear-se em pesquisa de mercado de remuneração.

Conceitos Gerais

A concessão de aumentos coletivos poderá ocorrer por duas modalidades:

A) Acordo ou Dissídio Coletivo que deverá ser aplicado integralmente.
B) Antecipação Salarial concedida por determinação legal/sindical que deverá ser compensada na data base da categoria.

Quanto à contratação do Pessoal

O processo de admissão iniciar-se-á sempre por intermédio de uma seleção pública.

Toda contratação de pessoal deverá ter como base, para a seleção pública, as competências definidas para a função em aberto; uma vez que estas, quando se manifesta no nível requerido pelo CRP-16/ES, predizem o êxito do futuro empregado. Portanto, quanto maior for o grau de compatibilidade entre o conjunto de competências requeridas para a nova função, dentro do cargo amplo referencia, e o apresentado pelos candidatos, maiores deverão ser as chances de sucesso dos mesmos na organização.

Quanto à revisão da Estrutura Salarial

O CRP-ES, através de sua Diretoria e Comissão de Gestão de Pessoas, deverá acompanhar a movimentação do mercado, através da realização de pesquisas salariais periódicas (intervalos mínimos de 24 meses), observando-se os seguintes aspectos:

- Selecionar os cargos funcionais de melhor identificação no mercado;
- Definir o mercado-alvo (empresas e instituições concorrentes);
- Coletar, tabular e analisar as informações;
- Verificar a posição salarial da empresa frente ao mercado pesquisado;
- Revisar a estrutura salarial vigente;
- Revisar a política salarial vigente.

Componentes de Remuneração

Entende-se por remuneração o conjunto de recompensas, salários e vantagens extra-salariais fornecidos aos empregados em retribuição aos trabalhos prestados.

A remuneração paga pelo **CRP-ES** é composta dos seguintes itens:

Salário (Remuneração Funcional)

O salário constitui-se na parcela fixa da remuneração do **CRP-16/ES** paga a todos seus empregados mensalmente, em dinheiro, através de folha de pagamento.

Benefícios

São aqueles de natureza assistencial, recreativa ou previdenciária, oferecidos pelo **CRP-16/ES** os seus empregados, que complementam os benefícios legais. As políticas de benefícios serão regulamentadas em instrumentos específicos.

Gratificação de Função

São valores adicionais aos salários praticados para os ocupantes de cargos considerados como de confiança, conforme política do Conselho Regional de Psicologia.

Remuneração Total

Todas essas parcelas compõem a remuneração das pessoas do **CRP-16/ES** e serão, necessariamente, objetos de análise sempre que se realizar qualquer estudo ou movimentação funcional.

Além disso, devem ser consideradas as implicações legais e tributárias ao se analisar os impactos e o custo global da remuneração.

Pesquisa Salarial

É o processo do qual são apurados no mercado, valores de remuneração fixa, atividades, requisitos, responsabilidades, remuneração variável e benefícios, praticados em cargos de igual conteúdo.

Esta apuração é realizada através de comparação entre a descrição dos cargos funcionais do **CRP-16/ES** e as descrições nas empresas e instituições componentes daquele mercado.

Mercado

É definido pelo conjunto de empresas e instituições, do mesmo segmento ou não, que o **CRP-16/ES**, em função dos objetivos, bem como de suas necessidades operacionais, estabelece como padrão de comparação para a sua remuneração.

Aumentos Gerais

Concedidos a todos os empregados do CRP-16/ES por força de lei ou por decisão liberal da Diretoria.

Alteração de Carga Horária

Modificação ocorrida no salário em função de alteração da sua carga horária de trabalho diária ou mensal (extensão ou redução). Desta forma, o salário deverá também ser alterado proporcionalmente.

Procedimentos para Movimentação Individual

Qualquer movimentação dentre da estrutura de cargos e salários deverá necessariamente obedecer aos seguintes pressupostos:

Quadro de Pessoal

O quadro de pessoal do Conselho Regional de Psicologia é o conjunto de posições definidas para cada uma das áreas de CRP-16/ES.

Esta definição será anual projetando-se para um período de 12 meses a quantidade de empregados previstos para os cargos existentes (ou que virão a existir) em cada uma das áreas, nos meses do período.
O quadro de pessoal, desta forma, define a dotação ideal de pessoal projetada e prevista para os 12 meses de exercício.

Considerações Finais

Só deverão ser contratadas pessoas em caráter temporário, em situação excepcional, mediante indicação da Gerência Geral e aprovação da Presidência do CRP-16/ES, desde que haja suporte orçamentário.

Prazos, Vigências e Comunicações.

Todas as alterações só poderão ser efetivadas e comunicadas à pessoa através de documento emitido pela Gerência Geral, com referendum da Diretoria do CRP-16/ES e de acordo com os preceitos legais vigentes (portarias, ofícios, etc.).

Tabela de Alçadas

Os tipos de alteração descritos anteriormente deverão obedecer ao seguinte trâmite de aprovação, necessariamente, nesta ordem:

Alçadas Nível Hierárquico

Alçadas	Nível Hierárquico
Propor alterações e em conformidade com o que se encontra dentro desta política, em consenso com a área solicitante.	Gerência Geral
Decidir sobre as propostas de alteração fora desta política, ou as que, nas áreas subordinadas diretamente não obtiverem consenso.	Presidência do CRP-16/ES

Aprovação

Este instrumento normativo deverá ser aprovado pela Presidência do CRP-16/ES, observando as disposições em contrario.

VIGÊNCIA

Este instrumento entrara em vigor nesta data.

Data: / /

Nome:_____

Assinatura:_____