 <p>SESCOOP/PR Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo</p>	<p>INSTITUI O PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS DO SESCOOP PARANÁ E REVOGA A RESOLUÇÃO N.º 41/2014 DO SESCOOP/PR.</p>	<p>RESOLUÇÃO Nº: 44 SESCOOP/PR 13/07/2015.</p>
---	---	---

Considerando a necessidade de promover e instituir política salarial, definindo suas trajetórias, possibilidade de crescimento de carreira, metodologias de aplicabilidade, bem como os parâmetros para concessão de benefícios aos empregados;

Considerando os artigos 33, IV e 49, parágrafo único, do Regimento Interno do SESCOOP Nacional que dispõem sobre a competência estadual para elaborar o plano de cargos e salários e implantar a política salarial;

Considerando o interesse de possibilitar a adaptação dos empregados que exercem função compatível;

Considerando o desenvolvimento na carreira com a evolução funcional e profissional e possibilidade de evolução salarial do empregado;

Considerando a crescente demanda do SESCOOP/PR em atender as necessidades das Cooperativas, entendendo oportuno e conveniente a criação de funções nomeadas de Coordenação e Assessor da Diretoria, nas áreas meio e fins, observado o disposto no Parecer Asjur SESCOOP n° 028/2015, de 09 de abril de 2015 – UNIDADE NACIONAL e;

Considerando a estruturação de salários, representada pelo mercado, inclusive pela concessão de gratificação de função, quando couber;



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 IV e 31º, observado o planejamento estratégico do SESCOOP Nacional, RESOLVE instituir e regulamentar o presente Plano de Cargos e Salários e Benefícios na seguinte forma, revogando a Resolução Nº 41 de 13.10.2014.

SUMÁRIO

- **CAPÍTULO I - GLOSSÁRIO**
- **CAPÍTULO II - DOS CARGOS**
- **CAPÍTULO III - DO PROVIMENTO DOS CARGOS**
- **CAPÍTULO IV - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO NOMEADA**
- **CAPÍTULO V – PROGRESSÃO HORIZONTAL**
- **CAPÍTULO VI – ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**
- **CAPÍTULO VII - DA GRATIFICAÇÃO ANUAL POR PRODUTIVIDADE**
- **CAPÍTULO VIII - DOS BENEFÍCIOS**
- **CAPÍTULO IX - DISPOSIÇÕES FINAIS**
- **ANEXOS**
 - **TABELA DE CLASSES SALARIAIS**
 - **DESCRIÇÃO DOS CARGOS E FUNÇÕES**

CAPÍTULO I

GLOSSÁRIO

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

I. **Tarefa** - é cada atividade desempenhada pelo empregado, considerada individualmente, para obtenção de um determinado resultado;

II. **Função** - é o conjunto de tarefas (atividades) atribuídas a um empregado;

III. **Cargo** - conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional de um empregado;

IV. **Progressão horizontal**: é a evolução salarial do empregado, sem mudança de cargo, considerando-se, alternadamente, os critérios de antiguidade e merecimento;

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

VI. **Gratificação de Função Nomeada de Coordenação e de Assessor da Diretoria**: Constitui um adicional de natureza salarial instituído e pago pelo empregador em decorrência do desempenho da função de Coordenação e de Assessor da Diretoria.

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

VIII. **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.

IX. **GAP**: Gratificação Anual Por Produtividade;

VGAP: Valor da Gratificação Anual Por Produtividade;

VGAPI: Valor da Gratificação Anual Por Produtividade Individual;

VGAPI 1: Valor da Gratificação Anual Por Produtividade individual – 25%

VGAPI 2: Valor da Gratificação Anual Por Produtividade Individual – 75%

CAPÍTULO II DOS CARGOS

Art. 2. O Plano de cargos e salários compreende os seguintes cargos:

1) Cargos Diretivos:

- 1.1 Presidente
- 1.2 Superintendente

2) Cargos de Gerência:

- 2.1 Gerente de Desenvolvimento Cooperativo
- 2.2 Gerente de Desenvolvimento Humano

3) Cargo de Coordenação

- 3.1 Coordenador Administrativo Financeiro

4) Técnicos relacionados aos objetivos fins:

- 4.1 Analista Técnico Especializado
- 4.2 Analista de Desenvolvimento Cooperativista
- 4.3 Analista de Desenvolvimento Humano
- 4.4 Analista Econômico Financeiro
- 4.5 Assistente Técnico

5) Cargos Técnicos relacionados aos objetivos complementares:

- 5.1 Auditor Interno
- 5.2 Assessor Jurídico
- 5.3 Assessor de Imprensa
- 5.4 Contador
- 5.5 Analista de Sistemas
- 5.6 Analista de Suporte
- 5.7 Analista de Desenvolvimento Interno
- 5.8 Assessor de Planejamento
- 5.9 Assessor em Cooperativismo
- 5.10 Bibliotecário(a)
- 5.11 Assessor de Marketing
- 5.12 Designer Gráfico
- 5.13 Assistente de Comunicação

6) Cargos Administrativos:

- 6.1 Assessor Financeiro
- 6.2 Assessor Administrativo
- 6.3 Analista de Recursos Humanos
- 6.4 Assistente Administrativo
- 6.5 Assistente de Patrimônio
- 6.6 Secretária

7) Cargos Auxiliares:

- 7.1 Recepcionista
- 7.2 Auxiliar de serviços gerais
- 7.3 Auxiliar de serviços de copa e limpeza
- 7.4 Técnico de Suporte

CAPÍTULO III

DO PROVIMENTO DOS CARGOS

Art. 3. O ingresso do empregado no SESCOOP/PR se faz através de processo seletivo externo, excetuando-se os cargos Diretivos e de Gerência, obedecendo aos princípios constitucionais do artigo 37 da Constituição Federal, especialmente os de publicidade, impessoalidade e isonomia.

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

Parágrafo segundo. O superintendente será nomeado e contratado pelo Presidente, após aprovação pelo Conselho Administrativo, nos termos do Regimento Interno do SESCOOP/PR.¹

Parágrafo terceiro. Os Gerentes serão selecionados pelo Superintendente, atendidos os requisitos mínimos do cargo; e nomeados pelo Presidente, por meio de portaria específica, nos termos do Regimento Interno do SESCOOP/PR²; observado o disposto no artigo 62, II, parágrafo único da CLT³.

Art. 4. A mobilidade funcional do empregado para outros cargos que compõem a estrutura do Plano de Cargos e Salários poderá ser feita nas seguintes hipóteses:

I. Quando houver compatibilidade entre as tarefas atribuídas ao cargo e da seleção pública de ingresso e não haja alteração de salário ou;

II. Quando houver extinção do cargo ocupado pelo empregado.

¹ Art. 16º - O Superintendente será nomeado e contratado pelo Presidente, após aprovação pelo Conselho Administrativo Estadual.

² Art. 17º - Os órgãos da estrutura funcional do SESCOOP/PR serão dirigidos por assessores e gerentes nomeados pelo Presidente do Conselho Administrativo Estadual, mediante proposta do Superintendente.

³ 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. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

CAPÍTULO IV
GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO NOMEADA DE COORDENAÇÃO E DE ASSESSOR DA
DIRETORIA

Art. 5. 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; destinada àqueles empregados que exercem funções especiais ou de maior responsabilidade.⁴

Art. 6. O Presidente do SESCOOP/PR, por meio de Portaria, referendada pelo Conselho Administrativo, poderá nomear, por indicação do Superintendente, a função gratificada de Coordenação e de Assessor da Diretoria, o empregado ocupante de um dos Cargos discriminados nos itens 2, 3, 4, 5 ou 6 do Artigo 2°.

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

- a) Titulação acadêmica avançada, no mínimo Pós-graduação lato sensu.
- b) Mínimo de 03 anos de ingresso no SESCOOP/PR;

Parágrafo Segundo. São passíveis de nomeação as seguintes Funções de Coordenação, com as atribuições definidas no Anexo II, letra B:

- a) Coordenador Técnico;
- b) Coordenador de Comunicação Social;
- c) Coordenador de Tecnologia da Informação;
- d) Coordenador Jurídico;
- e) Coordenador de Planejamento e Controle;
- f) Coordenador Administrativo Financeiro;

Parágrafo Terceiro. É passível de nomeação a Função de Assessor da Diretoria, com as atribuições definidas no Anexo II, letra B.

Art. 7. O empregado nomeado na função de Coordenador ou de Assessor da Diretoria, a critério do SESCOOP/PR, pode, a qualquer tempo, ser destituído da função

⁴ BOMFIM, Direito do Trabalho. 9ª Ed, São Paulo, Método, 2014, p.794.

nomeada, deixando de receber a gratificação correspondente, desde que não alcançados dez anos na respectiva função, conforme disciplinado pela Súmula n. 372 do TST.⁵

Art. 8. O valor da gratificação, para cada função, nos termos do disposto pelo artigo 62, II, parágrafo único da CLT⁶, observará o percentual disposto nos parágrafos deste artigo, tendo como base de cálculo a Tabela de Classes Salariais, Anexo I da presente Resolução.

Parágrafo Primeiro. O Valor da Gratificação para a Função Gratificada de Coordenação corresponde a 40 % (quarenta por cento) do nível superior 1 – NS1;

Parágrafo Segundo. O Valor da Gratificação para a Função Gratificada de Assessor da Diretoria corresponde a 40 % (quarenta por cento) do Gerente 1 – GE1.

Art. 9. A gratificação de função não altera as disposições constantes na tabela de classes salariais (anexo I).

CAPÍTULO V

PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 10. É o aumento 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 26 e 27 do Regimento Interno SESCOOP/PR⁷ e artigo 461, §3º da CLT⁸, conforme segue:

⁵ GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

⁶ Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

⁷ Art. 26 – Os empregados do SESCOOP/PR serão submetidos à periódica avaliação, visando aferir o seu desempenho profissional.

Art. 27 - A política salarial e o plano de benefícios, que se fizerem necessários, serão definidos no plano de cargos, salários e benefícios, de responsabilidade do SESCOOP/PR.

⁸ § 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

- I. Periódica: de 04 (quatro) em 04 (quatro) anos será concedido um aumento salarial correspondente a 20% (vinte por cento) da média dos 04 (quatro) últimos reajustes salariais atribuídos pelo Acordo/Convenção Coletiva de Trabalho da categoria profissional do SESCOOP/PR, proporcionalmente ao tempo de trabalho do empregado no quadriênio. Parágrafo único: A primeira progressão periódica ocorreu no ano de 2013, utilizando-se como base de cálculo os reajustes salariais ocorridos em 2011 e 2012.
- 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 atribuídos pelo Acordo/Convenção Coletiva de Trabalho da categoria profissional do SESCOOP/PR, proporcionalmente ao tempo de trabalho do empregado no quadriênio. Parágrafo único: A primeira progressão meritória ocorrerá em julho de 2015, utilizando-se como base de cálculo o salário daquele mês, tendo como parâmetro as avaliações meritórias anuais do último quadriênio: 2011, 2012, 2013 e 2014. As progressões meritórias seguintes ocorrerão no mês de julho e terão como base as avaliações meritórias do quadriênio correspondente. As avaliações de mérito serão analisadas e preenchidas, anualmente, pelo superior imediato do empregado avaliado, observando-se o percentual de metas alcançado pelo empregado, conforme regulado na Portaria SESCOOP/PR n° 06/2010 de 22 de novembro de 2010.
- 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.⁹

⁹ AC-1539-18/08-2 Sessão: 03/06/08 Grupo: II Classe: II Relator: Ministro BENJAMIN ZYMLER: “No tocante à extrapolação do teto remuneratório constitucional, não subsiste a irregularidade, porquanto o entendimento atual deste Tribunal, manifestado nos Acórdãos n°s 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.”

CAPÍTULO VI

ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 11. Poderá ser concedido ao empregado, **Adicional de Qualificação Profissional**, equivalente a 01 (um) nível de referência salarial, de 5% sobre seu salário, por investimento na qualificação profissional, atendidos os seguintes requisitos:

- a) Mínimo de 05 (cinco) anos de efetiva atuação no cargo;
- b) Tenha investido em seu desenvolvimento profissional, por meio de evolução acadêmica na respectiva área de atuação, compatível com as atribuições desempenhadas no cargo e de acordo com o respectivo planejamento individual de metas; comprovado por certificado ou diploma de 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.
- c) Tenha alcançado índice acima de 90% (noventa por cento) nas avaliações anuais;

Parágrafo Único: A avaliação do **Adicional de Qualificação Profissional** ocorrerá anualmente pela Comissão de Avaliação do Cumprimento de Objetivos e Metas do SESCOOP/PR, que encaminhará os pedidos para deliberação do Presidente do SESCOOP/PR.

CAPÍTULO VII

DA GRATIFICAÇÃO ANUAL POR PRODUTIVIDADE

Art. 12. A Gratificação Anual por PRODUTIVIDADE trata-se de um valor financeiro, concedido anualmente no 1º quadrimestre, aos empregados do SESCOOP/PR; atrelada ao cumprimento de objetivos e metas, do exercício anterior, traçados quando do planejamento geral do SESCOOP/PR.

Art. 13. A Gratificação Anual por PRODUTIVIDADE tem o intuito de incentivar o empregado do SESCOOP/PR, a se dedicar, dentro de suas funções, com o máximo de PRODUTIVIDADE, alcançando e superando as metas propostas de maneira individual, refletindo-se no esforço coletivo de todos os empregados, independentemente do setor de atuação, com fulcro no princípio da eficiência disposto no caput do artigo 37 da Constituição Federal.

Art. 14. O Regimento Interno do SESCOOP/PR possibilita a avaliação periódica dos empregados¹⁰. Desse modo, será realizada criteriosa análise do último relatório de planejamento anual de metas do SESCOOP/PR, alcançados os objetivos e as metas, conforme percentual a seguir indicado, a Diretoria Executiva gratificará a produtividade dos empregados.

Parágrafo Primeiro. O percentual do valor da Gratificação Anual por PRODUTIVIDADE será fundamentado em objetivos e metas globais, fomentando o envolvimento de todos os setores, visto que, se uma área não alcançar seus objetivos e/ou metas, influenciará negativamente no valor da Gratificação Anual por PRODUTIVIDADE de todos os empregados.

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

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

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

Art. 16. O VALOR DA GRATIFICAÇÃO ANUAL POR PRODUTIVIDADE INDIVIDUAL (VGAPI) é definido em dois momentos, o primeiro tratando de 25 % (vinte e cinco por cento) do VGAP, dividido igualmente entre todos os empregados; e o último, referente a 75 % (setenta e cinco por cento) restante do VGAP, proporcional ao salário individual de cada empregado do SESCOOP/PR.

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

Parágrafo Primeiro. VGAPI 1 = 25% do VGAP (variando conforme cumprimento de metas)/Número de empregados/12;

¹⁰ **Art. 26** – Os empregados do SESCOOP/PR serão submetidos à periódica avaliação, visando aferir o seu desempenho profissional.

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

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

Parágrafo Primeiro. VGAPI 2 = Salário do empregado x 75% do VGAP x percentual de cumprimento de metas/12 meses;

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

Art. 17. Não alcançado o mínimo de 90 % das metas, definidas no Plano de Metas do SESCOOP/PR, observando-se as respectivas reformulações no exercício, não se concederá a GRATIFICAÇÃO ANUAL POR PRODUTIVIDADE, devendo o montante provisionado retornar ao orçamento do SESCOOP/PR, servindo como recurso para o exercício seguinte.

Art. 18. O empregado que for desligado, ou que pedir demissão, terá direito à GRATIFICAÇÃO ANUAL POR PRODUTIVIDADE, proporcional ao período laborado no exercício avaliado. Os casos de demissão por justa causa desqualifica o empregado do recebimento da GRATIFICAÇÃO ANUAL POR PRODUTIVIDADE.

Art. 19. O SESCOOP/PR é responsável pelo recolhimento dos encargos trabalhistas vigentes relativos à gratificação anual por produtividade, cabendo aos empregados as retenções fiscais incidentes.

CAPÍTULO VIII DOS BENEFÍCIOS

Art. 20. O SESCOOP/PR poderá conceder aos empregados os seguintes benefícios:

- I. Vale transporte, de acordo com que determina a legislação;
- II. Vale refeição, modalidade utilizada para pagamento de refeições em restaurantes e similares, com participação do empregado em 10% do valor nominal;
- III. Seguro de vida em grupo e acidentes pessoais;
- IV. Plano de saúde;

V. Bolsa de Estudo: benefício concedido para suprir as despesas de participação do interessado em Programas de Desenvolvimento e Aperfeiçoamento Pessoal de longa, média e curta duração com pagamento parcial ou total, conforme critérios definidos em Resolução própria;

VI. Gratificação por produtividade;

VII. Adicional de Qualificação;

VIII. Progressão Horizontal;

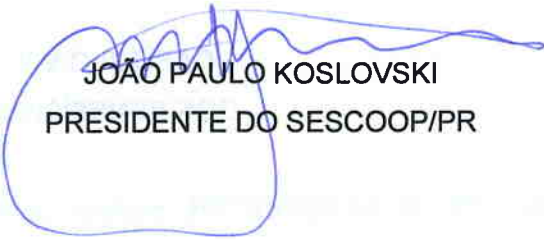
IX. Previdência Privada Complementar;

CAPÍTULO IX DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 21. O SESCOOP/PR poderá realizar periodicamente a adequação dos cargos e salários com base em pesquisa de mercado e após a aprovação pelo Conselho Administrativo observando o disposto no artigo 461, §1º ao §4º, da CLT.

Esta resolução entra em vigor na data de sua assinatura, revogando-se a Resolução nº 41 de 13/10/2014, nas disposições em contrário a presente norma.

Curitiba, 13 de julho de 2015.


JOÃO PAULO KOSLOVSKI
PRESIDENTE DO SESCOOP/PR


Allan Wolfgang F. Ruschmann
Assessor Jurídico - SESCOOP - Pr
OAB n.º 41278