## 1. Estrutura de Cargos e Salários

A estrutura de Cargos e Salários está organizada em faixas salariais “A”, “B” e “C”, contemplando cargos amplos, que permitem maior flexibilidade na organização do trabalho e uma visão abrangente das atividades desenvolvidas, e cargos isolados, destinados às funções que, em razão de suas características, possuem estrutura própria de remuneração.

Nos cargos estruturados em carreira, a diferenciação entre os níveis ocorre de acordo com a complexidade das atribuições, responsabilidades e requisitos do cargo, observando metodologia de avaliação e pontuação estabelecida pela organização.

A estrutura salarial tem como finalidade estabelecer critérios e parâmetros para a composição da remuneração, possibilitando o adequado enquadramento dos empregados na tabela salarial, de forma a contribuir para a atração, retenção e valorização de profissionais, bem como proporcionar perspectivas de desenvolvimento e movimentação na carreira, de acordo com o desempenho, competências, requisitos do cargo e demais critérios estabelecidos no Plano de Cargos e Salários.

Os cargos podem ter natureza operacional, técnica e de liderança. Os ocupantes de função de confiança recebem remuneração global e substitutiva à grade salarial(salario mais parcela complementar).

As tabelas salariais dos cargos estruturados em carreira estão organizadas em tabela salarial para empregados mensalistas e tabela salarial para empregados remunerados por hora/aula. Cada cargo possui três faixas salariais — “A”, “B” e “C” —, sendo cada faixa composta por 10 níveis salariais, com definição de valor inicial e final.

A diferença entre os níveis salariais observa um internível aproximado de 5%, conforme a estrutura estabelecida nas respectivas tabelas salariais.

Para os empregados contratados em jornadas inferiores à jornada padrão de 220 horas mensais, quando aplicável, os valores de referência da tabela salarial serão observados de forma proporcional à jornada contratada, respeitadas as disposições legais, normativas e as condições estabelecidas no contrato de trabalho.

Os cargos isolados possuem estrutura remuneratória própria e não estão organizados em níveis de carreira. A remuneração será estabelecida considerando, conforme o caso, o piso salarial aplicável à categoria profissional, os parâmetros internos de remuneração e/ou o valor pactuado entre as partes, observadas as disposições legais e normativas pertinentes.

As tabelas salariais poderão ser atualizadas em decorrência dos reajustes estabelecidos em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, quando aplicável, bem como por decisão da Presidência/Diretoria, observadas as políticas internas, disponibilidade orçamentária e demais condições institucionais pertinentes.

## 2. Formas de Movimentação na Carreira

O Plano de Cargos e Salários estabelece mecanismos de movimentação na carreira, observados os critérios, requisitos e condições previstos nas normas internas, compreendendo Promoção Horizontal por Merecimento e Progressão Vertical.

Promoção Horizontal por Merecimento

Consiste na movimentação do empregado para o nível salarial imediatamente subsequente, dentro da mesma faixa salarial — “A”, “B” ou “C” —, condicionada ao atendimento dos critérios estabelecidos pela organização.

A promoção por merecimento poderá considerar, entre outros requisitos previstos no Plano, o desempenho profissional, os resultados obtidos no processo de Avaliação de Desempenho, as competências demonstradas e o histórico funcional, não constituindo, por si só, direito automático à movimentação.

Progressão Vertical

Consiste na movimentação do empregado de uma faixa salarial para outra, ou seja, da faixa “A” para a “B” ou da faixa “B” para a “C”, observados os requisitos estabelecidos para o cargo e para a respectiva faixa.

A Progressão Vertical estará condicionada, cumulativamente ou conforme os critérios definidos no Plano, às necessidades organizacionais e de serviço, desempenho profissional, atendimento aos requisitos de acesso, existência de oportunidade/vaga e disponibilidade orçamentária, dependendo de aprovação da Presidência/Diretoria, conforme as normas internas vigentes.

A Progressão Vertical não possui caráter automático, estando sua efetivação condicionada à análise da organização e ao atendimento dos requisitos estabelecidos para a movimentação.