



ASSOCIAÇÃO FILANTRÓPICA NOVA ESPERANÇA - AFNE



PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS AFNE SP – PCS 2024

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	3
2. OBJETIVOS.	3
3. PRINCÍPIOS E DIRETRIZES.....	3
4. DESCRIÇÃO DO PCCS.....	4
5. READAPTAÇÃO.....	4
6. ESTRUTURA DE CARGOS	4
7. DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA	5
8. PROGRESSÃO DE CARREIRA, ESTRATÉGIA DE REMUNERAÇÃO ENQUADRAMENTO FUNCIONAL	6
9. MOVIMENTAÇÃO HORIZONTAL	6
10. PLANOS INSTITUCIONAIS DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL	6
11. MOVIMENTAÇÃO VERTICAL	7
12. SISTEMA DE REMUNERAÇÃO.....	8
13. ESTRUTURA SALARIAL E ENQUADRAMENTO FUNCIONAL	9
14. CRITÉRIOS DE ADMINISTRAÇÃO DO PCS E SUAS ATUALIZAÇÕES	9
15. REVISÃO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS/VIGÊNCIA	10
16. PUBLICIZAÇÃO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	10
17. CARREIRA EXECUTIVA.....	10
18. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	10
19. REAJUSTES POR PROGRESSÃO E/OU PROMOÇÃO	11
20. ATUALIZAÇÃO DAS TABELAS SALARIAIS	11
21. EXCLUDENTE DA PROGRESSÃO E PROMOÇÃO.....	11
22. DISTRIBUIÇÃO DE VAGAS E TRANSFERÊNCIAS	11
23. CRIAÇÃO DE NOVOS CARGOS.....	12
24. TABELA DE LOTAÇÃO DE PESSOAL - TLP	12
25. DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS	12
26. TABELAS SALARIAIS.....	13
27. CONSIDERAÇÕES FINAIS	18

1. INTRODUÇÃO

O Plano de Cargos, Carreiras e Salários (**PCCS**) foi desenvolvido para administrar cargos, carreiras e salários dos contratos geridos pela Instituição, sendo um instrumento que estabelece a estrutura de cargos, as atribuições, deveres e responsabilidades de cada cargo e os níveis salariais a serem praticados, visando valorizar seus colaboradores pelo reconhecimento dos esforços individuais dos que buscam o próprio crescimento profissional, motivando-os e encorajando-os a explorar seus potenciais.

O **PCCS** tem por objetivo principal estabelecer uma política eficaz para a ascensão profissional dos colaboradores, de acordo com seu nível de conhecimento, habilidades e desempenho. Além de promover uma estrutura salarial através da observação de critérios justos e transparentes de crescimento profissional, propicia o desenvolvimento de carreiras com vistas a atingir os objetivos traçados pela Instituição.

Esta ferramenta visa garantir igualdade de oportunidades profissionais aos colaboradores e uma coerência salarial com o meio externo, tornando a Instituição competitiva em relação ao mercado, contribuindo para a racionalização dos gastos e principalmente para a motivação dos colaboradores, porém considerando a sustentabilidade contratual e o perfil da instituição de recebimento de repasse público, estando contemplada na Norma Interna da ASSOCIAÇÃO FILANTRÓPICA NOVA ESPERANÇA.

O setor de Gestão de Pessoas do Núcleo técnico é o responsável pela aplicação, administração e monitoramento do Plano de Cargos, Carreiras e Salários da AFNE.

2. OBJETIVOS

Remunerar o trabalho de forma clara e transparente de acordo com regras estabelecidas e com a legislação trabalhista vigente, buscando a valorização do colaborador, através do desenvolvimento de suas competências promovendo um grau de contribuição e resultado individual e coletivo.

3. PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Os princípios que norteiam o PCCS da ASSOCIAÇÃO FILANTRÓPICA NOVA ESPERANÇA são:

Universalidade: o PCCS abrange todos os colaboradores da Instituição. Exceto os cargos em extinção.

Publicidade e Transparência: A política salarial adotada pela ASSOCIAÇÃO FILANTRÓPICA NOVA ESPERANÇA está fundamentada em duas diretrizes principais que visam assegurar um tratamento salarial equânime e competitivo:

Equilíbrio Interno: coerência que deve existir entre os cargos, considerando o conteúdo e valor

relativo (importância) na estrutura organizacional.

Equilíbrio Externo: relação existente entre os salários pagos pela Associação e os salários pagos por segmento de mercado específico, comparado através de pesquisas salariais.

4. DESCRIÇÃO DO PCCS

Provimento

Obedece ao Regulamento Interno de Contratação da *ASSOCIAÇÃO FILANTRÓPICA NOVA ESPERANÇA*, o qual preza pelos princípios da transparência, da moralidade e da economicidade, devidamente compatibilizado com a natureza e os termos da lei das organizações sociais, com os padrões de mercado e com a necessidade de serviço.

O Processo Seletivo é pautado em critérios objetivos de avaliação e realizar-se-á com uma prova técnica, que poderá ser objetiva ou discursiva.

A execução e coordenação dos processos seletivos deverão ser de responsabilidade da área de GP (Gestão de Pessoas), que selecionará os profissionais que demonstrarem maior qualificação e capacidade para o exercício do segmento de carreira e/ou função a ser preenchido, através de um conjunto de técnicas previamente selecionadas e ajustadas à melhor forma de avaliação dos requisitos definidos para cada cargo. Entretanto em qualquer processo seletivo a área técnica deverá participar desde a definição/complementação dos requisitos da vaga, ao acompanhamento das etapas de avaliação e na decisão final da escolha dos profissionais.

A Associação também oferece oportunidade aos seus colaboradores através de processo seletivo interno, obedecendo aos mesmos parâmetros do processo externo. E, ainda, realizamos processo simplificado para contratação de cargos de chefia, direção e confiança.

As admissões são realizadas mediante aprovação no Processo Seletivo externo ou interno. O candidato deverá ser contratado no salário referente a tabela salarial.

5. READAPTAÇÃO

Em caso de readaptação (retorno de licença ou afastamento por longos períodos) o empregado terá sua situação profissional revista. Poderá haver necessidade de alteração funcional do empregado, caso existam limitações de saúde que inviabilizem sua permanência no cargo que ocupa, não servindo esse caso como paradigma para fins de equiparação salarial, conforme previsão do artigo 461 § 4 da CLT.

6. ESTRUTURA DE CARGOS

O cargo é caracterizado pelo agrupamento das atividades de conteúdo profissional equivalente, exercidos por um empregado ou conjunto de empregados, reunidos sob um mesmo título e que recebem o mesmo tratamento para fins de remuneração. Cargo é um conceito global e

impressoal, sinônimo de ocupação, utilizado na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

As descrições das atividades exercidas por cada cargo são detalhadas levando em consideração fatores como: escolaridade, experiência, habilidades, jornada de trabalho, condições e riscos do trabalho. A descrição de cargos divide-se em:

Objetivo da função: descreve de forma sucinta as principais atribuições do cargo;

Responsabilidade da função: descreve de forma detalhada, todas as atividades que o colaborador realiza;

Competências: define a formação mínima, habilidade necessária e conhecimentos indispensáveis para o exercício da função.

A análise de um cargo e sua descrição são formas de auxiliar na contratação do empregado dentro do perfil desejado pela organização.

A estrutura de Cargos é constituída através de escalonamento, em que os cargos são hierarquizados e classificados de acordo com as dificuldades, responsabilidades e requisitos. Os salários são organizados em progressão racional baseados na relação entre os valores dos cargos, distribuindo os salários de acordo com a estrutura salarial.

7. DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Todos os cargos da ASSOCIAÇÃO FILANTROPICA NOVA ESPERANÇA foram descritos e avaliados, conforme o grau de complexidade e responsabilidade, classificados de acordo com grupo organizacional, classe e nível salarial.

O nível I é considerado o nível mais baixo. Cada um dos níveis de cargo corresponde a uma faixa salarial, de forma que existe uma variação salarial. A amplitude da faixa salarial corresponde à variação entre o maior e o menor salário da faixa.

Grupo organizacional: agrega cargos com mesmo nível de escolaridade (superior, médio, técnico e operacional).

Classe: compreende o grau de complexidade e responsabilidade das atribuições, expressas por padrões hierarquizados dentro de um cargo, que se refletem em valores organizados em níveis salariais.

Nível Salarial: são os valores que expressam o salário base dos níveis hierárquicos de cada classe.

Os grupos ocupacionais da ASSOCIAÇÃO FILANTROPICA NOVA ESPERANÇA estão organizados de acordo com o nível de escolaridade, o cargo e a classe da carreira.

A política salarial da ASSOCIAÇÃO FILANTROPICA NOVA ESPERANÇA terá seus salários administrados por níveis que são posicionados em uma tabela salarial, com critérios definidos de ingresso e de possibilidade de movimentação e enquadramento em outra classe ou nível.

Tal política refere-se a carga horária indicada de médico 24h e multidisciplinar 30h,

respectivamente, e havendo aumento ou diminuição de carga horária se respeitará o salário-hora da base salarial indicada.

Na Estrutura de Cargos foram definidos três cargos amplos vinculados aos respectivos grupos ocupacionais, a saber: Nível Superior – Analista, Nível Médio – Auxiliar e Assistente. O empregado ocupante de cargo amplo poderá exercer diferentes funções durante sua vida profissional na ASSOCIAÇÃO FILANTRÓPICA NOVA ESPERANÇA, dentro do respectivo grupo ocupacional.

8. PROGRESSÃO DE CARREIRA, ESTRATÉGIA DE REMUNERAÇÃO E ENQUADRAMENTO

A progressão dentro da Associação prevê critérios de movimentação que permitem aos empregados o crescimento na carreira, em termos salariais (horizontal) e de maturidade (vertical).

9. MOVIMENTAÇÃO HORIZONTAL

Movimentação Horizontal: Evolução do salário do empregado dentro de uma mesma faixa salarial por motivo de merecimento, decorrente de seu destacado desempenho na Avaliação Anual de Desempenho, aprovado pelo artigo 461 § 3 da CLT. Registra-se que não será objeto para progressão de carreira o critério de antiguidade.

A implantação do PCCS impõe vários desafios ao Departamento de Gestão de Pessoas para implantar os programas de desenvolvimento dos trabalhadores (Avaliação de Desempenho e Valorização do Colaborador) que serão incorporados ao conjunto de Horizontal.

Para cada possibilidade de atuação será criada uma estrutura, na qual o colaborador poderá crescer horizontalmente, através das classes de mesma profissão, natureza ou atividade, com padrões definidos conforme a responsabilidade e complexidade inerentes às atribuições.

As classes conterão as faixas salariais padronizadas, que são as posições referências do colaborador, na escala de vencimentos da classe, com amplitude compatível com a perspectiva de progresso salarial e representada pelas letras e algarismos romanos ou, no caso de funções administrativas pelas nomenclaturas Jr, Pleno e Sr.

10. PLANOS INSTITUCIONAIS DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

No âmbito do PCCS os Planos Institucionais de Desenvolvimento de Pessoal serão contemplados com:

Programa Institucional de Qualificação: O Programa Institucional de Qualificação consiste em um conjunto de ações de avaliação e melhoria contínua do desempenho institucional.

O Plano Institucional de Desenvolvimento de Pessoal será constituído como um conjunto gerencial articulado e vinculado ao planejamento das ações institucionais.

O Programa de Qualificação conterá os instrumentos necessários a consecução dos seguintes objetivos:

- I - A conscientização do trabalhador, visando propiciar ao usuário um serviço de qualidade;
- II - O desenvolvimento integral do trabalhador.

Programa Institucional de Avaliação de Desempenho.

O Plano de Desenvolvimento de Pessoal, tem o objetivo de compatibilizar expectativas de desenvolvimento profissional e de desempenho organizacional. O Plano incentiva a construção de uma cultura própria para os trabalhadores e à consolidação de uma identidade profissional.

Os temas deverão ser pertinentes a formação profissional e direcionada ao cargo de contrato, preferencialmente com foco nas ações corretivas identificadas como necessárias nas avaliações de desempenho, na reestruturação do processo de trabalho com vistas a garantir o atingimento das metas contratuais, no Plano de Ações da Gestão, entre outras temáticas propostas.

Os aumentos salariais por mérito (movimentação horizontal) ocorrerão em função de verba disponível, prevista em orçamento, além da abertura de vagas conforme plano de trabalho. Para tanto, a Diretoria, anualmente, em função da situação financeira da Associação poderá definir um percentual do orçamento a ser utilizado para a concessão dos aumentos por mérito. São elegíveis para receber aumento por mérito os colaboradores ativos que:

Estejam no cargo no mínimo há um ano;

Não estejam no último nível da faixa salarial do cargo;

Apresentem desempenho superior ao exigido pelo cargo na última Avaliação de desempenho efetuada;

Não possuam mais do que três faltas injustificadas nos últimos 12 (doze) meses;

Não tenham recebido medidas disciplinares nos últimos 12 (doze) meses;

Apresentem aproveitamento superior a 80% nas avaliações do Plano de Educação Permanente desenvolvido no período;

Os empregados contemplados com aumento por mérito receberão aumento salarial, correspondente a um nível acima dentro da faixa do cargo a que pertencem.

11. MOVIMENTAÇÃO VERTICAL

Evolução do salário do empregado de um grupo para outro de maior valor, por decorrência de sua promoção através do PSI (processo seletivo interno), ou seja, passagem de um cargo para outro de maior exigência de qualificação profissional.

A promoção ocorre toda vez que um empregado assumir um cargo cuja classificação na estrutura salarial seja acima da atual. São elegíveis à promoção todos os colaboradores ativos

que preencham os pré-requisitos para o cargo e que:

Possuam no mínimo um ano de Instituição;

Possuam no mínimo seis meses no cargo atual;

Apresentem desempenho adequado ou superior ao cargo, apurado através de Avaliação de desempenho;

Não possuem mais do que três faltas injustificadas, nos últimos 12 (doze) meses;

Não tenham recebido medidas disciplinares nos últimos 12 (doze) meses.

Deverá ocupar a vaga o colaborador mais bem classificado no Processo Seletivo Interno, e atender os critérios do Edital para PSI.

As repercussões financeiras decorrentes da progressão horizontal ou vertical serão concedidas no primeiro dia do mês subsequente ao término do processo de Avaliação Anual de Desempenho e enquadramento no PCCS.

Os recursos destinados à progressão horizontal e vertical para a carreira estarão limitados a 1% na folha salarial anual, no quesito de progressão de carreira.

12. SISTEMA DE REMUNERAÇÃO

O sistema de remuneração da *ASSOCIAÇÃO FILANTROPICA NOVA ESPERANÇA* será composto por:

Salário base: corresponde ao salário fundamental, sem o acréscimo de importâncias fixas ou variáveis com as quais se completa a remuneração global dos empregados, valor definido no contrato;

Remuneração: representa o somatório dos valores correspondente ao nível salarial, acrescido dos adicionais recebidas pelo empregado;

Gratificação: é um complemento salarial, que tem um limite e percentual variável e tem como base as condições específicas inerentes ao exercício do cargo, conforme Art. 457 § 1º da CLT;

Período avaliativo: Corresponde a um período de um ano, em que as competências e o desempenho do colaborador serão avaliados, para concorrer à progressão e promoção;

Progressão: é a passagem do colaborador para a faixa de vencimento horizontal, dentro de uma mesma classe, o período para progressão é de um ano;

Promoção: é a passagem do colaborador para outra carreira ou passagem do colaborador para outro padrão de classe, o período para promoção é de um ano;

Desempenho: é a atuação do colaborador em relação ao cargo que ocupa, tendo em vista as responsabilidades, atividades desenvolvidas e desafios que lhe foram atribuídos e, principalmente, a entrega trazida em seus resultados individuais considerando as metas e os

prazos estabelecidos;

Recrutamento Interno: é a divulgação interna sobre a existência de vagas e que orienta para os requisitos básicos indispensáveis para inscrição nos processos. Estes visam a promoção e o preenchimento de vagas em aberto, conforme necessidade da Associação;

Cargo de confiança: são cargos executivos de livre contratação no regime CLT e que compreendem atividades da Diretoria, superintendencia, assessoria e Gerencia, que não concorrem ao sistema de progressão;

Cargo em extinção: são os cargos que não se enquadram na estrutura atual do PCCS e permanecerão com seu salário congelado, reajustável apenas por Convenção Coletiva, não se aplicando a eles a condição de ascensão nas carreiras estabelecidas no PCCS, até a sua extinção;

Verba orçamentária: é o valor planejado e reservado em orçamento destinado à concessão da Progressão horizontal e promoção vertical. O valor deverá integrar o planejamento orçamentário da AFNE, e ser objeto de rubricas específicas no orçamento.

13. ESTRUTURA SALARIAL E ENQUADRAMENTO FUNCIONAL

A partir dos resultados obtidos na pesquisa de salários, serão definidos os valores dos níveis salariais iniciais e finais de cada classe, respeitando-se o intervalo de step (percentual aplicado entre os níveis salariais, classes e grupo ocupacional da tabela salarial), estabelecido estatisticamente por meio da referida pesquisa de mercado. O enquadramento funcional do empregado da Associação no presente Plano se dará no nível inicial da carreira.

14. CRITÉRIOS DE ADMINISTRAÇÃO DO PCCS E SUAS ATUALIZAÇÕES

A estrutura de cargos, carreiras e salários deverá ser atualizada periodicamente a fim de mantê-la alinhada com as práticas de mercado e garantir o seu equilíbrio interno. Essa atualização se dará por meio de instrumentos técnicos específicos (descrição, análise e avaliação), adequando-os às suas respectivas carreiras.

A partir das descrições dos cargos, devem ser efetuadas pesquisas salariais periódicas, cujos resultados, depois de comparados qualitativa e estatisticamente, servirão de base para orientar o estabelecimento dos novos valores dos níveis salariais.

A criação de novos cargos ou funções pode ser decorrente do desenvolvimento tecnológico ou da necessidade de ampliação de serviços dos contratos gerenciados pela ASSOCIAÇÃO FILANTRÓPICA NOVA ESPERANÇA, bem como por demandas da própria estrutura gerencial do Núcleo Técnico.

As pesquisas salariais serão orientadas pela Diretoria/Coordenação de GP, preferencialmente a cada dois anos, que será realizada pelo setor de Gestão de Pessoas, tendo como objetivo confrontar os procedimentos internos com os do mercado e manter atualizadas as práticas de remuneração e benefícios.

A tabela salarial deverá ser atualizada em função da legislação vigente (Convenção Coletiva de Trabalho, dentre outras) e para antecipações ou ajustes das referências salariais, com base em pesquisas de mercado. As alterações salariais convencionadas entre a Associação e o Sindicato representativo dos empregados deverão ser implementadas e o índice aplicado na correção da tabela salarial. Deve-se evitar a aplicação de índices escalonados, visando à manutenção da coerência das tabelas salariais. As antecipações espontâneas constituem-se por alterações salariais concedidas por liberalidade da ASSOCIAÇÃO FILANTRÓPICA NOVA ESPERANÇA, sendo passíveis de compensação quando da aplicação do ACT/CCT/Dissídio Coletivo ou, decorrentes de Lei e/ou reajustes espontâneos.

15. REVISÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS / VIGÊNCIA

Fica estabelecido que, a cada dois anos, haverá uma revisão da estrutura de cargos, ou sempre que houver necessidade de ajustes, a fim de adequá-las às mudanças tecnológicas e de mercado. Vigência: O PCCS entrará em vigor a partir de 2022.

16. PUBLICIZAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

Atendendo os princípios de publicização e transparência, a ASSOCIAÇÃO FILANTRÓPICA NOVA ESPERANÇA colocará à disposição o Plano de Cargos e Salários, de forma completa e atualizada, divulgando o referido Plano e suas revisões no site da AFNE.

17. CARREIRA EXECUTIVA

Executivos são líderes que constroem, e há méritos nas lideranças, para a definição de estratégias.

A carreira executiva permite fazer ações importantes: desenvolver pessoas, definir e atingir metas, assumir desafios, responsabilizar-se por pessoas, fazer Gestão do orçamento, preservar a saúde financeira da Associação e ser medidor em negociações.

O PCCS reconhece todo o esforço dedicado, e para recompensar os executivos que se dedicam a administrar os negócios da AFNE estabelece critérios justos.

Os cargos contemplados para carreira executiva são: Diretoria, Superintendência e Gerência. Como resultado define a seguinte classificação:

NÍVEL A		
I	II	III

18. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

O desenvolvimento dos colaboradores da AFNE, nas carreiras dos respectivos cargos ocorrerão mediante a progressão e/ou promoção e obedecerá os seguintes princípios:

Merecimento e tempo de cargo: será considerado habilitado o colaborador com interstício de doze meses, contados a partir da data de admissão ou da última concessão de progressão horizontal e/ou promoção e que tenha obtido no período avaliativo o limite mínimo

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS – AFNE SP

estabelecido pela AFNE, ou seja, 70% do IDF (Índice de desempenho final);

Comprometimento: executar suas atividades de forma exemplar, por estar também comprometido com a Associação;

Cumprimento das normas e procedimentos: qualidade do serviço apresentado, atitudes e o cumprimento das tarefas e metas, da maneira com que deve desenvolver seu papel na organização;

Conduta ética no desempenho das atribuições do cargo: trabalhar com consciência, seguindo normas e princípios éticos, com qualidade e eficácia;

Assiduidade e pontualidade: assiduidade é a frequência durante o mês de trabalho, pontualidade e o cumprimento correto da carga horária de trabalho, sem atrasos;

Relacionamento interpessoal: conviver bem no trabalho, com as diferenças de opinião, de visão, de formação, de cultura e de comportamento, valorizando o trabalho em equipe.

A avaliação de desempenho individual será realizada e processada no segundo semestre de cada ano.

O resultado final será índice de desempenho final (IDF) obtido na avaliação de desempenho individual do período avaliativo;

O limite mínimo do IDF para que o colaborador possa concorrer à progressão e/ou promoção é de 70% (setenta por cento).

19. REAJUSTES POR PROGRESSÃO E/OU PROMOÇÃO

Os reajustes referentes às progressões e/ou promoção deverão ser aplicados no primeiro dia do mês subsequente.

As anotações em CTPS (carteira de trabalho e previdência social) oriundas de progressão deverão ser apostas como “mérito” e/ou “promoção”.

20. ATUALIZAÇÃO DAS TABELAS SALARIAIS

As tabelas salariais da AFNE serão atualizadas anualmente, após decreto CCT (convenção coletiva de trabalho) e/ou decretos Presidenciais.

21. EXCLUDENTE DA PROGRESSÃO E PROMOÇÃO

Para fins de progressão e/ou promoção será cancelada a avaliação do colaborador afastado por mais de três meses durante o período avaliativo, pois o período não trabalhado prejudica a avaliação de desempenho.

Será considerado inapto para aplicação de progressões e/ou promoções o colaborador que durante o período avaliativo:

- I) Sofrer aplicação de qualquer medida disciplinar (advertência escrita, suspensão);
- II) Ter mais de três faltas injustificadas. Entende-se como falta injustificada todas aquelas que não são legalmente previstas.

22. DISTRIBUIÇÃO DE VAGAS E TRANSFERÊNCIAS

As vagas serão distribuídas, de acordo com a disponibilidade orçamentária da AFNE.

As vagas para para progressão e/ou promoção são provenientes de :

- I) Criação de novas vagas;
- II) Decorrência de aposentadoria, falecimento, demissão, desligamento voluntário, transferência interna.

As transferências poderão ocorrer de duas formas:

- I) De setor: quando o colaborador é transferido de setor dentro da mesma unidade de lotação, podendo ou não ter alteração de cargo/salário;
- II) De unidade: quando o colaborador passa a ocupar o mesmo ou outro cargo em outra unidade.

23. CRIAÇÃO DE NOVOS CARGOS

Se houver necessidade de criação de novo cargo que não foi contemplado pelo PCCS, o mesmo deverá ser analisado e acompanhando a descrição do mesmo compatível com o CBO (Código Brasileiro de Ocupações), para que seja submetido a aprovação.

24. TABELA DE LOTAÇÃO DE PESSOAL - TLP

A AFNE deverá ter o seu quadro geral de colaboradores em quantitativo por cargos, compatíveis com os determinados em seus contratos de Gestão. Qualquer alteração no quadro de pessoal deverá ser feita através de aditivo contratual.

Na previsão orçamentária anual da mantenedora e mantidas, deverá ser considerado o custo do quadro de pessoal na sua totalidade.

25. DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

A partir da implantação do PCCS todas as admissões dos colaboradores poderão ser posicionadas no nível I da tabela salarial.

Porém caso haja a contratação de um profissional experiente existe a possibilidade de contratá-lo enquadrando-se em nível salarial superior ao inicial, desde que possua os requisitos

determinados.

26. TABELAS SALARIAIS
TABELA DE CARGOS & REMUNERAÇÃO
NÚCLEO TÉCNICO - 2024

CARGO	C.H SEMANAL	SAL. HORA	SAL. MENSAL
ACOMPANHANTE COMUNITARIO	036	R\$ 15,31	R\$ 2.755,17
ACOMPANHANTE DA PESSOA COM DEFICIENCIA	040	R\$ 14,12	R\$ 2.824,00
ACOMPANHANTE DE IDOSOS	040	R\$ 14,12	R\$ 2.824,00
ADVOGADO SR III	040	R\$ 49,90	R\$ 9.979,46
AGENTE COMUNITARIO DE SAUDE	040	R\$ 14,12	R\$ 2.824,00
AGENTE DE APOIO OPERACIONAL	040	R\$ 10,15	R\$ 2.029,16
AGENTE DE PROMOCAO AMBIENTAL	040	R\$ 14,12	R\$ 2.824,00
AGENTE REDUTOR DE DANOS	040	R\$ 15,31	R\$ 3.061,30
ANALISTA ADM ASSISTENCIAL	040	R\$ 21,14	R\$ 4.228,95
ANALISTA ADM DE PESSOAL	040	R\$ 24,37	R\$ 4.874,11
ANALISTA ADM. DE PESSOAL SR	040	R\$ 30,28	R\$ 6.056,06
ANALISTA ADMINISTRATIVO JR	040	R\$ 21,14	R\$ 4.228,95
ANALISTA ADMINISTRATIVO PLENO	040	R\$ 22,70	R\$ 4.540,55
ANALISTA ADMINISTRATIVO QUALIDADE	040	R\$ 29,51	R\$ 5.902,75
ANALISTA DE COMPLIANCE	040	R\$ 20,34	R\$ 4.068,60
ANALISTA DE COMPRAS JR	040	R\$ 20,83	R\$ 4.165,01
ANALISTA DE COMPRAS PLENO	040	R\$ 30,17	R\$ 6.034,61
ANALISTA DE COMPRAS SR	040	R\$ 32,53	R\$ 6.506,20
ANALISTA DE CONTRATOS SR	040	R\$ 32,49	R\$ 6.498,82
ANALISTA DE GESTAO DE PESSOAS	040	R\$ 26,11	R\$ 5.222,26
ANALISTA DE OBRAS E PROJETOS SR	040	R\$ 36,61	R\$ 7.322,26
ANALISTA DE OUVIDORIA	040	R\$ 27,85	R\$ 5.570,41
ANALISTA DE PRESTAÇÃO DE CONTAS JR III	040	R\$ 27,52	R\$ 5.504,93
ANALISTA DE PRESTAÇÃO DE CONTAS SR I	040	R\$ 32,49	R\$ 6.498,82
ANALISTA DE PRESTACAO DE CONTAS SR III	040	R\$ 34,82	R\$ 6.963,01
ANALISTA DE T.I	040	R\$ 19,83	R\$ 3.966,20
ANALISTA DE T.I. SR	040	R\$ 34,82	R\$ 6.963,01
ANALISTA FISCAL SR	040	R\$ 30,58	R\$ 6.115,97
ANALISTA OPERACIONAL	040	R\$ 30,89	R\$ 6.178,82
APOIADOR EM SAUDE	040	R\$ 52,68	R\$ 10.535,60
ASSESSOR(A) TECNICO(A)	040	R\$ 62,00	R\$ 12.399,71
ASSESSOR ADMINISTRATIVO	040	R\$ 40,40	R\$ 8.080,56
ASSESSOR FINANCEIRO I	040	R\$ 62,00	R\$ 12.399,71
ASSESSOR FINANCEIRO II	040	R\$ 87,04	R\$ 17.407,54
ASSESSOR TÉCNICO DE UNIDADE	040	R\$ 49,32	R\$ 9.864,27
ASSISTENTE ADM. DE PESSOAL	040	R\$ 18,76	R\$ 3.752,89

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS – AFNE SP

ASSISTENTE ADM. DE PESSOAL SR		040	R\$ 20,26	R\$ 4.052,89
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO JR		040	R\$ 16,25	R\$ 3.249,72
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO PLENO		036	R\$ 16,40	R\$ 2.952,28
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO SR		036	R\$ 17,03	R\$ 3.064,81
ASSISTENTE CONTÁBIL		040	R\$ 15,65	R\$ 3.129,69
ASSISTENTE DE CONTROLADORIA		040	R\$ 15,65	R\$ 3.129,69
ASSISTENTE DE CONTROLADORIA II		040	R\$ 21,14	R\$ 4.228,95
ASSISTENTE DE GESTÃO DE PESSOAS		040	R\$ 19,12	R\$ 3.824,57
ASSISTENTE JURÍDICO		040	R\$ 15,65	R\$ 3.129,69
ASSISTENTE SOCIAL		030	R\$ 36,10	R\$ 5.414,84
ASSISTENTE TECNICO		040	R\$ 62,06	R\$ 12.411,61
AUXILIAR ADMINISTRATIVO I		040	R\$ 13,08	R\$ 2.616,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO II		040	R\$ 14,51	R\$ 2.901,25
AUXILIAR COMPRAS		040	R\$ 13,06	R\$ 2.612,00
AUXILIAR DE ALMOXARIFADO		036	R\$ 11,20	R\$ 2.015,10
AUXILIAR DE COMUNICAÇÃO		040	R\$ 14,51	R\$ 2.901,25
AUXILIAR DE CONTRATOS		040	R\$ 14,51	R\$ 2.901,25
AUXILIAR DE FARMACIA I		040	R\$ 13,88	R\$ 2.775,06
AUXILIAR DE FARMACIA II		036	R\$ 15,42	R\$ 2.775,06
AUXILIAR DE FARMACIA III		040	R\$ 15,78	R\$ 3.155,72
AUXILIAR DE GESTAO DE PESSOAS		040	R\$ 14,51	R\$ 2.901,25
AUXILIAR DE HIGIENIZAÇÃO I		040	R\$ 9,64	R\$ 1.927,92
AUXILIAR DE HIGIENIZAÇÃO II		040	R\$ 10,89	R\$ 2.177,92
AUXILIAR DE ROUPARIA		036	R\$ 12,83	R\$ 2.309,35
AUXILIAR DE SAUDE BUCAL I		040	R\$ 15,78	R\$ 3.155,72
AUXILIAR OPERACIONAL		040	R\$ 10,15	R\$ 2.029,16
CIRURGIAO DENTISTA I		040	R\$ 55,56	R\$ 11.112,00
CIRURGIAO DENTISTA II		040	R\$ 55,89	R\$ 11.178,86
COMPLIANCE		040	R\$ 133,46	R\$ 26.691,55
CONTROLADOR DE ACESSO		040	R\$ 14,63	R\$ 2.926,16
CONTROLLER		040	R\$ 133,46	R\$ 26.691,55
COORDENADOR ASSISTENCIAL		040	R\$ 95,96	R\$ 19.191,27
COORDENADOR CCIH		040	R\$ 86,36	R\$ 17.272,16
COORDENADOR COMPRAS		040	R\$ 95,96	R\$ 19.191,27
COORDENADOR CONTAS A PAGAR		040	R\$ 81,24	R\$ 16.247,04
COORDENADOR CONTROLADORIA		040	R\$ 87,04	R\$ 17.407,54
COORDENADOR DE ADM DE PESSOAL		040	R\$ 87,04	R\$ 17.407,54
COORDENADOR DE ENFERMAGEM DE UNIDADE		040	R\$ 66,48	R\$ 13.296,66
COORDENADOR DE EQUIPE		040	R\$ 67,21	R\$ 13.442,55
COORDENADOR DE GESTÃO DE PESSOAS		040	R\$ 87,04	R\$ 17.407,54
COORDENADOR DE PCMSO I		040	R\$ 93,86	R\$ 18.771,04
COORDENADOR DE PSICOLOGIA		040	R\$ 43,93	R\$ 8.785,55
COORDENADOR DE QUALIDADE		040	R\$ 86,36	R\$ 17.272,16
COORDENADOR DE T.I I		040	R\$ 71,67	R\$ 14.333,60

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS – AFNE SP

COORDENADOR FINANCEIRO II		040	R\$ 81,24	R\$ 16.247,04
COORDENADOR FINANCEIRO III		040	R\$ 95,96	R\$ 19.191,27
COORDENADOR MEDICO I		040	R\$ 124,67	R\$ 24.934,00
COORDENADOR MEDICO II		030	R\$ 130,11	R\$ 19.516,04
COORDENADOR MEDICO III		030	R\$ 161,85	R\$ 24.277,72
COORDENADOR(A) EDUCACAO PERMANENTE		040	R\$ 71,67	R\$ 14.333,60
COORDENADOR DE CONTRATOS		040	R\$ 71,67	R\$ 14.333,60
COPEIRO I		036	R\$ 8,80	R\$ 1.584,86
COPEIRO II		040	R\$ 10,16	R\$ 2.031,79
DIRETOR		040	R\$ 142,16	R\$ 28.432,31
DIRETOR ADMINISTRATIVO DE UNIDADE		040	R\$ 133,06	R\$ 26.611,91
DIRETOR DE APOIO E DIAGNOSTICO		040	R\$ 100,50	R\$ 20.099,91
DIRETOR TECNICO		030	R\$ 185,68	R\$ 27.852,06
ENFERMEIRO DO TRABALHO		040	R\$ 47,31	R\$ 9.462,74
ENFERMEIRO EDUCAÇÃO PERMANENTE		040	R\$ 47,31	R\$ 9.462,74
ENFERMEIRO I		040	R\$ 38,57	R\$ 7.714,00
ENFERMEIRO II		036	R\$ 42,58	R\$ 7.665,06
ENFERMEIRO III		040	R\$ 43,45	R\$ 8.689,06
ENFERMEIRO - INFECTOLOGISTA		040	R\$ 47,31	R\$ 9.462,74
ENFERMEIRO IV		040	R\$ 43,45	R\$ 8.689,06
ENFERMEIRO V		040	R\$ 45,21	R\$ 9.041,84
ENFERMEIRO VI		036	R\$ 46,83	R\$ 8.430,04
ENFERMEIRO VII		040	R\$ 47,31	R\$ 9.462,75
ENFERMEIRO VIII		040	R\$ 49,20	R\$ 9.840,23
ENGENHEIRO DE SEGURANCA DO TRABALHO		040	R\$ 56,82	R\$ 11.364,44
ENGENHEIRO ELETRICISTA		040	R\$ 56,82	R\$ 11.364,44
ESCRITURÁRIO		040	R\$ 18,05	R\$ 3.610,81
FARMACEUTICO I		040	R\$ 32,89	R\$ 6.578,00
FARMACEUTICO II		036	R\$ 33,37	R\$ 6.007,24
FARMACEUTICO III		040	R\$ 36,32	R\$ 7.263,41
FARMACEUTICO RT		040	R\$ 36,80	R\$ 7.360,48
FATURISTA		040	R\$ 15,99	R\$ 3.198,55
FISIOTERAPEUTA		030	R\$ 41,59	R\$ 6.238,67
FONOAUDIOLOGO I		040	R\$ 41,34	R\$ 8.267,17
FONOAUDIOLOGO II		040	R\$ 42,12	R\$ 8.424,00
GERENTE ADMINISTRATIVO		040	R\$ 73,54	R\$ 14.708,82
GERENTE DE ENFERMAGEM		040	R\$ 79,50	R\$ 15.899,19
GERENTE DE INFRAESTRUTURA		040	R\$ 104,45	R\$ 20.889,04
GERENTE DE QUALIDADE		040	R\$ 120,69	R\$ 24.138,45
GERENTE DE UNIDADE I		040	R\$ 73,54	R\$ 14.708,82
GERENTE DE UNIDADE II		040	R\$ 79,50	R\$ 15.899,19
GERENTE MEDICO		030	R\$ 139,16	R\$ 20.874,70
INTERLOCUTOR MEDICO I		040	R\$ 119,01	R\$ 23.801,60
INTERLOCUTOR MEDICO II		030	R\$ 128,18	R\$ 19.226,99

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS – AFNE SP

JOVEM APRENDIZ		030	R\$ 9,41	R\$ 1.412,00
LIDER ADMINISTRATIVO		040	R\$ 28,71	R\$ 5.741,70
LIDER DE MANUTENCAO		040	R\$ 20,91	R\$ 4.181,13
LIDER TECNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO		040	R\$ 28,34	R\$ 5.668,37
MÉDICO ESPECIALISTA I		024	R\$ 113,54	R\$ 13.624,56
MÉDICO ESPECIALISTA II		044	R\$ 118,15	R\$ 25.992,50
MÉDICO ESPECIALISTA III		040	R\$ 119,01	R\$ 23.801,58
MÉDICO ESPECIALISTA IV		012	R\$ 132,30	R\$ 7.938,00
MÉDICO ESPECIALISTA V		020	R\$ 140,38	R\$ 14.037,69
MEDICO HORISTA ANGIOLOGISTA			R\$ 137,67	
MEDICO HORISTA CARDIOLOGISTA			R\$ 137,67	
MEDICO CIRURGIAO I		024	R\$ 118,15	R\$ 14.178,31
MEDICO CLINICO I		024	R\$ 113,54	R\$ 13.624,56
MEDICO CLINICO II		036	R\$ 114,36	R\$ 20.585,65
MEDICO CLINICO III		030	R\$ 118,29	R\$ 17.743,27
MEDICO CLINICO IV		040	R\$ 119,01	R\$ 23.801,00
MEDICO CLINICO V		030	R\$ 126,03	R\$ 18.904,42
MEDICO HORISTA DERMATOLOGISTA			R\$ 137,67	
MEDICO DO TRABALHO		020	R\$ 107,41	R\$ 10.741,07
MEDICO HORISTA ENDOCRINOLOGISTA			R\$ 137,67	
MEDICO GENERALISTA I		040	R\$ 112,93	R\$ 22.585,65
MEDICO GENERALISTA II		040	R\$ 114,36	R\$ 22.872,94
MEDICO GENERALISTA III		040	R\$ 119,01	R\$ 23.801,58
MEDICO HORISTA INFECTOLOGISTA I			R\$ 137,67	
MEDICO HORISTA INFECTOLOGISTA II			R\$ 140,38	
MEDICO HORISTA MASTOLOGISTA			R\$ 137,67	
MEDICO HORISTA NEUROLOGISTA			R\$ 137,67	
MEDICO HORISTA OFTALMOLOGISTA			R\$ 137,67	
MEDICO HORISTA ORTOPEDISTA			R\$ 137,67	
MEDICO HORISTA PNEUMOLOGISTA			R\$ 137,67	
MEDICO HORISTA PROCTOLOGISTA			R\$ 137,67	
MEDICO HORISTA REUMATOLOGISTA			R\$ 137,67	
MEDICO HORISTA UROLOGISTA			R\$ 137,67	
MEDICO HORISTA VASCULAR			R\$ 137,67	
MOTORISTA		040	R\$ 15,91	R\$ 3.181,90
NUTRICIONISTA I		040	R\$ 24,07	R\$ 4.814,68
NUTRICIONISTA II		040	R\$ 32,10	R\$ 6.419,57
OFICIAL DE MANUTENCAO		040	R\$ 15,99	R\$ 3.198,55
OFICIAL DE PROTEÇÃO DE DADOS DPO		040	R\$ 46,42	R\$ 9.284,02
OFICINEIRO		036	R\$ 28,97	R\$ 5.214,22
OUVIDOR		040	R\$ 32,70	R\$ 6.539,90
PEDAGOGO		040	R\$ 24,76	R\$ 4.952,87
PROFISSIONAL DE EDUCACAO FISICA I		040	R\$ 25,82	R\$ 5.163,70
PSICOLOGO		040	R\$ 41,59	R\$ 8.317,80
PSICOLOGO ORGANIZACIONAL		040	R\$ 84,94	R\$ 16.987,27

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS – AFNE SP

RECEPCIONISTA I		036	R\$ 10,70	R\$ 1.925,52
RECEPCIONISTA II		040	R\$ 9,63	R\$ 1.925,52
RESPONSÁVEL TÉCNICO MÉDICO I		040	R\$ 55,91	R\$ 11.181,29
RESPONSÁVEL TÉCNICO MÉDICO II		040	R\$ 109,20	R\$ 21.840,66
SECRETARIO ADMINISTRATIVO		040	R\$ 20,47	R\$ 4.094,15
SUPERINTENDENTE		040	R\$ 133,46	R\$ 26.691,55
SUPERVISOR ADMINISTRATIVO I		036	R\$ 34,49	R\$ 6.208,72
SUPERVISOR ADMINISTRATIVO II		040	R\$ 51,35	R\$ 10.270,55
SUPERVISOR ADMINISTRATIVO III		040	R\$ 69,63	R\$ 13.926,03
SUPERVISOR ADMINISTRATIVO IV		040	R\$ 79,50	R\$ 15.899,19
SUPERVISOR DE COMUNICAÇÃO		040	R\$ 46,42	R\$ 9.284,02
SUPERVISOR DE ENFERMAGEM		040	R\$ 67,35	R\$ 13.469,60
SUPERVISOR DE ENGENHARIA		040	R\$ 47,89	R\$ 9.577,83
SUPERVISOR DE EQUIPE II		040	R\$ 66,48	R\$ 13.296,67
SUPERVISOR DE EQUIPE I		040	R\$ 43,69	R\$ 8.738,43
SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO		040	R\$ 46,42	R\$ 9.284,02
SUPERVISOR DE OBRAS E PROJETOS		040	R\$ 46,42	R\$ 9.284,02
SUPERVISOR DE PLANEJAMENTO		040	R\$ 73,54	R\$ 14.708,82
SUPERVISOR DE PROCESSOS E INFORMAÇÕES		040	R\$ 46,42	R\$ 9.284,02
SUPERVISOR DE FISIOTERAPIA		030	R\$ 73,87	R\$ 11.080,56
SUPERVISOR DE SAUDE BUCAL		040	R\$ 64,81	R\$ 12.962,56
SUPERVISOR GERAL		040	R\$ 58,71	R\$ 11.741,88
SUPERVISOR DE SEGURANÇA DO TRABALHO		040	R\$ 68,19	R\$ 13.637,32
TECNICO AMBIENTAL		040	R\$ 21,55	R\$ 4.309,76
TECNICO DE ALCOOL E DROGAS		040	R\$ 37,65	R\$ 7.529,74
TECNICO DE ENFERMAGEM DO TRABALHO		040	R\$ 20,69	R\$ 4.138,52
TECNICO DE ENFERMAGEM I		040	R\$ 20,69	R\$ 4.138,52
TECNICO DE ENFERMAGEM II		040	R\$ 21,21	R\$ 4.242,97
TECNICO DE GASOTERAPIA		036	R\$ 16,88	R\$ 3.038,28
TECNICO DE GESSO		036	R\$ 16,46	R\$ 2.962,48
TECNICO DE SAUDE BUCAL		040	R\$ 19,82	R\$ 3.963,01
TECNICO DE SEGURANCA DO TRABALHO		040	R\$ 22,10	R\$ 4.419,23
TECNICO EM FARMACIA I		040	R\$ 17,10	R\$ 3.420,65
TECNICO EM ANALISES CLINICAS		036	R\$ 18,62	R\$ 3.724,80
TÉCNICO ESPECIALIZADO EM ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL		040	R\$ 35,11	R\$ 7.021,39
TECNICO ESPECIALIZADO EM ASSISTENCIA SOCIAL		040	R\$ 36,10	R\$ 7.220,01
TÉCNICO ESPECIALIZADO EM DESENVOLVIMENTO HUMANO I		040	R\$ 31,99	R\$ 6.398,19
TÉCNICO ESPECIALIZADO EM DESENVOLVIMENTO HUMANO II		040	R\$ 37,72	R\$ 7.543,26
TÉCNICO ESPECIALIZADO EM RECRUTAMENTO E SELEÇÃO		040	R\$ 35,11	R\$ 7.021,39
TERAPEUTA OCUPACIONAL I		030	R\$ 41,59	R\$ 6.238,67
WEB DESIGNER		040	R\$ 41,37	R\$ 8.273,32

27. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano de Cargos, Carreiras e Salários (**PCCS**) entrará em vigência após aprovação da Diretoria da *Associação Filantrópica Nova Esperança – AFNE*.

Após aprovação a área de GP deverá adotar os procedimentos pertinentes para aplicabilidade do Plano, de acordo com a disponibilidade orçamentária.

O acompanhamento e assessoramento na implantação e manutenção do PCCS, será feito pela Diretoria executiva e GP.

Anualmente serão revisadas as tabelas salariais e analisadas as sugestões das propostas de alterações.

A reavaliação de cargos e funções poderão ocorrer sempre que necessário e os casos não abordados no presente documento, serão analisados pela área de GP e submetidos à Diretoria para apreciação.

Após implantação do PCCS, os cargos novos deverão ter suas atribuições descritas quando de sua criação.

Os novos serviços e/ou planos de trabalhos que forem absorvidos pela AFNE a partir da implantação do PCCS, deverão seguir integralmente este Plano, não podendo ser realizadas admissões fora das tabelas salariais propostas.

Ficam revogadas as disposições em contrário ou conflitante com o conteúdo do PCCS.

São Paulo, 2024.

Associação Nova Esperança – AFNE