

FUNDAÇÃO SÃO PAULO
mantenedora da PUC-SP

Rua João Ramalho, 182 - Perdizes
São Paulo/SP • CEP 05008-000
Fone: (11) 3670-3333
www.pucsp.br/fundasp

POLÍTICA DE CARGOS E SALÁRIOS – PESSOAL ADMINISTRATIVO

FUNDASP E MANTIDA PUC-SP

SUMÁRIO

1. OBJETIVO
2. CAMPO DE APLICAÇÃO
3. RESPONSABILIDADES
4. ETAPAS
5. EVOLUÇÃO NA CARREIRA (pessoal administrativo)
6. PISO SALARIAL (profissões regulamentadas)
7. DEFINIÇÕES
8. FORMULÁRIOS
9. TABELAS SALARIAIS

1. Objetivo

Possibilitar, através de critérios e técnicas específicas, a administração da estrutura de Cargos e Salários.

2. Campo de aplicação

Aplicação a todos os setores da FUNDASP e PUC-SP.

3. Responsabilidades

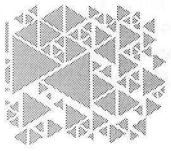
A responsabilidade pela revisão e cancelamento desta política é da FUNDASP, com suporte técnico da DRH.

4. Etapas

Disposições Gerais

As evoluções salariais e/ou coletivas concedidas espontaneamente ou em função da determinação legal para o quadro de pessoal da FUNDASP, deverão seguir os prazos e critérios estabelecidos nesta norma administrativa.

★



FUNDAÇÃO SÃO PAULO
mantenedora da PUC-SP

Rua João Ramalho, 182 - Perdizes
São Paulo/SP • CEP 05008-000
Fone: (11) 3670-3333
www.pucsp.br/fundasp

4.2. Procedimentos

4.2.1. Critérios salariais para admissão – Pessoal administrativo

A admissão de novos funcionários deverá ser feita no salário do nível 00 de admissão da classe salarial na tabela vigente correspondente ao cargo de contratação.

Para os funcionários contratados por Prazo Indeterminado, a evolução salarial para o nível de Efetivação ocorrerá em 3 (três) meses após a admissão, devendo o salário do funcionário ser enquadrado no nível 01 das tabelas salariais vigentes de São Paulo, Sorocaba e Hospital Santa Lucinda, considerando o mês da admissão.

Para os funcionários contratados por Prazo Determinado, em caso de efetivação (alteração para Prazo Indeterminado), a evolução salarial para o nível de efetivação ocorrerá em 3 (três) meses após a data de efetivação, devendo o salário do funcionário ser enquadrado no nível 01 das tabelas salariais vigentes de São Paulo, Sorocaba e Hospital Santa Lucinda, considerando como referência o mês da efetivação.

4.2.1.1. Para os estagiários que atuam junto ao Escritório Modelo e Juizado Especial Cível, a forma de ingresso para contratação pela modalidade CLT estará vinculada a vaga em aberto de Advogado Orientador e a atuação nas áreas como estagiário por 2 anos.

A evolução salarial ocorrerá conforme o item 4.2.1.

4.2.1.2. Para os estagiários que atuam nas demais áreas administrativas da FUNDASP/PUCSP, a forma de ingresso para contratação pela modalidade CLT, ocorrerá desde que haja vaga em aberto nos cargos de acesso, ou seja, Auxiliares e Analistas Trainee, aprovação em processo seletivo realizado pela D.R.H. e estará vinculada ao período de experiência na área de pelo menos 1 ano de atuação como estagiário.

A evolução salarial ocorrerá conforme o item 4.2.1.

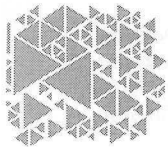
4.2.2. Critérios salariais para aumentos individuais – Pessoal administrativo

Nos casos de Promoção com remanejamento (vertical) através de Processo Seletivo Interno:

Período de experiência no novo cargo – Pró-Tempore

- 90 dias para cargos de Gestão (a partir da Classe 9 das tabelas salariais vigentes - São Paulo e Sorocaba e da Classe 8 da tabela do Hospital Santa Lucinda);
- 45 dias para os demais cargos.
- Durante o período probatório, o cargo do funcionário promovido será alterado com a observação "Pró-Tempore".
- Ao findar o período de experiência, a D.R.H. enviará formulário de avaliação à chefia imediata que deverá informar sobre a aprovação no período de experiência na nova função, para as devidas alterações funcionais (cargo e salário de efetivação).

X



FUNDAÇÃO SÃO PAULO
mantenedora da PUC-SP

Rua João Ramalho, 182 - Perdizes
São Paulo/SP • CEP 05008-000
Fone: (11) 3670-3333
www.pucsp.br/fundasp

Nos casos de Promoção simples (vertical) dentro da própria área de atuação, o salário base do funcionário deverá atingir o nível 01 (Efetivação) da tabela salarial vigente, sem a necessidade de realizar o período probatório.

Nos casos em que os cargos exigem Responsabilidade Técnica (ex.: Enfermeiro, Farmacêutico Responsável, Engenheiro, Arquiteto, entre outros, o salário será imediatamente enquadrado no nível 01 da tabela salarial vigente, sem necessidade de realizar o período probatório).

Nenhuma alteração de cargo, centro de custo, carga horária e salário poderão ocorrer durante o período de gozo de férias ou afastamento do funcionário. Nesses casos, a aplicação ocorrerá após o retorno efetivo.

Toda alteração salarial de funcionários está sujeita, antes dos critérios da Política de Cargos e Salários da FUNDASP, à obediência à legislação vigente.

4.2.3. Critérios salariais para enquadramento – Pessoal administrativo

O reconhecimento por desempenho diferenciado e/ou avanço de maturidade na mesma função entre os funcionários será realizado mediante a concessão de aumentos a título de Enquadramento (Evolução Horizontal), na respectiva classe da tabela salarial vigente onde o salário do funcionário estiver posicionado, considerados os indicadores registrados no prontuário funcional e no processo de avaliação de desempenho, observando que a situação:

4.2.3.1. Esteja dentro do limite da verba estabelecida anualmente pela FUNDASP, para esta finalidade.

4.2.3.2. Esteja dentro da amplitude da classe salarial do cargo ocupado.

4.2.3.3. Tenha, no mínimo, 2 anos de efetivos serviços prestados à Instituição.

4.2.3.4. Para recém-enquadrados: após 12 (doze) meses do último enquadramento.

4.2.4. Critérios salariais para promoção – Pessoal administrativo

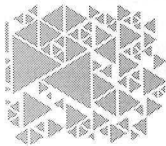
4.2.6.1. A promoção poderá ser simples ou com transferência, obedecidas as carências estabelecidas no item **4.2.6.2** abaixo:

- **Por promoção simples**, entende-se aquela realizada dentro da própria área em que o funcionário esteja lotado.
- **Por promoção com remanejamento**, entende-se aquela que o funcionário seja aprovado em processo de seleção interno e seja transferido para uma vaga em aberto em outra área da Instituição.

4.2.6.2. O aumento por promoção só ocorrerá:

- Para recém-admitidos ou recém-promovidos, com uma carência mínima de 12 (doze) meses no cargo atual.

*



FUNDAÇÃO SÃO PAULO
mantenedora da PUC-SP

Rua João Ramalho, 182 - Perdizes
São Paulo/SP • CEP 05008-000
Fone: (11) 3670-3333
www.pucsp.br/fundasp

4.2.6.3. Em um processo de promoção devem ser observadas as posições hierárquicas entre os cargos da mesma família.

4.2.6.4. Os intervalos entre classes e níveis estão pré-definidos nas tabelas salariais vigentes.

4.2.5. Critérios salariais para reclassificação de cargo

4.2.8.1. A reclassificação funcional ocorrerá sempre em decorrência do enriquecimento ou empobrecimento de suas tarefas, submetido a análise técnica da D.R.H.

4.2.8.2. Havendo alteração salarial, o enquadramento deverá ser imediato e na sua totalidade no nível 03 (efetivação).

4.2.6. Critérios salariais para remanejamentos/transferências

Define-se por remanejamento a mudança do funcionário de uma área para outra (sendo na mesma filial), e transferência a mudança do funcionário de uma área para outra (sendo em filiais diferentes), sem a alteração do cargo ocupado e sem alteração salarial.

4.2.9.1. A transferência do funcionário só poderá ocorrer a partir de 12 meses de sua data de admissão.

4.2.9.2. A transferência está vinculada à existência de uma vaga em aberto no Quadro de Pessoal da FUNDASP.

4.2.9.3. Excepcionalmente, em casos de readaptação solicitada pelo INSS para funcionários afastados, a transferência poderá ser realizada sem a existência de vaga, mediante encaminhamento da DRH e aprovação da FUNDASP.

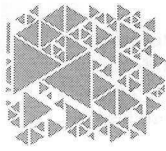
4.2.9.4. Nos casos de remanejamento e transferência com Promoção (aprovações em processos seletivos internos), as eventuais evoluções salariais decorrentes de transferências estarão sujeitas aos critérios definidos no item **4.2.3.**

4.2.7. Critérios salariais para aumentos coletivos

4.2.11.1. O aumento salarial de caráter coletivo incidirá sobre todos os valores salariais vigentes nas estruturas da FUNDASP, respeitado os parâmetros de aumento definidos pelas Convenções Coletivas de Trabalho.

4.2.11.2. Os funcionários da FUNDASP atingidos por um aumento salarial coletivo terão tratamento uniforme, independentemente da situação salarial de cada um, de acordo com os dispositivos estabelecidos no acordo coletivo.

X



FUNDAÇÃO SÃO PAULO
mantenedora da PUC-SP

Rua João Ramalho, 182 - Perdizes
São Paulo/SP • CEP 05008-000
Fone: (11) 3670-3333
www.pucsp.br/fundasp

4.2.8. Pagamento de Salário Substituição

Nos casos de afastamento de funcionário, não havendo possibilidade de redistribuição das tarefas desenvolvidas pelo mesmo, e persistindo a ausência daquele por período superior a 30 (trinta) dias, as diferenças salariais por substituição serão pagas de acordo com a tabela salarial vigente (nível 0 - admissão) referente ao cargo ocupado, em conformidade com a estrutura hierárquica da FUNDASP, desde que o substituto exerça todas as funções do substituído.

4.2.9. Pagamento de Gratificação por Função

Nos casos de afastamento de funcionário, não havendo possibilidade de redistribuição das tarefas desenvolvidas pelo mesmo, e persistindo a ausência daquele por período superior a 30 (trinta) dias, a Gratificação por Função será paga para os substitutos que assumam parcialmente as atividades do substituído.

Neste caso, a chefia poderá requerer o pagamento de até 20% sobre o salário base do substituto, ou dividir o percentual entre 2 funcionários (10% para cada um) durante o efetivo afastamento. A solicitação será analisada pela D.R.H. e submetida a FUNDASP.

4.2.13.1. O Pagamento de Gratificação por Função também poderá ocorrer em função de atividades específicas e/ou nomeações, pelo período que durar a atividade ou nomeação.

Em casos de nomeação, pode ocorrer o pagamento com base no valor do salário mínimo vigente.

5. Piso Salarial e jornada máxima diferenciada

Profissões Regulamentadas:

- A FUNDASP deverá seguir os critérios estabelecidos nas legislações que regulamentam tais profissões, nos termos do CBO – Classificação Brasileira de Ocupações – Ministério do Trabalho, uma vez que podem fixar condição mais benéfica do que a prevista na Convenção Coletiva de Trabalho firmada pelo SAAESP.

6. Evolução na carreira dos funcionários administrativos

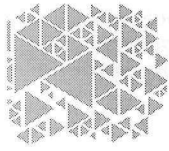
Abrangência:

- Família de cargos de possuam a carreira: Trainee / Junior / Pleno e Sênior;
- Família de cargos de possuam a carreira: I, II e III;

Critérios para evolução

6.1 Nível Trainee

- **Formação:** cursando último semestre da Graduação/Recém-formado.
- **Experiência na área:** 6 meses
- **Nível de Responsabilidade:** Funções de procedimentos simples ou que não exigem profundo conhecimento na área específica de atuação.



FUNDAÇÃO SÃO PAULO
mantenedora da PUC-SP

- Exerce as atividades sob supervisão.
- **Permanência mínima no cargo para evolução para Jr: 2/3 anos**

6.2 Nível Junior / I

- **Formação:** Graduação Completa.
- **Experiência na área:** 2/3 anos
- **Nível de Responsabilidade:** Funções de procedimentos simples ou que não exigem profundo conhecimento na área específica de atuação.
- Tarefas de pequena ou média complexidade na área específica.
- Exerce as atividades sob supervisão.
- **Permanência mínima no cargo para evolução para Pl: 2/3 anos**

6.3 Nível Pleno / II

- **Formação:** Graduação Completa + Especialização na área de atuação (Desejável ou cursando)
- **Experiência na área:** 6 anos
- **Nível de Responsabilidade:** Atividades específicas, que exigem conhecimento geral na área de atuação.
- Tarefas de média complexidade na área específica.
- Toma decisões endossadas por um superior.
- **Permanência mínima no cargo para evolução para Sr: 2 anos**

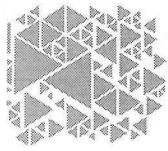
6.4 Nível Sênior / III / Coordenador

- **Formação:** Graduação Completa + Especialização + Extensão em curso na área de atuação (Desejável ou cursando)
- **Experiência na área:** 8 anos
- **Nível de Responsabilidade:** Age de forma autônoma, com anuência da chefia e com base no conhecimento e experiência adquiridos ao longo da carreira.
- Presta assessoria ou assistência à chefia imediata, podendo orientar ou coordenar membros da equipe.
- A evolução na carreira deverá ocorrer seguindo os critérios sugeridos acima e mediante abertura de vaga na área, considerando o quadro vigente.
- **Permanência no cargo para evolução para nível Especialista e Supervisão: 2 anos**

6.5 Especialista

- **Formação:** Graduação Completa + Especialização + Extensão na área de atuação
- **Experiência na área:** 10 anos
- **Nível de Responsabilidade:** Demonstra domínio sobre a área de atuação. Age de forma autônoma, com base no conhecimento e experiência adquiridos ao longo da carreira.
- Auxilia a gestão na tomada de decisão.
- A evolução na carreira deverá ocorrer seguindo os critérios sugeridos acima e mediante abertura de vaga na área, considerando o quadro vigente.

X



FUNDAÇÃO SÃO PAULO
mantenedora da PUC-SP

Rua João Ramalho, 182 - Perdizes
São Paulo/SP • CEP 05008-000
Fone: (11) 3670-3333
www.pucsp.br/fundasp

6.6 Nível Supervisão

- **Formação:** Graduação Completa + Especialização + Extensão na área de atuação
- **Experiência na área:** 10 anos
- **Nível de Responsabilidade:** Toma decisões. Age de forma autônoma, com base no conhecimento e experiência adquiridos ao longo da carreira.
- Tem a capacidade de coordenar/responder por equipes e projetos.
- A evolução na carreira deverá ocorrer seguindo os critérios sugeridos acima e mediante abertura de vaga na área, considerando o quadro vigente.

Observação 1: O item 6 não se aplica para os cargos operacionais e de nível Auxiliar, enquadrados entre os níveis I e III da tabela salarial vigente, pois são considerados cargos de ingresso/iniciais da estrutura vigente.

Nesses casos, a evolução se dará mediante participação de processos seletivos internos, para vagas em aberto.

Observação 2: A evolução na carreira para as famílias de cargos definidas no item 6, não será automática. Dependerá da avaliação da chefia, análise da D.R.H. e aprovação da FUNDASP, mediante orçamento, abertura de vaga na área e/ou aprovação em processo seletivo interno.

Observação 3: Para os cargos que não possuam os níveis Jr/Pl/Sr ou I/II/III a evolução poderá ocorrer de forma horizontal a título de Enquadramento, ou de forma vertical a título de Promoção dentro da própria área de atuação, e/ou através de participação/aprovação em processo seletivo interno, que somente ocorrerá mediante abertura de vaga.

Observação 4: Para a participação nos processos seletivos internos, observar o capítulo VI do Regulamento de Processo Seletivo para admissão de Pessoal da FUNDASP/PUC-SP de 04/04/2013.

Observação geral: Todas as movimentações previstas nesta política serão analisadas pela D.R.H. e submetidas à aprovação da mantenedora FUNDASP.

7. Definições

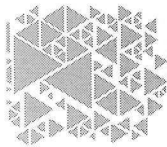
7.1 Amplitude de faixa

É o valor percentual ou numérico referente à diferença existente entre o valor máximo e mínimo de uma faixa salarial.

7.2 Análise de cargo

É o levantamento e estudo das informações relacionadas com as tarefas e responsabilidades de um cargo específico, resultando na descrição, especificação e classificação do mesmo.

*



FUNDAÇÃO SÃO PAULO
mantenedora da PUC-SP

Rua João Ramalho, 182 - Perdizes
São Paulo/SP • CEP 05008-000
Fone: (11) 3670-3333
www.puesp.br/fundasp

7.3 Aumento coletivo de cunho legal

É toda a alteração legal e coletiva a que tiver direito o funcionário, além daqueles já previstos na Política de Remuneração da FUNDASP.

7.4 Avaliação de Cargo

É a técnica que permite determinar, a partir do Método de Escalonamento ou de Manual de Avaliação, o valor relativo do cargo, dentro de uma das estruturas de cargos da FUNDASP.

Método de escalonamento: Não quantitativo, utilizado para hierarquização dos cargos.

Manual de Avaliação: Quantitativo, além de hierarquizar, pontua o cargo.

7.5 Cargo

É o conjunto de tarefas e responsabilidades de natureza e complexidade similares, quanto à espécie e nível de trabalho, atribuídas a um ou mais postos de trabalho.

7.6 Carreira

É o agrupamento de cargos de mesma natureza, dispostos hierarquicamente, que possibilitam o progresso do funcionário na FUNDASP.

7.7 Categoria

É a categoria ao qual o funcionário da FUNDASP pertence: corpo docente, corpo docente – administrativo e corpo técnico - administrativo.

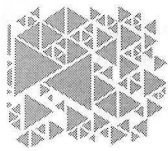
7.8 Classe Salarial

É cada um dos diferentes agrupamentos de valores salariais existentes em uma tabela de salários, para os quais corresponde uma faixa salarial específica.

7.9 Classificação do Cargo

É o agrupamento de cargos em classes distintas, tendo-se por base a avaliação realizada.

X



FUNDAÇÃO SÃO PAULO
mantenedora da PUC-SP

Rua João Ramalho, 182 - Perdizes
São Paulo/SP • CEP 05008-000
Fone: (11) 3670-3333
www.pucsp.br/fundasp

7.10 Descrição do Cargo

É o relato institucional e organizado das tarefas dos postos de trabalho abrangidos por um determinado cargo.

7.11 Enquadramento

É a adequação do salário do funcionário compatível com o cargo que ocupa e a função que exerce na Instituição.

7.12 Equilíbrio salarial

É a alteração salarial que visa manter o equilíbrio salarial interno entre os ocupantes de um mesmo cargo ou de cargos semelhantes.

7.13 Escala Salarial

É a progressão salarial programada que viabilize o acesso de um funcionário ao salário do cargo ocupado.

7.14 Especificação do Cargo

É a definição dos requisitos mínimos que o cargo exige do ocupante para a perfeita execução das tarefas.

7.15 Estrutura salarial

É o conjunto de valores salariais possíveis, pagos pela FUNDASP.

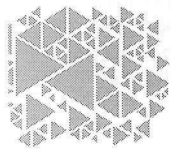
7.16 Extinção de cargo

É o reconhecimento oficial da FUNDASP, para o fato de que um conjunto de tarefas e responsabilidades se tornou dispensável.

7.17 Faixa salarial

É a amplitude de valores subdividida em níveis que uma classe salarial constitui.

*



FUNDAÇÃO SÃO PAULO
mantenedora da PUC-SP

7.18 Habilidades certificadas

Capacidade de executar determinada tarefa. Incluindo o conhecimento, a prática supervisionada e a certificação pelo comitê interno de avaliação.

7.19 Interstício

É o intervalo de tempo que separa uma alteração salarial da outra.

7.20 Nível salarial

É o valor correspondente a cada uma das posições de uma classe salarial.

7.21 Aumento coletivo de cunho legal

É toda a alteração legal e coletiva a que tiver direito o funcionário, além daqueles já previstos na Política de Remuneração da FUNDASP.

7.22 Pesquisa salarial

É o ato de coletar, tabular e analisar elementos de comparação entre as Estruturas Salariais da FUNDASP e do mercado referencial.

7.23 Posto de trabalho

É o conjunto das tarefas e responsabilidades para um cargo previsto na estrutura de cargos da FUNDASP.

7.24 Promoção

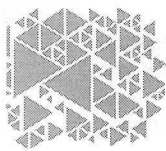
É a movimentação que eleva o funcionário a um cargo de maior importância na hierarquia e conseqüentemente a um maior nível de classificação salarial, dentro ou fora de sua área.

7.25 Quadro de pessoal

É a quantidade de vagas por cargo e área, devidamente aprovados pela FUNDASP.

7.26 Reajuste salarial

É o reajuste dos valores salariais pagos pela FUNDASP, negociados em Acordo Interno ou Convenção Coletiva de Trabalho.



FUNDAÇÃO SÃO PAULO
mantenedora da PUC-SP

Rua João Ramalho, 182 - Perdizes
São Paulo/SP • CEP 05008-000
Fone: (11) 3670-3333
www.pucsp.br/fundasp

7.27 Reclassificação de cargo

É o remanejamento de um cargo, de uma classe salarial para outra, dentro de uma mesma estrutura de cargos.

7.28 Reclassificação funcional

É a alteração funcional que eleva o funcionário, para um cargo de classificação hierárquica superior, em função do enriquecimento das tarefas que compõem seu posto de trabalho.

7.29 Salário

É o valor expresso em moeda nacional pago pela FUNDASP aos seus funcionários, como contraprestação dos serviços prestados.

7.30 Salário base

É o valor previsto em tabela salarial e expresso na Carteira Profissional do funcionário.

7.31 Salário bruto

É o valor referente ao salário real do funcionário, acrescido dos encargos sociais pagos pela FUNDASP.

7.32 Salário Inicial

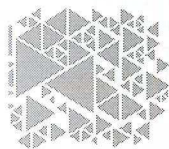
É o valor inicial de uma faixa salarial, no qual se devem enquadrar inicialmente todos os funcionários admitidos.

7.33 Salário real

É o valor líquido pago pela FUNDASP a cada um de seus funcionários, após os descontos e acréscimos legais.

7.34 Tarefa

É o conjunto de movimentos ou operações executadas pelo funcionário, visando a realização de um ciclo completo de trabalho, com finalidade específica.



FUNDAÇÃO SÃO PAULO
mantenedora da PUC-SP

Rua João Ramalho, 182 - Perdizes
São Paulo/SP • CEP 05008-000
Fone: (11) 3670-3333
www.puesp.br/fundasp

7.35 Vaga

É cada um dos postos de trabalho, devidamente aprovados, que compõem o quadro de pessoal da FUNDASP.

8. Formulário

SPV – Solicitação de preenchimento de vaga – formulário utilizado para solicitação de contratação – Pessoal Administrativo.

9. Tabelas Salariais

9.1 – Tabela Salarial Administrativos São Paulo

Estrutura de Cargos Administrativos por Classe

9.2 – Tabela Salarial Administrativos – Sorocaba

9.3 – Tabela Salarial Administrativos – Hospital Santa Lucinda

São Paulo, 27 de abril de 2023.

Angela Maria Renna

Gerente de Recursos Humanos

DRH - FUNDASP