

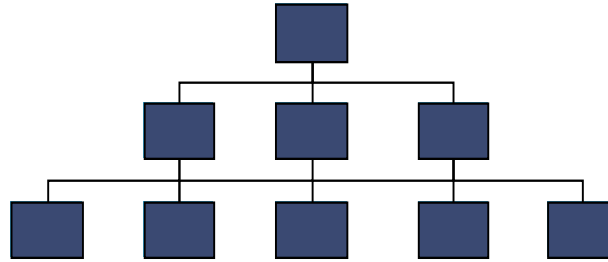


# Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração

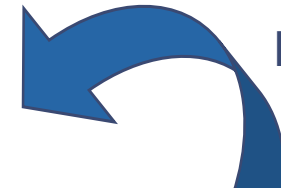


# Busca do equilíbrio interno e externo

- Equilíbrio Interno
- Metodologia Strata® de Avaliação de Cargos PwC.



DESCRIÇÕES DE CARGOS



Equilíbrio Externo

- Pesquisa de Remuneração.



Missão do Cargo

1.1.1. Gerente de Recursos Humanos	
<b>Objetivo da Função:</b>	Gerenciar o departamento de Recursos Humanos, atuando na administração, organização, planejamento, execução, controle, avaliação e melhoria dos processos de gestão de pessoas, visando a obtenção dos resultados organizacionais.
<b>Responsabilidades:</b>	Elaborar e implementar a estratégia de Recursos Humanos em consonância com a estratégia da organização; Gerenciar o departamento de Recursos Humanos, atuando na administração, organização, planejamento, execução, controle, avaliação e melhoria dos processos de gestão de pessoas; Supervisionar o trabalho das equipes de trabalho subordinadas; Representar a organização em eventos internos e externos relacionados a Recursos Humanos; Participar da elaboração e implementação da política de Recursos Humanos; Avaliar e desenvolver planos de carreira para os colaboradores; Realizar pesquisas de mercado e de remuneração; Gerenciar o processo de recrutamento e seleção; Gerenciar o processo de treinamento e desenvolvimento; Gerenciar o processo de avaliação de desempenho; Gerenciar o processo de gestão de talentos; Gerenciar o processo de gestão de diversidade e inclusão; Gerenciar o processo de gestão de saúde e segurança no trabalho; Gerenciar o processo de gestão de ética e compliance; Gerenciar o processo de gestão de sustentabilidade; Gerenciar o processo de gestão de inovação e transformação digital; Gerenciar o processo de gestão de relacionamento com stakeholders; Gerenciar o processo de gestão de comunicação e marketing; Gerenciar o processo de gestão de projetos; Gerenciar o processo de gestão de riscos; Gerenciar o processo de gestão de crises; Gerenciar o processo de gestão de qualidade; Gerenciar o processo de gestão de meio ambiente; Gerenciar o processo de gestão de segurança da informação; Gerenciar o processo de gestão de tecnologia da informação; Gerenciar o processo de gestão de governança corporativa; Gerenciar o processo de gestão de transparência; Gerenciar o processo de gestão de responsabilidade social corporativa; Gerenciar o processo de gestão de sustentabilidade; Gerenciar o processo de gestão de inovação e transformação digital; Gerenciar o processo de gestão de relacionamento com stakeholders; Gerenciar o processo de gestão de comunicação e marketing; Gerenciar o processo de gestão de projetos; Gerenciar o processo de gestão de riscos; Gerenciar o processo de gestão de crises; Gerenciar o processo de gestão de qualidade; Gerenciar o processo de gestão de meio ambiente; Gerenciar o processo de gestão de segurança da informação; Gerenciar o processo de gestão de tecnologia da informação; Gerenciar o processo de gestão de governança corporativa; Gerenciar o processo de gestão de transparência; Gerenciar o processo de gestão de responsabilidade social corporativa.
<b>Competências:</b>	Gerenciamento; Liderança; Comunicação; Planejamento; Organização; Análise e Síntese; Tomada de Decisão; Negociação; Trabalho em Equipe; Resolução de Problemas; Gestão de Pessoas; Gestão de Projetos; Gestão de Riscos; Gestão de Crises; Gestão de Qualidade; Gestão de Meio Ambiente; Gestão de Segurança da Informação; Gestão de Tecnologia da Informação; Gestão de Governança Corporativa; Gestão de Transparência; Gestão de Responsabilidade Social Corporativa; Gestão de Sustentabilidade; Gestão de Inovação e Transformação Digital; Gestão de Relacionamento com Stakeholders; Gestão de Comunicação e Marketing; Gestão de Projetos; Gestão de Riscos; Gestão de Crises; Gestão de Qualidade; Gestão de Meio Ambiente; Gestão de Segurança da Informação; Gestão de Tecnologia da Informação; Gestão de Governança Corporativa; Gestão de Transparência; Gestão de Responsabilidade Social Corporativa.
<b>Formação:</b>	Bacharelado em Administração de Empresas, com especialização em Recursos Humanos ou equivalente.
<b>Experiência:</b>	Mínimo de 05 (cinco) anos de experiência profissional em cargo equivalente ao Gerente de Recursos Humanos.

Responsabilidades

1.1.1. Gerente de Recursos Humanos	
<b>Objetivo da Função:</b>	Gerenciar o departamento de Recursos Humanos, atuando na administração, organização, planejamento, execução, controle, avaliação e melhoria dos processos de gestão de pessoas, visando a obtenção dos resultados organizacionais.
<b>Responsabilidades:</b>	Elaborar e implementar a estratégia de Recursos Humanos em consonância com a estratégia da organização; Gerenciar o departamento de Recursos Humanos, atuando na administração, organização, planejamento, execução, controle, avaliação e melhoria dos processos de gestão de pessoas; Supervisionar o trabalho das equipes de trabalho subordinadas; Representar a organização em eventos internos e externos relacionados a Recursos Humanos; Participar da elaboração e implementação da política de Recursos Humanos; Avaliar e desenvolver planos de carreira para os colaboradores; Realizar pesquisas de mercado e de remuneração; Gerenciar o processo de recrutamento e seleção; Gerenciar o processo de treinamento e desenvolvimento; Gerenciar o processo de avaliação de desempenho; Gerenciar o processo de gestão de talentos; Gerenciar o processo de gestão de diversidade e inclusão; Gerenciar o processo de gestão de saúde e segurança no trabalho; Gerenciar o processo de gestão de ética e compliance; Gerenciar o processo de gestão de sustentabilidade; Gerenciar o processo de gestão de inovação e transformação digital; Gerenciar o processo de gestão de relacionamento com stakeholders; Gerenciar o processo de gestão de comunicação e marketing; Gerenciar o processo de gestão de projetos; Gerenciar o processo de gestão de riscos; Gerenciar o processo de gestão de crises; Gerenciar o processo de gestão de qualidade; Gerenciar o processo de gestão de meio ambiente; Gerenciar o processo de gestão de segurança da informação; Gerenciar o processo de gestão de tecnologia da informação; Gerenciar o processo de gestão de governança corporativa; Gerenciar o processo de gestão de transparência; Gerenciar o processo de gestão de responsabilidade social corporativa; Gerenciar o processo de gestão de sustentabilidade; Gerenciar o processo de gestão de inovação e transformação digital; Gerenciar o processo de gestão de relacionamento com stakeholders; Gerenciar o processo de gestão de comunicação e marketing; Gerenciar o processo de gestão de projetos; Gerenciar o processo de gestão de riscos; Gerenciar o processo de gestão de crises; Gerenciar o processo de gestão de qualidade; Gerenciar o processo de gestão de meio ambiente; Gerenciar o processo de gestão de segurança da informação; Gerenciar o processo de gestão de tecnologia da informação; Gerenciar o processo de gestão de governança corporativa; Gerenciar o processo de gestão de transparência; Gerenciar o processo de gestão de responsabilidade social corporativa.
<b>Competências:</b>	Gerenciamento; Liderança; Comunicação; Planejamento; Organização; Análise e Síntese; Tomada de Decisão; Negociação; Trabalho em Equipe; Resolução de Problemas; Gestão de Pessoas; Gestão de Projetos; Gestão de Riscos; Gestão de Crises; Gestão de Qualidade; Gestão de Meio Ambiente; Gestão de Segurança da Informação; Gestão de Tecnologia da Informação; Gestão de Governança Corporativa; Gestão de Transparência; Gestão de Responsabilidade Social Corporativa; Gestão de Sustentabilidade; Gestão de Inovação e Transformação Digital; Gestão de Relacionamento com Stakeholders; Gestão de Comunicação e Marketing; Gestão de Projetos; Gestão de Riscos; Gestão de Crises; Gestão de Qualidade; Gestão de Meio Ambiente; Gestão de Segurança da Informação; Gestão de Tecnologia da Informação; Gestão de Governança Corporativa; Gestão de Transparência; Gestão de Responsabilidade Social Corporativa.
<b>Formação:</b>	Bacharelado em Administração de Empresas, com especialização em Recursos Humanos ou equivalente.
<b>Experiência:</b>	Mínimo de 05 (cinco) anos de experiência profissional em cargo equivalente ao Gerente de Recursos Humanos.

Competências

Experiência

Formação

# Carreira de Cargos amplos



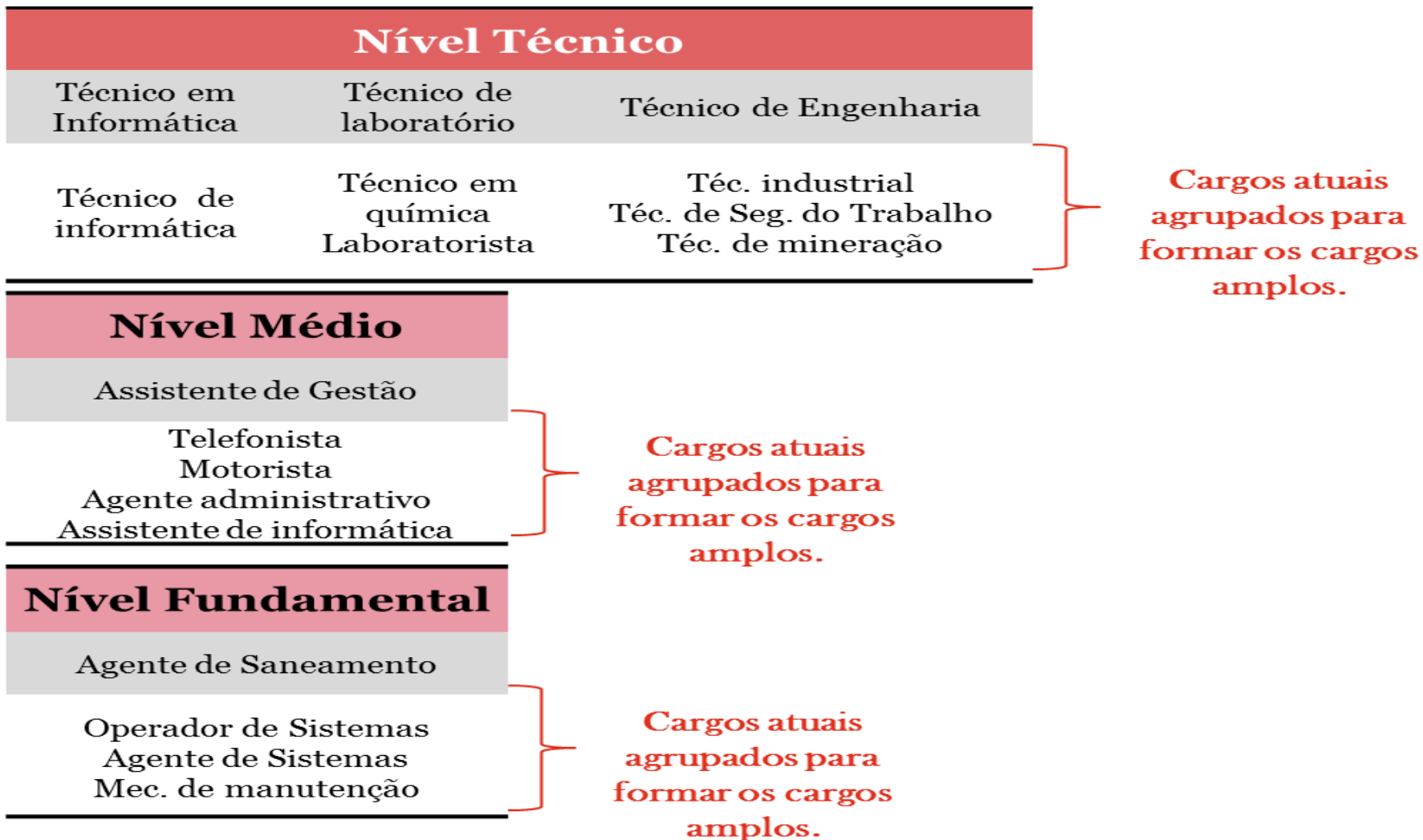
# Agrupamento dos cargos - Nível Superior

## Nível Superior

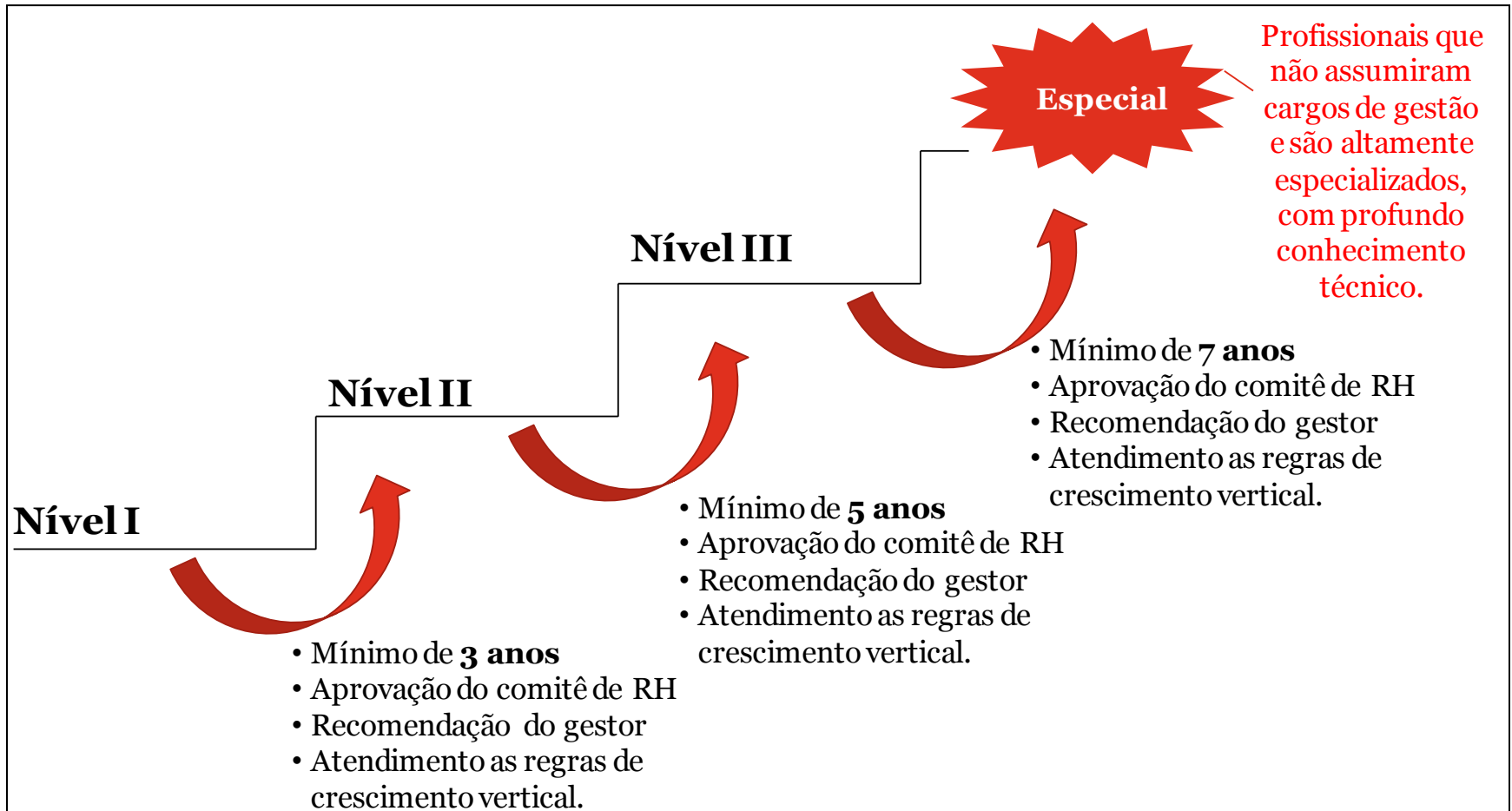
Analista de Saneamento	Analista de Engenharia	Analista de Gestão	Analista de Saúde	Analista de Sistema	Analista Jurídico
Químico		Economista			
Bioquímico		Administrador		Web designer	
Biólogo	Engenheiro	Contador	Médico	Suporte técnico	Advogado
Geólogo	Arquiteto	Psicólogo	Enfermeiro	Adm. de redes	
Tec. Saneamento Ambiental		Assistente social		Adm. de BD	
		Jornalista			

Cargos atuais agrupados para formar os cargos amplos.

# Agrupamento de Cargos - Nível Técnico, Médio e Fundamental



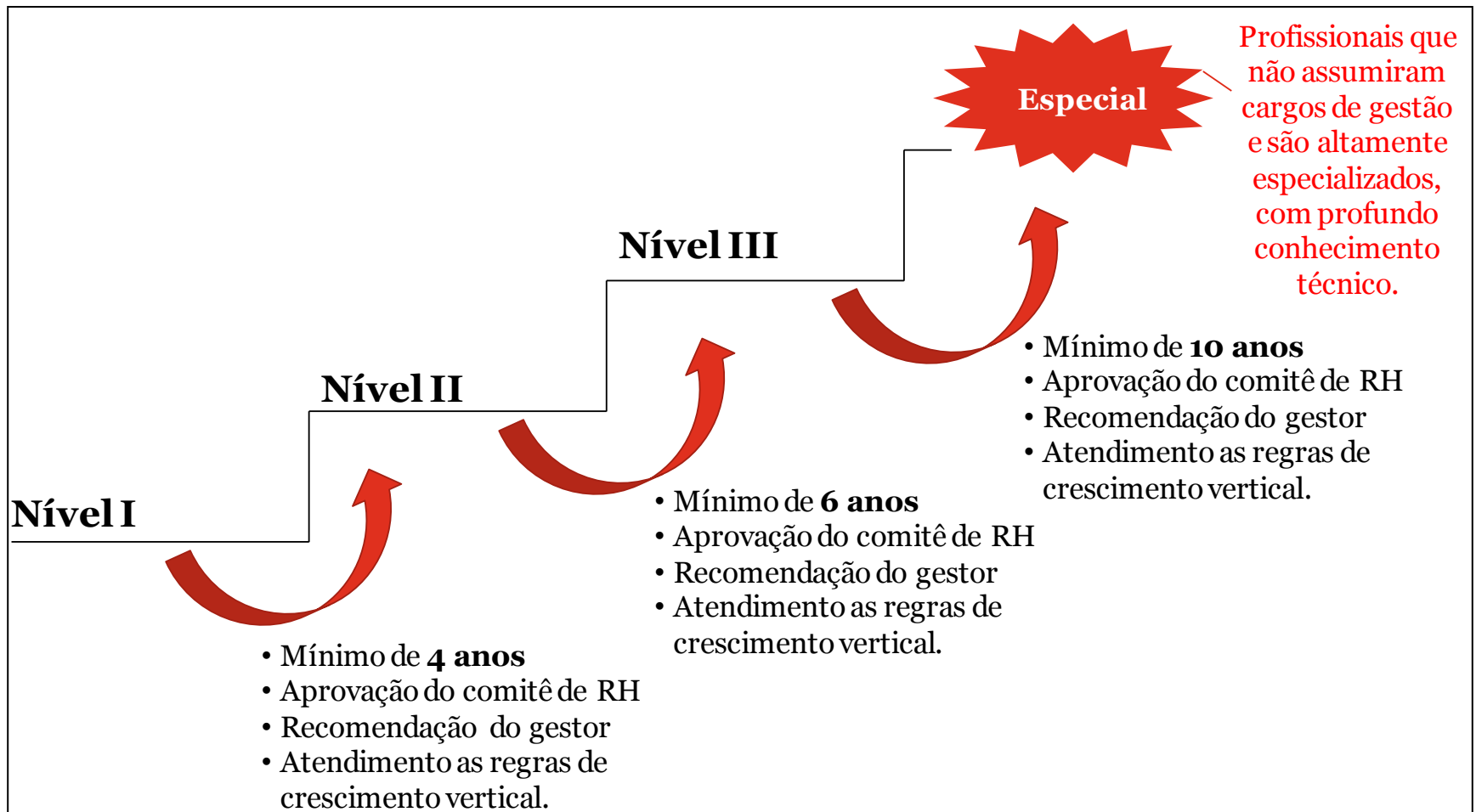
# Crescimento Funcional - Nível superior



# TABELA SALARIAL NÍVEL SUPERIOR

STEP 1	STEP 2	STEP 3	STEP 4	STEP 5	STEP 6	STEP 7	STEP 8	STEP 9	STEP 10
7.031,00	7.108,34	7.186,53	7.265,58	7.345,51	7.426,31	7.508,00	7.590,58	7.674,08	7.758,50
STEP 11	STEP 12	STEP 13	STEP 14	STEP 15	STEP 16	STEP 17	STEP 18	STEP 19	STEP 20
7.843,84	7.930,12	8.017,35	8.105,54	8.194,70	8.284,85	8.375,98	8.468,11	8.561,26	8.655,44
STEP 21	STEP 22	STEP 23	STEP 24	STEP 25	STEP 26	STEP 27	STEP 28	STEP 29	STEP 30
8.750,65	8.846,91	8.944,22	9.042,61	9.142,08	9.242,64	9.344,31	9.447,10	9.551,01	9.656,07
STEP 31	STEP 32	STEP 33	STEP 34	STEP 35	STEP 36	STEP 37	STEP 38	STEP 39	STEP 40
9.762,29	9.869,68	9.978,24	10.088,00	10.198,97	10.311,16	10.424,58	10.539,25	10.655,19	10.772,39
STEP 41	STEP 42	STEP 43	STEP 44	STEP 45	STEP 46	STEP 47	STEP 48	STEP 49	STEP 50
10.890,89	11.010,69	11.131,81	11.254,26	11.378,05	11.503,21	11.629,75	11.757,67	11.887,01	12.017,77
STEP 51	STEP 52	STEP 52	STEP 54	STEP 55	STEP 56	STEP 57	STEP 58	STEP 59	STEP 60
12.149,96	12.283,61	12.418,73	12.555,34	12.693,44	12.833,07	12.974,24	13.116,95	13.261,24	13.407,11
STEP 61	STEP 62	STEP 63	STEP 64	STEP 65	STEP 66	STEP 67	STEP 68	STEP 69	STEP 70
13.554,59	13.703,69	13.854,43	14.006,83	14.160,91	14.316,68	14.474,16	14.633,38	14.794,34	14.957,08
STEP 71	STEP 72	STEP 73	STEP 74	STEP 75	STEP 76	STEP 77	STEP 78	STEP 79	STEP 80
15.121,61	15.287,95	15.456,11	15.626,13	15.798,02	15.971,80	16.147,49	16.325,11	16.504,68	16.686,24

# Crescimento Funcional - Nível técnico

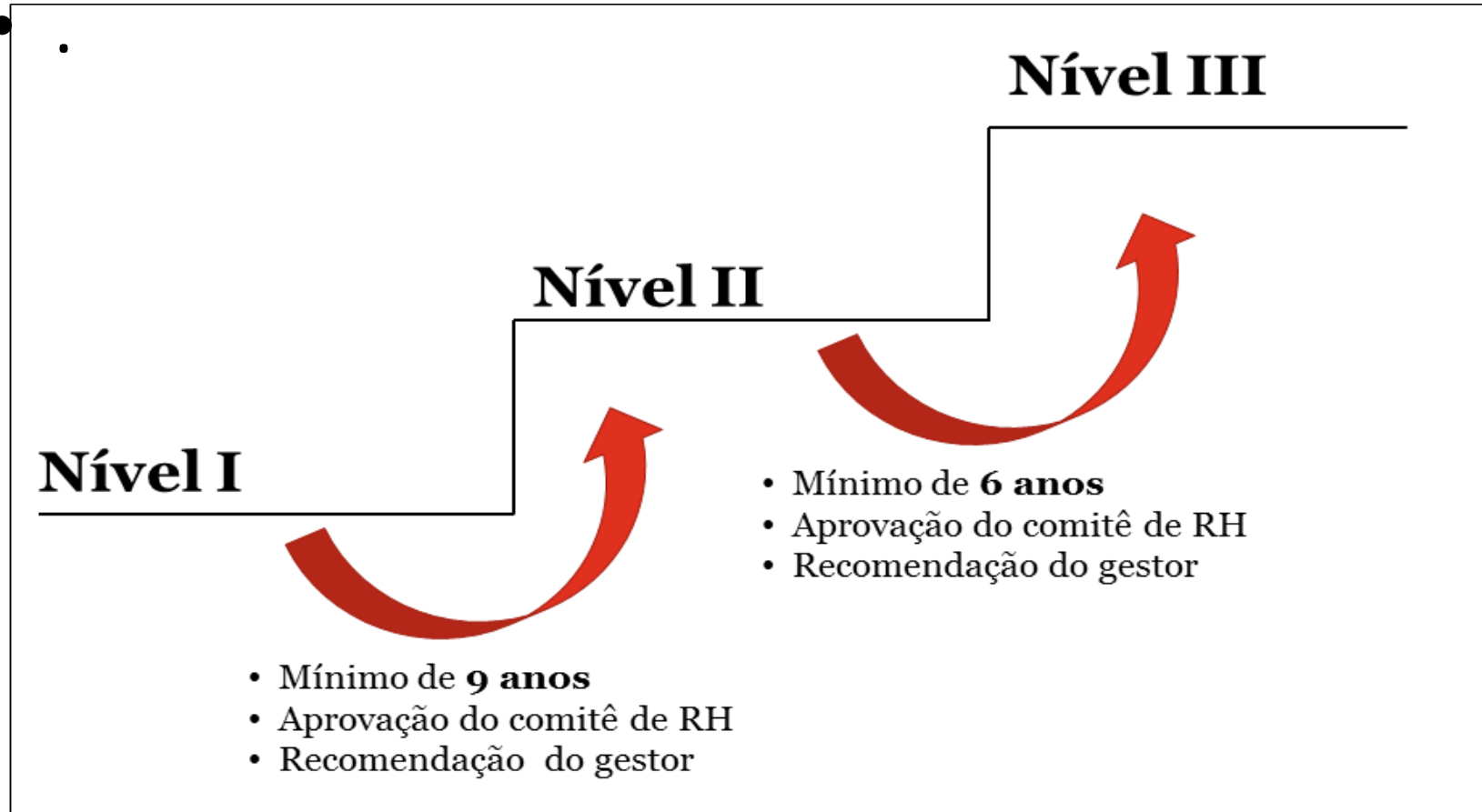




# TABELA SALARIAL NÍVEL TÉCNICO

STEP 1	STEP 2	STEP 3	STEP 4	STEP 5	STEP 6	STEP 7	STEP 8	STEP 9	STEP 10
3.152,06	3.186,73	3.221,79	3.257,23	3.293,06	3.329,28	3.365,90	3.402,93	3.440,36	3.478,20
STEP 11	STEP 12	STEP 13	STEP 14	STEP 15	STEP 16	STEP 17	STEP 18	STEP 19	STEP 20
3.516,46	3.555,14	3.594,25	3.633,79	3.673,76	3.714,17	3.755,03	3.796,33	3.838,09	3.880,31
STEP 21	STEP 22	STEP 23	STEP 24	STEP 25	STEP 26	STEP 27	STEP 28	STEP 29	STEP 30
3.922,99	3.966,15	4.009,77	4.053,88	4.098,47	4.143,56	4.189,14	4.235,22	4.281,80	4.328,90
STEP 31	STEP 32	STEP 33	STEP 34	STEP 35	STEP 36	STEP 37	STEP 38	STEP 39	STEP 40
4.376,52	4.424,66	4.473,34	4.522,54	4.572,29	4.622,59	4.673,43	4.724,84	4.776,81	4.829,36
STEP 41	STEP 42	STEP 43	STEP 44	STEP 45	STEP 46	STEP 47	STEP 48	STEP 49	STEP 50
4.882,48	4.936,19	4.990,49	5.045,38	5.100,88	5.156,99	5.213,72	5.271,07	5.329,05	5.387,67
STEP 51	STEP 52	STEP 52	STEP 54	STEP 55	STEP 56	STEP 57	STEP 58	STEP 59	STEP 60
5.446,94	5.506,85	5.567,43	5.628,67	5.690,58	5.753,18	5.816,47	5.880,45	5.945,13	6.010,53
STEP 61	STEP 62	STEP 63	STEP 64	STEP 65	STEP 66	STEP 67	STEP 68	STEP 69	STEP 70
6.076,64	6.143,49	6.211,07	6.279,39	6.348,46	6.418,29	6.488,89	6.560,27	6.632,44	6.705,39
STEP 71	STEP 72	STEP 73	STEP 74	STEP 75	STEP 76	STEP 77	STEP 78	STEP 79	STEP 80
6.779,15	6.853,72	6.929,11	7.005,33	7.082,39	7.160,30	7.239,06	7.318,69	7.399,20	7.480,59

# Crescimento Funcional - Nível médio

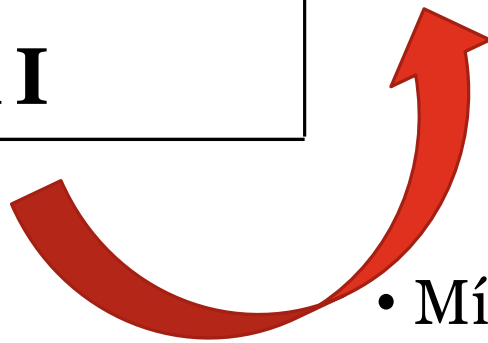


# TABELA SALARIAL NÍVEL MÉDIO

STEP 1	STEP 2	STEP 3	STEP 4	STEP 5	STEP 6	STEP 7	STEP 8	STEP 9	STEP 10
1.995,97	2.017,93	2.040,12	2.062,56	2.085,25	2.108,19	2.131,38	2.154,83	2.178,53	2.202,49
STEP 11	STEP 12	STEP 13	STEP 14	STEP 15	STEP 16	STEP 17	STEP 18	STEP 19	STEP 20
2.226,72	2.251,21	2.275,98	2.301,01	2.326,32	2.351,91	2.377,78	2.403,94	2.430,38	2.457,12
STEP 21	STEP 22	STEP 23	STEP 24	STEP 25	STEP 26	STEP 27	STEP 28	STEP 29	STEP 30
2.484,15	2.511,47	2.539,10	2.567,03	2.595,27	2.623,81	2.652,68	2.681,85	2.711,35	2.741,18
STEP 31	STEP 32	STEP 33	STEP 34	STEP 35	STEP 36	STEP 37	STEP 38	STEP 39	STEP 40
2.771,33	2.801,82	2.832,64	2.863,80	2.895,30	2.927,15	2.959,35	2.991,90	3.024,81	3.058,08
STEP 41	STEP 42	STEP 43	STEP 44	STEP 45	STEP 46	STEP 47	STEP 48	STEP 49	STEP 50
3.091,72	3.125,73	3.160,11	3.194,87	3.230,02	3.265,55	3.301,47	3.337,78	3.374,50	3.411,62
STEP 51	STEP 52	STEP 52	STEP 54	STEP 55	STEP 56	STEP 57	STEP 58	STEP 59	STEP 60
3.449,15	3.487,09	3.525,45	3.564,23	3.603,43	3.643,07	3.683,14	3.723,66	3.764,62	3.806,03
STEP 61	STEP 62	STEP 63	STEP 64	STEP 65	STEP 66	STEP 67	STEP 68	STEP 69	STEP 70
3.847,90	3.890,22	3.933,02	3.976,28	4.020,02	4.064,24	4.108,94	4.154,14	4.199,84	4.246,04
STEP 71	STEP 72	STEP 73	STEP 74	STEP 75	STEP 76	STEP 77	STEP 78	STEP 79	STEP 80
4.292,74	4.339,96	4.387,70	4.435,97	4.484,76	4.534,10	4.583,97	4.634,39	4.685,37	4.736,91

**Nível II**

**Nível I**



- Mínimo de **9 anos**
- Parecer favorável do comitê de RH
- Aprovação do gestor
- Atendimento as regras de crescimento vertical.

# TABELA SALARIAL NÍVEL FUNDAMENTAL

STEP 1	STEP 2	STEP 3	STEP 4	STEP 5	STEP 6	STEP 7	STEP 8	STEP 9	STEP 10
1.786,86	1.806,52	1.826,39	1.846,48	1.866,79	1.887,32	1.908,08	1.929,07	1.950,29	1.971,75
STEP 11	STEP 12	STEP 13	STEP 14	STEP 15	STEP 16	STEP 17	STEP 18	STEP 19	STEP 20
1.993,44	2.015,36	2.037,53	2.059,94	2.082,60	2.105,51	2.128,67	2.152,09	2.175,76	2.199,70
STEP 21	STEP 22	STEP 23	STEP 24	STEP 25	STEP 26	STEP 27	STEP 28	STEP 29	STEP 30
2.223,89	2.248,35	2.273,09	2.298,09	2.323,37	2.348,93	2.374,76	2.400,89	2.427,30	2.454,00
STEP 31	STEP 32	STEP 33	STEP 34	STEP 35	STEP 36	STEP 37	STEP 38	STEP 39	STEP 40
2.480,99	2.508,28	2.535,87	2.563,77	2.591,97	2.620,48	2.649,31	2.678,45	2.707,91	2.737,70
STEP 41	STEP 42	STEP 43	STEP 44	STEP 45	STEP 46	STEP 47	STEP 48	STEP 49	STEP 50
2.767,81	2.798,26	2.829,04	2.860,16	2.891,62	2.923,43	2.955,59	2.988,10	3.020,97	3.054,20
STEP 51	STEP 52	STEP 52	STEP 54	STEP 55	STEP 56	STEP 57	STEP 58	STEP 59	STEP 60
3.087,79	3.121,76	3.156,10	3.190,82	3.225,92	3.261,40	3.297,28	3.333,55	3.370,21	3.407,29
STEP 61	STEP 62	STEP 63	STEP 64	STEP 65	STEP 66	STEP 67	STEP 68	STEP 69	STEP 70
3.444,77	3.482,66	3.520,97	3.559,70	3.598,86	3.638,44	3.678,47	3.718,93	3.759,84	3.801,20
STEP 71	STEP 72	STEP 73	STEP 74	STEP 75	STEP 76	STEP 77	STEP 78	STEP 79	STEP 80
3.843,01	3.885,28	3.928,02	3.971,23	4.014,91	4.059,08	4.103,73	4.148,87	4.194,50	4.240,64

# ***Requisitos e regras para o crescimento salarial***

- As movimentações salariais (mudanças de *step*) podem acontecer automaticamente, aumentando 1 *step* anualmente (1 *step* por antiguidade - conforme artigo 461 da – CLT), ressalvados os casos onde houver algum tipo de punição, nessa situação o funcionário não fará jus a “progressão automática”.
- A movimentação também poderá acontecer por recomendação do gestor, por mérito, desempenho, desde que dentro da disponibilidade de orçamento da Saneago.

## ***Requisitos e regras para o crescimento salarial***

- Todo crescimento vertical deverá ocorrer com a movimentação salarial de no mínimo 1 (um) *step* (aproximadamente 1,1%).
- Fica estabelecido que em um mesmo ano um funcionário não pode ter mais de 5,5% (5 *steps*) de aumento salarial resultante de promoções horizontais e verticais.

## ***Requisitos e regras para o crescimento salarial***

- Todas as indicações de promoções feitas pelos gestores imediatos serão submetidas à aprovação do Comitê de Recursos Humanos e validadas junto à Diretoria Colegiada.
- A Saneago deverá estabelecer regra específica para funcionamento do Comitê, definindo o processo de eleição do presidente, atribuições e demais características do comitê.



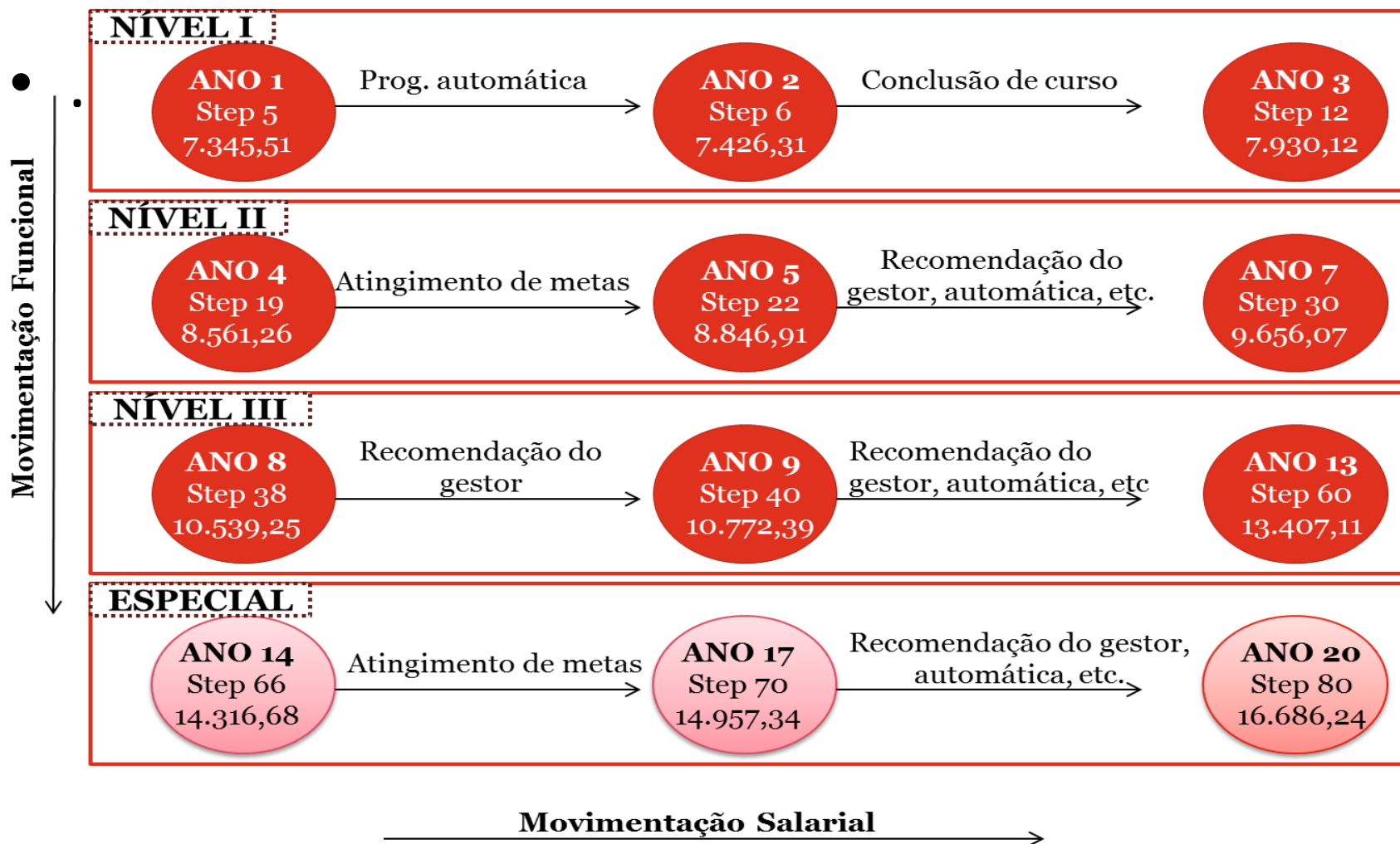
# ***Requisitos e regras para o crescimento salarial***

- O Comitê de Recursos Humanos se reunirá anualmente e deve ser constituído pelos seguintes membros:
  - Superintendente de RH;
  - 03 (três) integrantes da Superintendência de Recursos Humanos;
  - 20 (vinte) Gestores representando proporcionalmente TODAS as diretorias e as unidades do interior.
  - 01 (um) representante por diretoria eleito pelos funcionários;
  - 01 (um) representante da área jurídica;
  - O gestor responsável pela recomendação à promoção participará para defender a indicação, sem direito de voto. Os integrantes deverão avaliar o comportamento e as atividades desempenhadas pelo funcionário, decidindo se o mesmo está apto à promoção e se existem vagas e orçamento disponíveis.

# ***Requisitos e regras para o crescimento salarial***

- Enquanto não for implantada a Gestão de Desempenho o Comitê de Recursos Humanos será o órgão responsável pela definição das movimentações (horizontais e verticais) por mérito dos funcionários, através das recomendações de seus respectivos gestores. Nesse período cada gestor poderá recomendar à promoção até 10% de seus subordinados. Deverá ser editada regra específica para definição dos critérios de distribuição do orçamento disponível para as movimentações.

# Simulação de movimentação salarial e funcional



# Benefícios

## *Profissional de nível superior*

15%

Doutorado  
Mestrado

12%

Pós -  
graduação

3%

Certificações

## *Profissional de nível técnico*

12%

Graduação

3%

Certificações

## *Profissional de nível médio*

12%

Graduação

3%

Certificações

## *Profissional de nível fundamental*

3%

Certificações

# ***Benefícios***

- Todos os adicionais previstos acima serão calculados com base no *step* 40 (valor de referência) das respectivas Tabelas Salarias. No caso da Carreira de Nível Superior não serão concedidos adicionais de Pós-Graduação e Mestrado/Doutorado simultaneamente, o funcionário fará jus a somente um deles, valendo sempre o de maior valor.

# ***Benefícios***

- A área de Recursos Humanos é responsável pela aprovação prévia dos funcionários que farão jus aos adicionais previstos anteriormente.

# ***Critérios de enquadramento***

- O salário considerado para enquadramento do quadro atual equivale à soma do salário base, quinquênio, antecipação de quinquênio, complemento de carga horária, abono salarial do acordo coletivo e adicional de transferência incorporado.
- O salário atual dos empregados será ajustado para o *step* de valor imediatamente superior da faixa salarial (intervalo de *steps*) correspondente ao seu cargo.

# ***Critérios de enquadramento***

- Cada empregado terá 1 step para cada referência(letra), desde que o valor do salário não seja superior ao step a ser enquadrado, se o seu salário for maior que o valor do step de enquadramento, o empregado será enquadrado no step superior mais próximo.
- O empregado que possuir complemento do piso salarial/lei, será enquadrado a partir do step 3 de sua tabela, se o seu salário for maior que o valor do step de enquadramento, o empregado será enquadrado no step superior mais próximo.



# ***Critérios de enquadramento***

- Alguns funcionários possuem o salário nominal atual superior ao teto estabelecido para seu cargo. Para esses casos o enquadramento e as regras de movimentação serão diferentes.
- Esses funcionários acima da faixa salarial vão receber atualização de salário pelo dissídio anual ou ganharão aumentos por assumirem funções gerenciais, não estando aptos a pleitear qualquer aumento por movimentação horizontal.





SUREH/A- GRH

**COM O RH VOCÊ PODE CONTAR!**

**2013**

**O ANO DO RH +!**