

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

1. Apresentação

O Plano de Cargos e Salários da Firjan e suas instituições é um instrumento de gestão estratégica de pessoas que organiza e estrutura as funções, níveis hierárquicos e faixas salariais dos(as) colaboradores(as) da instituição. Ele serve como uma base para assegurar transparência, equidade interna e competitividade externa na gestão de carreiras e remuneração.

O Plano de Cargos e Salários é um conjunto estruturado de diretrizes e regras que define:

- Cargos e suas descrições (responsabilidades, atribuições e requisitos);
- Famílias e trilhas de carreira (ex: técnica, gerencial, administrativa);
- Níveis e classes salariais para cada cargo;
- Critérios para promoção, movimentação lateral (mérito), reenquadramento e *lump sum*;
- Parâmetros para a remuneração fixa, respeitando práticas de mercado.

2. Objetivos

- Alinhar cargos às necessidades estratégicas da Firjan;
- Garantir transparência nas oportunidades de crescimento;
- Estabelecer critérios objetivos para evolução de carreira;
- Assegurar equidade interna e competitividade externa (benchmark de mercado);
- Apoiar processos como promoções, reajustes, sucessão e movimentações internas.

3. Metodologia

A Firjan e suas instituições adotam uma metodologia de gestão salarial baseada no conceito de *Market Pricing*, modelo amplamente reconhecido por alinhar a remuneração às práticas de mercado. Essa abordagem visa garantir uma estrutura de remuneração mais competitiva, transparente e aderente às exigências do ambiente externo, contribuindo diretamente para a atração, valorização e permanência dos(as) colaboradores(as).

O *Market Pricing* considera dados de mercado para definir faixas salariais, levando em conta fatores como responsabilidades do cargo, habilidades técnicas e comportamentais, experiência profissional e nível de formação. O objetivo é oferecer uma remuneração compatível com as demandas de cada função e alinhada às tendências salariais praticadas por empresas de referência.

4. Estrutura de Cargos e Salários

Os cargos são agrupados em grupos salariais de acordo com as práticas de mercado e as características específicas de cada negócio.

As faixas salariais da Firjan e suas instituições podem ser revisadas periodicamente, com base em critérios definidos e fontes de referência consistentes. As principais situações que podem motivar ajustes são:

- **Reajustes decorrentes de Acordo Coletivo de Trabalho**
Os percentuais de reajuste salarial são definidos em negociação anual com o Sindicato da categoria.
- **Resultados de Pesquisas Salariais de Mercado**
Análise dos dados de remuneração obtidos em pesquisas especializadas, que permitem avaliar o posicionamento competitivo da organização em relação ao mercado. Esses mecanismos garantem que as faixas salariais permaneçam atualizadas, equilibrando a

sustentabilidade interna da estrutura de cargos e salários com a competitividade externa necessária para atrair e garantir a permanência dos colaboradores.

A estratégia salarial da Firjan e suas instituições tem como referência a mediana do salário nominal praticado no mercado geral, apurada por meio de pesquisas de remuneração confiáveis e atualizadas. Esse parâmetro assegura que a organização mantenha sua competitividade externa, ao mesmo tempo em que promove equidade interna.

Cada Grupo Salarial (GS) da estrutura corresponde a uma faixa única de remuneração, composta por um valor mínimo e máximo. Esses limites funcionam como balizadores para a administração salarial dos cargos, orientando decisões.

- Ponto Inicial (80%): valor padrão para ingresso na organização.
- Ponto Médio (100%): referência alinhada à estratégia e às práticas de mercado.
- Ponto Final (140%): limite máximo da faixa salarial para o cargo.

5. Critérios para evolução na carreira

A evolução na carreira tem como objetivo reconhecer o desempenho, o desenvolvimento profissional e a ampliação de responsabilidades dos(as) colaboradores(as), observando critérios de mérito, equidade interna, estratégia da área e disponibilidade orçamentária, por meio de movimentações horizontais, verticais ou da concessão de Lump Sum.

Movimentação horizontal

A movimentação horizontal deve considerar o desempenho e o desenvolvimento do(a) colaborador(a) no presente cargo. A solicitação para movimentação horizontal deve se dar por recomendação do superior imediato, em observância ao seu orçamento de pessoal e a devida equidade interna da equipe.

Movimentação vertical

A movimentação vertical deve considerar o aumento de complexidade para promoção para outro cargo de grupo salarial superior ao atual, desde que constante da estrutura de cargos, bem como a estratégia de cada área e o orçamento de pessoal disponível.

Lump Sum

O *Lump Sum* é uma possibilidade de recompensar salarialmente colaboradores(as) posicionados(as) próximo ou acima do limite final da faixa salarial do cargo e que apresentam bom desempenho. Trata-se de um pagamento único, equivalente a 1 (um) salário nominal vigente e não incorpora ao salário.

Deve considerar o desempenho e o desenvolvimento do(a) colaborador(a) no presente cargo, bem como ser precedido de recomendação do superior imediato, com observância ao seu orçamento de pessoal e a devida equidade interna da equipe. Deve ter, no mínimo, 2 (dois) anos de intervalo entre um *Lump Sum* e outro.

6. Conclusão

O Plano de Cargos e Salários da Firjan e suas instituições constitui um instrumento essencial para a gestão estratégica de pessoas, estabelecendo diretrizes claras para a administração da remuneração e da evolução profissional dos(as) colaboradores(as). Sua estrutura está fundamentada em critérios objetivos, práticas de mercado e princípios de equidade, transparência e valorização das pessoas.

Ao promover o alinhamento entre as necessidades organizacionais e o desenvolvimento profissional, o Plano contribui para o fortalecimento da cultura de meritocracia, para a atração e retenção de talentos e para a sustentabilidade da gestão de pessoas.