

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

1. Introdução Legal

Este documento apresenta o de Plano de Cargos e Salários (PCS) adaptável para colaboradores CLT e prestadores de serviços MEI/PJ praticado pelo Instituto para o Desenvolvimento do Esporte e da Cultura (IDEC). O plano está alinhado à legislação vigente, incluindo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Lei 9.790/99 (OSCIP), Lei 13.019/14 (Marco Regulatório) e Lei 9.608/98 (Voluntariado) e Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

2. Estrutura do Plano

O PCS é composto por trilhas de carreira, faixas salariais e critérios objetivos para progressão. Os níveis utilizados são: Júnior, Pleno, Sênior, Coordenação e Gerência. Cada nível possui uma faixa salarial dividida em quartis, permitindo evolução horizontal e vertical.

EXEMPLO:

Cargo	Q1 (80%)	Q2 (90%)	Q3 (100%)	Q4 (110%-120%)
Analista Junior	R\$ 3.000	R\$ 3.500	R\$ 4.200	R\$ 5.000
Analista Pleno	R\$ 4.500	R\$ 5.200	R\$ 6.000	R\$ 7.000
Analista Sênior	R\$ 6.000	R\$ 7.000	R\$ 8.000	R\$ 9.500
Coordenação	R\$ 9.000	R\$ 10.500	R\$ 12.000	R\$ 14.000
Gerência	R\$ 14.000	R\$ 16.000	R\$ 18.000	R\$ 21.000

3. Critérios de Progressão

A progressão horizontal ocorre dentro da mesma faixa de cargo, avançando entre quartis conforme desempenho e tempo mínimo (6 a 12 meses), desempenho $\geq 75\%$, cumprimento de metas. A progressão vertical envolve promoção para um cargo superior, exigindo avaliação de desempenho $\geq 85\%$, capacitação e experiência comprovada, além de aderência aos valores institucionais. Utiliza-se Matriz de Competências, Feedback 360° e indicadores de produtividade (KPI).

4. Diretrizes para CLT e PJ

Para CLT, o plano é formalizado em regulamento interno, com critérios claros e comunicação transparente. Para MEI/PJ, a remuneração é definida por pacotes de serviços, grupos de prestação de serviço (categoria) ou hora, com reajuste anual por índice oficial (IPCA ou INPC).

5. O que é Matriz de Competências e Feedback 360º?

A matriz de competências avalia habilidades técnicas, comportamentais e estratégicas. Cada competência recebe um peso e uma pontuação de 1 a 5. Para preencher adequadamente esta ferramenta, utilizamos outra, o Feedback 360º, que, por sua vez, nada mais é que uma coleta das percepções dos gestores e pares do indivíduo avaliado sobre algumas características.

EXEMPLO:

Competência	Descrição	Peso (%)	Pontuação (1-5)
Comunicação	Clareza e assertividade na comunicação	30	
Liderança	Capacidade de influenciar e engajar equipe	30	
Conhecimento Técnico	Domínio das ferramentas e processos	20	
Gestão de Tempo	Organização e cumprimento de prazos	20	

6. O que é e Como Criar e Usar os KPI's?

KPI significa Key Performance Indicator (Indicador-Chave de Desempenho). É uma métrica estratégica usada para avaliar se uma pessoa, equipe ou organização está atingindo seus objetivos. Eles transformam metas em números mensuráveis, permitem acompanhar o desempenho real e tomar decisões baseadas em dados. Cada cargo no PCS tem KPI'S definidos, e avaliações semestrais ou anuais geraram pontos para cálculo de progressão.

O KPI do IDEC tem as seguintes características:

- **Específico:** mede algo concreto (ex.: "Taxa de entrega no prazo").
- **Mensurável:** pode ser quantificado (ex.: 95%).
- **Alcançável:** realista para o contexto.
- **Relevante:** ligado aos objetivos estratégicos.
- **Temporal:** tem prazo definido.

7. KPI's por Departamento e Método de Avaliação

A. Administração

Descrição de KPI	Meta Recomendada	Peso (%)	Observação
Tempo médio de resposta	≤24h	30	Agilidade no atendimento
Cumprimento de prazos internos	≥95%	40	Eficiência operacional
Índice de retrabalho	≤5%	30	Qualidade do trabalho

B. Financeiro

Descrição de KPI	Meta Recomendada	Peso (%)	Observação
Precisão nos relatórios	≥98%	40	Confiabilidade dos dados
Tempo de fechamento mensal	≤5 dias úteis	30	Rapidez no fechamento
Taxa de inadimplência	≤2%	30	Controle financeiro

C. Projetos

Descrição de KPI	Meta Recomendada	Peso (%)	Observação
Cumprimento do cronograma	≥95%	40	Pontualidade
Entrega dentro do orçamento	≥90%	30	Controle de custos
Satisfação do cliente/parceiro	≥85%	30	Qualidade percebida

D. Setor Pedagógico

Descrição de KPI	Meta Recomendada	Peso (%)	Observação
Taxa de aprovação dos alunos	≥85%	40	Indicador de qualidade pedagógica
Cumprimento do plano de aula	≥95%	30	Organização e planejamento
Satisfação dos alunos	≥90%	30	Avaliação por pesquisa interna

E. Recursos Humanos

Descrição de KPI	Meta Recomendada	Peso (%)	Observação
Tempo médio de recrutamento	≤30 dias	40	Agilidade no processo
Taxa de retenção	≥90%	30	Estabilidade da equipe
Satisfação dos colaboradores	≥85%	30	Clima organizacional

F. Secretaria

KPI	Meta Recomendada	Peso (%)	Observação
Tempo médio de atendimento	≤10 min	40	Agilidade no atendimento
Precisão nos registros acadêmicos	≥98%	30	Confiabilidade dos dados
Satisfação dos usuários	≥90%	30	Avaliação por pesquisa interna

8. Método de Avaliação

Cada KPI é avaliado com pontuação de 1 a 5 conforme atingimento da meta:

- **5 pontos:** $\geq 100\%$ da meta
- **4 pontos:** 90%-99% da meta
- **3 pontos:** 80%-89% da meta
- **2 pontos:** 70%-79% da meta
- **1 ponto:** $< 70\%$ da meta

EXEMPLO DE CÁLCULO: $KPI1(5 \times 40\%) + KPI2(4 \times 30\%) + KPI3(3 \times 30\%) = (5 \times 0.4) + (4 \times 0.3) + (3 \times 0.3) = 4.0$ (Elegível para progressão horizontal)