



PROTAGONISMO

Política de Pessoas

Sicredi Região da Produção RS/SC/MG

Fevereiro/24

Versão VIII

Objetivo Geral

Este documento visa a implantação de uma política de valorização dos colaboradores, baseada na transparência e clareza de seus papéis. Ocorrendo de forma profissional, avaliando o desempenho dos colaboradores pelas entregas realizadas e comportamentos apresentados, ou seja, uma política de reconhecimento por mérito.

Abrangência

Todos os colaboradores da Cooperativa Sicredi Região da Produção RS/SC/MG regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Implementação do documento

Outubro de 2020, após aprovação do Conselho de Administração.

Data da próxima revisão

A Política será revisada anualmente, ou quando for necessária sua reanálise.

1. PROTAGONISMO E REMUNERAÇÃO

1.1 O que é protagonismo?

Entender seu papel e seu poder na própria trajetória para alcançar seus objetivos, influência na sua capacidade de executar e conseqüentemente de atingir objetivos. Ser protagonista é compreender que a atitude é o combustível da proatividade e esta produz significado naquilo que realizamos e nos faz refletir em como podemos nos transformar em uma versão melhor.

O que isto tem a ver com a gestão de carreira? Tudo!

Protagonizar a própria carreira é se colocar como o principal responsável por sua trajetória profissional. É desenvolver a capacidade de avaliar seu próprio desempenho e o caminho que deve percorrer para evoluir e conquistar o seu objetivo.

1.2 Evolução do conceito de Carreira através dos tempos

Os primeiros movimentos de institucionalização da Carreira nas organizações iniciaram em 1863, quando tradicionais bancos escoceses instituíram a não contratação de profissionais egressos de outros bancos. As transferências e promoções para postos hierarquicamente mais altos tornaram-se rotina e foram modelando a representação social que hoje se tem de carreira.

Começou em 1863! Vamos conhecer como a Carreira evoluiu a partir de então?

Entre 1960-1990 tivemos a época do "Emprego", fase em que a carreira era determinada pela empresa e os profissionais aceitavam bem essa condição. A economia era fechada, logo, havia pouca concorrência no mercado e um número limitado de empresas para desenvolver a carreira. O trabalho em uma empresa era valoroso se o indivíduo lá permanecesse por um longo período. Os conceitos de "vida pessoal" e "vida profissional" eram distintos e, para muitas pessoas, era comum renunciar a valores pessoais, crenças e desejos para se adaptar ao que a empresa exigia.

Entre os anos 1990 e 2000 a economia brasileira foi aberta, o mundo passou a viver a Globalização e em meio ao aumento de concorrência e grande competitividade que se instala, muitas empresas fizeram um movimento chamado "reengenharia", que contemplava otimização de processos e aumento do foco em produtividade com equipes mais enxutas.

Assim começa a ideia de empregabilidade, com profissionais mais interessados e atentos em gerir sua carreira, buscando ser competitivos no mercado, seja para alcançar melhores posições e salários, seja para estarem preparados e qualificados caso passem por uma demissão.

O valor do indivíduo no mercado começa a aumentar de acordo com o que ele tem a oferecer, por esta razão, as pessoas passam a buscar alternativas para ampliar sua empregabilidade, como: maior conhecimento, especialização, diferentes idiomas etc.

A evolução da tecnologia seguiu trazendo transformações exponenciais, levando o mundo a mudanças significativas, que impactaram fortemente em como nos relacionamos, vivemos a vida e trabalhamos. A rapidez das mudanças vem incitando as pessoas a pensarem em diferentes possíveis alternativas de ocupação e geração de renda. Nesse sentido, passa a ser importante as pessoas terem "trabalhos" (e não necessariamente "empregos").

A trabalhabilidade surge então a partir do ano 2000 e segundo Rafael Souto (CEO da consultoria Produtive e colunista do Valor Econômico) é a capacidade do indivíduo de criar oportunidades, produzir e gerar renda, sendo protagonista nesse processo. Nessa etapa o foco é ter trabalho e ser atrativo no mercado, muitas vezes para diferentes ocupações.

O autor Joseph Teperman traz a ideia da "anticarreira", que reforça a tendência cada vez maior das pessoas buscarem trabalhar, sem dependerem de emprego. Para o autor, o "emprego" como conhecemos hoje está fadado ao fim ou a uma mudança bastante radical e depender dele não só é arriscado, como diminui potencialmente as chances de as pessoas encontrarem sentido e satisfação na carreira.

Se vamos viver cada vez mais, também é certo que trabalharemos por muito mais tempo. Em um mundo em que nossa relação com o trabalho tende a durar muito mais do que dura hoje, a trabalhabilidade, ou a anticarreira, será essencial a todos. Por isso, a necessidade de nos reinventarmos e cuidarmos da nossa Carreira passam a ser competências importantes para nossa "auto sustentabilidade".

Ao mesmo tempo em que o indivíduo passa a transformar a sua relação com o trabalho, percebe que é possível buscar, cada vez mais, ocupações que vão muito além de simplesmente gerar renda e proporcionar progressão profissional. As novas possibilidades de trabalho oportunizam que as pessoas busquem sentido no que fazem e desejem alinhar seu propósito individual ao da organização ou da ocupação.

No que diz respeito às empresas, há uma busca por proporcionar uma melhor experiência ao colaborador, para que este se conecte com a empresa e perceba um local onde possa exercer toda sua potencialidade. As práticas de recursos humanos e de gestão começam também a passar por transformações e todos, sem exceção, precisam aprender novas competências para trabalhar nesse novo contexto. Empresas passam a rever suas estruturas, abrir-se para novos formatos de trabalho, flexibilizar processos, jornada de trabalho etc.

Um estudo da CEB de 2013 com empresas globais mostra que 30% dos cargos de liderança foram extintos ou totalmente reformulados em um período de 2 anos. Temos visto um movimento forte em muitas organizações de diminuição dos níveis hierárquicos, com o objetivo de acelerar a inovação e tornar o processo de tomada de decisão mais rápido e menos burocrático.

Aquelas que ainda tem líderes "formais" em suas estruturas, por exemplo, exigem deles cada vez mais novas competências. Nesse contexto, os gestores precisam constantemente "atualizar o software" sobre melhores práticas em relação à gestão de pessoas. Como diz Tiago Mattos (Futurista e cofundador de diversas iniciativas empreendedoras da nova economia), aqueles que hoje estão se preparando para virarem gestores no modelo "tradicional" de gestão (hierárquico, comando e controle, que detém o poder), precisarão compreender que este modelo não combina mais com as necessidades do mundo dos negócios e das pessoas. Ao mesmo tempo, colaboradores precisam desenvolver competências de liderança e influência, já que, mesmo não sendo líderes formais, acabam exercendo liderança e tomada de decisão em relação a projetos e suas atividades.

Frente a tudo isso, nem precisamos dizer que a carreira tem hoje uma configuração cada vez mais móvel, diferente de tudo que aprendemos sobre ela até os anos 2000. Atualmente, uma carreira pode significar progressão e um fluxo ou uma união/consolidação de experiências de trabalho, que servem para concentrar e satisfazer interesses e talentos das pessoas.

Para aqueles que escolhem desenvolver sua carreira (ou parte dela) em uma empresa, não há como não alinhar seus interesses às necessidades do negócio. Para serem sustentáveis, as organizações precisam de resultado financeiro, então cada colaborador também precisará buscar seu desenvolvimento e alinhar suas perspectivas de carreira às necessidades e desafios da empresa onde atua.

Mais ainda, o indivíduo precisará acompanhar as transformações do mercado, da empresa e transformar-se junto com o contexto. Ninguém poderá fazer isso por ele. Gestão de Pessoas/RH e gestores podem atuar como facilitadores e construir um ambiente com ferramentas e processos que engajem e apoiem o desenvolvimento das pessoas.

O protagonismo de desenvolver-se, autoconhecer-se e identificar oportunidades de atuação frente a um mundo e uma empresa em constante transformação, é de responsabilidade do COLABORADOR.

1.3 O que é remuneração?

São todas as formas de pagamento realizadas pela empresa ao seu colaborador. A Cooperativa possui uma estrutura com pagamento de 13 remunerações fixas ao ano, 2 remunerações a título de gratificação semestral, pagas semestralmente, benefícios e participação nos resultados. Sendo assim, anualmente a cooperativa paga aos seus colaboradores 15 remunerações fixas mais a remuneração variável (Programa de Participação nos Resultados).

1.4 Remuneração Fixa

A remuneração fixa é o salário base do colaborador. O Salário base para os colaboradores com cargos de gestão é o somatório da remuneração fixa + gratificação de gestão e demais verbas pagas mensalmente. Já, para os colaboradores que não possuem função de gestão, a remuneração fixa é o salário base pago mensalmente e as demais verbas pagas mensalmente (adicional por tempo de Serviço, quebra de caixa etc.).

A gestão da remuneração fixa colabora com o fator motivador para o desempenho do trabalho, uma vez que pressupõe que o colaborador tem de forma transparente a definição de como a empresa estrutura a remuneração, isto reflete diretamente em sua performance.

Ao administrar a remuneração fixa é necessário considerar:

- Posição na tabela salarial (função desempenhada);
- Resultado da avaliação de desempenho (Entregas, Competências, Comportamentos);
- Análise detalhada sobre a descrição de cargos (o que estou desempenhando e se há espaços para melhorias);

- Analisar as atitudes favoráveis ligadas ao alinhamento dos valores organizacionais (Propósito);
- Avaliar a consistência na entrega dos objetivos contratados;
- Ponderar o potencial de desenvolvimento e comprometimento;
- Existência de vaga (no caso de promoção).

A responsabilidade de avaliar e solicitar o aumento, está sob responsabilidade do gestor, assim como a avaliação de Competências e Entregas realizadas.

1.5 Remuneração Variável

A remuneração variável é calculada a partir da avaliação do cumprimento das metas dos indicadores estabelecidos para o ano civil. Após a ponderação dos indicadores chega-se a um percentual final, o qual será multiplicado pelos múltiplos de PPR conforme régua de mensuração do PPR.

A remuneração variável será paga anualmente (no ano subsequente ao dos resultados apurados), em uma única parcela, a título de Programa de Participação nos Resultados (PPR), com base na Lei nº 10.101/00 no mês de março de cada ano.

1.6 Gratificação Semestral

Os colaboradores da Sicredi Região da Produção RS/SC/MG recebem duas gratificações ao ano. Estas gratificações referem-se a duas remunerações fixas durante o ano, a primeira realiza-se o pagamento no primeiro semestre do ano, sendo o adiantamento no mês de abril e o restante da gratificação no mês de junho. A segunda gratificação semestral realiza-se o adiantamento no mês de agosto e o restante no mês de dezembro.

Todos os Estados (RS, SC e MG) na Cooperativa ganham a gratificação semestral, mesmo que seu dissídio não comtemple.

1.7 Benefícios

Os Benefícios são facilidades, conveniências ou vantagens que o colaborador recebe da Cooperativa, podendo ser financiados parcialmente ou totalmente. No Sicredi Região da Produção RS/SC/MG temos os seguintes benefícios:

- Vale Alimentação;
- Plano de Saúde Unimed (por adesão);

- Auxílio Educação;
- Auxílio Creche/Babá;
- Seguro de Vida;
- Plano de Previdência Privada (por adesão);
- Cesta Natalidade;
- Gympass;
- Nutrição;
- Tele Medicina;
- Desconto de Farmácia;
- Sempre Bem.

Os benefícios, exceto o vale alimentação, respeitam os valores de dissídios de seus Estados. O Vale Alimentação é pago a todos referente ao valor estabelecido no dissídio do RS, que é o maior valor de todos os estados.

1.8 Transferências para outras agências

O colaborador que for transferido para outro município a serviço da Cooperativa Sicredi Região da Produção RS/SC/MG, terá o benefício de auxílio mudança, mediante a apresentação de três orçamentos de empresas de transporte.

2 RECONHECIMENTOS

O Sicredi incentiva o alto desempenho dos seus colaboradores e promove diversas formas de reconhecimento, programas de desenvolvimento, ações internas, entre outros. A mensuração do desempenho considera vários fatores, como o resultado da área, a performance nos negócios, o desempenho do colaborador nas suas atividades, bem como a avaliação das competências.

Na Política de Remuneração estão sugeridas formas de reconhecimento vinculadas ao desempenho, sendo por mérito, promoção, ou em remuneração variável de forma coletiva (PPR). Cabe destacar que o gestor deverá analisar qual a melhor alternativa a ser adotada, juntamente com a área de Gestão de Pessoas da Cooperativa.

2.1 Mérito

O aumento salarial por mérito é uma das alternativas de reconhecimento do desempenho do colaborador. Caracteriza-se como um instrumento de reconhecimento

da evolução individual de cada profissional, por meio da movimentação na tabela de referência de remuneração fixa, dentro da mesma posição e grade.

Pesquisas relacionadas ao tema indicam que a percepção dos colaboradores referente ao aumento salarial é um fator de incentivo de curtíssimo prazo, tendo efeito sobre a performance individual somente *até três meses após o aumento*. Isso vai ao encontro com o estabelecido acima: aumentos espontâneos por mérito não devem ser utilizados como um mecanismo motivacional, mas sim como o reconhecimento de um desenvolvimento já adquirido.

Essas referências estão alinhadas às melhores práticas de mercado e estão relacionadas com a estrutura de progressão da tabela de referência salarial conforme as zonas, além dos ganhos reais já concedidos através de normas coletivas ou correções do INPC.

Na Cooperativa Região da Produção RS/SC/MG os reajustes por mérito ocorrem durante o ano. Conforme a revisão da Política, para 2024 os mesmos acontecerão em três oportunidades no ano, nos meses de Março, Julho e Novembro.

2.2 Promoção

A promoção caracteriza-se pela mudança de cargo do colaborador, que implique na alteração de grade na tabela de referência de remuneração fixa.

Os critérios para a abertura de vaga e promoção são similares aos critérios praticados na remuneração por mérito.

2.3 Procedimento para a Solicitação

As solicitações de aumento salarial deverão ocorrer baseadas na gestão de desempenho do colaborador (indicadores e competências). As solicitações em 2024 devem ser enviadas até o final do mês que antecede o reajuste, para este ano, teremos três janelas de reajustes para remuneração por mérito, sendo elas em Março, Julho e Novembro.

Fica estabelecido que os reajustes de meritocracia, devem ser de até no máximo 15% e limitados ao mínimo de R\$ 100,00. Para 2024 os valores de alçadas ficarão da seguinte maneira: Alçada R\$200,00/colaborador para agências do RS e cidades do interior SC. Para Chapecó e municípios de atuação em MG (menos Funilândia) terão

alçadas de R\$300,00/colaborador. Fora deste prazo, não serão realizadas análises pertinentes a aumento salarial por mérito, apenas serão analisados casos de promoção.

Os pedidos devem ocorrer por parte de cada Gestor a área de Gestão de Pessoas que validará os mesmos, respeitando as regras e o máximo da tabela de referência da Cooperativa.

Os reajustes por mérito serão concedidos conforme a avaliação que o gestor faz do colaborador, mediante comportamentos e resultados avaliados durante o período.

Os reajustes por mérito seguirão de acordo com a análise de entregas (resultados) e comportamentos que se encontram descritos na Gestão de Desempenho e na descrição de cargo de cada função.

As descrições de cargos estão disponíveis na Base do Conhecimento.

Certificações CPA-10 e CPA-20

Referente as certificações, o sistema Sicredi optou por aderir ao selo da Anbima, que confere a Instituição o reconhecimento de profissionais aptos a trabalhar com investimentos. Sendo assim, todos os cargos que se vinculam ao negócio devem possuir certificação CPA-10 e CPA-20.

A obtenção da certificação não garante reajuste salarial, ela é obrigatória para que o colaborador se mantenha no emprego, sendo um pré-requisito para permanência na Cooperativa.

Desta maneira, a Cooperativa seguirá as seguintes definições:

- Colaboradores da área de negócio (Gerentes de Agência, Assistentes de Negócios/Atendimento e Gerentes de Negócios) obrigatoriamente necessitam ter a CPA 20.
- Colaboradores da área administrativa de agência (caixas e assistentes administrativos) deverão ter obrigatoriamente a certificação CPA-10 para serem promovidos a cargos da área de negócios, como Gerentes de Negócios e Assistentes de Negócios. Após a promoção para área de negócios, os colaboradores já entram na regra do tempo necessário (90 dias) para certificar na CPA-20.
- O prazo para obtenção da Certificação CPA 20 se mantém conforme regra já existente, 180 dias para os novos colaboradores e 90 dias para as trocas de cargos.

- A penalidade para quem não certificar no prazo estabelecido, será ficar restrito ao cargo que já ocupa, sem reajustes por mérito e sem promoções. Portanto, reajustes por mérito serão avaliados a partir da performance mais a certificação, mesmo tendo um excelente desempenho, caso não tenha a CPA 20, não poderá ter reajuste de salário e/ou cargo.

3 TABELAS DE REFERÊNCIA SALARIAL

A Tabela de **Referência** de Remuneração Salarial tem o objetivo de orientar a Gestão da Remuneração dos colaboradores CLT.

A tabela de referência de remuneração fixa é atualizada a partir da pesquisa salarial, conforme a análise da remuneração do mercado selecionado. A atualização das tabelas de referência não implica em alteração direta da remuneração dos colaboradores.

Importante! As Tabelas de Referência Salarial abaixo mencionadas são, como o próprio nome traz, valores de Referência e não uma prática obrigatória da Cooperativa.

Os valores mínimos estabelecidos na tabela, respeitam os dissídios de cada Estado que são diferentes.

3.1 Critérios para a Classificação de Porte

Para a classificação de Porte das agências da Cooperativa Sicredi Região da Produção RS/SC/MG são levados em consideração a População do município, Recursos Administrados, nº de agências bancárias no município e nº de associados da agência.

Cálculo do Porte:

(Peso população + peso nº agencias + peso de associados + peso recursos) / 4

Recursos Administrados: Compreende-se como recursos administrados o total de captações (depósito à vista, depósito a prazo, poupança, fundos, LCA, outros depósitos, arrecadações e convênios, previdência) total de operações de crédito, crédito CPR e patrimônio líquido da agência. A soma dos recursos administrados por agência pode ser visualizada no relatório IGU por agência disponibilizado no Portal Inovar, espaço dos relatórios e simuladores com o nome IGU por agência.

Tabela para Cálculo de Porte

População	Peso	AG Bancárias	Peso	Associados	Peso	Recursos Porte/Dez/2023	Peso
até 4.999	1	Nenhuma	0	até 1000	1	até 80 mm	1
de 5.000 à 9.999	2	De 1 a 2	1	de 1001 à 1600	2	de 80 mm à 160 mm	2
de 10.000 à 49.999	3	De 3 a 4	2	de 1600 à 3000	3	de 160 mm à 260 mm	3
acima de 50.000	4	De 5 a 7	3	acima de 3.001	4	acima de 260 mm	4
		acima de 7	4				

Tabela de Portes de Agência - Sicredi Região da Produção RS/SC/MG

Classificação de Portes Sicredi Região da Produção RS/SC/MG												
Municípios	População	Peso	AG Bancárias	Peso	Associados Dez/23	Peso	Recursos Porte Dez/2023	Peso			Resultado	Porte
Constantina	9.903	2	4	2	3.596	4	243.777.626,74	3	11	2,8	3	Porte III
Ronda Alta	10.633	3	5	3	3.997	4	235.884.493,39	3	13	3,3	3	Porte III
Nova Boa Vista	1.731	1	1	1	1.736	3	172.601.313,97	3	8	2	2	Porte II
Nonoai	11.574	3	5	3	4.419	4	217.229.955,50	3	13	3,3	3	Porte III
Três Palmeiras	4.232	1	3	2	2.333	3	146.756.744,58	2	8	2	2	Porte II
Liberato Salzano	5.087	2	2	1	2.403	3	148.172.989,93	2	8	2	2	Porte II
Trindade do Sul	5.781	2	2	1	2.861	3	183.750.424,27	3	9	2,3	2	Porte II
Sarandi	25.024	3	7	3	9.556	4	584.919.568,34	4	14	3,5	4	Porte IV
Engenho Velho	932	1	1	1	786	1	84.257.058,62	1	4	1	1	Porte I
Rondinha	5.033	2	3	2	2.829	3	215.655.254,04	3	10	2,5	3	Porte III
Barra Funda	2.563	1	1	1	1.700	3	82.182.099,85	1	6	1,5	2	Porte II
Centro Chapecó	227.587	4	33	4	3.835	4	287.415.994,11	4	16	4	4	Porte IV
Xanxerê	52.290	4	9	4	4.516	4	362.872.023,96	4	16	4	4	Porte IV
Empresarial Chapecó	227.587	4	33	4	3.725	4	162.301.155,91	3	15	3,8	4	Porte IV
Xaxim	29.254	3	7	3	3.990	4	255.444.298,49	3	13	3,3	3	Porte III
Coronel Freitas	9.900	2	3	2	2.236	3	126.590.621,16	2	9	2,3	2	Porte II
Efapi Chapecó	227.587	4	33	4	3.125	4	85.179.052,01	2	14	3,5	4	Porte IV
Novo Xingu	1.705	1	1	1	1.086	2	74.788.080,36	1	5	1,3	1	Porte I
Rio dos Índios	2.571	1	2	1	1.524	2	75.907.424,42	1	5	1,3	1	Porte I
Gramado dos Loureiros	2.036	1	1	1	1.179	2	68.609.157,00	1	5	1,3	1	Porte I
Chapecó Santa Maria	227.587	4	33	4	3.359	4	114.648.206,27	2	14	3,5	4	Porte IV
Chapecó Palmital	227.587	4	33	4	2.217	3	243.131.228,95	3	14	3,5	4	Porte IV
Sete Lagoas Centro	243.950	4	11	4	2.901	3	155.622.858,13	2	13	3,3	3	Porte III
Chapecó Passo dos Fortes	227.587	4	33	4	1.329	2	66.846.860,27	1	11	2,8	3	Porte III
Sete Lagoas Cnaan	243.950	4	11	4	933	1	30.654.077,18	1	10	2,5	3	Porte III
Lagoa Santa	65.657	4	7	3	708	1	16.756.317,50	1	9	2,3	2	Porte II
Chapecó Empresas	227.587	4	33	4	301	1	420.215.987,45	4	13	3,3	3	Porte IV
Pedro Leopoldo	64.712	4	7	3	433	1	6.211.875,36	1	9	2,3	2	Porte II
Matozinhos												
Pará de Minas São Francisco												
Pará de Minas Centro												
Funilândia												
Guatambu												
	até 4.999	1	Nenhuma	0	até 1000	1	até 80 mm	1				
	de 5.000 à 9.999	2	De 1 a 2	1	de 1001 à 1600	2	de 80 mm à 160 mm	2				
	de 10.000 à 49.999	3	De 3 a 4	2	de 1600 à 3000	3	de 160 mm à 260 mm	3				
	acima de 50.000	4	De 5 a 7	3	acima de 3.001	4	acima de 260 mm	4				
			acima de 7	4								

3.2 Enquadramentos e bandas

Para cada cargo na Cooperativa há uma descrição de função Sistêmica e uma descrição de comportamentos, conhecimentos e entregas que a Cooperativa Sicredi Região da Produção RS/SC/MG deseja de cada colaborador, chamada Descrição de Cargos. A partir destas descrições são realizadas as construções de objetivos e critérios de avaliação para feedback dos colaboradores, fomentando a análise de desempenho.

Os reajustes por mérito seguirão de acordo com a análise de entregas (resultados) e comportamentos que se encontram descritos na Gestão de Desempenho e na descrição de cargo de cada função.

As descrições de cargos estão disponíveis na Base do Conhecimento.

3.2.1 Cargos e Bandas da Agência

Cargos e bandas salariais para Gerente de Agência:

Cargo	Porte	Mínimo	Máximo
GA I	I	R\$ 5.950,56	R\$ 8.635,77
GA II	II	R\$ 7.575,65	R\$ 10.948,08
GA III	III	R\$ 9.186,10	R\$ 13.878,70
GA IV	IV	R\$ 11.695,20	R\$ 18.759,84

* Agências de Porte I, só poderão ter gerentes nível I.

* Agências de Porte II poderão ter gerentes até nível II.

* Agências de Porte III e IV poderão ter gerentes de todos os níveis.

Cargos e bandas salariais para Gerente Administrativo Financeiro e Coordenadores Administrativo Financeiro:

Cargo	Porte	Mínimo	Máximo
GAF I	I	R\$ 4.130,28	R\$ 6.657,42
GAF II	II	R\$ 5.527,56	R\$ 8.477,26
GAF III	III	R\$ 6.694,38	R\$ 10.791,99
GAF IV	IV	R\$ 8.522,75	R\$ 13.740,76
CAF	I	R\$ 2.887,50	R\$ 4.109,16
CAF	II	R\$ 3.243,24	R\$ 5.324,00

* Agências de Porte I, só poderão ter gerentes nível I.

* Agências de Porte II poderão ter gerentes até nível II.

* Agências de Porte III e IV poderão ter gerentes de todos os níveis.

Cargos e bandas salariais para Gerente de Negócios:

Cargo	Porte	Estado	Mínimo	Máximo
G.N Agro I	I		R\$ 3.049,20	R\$ 4.791,60
G.N Agro II	II		R\$ 3.684,45	R\$ 6.122,60
G.N Agro III	III		R\$ 3.938,55	R\$ 8.252,20
G.N Agro III	IV		R\$ 5.971,35	R\$ 9.176,30

G.N PF I	I		R\$ 2.882,88	R\$ 4.392,30
G.N PF II	II		R\$ 3.176,25	R\$ 5.723,30
G.N PF III	III		R\$ 3.684,45	R\$ 7.054,30
G.N PF III	IV		R\$ 4.446,75	R\$ 7.986,00
G.N PJ I	I		R\$ 3.049,20	R\$ 4.791,60
G.N PJ II	II		R\$ 3.684,45	R\$ 6.655,00
G.N PJ III	III		R\$ 4.065,50	R\$ 8.651,50
G.N PJ III	IV		R\$ 5.950,56	R\$ 9.595,30

* Agências de Porte I, só poderão ter gerentes nível I.

* Agências de Porte II poderão ter gerentes até nível II.

* Agências de Porte III e IV poderão ter gerentes de todos os níveis.

Cargos e bandas salariais para Assistente de Negócios:

Cargo	Porte	Estado	Mínimo	Máximo
A.N.	I	RS	R\$ 2.407,90	R\$ 2.795,10
A.N.	II	RS	R\$ 2.407,90	R\$ 2.928,20
A.N.	III	RS	R\$ 2.407,90	R\$ 3.061,30
A.N.	IV	RS	R\$ 2.407,90	R\$ 3.327,50
A.N.	I	SC	R\$ 1.914,56	R\$ 2.795,10
A.N.	II	SC	R\$ 1.914,56	R\$ 2.928,20
A.N.	III	SC	R\$ 1.914,56	R\$ 3.061,30
A.N.	IV	SC	R\$ 1.914,56	R\$ 3.327,50
A.N.	I	MG	R\$ 1.955,16	R\$ 2.795,10
A.N.	II	MG	R\$ 1.955,16	R\$ 2.928,20
A.N.	III	MG	R\$ 1.955,16	R\$ 3.061,30
A.N.	IV	MG	R\$ 1.955,16	R\$ 3.327,50

* Agências de Porte I, só poderão ter assistentes de negócio nível I.

* Agências de Porte II poderão ter assistentes de negócio até nível II.

* Agências de Porte III e IV poderão ter assistentes de negócios de todos os níveis.

**** Os valores mínimos estabelecidos na tabela, respeitam os dissídios de cada Estado que são diferentes.**

Cargos e bandas salariais para Assistente de Atendimento:

Cargo	Porte	Estado	Mínimo	Máximo
Assistente Aten.	I, II, III e IV	RS	R\$ 2.407,90	R\$ 2.662,00
Assistente Aten.	I, II, III e IV	SC	R\$ 1.914,56	R\$ 2.662,00
Assistente Aten.	I, II, III e IV	MG	R\$ 1.955,16	R\$ 2.662,00

* Agências de Porte I, só poderão ter assistentes nível I.

* Agências de Porte II poderão ter assistentes até nível II.

* Agências de Porte III e IV poderão ter assistentes de todos os níveis.

Cargos e bandas salariais para Assistente Administrativo:

Cargo	Porte	Estado	Mínimo	Máximo
Assistente Adm.	I e II	RS	R\$ 2.407,90	R\$ 2.928,20
Assistente Adm.	III	RS	R\$ 2.407,90	R\$ 3.061,30
Assistente Adm.	IV	RS	R\$ 2.407,90	R\$ 3.327,50
Assistente Adm.	I e II	SC	R\$ 1.914,56	R\$ 2.928,20
Assistente Adm.	III	SC	R\$ 1.914,56	R\$ 3.061,30
Assistente Adm.	IV	SC	R\$ 1.914,56	R\$ 3.327,50
Assistente Adm.	I e II	MG	R\$ 1.955,16	R\$ 2.928,20
Assistente Adm.	III	MG	R\$ 1.955,16	R\$ 3.061,30
Assistente Adm.	IV	MG	R\$ 1.955,16	R\$ 3.327,50

* Agências de Porte I, só poderão ter assistentes nível I.

* Agências de Porte II poderão ter assistentes até nível II.

* Agências de Porte III e IV poderão ter assistentes de todos os níveis.

**** Os valores mínimos estabelecidos na tabela, respeitam os dissídios de cada Estado que são diferentes.**

Cargos e bandas salariais para Auxiliar Administrativo:

Cargo	Porte	Estado	Mínimo	Máximo
Auxiliar Adm.	I,II,III e IV	RS	R\$ 2.407,90	R\$ 2.662,00
Auxiliar Adm.	I,II,III e IV	SC	R\$ 1.914,56	R\$ 2.662,00
Auxiliar Adm.	I,II,III e IV	MG	R\$ 1.955,16	R\$ 2.662,00

* Agências de Porte I, só poderão ter auxiliar administrativo nível I.

* Agências de Porte II poderão ter auxiliar administrativo até nível II.

* Agências de Porte III e IV poderão ter auxiliar administrativo de todos os níveis.

**** Os valores mínimos estabelecidos na tabela, respeitam os dissídios de cada Estado que são diferentes.**

Cargos e bandas salariais para Caixa:

Cargo	Porte	Estado	Mínimo	Máximo
Caixa	I e II	RS	R\$ 2.407,90	R\$ 2.795,10
Caixa	III	RS	R\$ 2.407,90	R\$ 3.327,50
Caixa	IV	RS	R\$ 2.407,90	R\$ 3.593,70
Caixa	I e II	SC	R\$ 1.914,56	R\$ 2.795,10
Caixa	III	SC	R\$ 1.914,56	R\$ 3.327,50
Caixa	IV	SC	R\$ 1.914,56	R\$ 3.593,70
Caixa	I e II	MG	R\$ 1.955,16	R\$ 2.795,10
Caixa	III	MG	R\$ 1.955,16	R\$ 3.327,50
Caixa	IV	MG	R\$ 1.955,16	R\$ 3.593,70

* Agências de Porte I, só poderão ter caixas nível I.

* Agências de Porte II poderão ter caixa até nível II.

* Agências de Porte III e IV poderão ter caixas de todos os níveis.

**** Os valores mínimos estabelecidos na tabela, respeitam os dissídios de cada Estado que são diferentes.**

3.2.2 Cargos e Bandas da Sede:

Cargo	Porte	UF	Mínimo	Máximo
Agente Comercial		RS	R\$ 2.904,00	R\$ 4.791,60
Analista de BI		RS	R\$ 3.243,24	R\$ 5.229,62
Analista de Comunicação e Marketing		RS	R\$ 3.243,24	R\$ 5.229,62
Analista de Controles Internos		RS	R\$ 3.243,24	R\$ 5.229,62
Analista de Ciclo de Crédito		RS	R\$ 3.243,24	R\$ 5.229,62
Analista de Crédito		RS	R\$ 3.243,24	R\$ 5.229,62
Analista de Dados		RS	R\$ 3.243,24	R\$ 5.229,62
Analista de Desenvolvimento de Negócios		RS	R\$ 3.243,24	R\$ 5.229,62
Analista de Desenvolvimento de Sistemas		RS	R\$ 3.243,24	R\$ 5.229,62
Analista de Gestão de Pessoas		RS	R\$ 3.243,24	R\$ 5.229,62
Analista de Infraestrutura		RS	R\$ 3.243,24	R\$ 5.229,62
Analista Jurídico		RS	R\$ 3.243,24	R\$ 5.229,62
Analista de Processos e qualidade		RS	R\$ 3.243,24	R\$ 5.229,62
Analista de Programas Sociais - Coop		RS	R\$ 3.243,24	R\$ 5.229,62
Analista de Recuperação de Crédito		RS	R\$ 3.243,24	R\$ 5.229,62
Analista de Serviços Compartilhados		RS	R\$ 3.243,24	R\$ 5.229,62
Analista Técnico		RS	R\$ 3.243,24	R\$ 5.229,62
Assessor Administrativo I		RS	R\$ 5.257,56	R\$ 8.477,26
Assessor Administrativo II		RS	R\$ 6.694,38	R\$ 10.791,99
Assessor de BI I		RS	R\$ 5.257,56	R\$ 8.477,26
Assessor de BI II		RS	R\$ 6.694,38	R\$ 10.791,99
Assessor Controles Internos I		RS	R\$ 5.257,56	R\$ 8.477,26
Assessor Controles Internos II		RS	R\$ 6.694,38	R\$ 10.791,99
Assessor de Ciclo de Crédito I		RS	R\$ 5.257,56	R\$ 8.477,26
Assessor de Dados I		RS	R\$ 5.257,56	R\$ 8.477,26
Assessor de Desenvolvimento de Sistemas I		RS	R\$ 5.257,56	R\$ 8.477,26

Assessor de Gestão de Pessoas I		RS	R\$ 5.257,56	R\$ 8.477,26
Assessor de Gestão de Pessoas II		RS	R\$ 6.694,38	R\$ 10.791,99
Assessor de Infraestrutura I		RS	R\$ 5.257,56	R\$ 8.477,26
Assessor de Infraestrutura II		RS	R\$ 6.694,38	R\$ 10.791,99
Assessor de Negócios I		RS	R\$ 5.257,56	R\$ 8.477,26
Assessor de Negócios II		RS	R\$ 6.694,38	R\$ 10.791,99
Assessor de Planejamento Estratégico I		RS	R\$ 5.257,56	R\$ 8.477,26
Assessor de Planejamento Estratégico II		RS	R\$ 6.694,38	R\$ 10.791,99
Assessor de Processos e Qualidade I		RS	R\$ 5.257,56	R\$ 8.477,26
Assessor de Processos e Qualidade II		RS	R\$ 6.694,38	R\$ 10.791,99
Assessor de Programas Sociais I		RS	R\$ 5.257,56	R\$ 8.477,26
Assessor de Programas Sociais II		RS	R\$ 6.694,38	R\$ 10.791,99
Assessor de Recuperação de Crédito I		RS	R\$ 5.257,56	R\$ 8.477,26
Assessor de Recuperação de Crédito II		RS	R\$ 6.694,38	R\$ 10.791,99
Assessor de Segmentos de Associados I		RS	R\$ 5.257,56	R\$ 8.477,26
Assessor de Segmentos de Associados II		RS	R\$ 6.694,38	R\$ 10.791,99
Assessor Jurídico I		RS	R\$ 5.257,56	R\$ 8.477,26
Assessor Jurídico II		RS	R\$ 6.694,38	R\$ 10.791,99
Assistente Administrativo		RS	R\$ 2.407,90	R\$ 4.106,74
Assistente de Ciclo de Crédito		RS	R\$ 2.407,90	R\$ 4.106,74
Assistente de Comunicação e Marketing		RS	R\$ 2.407,90	R\$ 4.106,74
Assistente de Desenvolvimento de Negócios		RS	R\$ 2.407,90	R\$ 4.106,74
Assistente de Gestão de Pessoas		RS	R\$ 2.407,90	R\$ 4.106,74
Assistente Jurídico		RS	R\$ 2.407,90	R\$ 4.106,74
Assistente de Processos e Qualidade		RS	R\$ 2.407,90	R\$ 4.106,74
Assistente Recuperação de Crédito		RS	R\$ 2.407,90	R\$ 4.106,74
Assistente de Serviços Compartilhados		RS	R\$ 2.407,90	R\$ 4.106,74
Assistente de Negócios - Sede		RS	R\$ 2.407,90	R\$ 4.106,74
Auxiliar Administrativo		RS	R\$ 2.407,90	R\$ 2.662,00
Caixa Volante		RS	R\$ 2.407,90	R\$ 3.593,70
Coord Serv Comp -Coop III e IV		RS	R\$ 9.184,18	R\$ 14.808,76
Coord Contr Int-Coop III e IV		RS	R\$ 9.184,18	R\$ 14.808,76

Coord de Desenv. de Negócios – Coop III e IV		RS	R\$ 9.184,18	R\$ 14.808,76
Diretor de Operações - Coop Porte III e IV		RS	R\$ 29.551,83	R\$ 47.649,80
Diretor Executivo - Coop Porte III e IV		RS	R\$ 37.475,13	R\$ 60.423,77
Diretor de Negócios - Coop Porte IV		RS	R\$ 26.865,75	R\$ 43.317,83
Gerente Adm. Financeiro I		RS	R\$ 4.130,28	R\$ 6.657,42
Gerente Adm. Financeiro II		RS	R\$ 5.257,56	R\$ 8.477,26
Gerente de Captação - Coop III e IV		RS	R\$ 9.000,00	R\$ 15.904,22
Gerente de Ciclo de Crédito - Coop Porte III e IV		RS	R\$ 10.334,50	R\$ 17.494,18
Gerente de Desen. de Negócios - Coop Porte III e IV		RS	R\$ 10.334,50	R\$ 17.494,18
Gerente de Gestão de Pessoas - Coop Porte III e IV		RS	R\$ 10.334,50	R\$ 17.494,18
Gerente de Investimento - Coop III e IV		RS	R\$ 4.000,00	R\$ 14.000,00
Gerente de Operações Administrativas - Coop III e IV		RS	R\$ 10.334,50	R\$ 17.494,18
Gerente de Relacionamento - Coop Porte III e IV		RS	R\$ 10.334,50	R\$ 17.494,18
Gerente Regional de Desenvolvimento - Coop III e IV		RS	R\$ 17.588,34	R\$ 28.358,77
Presidente - Coop Porte III		RS	R\$ 24.288,95	R\$ 60.423,77
Secretária Executiva II - Coop Porte III e IV		RS	R\$ 2.407,90	R\$ 4.106,90

Atenção!

- Os valores mínimo e máximo das tabelas acima são baseados na tabela de referência sistêmica (sendo assim são valores sugestivos);
- O salário base para cada colaborador deve respeitar o dissídio de cada estado, definido anualmente em convenção coletiva:

RS – R\$ 2.407,90

SC – R\$ 1.914,56

MG – R\$1.955,16

- Colaboradores com cargo de gestão soma-se o salário base mais gratificação de função, para chegar aos valores referência indicado nas tabelas acima.

