

CARTILHA

# Plano de Cargos, Remuneração e Carreira Linear Sistemas.



[www.linearsistemas.com.br](http://www.linearsistemas.com.br)



# Introdução

Alinhado ao nosso **Planejamento Estratégico** e às ações de clima organizacional, trouxemos nessa cartilha as principais informações sobre a Política de Cargos, Remuneração e Carreira da Linear Sistemas, com o objetivo de dar transparência e clareza para os colaboradores sobre os processos de promoção, trilhas de carreira, crescimento por mérito e benefícios.

Em caso de dúvidas, converse com o seu líder imediato ou com o DHO.

**Boa leitura!**



# Índice

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| 1. Política de Cargos e Remuneração   | 4  |
| 2. Carreira Profissional              | 7  |
| 2.1 Trilhas de Carreira               | 8  |
| 2.1.1 Progressão Vertical ou Promoção | 8  |
| 2.1.2 Progressão Horizontal ou Mérito | 9  |
| 3. Conhecendo seus benefícios         | 11 |

*Nosso objetivo é conduzir as pessoas ao melhor do seu potencial e formar times de alta performance.*

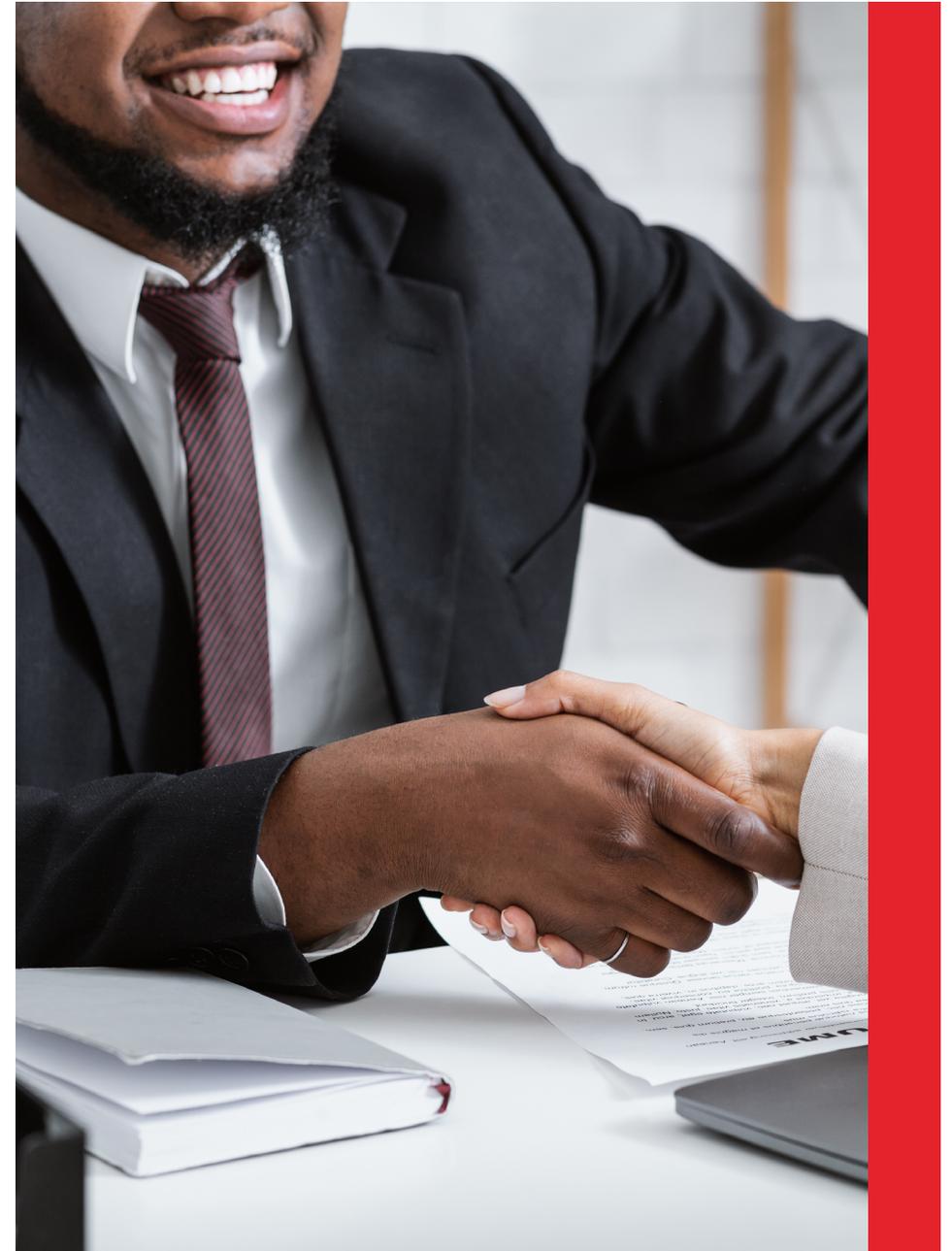
## ■ 1. Política de Cargos e Remuneração

A Política de Cargos e Remuneração é parte integrante da estratégia da Linear Sistemas e tem como objetivo básico estabelecer uma remuneração com base nos fatores internos e externos e reconhecer o mérito pessoal e a performance de cada colaborador, para melhorar, continuamente, os resultados da empresa e o crescimento profissional. Ela é composta de:

- a) Descrição de cargo
- b) Avaliação e estrutura do cargo
- c) Classificação do cargo
- d) Tabela Salarial

A gestão de cargos e salários da Linear é baseada da metodologia de avaliação por pontos, que consiste em hierarquizar os cargos de acordo com os seus respectivos pesos para o negócio da organização. Essa metodologia visa:

- Avaliar os cargos, atribuindo pontuação com base na descrição dos fatores que, combinados, ajudam a empresa a ter uma dimensão maior da importância de cada cargo neste conjunto.



- Avaliar os cargos, atribuindo pontuação com base na descrição dos fatores que, combinados, ajudam a empresa a ter uma dimensão maior da importância de cada cargo neste conjunto.
- Esclarecer os conteúdos reais dos cargos e escaloná-los através de sua quantificação, dentro de uma estrutura racional, e assim facilitar comparações salariais dentro e fora da empresa.

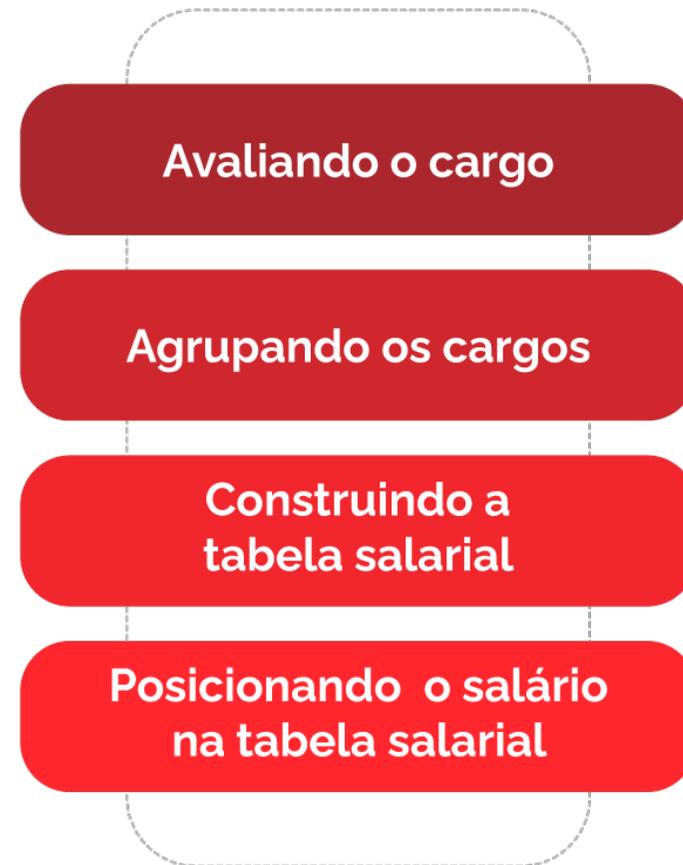
Para entendê-la, acompanhe os passos ao lado.

### a) Avaliando o cargo

O cargo é descrito de acordo com o conjunto de responsabilidades e competências exigidas para o exercício da função. O perfil do cargo é composto por descrição sumária das atividades, detalhamento das principais atribuições, educação (escolaridade exigida), principais treinamentos, experiência e habilidades (competências necessárias). Mediante a descrição de cargo, é feita a avaliação por pontos de acordo com os seguintes fatores:

- **Conhecimentos:** práticos, técnicos ou especializados, habilidades, experiência exigidos pelo cargo.
- **Complexidades:** esforço mental ou intelectual utilizado para solução de problemas do cargo.
- **Responsabilidades do cargo:** mensuradas conforme a autonomia decisória, posição na estrutura organizacional e resultados esperados.

Essa avaliação é realizada pela Comissão de Avaliação dos Cargos e aprovada pelo DHO e Especialista de Dados. O resultado da avaliação é a pontuação (peso) do cargo.



### b) Agrupando e definindo a estrutura do cargo

Na Linear Sistemas existem, aproximadamente, 79 cargos que foram agrupados em função da pontuação obtida na avaliação. Esses agrupamentos são chamados de classes. Exemplo:

| Cargo                                | Total de Pontos | Classe    | Amplitude da Classe (Pontos) |             |     |
|--------------------------------------|-----------------|-----------|------------------------------|-------------|-----|
|                                      |                 |           | Início                       | Ponto Médio | Fim |
| <b>Analista Desenvolvedor Sênior</b> | 407             | <b>10</b> | 358                          | 382         | 410 |
| <b>Consultor Comercial Sênior</b>    | 400             |           |                              |             |     |
| <b>Analista de Qualidade Sênior</b>  | 388             |           |                              |             |     |
| <b>Analista de Projetos Sênior</b>   | 388             |           |                              |             |     |
| <b>Líder Técnico Sênior</b>          | 369             |           |                              |             |     |
| <b>Coordenador de Serviços</b>       | 369             |           |                              |             |     |
| <b>Analista de DHO Pleno</b>         | 369             |           |                              |             |     |
| <b>Analista de Marketing Sênior</b>  | 369             |           |                              |             |     |
| <b>Analista de Negócios Pleno</b>    | 348             | <b>9</b>  | 307                          | <b>328</b>  | 352 |
| <b>Analista de Qualidade Pleno</b>   | 335             |           |                              |             |     |

Cada classe possui uma amplitude de pontos e todos os cargos pontuados nesse intervalo terão a mesma faixa salarial. Com o agrupamento dos cargos, conforme imagem acima, é definido a estrutura de cargos da empresa.

### c) Construindo a tabela salarial

A Tabela Salarial da Linear foi elaborada e será atualizada a partir da análise da estrutura interna e será utilizada para dar flexibilidade as gerências na administração dos salários, tanto no processo de admissão, levando-se em conta o potencial do candidato, quanto pelo reconhecimento do desempenho do empregado.

Os cargos são administrados com base na mediana interna (nível IV), ou seja, intervalo das faixas salariais será entre o mínimo de I e o máximo de VII da mediana, para todos os cargos na Linear Sistemas.

Veja o modelo da tabela salarial:

| Classe   | AMPLITUDE DA CLASSE (Pontos) |             |     | FAIXA SALARIAL (R\$) |          |          |          |          |          |          |
|----------|------------------------------|-------------|-----|----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|          | Início                       | Ponto Médio | Fim | Step I               | Step II  | Step III | Step IV  | Step V   | Step VI  | Step VII |
| <b>3</b> | 132                          | 140         | 150 | 1.887,06             | 2.019,15 | 2.160,49 | MEDIANA  |          |          |          |
|          |                              |             |     |                      |          |          | 2.311,73 | 2.473,55 | 2.646,70 | 2.831,96 |
| <b>2</b> | 112                          | 119         | 128 | 1.784,13             | 1.909,02 | 2.042,65 | 2.185,64 | 2.338,63 | 2.502,34 | 2.677,50 |
|          |                              |             |     |                      |          |          |          |          |          |          |

*Observação: valores fictícios.*

• O "Step" é a formalização da Carreira em salário, ou seja, os valores em salários de um plano de crescimento.

### d) Posicionando o salário na tabela salarial

|                        |                           |
|------------------------|---------------------------|
| <b>Empregado</b>       | João Mineiro              |
| <b>Salário Nominal</b> | R\$ 1.784,13              |
| <b>Cargo Atual</b>     | Assistente Administrativo |
| <b>Classe</b>          | 2                         |
| <b>Mediana</b>         | R\$ 2.185,64              |
| <b>Posicionamento</b>  | Step I                    |

*Observação: dados fictícios*



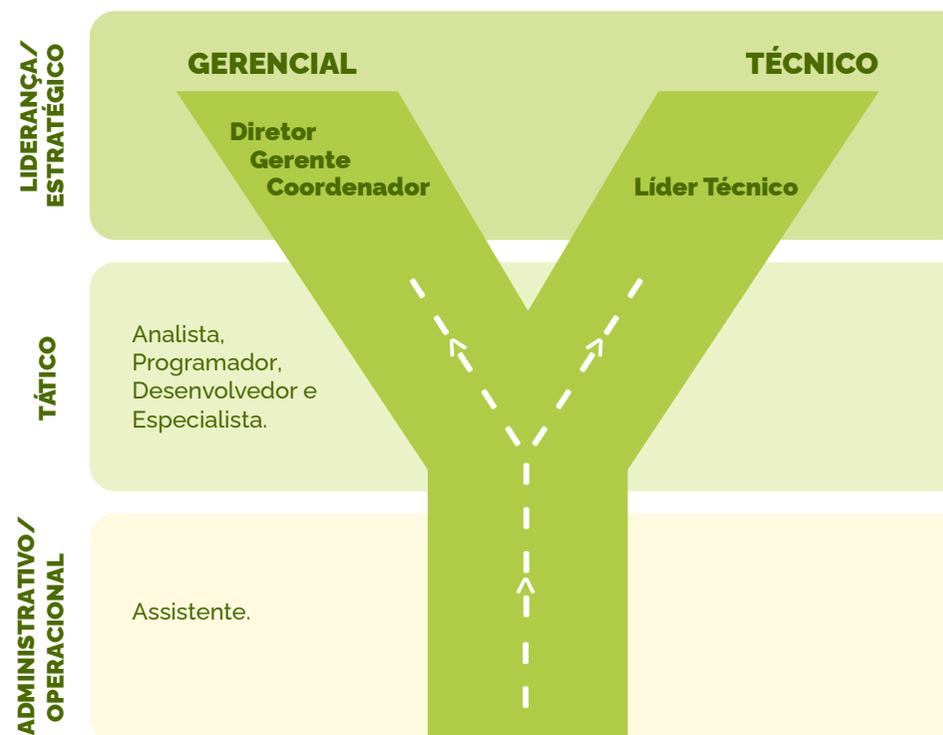
## Representação dos Steps na Tabela Salarial:

| I                     | II  | III                                      | IV                                       | V  | VI   | VII   |
|-----------------------|---|--|--|--|--|---|
| Ainda é uma promessa. | Desempenho está melhorando, dentro do esperado. | Desempenho está próximo de satisfatório. | Desempenho está plenamente satisfatório. | Chega a superar as expectativas de desempenho. | Sempre supera as expectativas de desempenho. | Sempre apresenta desempenho extraordinário. |

## 2. Carreira Profissional

A carreira refere-se ao percurso profissional em direção a posição almejada atendendo aos objetivos pessoais do empregado e da empresa. No momento da avaliação de desempenho, você tem a oportunidade de conhecer e discutir com seu líder imediato quais são as possibilidades de crescimento. Você também poderá participar dos recrutamentos internos concorrendo a uma nova posição. Independente desses momentos específicos, cabe a você procurar sempre o autodesenvolvimento.

Na carreira em Y, você tem a oportunidade de evoluir tanto na carreira técnica quanto na carreira gerencial. Veja ao lado:



## ■ 2.1 Trilhas de Carreira

Para evoluir na carreira temos as trilhas que são as possibilidades de movimentação tanto vertical como horizontal. Todos os setores têm a sua trilha desenhada, [clique aqui e confira.](#)

### Entendendo as possibilidades de movimentação na trilha de carreira e ajuste salarial

#### ■ 2.1.1 Progressão Vertical ou Promoção

A promoção é uma forma de ascensão na qual o colaborador, após ter adquirido competências e habilidades, mudará de cargo de uma classe para outra de hierarquia superior, assumindo desta forma, outras funções e atribuições de maior complexidade e responsabilidade. As condições que permitem ao colaborador as promoções verticais são as seguintes:

- Existência da vaga e verba orçamentária.
- Desempenho do candidato consistente com a progressão e comprovado na avaliação de desempenho e cumprimento das ações propostas no seu Plano de Desenvolvimento Individual (PDI).
- Satisfazer os pré-requisitos essenciais para o exercício das atribuições ao novo cargo. (ex.: formação, experiência, capacitação, competências).
- Estar em efetivo exercício das suas funções, na classe do cargo e na faixa salarial atual por no mínimo seis meses.
- Não possuir falta não justificada ou advertência nos períodos

compreendidos acima.

- Estar apto aos exames médicos e periódicos.

#### Critérios de reajuste:

- O intervalo de uma promoção deve ser no mínimo de seis meses da última ou da admissão.
- Quando os cargos estiverem na estrutura de carreira, as promoções devem obedecer às trajetórias normais estabelecidas nas carreiras de cada cargo (Júnior, Pleno e Sênior).
- No caso de cargos que não estejam na estrutura de carreira (Junior, Pleno e Sênior) as promoções serão permitidas desde que o empregado promovido não ocupe posição superior a duas classes da posição em que se encontrava.
- Caso a diferença entre o salário atual e o primeiro intervalo da faixa salarial do cargo proposto seja superior a 25%, o aumento salarial deve ser escalonado, sendo que cada parcela não pode exceder a 20% e a periodicidade deve ser igual a três meses e tempo necessário para o total enquadramento do salário não deve ser superior a seis meses.

*As progressões verticais que não cumprirem os pré-requisitos estabelecidos neste documento deverão ser tratadas como estudo de caso entre DHO, Gestão solicitante, Diretoria e Executivos.*

| Classe | AMPLITUDE DA CLASSE (Pontos) |             |     | FAIXA SALARIAL (R\$) |          |          |          |          |          |          |
|--------|------------------------------|-------------|-----|----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|        | Início                       | Ponto Médio | Fim | Step I               | Step II  | Step III | Step IV  | Step V   | Step VI  | Step VII |
| 3      | 132                          | 140         | 150 | 1.887,06             | 2.019,15 | 2.160,49 | MEDIANA  | 2.473,55 | 2.646,70 | 2.831,96 |
|        |                              |             |     |                      |          |          | 2.311,73 |          |          |          |
| 2      | 112                          | 119         | 128 | 1.784,13             | 1.909,02 | 2.042,65 | 2.185,64 | 2.338,63 | 2.502,34 | 2.677,50 |
|        |                              |             |     |                      |          |          |          |          |          |          |

**De: Situação Atual**

|                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| <b>Empregado</b>       | João Mineiro    |
| <b>Salário Nominal</b> | R\$ 1.784,13    |
| <b>Cargo Atual</b>     | Assistente Adm. |
| <b>Classe</b>          | 2               |
| <b>Mediana</b>         | R\$ 2.185,64    |
| <b>Posicionamento</b>  | Step I          |

**Para: Movimentação vertical - Promoção**

|                        |                             |
|------------------------|-----------------------------|
| <b>Empregado</b>       | João Mineiro                |
| <b>Salário Nominal</b> | R\$ 1.887,06                |
| <b>Cargo Atual</b>     | Analista Administrativo Jr. |
| <b>Classe</b>          | 3                           |
| <b>Mediana</b>         | R\$ 2.311,73                |
| <b>Posicionamento</b>  | Step I                      |

## 2.1.2 Progressão Horizontal ou Mérito

O mérito se caracteriza pela ascensão dentro de cada cargo, de um intervalo da faixa salarial para outro subsequente, na classe a que pertence o colaborador. Objetiva posicionar o profissional no intervalo da faixa salarial mais condizente com a sua contribuição para os resultados da organização, demonstrando o seu crescimento profissional.

As condições que permitem ao colaborador as progressões horizontais são as seguintes:

- Disponibilidade orçamentária da empresa.
- Disponibilidade da função.

• Desempenho do candidato consistente com a progressão e comprovado na avaliação de desempenho e cumprimento das ações de desenvolvimento sugeridas (PDI) no ciclo avaliativo anterior.

• Estar em efetivo exercício das suas funções, na classe do cargo e na faixa salarial atual por no mínimo seis meses.

• Não possuir falta ou advertência no período compreendido acima.

• Cumprimento, pelo colaborador, dos requisitos efetivos do seu cargo.

**Critérios de reajuste:**

- Mínimo de seis meses do último aumento individual.
- O escalonamento por mérito será conforme níveis salariais definidos na tabela salarial.

As progressões horizontais que não cumprirem os pré-requisitos estabelecidos neste documento deverão ser tratadas como estudo de caso entre DHO, Gestão solicitante, Diretoria e Executivos.

*As progressões verticais que não cumprirem os pré-requisitos estabelecidos neste documento deverão ser tratadas como estudo de caso entre DHO, Gestão solicitante, Diretoria e Executivos.*

**De: Situação Atual**

**Empregado** João Mineiro  
**Salário Nominal** R\$ 1.784,13  
**Cargo Atual** Assistente Adm.  
**Classe** 2  
**Mediana** R\$ 2.185,64  
**Posicionamento** Step I

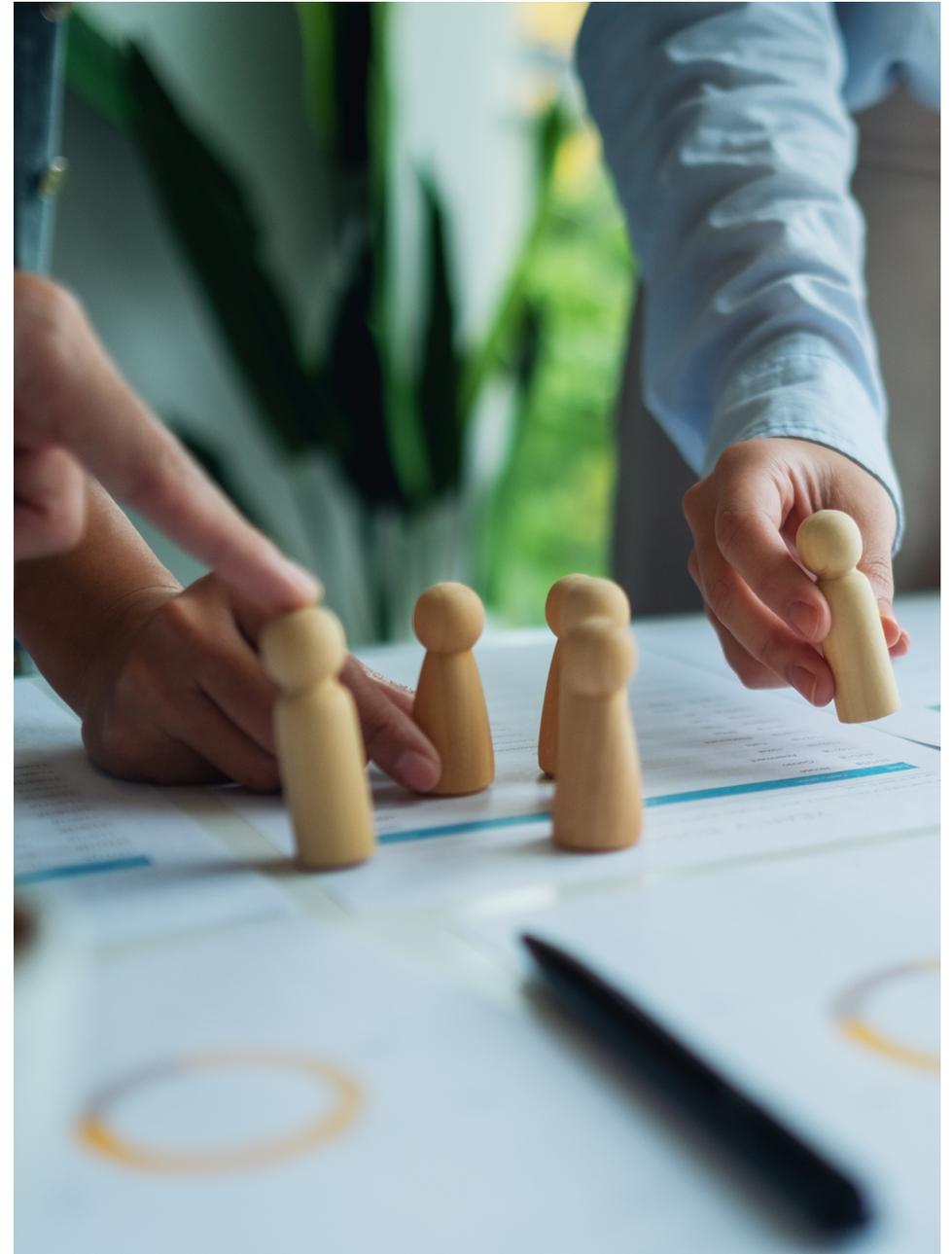
**Para: Movimentação horizontal - Mérito**

**Empregado** João Mineiro  
**Salário Nominal** R\$ 1.909,02  
**Cargo Atual** Assistente Adm.  
**Classe** 2  
**Mediana** R\$ 2.185,64  
**Posicionamento** Step II

**Tabela salarial:**

| Classe | AMPLITUDE DA CLASSE (Pontos) |             |     | FAIXA SALARIAL (R\$) |          |          |          |          |          |          |
|--------|------------------------------|-------------|-----|----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|        | Início                       | Ponto Médio | Fim | Step I               | Step II  | Step III | Step IV  | Step V   | Step VI  | Step VII |
| 3      | 132                          | 140         | 150 | 1.887,06             | 2.019,15 | 2.160,49 | MEDIANA  | 2.473,55 | 2.646,70 | 2.831,96 |
|        |                              |             |     |                      |          |          | 2.311,73 |          |          |          |
| 2      | 112                          | 119         | 128 | 1.784,13             | 1.909,02 | 2.042,65 | 2.185,64 | 2.338,63 | 2.502,34 | 2.677,50 |
|        |                              |             |     |                      |          |          |          |          |          |          |

A progressão horizontal, também conhecida como aumento por mérito, poderá ser concedida ao colaborador como forma de reconhecimento pelo alto desempenho apresentado na execução das tarefas pertinentes ao cargo que ocupa, modificando apenas seu posicionamento salarial dentro do mesmo nível e faixa salarial. Os percentuais de aumento, nesse caso, acompanham a amplitude da faixa salarial entre os steps. O aumento salarial por mérito deverá ser acompanhado de avaliação formal de desempenho do colaborador e este estar no cargo há 6 meses no mínimo.



### 3. Conhecendo seus benefícios

Além de todos os itens que compõem a remuneração, a empresa oferece uma cesta de benefícios importantes, que fazem a diferença no bolso e na vida dos colaboradores e familiares. Conheça a cesta de benefícios:



Além destes benefícios a empresa oferece também outros, que somados formam o valor do emprego<sup>1</sup>. O reconhecimento não financeiro ajudará na construção da sua carreira, fortalecimentos das relações interpessoais, engajamento e seu autodesenvolvimento.

*1 - É o conjunto de reconhecimentos financeiros e não financeiros que somados geram a percepção do funcionário sobre seu emprego, considerado como um fator de retenção profissional.*





**DESENVOLVIMENTO  
HUMANO**

LINEAR SISTEMAS