

***SISTEMA DE REMUNERAÇÃO DO PESSOAL
TÉCNICO-ADMINISTRATIVO
DA UNOESC***

ÍNDICE GERAL

1. Sistema de Remuneração do pessoal técnico-administrativo da Unoesc.....	3
2. Anexo I – Definição dos Postos de Trabalho e Salários.....	11
2.1.....	
Grupo Gerencial.....	12
2.2.....	
Grupo Técnico.....	13
2.3.....	
Grupo Administrativo.....	15
2.4.....	
Grupo Funcional.....	16
3. Anexo II – Descrição dos Postos de Trabalho, das Competências e Responsabilidades.....	17
3.1.....	
Grupo Gerencial.....	18
3.2.....	
Grupo Técnico.....	22
3.3.....	
Grupo Administrativo.....	49
3.4.....	
Grupo Funcional.....	63

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. O presente instrumento tem por finalidade criar um Sistema de Remuneração para o pessoal Técnico-Administrativo da UNIVERSIDADE DO OESTE DE SANTA CATARINA – UNOESC, mantida pela Fundação Universidade do Oeste de Santa Catarina - Funoesc – destinado a organizar a gestão de pessoal da instituição.

CAPÍTULO II DA COMPOSIÇÃO

Art. 2º. A gestão do pessoal, aprovada por esta Resolução está organizada em postos de trabalho, dispostos de acordo com a descrição das responsabilidades predominantes em cada grupo, conforme a natureza profissional e a ordem de complexidade de suas atribuições, guardando correlação com as afinidades de trabalho de cada setor, consubstanciado pelos seguintes anexos, parte integrante desta resolução:

- I - Anexo I** - Definição dos Postos de trabalho e Salários – Grupo Gerencial - Grupo Técnico – Grupo Administrativo - Grupo Funcional;
- II - Anexo II** - Descrição dos postos de trabalho, das competências e responsabilidades.

Art. 3º. Os postos de trabalho estabelecidos com denominação própria, compreendem a um determinado conjunto de deveres, direitos e atribuições.

Art. 4º. Os postos de trabalho são organizados em quatro grupos ocupacionais, a saber:

- I – Grupo I – Gerencial** – relaciona-se ao conjunto de postos de trabalho cujas características principais são a liderança de equipes de trabalho, experiência anterior, conhecimentos relacionados com habilidades e, responsabilidade por resultados.
- II – Grupo II – Técnico** – refere-se ao grupo de postos de trabalho e responsabilidade segundo o conhecimento específico e instrução de, no mínimo, nível superior.
- III – Grupo III – Administrativo** – congrega os cargos que exigem conhecimento de nível médio/superior ligado ao âmbito administrativo e organizacional.
- IV – Grupo IV – Funcional** – encontram-se os postos de trabalho que exigem responsabilidade funcional e, no geral, instrução equivalente ao ensino médio/técnico.

CAPÍTULO III ENQUADRAMENTO e PROGRESSÃO

Art. 5º. O posto de trabalho é uma situação assumida por quem apresenta as melhores competências no momento, que deve adequar-se às estratégias organizacionais fixadas nesse sistema de remuneração.

§1º O enquadramento dos empregados da UNOESC quando da entrada em vigor deste sistema será realizado com observância dos critérios nele fixados, respeitadas a irreduzibilidade salarial e as limitações legais, sempre que possível no nível inicial.

§2º Será considerado no presente sistema de remuneração para efeito das progressões por tempo de serviço previstas, o tempo de serviço efetivo para a UNOESC deduzidas as suspensões e interrupções contratuais.

§3º Para a contagem do tempo prevista no § 2º deste artigo não serão computados os períodos em que o empregado:

- estiver em gozo de licença para tratamento de saúde, auxílio-doença e outras de idêntico caráter previdenciário, excetuadas aquelas decorrentes de moléstia ocupacional;*
- estiver em gozo de licença sem remuneração;*
- estiver afastado da UNOESC, sem encaminhamento desta, para programa de qualificação profissional, com ou sem bolsa de estudos.*

Art. 6º. A ascensão aos postos de trabalho, que integram o Sistema de Remuneração da Unoesc, dar-se-á da seguinte forma:

I – Progressão horizontal que consiste na condição do empregado avançar ao nível seguinte, no mesmo posto de trabalho, alternadamente, por validação do desenvolvimento de sua competência e ou por antiguidade.

II - Progressão vertical que consiste na possibilidade que tem o empregado de ascender no posto de trabalho, alternadamente, por validação do desenvolvimento de sua competência e ou por antiguidade.

§1º Entende-se por multifuncionalidade a possibilidade do empregado desempenhar duas ou mais funções equivalentes ou diversas.

§2º Qualquer uma das opções deverá estar vinculada às políticas da instituição quanto ao oferecimento de vagas e as condições do empregado.

§3º O crescimento salarial estará condicionado ao nível salarial oferecido e a capacidade financeira da instituição.

§4º O acesso, todavia, a cada um dos postos de trabalho dar-se-á com o atendimento dos requisitos estabelecidos nesta resolução, nos instrumentos complementares baixados pelo Presidente da Funoesc e no Regulamento do Processo de Seleção e Contratação dos Empregados.

CAPITULO IV

DOS CRITÉRIOS GERAIS

SEÇÃO I

DA CONTRATAÇÃO, DAS FUNÇÕES DIRETIVAS E DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 7º. *A contratação de pessoal técnico-administrativo na Unoesc ocorrerá, sempre na referencia inicial estabelecida para o posto de trabalho a ser preenchido e se realizará através de processo seletivo com observância do Regulamento do Processo de Seleção e Contratação dos Empregados, excetuados para os cargos de livre designação do Reitor e do Presidente, enquanto perdurar a designação.*

§1º *A partir da vigência deste Sistema de Remuneração o enquadramento dos novos empregados observará as seguintes condições:*

- a) formação compatível com o cargo a ser provido;*
- b) experiência profissional em funções correlatas àquelas a serem exercidas;*
- c) para o enquadramento nos diversos cargos deverá ser observada, quando necessário, as exigências legais das profissões regulamentadas.*

§2º *Para o empregado já vinculado ao sistema de remuneração da Unoesc - designado para o exercício de função de direção - a remuneração total da função de direção será obtida pelo pagamento dos proventos regulares do empregado sem a função de confiança, acrescidos por gratificação de função no montante remanescente ao pagamento integral daquela remuneração prevista para a função de direção ocupada, consoante determinação do Conselho Administração;*

§3º *O pagamento ao empregado admitido para o exercício de funções diretivas e não previamente vinculado ao Sistema de Remuneração da Unoesc, consistirá no montante integral da remuneração fixada pelo Conselho de Administração.*

§4º *O empregado da Unoesc, eleito ou designado, que receber remuneração em valor superior àquele previsto ao desempenho da função diretiva não fará jus a qualquer incremento remuneratório pelo exercício desta, computada inclusive, para este efeito, a rubrica vantagem pessoal.*

§5º *O empregado admitido para o exercício de função diretiva e não previamente vinculado ao Sistema de Remuneração da Unoesc, tem seu contrato de trabalho vinculado ao período de exercício da respectiva função, encerrando-o quando de seu desligamento desta, ressalvada a assunção de outra função diretiva ou a aprovação em processo seletivo para o corpo de empregados da Unoesc.*

§6º A remuneração para os cargos em comissão ou coordenação, será fixada pelo Conselho de Administração e obtida pela soma da remuneração destes empregados sem a função a ser desempenhada, acrescida da gratificação de função

SEÇÃO II

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL HORIZONTAL

Art. 8º. Progressão horizontal é a passagem do empregado de um nível para o seguinte, dentro do posto de trabalho, obedecidos os critérios específicos para a avaliação e tempo de serviço dedicado exclusivamente a Unoesc

§1º A progressão funcional horizontal é a passagem do empregado, do nível “A”, inicial, até o nível “J”, por mérito comprovado por meio de avaliação de desempenho, e tempo de serviço, alternadamente, a ser realizada a cada 36 (trinta e seis) meses;

§2º A progressão horizontal se dará, sempre, para o próximo nível do cargo em que estiver enquadrado o empregado, respeitado o prazo de interstício de 36 (trinta e seis) meses;

§3º A progressão será limitada ao último nível do posto de trabalho.

SEÇÃO III

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL VERTICAL

Art. 9º. A Progressão funcional vertical se dará por mérito comprovado, por meio de avaliação de desempenho e pelo tempo de serviço prestado exclusivamente à UNOESC a cada 36 (trinta e seis) meses.

§1º A progressão funcional vertical é a ascensão do empregado, dentro do mesmo posto de trabalho, do nível “I” a “X” por mérito comprovado por meio de avaliação de desempenho, e tempo de serviço, alternadamente, a ser realizada a cada 36 (trinta e seis) meses.

§2º O adicional salarial pago ao empregado em decorrência de sua promoção por antigüidade neste Sistema de Remuneração será compensado com valores eventualmente determinados em convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa para pagamento de adicional por tempo de serviço, sob a forma de anuênio, triênio ou quinquênio, de forma não cumulativa.

§3º O adicional por tempo de serviço limitar-se-á a 21% (vinte e um por cento).

SEÇÃO IV

PROMOÇÃO

Art. 10. *Promoção é a passagem do empregado de um cargo para outro superior, condicionada a existência de vaga e aprovação em processo seletivo.*

Parágrafo único. *Na promoção o empregado será enquadrado na forma do sistema de remuneração, observado o piso inicial.*

SEÇÃO V

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E DESEMPATE

Art. 11. *A avaliação de desempenho na progressão funcional levará em conta, os seguintes fatores:*

- I** – *Habilidades e capacidade;*
- II** – *Comportamento;*
- III** – *Metas e resultados (competência).*

§1º *Na avaliação de desempenho no período de experiência, observar-se-á, comportamento do empregado, freqüência, pontualidade, disciplina, relacionamento, comprometimento e conduta pessoal.*

§2º *A periodicidade de avaliação será realizada a cada 72 (setenta e dois) meses para efeitos da progressão horizontal e vertical.*

§3º *A antigüidade na Unoesc será o critério adotado para desempate quando dois ou mais empregados, na avaliação, somarem o mesmo número de pontos.*

CAPITULO V

TABELA DE PERCENTUAIS DA PROGRESSÃO SALARIAL

Art. 12. *A progressão salarial, horizontal e vertical, será determinado segundo os índices previstos na tabela a seguir:*

TABELA DE PROGRESSÃO SALARIAL

anos												
30	130%	130,00975	130,01950	130,02925	130,03900	130,04875	130,05850	130,06825	130,07800	130,08775	130,09750	
27	127%	127,00953	127,01905	127,02858	127,03810	127,04763	127,05715	127,06668	127,07620	127,08573	127,09525	
24	124%	124,00930	124,01860	124,02790	124,03720	124,04650	124,05580	124,06510	124,07440	124,08370	124,09300	
21	121%	121,00908	121,01815	121,02723	121,03630	121,04538	121,05445	121,06353	121,07260	121,08168	121,09075	
18	118%	118,00885	118,01770	118,02655	118,03540	118,04425	118,05310	118,06195	118,07080	118,07965	118,08850	
15	115%	115,00863	115,01725	115,02588	115,03450	115,04313	115,05175	115,06038	115,06900	115,07763	115,08625	
12	112%	112,00840	112,01680	112,02520	112,03360	112,04200	112,05040	112,05880	112,06720	112,07560	112,08400	
9	109%	109,00818	109,01635	109,02453	109,03270	109,04088	109,04905	109,05723	109,06540	109,07358	109,08175	
6	106%	106,00795	106,01590	106,02385	106,03180	106,03975	106,04770	106,05565	106,06360	106,07155	106,07950	
3	103%	103,00773	103,01545	103,02318	103,03090	103,03863	103,04635	103,05408	103,06180	103,06953	103,07725	
salário		100,00000	100,00750	100,01500	100,02250	100,03000	100,03750	100,04500	100,05250	100,06000	100,06750	100,07500
base		0,00750	0,00750	0,00750	0,00750	0,00750	0,00750	0,00750	0,00750	0,00750	0,00750	0,00750
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	
		3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	anos

CAPITULO VI

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

SEÇÃO ÚNICA

DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO

Art. 13. *Compete à Coordenadoria de Desenvolvimento Humano fornecer as orientações sobre a implantação e a administração do Sistema de Remuneração do pessoal técnico-administrativo da Unoesc.*

Art. 14. *O presidente da Funoesc, designará Comissão Especial do Sistema de Remuneração do pessoal técnico-administrativo da Unoesc com as seguintes competências:*

- I** - *acompanhar a implantação do plano;*
- II** - *promover o reenquadramento dos empregados que fazem parte do quadro da Unoesc no plano a ser implementado;*
- III** - *elaborar o regulamento para a avaliação de desempenho, submetendo-os à apreciação do Conselho de Administração para fins de vantagens no quadro de pessoal da Unoesc;*
- IV** - *propor modificações e revisão do plano;*
- V** - *resolver com a Reitoria e Vice-Reitoria de campus, os casos omissos, no que lhes couber.*

Parágrafo único. *O enquadramento do empregado que já faz parte do quadro da Unoesc, será no nível de referência e de acordo com o salário atual, contando o tempo de serviço na instituição como critério para o enquadramento.*

Art. 15. *A Comissão Especial prevista no artigo anterior, será integrada por oito membros, a saber:*

I – *pelos coordenadores do setor de Desenvolvimento Humano dos campi;*

II - *um empregado de cada campus, indicados, pelo Reitor na sede da reitoria e pelos Vice-reitores de cada campi.*

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 16. *Os funcionários técnico-administrativos da Unoesc que, na data da implantação deste sistema, recebam vencimento superior ao valor da referência inicial do referido posto, serão reenquadrados em referência equivalente ao seu vencimento.*

Art. 17. *Os funcionários técnico-administrativos da Unoesc que, na data do reenquadramento recebam vencimento superior ao valor da referência final do referido posto, perceberão o vencimento do nível final e a diferença será lançada na folha de pagamento sob a rubrica “vantagem pessoal”.*

Art. 18. *Enquanto não houver a primeira avaliação fica vedado o reajuste de salários, exceto aqueles casos especiais de ordem legal e de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.*

Art. 19. *O desempenho de atividades docentes por pessoas do quadro administrativo estará limitado aos termos dos acordos ou convenções coletivas de trabalho ou sentença normativa aplicada à categoria.*

Art. 20. *A remuneração prevista neste sistema é para o período integral de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Se a contratação ocorrer para número inferior de horas semanais a remuneração deverá ser calculada proporcionalmente pelas horas contratadas, exceto para as profissões regulamentadas.*

Art. 21. *O Presidente da Funoesc, ouvido o Conselho de Administração, estabelecerá, por ato competente, o número de postos de trabalho no âmbito da Unoesc.*

Art. 22. *Para o cumprimento desta Resolução, o Presidente da Funoesc poderá baixar os atos normativos necessários.*

Art. 23. *O Sistema de Remuneração do pessoal técnico-administrativo da Unoesc é composto desta Resolução e dos instrumentos específicos a serem baixados pela Presidência da Funoesc.*

Art. 24. *Os casos omissos serão resolvidos em consonância com a CLT e legislação trabalhista extravagante, convenção ou acordo coletivo de trabalho, Estatuto e Regimento Geral da UNOESC.*

Art. 25. *Este documento está acompanhado dos anexos: I - Definição dos Postos de trabalho e Salários – Grupo Gerencial - Grupo Técnico – Grupo Administrativo - Grupo Funcional; II - Descrição dos postos de trabalho, das competências e responsabilidades, entrará em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário, especialmente a Resolução nº 04/Assembléia Geral/2006.*

Joaçaba-SC, em 19 de dezembro de 2007.

**Prof. Genésio Téo,
Presidente da FUNOESC.**