

Terça-feira, 8-3-2022

CLASSINAIS

MAIS FR.

O DIA **LIGUE E ANUNCIE**
2532-5000

A IMÓVEIS

D EMPREGOS

E CASA

F AUTOMANIA

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Associação dos Notários e Registradores do Estado do Rio de Janeiro

a
Imóveis
compra e venda

Handcar, estêreos, gravação, brinquedos, tijucas, vila Isabel

VIASABEL 83278-009
Rua Jorge Rodgo, Vazio, sala 2 quartos, dependências completas, garagem, playground, salão de festas, churrasqueira. Aceito financiamentos.
Tel: (21) 3255-8006 / 99985-1533. 027269

Paruama, arretal, bózios, cabe frio, saquarema, a. pedra da aldeia, outras localidades

SAQUAREMA 1.2721-0771
Templo Cordeiro, Tavenas 350/600m2, demais detalhes, a partir R\$300.00
concreto (entrada facilitada), Garagem Saginova, Pátio Sábados/ Domingos.
Fale: (21) 991768-0100 / (21) 98519-2155 (Whatsapp).

CLASSINAIS
MAIS FR. DE ATUAL, VERBAIS E GRÁFICOS

O DIA

PREFEITURA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO

FUNDAÇÃO INSTITUTO DAS ÁGUAS DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO - RIO-ÁGUAS
AVISO DE LICITAÇÃO

CONVITE N.º 01/2022 DATA: 10/03/2022 às 10:30h.
OBJETO: ELABORAÇÃO DE ESTUDOS PRELIMINARES E PROJETO DO SISTEMA DE DRENAGEM DA ESTRADA DO ENGENHO NOVO E RUA CARDOSO DE CASTRO - ANCHIETA - XXII - RA - AP 5.0
TIPO DE LICITAÇÃO: Menor Preço Global.
VALOR ESTIMADO: R\$ 259.918,48 (duzentos e cinquenta e oito mil, trezentos e dezoito reais e quarenta e oito centavos).

PREFEITURA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO

SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO
COORDENADORIA DE ADMINISTRAÇÃO
AVISO DE LICITAÇÃO

Processo n.º 07/005979/2021 Pregão Eletrônico/SRP/SME n.º 0077/2022
Data: 21/03/2022 às 14h (quatorze horas)
Objeto: AQUISIÇÃO DE MATERIAL ESPORTIVO
Valor: R\$ 59.541.682,14 (cinquenta e oito milhões, quinhentos e quarenta e um mil, quinhentos e cinquenta e doze reais e quatorze centavos).
Local para retirada do Edital: pelo site www.comprasnet.gov.br
Telefone para contato: (21) 2078-2120 - Horário: 10:00 às 17:00 horas.

d
empregos

UNIÃO BRASILEIRA DE COMPOSITORES - UBC
EDITAL DE CONVOCAÇÃO - ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA. Ficam os sócios da União Brasileira de Compositores - UBC convocados para a Assembleia Geral Extraordinária que será realizada no próximo dia 17 de março de 2022, na Rua do Rosário nº 01, 12º andar - Centro - RJ, às 9h em primeira convocação e às 10h em segunda e última convocação, com qualquer número, em obediência aos Artigos 19, 20, parágrafo 2º, e 21 e seus parágrafos, artigo 23 e seus parágrafos, com a seguinte Ordem do Dia: 1) Discussão da Nota Técnica nº 29/2021/COHAB/CGRH/DEPAF/SNDAP/SECULT; 2) Homologação do Plano de Cargos e Salários do exercício de 2020; 3) Homologação do Plano de Cargos e Salários do exercício de 2021. Antonio Cícero - Diretor-Superintendente.

BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.
CNPJ/CPF: 90.400.888/2198-46
Concessão de Certificado

BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A., torna público que recebeu da Secretaria Municipal de Meio Ambiente - SMMA, conforme as atribuições que lhe foram concedidas pelo Decreto nº 40.980 de 15 de outubro de 2007 e Convênio assinado entre o Estado do Rio de Janeiro e este Município em 16 de janeiro de 2008, o Certificado de Inexigibilidade de Licença Ambiental - CILA nº 071-02/2022, com validade indeterminada.
A REALIZAR SERVIÇOS DE BANCOS MÚLTIPLOS, COM CARTEIRA COMERCIAL (AGÊNCIA BANCÁRIA).
Endereço: Rua Paulo de Frontin, n. 564, Aterro - Volta Redonda/RJ.
PROCESSO Nº MA 0160-08/2020.

MONTADOR MÓVEIS
E Ajudante. Precisa-se com experiência em ajudantes. Comparecer Rua Dr. Nicanor 312 Kubana Tel/ whatsapp: 96425-7376/ 07010-6912

CONCESSÃO DE RENOVAÇÃO DE LICENÇA
H STERN COMÉRCIO E INDÚSTRIA S.A. - CNPJ 33.389.943/0001-92 torna público que recebeu da Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico, Inovação e Simplificação - SMDEIS, através do processo nº 14/200.017/2008, a renovação da Licença Municipal de Operação nº 002956/2022 com validade de 120 meses para Fabricação de artigos de joalheria e ourivesaria (CNAE 24.01.03) na Rua Visconde de Pirajá nº 400, Sup. Rua Garcia D'Ávila, 113 - Ipanema (Coordenadas UTM: 23K, 689550-81 m E, 7457149-31 m S) em substituição à Licença Municipal de Operação anterior de nº 001185/2014.

BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.
CNPJ/CPF: 90.400.888/2198-46
Concessão de Certificado

BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A., torna público que recebeu da Secretaria Municipal de Meio Ambiente - SMMA, conforme as atribuições que lhe foram concedidas pelo Decreto nº 40.980 de 15 de outubro de 2007 e Convênio assinado entre o Estado do Rio de Janeiro e este Município em 16 de janeiro de 2008, o Certificado de Inexigibilidade de Licença Ambiental - CILA nº 072-02/2022, com validade indeterminada.
A REALIZAR SERVIÇOS DE BANCOS MÚLTIPLOS, COM CARTEIRA COMERCIAL (AGÊNCIA BANCÁRIA).
Endereço: Av. Amoral Paoloto, n. 110, Centro - Volta Redonda/RJ.
PROCESSO Nº MA 0170-08/2020.

e
CASA

BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.
CNPJ/CPF: 90.400.888/2198-46
Concessão de Certificado

BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A., torna público que recebeu da Secretaria Municipal de Meio Ambiente - SMMA, conforme as atribuições que lhe foram concedidas pelo Decreto nº 40.980 de 15 de outubro de 2007 e Convênio assinado entre o Estado do Rio de Janeiro e este Município em 16 de janeiro de 2008, o Certificado de Inexigibilidade de Licença Ambiental - CILA nº 073-02/2022, com validade indeterminada.
A REALIZAR SERVIÇOS DE BANCOS MÚLTIPLOS, COM CARTEIRA COMERCIAL (AGÊNCIA BANCÁRIA).
Endereço: Rua Gustavo Lima, nº 20, São João - Volta Redonda/RJ.
PROCESSO Nº MA 0167-08/2020.

UNIÃO BRASILEIRA DE COMPOSITORES - UBC
EDITAL DE CONVOCAÇÃO - ASSEMBLEIA GERAL ORDINÁRIA. Ficam os sócios da União Brasileira de Compositores - UBC convocados para a Assembleia Geral Ordinária que será realizada no próximo dia 17 de março de 2022, na Rua do Rosário nº 01, 12º andar - Centro - RJ, às 10h30 em primeira convocação e às 11h30 em segunda e última convocação, com qualquer número, em obediência aos Artigos 20, parágrafo 1º, 21, 22 letra e) e 26, com a seguinte Ordem do Dia: 1) Discussão e julgamento do Relatório e do Balanço do exercício de 2021. Antonio Cícero - Diretor-Superintendente.

CONCRETO BOMBEADO
Leje pré-fabricada/ piso concreto polido. Parcelamos 18x e/ouros cartões, menor taxa mercado. WhatsApp 96473-4586/ 97000-6176/ 97007-5050/ 96473-4586 Atendemos até domingos.

CLASSINAIS
MAIS FR. DE ATUAL, VERBAIS E GRÁFICOS

AAA 023760126



RIO DE JANEIRO

Segunda-feira, 7/3/2022

REPUBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

CLASSIMAIS
2532-5000

Leonel
CONSORCIOS
7092-3333
98423-1303
98823-1897

aluguel

1.2721-6771
Coresal, Terrenos
300m2, Áreas uni-
parce R\$398,00
(energia facilita-
dária, Seguros,
Sítios, Domingos,
7199285-106/ (21)
913-2155-EventApp!

1.2721-6771
Coresal, Terrenos
300m2, Áreas uni-
parce R\$398,00
(energia facilita-
dária, Seguros,
Sítios, Domingos,
7199285-106/ (21)
913-2155-EventApp!

CLASSIMAIS

MAIS FCOMPRAR.

O DIA **LIGUE E ANUNCIE**
2532-5000

Associação dos Advogados e Registradores do Estado do Rio de Janeiro

PREFEITURA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO

SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE
COORDENADORIA DE LICITAÇÃO E AQUISIÇÃO
GERÊNCIA DE LICITAÇÃO

ESCLARECIMENTO DE PREGÃO ELETRÔNICO

1) PE Nº 166/2022 - dia 18/03/2022, às 11h
Objeto: Registro de preço para aquisição fórmulas nutricionais pertencentes à classe 5040, descritos no item 11 do Termo de referência, para atendimento à demanda Gerência de Atendimento à Mercado Judicial, da Secretaria Municipal de Saúde do Rio de Janeiro.
Estimativa: R\$ 72.740,12 / Processo: 09/002.667/2019

2) PE Nº 166/2022 - dia 08/03/2022, às 11h
Objeto: Registro de preços para aquisição de insumos para os serviços de Hemoterapia e laboratórios, pertencentes às classes 8005 e 8015.
Estimativa: R\$ 1.417.240,06 / Processo: 09/005.578/2019

Ver D.O. Rio nº 244, de 04/03/2022, página 130.

PREFEITURA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO

SECRETARIA MUNICIPAL DE INFRAESTRUTURA
EMPRESA MUNICIPAL DE URBANIZAÇÃO - RIO-URBE

AVISO DE LICITAÇÃO

MODALIDADE: Pregão Eletrônico N.º 0197/2022.
OBJETO: Obras De Recuperação do Muro da Creche Municipal casa de Resolango.
VALOR ESTIMADO: R\$ 310.884,95 (trezentos e dez mil oitocentos e oitenta e quatro reais e noventa e cinco centavos).

VIDE D.O RIO 04/03/2022
SUPERVISÃO DE LICITAÇÃO

UNIÃO BRASILEIRA DE COMPOSITORES - UBC

EDITAL DE CONVOCAÇÃO - ASSEMBLEIA GERAL ORDINÁRIA. Ficam os sócios da União Brasileira de Compositores - UBC convocados para a Assembleia Geral Ordinária que será realizada no próximo dia 17 de março de 2022, na Rua do Rosário nº 01, 12º andar - Centro - RJ, às 10h30 em primeira convocação e às 11h30 em segunda e última convocação, com qualquer número, em obediência aos Artigos 20, parágrafo 1º, 21, 22 letra a) e 26, com a seguinte Ordem do Dia: 1) Discussão e julgamento do Relatório e do Balanço do exercício de 2021. Antonio Cícero - Diretor-Superintendente.

Associação Geral de Auxílios Mútuos dos Ferrovários do Brasil
CNPJ nº 34.885.192/0001-80

Edital de Convocação. Convidamos os Srs. Associados da Associação Geral de Auxílios Mútuos dos Ferrovários do Brasil, sito na Av. Presidente Vargas, 1739 sala 209, a comparecer à Assembleia Geral Ordinária, e realizar no dia 14 de março de 2022, na sala 209 do referido Edifício, respectivamente às 11 horas em primeira chamada, e às 11:30 horas, em segunda chamada, com qualquer número, na qual será decidido o voto de seguintes assuntos constantes de sua respectiva agenda: Assembleia Geral Ordinária: 1) Leitura da Ata da Assembleia anterior; 2) Prestação de Contas do exercício de 2021; 3) Assuntos Gerais.

Marcio Ferreira Victorino (Presidente).

CLASSIMAIS
LIGUE
2532-5000

de
empregos

de
casa

MONTADOR MÓVEIS
E Ajudante Precisa-se com experiência em montagem. Comparecer Rua Dr. Nicácio 312 Inhauma Tel/ whatsapp: 96425-7376/ 97010-6912

CONCRETO BOMBEADO
Laje pré-fabricada/ piso concreto polido. Parcelamos 18 s/juros cartões, menor taxa mensado. WhatsApp 96471-4586/ 97006-6176/ 97003-5050/ 96473-4586 Atendimento até domingos.

CLASSIMAIS
LIGUE
2532-5000

CLASSIMAIS
LIGUE
2532-5000

PREFEITURA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO

SECRETARIA MUNICIPAL DE INFRAESTRUTURA
EMPRESA MUNICIPAL DE URBANIZAÇÃO - RIO-URBE

AVISO DE LICITAÇÃO

MODALIDADE: CONCORRÊNCIA PÚBLICA N.º 007/2022

OBJETO: Obras de melhoria e marcenaria do Conjunto Habitacional Iapi do Padre Miguel, localizado entre a Rua do Anão e a Rua Marechal Mercuriano e a Rua Coronel Tamaindo - Padre Miguel

VALOR ESTIMADO: R\$ 20.447.702,12 (vinte milhões quatrocentos e quarenta e sete mil setecentos e dois reais e doze centavos).

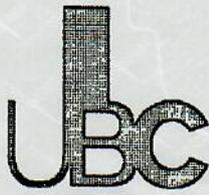
VIDE D.O RIO 07/03/2022
SUPERVISÃO DE LICITAÇÃO

UNIÃO BRASILEIRA DE COMPOSITORES - UBC

EDITAL DE CONVOCAÇÃO - ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA. Ficam os sócios da União Brasileira de Compositores - UBC convocados para a Assembleia Geral Extraordinária que será realizada no próximo dia 17 de março de 2022, na Rua do Rosário nº 01, 12º andar - Centro - RJ, às 9h em primeira convocação e às 10h em segunda e última convocação, com qualquer número, em obediência aos Artigos 19, 20, parágrafo 2º; e 21 e seus parágrafos, artigo 23 e seus parágrafos, com a seguinte Ordem do Dia: 1) Discussão da Nota Técnica nº 26/2021/COHAB/CGRHB/DERAF/SNDAP/SECULT. 2) Homologação do Plano de Cargos e Salários do exercício de 2020. 3) Homologação do Plano de Cargos e Salários do exercício de 2021. Antonio Cícero - Diretor-Superintendente.

DE VENDER

AAA 023760127



UNIÃO
BRASILEIRA
DE
COMPOSITORES

Reunião de Assembleia Geral Extraordinária da União Brasileira de Compositores, realizada em 17 de março de 2022.

Nome legível	Assinatura
1. ANTONIO CICERO	
2. CIERAGO VIANNA	
3. EMANUEL GÖES BONISTA	
4. MARCELO CARREIRO FALCÃO	
5. PAULO PEREIRO VOLLE	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	
11.	
12.	
13.	

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Associação dos Notários e Registradores do Estado do Rio de Janeiro

Bahia Tel.: +55 (71) 3272-0855 // ubcbahia@ubc.org.br
 Goiás Tel.: +55 (62) 3932-0610 // ubcgo@ubc.org.br
 Minas Gerais Tel.: +55 (31) 3226-9315 // ubcmg@ubc.org.br
 Paraíba Tel.: +55 (81) 3421-5171 // ubcpa@ubc.org.br
 Rio Grande do Sul Tel.: +55 (51) 3222-2007 // ubcrs@ubc.org.br
 São Paulo Tel.: +55 (11) 3326-3574 // ubcsp@ubc.org.br

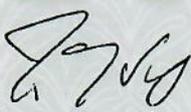
Rio de Janeiro (Sede)
 Rua do Rosário, 1 - 13º andar
 Centro - Rio de Janeiro - RJ
 CEP: 20041-003 - Brasil
 Tel.: +55 (21) 2223-3233
 atendimento@ubc.org.br

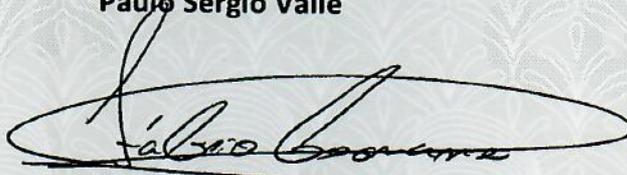
ubc.org.br

AAA 023760129

Ao décimo sétimo dia do mês de março de dois mil e vinte dois, na sede social às dez horas em segunda convocação, em conformidade com o que determina o Estatuto Social em seus artigos 19, 20, parágrafo 1º; 21 e 23, parágrafo primeiro, foi realizada a Assembleia Geral Extraordinária da União Brasileira de Compositores, com a presença dos associados que firmaram a lista em anexo, estando atingido, conforme disposto no artigo 23, parágrafo 1, o quórum necessário com a presença registrada dos 05 (cinco) associados participantes. Abertos os trabalhos, assumiu a presidência da Assembleia o Sr. Paulo Sergio Valle, Diretor Presidente. Logo Após, convidou o Sr. Fábio Geovane, Diretor de Operações, para secretariar a reunião e procedeu a leitura do Edital de Convocação, publicado no Diário Oficial e no Jornal O Dia, no dia 07 de Março de 2022, e no Jornal O Dia nos dias 08 de Março de 2022, a seguir transcrito: "Ficam os sócios da União Brasileira de Compositores – UBC convocados para a Assembleia Geral Extraordinária que será realizada no próximo dia **17 de março de 2022**, na Rua do Rosário n. 01, 12º andar – Centro – RJ, às 9h em primeira convocação e às 10h em segunda e última convocação, com qualquer número, em obediência aos Artigos 19, 20, parágrafo 2º; e 21 e seus parágrafos, artigo 23 e seus parágrafos, com a seguinte Ordem do Dia: 1) Discussão da Nota Técnica n. 28/2021/COHAB/CGRHB/DERAF/SNDAPI/SECULT. 2) Homologação do Plano de Cargos e Salários dos anos de 2020 e 2021. Dando início a Ordem do Dia, com relação ao item 1) O Diretor Presidente entregou a palavra ao assessor jurídico, Dr. Sydney Sanches chamou a atenção dos presentes ao fato de ser esta assembleia convocada com a finalidade principal de aprovar o Plano de Cargos e Salários dos anos de 2020 e 2021, em razão das recomendações recebidas pela Secretaria Especial de Cultura e constantes da Nota Técnica n. 28/2021. O assessor jurídico explicou a nota e as exigências decorrentes dela, com a recomendação de aprovação do plano de cargos e salários da UBC, na forma apresentada na referida nota técnica e indicada na convocação. Diante disso, passando-se ao item 2) da pauta, foi submetida à Assembleia o Plano de Cargos e Salários, na forma constante do Anexo I, que faz parte integrante desta ata, devidamente exposto e explicado pelo Diretor de Operações, Sr. Fábio Geovane. O referido Plano de Cargos e Salários foi aprovado pela unanimidade dos integrantes da assembleia, tendo sido verificado o quórum necessário para deliberação, sendo aprovado por unanimidade dos presentes, contando com 05 (cinco) votos. Registrada a presença de 05 (cinco) associados e atingido o quórum necessário à deliberação e aprovação da pauta. Nada mais havendo a se considerar, foi encerrada a Assembleia, às dez horas e vinte minutos, tendo o Diretor Presidente ordenado a lavratura da Ata, que lida e achada conforme, foi aprovada por unanimidade pelos presentes. Firmam a presente ata o Diretor Presidente e o Secretário.

Rio de Janeiro, 17 de março de 2022.


Diretor-Presidente
Paulo Sergio Valle


Secretário da Assembleia
Fábio Geovane

Registro Civil de Pessoas Jurídicas

Comarca da Capital do Rio de Janeiro
Rua México, 148, 3º andar, Centro

CERTIFICO A AVERBAÇÃO NA MATRÍCULA, PROTOCOLO E DATA ABAIXO

Matr. 1290

202203231130309 25/03/2022

Emol: 53,87 Tributo: 18,30

Selo: EDZW 69133 FRX

Consulte em <https://www3.tjrj.jus.br/sitepublico>

Verifique autenticidade em rcpjrj.com.br ou pelo QRCode ao lado


Rodolfo P. de Moraes
Oficial



RIO DE JANEIRO

APRESENTAÇÃO - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS 2021

A prioridade da administração de uma empresa moderna é a satisfação dos seus clientes, acionistas, empregados e comunidade em que está inserida.

Relativamente aos colaboradores, a UBC adota como princípio básico de administração de recursos humanos o respeito aos colaboradores, dando-lhes oportunidade de se desenvolverem como pessoas e profissionais, num ambiente participativo.

O Programa de Administração de Carreiras, Cargos e Salários da UBC retrata e sustenta essa forma de administração, privilegiando o conhecimento, o processo e a globalidade.



RIO DE JANEIRO
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Associação dos Notários e Registradores do Estado do Rio de Janeiro

AAA 023760132



ÍNDICE

	<i>Página(s)</i>
1 - <i>Introdução</i>	3
2 - <i>Conceitos gerais</i>	3
2.1 - <i>Estruturação das carreiras</i>	4
2.2 - <i>Descrições de cargos</i>	6
2.2.1 - <i>Características genéricas</i>	7
2.2.2 <i>Características específicas</i>	7
2.3 - <i>Estruturação salarial</i>	12
3 - <i>Gestão do programa</i>	13
3.1 - <i>Gestão de carreiras e cargos</i>	13
3.2 - <i>Gestão Salarial</i>	15
4 - <i>Determinações gerais</i>	18

Vy

1 - INTRODUÇÃO

O Programa de Administração de Carreiras, Cargos e Salários compõe-se de duas principais partes:

- A primeira, idealizada para ser de longo prazo, é composta dos Conceitos Gerais que norteiam a elaboração do Programa, da Estrutura de Carreiras e Cargos e das Descrições de Cargos.*
- A segunda, constituída pelas Diretrizes para administração do Programa nos seus vários aspectos e pela Estrutura Salarial, admite modificações mais frequentes de forma a garantir um gerenciamento compatível com o negócio da Associação, com o desenvolvimento do quadro funcional e com o mercado de trabalho.*

2 - CONCEITOS GERAIS

Entende-se por Conceitos Gerais, a parte permanente do Programa de Administração de Carreiras, Cargos e Salários que define como cada item do programa foi elaborado, a fim de atender aos objetivos a que se propõe.

Dessa forma, têm-se conceitos gerais para a elaboração da estrutura de cargos e suas carreiras, para as descrições de cargos e para a estrutura salarial.

V. J.



2.1 - ESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS

O Programa está estruturado com um número de carreiras e cargos, adequado ao porte da Associação, abrangendo todas as suas atividades.

Procurando garantir a permanência dos especialistas em sua área de atuação, adota-se como forma de estruturação a carreira em Y, cujo conceito favorece a retenção de talentos ao oferecer a oportunidade de crescimento em carreira técnica. Assim, a estrutura em Y proporciona 2 (dois) carreiras paralelas e equitativas de evolução funcional:

CARREIRA GERENCIAL E ASSESSORAMENTO

CARREIRA TÉCNICA

Cada um dos ocupantes dos cargos dessas carreiras executará suas funções nas seguintes áreas:

CARREIRAS

Administração
Artístico e Repertório
Comunicação
Contabilidade
Finanças
Operações de Direito Autoral
Tecnologia

✓

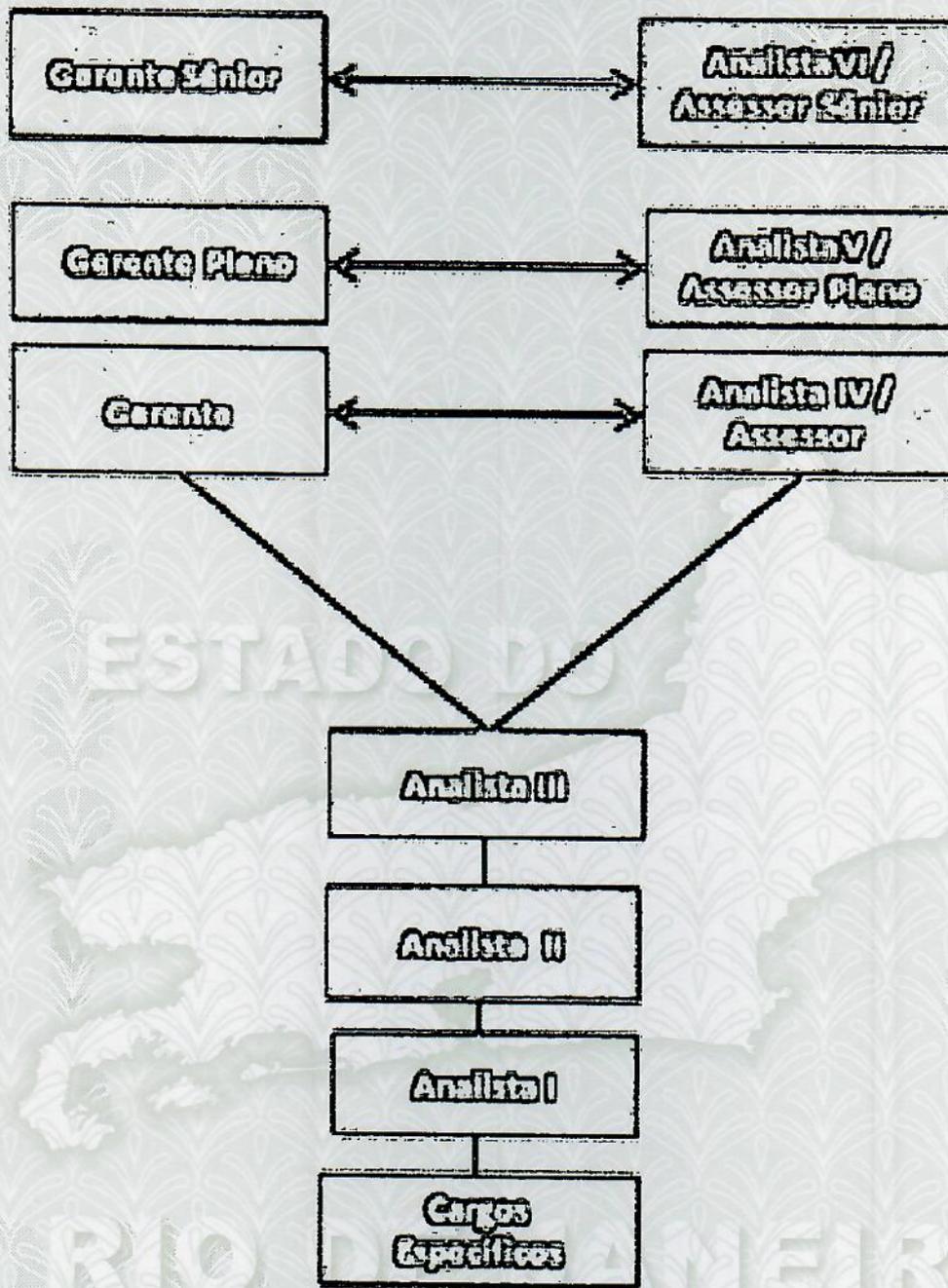


RIO DE JANEIRO

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL



REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL



Vej

2.2 - DESCRIÇÕES DOS CARGOS

As descrições de cargos consistem na descrição dos comportamentos profissionais que a Associação espera dos ocupantes dos cargos. Dividem-se em 3 (três) grandes grupos de cargos, a saber:

CARGOS TÉCNICOS ESPECIALISTAS

CARGOS DE ASSESSORIA

CARGOS GERENCIAIS

Os grupos de profissionais são compostos de cargos de I a VI, no caso dos cargos técnicos especialistas e de cargos seniores, plenos e básicos, no caso dos cargos gerenciais e assessores.

Cada cargo possui características genéricas, comuns a todos os colaboradores da UBC, e características específicas inerentes a seu nível independente de sua área de atuação.

Em resumo, o Programa possui 13 (treze) grandes grupos de cargos: os Técnicos Especialistas de I a VI, denominados Analistas, o cargo de Trainee e os Gerenciais e Assessores (básico, pleno e sênior), exercendo funções nas carreiras de Administração, Artístico & Repertório, Comunicação, Contabilidade, Finanças, Tecnologia e Operações de Direito Autoral.



2.2.1 - CARACTERÍSTICAS GENÉRICAS

Espera-se que todo profissional da UBC:

- *Desenvolva identificação e comprometimento com a Associação;*
- *Tenha comportamento alinhado com os objetivos da Associação;*
- *Se empenhe na aquisição de novos conhecimentos, seja recebendo treinamento e/ou por meios próprios;*
- *Se engaje nos programas da Associação;*
- *Zelee pela qualidade dos processos operacionais da Associação;*
- *Esteja integrado ao seu grupo de trabalho, valorizando o relacionamento interpessoal, buscando a motivação para realização de suas tarefas e a concretização das metas de sua área de trabalho e da associação.*

2.2.2 CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS

NÍVEL I

Espera-se que o profissional:

- *Tenha domínio técnico teórico e prático comprovado, de 1 (uma) área de conhecimento definida para sua carreira ;*
- *Cumpra rigorosamente as rotinas operacionais.*





NÍVEL II

Espera-se que o profissional:

- *Tenha domínio técnico teórico e prático comprovado, de mais de 2 (duas) áreas de conhecimento definidas para sua carreira ou, em casos específicos e de acordo com a necessidade da Associação, conhecimento de uma área de especialização;*
- *Cumpra rigorosamente as rotinas operacionais.*

NÍVEL III

Espera-se que o profissional:

- *Tenha domínio técnico teórico e prático comprovado, de mais de 3 (três) áreas de conhecimento definidas para sua carreira ou, em casos específicos e de acordo com a necessidade da Associação, conhecimento de uma área de especialização;*
- *Cumpra rigorosamente as rotinas operacionais.*

RIO DE JANEIRO

NÍVEL IV / TRAINEE / ASSESSOR

Espera-se que o profissional:

- *Tenha domínio técnico teórico e prático comprovado, de 1 (uma) área de conhecimento definida para sua carreira;*
- *Se empenhe na aquisição de conhecimentos práticos que complementem seu aprendizado teórico;*
- *Represente a Associação internamente com o auxílio de profissionais mais experientes.*
- *Transmita as informações devidas aos seus subordinados e explique as decisões da Associação, evitando a falta ou distorções na informação.*

NÍVEL V / ASSESSOR PLENO

Espera-se que o profissional:

- *Tenha competência técnica que lhe permita resolver problemas rotineiros com autonomia;*
- *Tenha domínio técnico teórico e prático comprovado, de mais 2 (duas) áreas de conhecimento definidas para sua carreira ou, em casos específicos e de acordo com a necessidade da Associação, conhecimento de uma área de especialização;*
- *Elabore projetos sob orientação de profissionais mais experientes;*
- *Represente a Associação internamente com desenvoltura e sem auxílio.*

Vej

NÍVEL VI / ASSESSOR SENIOR

Espera-se que o profissional:

- *Tenha alcançado alto nível de excelência profissional;*
- *Tenha competência técnica que lhe permita resolver problemas não rotineiros e desenvolver trabalhos com autonomia;*
- *Tenha domínio técnico teórico e prático comprovado, de mais de 3 (três) áreas de conhecimento relacionadas com sua carreira ou, em casos específicos e de acordo com a necessidade da Associação, conhecimento profundo de uma área de especialização;*
- *Represente a Associação interna e externamente com desenvoltura e sem auxílio.*

V7

RIO DE JANEIRO



GERENTES

Espera-se que o profissional:

- *Tenha visão do sistema operacional da empresa;*
- *Tenha domínio técnico teórico e prático comprovado, das áreas de conhecimento definidas para sua carreira;*
- *Promova treinamento de seus colaboradores;*
- *Promova avaliação e o cumprimento das rotinas operacionais;*
- *Promova discussões com seu grupo de trabalho;*
- *Seja o agente integrador e motivador do grupo de trabalho, atuando sempre como liderança positiva;*
- *Seja o representante da Associação perante o quadro funcional da Associação;*

Voz

RIO DE JANEIRO



2.3 - ESTRUTURAÇÃO SALARIAL

Objetivando dar suporte à evolução da carreira dos colaboradores, estão estabelecidos 5 (cinco) níveis salariais para cada cargo de carreira em Y assim como, para os cargos específicos e especiais.

A estrutura de salários contempla ainda um nível de salário adaptação, que vigorará pra o colaborador recém-admitido na Associação.

A construção da estrutura salarial tem como princípio a não sobreposição de faixas salariais pertencentes à mesma carreira.

Plano de Cargos e Salários - 2021

Estrutura Salarial						
Cargos	S.A.	A	B	C	D	E
Analista I	2.248	2.497	2.623	2.752	2.891	3.038
Analista II	3.038	3.340	3.504	3.681	3.866	4.057
Analista III / Trainee	4.057	4.464	4.687	4.919	5.166	5.425
Analista IV / Assessor / Gerente	5.425	6.509	6.834	7.176	7.607	7.913
Analista V / Assessor Pleno / Gerente Pleno	7.913	9.097	9.553	10.034	10.533	11.057
Analista VI / Assessor Senior / Gerente Senior	11.057	12.717	13.354	14.020	14.721	15.457
Específicos						
Cargos	S.A.	A	B	C	D	E
Estagiário		1360				
Aux. De Apoio Adm./Aux.de Apoio Atendimento		1833				
Recepcionista / Auxiliar Administrativo	1962	2182	2291	2404	2526	2650
Supervisor Contábil		7950				
Especialista / Coordenador		8271	8687	9119	9576	10054
Gerente Comunicação		11637				
Coordenador de Projetos Especiais		12283				
Gerente Financeiro		12493				
Coordenador de Suporte e Segurança		13671				
Gerente Administrativa		15207				
Gerente Atendimento /Distribuição e Relações Internacionais		20000				
Gerente Controle Financeiro Contábil		20960				
Gerente Senior		32028	40942			
Diretor Executivo		64337				

V. M.



RIO DE JANEIRO

Diretores Eleitos

19000

3 - GESTÃO DO PROGRAMA

Para administrar adequadamente o Programa se faz necessária à utilização de regras básicas que norteiem as movimentações nas estruturas de carreiras e cargos, assim como critérios para as progressões salariais.

Para dar suporte a esses dois itens, a Diretoria constituiu um Conselho de Avaliação cuja responsabilidade será analisar e decidir, orientado pelas diretrizes aqui estabelecidas, sobre as possibilidades de alterações das carreiras, cargos e salários dos colaboradores da Associação.

O Conselho de Avaliação é composto pela Diretoria Executiva, pelo Gerente Geral ou Gerente de Operações, conforme seja a área de atuação do cargo ou do colaborador envolvido na avaliação, pelo Gerente imediato da área de atuação do cargo ou do colaborador envolvido e pelo Gerente Administrativo.

3.1 - GESTÃO DE CARREIRAS E CARGOS

Qualquer alteração nas normas aqui prevista deverá ser objeto de apreciação e decisão por parte do Conselho de Avaliação, que determinará à área administrativa sua alteração na estrutura de carreiras e cargos.

As carreiras e cargos da associação poderão sofrer as seguintes alterações: criação de carreira/cargo, reclassificação de carreira/cargo, transferência de



carreira ou cargo e extinção de carreira/cargo, podendo ensejar, ou não, alterações salariais.

CRIAÇÃO DE CARREIRA OU CARGO

Será criado uma nova carreira ou cargo, quando passar a existir novas atividades relativas a mudanças organizacionais ou inovações de processos, rotinas, tecnologia ou ainda, ocorrer reagrupamento desses eventos, as quais deverão ser desenvolvidas dentro de uma nova carreira ou cargo.

Ex.: Criação da carreira jurídica.

RECLASSIFICAÇÃO DE CARREIRA OU CARGO

É a alteração necessária a adequar o escopo de uma carreira ou cargo que, em função de mudança na estrutura organizacional da associação, adquiriu ou perdeu responsabilidade.

TRANSFERÊNCIA DE CARREIRA/CARGO

Ocorre quando o colaborador passar a ocupar um cargo em outra área de atuação, visando seu melhor aproveitamento dentro do quadro funcional ou seu desenvolvimento pessoal.

Ex.: Analista, carreira de Administração para Analista, carreira de Finanças.

EXTINÇÃO DE CARGOS

Uma carreira ou um cargo será extinto quando as responsabilidades que o compõe forem absorvidas por um ou mais cargos, devido à criação, reorganização, extinção de uma área ou por reestruturação interna.

3.2 - GESTÃO SALARIAL

Tanto quanto as alterações nas carreiras e cargos, as movimentações salariais terão que ser submetidas à análise e decisão do Conselho de Avaliação que determinará sua implementação à área administrativa.

Poderão ocorrer no âmbito da associação as seguintes movimentações salariais:

TÉRMINO DO PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

Por princípio, todo colaborador deverá ser contratado com salário de experiência, imediatamente abaixo do 1º nível de faixa salarial de seu cargo. Após ultrapassado o período definido para a sua adaptação/experiência, deverá ser reajustado para o primeiro nível da faixa salarial de seu cargo.

Tal aumento não será computado para efeitos de contagem de carência para outros tipos de aumento salarial.

AUMENTO DE CARÁTER GERAL



É aquele concedido em função de Convenções ou Acordo Coletivos, liberalidade da Associação ou por força de alteração na política salarial.

Atinge todo o quadro funcional com o mesmo percentual de aumento.

PROGRESSÃO HORIZONTAL

Aumento salarial concedido como forma de reconhecimento pelo desempenho contínuo apresentado pelo colaborador no cargo que ocupa.

O percentual de concessão é limitado a um degrau na faixa salarial do cargo ocupado. Ex.: Analista 1, nível A, para Analista 1, nível B.

O colaborador deverá ocupar o mesmo cargo há pelo menos 2 (dois) anos para estar apto à progressão horizontal.

PROGRESSÃO VERTICAL

Aumento salarial concedido aos que passarem a ocupar cargo mais elevado na estrutura da sua própria carreira ou em outra. Ex.: Analista 1, carreira de Contabilidade, para Analista 2, mesma carreira ou carreira de Direito Autoral.

Deverá ser avaliado o perfil, habilidades e competências, do colaborador para exercer as atividades do novo cargo.



É imprescindível a existência de vaga para o cargo ao qual o colaborador estiver sendo promovido ou o Conselho de Avaliação deverá aprovar, junto à Diretoria, aumento de vaga para o cargo em questão.

A efetivação do aumento por progressão vertical, se efetivar decorridos, no mínimo, 30 (trinta) dias após a progressão, a fim de propiciar a adaptação do colaborador ao novo cargo.

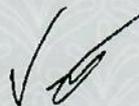
Nos casos em que o salário do novo cargo seja superior a 20% (vinte por cento) ao do cargo anterior, o aumento será dividido em partes, não inferior a 10%, até ser devidamente integralizado.

ENQUADRAMENTO

É o aumento salarial concedido ao colaborador que, por algum motivo, esteja com seu salário abaixo do nível de faixa salarial do cargo que ocupa.

Caberá ao conselho de Avaliação, determinar o tempo necessário ao adequado enquadramento do salário do colaborador.

4 - DETERMINAÇÕES GERAIS



O Programa de Administração de Carreiras, Cargos e Salários, entrará em vigor 1 (um) mês após a aprovação da Diretoria da Associação e abrange todos os colaboradores empregados, excluídos os Diretores e Conselheiros Fiscais.

A implementação do programa se dará, paulatinamente, após sua entrada em vigor, cabendo à Diretora Executiva encaminhar as propostas de alterações de cargos e salários decorrentes dessa implementação para aprovação da Diretoria, ouvidos o Conselho de Avaliação.

Os casos não previstos no Manual serão submetidos à área administrativa que emitirá relatório sobre a adequabilidade de inclusão do procedimento no programa e submeterá à Diretoria Executiva para deliberação e obtenção da aprovação da Diretoria.

✓
R. N. J.
17/Março/2022

Registro Civil de Pessoas Jurídicas

Comarca da Capital do Rio de Janeiro
Rua México, 148, 3º andar, Centro

CERTIFICO A AVERBAÇÃO NA MATRÍCULA, PROTOCOLO E DATA ABAIXO
Matr. 1290
202203231130309 25/03/2022
Emol: 53,87 Tributo: 18,30

Selo: EDZW 69135 CHL

Consulte em <https://www3.tjrj.jus.br/sitepublico>

Verifique autenticidade em rcprj.com.br ou pelo QRCode ao lado

Redoño P. de Moraes
Oficial



APRESENTAÇÃO - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS 2020

A prioridade da administração de uma empresa moderna é a satisfação dos seus clientes, acionistas, empregados e comunidade em que está inserida.

Relativamente aos colaboradores, a UBC adota como princípio básico de administração de recursos humanos o respeito aos colaboradores, dando-lhes oportunidade de se desenvolverem como pessoas e profissionais, num ambiente participativo.

O Programa de Administração de Carreiras, Cargos e Salários da UBC retrata e sustenta essa forma de administração, privilegiando o conhecimento, o processo e a globalidade.



ÍNDICE

	Página(s)
1 - Introdução.....	3
2 - Conceitos gerais.....	3
2.1 - Estruturação das carreiras.....	4
2.2 - Descrições de cargos.....	6
2.2.1 - Características genéricas.....	7
2.2.2 Características específicas.....	7
2.3 - Estruturação salarial.....	12
3 - Gestão do programa.....	13
3.1 - Gestão de carreiras e cargos.....	13
3.2 - Gestão Salarial.....	15
4 - Determinações gerais.....	18

V. J.

1 - INTRODUÇÃO

O Programa de Administração de Carreiras, Cargos e Salários compõe-se de duas principais partes:

- *A primeira, idealizada para ser de longo prazo, é composta dos Conceitos Gerais que norteiam a elaboração do Programa, da Estrutura de Carreiras e Cargos e das Descrições de Cargos.*
- *A segunda, constituída pelas Diretrizes para administração do Programa nos seus vários aspectos e pela Estrutura Salarial, admite modificações mais frequentes de forma a garantir um gerenciamento compatível com o negócio da Associação, com o desenvolvimento do quadro funcional e com o mercado de trabalho.*

2 - CONCEITOS GERAIS

Entende-se por Conceitos Gerais, a parte permanente do Programa de Administração de Carreiras, Cargos e Salários que define como cada item do programa foi elaborado, a fim de atender aos objetivos a que se propõe.

Dessa forma, têm-se conceitos gerais para a elaboração da estrutura de cargos e suas carreiras, para as descrições de cargos e para a estrutura salarial.

V



2.1 - ESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS

O Programa está estruturado com um número de carreiras e cargos, adequado ao porte da Associação, abrangendo todas as suas atividades.

Procurando garantir a permanência dos especialistas em sua área de atuação, adota-se como forma de estruturação a carreira em Y, cujo conceito favorece a retenção de talentos ao oferecer a oportunidade de crescimento em carreira técnica. Assim, a estrutura em Y proporciona 2 (dois) carreiras paralelas e equitativas de evolução funcional:

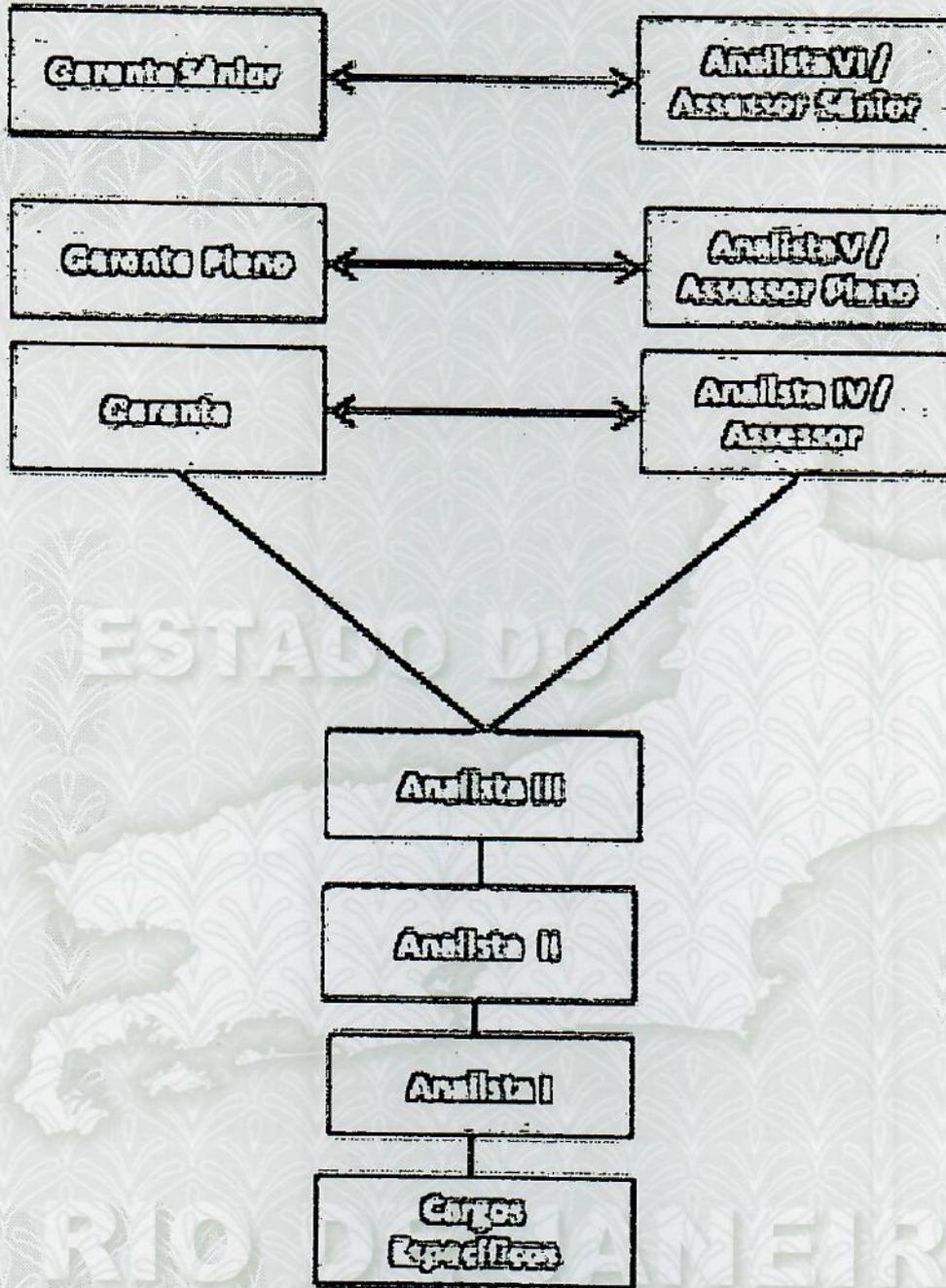
CARREIRA GERENCIAL E ASSESSORAMENTO

CARREIRA TÉCNICA

Cada um dos ocupantes dos cargos dessas carreiras executará suas funções nas seguintes áreas:

CARREIRAS

- Administração**
- Artístico e Repertório**
- Comunicação**
- Contabilidade**
- Finanças**
- Operações de Direito Autoral**
- Tecnologia**



[Handwritten signature]

2.2 - DESCRIÇÕES DOS CARGOS

As descrições de cargos consistem na descrição dos comportamentos profissionais que a Associação espera dos ocupantes dos cargos. Dividem-se em 3 (três) grandes grupos de cargos, a saber:

CARGOS TÉCNICOS ESPECIALISTAS

CARGOS DE ASSESSORIA

CARGOS GERENCIAIS

Os grupos de profissionais são compostos de cargos de I a VI, no caso dos cargos técnicos especialistas e de cargos seniores, plenos e básicos, no caso dos cargos gerenciais e assessores.

Cada cargo possui características genéricas, comuns a todos os colaboradores da UBC, e características específicas inerentes a seu nível independente de sua área de atuação.

Em resumo, o Programa possui 13 (treze) grandes grupos de cargos: os Técnicos Especialistas de I a VI, denominados Analistas, o cargo de Trainee e os Gerenciais e Assessores (básico, pleno e sênior), exercendo funções nas carreiras de Administração, Artístico & Repertório, Comunicação, Contabilidade, Finanças, Tecnologia e Operações de Direito Autoral.



2.2.1 - CARACTERÍSTICAS GENÉRICAS

Espera-se que todo profissional da UBC:

- *Desenvolva identificação e comprometimento com a Associação;*
- *Tenha comportamento alinhado com os objetivos da Associação;*
- *Se empenhe na aquisição de novos conhecimentos, seja recebendo treinamento e/ou por meios próprios;*
- *Se engaje nos programas da Associação;*
- *Zele pela qualidade dos processos operacionais da Associação;*
- *Esteja integrado ao seu grupo de trabalho, valorizando o relacionamento interpessoal, buscando a motivação para realização de suas tarefas e a concretização das metas de sua área de trabalho e da associação.*

2.2.2 CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS

NÍVEL I

Espera-se que o profissional:

- *Tenha domínio técnico teórico e prático comprovado, de 1 (uma) área de conhecimento definida para sua carreira ;*
- *Cumpra rigorosamente as rotinas operacionais.*



NÍVEL II

Espera-se que o profissional:

- *Tenha domínio técnico teórico e prático comprovado, de mais de 2 (duas) áreas de conhecimento definidas para sua carreira ou, em casos específicos e de acordo com a necessidade da Associação, conhecimento de uma área de especialização;*
- *Cumpra rigorosamente as rotinas operacionais.*

NÍVEL III

Espera-se que o profissional:

- *Tenha domínio técnico teórico e prático comprovado, de mais de 3 (três) áreas de conhecimento definidas para sua carreira ou, em casos específicos e de acordo com a necessidade da Associação, conhecimento de uma área de especialização;*
- *Cumpra rigorosamente as rotinas operacionais.*

V. S. P.

NÍVEL IV / TRAINEE / ASSESSOR

Espera-se que o profissional:

- *Tenha domínio técnico teórico e prático comprovado, de 1 (uma) área de conhecimento definida para sua carreira;*
- *Se empenhe na aquisição de conhecimentos práticos que complementem seu aprendizado teórico;*
- *Represente a Associação internamente com o auxílio de profissionais mais experientes.*
- *Transmita as informações devidas aos seus subordinados e explique as decisões da Associação, evitando a falta ou distorções na informação.*

NÍVEL V / ASSESSOR PLENO

Espera-se que o profissional:

- *Tenha competência técnica que lhe permita resolver problemas rotineiros com autonomia;*
- *Tenha domínio técnico teórico e prático comprovado, de mais 2 (duas) áreas de conhecimento definidas para sua carreira ou, em casos específicos e de acordo com a necessidade da Associação, conhecimento de uma área de especialização;*
- *Elabore projetos sob orientação de profissionais mais experientes;*
- *Represente a Associação internamente com desenvoltura e sem auxílio.*



NÍVEL VI / ASSESSOR SENIOR

Espera-se que o profissional:

- *Tenha alcançado alto nível de excelência profissional;*
- *Tenha competência técnica que lhe permita resolver problemas não rotineiros e desenvolver trabalhos com autonomia;*
- *Tenha domínio técnico teórico e prático comprovado, de mais de 3 (três) áreas de conhecimento relacionadas com sua carreira ou, em casos específicos e de acordo com a necessidade da Associação, conhecimento profundo de uma área de especialização;*
- *Represente a Associação interna e externamente com desenvoltura e sem auxílio.*

Vej

RIO DE JANEIRO

GERENTES

Espera-se que o profissional:

- *Tenha visão do sistema operacional da empresa;*
- *Tenha domínio técnico teórico e prático comprovado, das áreas de conhecimento definidas para sua carreira;*
- *Promova treinamento de seus colaboradores;*
- *Promova avaliação e o cumprimento das rotinas operacionais;*
- *Promova discussões com seu grupo de trabalho;*
- *Seja o agente integrador e motivador do grupo de trabalho, atuando sempre como liderança positiva;*
- *Seja o representante da Associação perante o quadro funcional da Associação;*

✓✓

RIO DE JANEIRO

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

RIO DE JANEIRO

Associação dos Notários e Registradores do Estado do Rio de Janeiro

AAA_023760160

2.3 - ESTRUTURAÇÃO SALARIAL

Objetivando dar suporte à evolução da carreira dos colaboradores, estão estabelecidos 5 (cinco) níveis salariais para cada cargo de carreira em Y assim como, para os cargos específicos e especiais.

A estrutura de salários contempla ainda um nível de salário adaptação, que vigorará pra o colaborador recém-admitido na Associação.

A construção da estrutura salarial tem como princípio a não sobreposição de faixas salariais pertencentes à mesma carreira.

Vg





RIO DE JANEIRO

Plano de Cargos e Salários - 2020

Estrutura Salarial						
Cargos	S.A.	A	B	C	D	E
Analista I	2.141	2.378	2.498	2.621	2.753	2.893
Analista II	2.893	3.181	3.337	3.506	3.682	3.864
Analista III / Trainee	3.864	4.251	4.464	4.685	4.920	5.167
Analista IV / Assessor / Gerente	5.167	6.199	6.509	6.834	7.245	7.536
Analista V / Assessor Pleno / Gerente Pleno	7.536	8.664	9.098	9.556	10.031	10.530
Analista VI / Assessor Senior / Gerente Senior	10.530	12.111	12.718	13.352	14.020	14.721
Específicos						
Cargos	S.A.	A	B	C	D	E
Estagiário		1.295				
Aux. De Apoio Adm / Aux. de Apoio Atendimento		1.746				
Recepcionista / Auxiliar Administrativo	1.869	2.078	2.182	2.289	2.406	2.524
Supervisor Contábil		7.571				
Especialista / Coordenador		7.877	8.273	8.635	9.120	9.575
Gerente Comunicação		11.083				
Coordenador de Projetos Especiais		11.698				
Gerente Financeiro		11.898				
Coordenador de Suporte e Segurança		13.020				
Gerente Administrativo		14.483				
Gerente Controle Financeiro Contábil		19.962				
Gerente Senior		30.506	38.992			
Diretor Executivo		61.273				
Diretores Eleitos		19.000				

3 - GESTÃO DO PROGRAMA

Para administrar adequadamente o Programa se faz necessária à utilização de regras básicas que norteiem as movimentações nas estruturas de carreiras e cargos, assim como critérios para as progressões salariais.

Para dar suporte a esses dois itens, a Diretoria constituiu um Conselho de Avaliação cuja responsabilidade será analisar e decidir, orientado pelas diretrizes aqui estabelecidas, sobre as possibilidades de alterações das carreiras, cargos e salários dos colaboradores da Associação.

O Conselho de Avaliação é composto pela Diretoria Executiva, pelo Gerente Geral ou Gerente de Operações, conforme seja a área de atuação do cargo ou do colaborador envolvido na avaliação, pelo Gerente imediato da área de atuação do cargo ou do colaborador envolvido e pelo Gerente Administrativo.

3.1 - GESTÃO DE CARREIRAS E CARGOS

Qualquer alteração nas normas aqui prevista deverá ser objeto de apreciação e decisão por parte do Conselho de Avaliação, que determinará à área administrativa sua alteração na estrutura de carreiras e cargos.

As carreiras e cargos da associação poderão sofrer as seguintes alterações: criação de carreira/cargo, reclassificação de carreira/cargo, transferência de carreira ou cargo e extinção de carreira/cargo, podendo ensejar, ou não, alterações salariais.

CRIAÇÃO DE CARREIRA OU CARGO

Será criado uma nova carreira ou cargo, quando passar a existir novas atividades relativas a mudanças organizacionais ou inovações de processos, rotinas, tecnologia ou ainda, ocorrer reagrupamento desses eventos, as quais deverão ser desenvolvidas dentro de uma nova carreira ou cargo.

Ex.: Criação da carreira jurídica.

✓

RECLASSIFICAÇÃO DE CARREIRA OU CARGO

É a alteração necessária a adequar o escopo de uma carreira ou cargo que, em função de mudança na estrutura organizacional da associação, adquiriu ou perdeu responsabilidade.

TRANSFERÊNCIA DE CARREIRA/CARGO

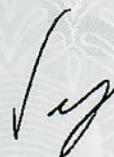
Ocorre quando o colaborador passar a ocupar um cargo em outra área de atuação, visando seu melhor aproveitamento dentro do quadro funcional ou seu desenvolvimento pessoal.

Ex.: Analista, carreira de Administração para Analista, carreira de Finanças.

EXTINÇÃO DE CARGOS

Uma carreira ou um cargo será extinto quando as responsabilidades que o compõe forem absorvidas por um ou mais cargos, devido à criação, reorganização, extinção de uma área ou por reestruturação interna.

3.2 - GESTÃO SALARIAL



Tanto quanto as alterações nas carreiras e cargos, as movimentações salariais terão que ser submetidas à análise e decisão do Conselho de Avaliação que determinará sua implementação à área administrativa.

Poderão ocorrer no âmbito da associação as seguintes movimentações salariais:

TÉRMINO DO PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

Por princípio, todo colaborador deverá ser contratado com salário de experiência, imediatamente abaixo do 1º nível de faixa salarial de seu cargo. Após ultrapassado o período definido para a sua adaptação/experiência, deverá ser reajustado para o primeiro nível da faixa salarial de seu cargo.

Tal aumento não será computado para efeitos de contagem de carência para outros tipos de aumento salarial.

AUMENTO DE CARÁTER GERAL

É aquele concedido em função de Convenções ou Acordo Coletivos, liberalidade da Associação ou por força de alteração na política salarial.

Atinge todo o quadro funcional com o mesmo percentual de aumento.

PROGRESSÃO HORIZONTAL

Aumento salarial concedido como forma de reconhecimento pelo desempenho contínuo apresentado pelo colaborador no cargo que ocupa.



O percentual de concessão é limitado a um degrau na faixa salarial do cargo ocupado. Ex.: Analista 1, nível A, para Analista 1, nível B.

O colaborador deverá ocupar o mesmo cargo há pelo menos 2 (dois) anos para estar apto à progressão horizontal.

PROGRESSÃO VERTICAL

Aumento salarial concedido aos que passarem a ocupar cargo mais elevado na estrutura da sua própria carreira ou em outra. Ex.: Analista 1, carreira de Contabilidade, para Analista 2, mesma carreira ou carreira de Direito Autoral.

Deverá ser avaliado o perfil, habilidades e competências, do colaborador para exercer as atividades do novo cargo.

É imprescindível a existência de vaga para o cargo ao qual o colaborador estiver sendo promovido ou o Conselho de Avaliação deverá aprovar, junto à Diretoria, aumento de vaga para o cargo em questão.

A efetivação do aumento por progressão vertical, se efetivar decorridos, no mínimo, 30 (trinta) dias após a progressão, a fim de propiciar a adaptação do colaborador ao novo cargo.

Nos casos em que o salário do novo cargo seja superior a 20% (vinte por cento) ao do cargo anterior, o aumento será dividido em partes, não inferior a 10%, até ser devidamente integralizado.



RIO DE JANEIRO

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Associação dos Notários
e Registradores do Estado
do Rio de Janeiro

AAA 023760166

ENQUADRAMENTO

É o aumento salarial concedido ao colaborador que, por algum motivo, esteja com seu salário abaixo do nível de faixa salarial do cargo que ocupa.

Caberá ao conselho de Avaliação, determinar o tempo necessário ao adequado enquadramento do salário do colaborador.

4 - DETERMINAÇÕES GERAIS

O Programa de Administração de Carreiras, Cargos e Salários, entrará em vigor 1 (um) mês após a aprovação da Diretoria da Associação e abrange todos os colaboradores empregados, excluídos os Diretores e Conselheiros Fiscais.

A implementação do programa se dará, paulatinamente, após sua entrada em vigor, cabendo à Diretora Executiva encaminhar as propostas de alterações de cargos e salários decorrentes dessa implementação para aprovação da Diretoria, ouvidos o Conselho de Avaliação.



Os casos não previstos no Manual serão submetidos à área administrativa que emitirá relatório sobre a adequabilidade de inclusão do procedimento no programa e submeterá à Diretoria Executiva para deliberação e obtenção da aprovação da Diretoria.

Vy
RJV
17/11/2022

Registro Civil de Pessoas JurídicasComarca da Capital do Rio de Janeiro
Rua México, 148, 3º andar, Centro

CERTIFICO A AVERBAÇÃO NA MATRÍCULA, PROTOCOLO E DATA ABAIXO
Matr. 1290
202203231130309 25/03/2022
Emol: 53,87 Tributo: 18,30
Selo: EDZW 69137 JDJ
Consulte em <https://www3.tjrj.jus.br/sitepublico>
Verifique autenticidade em rcpj.rj.com.br ou pelo QRCode ao lado


Rodolfo P. de Moraes
Oficial

RIO DE JANEIRO