

	Tipo: Política Corporativa	Código: POL-GP-001
	Área: Gestão de Pessoas	Publicação: 14/05/2026
	Grau de Confidencialidade: Público	Data de Vencimento: 14/05/2030
	Vigência: 4 anos	Versão: 00
POLÍTICA DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS		

Aprovações			
Gestor da Área: 23/01/2026		Jurídico: 05/02/2026	
Compliance Officer: 06/02/2026		Diretor da Área: 06/02/2026	
Diretor Geral: 12/02/2026		Conselho Diretor: 12/02/2026	
Conselho de Administração: 25/02/2026			
Controle das Revisões			
Versão	Data	Descrição das alterações	Revisado por
00	14/05/2026	Emissão inicial. Cancela e substitui a POL-RH-001.	Gestão de Pessoas

	Tipo: Política Corporativa	Código: POL-GP-001
	Área: Gestão de Pessoas	Publicação: 14/05/2026
	Grau de Confidencialidade: Público	Data de Vencimento: 14/05/2030
	Vigência: 4 anos	Versão: 00
POLÍTICA DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS		

SUMÁRIO

1. OBJETIVOS	3
2. ÁREAS APLICÁVEIS.....	3
3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA	3
4. GLOSSÁRIO/TERMINOLOGIA.....	3
5. DIRETRIZES	4
5.1 BASES PARA A CONCEPÇÃO DO MODELO	4
5.2 INGRESSO	6
5.3 ESTRUTURA DE CARGOS E DESCRIÇÕES DE CARGOS.....	6
5.4 ESTRUTURA DE CARREIRA.....	8
5.5 POLÍTICA SALARIAL.....	17
5.6 GESTÃO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	21

	Tipo: Política Corporativa	Código: POL-GP-001
	Área: Gestão de Pessoas	Publicação: 14/05/2026
	Grau de Confidencialidade: Público	Data de Vencimento: 14/05/2030
	Vigência: 4 anos	Versão: 00
POLÍTICA DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS		

1. OBJETIVOS

A Política de Plano de Cargos e Salários tem por objetivo estabelecer critérios para ascensão profissional dos seus empregados, de acordo com suas aptidões e desempenho, garantindo a adequação às contingências de mercado.

2. ÁREAS APLICÁVEIS


Este documento se aplica a todas as áreas do COB que possuam profissionais com vínculo de trabalho sob o regime celetista. Não se aplica aos estagiários e aprendizes.

3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
- POL-DG-005 - Política de Privacidade de Dados
- POL-TI-001 - Política de Segurança da Informação
- Planejamento Estratégico do COB

4. GLOSSÁRIO/TERMINOLOGIA

- Acordo Coletivo: Negociação realizada entre trabalhadores (por meio dos sindicatos) e empregadores com o objetivo de estabelecer regras na relação trabalhista existente entre as partes.
- Cargo: É o posicionamento hierárquico na estrutura da organização e consiste no conjunto de responsabilidades, experiências, tipo de autonomia, formação e conhecimentos necessários para realização das atividades estabelecidas pela Organização, na busca da eficiência da organização. A sua denominação indica a carreira e o grupo salarial aos quais seu ocupante pertence.

	Tipo: Política Corporativa	Código: POL-GP-001
	Área: Gestão de Pessoas	Publicação: 14/05/2026
	Grau de Confidencialidade: Público	Data de Vencimento: 14/05/2030
	Vigência: 4 anos	Versão: 00
POLÍTICA DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS		

- **Estrutura de Cargos:** Consiste na organização e agrupamento dos cargos, de forma sistematizada, estruturando os grupos salariais, considerando a metodologia adotada na avaliação dos cargos.
- **Pesquisa salarial:** Coleta e análise de informações realizadas em base de dados com empresas do mercado para verificação a compatibilidade dos valores praticados com a estratégia de remuneração, visando estabelecer e/ou manter a competitividade salarial frente ao mercado.
- **Plano de Cargos e Salários (PCS):** Conjunto de normas, procedimentos e instrumentos que organiza os cargos de uma empresa, estabelece as atribuições e responsabilidades de cada função, e define as faixas salariais correspondentes, com critérios claros para admissão, movimentação e progressão na carreira.
- **Criação de Cargos:** Será criado um novo cargo, quando passarem a existir novas atividade relativas a mudanças ou inovações de processos, rotinas, equipamentos, tecnologia ou, ocorrer reagrupamento delas, as quais deverão ser desenvolvidas dentro de um mesmo cargo, em áreas existentes, recém-criadas ou reorganizadas.


5. DIRETRIZES

5.1 BASES PARA A CONCEPÇÃO DO MODELO

5.1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

O objetivo principal da Política de Plano de Cargos e Salários é estabelecer diretrizes gerais relacionadas à gestão de pessoas de forma a:

- Regulamentar o processo de crescimento dos empregados;
- Definir as atribuições dos cargos que representem efetivamente a estrutura organizacional da organização;

	Tipo: Política Corporativa	Código: POL-GP-001
	Área: Gestão de Pessoas	Publicação: 14/05/2026
	Grau de Confidencialidade: Público	Data de Vencimento: 14/05/2030
	Vigência: 4 anos	Versão: 00
POLÍTICA DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS		

- Determinar critérios para promoção e mobilidade interna;
- Estabelecer política salarial com base nos fatores internos correlacionados a valores de mercado, com regras que assegurem um tratamento equitativo;
- Estabelecer tratamento justo, ético e democrático aos empregados.

5.1.2 BENEFÍCIOS


A concepção, construção e implantação do Modelo de Cargos e Salários do COB visa propiciar os seguintes benefícios:

- Fornecer subsídios para o processo de recrutamento e seleção de pessoal;
- Oferecer uma política salarial capaz de atrair e reter talentos;
- Conciliar as expectativas da organização e as expectativas dos empregados;
- Definir e comunicar as trajetórias de carreiras e critérios mais consistentes para evolução na carreira;
- Condicionar a evolução do empregado à meritocracia, ações de capacitação e formas de reconhecimento do alcance de suas competências;
- Incentivar o aprendizado contínuo e o comprometimento dos profissionais com relação ao seu desenvolvimento, vinculando-se aos objetivos estratégicos da organização.

5.1.3 PREMISSAS

As premissas possuem grande importância no processo de revisão do Plano de Cargos e Salários, uma vez que reforçam aspectos significativos e direcionam as ações, além de apontar as diretrizes específicas, de forma que o plano:

- Seja simples, claro, objetivo, transparente e aplicável;

	Tipo: Política Corporativa	Código: POL-GP-001
	Área: Gestão de Pessoas	Publicação: 14/05/2026
	Grau de Confidencialidade: Público	Data de Vencimento: 14/05/2030
	Vigência: 4 anos	Versão: 00
POLÍTICA DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS		

- Esteja alinhado ao regime jurídico dos empregados, à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e às exigências da legislação trabalhista vigente;
- Possibilite aos empregados conhecimento sobre as políticas, critérios e procedimentos;
- Seja dinâmico para permitir atualizações;
- Esteja alinhado com a estratégia da organização;
- Seja viável do ponto de vista financeiro.

5.2 INGRESSO


O ingresso no quadro de pessoal do COB se dará para preenchimento de vaga nos termos e critérios norteados pela Política de Recrutamento e Seleção da organização.

O ingresso de novos empregados será realizado por critérios de Recrutamento e Seleção, cujo processo será executado de acordo com as políticas de movimentação, conforme descrito a seguir:

- A liderança da área demanda ao Diretor imediato a necessidade de um novo empregado;
- O Diretor, alinhado com a Gestão de Pessoas e a área demandante, define o perfil do profissional desejado de acordo com as competências necessárias e seus pré-requisitos necessários para o ingresso no cargo;
- A seleção dos candidatos é feita pela área de Gestão de Pessoas e liderança da área demandante;
- Todo o processo de admissão será previamente autorizado e informado à Gerência de Gestão de Pessoas.

5.3 ESTRUTURA DE CARGOS E DESCRIÇÕES DE CARGOS

Para a construção da estrutura de cargos do COB foram analisadas as similaridades entre as atribuições e responsabilidades, níveis de complexidade das atividades e níveis de escolaridade

	Tipo: Política Corporativa	Código: POL-GP-001
	Área: Gestão de Pessoas	Publicação: 14/05/2026
	Grau de Confidencialidade: Público	Data de Vencimento: 14/05/2030
	Vigência: 4 anos	Versão: 00
POLÍTICA DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS		

exigidos, de modo a direcionar as possibilidades de carreira na organização e orientar o desenvolvimento do empregado.

A hierarquização dos cargos foi realizada com base na determinação de agrupamentos considerando os níveis de responsabilidade, espaços ocupacionais e formação exigidos para o desempenho das atribuições e práticas salariais do segmento.


A estrutura de cargos do COB contempla os cargos que compõem cada área de atuação da organização.

As alterações de cargos do COB poderão ocorrer devido a: criação de cargos, reclassificação de cargos e extinção de cargos.

A descrição de perfis corresponde ao levantamento das atividades que constituem um cargo dentro de um espaço ocupacional específico, e que o torna distinto dos demais cargos da empresa. As responsabilidades técnicas de cada cargo constituem a lista de competências específicas e respectivas atividades, parâmetro utilizado para direcionar a atuação dos profissionais e a seleção de novos profissionais, bem como para possibilitar a avaliação da performance dos ocupantes de cada posição.

Com a descrição dos perfis atualizadas, o COB se beneficiará com a aquisição de:

- Subsídios para definição das ações de capacitação e desenvolvimento necessárias ao constante aperfeiçoamento dos empregados;
- Elementos para a realização da avaliação de desempenho, através do nível de alinhamento das ações apresentadas pelos profissionais com as evidências indicadas no perfil;
- Referencial para os processos de recrutamento e seleção, ao possuir formalmente os requisitos necessários para todos os cargos.

	Tipo: Política Corporativa	Código: POL-GP-001
	Área: Gestão de Pessoas	Publicação: 14/05/2026
	Grau de Confidencialidade: Público	Data de Vencimento: 14/05/2030
	Vigência: 4 anos	Versão: 00
POLÍTICA DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS		

As atividades dos cargos descritos estão apresentadas no caderno de descrições de perfis. As descrições dos cargos do COB compõem-se dos seguintes elementos:


- Cargo: nomenclatura do cargo, o qual é a estrutura que representa o conjunto de atividades mais ampla previstas na estrutura organizacional;
- Descrição Sumária: resume as competências técnicas e atribuições necessárias para execução das rotinas do emprego;
- Conhecimentos Técnicos (Hard Skills): certificados, cursos, treinamentos, conhecimentos em língua estrangeira e em legislações específicas etc., os quais são áreas de conhecimento cruciais para que os profissionais desempenhem suas atividades;
- Competências Comportamentais (Soft Skills): características da personalidade, comportamentos e as habilidades sociais ou emocionais do profissional;
- Formação: escolaridade mínima necessária para se atender àquela função;
- Atribuições: atividades desempenhadas no dia a dia pelo cargo;
- Senioridade: O que é esperado em cada nível do cargo (Júnior, Pleno ou Sênior).

5.4 ESTRUTURA DE CARREIRA

Carreira é o trajeto que um empregado pode percorrer dentro da estrutura de cargos da organização, devendo servir de orientação para os caminhos de desenvolvimento profissional e motivação dos empregados.

Os objetivos da carreira, portanto, são:

- Desenvolver uma perspectiva de crescimento para os profissionais;
- Definir níveis de valorização existentes entre os trabalhos de diferente natureza ou entre os diversos níveis de capacitação requeridos;

	Tipo: Política Corporativa	Código: POL-GP-001
	Área: Gestão de Pessoas	Publicação: 14/05/2026
	Grau de Confidencialidade: Público	Data de Vencimento: 14/05/2030
	Vigência: 4 anos	Versão: 00
POLÍTICA DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS		

- Conciliar as expectativas entre os profissionais e a organização;
- Estabelecer critérios de movimentação de pessoas.

A estrutura de cargos deste plano, podem ser observadas as possibilidades de carreira na organização. Vale destacar que a cada empregado é responsável por sua carreira e deve buscar compreender as oportunidades que existem dentro do COB.

5.4.1 PROGRESSÕES SALARIAIS


Com o modelo de plano adotado pelo COB, as possibilidades de evolução do profissional na organização se darão de três maneiras:

- Progressões Horizontais Simples ou Diferenciadas: Mudança de salário na mesma faixa salarial (grupo) por mérito;
- Progressões Verticais ou Promoções: Mudança de cargo, desde que atendidos os critérios, de acordo com a estrutura de cargos (mudança de grupo).
- Movimentação Interna: Mudança apenas de cargo no mesmo grupo salarial (desde que atendidos os critérios e aprovado na seleção interna).

5.4.1.1 PROGRESSÃO HORIZONTAL SIMPLES

A progressão ocorre quando o empregado tem uma evolução do nível salarial que se encontra atualmente para nível salarial superior, dentro da mesma faixa salarial, como resultado de meritocracia. O salário resultante não poderá ultrapassar o limite de aumento na respectiva faixa salarial, recomendado em até 10%.

Com referência à evolução na carreira dos integrantes do quadro de pessoal do COB, a progressão (simples ou diferenciada) terá periodicidade anual, sendo limitada ao orçamento disponível. Após 1 (um) ano de admissão, podendo ocorrer antes a depender da necessidade da empresa e aprovação

	Tipo: Política Corporativa	Código: POL-GP-001
	Área: Gestão de Pessoas	Publicação: 14/05/2026
	Grau de Confidencialidade: Público	Data de Vencimento: 14/05/2030
	Vigência: 4 anos	Versão: 00
POLÍTICA DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS		

do Diretor responsável, o empregado está apto a receber progressão por mérito, em respeito às regras do processo de Avaliação de Desempenho. Desta forma, a partir do primeiro ano, a cada ano o empregado tem a possibilidade de ser progredido e promovido.


As evoluções por mérito ocorrerão a cada ano ao término do processo de Avaliação de Desempenho. A progressão por mérito, quando devida, é limitada ao máximo do grupo salarial em que o empregado estiver enquadrado, uma vez que para os empregados considerados “fora de faixa” apenas ocorrerão ajustes salariais provenientes dos percentuais resultantes dos acordos coletivos anuais.

E o processo se dará da seguinte forma:

- A progressão está condicionada à disponibilidade orçamentária do COB, que destinará verba referente a um percentual do salário base da folha de pagamento dos profissionais para aplicação das progressões por mérito. O percentual será definido na elaboração do orçamento da organização;
- O valor do orçamento destinado às progressões deverá ser distribuído a partir do ranking geral estabelecido com os resultados da Avaliação de Desempenho. Serão progredidos aqueles que, obedecendo o melhor ranking, estiverem enquadrados dentro do orçamento;
- Haverá autorização formal da Diretoria para a progressão.

Quando houver a ocorrência de empate na classificação dos potenciais candidatos à progressão por mérito, os seguintes critérios definirão o empregado que será promovido:

- Melhor resultado na última avaliação de desempenho;
- Ausência de ocorrência de alguma punição (advertência verbal);

	Tipo: Política Corporativa	Código: POL-GP-001
	Área: Gestão de Pessoas	Publicação: 14/05/2026
	Grau de Confidencialidade: Público	Data de Vencimento: 14/05/2030
	Vigência: 4 anos	Versão: 00
POLÍTICA DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS		

- Maior tempo de serviço prestado à organização.

A efetivação do aumento salarial pela progressão horizontal ocorrerá no mês subsequente a sua aprovação.


Em resumo, será elegível à progressão horizontal o profissional que:

- Estiver no mínimo há 12 (doze) meses no cargo atual, com a possibilidade de ocorrer antes mediante alto desempenho, necessidade da empresa e aprovação do Diretor responsável;
- Tiver remuneração dentro da faixa salarial correspondente ao seu grupo, exceto se sua posição já for no máximo de sua respectiva faixa salarial;
- Haver transcorrido no mínimo 12 (doze) meses da data em que ocorreu a última progressão (vertical);
- Pertencer ao quadro de pessoal do COB há pelo menos 12 (doze) meses no ano de referência;
- For regido por contrato de prazo indeterminado (CLT);
- Obter resultado satisfatório em sua Avaliação de Desempenho;
- Não tiver tido nenhum tipo de punição (advertência escrita ou suspensão) nos últimos 12 (doze) meses.

5.4.1.2 PROGRESSÃO HORIZONTAL DIFERENCIADA

Progressão horizontal diferenciada é direcionada para profissionais com performances superiores na Avaliação de Desempenho. Essa evolução se refletirá na mudança salarial, resultando em um avanço maior que 10% (dez por cento) na faixa salarial, e se dá por merecimento pelo desempenho excepcional do profissional, desde que o empregado:

- Respeitar as conformidades levantadas nos critérios de elegibilidade.

	Tipo: Política Corporativa	Código: POL-GP-001
	Área: Gestão de Pessoas	Publicação: 14/05/2026
	Grau de Confidencialidade: Público	Data de Vencimento: 14/05/2030
	Vigência: 4 anos	Versão: 00
POLÍTICA DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS		

- Possuir progressão que se enquadre dentro do limite orçamentário e critérios de distribuição de custos com progressão.


Os critérios para elegibilidade à progressão horizontal diferenciada são:

- Estiver no mínimo há 12 (doze) meses no cargo atual;
- Resultado da avaliação de desempenho que “supere as expectativas”;
- Não estar posicionado no máximo da faixa salarial do cargo;
- Haver transcorrido no mínimo 12 (doze) meses da data em que ocorreu a última progressão (vertical);
- Pertencer ao quadro de pessoal do COB há pelo menos 12 (doze) meses no ano de referência;
- For regido por contrato de prazo indeterminado (CLT);
- Não tiver tido nenhum tipo de punição (advertência escrita ou suspensão) nos últimos 12 (doze) meses;

Caso o profissional elegível a progressão horizontal diferenciada não possa ser promovido(a) devido a indisponibilidade orçamentária, este será elegível para progressão horizontal simples.

5.4.1.3 PROGRESSÃO VERTICAL (OU PROMOÇÃO): MUDANÇA DE GRUPO POR MÉRITO OU OPORTUNIDADE

A mudança de grupo é a evolução na tabela salarial para faixa salarial mais elevada por meio do aumento da sua capacitação técnica. Ocorre quando o profissional está habilitado a adquirir um conjunto de responsabilidades de complexidade e relevância maior ao que se encontrava, suportado pela Avaliação de Desempenho e pelo atendimento aos critérios exigidos para a nova posição. A


	Tipo: Política Corporativa	Código: POL-GP-001
	Área: Gestão de Pessoas	Publicação: 14/05/2026
	Grau de Confidencialidade: Público	Data de Vencimento: 14/05/2030
	Vigência: 4 anos	Versão: 00
POLÍTICA DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS		

mudança de grupo do COB pode ocorrer por mérito do empregado ou devido ao surgimento de oportunidade de carreira:

- Mérito: Progressão anual baseada nos resultados da avaliação de desempenho, ocorrendo dentro do ciclo de progressões da organização, ou após dissídio;
- Oportunidade: Progressão motivada pelo surgimento de uma vaga interna, podendo ocorrer fora do ciclo anual de progressões do COB, obedecendo aos critérios e requisitos de mudança de grupo. Deverá ser levado em consideração o resultado da última performance da Avaliação de Desempenho do profissional.

Nesse sentido, deverão ser observadas as seguintes orientações para candidatura à mudança:

- Disponibilidade orçamentária anual do COB para as mudanças de grupo;
- Preenchimento pelo candidato dos requisitos essenciais definidos para o grupo imediatamente superior;
- Demonstrar performance satisfatória da Avaliação de Desempenho do grupo que ocupa, conforme políticas e procedimentos da organização;
- Apresentação de documentação comprobatória do atendimento aos requisitos do grupo pretendido;
- Existir e haver a necessidade da vaga do grupo ocupacional;
- Haver transcorrido, preferencialmente, no mínimo 12 (doze) meses da data em que ocorreu a última progressão (horizontal/ vertical) por mérito;
- Pertencer ao quadro de pessoal do COB, preferencialmente, há 12 (doze) meses. As exceções devem ser discutidas com o Diretor da área e Gestão de Pessoas;
- Avaliação interna do gestor diretamente ligado ao funcionário;
- Ser regido por contrato de trabalho por prazo indeterminado (CLT);

	Tipo: Política Corporativa	Código: POL-GP-001
	Área: Gestão de Pessoas	Publicação: 14/05/2026
	Grau de Confidencialidade: Público	Data de Vencimento: 14/05/2030
	Vigência: 4 anos	Versão: 00
POLÍTICA DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS		


- Não ter tido nenhum tipo de punição nos 12 (doze) meses anteriores a promoção;
- Aprovação dos Diretores;
- As promoções devem ser feitas preferencialmente no final do ano, possuindo um período de adaptação do profissional.
- As promoções e mudanças de cargo serão efetivadas através da autorização da Diretoria imediata de cada área do COB.
- Quando houver a ocorrência de empate na classificação dos potenciais candidatos à mudança de grupo, a organização seguirá os mesmos critérios de desempate estabelecidos para a Progressão Horizontal Simples.

5.4.2 MUDANÇA DE CARGO (MOVIMENTAÇÃO INTERNA)

- As mudanças de cargos são possibilidades de movimentação interna do COB que visam a valorização dos perfis e motivação dos candidatos às vagas internas, as quais devem ser amplamente divulgadas na organização, prezando-se pela transparência.

As movimentações com mudança de cargo podem ocorrer nas seguintes situações:

- Transferência Interna – Entre cargos diferentes, mas de mesmo grupo salarial, podem ocorrer transferências internas dos profissionais, desde que o gestor da área, onde exista a vaga, concorde. O profissional não terá promoção salarial e permanecerá no mesmo nível salarial, uma vez que as complexidades são semelhantes por grupo salarial;
- Seleção Interna – A mudança para cargo de grupo salarial acima do grupo do cargo da admissão tem como consequência a promoção salarial. Sendo assim, o processo de ocupação da vaga ocorrerá como uma seleção interna, onde o empregador deverá ser submetido a um processo seletivo interno;

	Tipo: Política Corporativa	Código: POL-GP-001
	Área: Gestão de Pessoas	Publicação: 14/05/2026
	Grau de Confidencialidade: Público	Data de Vencimento: 14/05/2030
	Vigência: 4 anos	Versão: 00
POLÍTICA DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS		

- Seleção Mista – Caso internamente os empregados não atendam aos requisitos da vaga em aberto, deverá ser aberto processo seletivo externo, no qual os empregados do COB que demonstrarem interesse também poderão se candidatar e concorrer com os profissionais de mercado, via seleção mista.


Para a mudança de cargo no COB, o empregado deve estar condicionado a:

- Preenchimento pelo candidato aos requisitos da vaga em aberto (perfil);
- Existir e haver a necessidade da vaga;
- Pertencer ao quadro de pessoal do COB há pelo menos 12 (doze) meses. As exceções devem ser discutidas com o diretor da área e Gestão de Pessoas;
- Ser regido por contrato de trabalho por prazo indeterminado (CLT);
- Demonstrar desempenho satisfatório na Avaliação de Desempenho para casos de manutenção do nível salarial e performance superior para casos de aumento do nível salarial;
- Não ter tido nenhum tipo de punição nos 12 (doze) meses anteriores a promoção;
- Realizar avaliação profunda da vaga e atribuições do funcionário.

5.4.3 DIRETRIZES DE DISTRIBUIÇÃO DA PROGRESSÃO HORIZONTAL (SIMPLES E DIFERENCIADA)

A progressão por mérito está condicionada à disponibilidade de recursos alocados no orçamento anual do COB, que, normalmente, destinará verba referente a um percentual, definido pela Diretoria, da folha mensal de salário base dos profissionais efetivos. Este valor orçamentário destinado a progressão será definido na elaboração do orçamento e deliberado pela Alta Administração.

O limite orçamentário destinado para as progressões uma vez definido e aprovado pela Alta Administração fornecerá para empresa propósito de realizar distribuição igualitária, dando

	Tipo: Política Corporativa	Código: POL-GP-001
	Área: Gestão de Pessoas	Publicação: 14/05/2026
	Grau de Confidencialidade: Público	Data de Vencimento: 14/05/2030
	Vigência: 4 anos	Versão: 00
POLÍTICA DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS		


oportunidade aos profissionais ocupantes de todos os níveis e áreas. O valor da progressão por mérito deve ser rateado da seguinte forma:

- Será definido, inicialmente, o quantitativo de profissionais que são elegíveis a progressão por mérito.
- A elegibilidade para crescimento na carreira dependerá de ranking criado a partir das Avaliações de Desempenho realizadas no ano correspondente:
 - Os 20% (vinte por cento) mais bem colocados de cada área estarão elegíveis a crescerem de forma diferenciada acima de 15% (quinze por cento) - (desde que demonstrem performance superior na Avaliação de Desempenho).
 - Os 70% (setenta por cento) seguintes estarão elegíveis a progredirem horizontalmente até 15% (quinze por cento) - (desde que demonstrem desempenho satisfatório na Avaliação de Desempenho).
 - Os 10% (dez por cento) restantes não estarão elegíveis a nenhum tipo de progressão na carreira no ano correspondente.
- Posteriormente, estes profissionais elegíveis serão classificados em rankings, dentro dos níveis da estrutura de cargos (suporte, profissional, assessoria e gestão).

A definição efetiva dos profissionais que receberão progressão ocorrerá por classificação de forma crescente (do primeiro classificado da carreira para o último classificado). Serão progredidos apenas profissionais que estiverem dentro da verba orçada para progressão do seguimento de carreira que pertencem.

Quando houver a ocorrência de empate na classificação dos potenciais candidatos à progressão por mérito, os seguintes critérios definirão o empregado que será promovido:

- Melhor resultado na avaliação de desempenho anterior;

	Tipo: Política Corporativa	Código: POL-GP-001
	Área: Gestão de Pessoas	Publicação: 14/05/2026
	Grau de Confidencialidade: Público	Data de Vencimento: 14/05/2030
	Vigência: 4 anos	Versão: 00
POLÍTICA DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS		

- Maior tempo de serviço prestado a organização.

Após definição de profissionais que receberão progressão, haverá autorização formal da Diretoria para a distribuição das progressões e a efetivação do aumento salarial pela progressão horizontal ocorrerá no mês subsequente a sua aprovação.

5.5 POLÍTICA SALARIAL


A política salarial do COB objetiva o equilíbrio interno e externo, proporcionando aos seus empregados uma remuneração equitativa internamente, tendo como referência o mercado e possibilitando as progressões.

A política de remuneração do COB atende aos seguintes princípios gerais:

- A remuneração deve corresponder à contribuição do empregado para a organização;
- Os salários correspondem a uma jornada de trabalho que varia de acordo com o contrato de trabalho de cada funcionário e departamento que ele faz parte. Desta forma, os salários serão proporcionalizados à quantidade de horas trabalhadas, correspondendo a valores equivalentes ao da tabela salarial utilizada para a jornada de 40 (quarenta) horas semanais.

A remuneração e quaisquer alterações devem ser realizadas considerando:

- Disponibilidade financeira do COB;
- Estratégia de negócio;
- Natureza do cargo e posição estratégica para o COB;
- Deliberações legais e governamentais;
- Acordos ou convenções coletivas de trabalho;
- Tendência de mercado, aferidas através de pesquisas salariais sistemáticas;

	Tipo: Política Corporativa	Código: POL-GP-001
	Área: Gestão de Pessoas	Publicação: 14/05/2026
	Grau de Confidencialidade: Público	Data de Vencimento: 14/05/2030
	Vigência: 4 anos	Versão: 00
POLÍTICA DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS		

- Periodicidade de avaliações e aumentos (conforme política interna);
- Alcance dos resultados globais.

5.5.1 TABELA SALARIAL

A tabela salarial do COB considera a estratégia da organização relacionada ao crescimento nas carreiras e a competitividade salarial com o mercado, a fim de atrair e reter talentos.


A estrutura salarial do COB considera os espaços ocupacionais da atual estrutura de cargos. Assim, foram estruturados Grupo Salariais considerando os níveis de responsabilidades e formação exigidos para o desempenho das atribuições e as práticas salariais do segmento.

A tabela visa permitir a mobilidade horizontal ou vertical dentro das faixas salariais determinadas.

Abaixo um **exemplo de tabela salarial:**

Grupo	STEPS REFERENCIAIS			
	Step 1		Ponto Médio	Limite Superior
I	R\$ 1.000,00		R\$ 1.400,00	R\$ 1.800,00
II	R\$ 2.000,00		R\$ 2.400,00	R\$ 2.800,00
III	R\$ 3.000,00		R\$ 3.400,00	R\$ 3.800,00
IV	R\$ 4.000,00		R\$ 4.400,00	R\$ 4.800,00

- Step 1 – Profissionais novos e/ou sem experiência, representa a remuneração mínima para os cargos daquele grupo.
- Ponto médio – Representa a média de mercado daquele grupo.
- Limite Superior – Profissionais com notório conhecimento e experiência, representa a remuneração máxima para os cargos daquele grupo.

	Tipo: Política Corporativa	Código: POL-GP-001
	Área: Gestão de Pessoas	Publicação: 14/05/2026
	Grau de Confidencialidade: Público	Data de Vencimento: 14/05/2030
	Vigência: 4 anos	Versão: 00
POLÍTICA DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS		

As movimentações e as mudanças de grupo salarial são representadas na tabela pelo crescimento horizontal e vertical, conforme diretrizes desta Política.

5.5.2 SALÁRIO DE ADMISSÃO


As admissões de novos profissionais do COB serão efetuadas, preferencialmente, no 1º *step* do grupo ao qual o cargo pertence.

Porém, exceções serão concedidas nos seguintes casos:

- A experiência e capacitação do candidato comprovar necessidade de contratação diferenciada;
- O candidato à vaga a ser preenchida possuir perfil/qualificação excepcional, conforme avaliação e justificativa da Diretoria contratante;
- Em posição extremamente competitiva no mercado de trabalho, ficar comprovado que o nível salarial ofertado pelo COB é impedimento significativo para o preenchimento adequado da vaga.
- Qualificação e competências que o quadro atual já possui e diferencial do novo profissional, para que ele seja enquadrado corretamente, de acordo com suas competências e posição da equipe na tabela salarial.

Sendo assim, a contratação de profissionais em níveis salariais diferentes do primeiro *step* do grupo salarial do cargo está condicionada a:

- Previsão orçamentária e disponibilidade financeira;

	Tipo: Política Corporativa	Código: POL-GP-001
	Área: Gestão de Pessoas	Publicação: 14/05/2026
	Grau de Confidencialidade: Público	Data de Vencimento: 14/05/2030
	Vigência: 4 anos	Versão: 00
POLÍTICA DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS		

- Comprovação da necessidade de contratação de profissional mais qualificado ou experiente;
- Aprovação da Gestão de Pessoas para contratações com remuneração acima do salário inicial do grupo do cargo.

A contratação fora dos parâmetros iniciais de grupo ou de nível demandará, da Gestão de Pessoas e da área responsável, a apresentação de uma justificativa, bem como de uma análise de viabilidade sobre os riscos jurídicos e de gestão inerentes a cada caso de contratação, a fim de balizar a decisão da Alta Administração.

5.5.3 SALÁRIO ACIMA DO LIMITE MÁXIMO DA FAIXA


Quando o empregado estiver com salário acima do limite máximo da faixa salarial, seu salário apenas sofrerá reajustes anuais em função do acordo coletivo.

5.5.4 SALÁRIO APÓS PROMOÇÃO SALARIAL

Para efeito de enquadramento no Plano de Cargos e Salários (PCS), será considerado sempre o 1º step e cada grupo salarial, desde que esteja previsto no orçamento de pessoal.

O comportamento dos salários após as progressões horizontais (por mérito) e as mudanças de grupo (por mérito ou oportunidade) varia segundo as seguintes regras:

- Caso o empregado seja promovido horizontalmente (por mérito), ele avançará até 10% (dez por cento) no seu grupo;

	Tipo: Política Corporativa	Código: POL-GP-001
	Área: Gestão de Pessoas	Publicação: 14/05/2026
	Grau de Confidencialidade: Público	Data de Vencimento: 14/05/2030
	Vigência: 4 anos	Versão: 00
POLÍTICA DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS		

- Caso o empregado tenha mudança de grupo, o enquadramento preferencialmente se dará no nível salarial 15% (quinze) superior ao seu salário atual.

5.5.5 ACORDO COLETIVO

O reajuste coletivo da categoria é a recomposição salarial advinda do acordo entre o COB o sindicato da categoria ou, na ausência do acordo, dissídio coletivo, garantido por lei.

A tabela salarial poderá ser reajustada com os mesmos percentuais do acordo coletivo, na data-base da categoria, em uma única etapa ou escalonada, de acordo com a negociação realizada.


No entanto, os reajustes salariais individuais, concedidos aos profissionais como forma de aumento real, serão direitos adquiridos e não poderão ser compensados no acordo ou dissídio coletivo da categoria.

Os aumentos decorrentes do acordo coletivo serão aplicados aos salários pela Gestão de Pessoas nas ocasiões cabíveis.

Toda mudança salarial fora dos períodos específicos (data base, avaliação de desempenho/ciclo de progressões) devem ser solicitadas pelo gestor da área, formalmente aprovadas pela Diretoria e arquivadas no histórico do profissional.

5.6 GESTÃO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

A gestão do plano é de responsabilidade da área de Gestão de Pessoas, portanto cabe a ela analisar as solicitações que impliquem em alterações estruturais no Plano de Cargos e Salários e posteriormente aprová-las junto à Diretoria.

	Tipo: Política Corporativa	Código: POL-GP-001
	Área: Gestão de Pessoas	Publicação: 14/05/2026
	Grau de Confidencialidade: Público	Data de Vencimento: 14/05/2030
	Vigência: 4 anos	Versão: 00
POLÍTICA DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS		

As alterações estruturais podem estar relacionadas a:

- Alterações na estrutura de cargos – extinção, reclassificação ou criação de novos cargos;
- Alteração da tabela salarial;
- Alterações no modelo de carreira;
- Alteração das normas e procedimentos de administração de cargos e salários.

5.6.1 ENQUADRAMENTO DOS PROFISSIONAIS


Após a implantação do novo Plano de Cargos e Salários não poderá ocorrer prejuízo atual e futuro para os empregados do COB.

Portanto, os profissionais devem ser enquadrados na nova nomenclatura do cargo, de acordo com a estrutura definida para as diversas áreas do COB, considerando:

- Perfil do cargo em comparação com o cargo ocupado no plano anterior, valendo-se de uma relação de equivalência de atividades;
- Após o enquadramento no cargo o profissional será posicionado na nova tabela salarial, no nível salarial igual ou imediatamente superior ao seu salário atual.

5.6.2 SOLICITAÇÕES DE ALTERAÇÕES

As solicitações de alteração de itens do Plano de Cargos e Salários serão efetuadas pela área interessada e encaminhadas à Gestão de Pessoas.

	Tipo: Política Corporativa	Código: POL-GP-001
	Área: Gestão de Pessoas	Publicação: 14/05/2026
	Grau de Confidencialidade: Público	Data de Vencimento: 14/05/2030
	Vigência: 4 anos	Versão: 00
POLÍTICA DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS		

Inicialmente, tais solicitações serão realizadas sempre que a área efetuar modificações estruturais, de atividades ou quando, por interferências externas, houver a necessidade de adaptar-se ao mercado de trabalho.

A área de Gestão de Pessoas será responsável pela análise crítica e levantamento de dados das solicitações recebidas das diversas áreas do COB para posterior validação da Diretoria. Para verificação da consistência da solicitação, a área de Gestão de Pessoas realizará levantamento de dados junto à área envolvida, mercado de trabalho congênere e legislação vigente.

Os levantamentos de informações estarão relacionados à:

- Aplicabilidade das atribuições e conhecimentos sugeridos;
- Pesquisas de salários e benefícios no mercado de trabalho;
- Levantamento e análise da legislação pertinente ao assunto;
- Outros dados complementares julgados necessários.

5.6.3 RESPONSABILIDADES

A definição dos papéis e das responsabilidades na gestão do Plano de Cargos e Salários é fundamental para a sua atualização constante. Trata-se também do zelo com as políticas e regras estabelecidas e a efetiva atuação em papéis e responsabilidades definidos.

5.6.4 PESQUISA SALARIAL

Considerando a manutenção e atualização do Plano de Cargos e Salários, recomenda-se que seja realizada pesquisa mercadológica sobre salários e benefícios, pelo menos de 2 (dois) em 2 (dois) anos, para se analisar alterações significativas no mercado e, com isso, manter a competitividade salarial pretendida pelo COB para atração e retenção de talentos.