

SISTEMA FIEPE

Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR)

1. Apresentação

O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) é o instrumento normativo, único para as entidades do Sistema FIEPE (FIEPE, IEL, SENAI/PE e SESI/PE), que organiza a estrutura de cargos, os critérios de remuneração e as possibilidades de evolução profissional dos empregados regidos pela CLT. Fundamenta-se na Constituição Federal, na CLT, nas Resoluções dos Departamentos Nacionais do SENAI e do SESI, na Lei nº 14.611/2023 e nos Acordos Coletivos de Trabalho, e orienta-se pelos princípios de equidade interna, competitividade externa, meritocracia, transparência, sustentabilidade financeira e conformidade legal. É revisto ordinariamente a cada dois anos.

2. Diretrizes gerais

A estrutura de cargos foi construída a partir da análise dos organogramas, do mapeamento dos processos e do levantamento das atribuições exercidas em cada área. Cada cargo é classificado segundo o grau de autonomia decisória, a abrangência do impacto de suas decisões, a natureza da atividade, a complexidade técnica e gerencial e a responsabilidade pela gestão de pessoas e recursos. Um mesmo cargo pode abrigar diferentes funções, cada uma com descritivo padronizado de requisitos, atribuições e competências.

Eixos de atuação. Os cargos organizam-se em três eixos de complexidade crescente: o Operacional, voltado à execução de atividades técnicas, administrativas e de suporte; o Tático, que reúne funções analíticas, de especialização e de coordenação; e o Estratégico, que compreende as funções de direção e gerência.

Grupos ocupacionais. Para fins de remuneração, os cargos agrupam-se em cargos gerais, comuns às entidades e com remuneração padronizada; cargos das áreas finalísticas (educação básica, educação profissional, saúde e segurança do trabalho e inovação tecnológica); cargos de profissões regulamentadas; cargos remunerados por hora; e contratos por prazo determinado de instrução do SENAI/PE. A criação ou extinção de cargos exige parecer técnico, deliberação do Comitê de Cargos, Carreiras e Remunerações e aprovação do Conselho Regional.

Trilhas de carreira. O plano prevê trilha gerencial e trilha técnica ou de especialista, que se bifurcam no eixo Tático no modelo de carreira em Y.

3. Critérios de evolução na carreira

A evolução na carreira baseia-se no mérito, aferido pela avaliação de desempenho, combinado com o atendimento dos requisitos do cargo, com critérios de conduta e assiduidade e com a disponibilidade orçamentária do exercício. Não há progressão automática por tempo de serviço.

Modalidades. A progressão horizontal é o avanço dentro da faixa salarial do próprio cargo, concedida após o ciclo anual aos empregados avaliados, no mínimo, com o conceito Atende. A progressão vertical é a mudança para nível ou cargo de maior complexidade e exige desempenho de destaque, requisitos do cargo de destino atendidos e, quando for o caso, existência de vaga. Em caráter excepcional, admitem-se progressões para reconhecer contribuições de alto impacto ou reter profissionais em posições críticas, sempre com parecer técnico, análise de equidade interna e aprovação Executiva.

Avaliação de desempenho. É anual, no formato de 180 graus (autoavaliação e avaliação do gestor), com escala de quatro conceitos (Não Atende, Em Desenvolvimento, Atende e Supera). Gestores são avaliados também pelos resultados de sua área. Os resultados passam por Comitê de Calibragem e geram Plano de Desenvolvimento Individual. Afastamentos legais, como licença-maternidade e auxílio-doença, não prejudicam

o empregado. Havendo insuficiência orçamentária, a priorização considera o histórico de avaliações, a capacitação, a contribuição para projetos estratégicos, o tempo de serviço e o engajamento no plano de desenvolvimento.

4. Política salarial

A política salarial busca o equilíbrio entre equidade interna, competitividade externa e sustentabilidade financeira. Cada cargo possui faixa salarial própria, com posições sequenciais que permitem o crescimento do empregado no mesmo cargo, construída segundo metodologia única para todos os grupos ocupacionais.

Fatores considerados. A definição das faixas considera a complexidade do cargo, pesquisas salariais periódicas com organizações comparáveis, os Acordos Coletivos, os pisos legais e a capacidade orçamentária. Nenhuma faixa se inicia abaixo do piso aplicável. As faixas são atualizadas anualmente, no mínimo, pelo reajuste do Acordo Coletivo, e ajustes adicionais dependem de aprovação do Conselho Regional.

Posicionamento dos empregados. A contratação ocorre, preferencialmente, na posição inicial da faixa, admitindo-se posição superior apenas em caráter excepcional e justificado, por experiência acima do exigido, escassez de profissionais, equilíbrio com empregados do mesmo cargo ou complexidade da posição. Depois disso, o posicionamento evolui conforme as progressões.

Remuneração total e equidade. A remuneração compõe-se de salário fixo com adicionais legais, benefícios concedidos por critérios objetivos e remuneração variável somente quando instituída por regulamento aprovado. Em observância à Lei nº 14.611/2023, são realizadas análises periódicas de equidade salarial, com plano de ação para diferenças não justificadas. A administração do plano compete à Unidade Compartilhada de Gestão de Pessoas, sob governança do Comitê de Cargos, Carreiras e Remunerações e dos Conselhos Regionais.