

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

1. OBJETIVO

O objetivo deste plano de cargos e salários das entidades do Sistema FIESC é estabelecer diretrizes claras e transparentes para a estruturação e administração de cargos e salários, visando a valorização dos colaboradores, a equidade interna e a competitividade externa.

2. ESTRUTURA DE CARGOS

A Estrutura de Cargos do Sistema FIESC tem por finalidade organizar, de forma padronizada e integrada, todas as posições existentes nas entidades FIESC, Sesi, Senai, IEL e CIESC, garantindo coerência interna, transparência e alinhamento aos objetivos estratégicos corporativos.

Os cargos são definidos a partir de seus papéis, responsabilidades, escopo de atuação, conhecimentos requeridos e nível de complexidade, sendo avaliados conforme metodologia Korn Ferry (KF) e agrupados em *Grades*, trilhas de carreira (técnica, de gestão e generalista) e níveis de senioridade. Essa arquitetura permite:

- diferenciar adequadamente funções operacionais, técnicas, especializadas, consultivas e de liderança;
- assegurar hierarquia e relatividade interna entre cargos, evitando sobreposições de escopo;
- servir de base para a gestão de carreiras, dimensionamento de estruturas e definição das faixas salariais.

2.1 CARGO

O cargo constitui a unidade básica da estrutura organizacional e representa o conjunto de atribuições, responsabilidades, requisitos e características que definem determinada posição de trabalho na Organização.

2.2 CLASSE

Para fins de estruturação e gestão, os cargos são agrupados em grandes classes, de acordo com a natureza das atribuições, o grau de complexidade, perfil e o impacto nos resultados.

Cargo de Confiança: Agrupamento dos cargos de livre nomeação, destinados ao exercício de funções estratégicas de gestão, direção, coordenação ou assessoramento.

Técnico-Especialista: Agrupamento de cargos que têm por atribuições responsabilidades técnicas, analíticas ou específicas de média a alta complexidade.

Administrativo-Operacional: Agrupamento dos cargos que têm por atribuições atividades operacionais de baixa complexidade como, executar padrões e procedimentos pré estabelecidos.

Aprendiz: Agrupamento de cargos cujo objetivo é à formação técnico-profissional de jovens em início de carreira, por meio de atividades teóricas e práticas e que são organizadas em tarefas de complexidade progressiva. Tais atividades são implementadas por meio de um contrato de aprendizagem, com base em programas organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades habilitadas. (Lei nº. 8.069/90 Art. 62 e CLT Art. 428).

3. ESTRUTURA DE CARREIRA

No Sistema FIESC o principal modelo de carreira adotado é a carreira em Y, este modelo de desenvolvimento profissional oferece aos colaboradores a oportunidade de progredir em duas direções distintas: uma em direção a cargos de gestão e outra em direção a cargos de especialista.

3.1 CARREIRA GENERALISTA

Composto por cargos que proporcionam uma ampla visão das operações e atividades da empresa e oportunizam o desenvolvimento de habilidades básicas e conhecimentos práticos em diferentes áreas de atuação, estes cargos desempenham função de auxílio, suporte e assistência nas operações diárias da empresa, bem como atividades analíticas e de interpretação de dados, podendo evoluir gradativamente em complexidade, autonomia, conhecimento técnico e responsabilidade. O crescimento neste eixo ocorre por meio do aprimoramento profissional, ampliação das competências técnicas e aumento da capacidade analítica e de contribuição para os processos organizacionais.

3.2 CARREIRA TÉCNICA/ESPECIALISTA

Os cargos dessa carreira possuem conhecimentos mais aprofundados e habilidades específicas em determinada área e assumem projetos complexos, não possui equipe direta, mas exerce influência consultiva e técnica em diversos projetos e áreas da organização.

3.3 CARREIRA DE GESTÃO

Os Cargos dessa carreira assumem responsabilidades mais amplas e estratégicas, dentre suas principais características estão: Tomada de Decisões Estratégicas,

Liderança de Equipe, Planejamento e Organização, Desenvolvimento de Talentos e isão Estratégica.

4. ESTRUTURA SALARIAL

A Estrutura de salarial é composta por Tabela Salarial, Grade e Nível, cada um desses elementos tem extrema importância para administração da remuneração sendo ferramentas consideradas estratégicas para a Gestão de Pessoas.

4.1 TABELA SALARIAL

A Tabela Salarial é o instrumento que apresenta os valores de remuneração definidos pela Organização para os diferentes níveis salariais que compõem sua estrutura remuneratória.

A estrutura salarial poderá ser composta por diferentes Tabelas Salariais, estabelecidas de acordo com as características específicas dos cargos, das categorias profissionais, das modalidades de remuneração e de outros fatores que justifiquem a adoção de estruturas remuneratórias distintas.

Cada Tabela Salarial representa um conjunto organizado de valores remuneratórios, estruturado em grades com uma faixa salarial mínima e máxima, dividida em níveis salariais, essas tabelas poderão apresentar características próprias quanto à amplitude, à quantidade de níveis, aos valores remuneratórios, conforme a natureza dos cargos e das relações de trabalho a que se aplica.

4.2 GRADE

O *grade* salarial é o agrupamento de cargos que estão dentro do mesmo intervalo de pontuação, tendo como referência o mesmo nível de complexidade.

A definição do grade salarial de um cargo considera sua posição relativa na estrutura organizacional, determinada a partir do resultado da avaliação do cargo seguindo os critérios da metodologia utilizada pela Organização.

Dessa forma, cargos distintos poderão pertencer ao mesmo grade salarial quando o resultado da avaliação (pontuação) estiver no mesmo intervalo, ainda que possuam diferentes naturezas de atuação, responsabilidades ou áreas de conhecimento.

4.3 NÍVEL SALARIAL

O Nível Salarial representa uma posição remuneratória dentro da faixa salarial correspondente à Grade Salarial do cargo.

Cada Grade Salarial é composta por níveis salariais distribuídos entre seu valor mínimo e seu valor máximo, permitindo uma evolução remuneratória progressiva dentro da faixa estabelecida.

5. MOVIMENTOS DE CARREIRA

A Organização incentiva o desenvolvimento profissional de seus colaboradores por meio de oportunidades de movimentação de carreira, que representam a evolução ou alteração da posição ocupada na estrutura de cargos.

Os movimentos de carreira têm como objetivo conciliar o desenvolvimento dos colaboradores com as necessidades organizacionais, assegurando que as movimentações ocorram de forma estruturada, transparente, fundamentada em critérios técnicos e que atendam as necessidades estruturais da Organização.

As oportunidades de movimentação decorrem das necessidades organizacionais e da disponibilidade de vagas, bem como de recursos orçamentários disponíveis.

As movimentações de carreira podem ser classificadas em dois principais tipo:

5.1 PROGRESSÕES HORIZONTAIS

Evolução salarial dentro do mesmo cargo, que são pautadas por mérito (desempenho) e obedecem critérios específicos estabelecidos pela Organização.

5.2 PROGRESSÕES VERTICAIS

Evolução para um outro cargo pertencente a um *grade* de complexidade superior ao do cargo atual, que obedece critérios específicos estabelecidos pela Organização.