1. Diretrizes gerais

O Plano de Carreira, Cargos e Salários (PCCS) é um instrumento de organização dos cargos e funções em grupos ocupacionais ou carreiras de mesma natureza, de aplicação integrada às entidades que compõem o Sistema FIERO: FIERO, SESI, SENAI e IEL. Busca estruturar, classificar e hierarquizar os cargos por graus e níveis salariais, propiciando oportunidades de ingresso e evolução profissional e a manutenção do equilíbrio salarial interno.
Os cargos são organizados em seis grupos ocupacionais: Serviços e Suporte; Administrativos de Nível Médio; Técnicos Especializados de Nível Médio; Analistas e/ou Especialistas; Educação; e Gestão e Assessorias (cargos e funções de confiança, de livre provimento). A organização considera a natureza das atividades, responsabilidades, escolaridade, experiência, conhecimentos, competências, complexidade e resultados esperados.
A metodologia do PCCS compreende descrição de cargos e funções, avaliação e classificação dos cargos, tabelas salariais, pesquisa salarial e atuação do Comitê de Construção do PCCS. A avaliação dos cargos considera fatores como grau de instrução, experiência, resultados, know-how, solução de problemas, complexidade e abrangência.

2. Critérios de evolução na carreira

A progressão vertical corresponde à mudança do empregado para outro cargo e função. Segundo o PCCS, ocorre por Processo Seletivo Interno, condicionado aos requisitos do plano, incluindo existência de vaga autorizada, previsão orçamentária, ciência da chefia, tempo mínimo no cargo e demais critérios de participação e elegibilidade.
O PCCS prevê duas formas de progressão horizontal: (i) por meritocracia, conforme avaliação, sem mudança do nível de complexidade vertical do cargo e da função, havendo movimentação salarial no mesmo grau ou faixa salarial; e (ii) por mudança de complexidade do cargo e da função, como a passagem de um nível I para um nível II, situação em que poderá haver mudança de grau.
As movimentações horizontais observam cumulativamente as condições previstas no plano, entre elas entregas diferenciadas ou eventual desalinhamento de mercado, tempo mínimo de trabalho e intervalo desde a última progressão, situação contratual admissível, avaliação favorável e previsão e disponibilidade orçamentária e financeira. Não há progressão salarial automática pelo simples decorrer do tempo.
As funções de confiança são de natureza transitória e livre provimento, podendo ser ocupadas por profissionais internos ou externos, mediante as autorizações previstas no PCCS.

3. Política salarial

A estrutura salarial é definida mediante avaliação interna dos cargos e funções, considerando sua complexidade, competências, requisitos e responsabilidades, e referências de pesquisa salarial com entidades do Sistema Indústria da Região Norte e de Sergipe. Os cargos e funções de complexidade semelhante são organizados em graus e níveis de faixas salariais.
De acordo com o PCCS, como regra, o salário de contratação situa-se no primeiro nível da faixa correspondente ao cargo de ingresso. A contratação acima desse nível depende de demonstração da dificuldade de atração do profissional e das justificativas e aprovações previstas no plano.
As tabelas salariais contemplam faixas para cargos de carreira e bandas mais amplas para funções de confiança, observados os limites próprios de cada cargo. Revisões das tabelas decorrem de reajustes previstos em Acordo Coletivo ou de defasagem em relação ao mercado, mediante os procedimentos e aprovações indicados no PCCS. O plano reconhece situações de empregados enquadrados como extra faixa quando de sua implantação, submetidas a gestão pontual.

FIERO Federação das Indústrias do Estado de Rondônia
SESI Serviço Social da Indústria
SENAI Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
IEL Instituto Euvaldo Lodi
R. Rui Barbosa, 1112 Bairro Arigolândia 76801 186 Porto Velho RO
Tel (69) 3216-3400 portal.fiero.org.br