Gestão de Pessoas – Anexo II

Este documento é parte integrante da Gestão de Pessoas do SENAR Administração Regional Maranhão e apresenta diretrizes de cargos, carreira e remuneração para seus empregados.

PCCR – Plano de Cargos, Carreira e Remuneração

Sumário

1. APRESENTAÇÃO 1

2. ORGANOGRAMA 3

3. CARACTERÍRTCAS 4

4. PROVIMENTO 5

5. ESTRUTURA DE CARGOS E FUNÇÕES 6

5.1 Descrições de cargos e funções de carreira 8

6. ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO 8

6.1 Tabela Salarial 10

6.2 Cargo e Função de Confiança 12

7 ESTRUTURA DA CARREIRA 13

7.1 Gestão da Carreira 15

7.1.1 Critérios para progressão salarial e promoção 16

8 DAS ADVERTÊNCIAS E FALTAS GRAVES 17

9 DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS 18

9.1 Extra Nível 18

10 DAS DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES 18

10.1 Comissionados 19

10.2 DO TRABALHO EXTERNO 19

10.3 DA OPÇÃO 19

10.4 CASOS OMISSOS 19

10.5 OUTRAS 20

11 DISPOSIÇÕES FINAIS 20

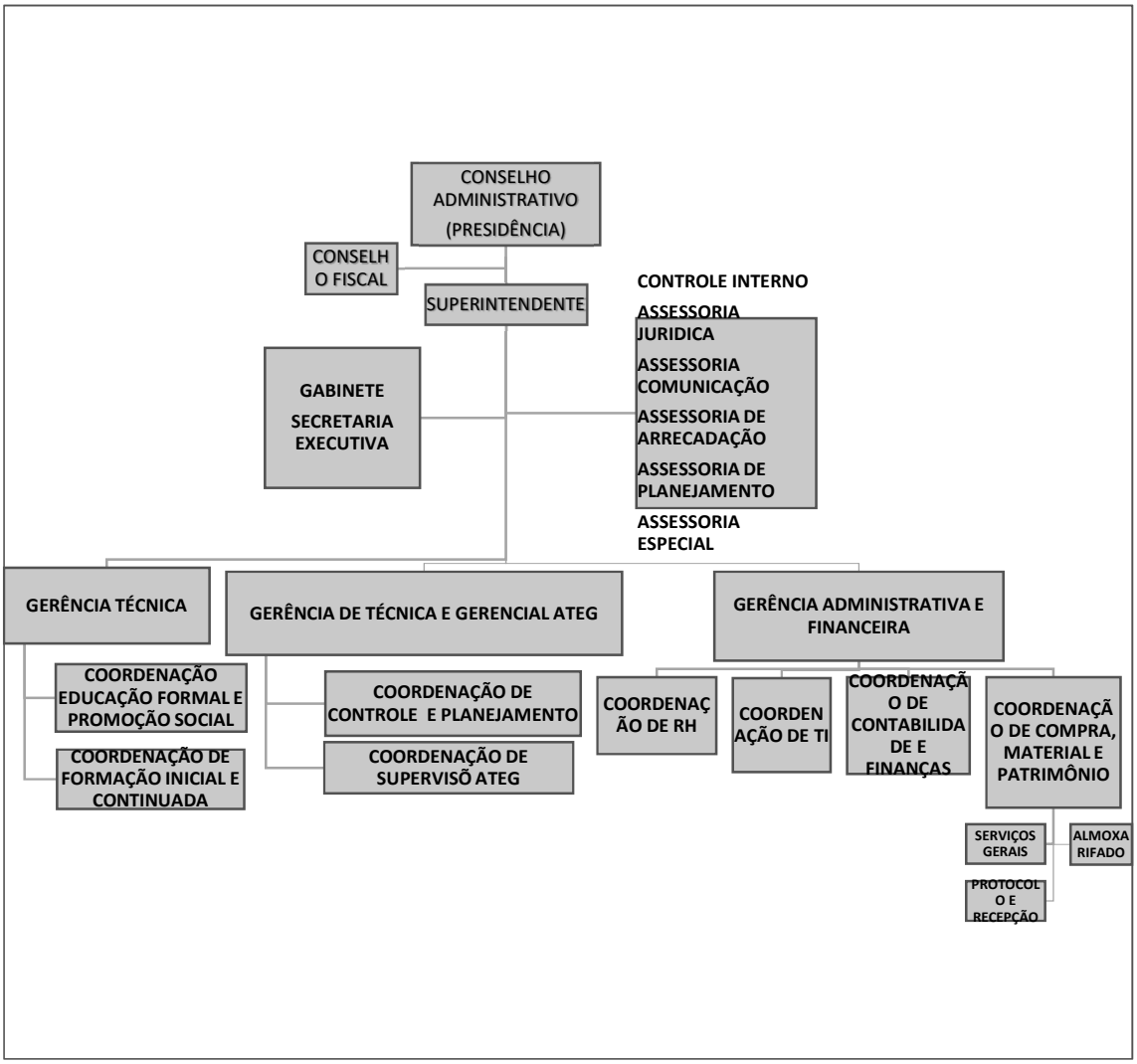
12 DO QUADRO COM A ESTRUTURA DOS CARGOS E FUNÇÕES 22

1. APRESENTAÇÃO

A Política de Cargos, Carreira e Remuneração– PCCR, do SENAR Administração Regional Maranhão, define os critérios de remuneração, carreira e movimentação dos seus empregados. A implantação do PCCR aprimora o modelo de gestão do SENAR Administração Regional Maranhão, contribuindo para o cumprimento de sua missão e estratégicas.

Este trabalho foi realizado com o objetivo principal de reorganizar o sistema de gestão de cargos, carreiras e remuneração da Instituição, visando enquadramento de todos os empregados do SENAR/MA, seja eles admitidos sem processo seletivo, mas reconhecidos pelos órgãos de controle externo, seja em processos seletivos, e para os futuros empregados, sempre com o objetivo de aumentar o desempenho funcional e organizacional a partir da oferta de melhores possibilidades de desenvolvimento profissional e planejamento de carreira aos colaboradores.

2. ORGANOGRAMA



3. CARACTERÍSTICAS

O SENAR Administração Regional Maranhão reconhece e valoriza seus empregados, oferecendo oportunidades de desenvolvimento, de forma a permitir ambiente de harmonia, criatividade e inovação.

A identificação e avaliação para movimentação na carreira será por meio do tempo de antiguidade na empresa e a Avaliação de Desempenho/Capacidade, a ser aplicada a cada 2 (dois) anos conforme os níveis salarias abrangidos por este PCCR (Plano de Cargos Carreiras e Remunerações).

A evolução de carreira está condicionada à existência de vaga, de orçamento e da Avaliação de Desempenho/Capacidade.

Está política acompanha mudanças organizacionais e contempla aspectos como: leis, mercado de trabalho, estrutura financeira e outros.

4. PROVIMENTO

A novas contratações de empregado no SENAR Administração Regional Maranhão deve obedecer aos seguintes critérios:

- A admissão em cargos de provimento efetivo far-se-á mediante a aprovação em processo seletivo externo.
- Salário admissão definido conforme estrutura de remuneração.
- A admissão será efetivada sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

O provimento em cargo ou função de confiança **excepcionalmente** se dará mediante proposta do Superintendente e nomeados pelo Presidente do Conselho Administrativo.

5. ESTRUTURA DE CARGOS E FUNÇÕES

A estrutura de cargos e funções foi delineada segundo a abordagem do cargo amplo com o objetivo de dar flexibilidade aos profissionais para assumirem diferentes papéis na instituição. Segue definições:

- **Cargo:** visam o enquadramento dos profissionais, conforme responsabilidade e escolaridade.
- **Função:** caracteriza-se pelo conjunto das atribuições essenciais e conhecimentos de acordo com a complexidade e relevância das ações e resultados esperados.
- **Função gratificada:** caracteriza-se pelo conjunto de atribuições gerenciais ou de gestão. Provido por empregado do quadro ou por profissional externo, e é de livre nomeação.

Cargos Efetivos	Função Confiança	Cargo Confiança
Analista - Nível superior Assistente - Nível médio Auxiliar – Nível Fundamental	Superintendente Gerente de Área Coordenador Chefia de Gabinete	Assessor

Conforme regimento interno, a função de Superintendente é de livre nomeação do Presidente do Conselho Administrativo, estabelecendo sua remuneração e suas atribuições que estas estão conforme descritas no regimento interno.

O funcionário do quadro fixo nomeado para exercício de função ou cargo de confiança, fará jus a pagamento de gratificação, estabelecida pelo Conselho Administrativo, enquanto exercer a função.

Os valores das gratificações pelo exercício de função ou cargo de confiança constará de tabela específica aprovada pelo CONSAD, que conterá os níveis e classes e o índices de reajustes salariais.

5.1 Descrições de cargos e funções de carreira

As descrições dos cargos e funções de carreira encontram-se no anexo II deste documento. Estas obedecem à seguinte estrutura:

Cargo:

- Título do Cargo
- Escolaridade mínima
- Descrição sumária

Função:

- Cargo vinculado
- Requisitos - Escolaridade e conhecimentos exigidos
- Atribuições essenciais

6. ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO

A estrutura da remuneração define as diretrizes e os critérios a serem usados para a administração da remuneração dos empregados, tais como: posicionamento em relação ao mercado, enquadramento de empregados nos cargos e promoções.

A estrutura da remuneração foi elaborada considerando:

- A relatividade interna: cada cargo tem sua remuneração estabelecida conforme as atribuições e qualificações necessárias para o desempenho da função.
- A situação de mercado: os salários nominais são estabelecidos conforme a pesquisa de mercado, nunca inferior ao piso salarial da categoria a qual estão enquadrados.
- O equilíbrio orçamentário da organização: a escolha da política de remuneração leva em conta o orçamento da organização e seus resultados.

A remuneração total do SENAR Administração Regional Maranhão é composta por:

- **Salário base** – valor fixo constante na Tabela Salarial;
- **Gratificação de Função** – nos casos das funções e cargos de confiança;
- **Benefícios** – o SENAR concederá os seguintes benefícios, e que não integram a remuneração, aos seus funcionários, conforme regras específicas: Plano de Saúde (artigo 458, § 2º, inciso IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), Auxílio Alimentação na forma de ticket (artigo 457, § 5º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), Auxílio Transporte (remeter a resolução própria, autorizado pelo artigo 457, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT) e
- Programa de Apoio a Graduação e Especialização (artigo 458, § 2º, inciso II da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT).

Para orientar as decisões dos gestores foram estabelecidas:

Salário de Admissão

Corresponde ao primeiro nível da tabela salarial definido para cada cargo. Excepcionalmente, o salário de admissão poderá ser estabelecido acima desse limite, em função do grau de qualificação e experiências exigido do candidato ou por contingência de mercado, devendo ser formalmente justificado pelo Superintendente e aprovado Presidente do Conselho Administrativo.

Para as funções de Advogado e Gerente o salário admissão corresponde ao primeiro nível da Classe II do cargo de Analista, devido à complexidade de suas atividades.

Salário para novo cargo

Para se definir o salário de um novo cargo e consequentemente a estrutura salarial, este deverá passar pelo processo de avaliação, conduzido pela área recursos humanos em conjunto com a Superintendência, obedecendo as normas internas e com base nas atribuições do novo cargo.

6.1 Tabela Salarial

Na tabela salarial, anexo III, está definida as classes dos cargos e seus respectivos níveis salariais, contemplando até 2 classes de cargos e 8 níveis salariais, conforme segue.

	Classe I								Classe II							
Níveis Salariais	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
Interstícios	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Internível	4% e 5%															
Mudança de Classe	8% e 10%															
Tempo mínimo na classe	16 anos								16 anos							
Perspectiva de Carreira	32 anos															
Salário Inicial	média Sistema S e 1º quartil pesquisa de mercado															
Amplitude por classe	29 % a 64%															
Salário final	média Sistema S e 3º quartil pesquisa de mercado															

Os valores fixados para os salários estão projetados para uma jornada de trabalho de quarenta horas semanais.

Na hipótese de jornada inferior ao estabelecido no item anterior será observada a proporcionalidade salarial correspondente, conforme legislação em vigor.

Poderá ser realizada pesquisa de mercado para análise da necessidade de ajustes na tabela salarial vigente.

Anualmente a tabela salarial será reajustada, **conforme índices oficiais adotados pela instituição**, visando correção de perdas salariais provocadas pela desvalorização da moeda.

6.2 Cargo e Função de Confiança

As gratificações serão concedidas para os empregados que exercerem função ou cargo de confiança, conforme tabela do anexo II.

A tabela de gratificação de função tem 8 níveis. O nível em que o empregado for enquadrado deverá ser definido pelo Superintendente e aprovado pela Presidência do Conselho Administrativo, obedecendo aos critérios de disponibilidade orçamentária, de complexidade das tarefas e do grau de responsabilidade das atividades.

A gratificação é temporária e será retirada caso o empregado não exerça mais aquelas atribuições.

Os cargos e funções gratificadas têm como principais atribuições:

Cargo: Assessor Especial

Atua em nível de assessoria estratégica. Planeja, desenvolve, analisa e assessora as ações para a consecução dos objetivos do SENAR, independente do processo que atuam.

Função: Superintendente

Suas funções e atribuições estão descritas no regimento interno do SENAR Administração Regional Maranhão.

Função: Gerente

Planejar orientar e gerencia a execução de atividades da sua área, mobilizando e estimulando a equipe no desenvolvimento dos trabalhos, analisando e tratando de detalhes, para facilitar o desenvolvimento de processos.

7 ESTRUTURA DA CARREIRA

A estrutura da carreira consiste na disposição dos cargos e respectivas funções ao longo de uma trajetória que represente a perspectiva de desenvolvimento funcional dos empregados.

A carreira no SENAR Administração Regional Maranhão está organizada em cargos, segundo nível de escolaridade, conhecimentos e funções, sendo composta por três carreiras distintas.

Cargo de Nível Superior: Analista

A carreira de nível superior desdobra-se em duas classes e oito níveis salariais, como sequência para promoção, no qual o empregado irá crescer conforme a Avaliação de Desempenho.

A trajetória dessa carreira está desenhada da seguinte forma.

	Classe I								**Classe II**							
Níveis Salariais	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
Interstícios	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Internível	5%															
Mudança de Classe	10%															
Tempo mínimo na classe	16 anos								16 anos							

Cargo de Nível Médio: Assistente

A carreira de nível médio desdobra-se em duas classes e oito níveis salariais, como sequência para promoção, no qual o empregado irá crescer conforme a Avaliação de Desempenho.

A trajetória dessa carreira está desenhada da seguinte forma.

	Classe I								**Classe II**							
Níveis Salariais	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
Interstícios	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Internível	4%															
Mudança de Classe	8%															
Tempo mínimo na classe	16 anos								16 anos							

O cargo de Assessoria deverá seguir os mesmos critérios para promoções e progressão salarial.

Cargo de Nível Fundamental: Auxiliar

A carreira de nível fundamental possui oito níveis salariais, como sequência para promoção, no qual o empregado irá crescer conforme a Avaliação de Desempenho.

A trajetória dessa carreira está desenhada da seguinte forma.

	Classe I							
Níveis Salariais	1	2	3	4	5	6	7	8
Interstícios	2	2	2	2	2	2	2	2
Internível	4%							
Tempo mínimo na classe	16 anos							

7.1 Gestão da Carreira

A gestão da carreira dos empregados foi desenhada considerando a avaliação de desempenho individual, que permite as progressões, promoções e transferência de função, conforme segue**:**

- **Progressão salarial** - passagem do empregado do nível salarial em que se encontra para o seguinte, dentro da mesma classe.
- **Promoção** - passagem do empregado do último nível salarial da classe em que se encontra para o primeiro da classe seguinte. A promoção não é automática, depende de disponibilidade de vaga e cumprimento dos pré-requisitos, especialmente a existência de pós-graduação na área de trabalho da função, para analista e graduação em curso superior para assistente, ambos em voltados para áreas ligadas as atividades do SENAR/MA além dos critérios definidos na descrição de cargos, classe e funções.

  A promoção é decorrente de alterações substanciais nas tarefas ou nas competências necessárias para execução destas.

- **Transferência de função-** passagem do empregado de uma função para outra, no mesmo nível salarial, visando melhor alocação do empregado.

  Uma transferência não significa que o funcionário receberá um aumento de salário, pois não caracteriza promoção.

7.1.1 Critérios para progressão salarial e promoção

- As melhores pontuações na Avaliação de Desempenho;
- Mínimo 2 anos no nível salarial atual;
- Inexistência de advertência disciplinar, definidas no item especifico, deste PCCR – definições a serem propostas pela direção do SENAR/MA, no período avaliado;
- Até 20% do quadro de empregados por ano.

Na determinação do número de empregados que irão perceber a progressão salarial também será considerando a disponibilidade financeira.

Em havendo impossibilidade de promover dois ou mais empregados serão considerados os seguintes critérios para fins de desempate, em ordem de precedência:

1. Maior pontuação na avaliação de competências;
2. Maior tempo sem promoção horizontal;
3. Maior tempo na instituição.

Os aumentos decorrentes da progressão e promoção não são automáticos e estão sujeitos à disponibilidade orçamentária da instituição.

8 DAS ADVERTÊNCIAS E FALTAS GRAVES

Qualquer empregado que cometer falta grave na forma da legislação vigente, Consolidação das Leis do Trabalho entre outras, ficará impedido de realizar progressão na carreira, seja na mudança de nível, seja na mudança de classe.

Além das advertências legais, também são fatos impeditivos para progressão de carreiras a proposição por parte de qualquer empregado para contratação de outro trabalhador, na forma descrita na Resolução 036/11 do Conselho Deliberativo (vedação ao nepotismo) e, nos casos de

CONFLITO DE INTERESSE, em que se considera conflito de interesses a situação gerada pelo confronto entre interesses institucionais e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função, independente da ocorrência de dano ao patrimônio ou da obtenção de ganho financeiro decorrente da situação de conflito, conforme expresso na Lei 12.813/2013.

9 DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

9.1 Extra Nível

Caso o empregado tenha seu salário atual maior que a proposta na tabela salarial, observado o critério de antiguidade, este será enquadrado extra nível, esse nível visa acomodar os atuais colaboradores que já percebam remunerações fixas (salário base) acima da faixa salarial definida para o seu cargo.

Nos casos em que o empregador for enquadrado como extra nível, na forma da legislação vigente, não poderá existir a redução de salários.

Para os trabalhadores extra nível haverá o congelamento de sua progressão salarial, até que se atinja o mesmo de antiguidade e nível salarial com os empregados que tenham a mesma função.

Não havendo a mesma função, os trabalhadores extra nível somente poderão ter progressão salarial quando o seu salário for inferior ao seu enquadramento na tabela salarial, observado o critério de antiguidade.

10 DAS DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES

10.1 Comissionados

Os empregados que foram contratados sem concurso, por liberalidade dos dirigentes do SENAR/MA, para funções de confiança da Presidência/Superintendência serão enquadrados como comissionados, e, não estarão sujeitas as regras de carreira e remuneração descritas por este PCCR, por existir tabelas e regras definidas pelo CONSAD

Se o ocupante da função de confiança for empregado descrito na apresentação deste PCCR, terá um acréscimo remuneratório como Função Gratificada, entretanto se de fora do quadro de trabalhadores do SENAR/MA, será enquadrado como CARGO COMISSIONADO.

10.2 DO TRABALHO EXTERNO

Os empregados que realizarem trabalhos fora da sede do SENAR/MA, serão indenizados na forma da instrução de serviço nº 04/2019, e tais verbas NÃO, integraram a remuneração do trabalhador.

10.3 DA OPÇÃO

A opção do empregado dar-se-á, automaticamente, com a aprovação da presente Estrutura de Cargos e Salários em reunião expositiva realizada com todo quadro funcional do SENAR-AR/MA

10.4 CASOS OMISSOS

As situações não previstas expressamente neste plano serão solucionadas pelo Conselho Administrativo do SENAR/MA.

10.5 OUTRAS

A nomeação para exercício de SUPERINTENDENCIA/ASSESSORIA/GERENCIA/CHEFIA DE GABINETE/SECRETÁRIA EXECUTIVA pode ser feita para empregados ou não da instituição.

A função de COORDENADOR é que somente pode ser exercida por funcionário do quadro fixo da instituição.

11 DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta política está sujeita a revisões e complementações de forma a adequar-se às contingências de mercado, estratégias, padrões e valores culturais do SENAR Administração Regional Maranhão.

Para o enquadramento dos empregados na nova estrutura deverão ser observados os requisitos de cada cargo, função e tabela salarial.

Caso o empregado tenha seu salário atual maior que a proposta na tabela salarial, este será enquadrado extra nível, esse nível que visa acomodar os atuais colaboradores que já percebam remunerações fixas (salário base) acima da faixa salarial definida para o seu cargo.

Estes níveis salariais serão extintos a partir do momento que os casos que motivaram sua criação deixem de existir. Isto ocorrerá ao longo do tempo com a rotatividade das pessoas na organização, pois todos os novos colaboradores serão contratados no modelo de remuneração definido neste PCCR.

A divulgação da política deve ser realizada para todos os empregados da instituição.

Fica sobre responsabilidade da área de recursos humanos a guarda, divulgação e implantação deste documento.

O Superintendente e o Presidente do Conselho Administrativo decidirão sobre os casos omissos.

As alterações nesta política estão sujeitas a aprovação do Conselho Administrativo do SENAR - Administração Regional Maranhão.

12 DO QUADRO COM A ESTRUTURA DOS CARGOS E FUNÇÕES

Cargo	Função
Analista	Advogado
	Controle Interno
	Analista de Comunicação
	Secretária
	Supervisor Técnico
	Analista de ATEG
	Supervisor ATEG
	Pedagogo
	Analista de Arrecadação
	Analista Administrativo
	Analista de Recursos Humanos
	Contador
	Agente Sindical
Assistente	Assistente Administrativo
	Assistente Arrecadação
	Secretário Escolar
	Suporte em Tecnologia da informação
	Motorista
Auxiliar	Auxiliar de Serviços Gerais

Cargos e Funções de Livre Nomeação	
Cargo	Assessor
Funções Gratificadas	Superintendente
	Gerente
	Coordenador de área
	Chefia de Gabinete Secretária executiva