



PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS - PCCS

SUMÁRIO

TÍTULO I	
DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS	4
CAPÍTULO I	
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES	4
CAPÍTULO II	
DOS OBJETIVOS E RESULTADOS	5
CAPÍTULO III	
DA METODOLOGIA	6
CAPÍTULO IV	
DA TERMINOLOGIA	7
TÍTULO II	
DA POLÍTICA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS	10
CAPÍTULO I	
DO QUADRO DE PESSOAL	10
CAPÍTULO II	
DO INGRESSO	11
CAPÍTULO III	
DO ENQUADRAMENTO	12
CAPÍTULO IV	
DO PÓS ENQUADRAMENTO	13
SEÇÃO I	
ATRIBUIÇÕES NÃO COMPATÍVEIS COM A DENOMINAÇÃO DO CARGO.....	13
SEÇÃO II	
SALÁRIO BASE SUPERIOR AO VALOR FINAL DA NOVA TABELA	14
SEÇÃO III	
CARGOS EM EXTINÇÃO	14
CAPÍTULO V	
DA MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL	14
SEÇÃO I	
DA PROGRESSÃO	14
SEÇÃO II	
DA PROMOÇÃO	15
CAPÍTULO VI	
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	16
CAPÍTULO VII	
DA GESTÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS	18
SEÇÃO I	
DAS COMPETÊNCIAS	18
TÍTULO III	
DA ESTRUTURA DE CARGOS E SALÁRIOS	19
CAPÍTULO I	
DA ESTRUTURA DE CARGOS	19

CAPÍTULO II	
DA ESTRUTURA SALARIAL	20
SEÇÃO I	
DA COMPOSIÇÃO SALARIAL	20
SEÇÃO II	
DAS TABELAS SALARIAIS	21
SEÇÃO III	
DA GRATIFICAÇÃO ESPECIAL	22
TÍTULO IV	
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS	24
ANEXOS	
ANEXO I – Quadro de Cargos Efetivos da FIERN	27
ANEXO II – Tabela de Correlação de Cargos	28
ANEXO III – Estrutura de Cargos Efetivos	29
ANEXO IV – Tabela de Vencimentos de Cargos Efetivos	30
ANEXO V – Tabela de Acesso Especial	31
ANEXO VI – Instrumento de Avaliação de Desempenho	32
ANEXO VII – Perfil de Cargos Efetivos	34

TÍTULO I
DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - O Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Departamento Regional do Rio Grande do Norte - SENAI-DR/RN constitui-se de uma ferramenta estratégica de gestão de pessoas, dotadas de normas e políticas próprias e bem definidas, baseadas na natureza do negócio, cultura organizacional, filosofia de gestão, processos internos, tecnologias e mercado.

Art. 2º - Fundamentado em metodologias atualizadas, este Plano promove o alinhamento do perfil funcional frente às estratégias da Entidade, estabelecendo uma política de recursos humanos voltada para o reconhecimento e valorização do capital intelectual, de forma a potencializar desempenhos e resultados, bem como assegurar a atração e retenção dos talentos profissionais.

Art. 3º - A implantação deste instrumento incentiva a construção de uma nova cultura e relação de trabalho, fundamentada no estímulo ao desenvolvimento de competências técnicas, comportamentais e organizacionais, vitais para o desenvolvimento mútuo de pessoas e Entidade, as quais devem ser avaliadas periodicamente, tendo em vista a necessidade de adequação às frequentes mudanças dos cenários internos e externos.

Art. 4º - A compatibilidade da estrutura de cargos e salários, bem como a eficácia da aplicação das normas e políticas definidas neste Plano estão condicionadas a um trabalho contínuo de mapeamento de estrutura, processos e práticas de remuneração, permitindo a modernização do instrumento e à continuidade do incentivo à adoção de uma filosofia de gestão voltada ao desenvolvimento de pessoas e melhoria dos resultados organizacionais.

CAPÍTULO II
DOS OBJETIVOS E RESULTADOS

Art. 5º - O Plano de Cargos, Carreiras e Salários objetiva, essencialmente, dotar o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Departamento Regional do Rio Grande do Norte - SENAI-DR/RN de um instrumento eficaz de gerenciamento estratégico de pessoas, buscando manter de forma contínua o aprimoramento e comprometimento da equipe de profissionais, de forma a potencializar os resultados organizacionais.

Art. 6º - Fundamentado em conceitos e metodologias científicas atualizadas, o instrumento possui caráter orientador e disciplinador, valorizando a transparência dos conceitos, critérios e procedimentos, objetivando facilitar a gestão e o processo decisório.

Art. 7º - Entre os resultados mais significativos advindos da implantação deste Plano, ressaltam-se os seguintes:

- a) Definição de uma política de gestão de pessoas com foco em atração e retenção de talentos profissionais;
- b) Formatação de equipes, adequadas à estrutura e estratégias organizacionais;
- c) Perfis de cargos com foco em competências;
- d) Estabelecimento de uma estrutura de cargos e salários, baseada no nível de complexidade e responsabilidade de atribuições;
- e) Definição de estrutura salarial competitiva;
- f) Estímulo à avaliação de desempenho funcional baseado em competências; e
- g) Estímulo à política de educação continuada, potencializando o desenvolvimento profissional aplicado, maximizando resultados organizacionais.

Art. 8º - O PCCS do SENAI–DR/RN possui características de longevidade e flexibilidade, permitindo o acompanhamento e avaliação de normas, políticas, cargos e salários, de forma a garantir a aplicabilidade do instrumento.

CAPÍTULO III

DA METODOLOGIA

Art. 9º - Art. 9º - A elaboração deste Plano prevê a adoção de métodos e técnicas diferenciadas, apropriadas à exigência das ações executadas, as quais obedecem as etapas e fases previstas em uma metodologia personalizada.

Art. 10 - As etapas e fases que compõem este Plano caracterizam-se em:

a) Levantamento Preliminar - constituída pelas fases de análise e avaliação, permite o entendimento do cenário interno e externo da Entidade, bem como o conhecimento da cultura e clima organizacional, práticas e políticas de recursos humanos existentes. A execução desta etapa envolve a análise de documentos institucionais, estudos técnicos aplicados, a elaboração de instrumentos a serem utilizados durante o desenvolvimento do Plano.

b) Análise Interna - constituída pelas fases de levantamento de cargos existentes, formatação das equipes, bem como da definição do perfil profissional do quadro funcional, onde a análise do capital humano passa a integrar o processo metodológico, aumentando a complexidade e exigindo a participação efetiva dos gestores, comissões técnicas designadas e colaboradores. A execução desta etapa envolve a realização de reuniões, workshops, dinâmicas de grupo e aplicação de instrumentos técnicos.

c) Equilíbrio Funcional - constituída pelas fases de avaliação de cargos e de definição da estrutura funcional. A metodologia utilizada nesta etapa desenvolve-se através do processo de avaliação pelo sistema de pontos, mediante a aplicação do Manual de Avaliação, o qual está caracterizado por 09 (nove) fatores, sendo eles: grau de instrução; conhecimentos básicos/experiência; complexidade das atribuições; fadiga mental e visual; responsabilidade por erros; responsabilidade por supervisão de pessoas; responsabilidade por informações/numerários/patrimônio; responsabilidade por contatos; e ambiente/riscos. A tabulação dos resultados obtidos permite a hierarquização dos cargos (Ranking), tendo em vista a determinação da importância relativa de cada cargo da estrutura funcional. A execução desta etapa envolve a realização de reuniões, exigindo a participação efetiva dos gestores e/ou comissões técnicas designadas.

d) Análise Externa - constituída pela fase de análise salarial comparativa, realizada através de Pesquisa de Remuneração e Benefícios customizada. Esta etapa consiste no processo de preparação, aplicação, tabulação e proposição da estrutura salarial, de forma a permitir o equilíbrio interno e externo da estrutura de cargos e salários da Entidade. A execução desta etapa envolve a realização de reuniões, estudos aplicados, elaboração de instrumentos técnicos e a realização de cálculos estatísticos.

e) Produto Final - constituída pela fase final do Projeto, consiste no processo de consolidação das informações e dados obtidos nas etapas anteriores. A execução desta etapa envolve a elaboração das normas e políticas de gestão de pessoas, bem como a definição da estrutura de cargos e salários da Entidade.

CAPÍTULO IV **DA TERMINOLOGIA**

Art. 11 - Com a finalidade de uniformizar o entendimento do PCCS do SENAI DR/RN, adotamos as terminologias e respectivos conceitos, as quais estão relacionadas abaixo, observando-se o critério de ordem alfabética:

I – **ATIVIDADES COMPARTILHADAS:** Conjunto de atividades exercidas por ocupantes de cargo efetivo ou ainda função ou cargo de confiança, pertencentes à área meio do Sistema FIERN, cujos custos operacionais são rateados entre as Entidades, conforme dispositivos previstos em normas internas.

II - **AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO:** Instrumento de mensuração de competências técnicas, comportamentais e organizacionais que identificam pontos fortes e pontos de melhorias do profissional avaliado. A Avaliação de Desempenho se constitui, ainda, como um dos requisitos de progressão e/ou promoção.

III - **CARGO:** Unidade básica da estrutura organizacional, com denominação específica, resultante do agrupamento de tarefas de mesma natureza e complexidade, atribuídas ao profissional.

IV - **CARGOS DE CONFIANÇA:** Conjunto de cargos com atribuições e responsabilidades específicas, cujo provimento é baseado em critérios de confiança, sendo de livre nomeação e exoneração pelo Diretor Regional, aprovado pelo Presidente do Conselho Regional do SENAI-DR/RN.

V - **CARGOS EFETIVOS:** Conjunto de cargos com atribuições e responsabilidades específicas, cujo provimento advém de processo seletivo.

VI - **CARREIRA:** É a representação da evolução funcional do profissional na estrutura de cargos e salários da Entidade, sem que haja alteração do requisito mínimo de ingresso no cargo.

VII - **CESSÃO DE PESSOAL:** É o deslocamento do profissional do SENAI-DR/RN para outra Entidade do Sistema FIERN sem a cessão do vínculo empregatício, desde que observado os preceitos legais pré-estabelecidos.

VIII – **CLASSE:** É a unidade padrão decorrente da subdivisão da estrutura salarial do Quadro de Pessoal do SENAI-DR/RN, de acordo com o nível de responsabilidade e complexidade das atribuições exercidas.

IX - **COMISSÃO DE IMPLANTAÇÃO E GESTÃO:** Comissão designada pelo Diretor Regional, aprovado pelo Presidente do Conselho Regional do SENAI-DR/RN, formada por integrantes do seu quadro de pessoal e/ou das Entidades do Sistema FIERN (FIERN – SESI – IEL), na qual deverá fazer parte, obrigatoriamente, um representante da área de recursos humanos e jurídica, cujas atribuições estão determinadas neste Plano.

X – **ENQUADRAMENTO:** Ato pelo qual o profissional, ocupante de cargo efetivo do SENAI-DR/RN, após o preenchimento de todos os requisitos estabelecidos neste Instrumento, é enquadrado em um cargo, classe e faixa salarial constante no presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários.

XI – **FAIXA SALARIAL:** É a unidade padrão decorrente da subdivisão da Classe, indicando numa escala crescente o nível salarial do ocupante de um cargo efetivo, representando o valor do salário base.

XII - **FUNÇÕES DE CONFIANÇA:** Conjunto de cargos com atribuições e responsabilidades específicas, cujo provimento é baseado em critérios de confiança, sendo de livre nomeação e exoneração pelo Diretor Regional, aprovado pelo Presidente do Conselho Regional do SENAI-DR/RN, desde que o ocupante seja detentor de cargo efetivo nas Entidades vinculadas ao Sistema FIERN.

XIII – **HABILITAÇÃO LEGAL:** Corresponde ao cumprimento das exigências legais de profissões regulamentadas, caracterizadas pelo registro do diploma e adimplência junto ao órgão profissional competente.

XIV – **MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL:** É o deslocamento do profissional na estrutura salarial, podendo ser realizada mediante progressão ou promoção, observando os critérios estabelecidos neste Plano.

XV – **PADRÃO:** É a unidade padrão decorrente da subdivisão da estrutura salarial do cargo de Instrutor de Educação e Tecnologias, observados indicadores pré-definidos.

XVI – **PLANO DE CARGOS, CARREIRA E SALÁRIOS:** Conjunto de normas e procedimentos que orientam e disciplinam a vida funcional do profissional da Entidade.

XVII - **PROGRESSÃO:** É a passagem horizontal do profissional da faixa salarial em que se encontra para, preferencialmente, a imediatamente posterior, dentro de uma mesma classe.

XVIII - **PROMOÇÃO:** É o deslocamento do profissional do cargo em que se encontra para outro de mesma classe ou classe superior.

XIX - **QUADRO DE PESSOAL:** Conjunto de Cargos Efetivos, bem como de Cargos e Funções de Confiança, que compõem a força do trabalho necessária ao desempenho das atividades da Entidade.

XX - **QUADRO DE LOTAÇÃO** – é a definição do tipo e número de cargos e funções necessários ao funcionamento ideal de cada setor ou departamento, formando o todo de uma organização.

XXI – **QUADRO SUPLEMENTAR:** Conjunto de cargos efetivos constituídos pelos profissionais não optantes pela inclusão no presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários, bem como pelos profissionais não enquadrados nos dispositivos deste Plano.

XXII – **REENQUADRAMENTO:** Ato de recolocar o profissional em outro cargo da estrutura da Entidade, de mesma classe ou não, desde que não haja alteração do grau de instrução entre o cargo ocupado e o cargo a ocupar, observando-se as normas legais e internas.

TÍTULO II

DA POLÍTICA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

CAPÍTULO I

DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 12 - O quadro de pessoal do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Departamento Regional do Rio Grande do Norte - SENAI-DR/RN constitui-se de uma estrutura de cargos efetivos, funções e cargos de confiança, os quais compõem a força de trabalho necessária para o desenvolvimento das atividades e o cumprimento da missão institucional.

I - **Quadro de Cargos Efetivos** - compreende o conjunto de cargos, vinculados às categorias profissionais diferenciadas pela natureza do trabalho e/ou grau de complexidade, cujo provimento advém de processo seletivo, em conformidade com normas legais e internas pré-estabelecidas.

II - **Quadro de Funções de Confiança** - compreende o conjunto de funções de confiança, de livre nomeação e exoneração pelo Diretor Regional e aprovado pelo Presidente do Conselho Regional do SENAI-DR/RN, desde que o ocupante seja detentor de cargo efetivo. As funções de confiança serão definidas e regulamentadas através de norma interna do SENAI-DR/RN, aprovado pelo Presidente do Conselho Regional do SENAI-DR/RN, nos moldes previstos em seu Regimento.

III - **Quadro de Cargos de Confiança** - compreende o conjunto de cargos, de livre nomeação e exoneração pelo Diretor Regional e aprovado pelo Presidente do Conselho Regional do SENAI-DR/RN, que estão relacionadas ao desenvolvimento de atividades de Direção, Assessoramento, Gerência, Coordenação ou Supervisão, classificados segundo o grau de responsabilidade e complexidade. Os cargos de confiança serão definidos e regulamentados através de norma interna do SENAI-DR/RN, aprovado pelo Presidente do Conselho Regional do SENAI-DR/RN, nos moldes previstos em seu Regimento.

CAPÍTULO II

DO INGRESSO

Art. 13 - O ingresso do profissional no cargo efetivo do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Departamento Regional do Rio Grande do Norte - SENAI-DR/RN dar-se-á através de processo seletivo, observando-se o cumprimento de normas e procedimentos internos e legais, mediante atendimento aos requisitos de ingresso estabelecidos no descritivo do cargo, definido no Anexo VII.

Art. 14 - O ingresso dar-se-á, preferencialmente, na faixa salarial inicial do respectivo cargo, conforme determinado na Tabela de Vencimentos definida no Anexo IV, salvo por motivo de força maior e determinação expressa do Diretor Regional, devidamente justificada e aprovada pelo Presidente do Conselho Regional do SENAI-DR/RN.

Art. 15 - O ingresso do profissional no cargo de Instrutor de Formação Profissional ou Instrutor de Educação e Tecnologias deverá ser realizado na faixa inicial do padrão atribuído, observando-se o cumprimento de pelo menos 02 (dois) dos critérios de acesso especial, definidos no Anexo V, salvo justificativa e autorização do Diretor Regional e aprovada pelo Presidente do Conselho Regional do SENAI-DR/RN.

Art. 16 - O ingresso do profissional no cargo de Instrutor de Formação Profissional ou Instrutor de Educação e Tecnologias poderá ser realizado em faixa acima da inicial, devendo a necessidade ser justificada pelo gestor da Unidade Operacional e pelo Diretor Regional e aprovada pelo Presidente do Conselho Regional do SENAI-DR/RN.

Art. 17 - O profissional, ocupante de cargo de Instrutor de Formação Profissional ou Instrutor de Educação e Tecnologias poderá ser contratado para exercício de jornada inferior a 40 (quarenta) horas semanais, tendo sua remuneração baseada em quantidade de horas semanais, mediante atendimento aos requisitos de ingresso estabelecidos no descritivo do cargo, definido no Anexo VII.

Art. 18 - O profissional ocupante de cargo de Instrutor de Formação Profissional ou Instrutor de Educação e Tecnologias poderá ser contratado por hora/aula, mediante atendimento aos requisitos de ingresso estabelecidos no descritivo do cargo, definido no Anexo VII, observando-se o valor de hora/aula previamente estabelecido para esta modalidade de contratação.

Art. 19 - Os demais ocupantes de cargo efetivo ficam sujeitos, preferencialmente, a uma jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, podendo ser contratado para exercício de jornada inferior quando da existência de dispositivos legais previstos para profissões regulamentadas, mediante atendimento aos requisitos de ingresso estabelecidos no descritivo do cargo, definido no Anexo VII. Outros casos legalmente determinados ou ainda por interesse da Entidade devem observar a proporcionalidade do salário.

Art. 20 - A permanência do profissional recém admitido na Entidade terá um prazo máximo de experiência de 90 (noventa) dias, conforme os dispositivos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

CAPÍTULO III

DO ENQUADRAMENTO

Art. 21 - O enquadramento dos profissionais no Plano de Cargos, Carreira e Salários, constitui-se direito pessoal dos profissionais lotados no Quadro de Cargos Efetivos do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Departamento Regional do Rio Grande do Norte - SENAI-DR/RN.

Art. 22 - O enquadramento dos atuais ocupantes de Cargo Efetivo observará as seguintes etapas:

I - Enquadramento no Cargo – realizado com base no cargo ocupado, conforme o estabelecido na Tabela de Correlação de Cargos constante do Anexo II.

II - Enquadramento na Classe – Após o enquadramento no cargo, o profissional será posicionado na classe inicial da carreira a que pertença o cargo. Não obstante, o profissional poderá ser enquadrado na classe final da carreira, desde que atenda a, no mínimo, 03 (três) dos seguintes critérios abaixo:

- a) possuir grau de instrução superior ao que é exigido no perfil do cargo;
- b) ter mais de 10 (dez) anos de serviços prestados ao SENAI-DR/RN ou às Entidades do Sistema FIERN, não sendo contado o tempo de serviço prestado a qualquer outra Entidade pública ou privada;
- c) não estar cedido a qualquer outra Entidade pública ou privada, exceto às Entidades do Sistema FIERN, no momento do enquadramento;
- d) ser detentor de função ou cargo de confiança; e
- e) coordenar projetos ou equipes no exercício de sua função;

III - Enquadramento na Faixa Salarial – Após o posicionamento na classe, o profissional será enquadrado na faixa salarial da carreira da classe que pertença, constante da Tabela de Vencimentos, definida no Anexo IV, desde que o valor da faixa salarial seja igual ou imediatamente superior ao salário atualmente percebido.

CAPÍTULO IV

DO PÓS-ENQUADRAMENTO

SEÇÃO I

ATRIBUIÇÕES NÃO COMPATÍVEIS COM A DENOMINAÇÃO DO CARGO

Art. 23 - O profissional ocupante de cargo efetivo, cujas atribuições definidas no descritivo do novo cargo, constante do Anexo VII, não corresponder às principais atividades atualmente desenvolvidas, por motivo de disfunção, poderá requerer junto à Comissão de Implantação e Gestão do PCCS, o devido reenquadramento, compatibilizando-o com as atribuições desenvolvidas na Entidade, o qual poderá ser deferido mediante atendimento dos seguintes critérios:

- a) possuir os requisitos de ingresso estabelecidos para o cargo requerido;
- b) obter parecer da Comissão de Implantação e Gestão do PCCS;
- c) obter o deferimento pelo Diretor Regional, aprovado pelo Presidente do Conselho Regional do SENAI-DR/RN;
- d) Existir disponibilidade ou necessidade para o cargo; e
- e) Não contrariar a legislação vigente.

SEÇÃO II

SALÁRIO BASE SUPERIOR AO VALOR FINAL DA NOVA TABELA

Art. 24 - O profissional ocupante de cargo efetivo, cujo salário base seja superior à faixa salarial final da nova tabela definida para o cargo e classe a que esteja posicionado no enquadramento, não será enquadrado no novo Plano, devendo ser inserido em Quadro Suplementar.

SEÇÃO III

CARGOS EM EXTINÇÃO

Art. 25 - O profissional ocupante de cargo efetivo que, mediante opção formal, não for enquadrado neste Plano, ficará em Quadro Suplementar em extinção, mantendo-se no cargo e remuneração atual.

CAPÍTULO V

DA MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

Art. 26 - A movimentação do profissional na estrutura de cargos e salários do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Departamento Regional do Rio Grande do Norte - SENAI-DR/RN será realizada através de progressão ou promoção, mediante critérios pré-estabelecidos.

SEÇÃO I

DA PROGRESSÃO

Art. 27 – Progressão é a passagem horizontal do profissional da faixa salarial em que se encontra para, preferencialmente a imediatamente posterior, dentro de uma mesma classe. A progressão poderá ocorrer da seguinte forma:

I - Mérito – de caráter bianual, preferencialmente limitada a uma faixa salarial, dentro da mesma classe, mediante aprovação em Avaliação de Desempenho, cujas regras são estabelecidas neste Plano.

II - Antiguidade – poderá ser concedida, a cada 05 (cinco) anos, para a faixa salarial imediatamente posterior a que se encontrar, contado a partir da data de enquadramento neste Plano, desde que observado a inexistência de progressão ou promoção no mesmo período.

Art. 28 - As mudanças de faixas salariais decorrentes de progressão por mérito ou antiguidade somente poderão ser efetivadas mediante:

- a) Intervalo mínimo de 24 (vinte e quatro) meses após o enquadramento do profissional neste Plano;
- b) Prova formal da participação do profissional no processo de Avaliação de Desempenho anual;
- c) Efetivo exercício, observando-se os impedimentos para a progressão;
- d) Previsão orçamentária e viabilidade financeira da Entidade; e
- e) Proposição da Comissão de Implantação e Gestão do PCCS, seguido de aprovação final do Diretor Regional e do Presidente do Conselho Regional do SENAI-DR/RN.

Art. 29 - Não será considerado como de efetivo exercício no cargo, para efeito de progressão funcional, o tempo relativo a:

- a) Falta injustificada;
- b) Licença para tratamentos de interesses particulares;
- c) Punição disciplinar;
- d) Cessão para outro órgão, que não o do Sistema Indústria;
- e) Afastamento por auxílio doença e aposentadoria por invalidez; e
- f) Outras situações de suspensão de Contrato de Trabalho previstas em Lei.

SEÇÃO II

DA PROMOÇÃO

Art. 30 - Promoção é a mudança do profissional para uma classe superior a que se encontra, com enquadramento preferencialmente na faixa inicial do respectivo cargo a ser

ocupado, observando-se os requisitos de ingresso estabelecidos no descritivo do cargo, constante do Anexo VII.

Art. 31 - A mudança de classe decorrente de promoção somente poderá ser efetivada mediante:

- a) Aprovação em processo seletivo, quando a mudança incorrer na mudança de cargo;
- b) Existência de necessidade ou interesse do SENAI-DR/RN;
- c) Intervalo mínimo de 24 (vinte e quatro) meses após o enquadramento do profissional neste Plano;
- d) Prova formal da participação do profissional no processo de Avaliação de Desempenho anual;
- e) Efetivo exercício, observando-se os impedimentos para a promoção;
- f) Previsão orçamentária e viabilidade financeira da Entidade;
- g) Proposição da Comissão de Implantação e Gestão do PCCS, seguido de aprovação final do Diretor Regional e do Presidente do Conselho Regional do SENAI-DR/RN.

Art. 32 - Não será considerado como de efetivo exercício no cargo, para efeito de promoção funcional, o tempo relativo a:

- a) Falta injustificada;
- b) Licença para tratamentos de interesses particulares;
- c) Punição disciplinar;
- d) Cessão para outro órgão, que não o do Sistema Indústria;
- e) Afastamento por auxílio doença e aposentadoria por invalidez; e
- f) Outras situações de suspensão de Contrato de Trabalho previstas em Lei.

CAPÍTULO VI

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 33 - A Avaliação de Desempenho do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI-DR/RN deve possibilitar ao ocupante de cargo efetivo, a possibilidade de movimentação nas faixas salariais da classe a que pertença, em decorrência de méritos comprovados pelo exercício de suas atribuições, observando-se as regras de progressão previstas neste Plano.

Art. 34 - A Avaliação de Desempenho é individualizada e aplicada aos ocupantes de cargo efetivo, a cada período mínimo de 12 (doze) meses, devendo ser preenchida pelo avaliado e seu superior imediato, observando as seguintes competências:

I - TÉCNICA – conhecimentos essenciais para o desempenho do cargo. Estas competências são normalmente adquiridas em sua formação ou experiência adquirida.

II – COMPORTAMENTAL – Habilidades e atitudes que geram comportamentos esperados pela equipe e organização. Estas competências são normalmente intrínsecas ao indivíduo e podem ser mensuradas através de testes ou observadas no cotidiano do trabalho.

III - ORGANIZACIONAL - Atitudes que são essenciais para o negócio. Estas competências por sua natureza estão baseadas na missão, visão, princípios, valores e políticas da empresa.

Art. 35 - O instrumento de Avaliação de Desempenho é caracterizado pelo sistema de pontos, obedecendo à seguinte pontuação: 1 – 50 pontos, 2 – 70 pontos, 3 – 90 pontos e 4 – 100 pontos, cuja pontuação final determina o resultado do somatório dos pontos obtidos nas 03 (três) competências avaliadas.

Art. 36 - A pontuação final de cada avaliador é multiplicada a um peso determinado, equilibrando o resultado geral, ficando assim estabelecido:

AVALIADOR	SIGLA	PESO
Superior Imediato	Su	70
Auto-Avaliação	Aa	30

Art. 37 - A tabulação do resultado geral do processo de avaliação de desempenho anual dar-se-á através da seguinte fórmula:

$$RG = (PfSu \times 70) + (PfAa \times 30)/100$$

Art. 38 - A progressão por mérito ocorrerá, obtendo a média aritmética ao final de cada 02 (duas) avaliações de desempenho anual ($AD1 + AD2 / 2$), desde que o profissional obtenha pontuação final igual ou superior a 1.315 (mil, trezentos e quinze) pontos.

Art. 39 - O instrumento de Avaliação de Desempenho é parte integrante desde Plano, conforme consta do Anexo V.

Art. 40 - O instrumento de Avaliação de Desempenho poderá ser substituído por outro, a qualquer tempo, cujas regras e procedimentos devem ser divulgados pela área de recursos humanos, de forma a mensurar, preferencialmente, as competências técnicas, comportamentais e organizacionais do profissional avaliado.

Art. 41 - O profissional ocupante de função de confiança ou cargo de confiança que for detentor de cargo efetivo não participará de processo de avaliação de desempenho relacionado ao cargo de origem.

CAPÍTULO VII

DA GESTÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

SEÇÃO I

DAS COMPETÊNCIAS

Art. 42 – Compete ao Diretor Regional:

- a) Propor ao Conselho Regional o Plano de Cargos, Carreiras e Salários e o Quadro de Pessoal;
- b) Propor ao Conselho Regional o Quadro de Lotação e as políticas de gestão de cargos, carreiras e remuneração; e
- c) Autorizar, com anuência do Presidente do Conselho Regional, a realização de admissão, promoção, progressão e cessão de pessoal do quadro de cargos efetivos, mediante atendimento dos requisitos pré-estabelecidos neste Plano.

Art. 43 – Compete aos responsáveis por Unidades Administrativas e Operacionais:

- a) contribuir para a atualização dos descritivos de cargos da equipe;

- b) manter a equipe devidamente informada sobre os dispositivos deste Plano; e
- c) coordenar e/ou realizar a avaliação de desempenho anual da equipe, através do Instrumento previsto neste Plano ou outro devidamente regulamentado.

Art. 44 – Compete à Comissão de Implantação e Gestão do PCCS:

- a) propor o enquadramento dos profissionais no presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários, conforme normas pré-estabelecidas;
- b) propor critérios de desempate ou indicar prioridades, quando a previsão orçamentária ou a viabilidade financeira da Entidade não permitir a progressão total de profissionais aprovados;
- c) acompanhar o processo de Avaliação de Desempenho;
- d) informar ao setor competente a relação dos profissionais progredidos, baseando-se nos critérios pré-estabelecidos neste Plano;
- e) analisar os pedidos de reconsideração de resultados, quando houver; e
- f) contribuir para a ampla divulgação e manutenção deste Plano.

TÍTULO III

DA ESTRUTURA DE CARGOS E SALÁRIOS

CAPÍTULO I

DA ESTRUTURA DE CARGOS

Art. 45 - A estrutura de cargos do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Departamento Regional do Rio Grande do Norte - SENAI-DR/RN é constituída pelos cargos efetivos, funções e cargos de confiança, a qual reflete a demanda de força de trabalho, em cargos, necessária à execução das atividades e ao cumprimento da missão institucional.

Art. 46 - A estrutura de cargos, para fins de adequação à estrutura salarial, está classificada de acordo com a pontuação obtida através da metodologia de avaliação de cargos, pelo sistema de pontos, de forma a determinar a hierarquia dos cargos ou “*ranking*”, em conformidade com o grau de complexidade e responsabilidade das atribuições, vinculadas à análise e mensuração dos fatores pré-definidos.

Art. 47 - A hierarquia ou “*ranking*” pré-estabelece o grau de relevância do cargo na estrutura funcional, alinhando-os aos objetivos e estratégias organizacionais, de forma a promover o alto desempenho e a funcionalidade dos processos e rotinas administrativas, atuando, ainda, como propulsor da carreira profissional, uma vez que dimensiona o caminho de crescimento interno na Entidade. A estrutura de cargos devidamente hierarquizada está constituída pelo quadro de cargos efetivos do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI-DR/RN.

Art. 48 - A estrutura hierarquizada dos cargos efetivos define a importância relativa de cada cargo, promovendo o equilíbrio interno da Entidade, facilitando o processo de atração e retenção de profissionais, cujo alinhamento com a estrutura salarial forma a base para o equilíbrio externo, de forma a manter a competitividade da política salarial frente ao mercado.

Art. 49 - Finalizado o processo de classificação e hierarquização do quadro de cargos efetivos do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Departamento Regional do Rio Grande do Norte - SENAI-DR/RN inicia-se a composição da estrutura salarial, definida através das respectivas Tabelas de Vencimentos.

CAPÍTULO II

DA ESTRUTURA SALARIAL

Art. 50 - A estrutura salarial do quadro de pessoal do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Departamento Regional do Rio Grande do Norte - SENAI-DR/RN foi elaborada mediante análise comparativa junto ao mercado local, junto às empresas de mesmo ramo de atividade, tomando-se por base a análise da média salarial, do piso e teto praticados.

SEÇÃO I

DA COMPOSIÇÃO SALARIAL

Art. 51 - A remuneração do quadro de cargos efetivos será composta dos seguintes elementos:

- a) salário base;
- b) vantagens pessoais, quando couber;

- c) gratificação por exercício de função ou cargo de confiança, quando couber; e
- d) benefícios diretos ou indiretos, devidamente instituídos pela Entidade.

SEÇÃO II

DAS TABELAS SALARIAIS

Art. 52 - A Tabela Salarial dos Cargos Efetivos do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI-DR/RN é formada por 12 (doze) classes e 15 (quinze) faixas salariais que definem o posicionamento salarial do profissional durante sua carreira funcional dentro da Entidade.

Art. 53 - As classes são formadas por números indicando escalonamento ascendente e as faixas salariais compõem os valores dos salários bases, expressos em moeda corrente vigente no País, e que constituem um conjunto de valores limitados por valores mínimos e máximos, subentendidos como piso e teto, possuindo um percentual de 4% (quatro por cento) entre as respectivas faixas salariais.

Art. 54 - A Tabela de Vencimento dos cargos efetivos será alterada, em decorrência de reajustes por ocasião da data-base da categoria ou por força de acordo coletivo, podendo ainda ser alterada mediante autorização do Presidente do Conselho Regional.

Art. 55 – A faixa inicial da classe 1 será reajustada de acordo com o piso da categoria determinado em Acordo Coletivo. As demais classes da Tabela Salarial terão seu piso inicial reajustado em conformidade com o índice estabelecido em Acordo Coletivo.

Art. 56 - O posicionamento dos salários individuais bem como o seu crescimento ao longo da faixa salarial é decorrente da evolução na carreira profissional e do desempenho/potencial do ocupante.

Art. 57 - A estrutura salarial de Funções e Cargos de Confiança será definida e regulamentada através de norma interna do SENAI-DR/RN, devidamente aprovada pelo Conselho Regional, nos moldes previstos em seu Regimento.

Art. 58 - O profissional ocupante de Cargo Efetivo que for nomeado para o exercício de Cargo de Confiança receberá, a título de gratificação e a critério da empresa, a uma das seguintes formas:

- a) ao valor estabelecido para o respectivo cargo nomeado;
- b) no caso do salário base for maior que o valor do cargo comissionado, poderá o empregado optar pelo percentual de 20% (vinte por cento) do valor estabelecido para o respectivo cargo nomeado, acrescido ao seu salário base, não incorporado ao salário;

Art. 59 - Excepcionalmente, o profissional ocupante de cargo efetivo que for nomeado para Cargos Comissionados de gestão, o valor da gratificação não deve ser inferior à 40% (quarenta por cento) do valor do salário base.

Art. 60 - O profissional ocupante de função de confiança ou cargo de confiança que for detentor de cargo efetivo retornará, quando de sua exoneração, à faixa salarial original, devendo ser progredido na respectiva classe e faixa, observada a periodicidade de progressão por mérito a que teria direito caso permanecesse no cargo efetivo.

SEÇÃO III

DA GRATIFICAÇÃO ESPECIAL

Art. 61 – O empregado contratado até 10/11/2017, que vier a ser destituído do cargo de confiança ou função gratificada, desde esta não tenha sido motivada por falta grave cometida, terá acrescidas ao salário de seu cargo efetivo, a título de merecimento, percentual da comissão ou gratificação, tituladas como gratificação especial.

Parágrafo Primeiro – Para se obter a incorporação/acréscimo deverá ser obedecido as seguintes condições:

- I. Ter completado 05 (cinco) anos de exercício de cargo/função gratificada, quando fará jus a 40 % (quarenta por cento) da comissão ou gratificação.
- II. A partir do 6º ano de exercício em cargo/função gratificada, o empregado fará jus a mais 3% (três por cento) por cada ano de comissionamento ou gratificação por exercício da função de confiança, até completar 100% (cem por cento) do valor da comissão ou gratificação.

- III. A apuração do percentual de acréscimo/incorporação salarial será feita a partir da média ponderada das remunerações dos cargos ou funções exercidas nos últimos 05 (cinco) anos, ou seja, as últimas 60 (sessenta) remunerações do cargo/função gratificada exercidos devidamente atualizados pelo mesmo índice utilizado pela justiça do trabalho, respeitando os limites de percentual e de tempo estabelecidos nos itens anteriores.

Parágrafo segundo – Caberá a Gerência de Recursos Humanos o controle e cumprimento das regras impostas neste artigo, independentemente de requerimento da parte interessada.

Art. 62 – A contagem do tempo de exercício no cargo de confiança ou função gratificada será procedida de forma contínua.

Parágrafo único: Serão considerados como tempo continuado de exercício no cargo de confiança ou função gratificada os intervalos ou interrupções inferiores a 90 (noventa) dias.

Art. 63 – Entende-se por Comissão, a diferença entre o salário efetivo e os vencimentos dos cargos de confiança/função gratificada exercidos.

Art. 64 – O empregado beneficiado com a gratificação especial que vier a ser nomeado para o novo comissionamento ou exercício de função gratificada subordinar-se-á à seguinte disciplina:

- a) Se a Comissão ou Gratificação superar o valor da gratificação especial, poderá o empregado optar pela remuneração que lhe convier;
- b) Caso contrário, permanecerá recebendo apenas o “quantum” da aludida gratificação especial;

Parágrafo primeiro – na hipótese descrita na alínea “a” deste artigo, ocorrendo o descomissionamento ou dispensa do exercício da função gratificada, desde que esta não tenha sido motivada por falta grave cometida, será acrescida à gratificação especial já incorporada pelo interessado tantas parcelas de 3% (três por cento) do valor da comissão ou gratificação, quantos forem os anos de cada novo comissionamento ou exercício de função gratificada, a ser computado de forma “pro rata” até completar 100% (cem por cento) do valor da maior comissão ou gratificação percebida.

Parágrafo segundo – Caberá a Gerencia de Recursos Humanos o controle e cumprimento das regras impostas neste artigo, independentemente de requerimento da parte interessada.

Art. 65 - Os profissionais que estiverem licenciados ou à disposição remunerada de outros órgãos que não façam parte do Sistema FIERN não farão jus à gratificação especial.

TÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 66 - O profissional que não tiver interesse em aderir ao presente Plano, deverá, mediante opção formal, solicitar sua inclusão no Quadro Suplementar em extinção, observando-se o prazo máximo de 60 (sessenta) dias, a contar da data da aprovação e divulgação interna deste Instrumento.

Art. 67 - A Entidade poderá definir o quantitativo de profissionais para composição de cargos previstos no quadro de pessoal, mediante a definição do quadro de lotação de acordo com as necessidades de cada unidade ou setor, observado os dispositivos legais previstos em normas internas.

Art. 68 - Em caso de limitação orçamentária e/ou financeira para aplicação de progressões salariais por mérito, a Entidade poderá estabelecer previamente o percentual máximo de colaboradores para progressão, adotando, por ordem de importância, os seguintes critérios:

- a) Maior pontuação obtida no somatório das 02 (duas) últimas Avaliações de Desempenho;
- b) Maior pontuação na competência técnica, obtida na última Avaliação de Desempenho anual; e
- c) Tempo de serviço no SENAI-DR/RN.

Art. 69 - O profissional que for enquadrado em salário-base menor do que o previsto em dispositivos legais para profissões regulamentadas poderá perceber a complementação do valor, a título de vantagem pessoal ou complementação de vencimento, mediante a emissão de pareceres técnico e jurídico, com autorização formal do Diretor Regional, aprovado pelo Presidente do Conselho Regional do SENAI-DR/RN.

Art. 70 - Com a finalidade de corrigir eventuais distorções funcionais existentes, o enquadramento de profissionais em cargos diferentes do estabelecido na tabela de Correlação de Cargos do novo Plano, poderá ocorrer mediante análise e parecer técnico da Comissão de Implantação e Gestão do PCCS e parecer jurídico, com a respectiva autorização do Diretor Regional e aprovação do Presidente do Conselho Regional do SENAI-DR/RN.

Art. 71 - O profissional que se sinta prejudicado com a implantação deste Plano poderá recorrer oficialmente à Comissão de Implantação e Gestão do PCCS, apresentando os argumentos para os dispositivos em discordância, observando-se o prazo de 30 (trinta) dias desta, cuja Comissão terá igual prazo para emitir parecer técnico, contado da data da entrada do recurso.

Art. 72 - O profissional que for inserido no Quadro Suplementar ficará regido pelo PCCS da época de sua respectiva Contratação.

Art. 73 - Os casos excepcionais ou não expressamente previstos neste Plano de Cargos, Carreiras e Salários serão dirimidos pelo Diretor Regional do SENAI-DR/RN, aprovado pelo Presidente do Conselho Regional do SENAI-DR/RN, ouvida a Comissão de Implantação e Gestão do PCCS.

Art. 74 – O profissional cujo vínculo empregatício decorre de contrato por tempo determinado, não fará jus aos dispositivos deste Plano.

Art. 75 – O ocupante do cargo de Trainee, excepcionalmente, ao final do Programa, poderá ser efetivado, automaticamente, em outro cargo constante da estrutura de cargos do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Departamento Regional do Rio Grande do Norte - SENAI-DR/RN, caso haja vagas no seu quadro de pessoal e disponibilidade orçamentária e financeira, observados os dispositivos de legais de enquadramento que regem a matéria.

Art. 76 – Excepcionalmente, o cargo de Trainee terá o salário base estabelecido por Resolução, com aprovação do Diretor Regional do SENAI-DR/RN, aprovado pelo Presidente do Conselho Regional do SENAI-DR/RN.

Art. 77 - O Conselho Regional deliberará os atos administrativos necessários a implantação deste Plano de Cargos, Carreiras e Salários.

Art. 78 - O direito de incorporação de percentual de cargo comissionado ou função gratificada, disposto nos artigos 61 e seguintes deste PCCS será assegurado apenas aos empregados contratados até a data de 10/11/2017. Após esta data, o empregado que vier a ser contratado não fará jus a qualquer incorporação decorrente do exercício de cargo ou função gratificada, nos termos do Art. 468 §§ 1º e 2º da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017.

ANEXOS

ANEXO I

Plano de Cargos, Carreiras e Salários

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI-DR/RN

QUADRO DE PESSOAL

CARGOS EFETIVOS
Advogado
Advogado I
Analista Administrativo
Analista Administrativo I
Analista de Comunicação
Analista de Comunicação I
Analista de Educação e Tecnologias
Analista de Educação e Tecnologias I
Analista de Negócio
Analista de Negócio I
Analista de Tecnologia da Informação
Analista de Tecnologia da Informação I
Arquiteto
Arquiteto I
Assistente Administrativo
Assistente Administrativo I
Assistente de Tecnologia da Informação
Assistente de Tecnologia da Informação I
Assistente Social
Assistente Social I
Assistente Técnico
Assistente Técnico I
Auxiliar Administrativo
Auxiliar Administrativo I
Auxiliar de Laboratório
Auxiliar de Laboratório I
Auxiliar de Serviços Especializados
Auxiliar de Serviços Especializados I
Auxiliar de Serviços Gerais
Auxiliar de Serviços Gerais I
Contador
Contador I
Engenheiro Civil
Engenheiro Civil I
Garçom
Instrutor de Educação e Tecnologias
Instrutor de Formação Profissional
Motorista
Pesquisador
Pesquisador I
Psicólogo
Psicólogo I
Secretária Escolar
Secretária Escolar I
Supervisor Pedagógico
Supervisor Pedagógico I
Técnico de Laboratório
Técnico de Laboratório I
Técnico em Manutenção
Técnico em Manutenção I
Técnico de Segurança do Trabalho
Técnico de Segurança do Trabalho I
Trainee

ANEXO II

Plano de Cargos, Carreiras e Salários

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI-DR/RN

TABELA DE CORRELAÇÃO DE CARGOS

CARGO ATUAL	GRAU DE INSTRUÇÃO	CARGO PROPOSTO	GRAU DE INSTRUÇÃO
Administrador Estatístico Instrutor de Educação Profissional e Tecnologias I Técnico de Nível Superior Técnico em Planejamento Técnico de Formação Profissional Orientador Educacional Consultor Técnico Supervisor Pedagógico Instrutor de Educação	Ensino Superior Completo	Analista Administrativo Analista Administrativo I Analista de Comunicação Analista de Comunicação I Analista de Educação e Tecnologia Analista de Educação e Tecnologia I Analista de Negócio Analista de Negócio I Analista de Negócio I Analista de Tecnologia da Informação Analista de Tecnologia da Informação I	Ensino Superior Completo
Instrutor de Educação Profissional e Tecnologias I		Instrutor de Educação Profissional e Tecnologias Padrão I ou Padrão II ou Padrão III ou Padrão IV	
Instrutor de Educação Profissional e Tecnologias II		Pesquisador Pesquisador I	
Instrutor de Educação Profissional e Tecnologias I		Supervisor Pedagógico	
Instrutor de Educação Profissional e Tecnologias II		Advogado Advogado I	
Orientador Educacional Supervisor de Estágio Supervisor Pedagógico		Contador Contador I	
Consultor Jurídico		Instrutor de Formação Profissional Padrão III ou Padrão IV ou Padrão V	
Contador			
Técnico de Formação Profissional	Ensino Médio Completo ou Curso Técnico Completo	Técnico de Segurança do Trabalho	Ensino Médio Completo ou Curso Técnico Completo
Técnico de Segurança do Trabalho		Assistente Administrativo Assistente Administrativo I	
Técnico em Contabilidade Técnico Especializado Assistente Técnico Agente de Treinamento Almoxarife Assistente Administrativo Auxiliar de Biblioteca Encarregado de Patrimônio		Assistente Técnico Assistente Técnico I	
Agente de Treinamento		Assistente de Tecnologia da Informação Assistente de Tecnologia da Informação I	
Instrutor I Instrutor II Supervisor de Ensino Professor P1H Professor P2H Professor		Instrutor de Formação Profissional Padrão I ou Padrão II	
Secretária Escolar		Secretária Escolar Secretária Escolar I	
Técnico Especializado Assistente Técnico		Técnico de Laboratório Técnico de Laboratório I	
Auxiliar Administrativo Operador de Máquina Duplicadora Recepcionista		Técnico em Manutenção Técnico em Manutenção I	
Auxiliar de Eletricista		Auxiliar Administrativo Auxiliar Administrativo I	
Bombeiro Hidráulico	Ensino Fundamental	Auxiliar de Serviços Especializados Auxiliar de Serviços Especializados I	Ensino Fundamental
Eletricista		Auxiliar de Serviços Gerais Auxiliar de Serviços Gerais I	
Porteiro		Motorista	
Auxiliar de Serviços Gerais			
Motorista			

ANEXO III

Plano de Cargos, Carreiras e Salários

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI-DR/RN

ESTRUTURA DE CARGOS EFETIVOS

CLASSE	CARGOS
1	Auxiliar de Serviços Gerais
2	Auxiliar Administrativo
	Auxiliar de Laboratório
	Auxiliar de Serviços Gerais I
	Auxiliar de Serviços Especializados
	Garçom
3	Motorista
	Auxiliar Administrativo I
	Auxiliar de Serviços Especializados I
	Assistente Técnico
4	Auxiliar de Laboratório I
	Assistente Administrativo
	Técnico em Manutenção
	Assistente Técnico I
5	Secretária Escolar
	Técnico em Manutenção I
	Assistente de Tecnologia da Informação
	Assistente Administrativo I
6	Assistente de Tecnologia da Informação I
	Secretária Escolar I
	Técnico de Laboratório
	Técnico em Segurança do Trabalho
7	Contador
	Analista de Comunicação
	Psicólogo
	Advogado
	Analista de Tecnologia da Informação
	Analista Administrativo
	Analista de Negócio
	Analista de Educação e Tecnologias
	Assistente Social
	Técnico de Laboratório I
	Técnico em Segurança do Trabalho I
8	Supervisor Pedagógico
	Analista de Comunicação I
	Assistente Social I
	Psicólogo I
9	Advogado I
	Supervisor Pedagógico I
	Analista Administrativo I
	Analista de Negócio I
	Analista de Educação e Tecnologias I
	Analista de Tecnologia da Informação I
	Contador I
10	Pesquisador
11	Pesquisador I
11	Arquiteto
12	Engenheiro Civil
	Arquiteto I
12	Engenheiro Civil I

ANEXO IV

Plano de Cargos, Carreiras e Salários

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI-DR/RN

TABELA DE VENCIMENTOS DE CARGOS EFETIVOS

ESTRUTURA SALARIAL DE CARGOS EFETIVOS															
CLASSE	FAIXAS SALARIAIS														
	1ª Faixa	2ª Faixa	3ª Faixa	4ª Faixa	5ª Faixa	6ª Faixa	7ª Faixa	8ª Faixa	9ª Faixa	10ª Faixa	11ª Faixa	12ª Faixa	13ª Faixa	14ª Faixa	15ª Faixa
1	816,41	849,07	883,03	918,35	955,08	993,29	1.033,02	1.074,34	1.117,31	1.162,01	1.208,49	1.256,83	1.307,10	1.359,38	1.413,76
2	895,00	930,80	968,03	1.006,75	1.047,02	1.088,90	1.132,46	1.177,76	1.224,87	1.273,86	1.324,82	1.377,81	1.432,92	1.490,24	1.549,85
3	1.120,00	1.164,80	1.211,39	1.259,85	1.310,24	1.362,65	1.417,16	1.473,84	1.532,80	1.594,11	1.657,87	1.724,19	1.793,16	1.864,88	1.939,48
4	1.490,00	1.549,60	1.611,58	1.676,05	1.743,09	1.812,81	1.885,33	1.960,74	2.039,17	2.120,73	2.205,56	2.293,79	2.385,54	2.480,96	2.580,20
5	2.069,00	2.151,76	2.237,83	2.327,34	2.420,44	2.517,25	2.617,95	2.722,66	2.831,57	2.944,83	3.062,63	3.185,13	3.312,54	3.445,04	3.582,84
6	2.384,00	2.479,36	2.578,53	2.681,68	2.788,94	2.900,50	3.016,52	3.137,18	3.262,67	3.393,18	3.528,90	3.670,06	3.816,86	3.969,54	4.128,32
7	2.790,00	2.901,60	3.017,66	3.138,37	3.263,91	3.394,46	3.530,24	3.671,45	3.818,31	3.971,04	4.129,88	4.295,08	4.466,88	4.645,56	4.831,38
8	3.200,00	3.328,00	3.461,12	3.599,56	3.743,55	3.893,29	4.049,02	4.210,98	4.379,42	4.554,60	4.736,78	4.926,25	5.123,30	5.328,24	5.541,36
9	4.000,00	4.160,00	4.326,40	4.499,46	4.679,43	4.866,61	5.061,28	5.263,73	5.474,28	5.693,25	5.920,98	6.157,82	6.404,13	6.660,29	6.926,71
10	5.900,00	6.136,00	6.381,44	6.636,70	6.902,17	7.178,25	7.465,38	7.764,00	8.074,56	8.397,54	8.733,44	9.082,78	9.446,09	9.823,93	10.216,89
11	6.516,00	6.776,64	7.047,71	7.329,61	7.622,80	7.927,71	8.244,82	8.574,61	8.917,60	9.274,30	9.645,27	10.031,08	10.432,33	10.849,62	11.283,60
12	7.930,00	8.247,20	8.577,09	8.920,17	9.276,98	9.648,06	10.033,98	10.435,34	10.852,75	11.286,86	11.738,34	12.207,87	12.696,19	13.204,03	13.732,19

CARGO	FAIXAS SALARIAIS															
	PADRÃO	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	7ª	8ª	9ª	10ª	11ª	12ª	13ª	14ª	15ª
Instrutor de Educação e Tecnologias	IV	6.410,00	6.666,40	6.933,06	7.210,38	7.498,79	7.798,75	8.110,69	8.435,12	8.772,53	9.123,43	9.488,37	9.867,90	10.262,62	10.673,12	11.100,05
	III	5.825,00	6.058,00	6.300,32	6.552,33	6.814,43	7.087,00	7.370,48	7.665,30	7.971,91	8.290,79	8.622,42	8.967,32	9.326,01	9.699,05	10.087,02
	II	5.295,00	5.506,80	5.727,07	5.956,15	6.194,40	6.442,18	6.699,86	6.967,86	7.246,57	7.536,44	7.837,89	8.151,41	8.477,47	8.816,56	9.169,23
	I	4.813,00	5.005,52	5.205,74	5.413,97	5.630,53	5.855,75	6.089,98	6.333,58	6.586,92	6.850,40	7.124,42	7.409,39	7.705,77	8.014,00	8.334,56

CARGO	FAIXAS SALARIAIS															
	PADRÃO	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	7ª	8ª	9ª	10ª	11ª	12ª	13ª	14ª	15ª
Instrutor de Formação Profissional	V	4.000,00	4.160,00	4.326,40	4.499,46	4.679,43	4.866,61	5.061,28	5.263,73	5.474,28	5.693,25	5.920,98	6.157,82	6.404,13	6.660,29	6.926,71
	IV	3.200,00	3.328,00	3.461,12	3.599,56	3.743,55	3.893,29	4.049,02	4.210,98	4.379,42	4.554,60	4.736,78	4.926,25	5.123,30	5.328,24	5.541,36
	III	2.790,00	2.901,60	3.017,66	3.138,37	3.263,91	3.394,46	3.530,24	3.671,45	3.818,31	3.971,04	4.129,88	4.295,08	4.466,88	4.645,56	4.831,38
	II	2.384,00	2.479,36	2.578,53	2.681,68	2.788,94	2.900,50	3.016,52	3.137,18	3.262,67	3.393,18	3.528,90	3.670,06	3.816,86	3.969,54	4.128,32
	I	1.745,00	1.814,80	1.887,39	1.962,89	2.041,40	2.123,06	2.207,98	2.296,30	2.388,15	2.483,68	2.583,03	2.686,35	2.793,80	2.905,55	3.021,78

ANEXO V

Plano de Cargos, Carreiras e Salários

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI-DR/RN

TABELA DE ACESSO ESPECIAL

TABELA DE ACESSO ESPECIAL - INSTRUTOR DE FORMAÇÃO ESPECIAL					
REQUISITOS DE ACESSO	PADRÃO I	PADRÃO II	PADRÃO III	PADRÃO IV	PADRÃO V
	NÍVEL MÉDIO		NÍVEL SUPERIOR		
Tempo de Serviço (TS) ou Experiência Comprovada	não interfere no exercício da função	≥10 anos	não interfere no exercício da função	≥10 anos	≥10 anos
Reconhecido Saber	<u>Grau Comum</u> – o grau de conhecimento da atividade não é exclusivo do profissional	<u>Grau Leve</u> – o desenvolvimento da atividade depende razoavelmente do conhecimento do profissional	<u>Grau Comum</u> – o grau de conhecimento da atividade não é exclusivo do profissional	<u>Grau Médio</u> – o desenvolvimento da atividade depende em grande parte do conhecimento do profissional	<u>Grau Máximo</u> – o desenvolvimento da atividade depende exclusivamente do conhecimento do profissional
Grau de Especialização do Trabalho	Inexistente – função de média complexidade e bastante disponibilidade no mercado local	<u>Grau Leve</u> – função de média complexidade e pouca disponibilidade no mercado local	Inexistente – função de média complexidade e bastante disponibilidade no mercado local	<u>Grau Médio</u> – função de alta complexidade e pouca disponibilidade no mercado local	<u>Grau Máximo</u> – função de alta complexidade e rara disponibilidade no mercado local
Grau de Instrução	Ensino Médio + Curso Técnico na área de atuação	Especialização Técnica/Tecnologia/Graduação na área de atuação	Graduação	Especialização	Mestrado/Doutorado

TABELA DE ACESSO ESPECIAL - INSTRUTOR DE EDUCAÇÃO E TECNOLOGIAS				
REQUISITOS DE ACESSO	PADRÃO I	PADRÃO II	PADRÃO III	PADRÃO IV
Tempo de Serviço (TS) ou Experiência Comprovada	não interfere no exercício da função	≥10 anos	≥10 anos	≥10 anos
Reconhecido Saber	<u>Grau Comum</u> – o grau de conhecimento da atividade não é exclusivo do profissional	<u>Grau Médio</u> – o desenvolvimento da atividade depende em grande parte do conhecimento do profissional	<u>Grau Máximo</u> – o desenvolvimento da atividade depende exclusivamente do conhecimento do profissional	<u>Grau Máximo</u> – o desenvolvimento da atividade depende exclusivamente do conhecimento do profissional
Grau de Especialização do Trabalho	Inexistente – função de média complexidade e bastante disponibilidade no mercado local	<u>Grau Médio</u> – função de média complexidade e pouca disponibilidade no mercado local	<u>Grau Máximo</u> – função de alta complexidade e rara disponibilidade no mercado local	<u>Grau Máximo</u> – função de alta complexidade e rara disponibilidade no mercado local
Grau de Instrução	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado

ANEXO VI

Plano de Cargos, Carreiras e Salários

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI-DR/RN

NOME DO PROFISSIONAL:				
CARGO:		ANO DA AVALIAÇÃO:		
AVALIADOR:		DATA DA AVALIAÇÃO:		
<i>Relacionamos abaixo, um conjunto de características desejáveis. Analise cada uma delas e indique ao lado somente <u>UM</u> dos conceitos possíveis, marcando com "x" o número correspondente.</i>				
CONCEITOS				
1 - ABAIXO DO ESPERADO		2 - ATINGE PARCIALMENTE O ESPERADO		
3 - ATINGE O ESPERADO		4 - ACIMA DO ESPERADO		
		1	2	3
COMPETÊNCIA TÉCNICA – Conhecimentos essenciais para o desempenho do cargo. Estas competências são normalmente adquiridas em sua formação ou experiência adquirida.				
DOMÍNIO DE CONTEÚDO Conhece metodologias, ferramentas, procedimentos, normas e padrões internos necessários para o exercício de suas atribuições.				
CAPACIDADE DE CUMPRIR NORMAS INTERNAS Capacidade de cumprir e fazer cumprir normas internas pré-determinadas.				
HABILIDADE DE COMUNICAÇÃO Perspicácia em resolver problemas de qualquer natureza, relacionados ao desempenho de suas atribuições.				
CAPACIDADE DE RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS Capacidade de renovar ou melhorar métodos, instrumentos, processos e/ou idéias, alcançando ganhos de eficiência de ordem administrativa, produtiva ou financeira.				
CAPACIDADE DE GERAR RESULTADOS Capacidade de demonstrar resultados vinculados ao negócio da empresa ou não, através de indicadores mensuráveis.				
COMPETÊNCIA COMPORTAMENTAL – Habilidades e atitudes que geram comportamentos esperados pela equipe e Entidade. Estas competências são normalmente intrínsecas ao indivíduo e podem ser mensuradas através de testes ou observadas no cotidiano do trabalho.				
CAPACIDADE DE ADAPTAÇÃO Capacidade de se adaptar às situações, sem maiores resistências.				
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL Estabelece e mantém naturalmente empatia nos seus relacionamentos sociais. Sabe lidar com as				
DISCIPLINA Aceita regras e limites, para administrar seu tempo, assim como para cumprir prazos necessários.				
PROATIVIDADE Ter iniciativa. Tomar a frente de uma ação. Buscar continuamente novas práticas e soluções.				
COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL Possui bom nível de comunicação. Verbaliza pensamentos e sentimentos. Ouve e responde de maneira adequada.				
COMPETÊNCIA ORGANIZACIONAL - Habilidades e Atitudes que são essenciais para o negócio. Estas competências por sua natureza estão baseadas na missão, visão, princípios, valores e políticas da Entidade.				
ÉTICA PROFISSIONAL Age de acordo com normas morais e comportamentais adequadas ao exercício de suas atividades profissionais dentro e fora do ambiente organizacional.				
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS Agrega valor ao serviço. Potencializa resultados. Busca a melhoria de processos e rotinas.				
VISÃO SISTÊMICA Percebe o ambiente ao seu redor. Enxerga além de suas funções e setor.				
FOCO NO CLIENTE Age focado na demanda e na satisfação de clientes internos e/ou externos.				
COMPROMETIMENTO Demonstra compromisso na execução de suas atividades. Gosta da empresa que trabalha.				
PONTUAÇÃO FINAL:				

RESULTADOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - USO EXCLUSIVO DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS		
PONTUAÇÃO FINAL E ANÁLISE CRÍTICA		
()	≥ 1455 pontos	Excelente Desempenho Na maioria das vezes, supera o esperado. Seu desempenho é reconhecido por todos.
()	≥ 1350 e ≤ 1454 pontos	Bom Desempenho Em geral, alcança os objetivos de forma adequada contribuindo para os resultados de sua Área.
()	≥ 1125 e ≤ 1349 pontos	Desempenho Regular O desempenho deve ser melhorado. Os resultados podem ser potencializados.
()	≤ 1124 pontos	Baixo Desempenho O baixo desempenho pode refletir a necessidade de avaliação do perfil do profissional frente aos requisitos do cargo.
Prioridades para melhoria de desempenho na função atual		
1. Conhecimentos e Habilidades a serem desenvolvidas e/ou aperfeiçoadas.		
Conhecimento (aprendizado que se adquire. Ex: Linguagem computacional, Técnicas de legislação Trabalhista, Informática, etc...).		Habilidades e Atitudes (o que se desenvolve como característica pessoal. Ex: Trabalhar em equipe, lidar com público/pessoal, etc...).
1.		1.
2.		2.
3.		3.
4.		4.
5.		5.
Comentários Gerais		

ANEXO VII

Plano de Cargos, Carreiras e Salários

PERFIS DE CARGOS