

Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR)

1. Diretrizes Gerais

A estrutura de cargos e carreiras do SENAI – Regional Roraima (SENAI/RR) fundamenta-se em metodologias modernas de Gestão de Pessoas, desenhada para promover o alinhamento estratégico, a equidade interna, o desenvolvimento profissional contínuo e a eficiência operacional na oferta de educação profissional e serviços de tecnologia e inovação.

Base Metodológica e Lógica de Organização

A organização funcional do SENAI/RR adota o modelo de **Carreira em Z**, que permite a mobilidade e a ascensão profissional do empregado por meio de duas vertentes principais:

1. **Trajetória Técnica/Especializada:** Focada no aprofundamento do conhecimento técnico, inovação, instrutoria e consultoria.
2. **Trajetória de Gestão:** Voltada para funções de coordenação, supervisão, liderança e gestão estratégica ou tática.

A estrutura de cargos está alinhada à Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e organiza-se de forma encadeada segundo a complexidade das atribuições, o nível de responsabilidade e as exigências de formação e experiência.

Grupos Ocupacionais

Os cargos do SENAI/RR dividem-se nos seguintes grupos estruturais:

- **Grupo Operacional:** Engloba funções de apoio logístico, operacional e administrativo, divididas em graus e níveis com base na formação de nível fundamental ou médio.
- **Grupo Tático:** Compreende cargos de nível técnico e superior (Analistas, Especialistas, Instrutores e Consultores), subdivididos nos níveis Júnior, pleno e Sênior, bem como funções de coordenação e supervisão de áreas.
- **Grupo Estratégico:** Composto por posições de gestão executiva, gerências de área e direção de centro, responsáveis pelo direcionamento das políticas institucionais e sustentabilidade do negócio.

2. Critérios de Evolução na Carreira

A evolução profissional na estrutura funcional do SENAI/RR ocorre de forma transparente e fundamentada na meritocracia, capacitação profissional e tempo de serviço, dividindo-se em duas modalidades principais:

Progressão Horizontal (Evolução no Mesmo Cargo)

- **Avaliação de Desempenho:** A alteração de grau dentro da mesma faixa salarial ocorre com base no resultado satisfatório do processo periódico de Avaliação de Desempenho, no qual são mensurados o grau de entrega, as competências técnicas e comportamentais e o compromisso com as metas institucionais.
- **Periodicidade e Requisitos:** Aplicada a cada ciclo de 2 (dois) anos de efetivo exercício no mesmo cargo/grau, assegurando o reconhecimento contínuo da evolução profissional e capacitação do empregado.

Promoção Vertical (Ascensão Funcional)

- **Processo Seletivo:** Caracteriza-se pela passagem do empregado para um cargo de maior complexidade e responsabilidade (mudança de cargo/nível).
- **Condicionantes:** Condicionada à existência de vaga no quadro funcional, prévia dotação orçamentária e aprovação em Processo Seletivo Interno ou Misto, em estrito cumprimento às normas regulamentares institucionais.

3. Política Salarial

A política salarial do SENAI/RR busca conciliar o equilíbrio orçamentário-financeiro à atração e retenção de profissionais qualificados. Cada cargo possui faixa salarial própria com graus sequenciais, construída a partir de metodologia padronizada para todos os grupos ocupacionais.

Fatores considerados. A definição das faixas salariais fundamenta-se na complexidade das funções, em pesquisas de mercado regionais no segmento de atuação, nos Acordos Coletivos de Trabalho e na capacidade financeira da instituição. Nenhuma faixa salarial possui valor inicial inferior ao piso legal ou da categoria aplicável. As faixas salariais são reajustadas anualmente, no mínimo, pelos índices pactuados nos Acordos Coletivos, dependendo quaisquer reestruturações adicionais de aprovação formal do Conselho Regional do SENAI/RR.

Posicionamento Salarial e Admissão

Ingresso: A admissão de novos empregados ocorre no grau inicial da faixa salarial do respectivo cargo. Excepcionalmente, mediante aprovação da Direção Regional, pode haver contratação em níveis superiores para atender a qualificações de notória especialização, justificada por indisponibilidade comprovada no mercado local ou reingresso de profissionais qualificados. Após o posicionamento inicial, o empregado evolui conforme as regras estabelecidas para as progressões e promoções institucionais.

Documento criado em atendimento ao art. 8º-A, I da LAI.