

Plano de Cargos e Salários (PCS) – Versão Resumida

Este documento reúne, de forma simplificada e acessível, as principais diretrizes do Plano de Cargos e Salários (PCS) e da Instrução de Trabalho de Movimentação de Cargos e Salários, apresentando os critérios gerais de organização dos cargos, evolução profissional e política salarial do Sistema FIEMT.

1. Diretrizes Gerais

O PCS é um instrumento de gestão de pessoas que organiza os cargos e orienta as práticas de remuneração e desenvolvimento profissional no Sistema FIEMT.

Sua estrutura considera a complexidade das atribuições, responsabilidades, competências e contribuição de cada cargo, utilizando metodologia reconhecida de avaliação de cargos e referências de mercado.

O PCS busca promover:

- Equidade interna entre cargos e profissionais;
- Competitividade da remuneração em relação ao mercado;
- Critérios claros para valorização e desenvolvimento profissional;
- Reconhecimento do desempenho, das competências e da contribuição dos profissionais;
- Oportunidades de crescimento e aproveitamento de talentos internos;
- Sustentabilidade da folha de pagamento;
- Padronização e transparência na gestão de cargos e salários.

O PCS aplica-se aos cargos e funções das entidades que integram o Sistema FIEMT, observadas as características e regras específicas de cada estrutura.

A gestão do PCS é realizada pela Gerência Corporativa de Pessoas e Cultura, em conjunto com os líderes das entidades, respeitando as diretrizes institucionais e os critérios estabelecidos.

2. Política Salarial

A estrutura salarial do PCS é organizada em grades e faixas salariais, definidas a partir da avaliação dos cargos e de referências de mercado.

As faixas são definidas considerando referências de mercado e possuem:

- **Ponto Inicial (80%):** referência para ingresso na organização;
- **Ponto Médio (100%):** referência alinhada à estratégia e às práticas de mercado;
- **Limite Superior (120%):** limite máximo da faixa salarial para o cargo.

O posicionamento salarial pode variar dentro da faixa, considerando as características do cargo e os critérios previstos no PCS. Profissionais cujo salário ultrapasse o limite superior da faixa são classificados como "extra faixa".

Os cargos de carreira são estruturados em faixas salariais que permitem a evolução profissional de acordo com os critérios estabelecidos no PCS.

As funções de confiança possuem estrutura salarial própria, conforme as diretrizes institucionais.

A tabela salarial é atualizada periodicamente, conforme o acordo coletivo firmado entre as entidades do Sistema FIEMT e o sindicato da categoria.

A gestão da estrutura salarial busca equilibrar competitividade de mercado, equidade interna, valorização profissional e sustentabilidade orçamentária. As alterações na estrutura de cargos e salários dependem das aprovações previstas na governança institucional.

3. Critérios de Evolução na Carreira

A evolução profissional **não ocorre de forma automática**. Ela considera o desenvolvimento do profissional, seu desempenho, as necessidades da organização e o atendimento aos requisitos estabelecidos para cada modalidade de movimentação.

As principais formas de evolução previstas no PCS são:

- **Mérito – Progressão Horizontal**

É a evolução salarial dentro do mesmo cargo, maturidade e grade, sem alteração do cargo ou da faixa salarial. Está relacionada ao desempenho e à contribuição do profissional, permitindo sua evolução dentro da faixa salarial correspondente ao cargo.

- **Maturidade – Progressão Vertical**

É a evolução do profissional dentro do mesmo cargo, com mudança de nível de maturidade e, consequentemente, de grade e faixa salarial.

Aplica-se aos cargos estruturados em níveis como Júnior, Pleno e Sênior ou I, II e III, representando o desenvolvimento profissional e o aumento da experiência, domínio técnico, competências e capacidade de atuação. Dessa forma, o profissional permanece no mesmo cargo, mas evolui para um nível de maturidade superior, passando a integrar um novo grade e faixa salarial.

- **Mudança de Cargo – Progressão Vertical**

Ocorre quando o profissional passa para outro cargo, normalmente de maior complexidade, responsabilidade ou abrangência, representando uma evolução vertical na carreira. A movimentação implica alteração do cargo e do respectivo enquadramento na estrutura de grades e faixas salariais, observados os requisitos do novo cargo e, quando aplicável, os processos de seleção previstos nas normas internas.

- **Funções de confiança:** designação para funções de liderança ou assessoramento, observados os requisitos do cargo, a estrutura organizacional e os critérios internos.

- **Antiguidade – Progressão Horizontal**

É uma forma de reconhecimento vinculada ao tempo de permanência do profissional sem movimentação salarial, observados os critérios e condições estabelecidos no PCS.

As movimentações dependem do atendimento aos requisitos aplicáveis, da disponibilidade orçamentária e das necessidades da organização, além das aprovações previstas nos normativos internos.