



POLÍTICAS DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS
JANEIRO 2026



SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. OBJETIVOS	3
3. POLÍTICAS DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	3
3.1. TIPOS DE CARREIRAS	3
4. NORMAS DE SALÁRIO DE ADMISSÃO/ENQUADRAMENTO INICIAL	6
4.1. NÍVEL I:	6
4.2. NÍVEL II:	6
4.3. NÍVEIS III E IV:	6
5. NORMAS DE ALTERAÇÕES SALARIAIS	6
5.1. AJUSTES DE MERCADO	6
6. POLÍTICAS DE PROMOÇÃO	7
7. PROMOÇÕES HORIZONTAIS	7
7.1 PARA AS ALTERAÇÕES HORIZONTAIS:	7
7.2 PARA AS ALTERAÇÕES VERTICAIS:	7
8. NORMAS DE INCLUSÃO DE NOVO CARGO E RECLASSIFICAÇÃO DE CARGO	7
9. PREMISSAS DE NÍVEL	8
10. ANEXOS	11

1. INTRODUÇÃO

A política de cargos e salários da Bahiainveste reúne um conjunto de normas e procedimentos destinados a estabelecer uma estrutura de cargos e remuneração consistente, capaz de atender à necessidade de estabelecer subsídios para a atração e manutenção de profissionais qualificados e motivados, capazes de contribuir para o cumprimento dos objetivos institucionais.

A presente política considerou o Planejamento Estratégico da Bahiainveste para o triênio 2024-2026, pautada na sustentabilidade econômica e financeira, na atração de novos negócios e fortalecimento dos negócios existentes para o desenvolvimento sustentável do estado da Bahia.

2. OBJETIVOS

O objetivo da presente política é estabelecer as normas e procedimentos necessários à execução do Plano de Cargos e Salários (PCS) servindo de instrumento de apoio à gestão de cultura e pessoas da Bahiainveste. O Plano de Cargos e Salários foi construído baseado em critérios objetivos de requisitos e competências técnicas, comportamentais e organizacionais, indicadores de desempenho, previsão e complexidade de atividades e responsabilidades.

Também pretende contribuir para:

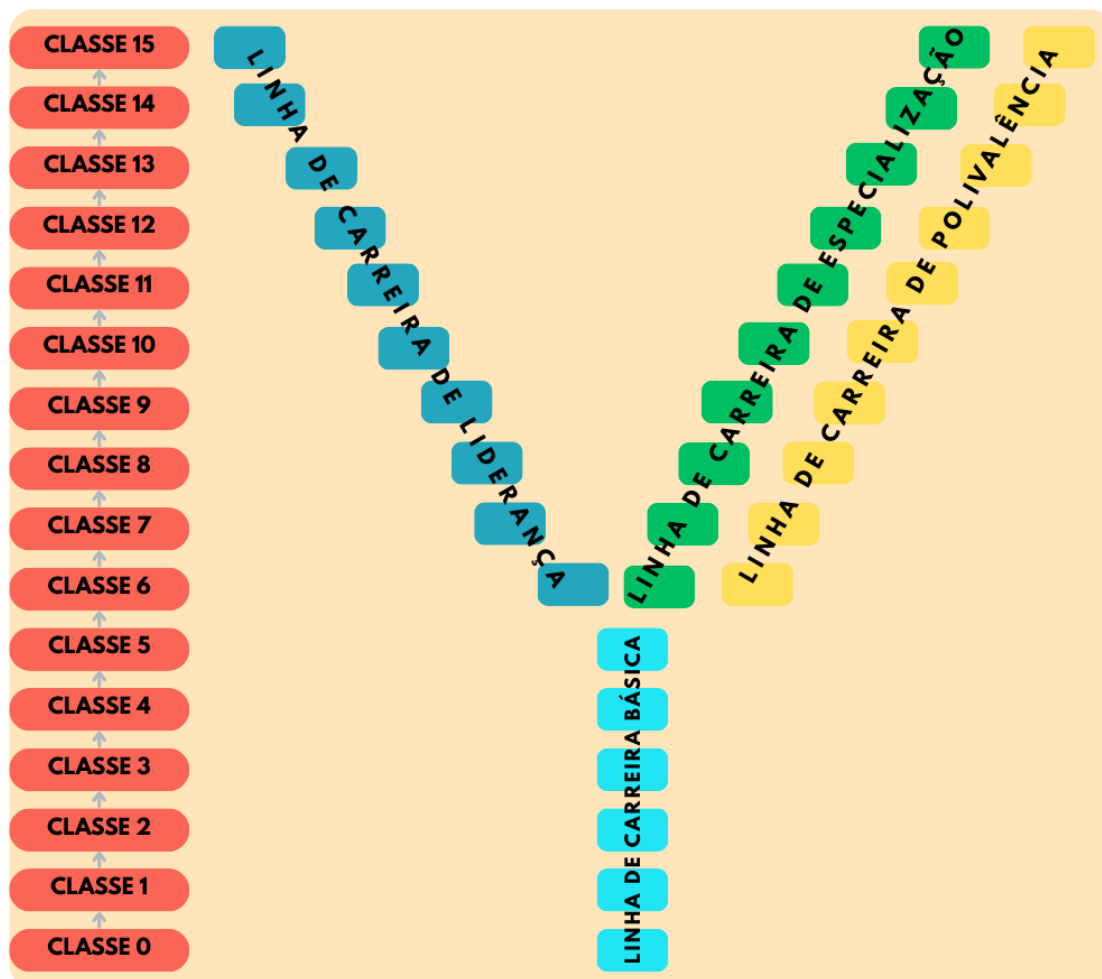
- a) A transparência da gestão de pessoas da Bahiainveste;
- b) A atração, motivação e manutenção das pessoas, gerindo os salários de forma competitiva com o mercado e equitativa com o público interno;
- c) Fomentar a cultura organizacional e a gestão dos resultados;
- d) Fornecer critérios claros e objetivos que possibilitem a gestão do quadro funcional de forma prática, lógica e pessoal;
- e) Proporcionar perspectiva de crescimento na carreira dentro da organização;
- f) Valorizar o comprometimento e o desempenho dos profissionais.

3. POLÍTICAS DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

3.1. TIPOS DE CARREIRAS

O Plano de Cargos e Salários da Bahiainveste é composto de 05 (cinco) classes que contemplam a linha de cargos e funções básicos, e 11 (onze) classes que

contemplam a linha de carreira mista, constituindo a linha de carreira em Y que tem “como pressuposto a mobilidade e a ascensão profissional do colaborador” (Benedito, 2021). O tipo de carreira em Y, mista, adota, simultaneamente, as alternativas de desenvolvimento de carreira de liderança, por especialização ou por polivalência, como podemos observar no quadro abaixo:



O tipo de carreira por linha de especialização fornece ao colaborador um plano de desenvolvimento em sua área de atuação. O colaborador inicia o trabalho em certa área e nela vai se especializando até chegar ao topo da área. A carreira por linha de especialização propicia o desenvolvimento do colaborador, como seu próprio nome indica em uma das áreas de especialidade da empresa. Normalmente o desenvolvimento do profissional é mais rápido, porém não permite a ele maior conhecimento e entrosamento com outras áreas de especialidade da empresa. Alternativa ao tipo de carreira por linha de especialização, a carreira por linha de polivalência propicia o

crescimento do profissional pelo conhecimento profundo em áreas diferentes (Benedito, 2021).

Cada classe contém um conjunto de cargos (agregado de funções substancialmente idênticas quanto à natureza das tarefas executadas e especificações exigidas) e funções (agregado de tarefas atribuídas a cada indivíduo na organização com seis níveis salariais diferentes). A partir da classe 5 (cinco) a carreira se divide em linha de liderança ou linha de especialização ou polivalência, como demonstrado no quadro acima.

No quadro a seguir fica demonstrado as classes e níveis e as definições dos cargos e funções possíveis em cada uma das classes:

CLASSE	CARGOS/FUNÇÕES DA CARREIRA DE LIDERANÇA	CARGOS/FUNÇÕES DA CARREIRA DE ESPECIALIZAÇÃO/POLIVALÊNCIA	NÍVEIS
15	Diretor Presidente	Não há	ÚNICO
14	Diretor	Não há	ÚNICO
13	Gerente Executivo	Assessor Executivo Sênior	I, II, III, IV, V E VI
	Chefe de Gabinete		
12	Gerente Pleno	Assessor Executivo Pleno	I, II, III, IV, V E VI
11	Gerente	Assessor Executivo	I, II, III, IV, V E VI
10	Coordenador Sênior	Assessor Especialista Pleno	I, II, III, IV, V E VI
9	Coordenador Pleno	Assessor Especialista	I, II, III, IV, V E VI
		Assessor Operacional Sênior	
		Secretária Sênior	
8	Coordenador	Assessor Operacional Pleno	I, II, III, IV, V E VI
		Assessor Administrativo Sênior	
		Secretária Pleno	
7	Supervisor Sênior	Assessor Operacional	I, II, III, IV, V E VI
		Analista Operacional Sênior	
		Assessor Administrativo Pleno	
		Secretária	
6	Supervisor Pleno	Assessor Administrativo	I, II, III, IV, V E VI
		Analista Administrativo Sênior	
		Analista Operacional Pleno	
5	Supervisor	Analista Operacional	I, II, III, IV, V E VI
		Analista Administrativo Pleno	
		Assistente Operacional Sênior	
4	Não há	Analista Administrativo	I, II, III, IV, V E VI
		Assistente Operacional Pleno	
		Assistente Administrativo Sênior	
3	Não há	Assistente Operacional	I, II, III, IV, V E VI
		Assistente Administrativo Pleno	
		Auxiliar Operacional Sênior	
2	Não há	Assistente Administrativo	I, II, III, IV, V E VI
		Auxiliar Operacional Pleno	
		Auxiliar Administrativo Sênior	
1	Não há	Auxiliar Operacional	I, II, III, IV, V E VI
		Auxiliar Administrativo Pleno	
0	Não há	Auxiliar Administrativo	I, II, III, IV, V E VI

4. NORMAS DE SALÁRIO DE ADMISSÃO/ENQUADRAMENTO INICIAL

Todos os colaboradores que forem admitidos perceberão salário do nível I de cada classe, porém, outras questões podem ser consideradas conforme regras abaixo:

4.1. NÍVEL I:

Colaboradores que não possuem todos os requisitos da descrição de cargo devem ser contratados obrigatoriamente no primeiro nível, sendo o piso definido no plano de cargos da empresa.

4.2. NÍVEL II:

Os colaboradores que atendem a todos os requisitos da descrição de cargos podem ser admitidos com o salário do primeiro nível ou segundo de acordo com seu grau de expertise.

4.3. NÍVEIS III E IV:

Excepcionalmente, o salário de admissão pode ser estabelecido no terceiro ou quarto nível, caso o colaborador tenha um perfil superior ao mínimo exigido nos níveis anteriores, em todos os requisitos. Para tanto, tal salário deve ser autorizado pelo Diretor da área.

Ninguém poderá ser admitido com salário dos níveis V ou VI exceto por autorização da Presidência e conforme pesquisa de mercado do cargo e/ou necessidade expressa da empresa.

5. NORMAS DE ALTERAÇÕES SALARIAIS

5.1. AJUSTES DE MERCADO

5.1.1. São alterações salariais com o objetivo de alinhar o salário do cargo com os padrões de mercado, constatados por meio de pesquisa salarial.

5.1.2. O ajuste de mercado pode ocorrer como consequência de um reajuste nas tabelas salariais para alinhamento com o mercado. Os ajustes salariais pelo mercado devem ser realizados no período de efetivação da data base do Governo do Estado mediante aprovação do Conselho de Administração.

6. POLÍTICAS DE PROMOÇÃO

Os colaboradores que não possuem o percentual mínimo de adesão aos requisitos do cargo/classe no qual estão enquadrados no momento da implantação dessa política, permanecerão onde estão até atingirem no mínimo 80% dos requisitos para promoção horizontal e vertical.

7. PROMOÇÕES HORIZONTAIS

7.1 PARA AS ALTERAÇÕES HORIZONTAIS:

- O tempo mínimo de permanência em cada nível dentro da classe é de 6 meses;
- A mudança se dará segundo os critérios de no mínimo 80% na avaliação de desempenho, não possuir faltas injustificadas, não ter registro de penalidades, ter as metas do cargo e/ou função com, no mínimo, 80% de cumprimento.
- Para aplicação da progressão horizontal por mérito será definido um quantitativo de “vagas” limitado a 50% do total dos funcionários ocupantes da linha básica e limitado à disponibilidade financeira.

7.2 PARA AS ALTERAÇÕES VERTICAIS:

- O tempo mínimo de permanência em uma classe é de 6 meses, devendo a progressão vertical ocorrer após o último nível de cada classe;
- A mudança se dará segundo os critérios de no mínimo 80% na avaliação de desempenho, não possuir faltas injustificadas, não ter registro de penalidades, ter as metas do cargo com, no mínimo, 80% de cumprimento.
- Para aplicação da progressão vertical por mérito será definido um quantitativo de “vagas” limitado a 20% do total dos funcionários havendo vagas disponíveis na nova classe com base no organograma;
- Caso haja abertura de vaga e o colaborador atender aos requisitos necessários ao cargo, o critério de permanência poderá ser flexibilizado.

8. NORMAS DE INCLUSÃO DE NOVO CARGO E RECLASSIFICAÇÃO DE CARGO

8.1.1. Ocorre uma inclusão de novo cargo no PCS quando ele não estiver previsto no organograma funcional nem nas tabelas salariais. Porém, para que haja uma inclusão de um novo cargo o mesmo deve ser validado pelo Conselho de

Administração conforme regras do PCS.

8.1.2. Pode haver um reajuste salarial caso haja mudança na descrição do cargo (conhecimento, complexidade ou responsabilidade) e esta mudança justifique uma reclassificação do cargo para uma classe mais alta na estrutura de cargos.

8.1.3. Nestes casos, a área de RH deverá readequar o cargo considerando a nova descrição exigida. O seu salário será definido com base na pesquisa de mercado e deverá ser alinhado com a tabela salarial vigente no PCS.

8.1.4. O salário do cargo reclassificado deverá ser validado pelo Conselho de Administração.

9. PREMISSAS DE CARGO

Os requisitos específicos de cada cargo, como formação, experiência, competências técnicas, comportamentais e organizacionais, além dos indicadores de desempenho, estão definidas no documento de descrição de cargo (ANEXO 2) constante nos anexos deste PCS. As premissas abaixo têm o papel de nortear as diferenças de cada cargo e suas características gerais.

Diretores – Cargos com perfil de ocupação definido pelo Estatuto Social da Bahiainveste, no Capítulo IV, artigos 12, 13, 14 e 15.

Chefe de Gabinete – Cargo com nível de liderança estratégica. São profissionais com nível superior completo e, pelo menos, uma pós-graduação concluída. Lideram Gerentes, Coordenadores, Supervisores e/ou executores.

Gerente Executivo - Cargo com nível de liderança estratégica. São profissionais com nível superior completo e, pelo menos, uma pós-graduação concluída. Lideram outros **Gerentes**, além de Coordenadores, Supervisores e/ou executores.

Gerentes – Cargo com nível de liderança estratégica. São profissionais com nível superior completo e, pelo menos, uma pós-graduação concluída. Lideram Coordenadores, Supervisores e/ou executores.

Assessor Executivo - São cargos em que o ocupante é especialista na sua área, tem condições de executar e ensinar os processos operacionais e técnicos do início ao fim, não lideram nenhum outro cargo e que compõem a linha de carreira por Especialização/Polivalência. Eles atuam assessorando nos aspectos teóricos e práticos,

planejando, mapeando, analisando e propondo processos de trabalho de forma a atuar na construção e desenvolvimento da estratégia junto às principais lideranças.

Assessor Especialista - São cargos em que o ocupante é especialista na sua área, tem condições de executar e ensinar os processos operacionais e técnicos do início ao fim, não lideram nenhum outro cargo e que compõem a linha de carreira por Especialização/Polivalência. Eles atuam de forma transversal junto a todos os cargos de liderança, assessorando nos aspectos teóricos e práticos, planejando, mapeando, analisando e propondo processos de trabalho de forma a atuar na construção e desenvolvimento da estratégia institucional, prestando consultoria técnica **especializada** e subsidiando decisões estratégicas com base em sua expertise.

Coordenadores – Cargos com um nível de liderança intermediária. São profissionais Graduados e com Pós-Graduação concluída ou, no mínimo, em andamento. Coordenam Pessoas, Projetos e Processos. Lideram Supervisores e executores.

Secretária – Cargos ocupados por profissionais com graduação em Secretariado Executivo ou Administração de Empresas. São cargos que possuem possibilidade de progressão horizontal (níveis II ao VI) e possuem possibilidade de progressão vertical (Pleno e Sênior).

Supervisores - Cargos geralmente ocupados por um ótimo executor da sua área de atuação e está em desenvolvimento das habilidades de liderança. Supervisiona as analistas, assistentes e auxiliares. Neste nível é inerente ao ocupante realizar atividades administrativas/operacionais não se detendo às atividades de liderança. São cargos que possuem possibilidade de progressão horizontal (níveis II ao VI) e possuem possibilidade de progressão vertical (Pleno e Sênior).

Assessor Operacional - São cargos em que o ocupante tem condições de executar e ensinar os processos operacionais e técnicos da sua área do início ao fim, não lideram nenhum outro cargo e que compõem a linha de carreira por Especialização/Polivalência. Eles não atuam prioritariamente na execução das rotinas de sua área, mas assessorando nos aspectos teóricos e práticos, atuando de forma estratégica junto às principais lideranças.

Assessor Administrativo – São cargos em que o ocupante tem condições de executar e ensinar os processos administrativos da sua área do início ao fim, não lideram

nenhum outro cargo e que compõem a linha de carreira por Especialização/Polivalência. Eles não atuam prioritariamente na execução das rotinas de sua área, mas assessorando nos aspectos teóricos e práticos, atuando de forma estratégica junto às principais lideranças.

Analista Operacional – São cargos em que o ocupante tem condições de executar os processos operacionais técnicos da sua área do início ao fim. São profissionais que possuem nível superior completo na área operacional, mas não lideram nenhum outro cargo e que compõem a linha de carreira por Especialização/Polivalência. São cargos que possuem possibilidade de progressão horizontal (níveis II ao VI) e possuem possibilidade de progressão vertical (Pleno e Sênior).

Analista Administrativo – São cargos em que o ocupante tem condições de executar os processos da sua área do início ao fim. São profissionais que possuem nível superior completo, mas não lideram nenhum outro cargo e que compõem a linha de carreira por Especialização/Polivalência. São cargos que possuem possibilidade de progressão horizontal (níveis II ao VI) e possuem possibilidade de progressão vertical (Pleno e Sênior).

Assistente Operacional – São cargos em que o ocupante tem condições operacionais técnicas de executar apenas parte dos processos da área técnica na qual está alocado. São profissionais em formação, que estão cursando graduação. Necessário 01 ano de experiência na área. São cargos que possuem possibilidade de progressão horizontal (níveis II ao VI) e possuem possibilidade de progressão vertical (Pleno e Sênior).

Assistente Administrativo – São cargos em que o ocupante tem condições de executar apenas parte dos processos da área administrativa na qual está alocado. São cargos que possuem possibilidade de progressão horizontal (níveis II ao VI) e possuem possibilidade de progressão vertical (Pleno e Sênior).

Auxiliar Operacional - São cargos de apoio em rotinas operacionais técnicas gerais. Suas condições técnicas permitem executar tarefas simples. São cargos que possuem possibilidade de progressão horizontal (níveis II ao VI) e possuem possibilidade de progressão vertical (Pleno e Sênior).

Auxiliar Administrativo – São cargos de apoio em rotinas administrativas gerais. Suas condições técnicas permitem executar tarefas simples. São cargos que possuem

possibilidade de progressão horizontal (níveis II ao VI) e possuem possibilidade de progressão vertical (Pleno e Sênior).

Auxiliar de Serviços Gerais – São cargos de apoio em rotinas de serviços de copa, limpeza e manutenção predial. Suas condições técnicas permitem executar tarefas simples. São cargos que possuem possibilidade de progressão horizontal (níveis II ao VI).

As demais premissas para os cargos estão descritas no Anexo 2.

10. ANEXOS

Os anexos poderão ser alterados com a aprovação do Conselho de Administração da Bahiainveste.

10.1. ANEXO 1 - TABELA SALARIAL

10.2. ANEXO 2 – REQUISITOS DOS CARGOS