

AUDITORIA INTERNA

QUADRO ESTRUTURAL DE CARGOS E CARREIRA

OBJETIVO: Promover o desenvolvimento claro aos colaboradores para potencializar os resultados da empresa.

LEGENDA: ENSINO RECOMENDÁVEL

- Pós-Graduação
- Ensino Superior
- Ensino Superior Cursando
- Ensino Técnico ou Qualificação Específica
- Ensino Médio
- Alfabetizado

Carreira Especialista: Voltada para profissionais com conhecimento técnico avançado em uma área específica.

- Esse profissional é referência no assunto, ajuda a resolver problemas mais complexos e contribui com ideias técnicas e novas soluções.

Carreira Profissional: Essa trilha é voltada para os cargos que dão suporte e ajudam na rotina do dia a dia da empresa.

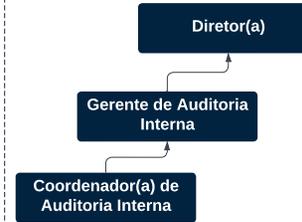
- **Analistas:** Atuam de forma mais técnica, analisando dados, propondo melhorias e ajudando na tomada de decisões.
- **Assistentes:** São responsáveis por tarefas operacionais e apoio nas atividades da equipe.

CARREIRA ESPECIALISTA



Auditor(a) Especialista

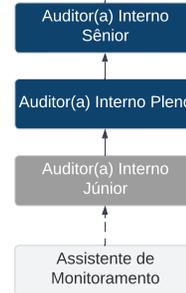
CARREIRA EXECUTIVA



Carreira Executiva: Voltada para profissionais que atuam na liderança de equipes e na gestão das áreas da empresa.

- Envolve os cargos de **Coordenador(a)** e **Gerente**.
- Esses profissionais organizam o trabalho do time, tomam decisões e ajudam a empresa a atingir seus objetivos.

CARREIRA PROFISSIONAL



Carreira Técnica: Voltada para profissionais que possuem formação técnica e que exigem conhecimento prático e específico. Esses profissionais aplicam métodos e procedimentos técnicos para garantir a qualidade, eficiência e a conformidade dos processos. Conforme a senioridade e as necessidades do negócio, podem assumir papéis de liderança de equipe ou atuar como facilitadores técnicos.

Carreira Operacional: Voltada para profissionais que atuam nas das atividades produtivas ou de apoio à operação da empresa. Esses profissionais executam tarefas com foco em produtividade, organização e cumprimento de rotinas. Podem ou não ter formação técnica, e sua atuação está voltada para atividades práticas, seguindo orientações e procedimentos estabelecidos. À medida que evoluem na carreira, e conforme as necessidades da área, podem assumir papéis de liderança operacional ou de facilitadores, apoiando a equipe na execução das atividades e no desenvolvimento de competências.

Requisitos específicos: Os treinamentos e certificações necessários para cada cargo e função podem ser encontrados nas Descrições de Cargos ou nas Trilhas de Carreira da área correspondente. Essas informações serão atualizadas de acordo com as necessidades de cada setor.

(*)Nota: O posicionamento dos cargos neste organograma reflete uma representação funcional e não necessariamente hierárquica. A classificação dos cargos poderá variar de acordo com o nível de complexidade, criticidade do papel para o negócio e requisitos técnicos ou comportamentais exigidos. Assim, cargos com o mesmo título podem ocupar posições distintas na estrutura e representar funções-chave ou de apoio, conforme o contexto organizacional.