

Resolução Ad Referendum SESI/CN nº 0086/2017

Alterar no anexo único da Resolução AD Referendum nº 001/2013 a regra do ponto inicial das faixas salariais dos empregados do SESI passando dos atuais 90% do valor de mercado para 80%, bem como os valores da tabela salarial, e dá outras providências.

O Presidente do Conselho Nacional do Serviço Social da Indústria - SESI, no exercício de suas atribuições regulamentares, e

CONSIDERANDO que a modernização do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do SESI lhe permitirá, junto com o Sistema Indústria, se posicionar adequadamente no mercado, de forma a manter e a estimular o desenvolvimento de seu quadro funcional, fatores indispensáveis para enfrenar os desafios da Entidade;

CONSIDERANDO que o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração exige constantes adequações para que se mostre sempre capaz de responder as necessidades dinâmicas das suas demandas institucionais;

CONSIDERANDO os termos da minuta de Resolução anexa ao Ofício encaminhado pelo Diretor do Departamento Nacional do SESI;

CONSIDERANDO a Resolução Ad Referendum nº 001/2013;

CONSIDERANDO a urgência prevista no art. 26 do Regulamento aprovado pelo Dec. nº 57.375 de 02/12/65,

CONSIDERANDO os termos do Parecer CONJUR nº 0102/2017, emitido pela Consultoria Jurídica do Conselho Nacional do SESI, *in* Proc. SESI/CN-0177/2017.

R E S O L V E, *ad referendum* do Conselho Nacional do SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA:

Art. 1º - Aprovar a alteração no anexo único da Resolução AD Referendum nº 001/2013, que aprovou os princípios e regras básicas do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do SESI, especificamente em seu item 3, que trata do conceito de estrutura de cargos e salários, a regra do ponto inicial das faixas salariais dos seus empregados passando dos atuais 90% do valor de mercado para 80%.

Art. 2º - Em razão do disposto no art. 1º, alterar os valores da tabela salarial constantes do Apêndice A, do anexo único da Resolução nº 001/2013, conforme abaixo indicado:

Grade	Ponto Inicial (PI)
22	29.802
21	26.786
20	18.429
19	15.962
18	12.646
17	9.516
16	7.682
15	6.322
14	5.204
13	4.221
12	2.442
11	2.000
10	1.714
9	1.486
8	1.280



Art. 3º - Esta Resolução entrará em vigor a partir 1º de agosto de 2017.

Art. 4º - Ficam revogadas todas as disposições em contrário.

Registre-se, dê-se ciência e cumpra-se.

Brasília, 9 de Agosto de 2017.

João Henrique de Almeida Sousa
Presidente



Anexo Único da Resolução AD REFERENDUM SESI/CN Nº 0086/2017

**PRINCÍPIOS E REGRAS BÁSICOS DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E
REMUNERAÇÃO**



Sumário

- 1) Apresentação**
 - 2) Objetivo**
 - 3) Conceito de Estrutura de Cargos e Salários**
 - 4) Conceito da Tabela de Cargos e Salários**
 - 5) Regras de Atualização da Tabela de Cargos e Salários**
 - 6) Conceito de Carreira e Plano de Carreira**
 - 7) Conceito da Carreira em Y**
 - 8) Admissão**
 - 9) Movimentação na carreira**
 - 10) Empregados Cedidos**
 - 11) Empregados com verbas adicionais (anuênio e vantagens pessoais)**
- Apêndice A - Tabela Salarial**

1) Apresentação

O Sistema Indústria tem procurado se alinhar às melhores práticas de mercado, para promover ações relacionadas à gestão de pessoas que favorecem a atração, retenção, desenvolvimento e reconhecimento dos empregados com desempenho superior.

Os novos desafios organizacionais, a integração dos negócios e a busca por profissionais com perfis alinhados a esses desafios demandam a implementação de ferramentas de gestão de pessoas que promovam a competitividade, que sejam flexíveis e que potencializem a qualidade e performance dos empregados.

Nesse cenário, surge a necessidade de revisar os princípios, métodos e regras que regem o plano de cargos e salários vigente, buscando a implementação de uma estrutura de cargos, carreira e remuneração que propicie maior clareza nos critérios para o desenvolvimento profissional e a adoção de um pacote de remuneração alinhado ao mercado.

A criação de um novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração – resultado da comparação às melhores práticas de remuneração do mercado – busca dar maior transparência ao ciclo de desenvolvimento e crescimento do empregado na organização.

2) Objetivo

Disponibilizar uma ferramenta de gestão de pessoas que permita o entendimento da estrutura de cargos da organização, assim como as diretrizes para crescimento na carreira.

Esse plano contempla informações relacionadas à estrutura de cargos, políticas de remuneração e movimentação de pessoas e pode ser considerado uma fonte de consulta para todos os profissionais da organização, de forma que os níveis gerenciais possam contribuir para o planejamento da carreira e para o desenvolvimento de suas equipes e os empregados possam conhecer os critérios para crescimento profissional.

3) Conceito de Estrutura de Cargos e Salários

Cargo: conjunto de atribuições, responsabilidades e requisitos necessários para o alcance de resultados.

Função de Confiança: função definida de acordo com a estrutura organizacional e tem característica de remuneração global e substitutiva.

A Estrutura de Cargos tem por pressuposto a análise da complexidade das atribuições e resultados das avaliações das posições. Apesar de as responsabilidades variarem conforme a área e o negócio, essa avaliação é agrupada e classificada em grades, grupos de cargos e respectivas faixas salariais.

Cada grade deve estar relacionada a uma única faixa de salário que é estabelecida com base em pesquisa salarial anual e no orçamento do exercício, na qual a organização se compara com o mercado de trabalho, buscando manter a atratividade e competitividade.

A faixa salarial deve ser composta por um intervalo de valores que considera, desde o salário de admissão na organização até o limite estabelecido para aquele nível de cargo, conforme abaixo:

Ponto Inicial (PI)	Ponto Médio (PM)	Ponto Superior (PS)
80%	100%	130%

- **Ponto Inicial:** é o salário ou remuneração global e substitutiva de ingresso do empregado na Entidade. Deverá ser equivalente a 80% do valor do mercado.
- **Ponto Médio:** corresponde a 100% do salário praticado no mercado e estratégia escolhidos.
- **Ponto Superior:** é o valor final da faixa salarial posicionado a 130% em relação ao mercado.

O empregado poderá estar situado em qualquer ponto entre o ponto inicial e o ponto superior. Em alguns casos excepcionais, o empregado pode estar abaixo do ponto inicial como, por exemplo, quando tem redução de jornada de trabalho, ou quando recebe aumento salarial escalonado (vide item 11 - Movimentação por Promoção).

O empregado que estiver com um percentual de salário acima do Ponto Superior deverá ser considerado extrafaixa¹.

4) Conceito de Tabela de Cargos e Salários

A nova estrutura do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração buscou propor cargos amplos e mais abrangentes de forma a permitir a atuação do ocupante em diferentes processos e níveis, propiciando uma visão mais abrangente dos negócios.

Isso significa que a tabela de cargos e salários deverá ter uma variedade menor de nomenclatura de cargos, permitindo também a integração de processos entre áreas e Entidades do Sistema Indústria e uma maior flexibilidade na movimentação e desenvolvimento de pessoas.

A diferenciação entre os cargos se dará pelo nível de complexidade das atribuições/responsabilidades desenvolvidas.

A tabela de cargos e salários deve ser construída a partir da análise da estrutura organizacional e das descrições de todas as posições previstas na organização.

5) Regras de Atualização da Tabela de Cargos e Salários

A estrutura de cargos deverá ser atualizada em virtude de mudança significativa na organização que reflita na forma de atuação dos negócios ou sob demanda.

Com relação à estrutura salarial, a tabela deve ser desenhada com base na pesquisa salarial de mercado, por meio da comparação da complexidade das responsabilidades relacionadas aos cargos. A revisão dos valores acontecerá

¹ O empregado extrafaixa não é elegível à movimentação por mérito.

anualmente e será reajustada, quando necessário, conforme planejamento orçamentário e aprovação da Diretoria competente.

6) Conceitos de Carreira Plano de Carreira

É a trajetória da vida profissional de um indivíduo na organização. É uma sucessão de ciclos tanto no sentido horizontal como vertical. O crescimento horizontal pode ser decorrente de mérito (alteração salarial sem mudança de cargo) ou alteração de cargo no mesmo nível do atual como, por exemplo, uma mudança de área. O crescimento vertical se dá quando o empregado assume um cargo de nível mais elevado.

O crescimento na carreira é resultado da junção de oportunidade de crescimento, desempenho do empregado e orçamento. Ou seja, a alteração de cargo não é automática ao atingir os requisitos de um cargo almejado.

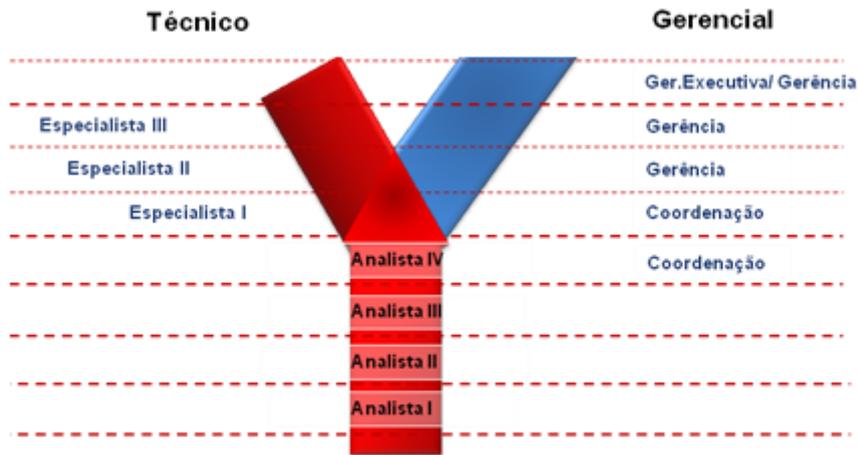
Esta ferramenta propicia ao gestor e ao empregado a possibilidade de planejamento do desenvolvimento da carreira profissional, identificando os cargos de diferentes níveis que pode ocupar, observando o perfil e os requisitos necessários.

No Plano de Cargos, Carreira e Remuneração deverão ser descritos os requisitos mínimos do perfil de cada cargo.

7) Conceito de Carreira em Y

O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração deve ser estruturado de forma que possibilite a carreira Y, o que pressupõe a mobilidade e a ascensão profissional do empregado ou pelo exercício de funções gerenciais ou de ocupações numa área de especialidade. Na carreira em Y, até um determinado nível de cargo, o crescimento é apenas técnico. A partir deste patamar, o profissional poderá seguir uma carreira gerencial ou uma carreira tipicamente técnica, que podem ter o mesmo nível salarial.

Exemplo de Carreira em Y



8) Admissão

Admissão é o ingresso como empregado na Entidade, nos termos da Política de Recrutamento e Seleção, respeitando-se o perfil de cada cargo.

O salário de admissão do empregado deverá ser equivalente a 80% da faixa salarial da grade a que estiver vinculado o cargo ou a função de confiança.

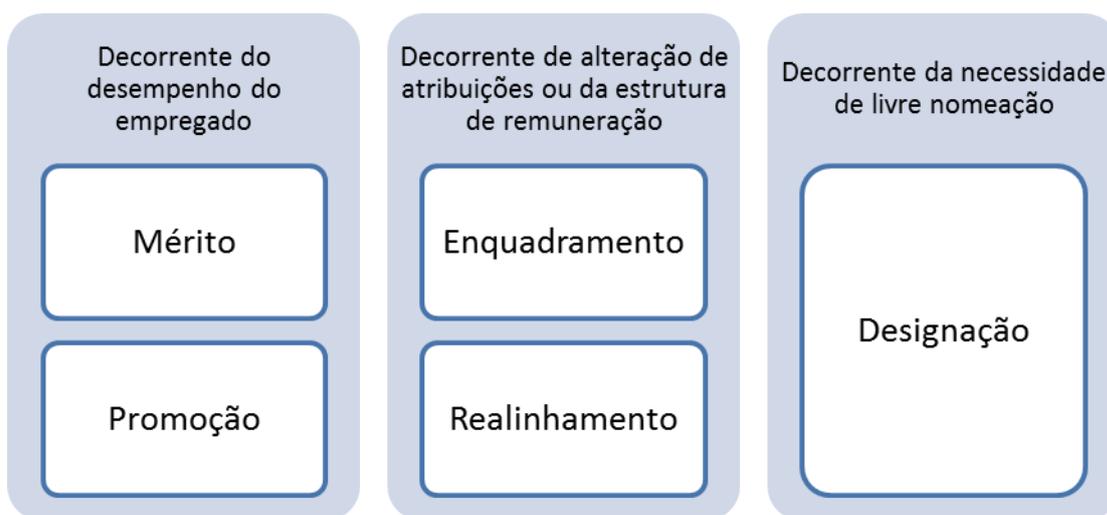
O salário na admissão pode ser acima de 80% da faixa salarial, limitado a 100%, desde que justificado e com aprovação do Diretor responsável pela Unidade/Área contratante.

Admissões acima de 100% da faixa salarial somente serão autorizadas pelo Diretor do Departamento Nacional.

9) Movimentação na carreira

Ao ser movimentado na carreira, o empregado poderá ter alteração de cargo e/ou salário decorrente do reconhecimento de seu desempenho, de alterações na sua atribuição ou de revisão da estrutura de remuneração.

A movimentação de pessoal poderá ocorrer de cinco formas diferentes:



9.1) Movimentação por Mérito

É o crescimento horizontal (sem alteração de cargo) decorrente do bom desempenho do empregado com mudança de salário, dentro da mesma faixa salarial a que está vinculado. Para ser elegível ao mérito, o empregado deve:

- ter participado da avaliação de desempenho para o período em questão;
- ter avaliação que atenda os critérios de desempenho definidos em Ordem de Serviço;
- ter o salário dentro da faixa salarial correspondente a sua grade (não podendo exceder o Ponto Superior - 130%);
- haver transcorrido no mínimo 12 (doze) meses da data em que ocorreu o último mérito e/ou a última promoção;
- não ter tido nenhum tipo de punição nos últimos 6 (seis) meses.

O percentual de alteração salarial decorrente de mérito será definido no mesmo ato que fixar os critérios de desempenho e deverá respeitar o Ponto Superior (PS) da

faixa salarial a que o empregado estiver vinculado, devendo, nesta hipótese, o percentual ser reduzido, no que for necessário, para que não seja ultrapassado o Ponto Superior.

9.2) Movimentação por Promoção

É o crescimento vertical do empregado na carreira para outro cargo de grade mais elevada. Para ser elegível à promoção, o empregado deverá:

- ter participado da avaliação de desempenho para período em questão;
- ter avaliação que atenda os critérios de desempenho definidos em Ordem de Serviço;
- preencher os requisitos exigidos para o cargo a ser provido;
- haver transcorrido o mínimo de 12 (doze) meses da data em que ocorreu a última promoção;
- não ter tido nenhum tipo de punição nos últimos 6 (seis) meses.

Essas regras de elegibilidade de promoção não se aplicam ao empregado aprovado em processo seletivo para novo cargo, que será regido pelas regras de recrutamento e seleção.

O empregado promovido terá seu salário posicionado no Ponto Inicial da nova faixa salarial.

O percentual de alteração salarial decorrente de promoção será definido no mesmo ato que fixar os critérios de desempenho.

9.3) Movimentação por Enquadramento

É a alteração de cargo, decorrente de mudança de atribuições e responsabilidades ou da extinção deste ou de alteração da estrutura de cargos.

Quando a organização fizer revisão da sua estrutura de cargos (alteração, extinção, criação), poderá ter impacto na classificação individual dos cargos e esta movimentação será considerada um enquadramento, com regras de ajuste salarial a serem definidas para aplicação na transição.

Quando um empregado tiver mudança de atribuições ou responsabilidade, movimentando-se para cargo diferente do seu que não seja de grade superior deverá ser enquadrado no novo cargo, desde que preencha os requisitos previstos para esse.

9.4) Movimentação por Designação

É a movimentação de um empregado do quadro para uma função de confiança²

Caso o empregado seja designado para uma função de confiança de grade superior, terá o mínimo garantido nos mesmos moldes que vierem ser praticados para Movimentação por Promoção.

Quando a designação for feita para uma função de confiança que não corresponda a uma grade superior, serão aplicadas as mesmas regras de movimentação por enquadramento.

É a alteração do valor do salário dos empregados decorrente do ajuste da tabela salarial, visando à manutenção da competitividade.

Anualmente, a área de Desenvolvimento Humano do Sistema Indústria fará pesquisa salarial de mercado e, quando houver alteração nos valores correspondentes às faixas salariais, os empregados que ficarem posicionados abaixo de 80% da nova tabela salarial terão o salário ajustado para o Ponto Inicial.

Os novos valores da tabela salarial terão vigência após aprovação do Diretor responsável, conforme planejamento orçamentário.

10) Empregados Cedidos

² Quando a ocupação de uma função de confiança for pela feita contratação de um novo empregado, trata-se de admissão e não de designação.



Os empregados do Departamento Nacional do SENAI que estiverem cedidos a Entidades ou órgãos regionais do Sistema Indústria, ou ao SENAI CETIQT, poderão ter movimentação na carreira, desde que solicitado pela entidade ou órgão a que estejam cedidos, com aprovação do Dirigente Máximo do SENAI, respeitando o Plano de Cargo, Carreira e Remuneração.

Para esses casos, observar-se-á o posicionamento na faixa salarial, não podendo o salário ficar abaixo de 80% ou acima de 130% da sua respectiva faixa.

11) Empregados com verbas adicionais (anuênio e vantagens pessoais)

Para os empregados, cujo salário base ou remuneração global e substitutiva for acrescido de anuênio e adicionais³, a análise do salário para fins deste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração será a soma de todas essas verbas.

³ Os adicionais que serão somados ao salário e anuênio, para a análise do salário no que tange as regras deste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração são: Adicional por exercício de cargo de Confiança (AEC); VP OSC 06/97, OSC 06/97 – Art. 7º, Art. 304 CLT (horas extras pré-contratadas de jornalista); VP OS 19/97, VP Motorista, OS 04/59, OS 680/64, VP 10 anos FC. Caso sejam criados novos adicionais, o ato que os criar deverá definir quais deverão ser considerados no somatório dos valores.



APÊNDICE A

TABELA SALARIAL

1) Tabela Salarial

Grade	Ponto Inicial (PI)
22	29.802
21	26.786
20	18.429
19	15.962
18	12.646
17	9.516
16	7.682
15	6.322
14	5.204
13	4.221
12	2.442
11	2.000
10	1.714
9	1.486
8	1.280