

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.

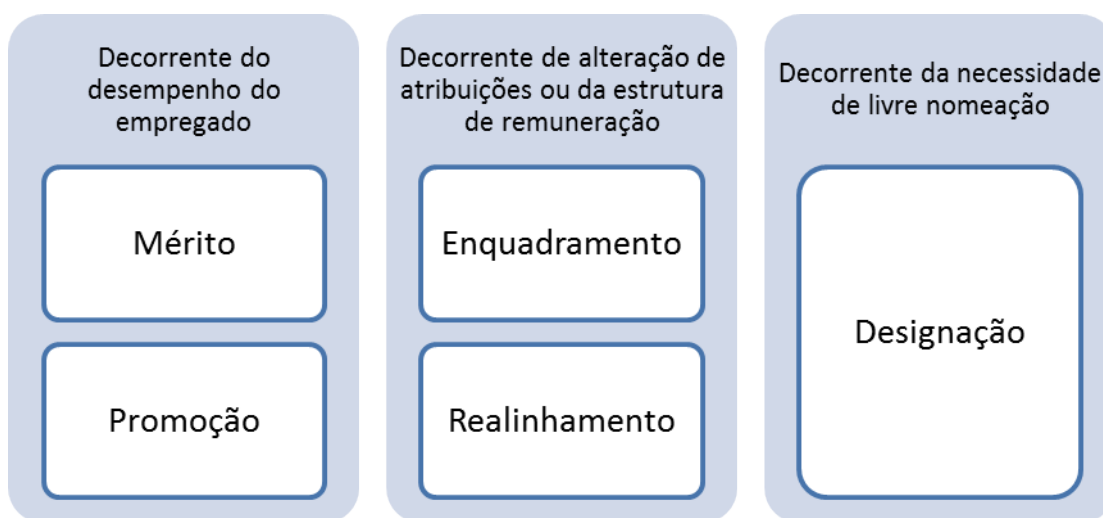
O salário na admissão pode ser acima de 80% da faixa salarial, limitado a 100%, desde que justificado e com aprovação do Diretor responsável pela Unidade/Área contratante.

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 |