

Resolução CN-SESI nº 0034/2026

Define as diretrizes para o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração e o Programa de Participação em Resultados e dá outras providências.

O CONSELHO NACIONAL DO SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA, na 219ª Reunião Ordinária de 23/3/2026, no uso de suas atribuições legais, regulamentares e regimentais,

Considerando o Ofício nº 038/2026 – Pres., de 11/3/2026, e a Proposição 11/2026, ambas do diretor do Departamento Nacional do SESI;

Considerando que para um posicionamento no mercado é necessário ter um programa de remuneração, um plano estratégico composto por plano de cargos, carreira e remuneração, incentivos financeiros atrelados a resultados, ações de reconhecimento e recompensa e pacotes de benefícios;

Considerando que são exemplos de ferramentas de um programa de remuneração um plano de cargos carreira e remuneração (PCCR), um Programa de Participação em Resultados (PPR), e Programas de reconhecimento e recompensa, benefícios, dentre outros;

Considerando que estas políticas exigem constantes adequações para que se mostrem sempre capazes de responder às necessidades dinâmicas das suas demandas institucionais;

Considerando a prática de boa gestão de atos normativos e que o Plano de Cargos Carreira e Remuneração, foi disciplinado pelas Resoluções *Ad referendum* CN-SESI nº 0001/2013 e 0086/2017 e que o Programa de Participação nos Resultados foi disciplinado pela Resolução CN-SESI nº 0009/2015;

Considerando os termos do parecer GEJUR nº 0059/2026, de 13/3/2026, emitido pela Gerência Jurídica do Conselho Nacional do SESI no processo CN0132/2026.

RESOLVE

Art. 1º Definir no anexo I da presente resolução as diretrizes para o Programa de Remuneração, em especial as do Plano de Cargos Carreira e Remuneração (PCCR) e as do Programa de Participação nos Resultados (PPR).



Art. 2º Autorizar o diretor do Departamento Nacional do SESI, a definir, por meio de normativo, que poderá ser conjunto com CNI, SENAI/DN e IEL/NC, o Plano de Cargos Carreira e Remuneração, detalhando os cargos, carreiras, remunerações de empregados e funções de confiança, as funções diretivas, bem como os critérios de movimentação e outros itens relacionados a cargos, carreira e remuneração.

Art. 3º Autorizar o Diretor do Departamento Nacional do SESI a instituir, por meio de normativo, que poderá ser conjunta com a CNI, o SENAI/DN e o IEL/NC, Programa de Participação em Resultados (PPR) considerando as previsões contidas do ACÓRDÃO Nº 3554/2014 – TCU – Plenário, ou normativo do mesmo tribunal que venha a substituí-lo, e considerando as diretrizes previstas no anexo I da presente resolução.

Art. 4º Autorizar o Diretor do Departamento Nacional do SESI a elaborar normativo, que poderá ser conjunta com o CNI, o SENAI/DN e o IEL/NC, que complementem as políticas de remuneração, como por exemplo, gestão de desempenho, políticas de reconhecimento e recompensa, programas trainee, bolsistas, programa de estágio, dentre outros.

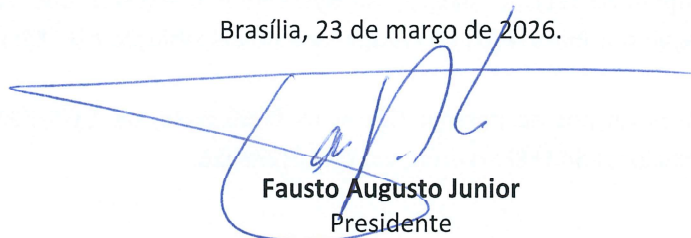
Art. 5º Determinar que a atualização do **anexo II** desta resolução, quando necessário, possa ser realizada pelo Diretor Corporativo em alinhamento com o Diretor do Departamento Nacional do SESI.

Art. 6º Esta Resolução entrará em vigor a partir 1º de abril de 2026.

Art. 7º Ficam revogadas todas as disposições em contrário em especial as Resoluções *Ad Referendum* CN-SESI nº 0001/2013 e 0086/2017 e a Resolução CN-SESI nº 0009/2015.

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

Brasília, 23 de março de 2026.



Fausto Augusto Junior
Presidente

Conselho Nacional do SESI



ANEXO I

DIRETRIZES DO PLANO DE CARGOS CARREIRA E REMUNERAÇÃO (PCCR) E DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO EM RESULTADOS (PPR)

1. DIRETRIZES DO PLANO DE CARGOS CARREIRA E REMUNERAÇÃO (PCCR)

1.1. Objetivo

O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) deverá ser estruturado e atualizado em conformidade com a estratégia e missão do Sistema Indústria, de modo a possibilitar o adequado provimento de pessoal.

1.2. Estrutura do PCCR

O plano de cargos, carreira e remuneração deve, minimamente, conter os seguintes assuntos:

1.2.1. Estrutura cargos

A definição dos cargos e seu agrupamento deve considerar a complexidade das atribuições. Os cargos deverão ser agrupados em uma mesma grade quando sua complexidade for similar.

A atualização ou exclusão de cargos e criação de novos cargos poderá ser feita a partir da análise da área responsável pela gestão do Plano de Cargos.

Deverão estar descritos, no PCCR, os requisitos mínimos de cada cargo ou grupo de cargos.

As funções de liderança, assessoria e secretariado são funções de confiança e deverão estar representadas na estrutura de cargos e claramente especificadas no plano de cargos.

1.2.2. Estrutura remuneratória

Cada grade deve estar relacionada a uma faixa de salário que é estabelecida com base em pesquisa salarial. Esta faixa deve ter um ponto inicial, ponto médio (100% do mercado) e um ponto final para cada uma das grades salariais.

Deverá prever o conceito de remuneração, salário e outros adicionais que compõem a remuneração.

A junção de cargos e remuneração deverá ser representada em uma tabela salarial.

1.2.3. Carreira e regras de movimentação

A definição de carreira para o Sistema Indústria é a trajetória profissional do indivíduo construída a partir da junção das oportunidades existentes na organização e o desempenho e planejamento individual de cada profissional. O crescimento na carreira depende, portanto, da existência de oportunidades, do desempenho do(a) profissional e da disponibilidade orçamentária, não sendo automática a alteração de cargo ao atingir os requisitos de um cargo almejado.




O plano deverá definir regras e tipos de movimentações de carreira e de reajustes salariais. As movimentações deverão estar vinculadas a critérios de elegibilidade claros, objetivos e atreladas a resultados.

As movimentações possíveis devem prever o crescimento vertical, horizontal, bem como, como serão tratadas as revisões de cargos e realinhamento da tabela salarial, quando se fizerem necessárias.

O PCCR deverá prever quando poderão ser realizadas as movimentações, podendo a cada ciclo, ajustar ou revisar as regras de elegibilidade, de modo a alinhá-las à estratégia de gestão de pessoas vigente.

1.2.4. Alçadas de aprovação

O PCCR deverá prever alçadas de aprovação.

2. DIRETRIZES DO PROGRAMA PARTICIPAÇÃO EM RESULTADOS (PPR)

2.1. Objetivo

Recompensar financeiramente os resultados superiores dos empregados, com base em critérios objetivos, estratégicos e previamente divulgado.

2.2. Condições do PPR

O pagamento do PPR deverá estar condicionado ao alcance de metas institucionais e metas individuais e/ou de equipe.

O PPR deve ser desvinculado da remuneração e deverá seguir o previsto na lei 10.101/2000 (ou normativo que venha a modificá-la ou substituí-la).

O PPR não poderá ultrapassar, a cada ano civil, 1,2 (um inteiro e vinte centésimos) da remuneração mensal do empregado.

Para efeito do PPR, não deverão ser computados como remuneração as horas extraordinárias, o adicional noturno, os prêmios e outras formas de reconhecimento e recompensa.

A definição sobre a realização do PPR deverá ser anual e definida pelo Presidente da CNI, Diretor do Departamento Nacional do Sesi, Presidente do Conselho Nacional do SENAI e Diretor Geral do IEL. O instrumento de negociação que instituí-lo deve prever, dentre outros, o período de vigência, as condições, metas e possibilidade de extinção.




ANEXO II Tabela Salarial

Tabela Salarial 2026				
Grade	Cargos e Funções	80%	100%	130%
25	Chefe de Gabinete, Diretor(a) de Comunicação, Diretor(a) Corporativo, Diretor(a) de Desenvolvimento Industrial, Diretor(a) Geral do SENAI-DN, Diretor(a) Jurídico, Diretor(a) de Relações Institucionais, Diretor(a) Superintendente do SESI-DN	58.979	73.723	95.840
24	Diretor(a) Adjunto	47.498	59.373	77.185
23	Assessor(a) Especial, Superintendente, Superintendente do IEL	43.180	53.975	70.167
22	-	38.516	48.144	62.587
21	-	34.039	42.549	55.313
20	Gerente, Ouvidor(a)	23.420	29.275	38.057
19	Advogado(a) Especialista, Assessor(a) II, Consultor(a) III, Engenheiro(a) III, Especialista III, Gerente, Médico(a) III, Pesquisador(a) IV	22.414	28.018	36.423
18	Advogado(a) III, Assessor(a) I, Chefe de Secretaria, Consultor(a) II, Coordenador(a) II, Encarregado(a) de Dados, Engenheiro(a) II, Especialista II, Gerente, Jornalista VI, Médico(a) II, Pesquisador(a) III	18.431	23.039	29.950
17	Advogado(a) II, Consultor(a), Coordenador(a) I, Engenheiro(a) I, Especialista I, Jornalista V, Médico(a) I, Pesquisador(a) II	13.755	17.194	22.352
16	Advogado(a) I, Analista IV, Enfermeira(o) IV, Jornalista IV, Nutricionista IV, Pesquisador(a) I, Secretária(o) Presidência	10.875	13.594	17.672
15	Analista III, Enfermeiro(a) III, Jornalista III, Nutricionista III, Secretária(o) III	8.034	10.042	13.055
14	Analista II, Enfermeiro(a) II, Jornalista II, Nutricionista II, Secretária(o) II	7.016	8.770	11.401
13	Analista I, Educador(a) I, Enfermeiro(a) I, Jornalista I, Nutricionista I, Secretária(o) I, Técnico(a) II	5.363	6.704	8.715
12	Assistente Técnico, Cozinheiro(a) III, Encarregado(a) de Copa, Motorista da Presidência, Técnico(a) I	3.104	3.880	5.044
11	Assistente Administrativo, Cozinheiro(a) II	2.560	3.200	4.160
10	Cozinheiro(a) I	2.179	2.724	3.541
9	Atendente, Auxiliar Administrativo, Garçom, Motorista	2.071	2.588	3.365
8	Ascensorista, Copeiro(a)	1.921	2.401	3.121

São classificadas como funções de confiança as posições de Diretor(a), Diretor(a) Adjunto, Chefe de Gabinete, Superintendente, Gerente/Gestor(a), Ouvidor(a), Chefe de Secretaria, Assessor(a), Secretária(o) e Encarregado de Dados.

