

1. Estrutura de Cargos e Salários

A estrutura do Plano de Cargos e Salários (PCS) do Conselho Nacional do Sesi (CN-SESI) foi organizada para garantir melhor adequação às necessidades organizacionais, assegurando sustentabilidade orçamentária, valorização do quadro e alinhamento às práticas de mercado. A estrutura de pessoal é constituída por cargos efetivos, cargos de confiança e funções de confiança gratificadas:

1. Cargos: Organizados por níveis e faixas salariais. Compreendem as posições de Motorista e Assistente (nível salarial único); Advogado (níveis I, II e III); e Analista, Especialista e Consultor (níveis I, II, III e IV).
2. Cargos de Confiança: Destinados à alta gestão, correspondentes aos cargos de Superintendente e Chefe de Gabinete da Presidência (estruturados em nível único).
3. Funções de Confiança Gratificadas: Posições de gestão, comando ou assessoramento (Gerente, Coordenador, Ouvidor e Assessores de Área I, II e III e Assessor Executivo). São estruturadas em nível único e remuneradas pelo salário-base do cargo de origem acrescido de Gratificação Complementar.

Composição Remuneratória e Regras Globais:

Entendimento de Remuneração: Para fins do plano, a remuneração é composta pelo salário-base do cargo acrescido de demais parcelas e benefícios adicionais pecuniários.

Teto Remuneratório Interno: Nenhum empregado, ocupante de cargo de confiança ou função gratificada poderá receber valor superior à Verba de Representação do Presidente do CN-SESI.

Extra Faixa: Colaboradores situados acima do último nível salarial por conta de enquadramentos são considerados "extra faixa" e não possuem elegibilidade para evolução funcional por mérito/progressão, mantendo apenas o reajuste linear do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).

2. Formas de Movimentação na Carreira

A carreira e a evolução funcional são decorrentes do desempenho do empregado, da disponibilidade de vagas e dos limites orçamentários. Não há movimentação automática.

A evolução funcional ocorre após o cumprimento dos requisitos e observa o limite de até 2% do valor da folha de pagamento anual dos cargos elegíveis. As modalidades de movimentação dividem-se em:

1. Progressão (Movimentação Horizontal): Ascensão funcional dentro do mesmo cargo, mediante deslocamento para o nível salarial imediatamente posterior.
2. Promoção (Movimentação Vertical): Ascensão funcional para um novo cargo de nível superior. Pode ocorrer por aprovação em processo seletivo interno ou por elegibilidade, devendo-se atentar para cumprimento dos requisitos indispensáveis de cada cargo, de acordo com a conveniência e oportunidade da gestão a ser regulamentado por ato normativo interno

3. Designação para Função Gratificada: Ocorrerá por ato formal (portaria) do Superintendente Executivo. A gratificação complementar não se incorpora ao salário-base e é suprimida em caso de destituição/retorno ao cargo de origem.
4. Enquadramento e Realinhamento: Ajustes decorrentes da implantação de novo plano ou adequação de tabela salarial, sem que haja redução salarial.

Requisitos Habilitadores Cumulativos para Evolução Funcional:

- Permanência mínima de 4 anos no nível salarial atual (o 1º ciclo de 4 anos pós-implantação não terá evolução funcional);
- Realização de no mínimo de 40 horas de capacitação anual;
- Não ter tido evolução funcional no ciclo anterior;
- Não ter sofrido sanção administrativa no ano anterior;
- Cumprimento integral dos requisitos da Avaliação de Desempenho.

3. Requisitos Mínimos de Cargo e Ingresso

O ingresso e preenchimento dos cargos no CN-SESI respeitam os seguintes critérios:

1. Processo Seletivo Simplificado: Forma padrão de ingresso para os cargos efetivos, ocorrendo na primeira posição do primeiro nível da estrutura salarial (salvo dispensa justificada pelo Superintendente Executivo).
2. Livre Nomeação: Aplicável aos cargos de confiança e funções gratificadas.
3. Requisitos de Acesso: Exige-se comprovação de escolaridade, formação e experiência prévia definidos para cada cargo. Para funções de confiança gratificadas, a admissão/designação exige o enquadramento em cargos de referência específicos (ex.: Gerente exige enquadramento como Consultor IV; Gerente Jurídico como Advogado III).