RESUMO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Este resumo apresenta as principais diretrizes do Plano de Cargos e Salários, contemplando a estrutura de cargos, os critérios de evolução profissional e os princípios que orientam a política salarial, preservando informações internas de caráter sensível ou estratégico.

1. Diretrizes gerais

O Plano de Cargos e salários estabelece diretrizes para a organização e gestão dos cargos, carreiras e da remuneração, buscando assegurar coerência entre as responsabilidades atribuídas às posições, o desenvolvimento profissional, o equilíbrio interno e as referências do mercado de trabalho. Esses fundamentos estão alinhados à finalidade do Plano de proporcionar equilíbrio interno e competitividade externa, além de estruturar cargos, carreiras e possibilidades de progresso profissional.

A estrutura de cargos considera aspectos como a natureza e a complexidade das atividades, responsabilidades, conhecimentos e qualificações requeridas, bem como o nível de atuação das posições na estrutura organizacional.

Os cargos estão organizados em grupos ocupacionais que contemplam Profissionais Técnicos, Administrativos e Operacionais (PTAO) e Profissionais de Nível Universitário (PNU), considerando as características e os requisitos associados à natureza das atividades desempenhadas. A estrutura também considera a posição funcional e o nível de maturidade profissional.

2. Critérios de evolução na carreira

A evolução na carreira não ocorre de forma automática e está condicionada às necessidades da Instituição, às oportunidades existentes, à disponibilidade orçamentária e ao atendimento aos critérios estabelecidos no Plano.

As movimentações podem ocorrer por Progressão, Promoção, conforme a natureza da movimentação.

Progressão: corresponde à evolução salarial dentro da mesma faixa, sem alteração de cargo ou nível de maturidade, e tem como finalidade reconhecer diferenças de performance, considerando aspectos como capacitação, desempenho, qualidade e produtividade. Para sua concessão, são observados critérios como tempo mínimo estabelecido no cargo, resultado da avaliação de desempenho, histórico de movimentações e demais condições previstas no Plano. A progressão não constitui reajuste automático.

Promoção: corresponde à evolução para cargo, posição funcional ou nível de senioridade de maior valor relativo. Considera, entre outros aspectos, o atendimento aos requisitos estabelecidos para o novo cargo, o desempenho profissional, o tempo mínimo estabelecido, a existência de oportunidade ou vaga e a disponibilidade orçamentária.

As movimentações são analisadas conforme as normas internas e estão sujeitas às condições e aprovações institucionais aplicáveis.

3. Política salarial

A política salarial busca conciliar equilíbrio interno e competitividade externa, considerando a complexidade e as responsabilidades dos cargos, a experiência e as qualificações requeridas e as referências do mercado de trabalho.

Os cargos são posicionados em estruturas e faixas salariais, que estabelecem referências para a gestão da remuneração. As faixas permitem adequação às condições de mercado e diferenciação remuneratória considerando fatores relacionados à capacitação, produtividade e qualidade do trabalho realizado.

A definição e a atualização das estruturas salariais podem considerar acordos e convenções coletivas de trabalho, referências e pesquisas de mercado e, quando aplicável, recomposição da inflação, observada a capacidade econômico-financeira da Instituição.

O mercado é utilizado como referência para apoiar a competitividade da estrutura salarial e contribuir para a atração e manutenção dos profissionais, preservando o equilíbrio interno da remuneração. Plano de cargos e salários

Identificação interna do documento J1TSCDXDQ7-GAPG1TK2



Nome do arquivo:
Plano_cargos_e_salarios_SESI_202610141914459792898.pdf
Data de vinculação ao processo: 14/10/2026 19:16
Autor: Tania Rubia da Silva Laurentino (tania.laurentino)
Processo: 2796075