



## **Política de Cargos e Salários**

### **1. Sobre tabelas salariais**

Todos cargos/funções possuem **níveis** distintos conforme experiência, conhecimento técnico e/ou formação. As nomenclaturas de níveis são: Auxiliar, Assistente, Analista/Encarregado, Supervisor, Coordenador e Gerente.

Cada nível apresenta uma tabela com 3 graduações salariais, as quais chamamos de **faixas**, ou seja, nível Júnior apresenta faixa salarial I, II e III e assim por diante.

Para fins de contratação externa o profissional novato deve preferencialmente ingressar na primeira faixa da tabela, assim valorizando o conhecimento já adquirido pelos colegas no cargo.

Abaixo exemplo ilustrativo:

Função:	I	II	III
Auxiliar Administrativo	800,00	900,00	1.000,00
Assistente Administrativo	1.300,00	1.500,00	1.700,00
Analista Administrativo	2.000,00	2.300,00	2.500,00

As progressões de tabela poderão ocorrer pelos seguintes motivos:

Mérito: aumento de salário por reconhecimento de desempenho. Aumenta salário, mas permanece na mesma função e nível.

Promoção: quando atingiu nível de conhecimento, experiência, qualidade técnica e requisitos para mudança de nível.

Dissídio: percentual aplicado conforme acordo de convenção coletiva anual.

### **2. Progressões de carreira**

Após realização do ciclo anual de Avaliação de Desempenho, será avaliado o resultado da avaliação de desempenho individual, tempo de empresa, adequação ao cargo, histórico de promoções e/ou méritos, para então considerar evoluções de carreira. Para



essa análise é fundamental considerar o orçamento anual e a rentabilidade atingida pela empresa.

A Avaliação de Desempenho tem como objetivo proporcionar feedback, estreitar comunicação e vínculo entre gestor e colaborador e apoiar em orientações pertinentes à melhor performance do colaborador.

Para obter mérito e/ou promoção é necessário ter bom resultado na Avaliação de Desempenho. Contudo, ter bom resultado na Avaliação de Desempenho não necessariamente resultará em mérito ou promoção, pois a mesma dependerá do resultado da análise de pessoas conforme orçamento, rentabilidade e possíveis necessidades de prioridades.

### **3. Mérito**

É um reconhecimento pelo desempenho destacado.

Considera-se mérito aumento salarial com mudança de faixa salarial, de I para II ou II para III permanecendo no mesmo nível e função.

O profissional só poderá ter no máximo 2 méritos e/ou promoção anual.

Para recebê-lo, o profissional deverá ter sido classificado na Avaliação de Desempenho com classificação mínima de “Atende as expectativas” - nota entre 70 a 80.

### **4. Promoção**

Considera-se promoção mudança de nível com aumento salarial, ou seja, de Auxiliar para Assistente, de Assistente para Analista, permanecendo na mesma função (natureza da atividade) ou mudando de função.

É um reconhecimento pelo avanço de qualidade no trabalho, progressão de nível de experiência. Só poderão ocorrer se preenchidos os requisitos do nível conforme Descrição de Cargos.

Promoção de cargo, ou seja, mudança para um cargo superior ou posição em outra área dependerá da existência da vaga.

O profissional só poderá ter no máximo 2 méritos e/ou promoção anual.

Para recebê-lo o profissional deverá ter sido classificado na Avaliação de Desempenho com classificação mínima de “Atende as expectativas” - nota entre 70 a 80.



## **5. Seleção Interna**

Quando houver oportunidade interna, será divulgada via email.

Os candidatos terão prazo para se candidatar, conforme descrito no email e deverão preencher os requisitos da vaga conforme descrição de cargos.

O profissional que se candidatar a oportunidade ofertada deverá ter salário compatível com a oportunidade ou inferior a essa.

O profissional passará por um processo seletivo geralmente composto de entrevista com gestor da vaga, com profissional de Recursos Humanos, teste prático para avaliar habilidades e conhecimentos técnicos.

A vaga poderá ser aberta interna e externamente para considerar todas opções na intenção de escolher o profissional melhor capacitado para exercer tal função.

Havendo apenas uma oportunidade, um profissional será selecionado e os demais receberão o retorno, permanecendo em sua atual função sem qualquer prejuízo.

O profissional selecionado para nova posição, passará por um processo de transição alinhado entre gestores (atual e novo). Sua atual posição será aberta e só poderá assumir nova posição após seleção e treinamento do profissional que o substituirá.

Para ser selecionado o profissional deverá ter sido classificado na Avaliação de Desempenho com classificação mínima de “Atende as expectativas”- nota entre 70 a 80.

## **6. Convenção coletiva anual: dissídio**

Ocorre uma vez ao ano, geralmente no mês de novembro. É um acordo entre sindicato da classe empregadora da categoria da empresa e sindicato que representa os colaboradores.

Determina o percentual de reajuste do salário. O percentual é aplicado às tabelas salariais para manter equilíbrio nas mesmas.