

Exemplo: Promoção Vertical de Operador de Máquina para Líder.

#### **2.2.2.2. Promoção vertical com mudança de carreira**

O aumento por promoção vertical, nesses casos, seguirá a mesma metodologia aplicada acima.

Exemplo: Motorista para Operador de Máquinas.

#### **2.2.3. Transferência de cargo**

Ocorre uma transferência quando o funcionário passa a ocupar um cargo em outra área. Por exemplo, um Assistente que é transferido da área industrial para a área administrativa.

Uma transferência geralmente não significa que o funcionário receberá um aumento de salário.

Se a transferência for para um cargo de uma classe superior à classe do cargo atual, serão aplicadas as mesmas regras definidas para os casos de promoção vertical. Se a transferência for para um cargo da mesma classe, e for necessário um aumento de salário para um melhor posicionamento do salário do funcionário na faixa salarial, serão aplicadas as mesmas regras definidas para os casos de promoção horizontal.

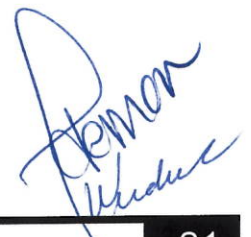
#### **2.2.4. Reclassificação do cargo**

Ocorre um reajuste salarial por reclassificação quando um cargo recebe atribuições adicionais, de maior complexidade e responsabilidade e que exijam maior conhecimento do que as atribuições atuais, justificando uma reclassificação do cargo para uma classe mais alta na estrutura de cargos.

Este caso obrigatoriamente será avaliado pelo CPAF.

#### **2.2.5. Negociação coletiva**

São alterações salariais devido a negociações coletivas acordadas com o órgão de representação dos funcionários.





**SINTRACIMENTO**  
SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CIMENTO,  
CAL E GESSO DE CUIABÁ E REGIÃO/MT  
DESDE DE 15/05/1991

### 2.2.6. Ajustes de mercado

São alterações salariais com o objetivo de alinhar o salário do cargo com os padrões de mercado, constatados por meio de pesquisa de remuneração.

O ajuste de mercado pode ocorrer como consequência de um reajuste nas tabelas salariais para alinhamento com o mercado ou apenas para alinhar os salários de determinados cargos.

O ajuste de mercado também pode ocorrer devido ao aumento do salário mínimo.

Este caso obrigatoriamente será avaliado pelo CPAF.

### 2.3. Criação de novos cargos

A criação de novos cargos será avaliada pelo CPAF, que emitirá parecer para criar o cargo e atualizar a tabela de cargos.

Para se definir a faixa salarial do novo cargo, este deverá passar pelo processo de Avaliação e Classificação, conduzida pela área de Recursos Humanos, com base nas atribuições do novo cargo.

## 3. COMISSÃO PERMANENTE DE AVALIAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS – CPAF

É responsável por avaliar qualquer pedido de promoção, e excepcionalidade, seja ela salarial ou funcional. Também é responsável pela elaboração de normas para reger as contratações e avaliações.

A CPAF é composta obrigatoriamente por cinco membros, sendo eles:

- ✓ 01 membro da diretoria (Matriz);
- ✓ 01 membro do RH (Local);
- ✓ 01 membro da área operacional (Supervisor Local);
- ✓ 01 membro da área administrativa (Gerente Local);
- ✓ 01 membro da área de SESMT (Local);



**SINTRACIMENTO**  
SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CIMENTO,  
CAL E GESSO DE CUIABÁ E REGIÃO/MT  
DESDE DE 15/05/1991

#### 4. AVALIAÇÃO PARA PROMOÇÃO

Deverá ser executada pelo RH, e avaliada segundo normas definidas pelo CPAF. A avaliação deverá ser aplicada a cada seis meses e abranger os seguintes aspectos:

- ✓ Disciplina
- ✓ Assiduidade
- ✓ Pontualidade
- ✓ Colaboração com a equipe, superiores e colegas de trabalho
- ✓ Disponibilidade
- ✓ Qualidade do trabalho realizado
- ✓ Responsabilidade
- ✓ Apresentação pessoal
- ✓ Conhecimento da Função
- ✓ Desenvolvimento Técnico-Profissional
- ✓ Entendimento e aceitação de mudanças
- ✓ Comunicação
- ✓ Organização
- ✓ Liderança (para encarregados e acima)
- ✓ Resolução de conflitos (para encarregados e acima)

*Adenor*  
*Alencar*



**SINTRACIMENTO**  
SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CIMENTO,  
CAL E GESSO DE CUIABÁ E REGIÃO/MT  
DESDE DE 15/05/1991

## **5. PROCEDIMENTOS PARA SOLICITAÇÃO DE UMA PROMOÇÃO**

### **5.1. Solicitação da Promoção (início do processo)**

Deverá o funcionário solicitante redigir um requerimento solicitando a promoção e nele anexar cópias dos documentos quando necessário e protocolá-lo no RH. O RH então montará um processo de promoção.

### **5.2. Aprovação Preliminar pelo Superior do Solicitante**

Deverá o funcionário solicitante requerer de seu superior imediato CI (Comunicado Interno) destinada ao RH com a aprovação da promoção.

### **5.3. Análise pela Área de Recursos Humanos**

Deverá o RH analisar o requerimento, assim como os documentos do funcionário e suas avaliações e emitir parecer sobre o requerimento.

### **5.4. Análise pela Diretoria (Matriz)**

Deverá a Diretoria analisar o processo e emitir parecer sobre a viabilidade orçamentária da promoção.

### **5.5. Aprovação da CPAF**

Deverá a CPAF analisar o processo e em reunião deferir ou não o pedido. A única instância capaz de indeferir o pedido de promoção será esta.

### **5.6. Efetivação da Promoção**

Após apreciação do processo pelo CPAF o mesmo será encaminhado para a presidência para abonação. Após este procedimento a promoção será automaticamente efetivada a partir da data retroativa do dia primeiro do mês corrente.

## **6. BENEFÍCIOS**

São as vantagens oferecidas pela empresa aos seus funcionários, sejam elas financeiras ou não.

*Demor*  
*Wenderson*



**SINTRACIMENTO**  
SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CIMENTO,  
CAL E GESSO DE CUIABÁ E REGIÃO/MT  
DESDE DE 15/05/1991

### 6.1. Auxílio Alimentação

Será fornecida Cesta Básica, através de Cartão Alimentação, para este fim. O valor será decidido em negociação com a entidade representativa dos trabalhadores.

### 6.2. Biênio

A empresa concederá aos seus empregados que tenham ou venham a completar 02 (dois) anos de efetiva prestação laboral, um adicional de 2% (dois por cento) sobre o salário vigente, conforme o Anexo II, a título de biênio.

O adicional referido no caput desta cláusula, será acrescido de 2% (dois por cento) a cada novo biênio de efetivo exercício completado pelo empregado, limitando ao teto de 10% (dez por cento).

Será devido o biênio ao empregado que rescindindo o contrato de trabalho, por período inferior a 90 (noventa) dias, volte a prestar serviços na mesma empresa.

Observação:

A qualquer momento, poderão ser criados novos cargos e salários, de acordo com a necessidade para o bom desempenho da prestação de serviços, sendo estes, analisados e aprovados pela CPAF



**SINTRACIMENTO**  
SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CIMENTO,  
CAL E GESSO DE CUIABÁ E REGIÃO/MT  
DESDE DE 15/05/1991

ANEXO II



**QUADRO DE CARGOS E SALÁRIOS**  
TRANSPORTADORA GIACCHERO LTDA - UNIDADE CUIABÁ/MT  
VIGÊNCIA FEVEREIRO/2019

Cargo	Salário Inicial	* Efetivação (vide observ)	1º Biênio	2º Biênio	3º Biênio	4º Biênio	5º Biênio
<b>MOVIMENTAÇÃO INTERNA</b>							
Ajudante de Descarga	R\$ 1.100,00	R\$ 1.100,00	2%	2%	2%	2%	2%
Ajudante Geral	R\$ 1.100,00	R\$ 1.100,00	2%	2%	2%	2%	2%
Encarregado de Descarga	R\$ 1.446,74	R\$ 1.591,42	2%	2%	2%	2%	2%
Ajudante Caminhão Comboio	R\$ 1.100,00	R\$ 1.100,00	2%	2%	2%	2%	2%
Operador de Varredeira	R\$ 1.214,85	R\$ 1.336,34	2%	2%	2%	2%	2%
Motorista Ônibus	R\$ 1.418,37	R\$ 1.560,21	2%	2%	2%	2%	2%
Motorista	R\$ 1.418,37	R\$ 1.560,21	2%	2%	2%	2%	2%
Motorista Caminhão Comboio	R\$ 1.544,37	R\$ 1.698,81	2%	2%	2%	2%	2%
Operador de Máquinas	R\$ 1.572,17	R\$ 1.729,39	2%	2%	2%	2%	2%
Operador de Máquinas Móveis	R\$ 1.572,17	R\$ 1.729,39	2%	2%	2%	2%	2%
Lider de Turno	R\$ 1.807,99	R\$ 1.988,79	2%	2%	2%	2%	2%
Encarregado de Transp./ Operacional	R\$ 2.318,19	R\$ 2.550,00	2%	2%	2%	2%	2%
Supervisor Operaciona	R\$ 3.077,15	R\$ 3.384,87	2%	2%	2%	2%	2%
Gerente Operacional	R\$ 4.366,79	R\$ 4.803,47	2%	2%	2%	2%	2%
<b>MANUTENÇÃO</b>							
Ajudante de Mecânico	R\$ 1.122,00	R\$ 1.122,00	2%	2%	2%	2%	2%
Lavador	R\$ 1.122,00	R\$ 1.122,00	2%	2%	2%	2%	2%
Lubrificador de Veíc. Automotivos	R\$ 1.122,00	R\$ 1.122,00	2%	2%	2%	2%	2%
Eletricista de Veículos	R\$ 2.318,17	R\$ 2.550,00	2%	2%	2%	2%	2%
Mecânico	R\$ 2.781,82	R\$ 3.060,00	2%	2%	2%	2%	2%
Mecânico de Máquinas e Caminhões	R\$ 1.864,12	R\$ 2.050,54	2%	2%	2%	2%	2%
<b>ADMINISTRATIVO</b>							
Auxiliar Administrativo	R\$ 1.155,56	R\$ 1.271,11	2%	2%	2%	2%	2%
Assistente Administrativo	R\$ 1.483,63	R\$ 1.632,00	2%	2%	2%	2%	2%
Auxiliar Rec. Humanos	R\$ 1.155,56	R\$ 1.271,11	2%	2%	2%	2%	2%
Assistente Rec. Humanos	R\$ 1.483,63	R\$ 1.632,00	2%	2%	2%	2%	2%
Supervisor Administrativo	R\$ 1.909,09	R\$ 2.100,00	2%	2%	2%	2%	2%
Gerente Administrativo	R\$ 3.729,74	R\$ 4.102,72	2%	2%	2%	2%	2%
<b>SESMT</b>							
Técnico Segurança Trabalho	R\$ 1.809,58	R\$ 1.990,54	2%	2%	2%	2%	2%

\*segundo observação do item 2.2.1 "Salário após o período de experiência"

*Handwritten signature/initials*