

1. Estrutura de Cargos e Salários

Nossa estrutura é organizada em **grades** e faixas salariais, utilizando cargos amplos para permitir maior flexibilidade e uma visão abrangente do negócio.

A diferenciação entre os níveis ocorre pela complexidade das atribuições e responsabilidades baseado em metodologia de pontos.

Os cargos podem ter natureza operacional, técnica e de liderança. São consideradas funções de confiança os níveis de gestão, secretária e assessores. Os ocupantes de função de confiança recebem remuneração global e substitutiva vinculada à grade salarial.

- **Composição da Faixa Salarial:** Cada grade possui um intervalo de valores definido em relação a uma tabela salarial de mercado.
 - **Ponto Inicial (80%):** Valor padrão para ingresso na organização.
 - **Ponto Médio (100%):** Referência alinhada à estratégia e às práticas de mercado.
 - **Ponto Superior (130%):** Limite máximo da faixa salarial para o cargo.
- **Extra Faixa:** Colaboradores situados acima de 130% da faixa são considerados "extra faixa" e não são elegíveis a novas movimentações por mérito.

Para fins deste plano de cargos é tendido como remuneração a junção do salário base, anuênio e adicionais que porventura o empregado venha a ter.

2. Formas de Movimentação na Carreira

A carreira é consequência do desempenho do empregado e das oportunidades da organização. Não há movimentação automática.

O plano detalha cinco modalidades de movimentação, divididas por natureza:

- **Por Desempenho** – Dependem do atendimento de requisitos de desempenho, orçamento e atendimento de requisitos do cargo. Podem ser:
 - **Mérito Horizontal:** Aumento salarial dentro da mesma faixa, sem mudar de cargo. Exige que o empregado tenha desempenho adequado. Outros requisitos podem ser definidos em normativo interno conforme a estratégia organizacional.
 - **Mérito Vertical:** Promoção para um cargo de nível mais elevado. Exige desempenho adequado e cumprimento dos requisitos mínimos do cargo
- **Por Alteração de Atribuições ou estrutura salarial:**
 - **Enquadramento:** Ajuste decorrente de mudanças na estrutura ou funções. São movimentações no mesmo nível salarial mas de cargo diferentes. Também pode ser decorrente de uma mudança da estrutura organizacional.

**A INDÚSTRIA CRIA.
A INDÚSTRIA É MAIS.**

- **Realinhamento:** Ajuste na estrutura de remuneração ou quando a tabela salarial tiver algum ajuste. Tem impacto somente nos empregados que ficarem abaixo da do inicial da faixa.
- **Para as funções de confiança:**
 - **Designação:** Quando o empregado é designado para uma função de confiança que pode ter nível de cargo igual ou superior, seguindo os critérios de enquadramento ou mérito vertical.
- **Requisitos mínimos de cargo**
 - O plano prevê requisitos mínimos de acesso aos cargos relacionados a tempo de experiência e formação.
 - No caso de cargos amplos, há a opção de compensação entre tempo de experiência e formação de acordo com a necessidade da posição em específico.