



**CBTU**  
Companhia Brasileira de Trens Urbanos  
Administração Central



**RESOLUÇÃO DE DIRETORIA Nº 018 - 2014, DE 16 DE DEZ DE 2014.**

A Diretoria da Companhia Brasileira de Trens Urbanos - CBTU, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo Artigo 27 do Estatuto Social;

**RESOLVE:**

1. Aprovar a revisão 02 da Norma Administrativa "Progressão Salarial por Antiquidade".
2. Revogar a Resolução da Diretoria nº 001-2014, de 14 de janeiro de 2014.



FERNANDO BARINI  
Diretor-Presidente

**Distribuição:**

- Intranet



Documento

**NORMA ADMINISTRATIVA**

CÓDIGO

NA/0002-10/SUREH

FOLHA

1/2

Título

**PROGRESSÃO SALARIAL POR ANTIGUIDADE**

VIGÊNCIA

REVISÃO

02

**1- FINALIDADE**

Estabelecer conceitos e procedimentos para apuração e concessão da Progressão Salarial por Antiguidade, em conformidade com o Plano de Emprego e Salários – PES 2010.

**2- CONCEITUAÇÃO**

- 2.1- Progressão Salarial por Antiguidade: é a elevação do empregado ao nível imediatamente superior, dentro da faixa de níveis do seu cargo efetivo previsto na tabela salarial, em decorrência do tempo de serviço prestado à Companhia

**3- CAMPO DE APLICAÇÃO**

Esta norma aplica-se aos empregados enquadrados no PES 2010, pertencentes ao quadro efetivo de toda a Companhia.

**4- DESENVOLVIMENTO**

- 4.1- A Progressão Salarial por Antiguidade será concedida anualmente aos empregados, limitada ao impacto de 10% (dez por cento) sobre os recursos destinados às promoções.
- 4.2- O interstício para a Progressão Salarial por Antiguidade será de 01 de outubro a 30 de setembro do ano seguinte, com vigência a partir de 1º de janeiro do ano subsequente ao período de apuração.
- 4.3- A Progressão por Antiguidade será concedida ao empregado, exclusivamente, por tempo de serviço prestado a CBTU, mediante a observância dos seguintes critérios, em ordem de prioridade:
- 4.3.1- Maior tempo de serviço prestado à Companhia;
- 4.3.2- Maior idade.
- 4.4- Em caso de empate, considerar-se-á, para concessão da Progressão Salarial por Antiguidade, o empregado que tiver obtido a maior média final na Avaliação por Competências e Habilidades no interstício em referência.
- 4.5- O empregado beneficiado na Progressão Salarial por Antiguidade somente poderá ser contemplado novamente após todos os demais empregados da Unidade Administrativa, em condições de concorrência, serem progredidos pelo mesmo motivo.
- 4.6- A publicação dos empregados contemplados com a Progressão Salarial por Antiguidade será realizada no mês de dezembro, com reflexos financeiros a partir de janeiro do ano subsequente.

**5- COMPETÊNCIA**

- 5.1- Caberá à Gerência Geral de Recursos Humanos:
- 5.1.1- Apresentar ao Diretor de Administração e Finanças estudos que definam o número de empregados, por Unidade Administrativa, que poderão ser beneficiados pela Progressão Salarial por Antiguidade a cada interstício, respeitado o limite de impacto na folha salarial.



Documento

**NORMA ADMINISTRATIVA**

CÓDIGO

NA/0002-10/SUREH

FOLHA

2/2

Título

**PROGRESSÃO SALARIAL POR ANTIGUIDADE**

VIGÊNCIA

REVISÃO

02

- 5.2- Caberá ao Diretor de Administração e Finanças, na AC, e aos Superintendentes Regionais, nas STU's:
- 5.2.1- Publicar, no mês de agosto, o quantitativo de empregados que serão beneficiados pela Progressão Salarial por Antiguidade;
- 5.2.2- Emitir resolução publicando a relação dos empregados contemplados com a Progressão Salarial por Antiguidade.
- 5.3- Caberá às áreas de gestão de Recursos Humanos:
- 5.3.1- Assegurar o cumprimento dos critérios de concessão da Progressão Salarial por Antiguidade;
- 5.3.2- Promover a atualização nos assentamentos funcionais dos empregados.

**6- DISPOSIÇÕES GERAIS**

- 6.1- Ao empregado transferido será considerada, para fins de concorrência, a UA na qual o mesmo se encontrar no período de apuração.
- 6.2- Não fará jus à Progressão Salarial por Antiguidade o empregado:
- 6.2.1- Admitido há menos de 5 (cinco) anos, contados da data final do interstício;
- 6.2.2- Que no decorrer do interstício de referência, por período igual ou superior a 180 (cento e oitenta) dias, contínuos ou não, tenha estado em gozo de licença sem remuneração, licença maternidade e/ou tenha percebido auxílio previdenciário.
- 6.2.3- Que no decorrer do interstício tiver 3 (três) ou mais faltas injustificadas ou alguma punição disciplinar;
- 6.2.4- Posicionado no último nível de seu cargo efetivo;
- 6.3- Os casos omissos e as dúvidas verificadas na aplicação desta norma serão dirimidos pelo Diretor de Administração e Finanças, na AC e pelos Superintendentes Regionais, nas STUs.