

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E
SALÁRIOS DA EMPRESA MUNICIPAL DE
TURISMO DE BELO HORIZONTE S/A -
BELOTUR

17

[Handwritten signature]

mf

[Handwritten signature]

7

SUMÁRIO	
ITEM	PÁGINAS
1. INTRODUÇÃO	3
2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO	3
3. DEFINIÇÕES BÁSICAS	3/6
4. CARGOS E FUNÇÕES	6
5. PRÊMIO-PRODUTIVIDADE	7
6. SALÁRIOS - BASE	7
7. PROCEDIMENTOS DA ADMINISTRAÇÃO DE CARREIRAS	7/14
8. DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS	14/16

ANEXO I

POSICIONAMENTO DOS EMPREGOS PÚBLICOS EFETIVOS DA ESTRUTURA FUNCIONAL DA BELOTUR

ANEXO II

NÍVEL DE ESCOLARIDADE, ESTRUTURA E CLASSIFICAÇÃO DOS EMPREGOS PÚBLICOS DE CARREIRAS E GRUPOS OCUPACIONAIS

ANEXO III

ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS DE CARREIRA, RESPECTIVOS NÍVEIS DE ESCOLARIDADE, ÁREA DE ATUAÇÃO E JORNADAS SEMANAIS

ANEXO IV

TABELA DE SALÁRIOS-BASE DOS EMPREGOS PÚBLICOS EFETIVOS DA BELOTUR

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

1. INTRODUÇÃO

O Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) da BELOTUR, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais, DRTE/MG e implantado em 2000 será substituído por este Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS), em razão de negociações realizadas entre a BELOTUR, o SINDIBEL, a comissão de empregados da BELOTUR e a "SEMARH".

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) aplica-se aos empregados públicos efetivos e com contrato de trabalho com a BELOTUR em 01.05.2010, vinculado à Empresa sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, respeitados os dispositivos da Constituição da República Federativa do Brasil pertinentes à Administração Pública, inclusive a indireta, e as demais normas municipais acaso incidentes à espécie, competindo à Diretoria Executiva, através da Diretoria Administrativa e Financeira – DRAF, a gestão do presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS).

3. DEFINIÇÕES BÁSICAS

Sendo o regime jurídico que disciplina a relação de trabalho entre a BELOTUR e os seus empregados públicos é o da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, regulada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º maio de 1943, são adotadas as seguintes definições para o presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS):

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Designa-se Avaliação de Desempenho como a sistemática de análise do desempenho do empregado, em relação às suas competências, habilidades, atitudes, desenvolvimento e resultados obtidos para a Empresa, de acordo com as atribuições de seu cargo.

CARGO

Considera-se como cargo o conjunto de atribuições e responsabilidades, agrupadas de forma compatível com o grau de escolaridade, conhecimento,



competências, habilidades e requisitos exigidos para o seu adequado desempenho.

CARREIRA

Considera-se como carreira a trajetória profissional que o empregado realiza dentro da faixa salarial correspondente ao seu cargo por meio de progressão profissional.

CRIAÇÃO E EXTINÇÃO DE CARGO

Criação e Extinção de cargo corresponde à inclusão ou exclusão de cargos da estrutura funcional da Belotur, em virtude de alterações em suas atribuições, mudanças nas atividades da empresa, avanço tecnológico, expansão, observadas as disposições legais aplicáveis à matéria.

EMPREGADO PÚBLICO EFETIVO

É toda pessoa física que presta serviços pessoais de natureza não eventual, de forma onerosa e subordinada à BELOTUR, na forma prevista no art. 3º da CLT, contratado sem concurso público antes da Constituição da República de 1988 e mediante aprovação em concurso público após a Constituição da República de 1988.

ENQUADRAMENTO

O enquadramento compreende o nível salarial designado a cada empregado, em seu respectivo cargo, decorrente de sua admissão ou de processo de novo posicionamento em razão de sua evolução na carreira, inclusive em decorrência da implantação deste PCCS.

FAIXA SALARIAL

Denomina-se Faixa Salarial como o conjunto de níveis salariais dispostos de forma crescente, adotados para um determinado grupo de funções, com delimitação de valor mínimo e máximo.

FUNÇÃO

Conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades atribuídos a cada empregado.



FUNÇÃO DE CONFIANÇA

Função de Confiança é aquela que envolve maior grau de responsabilidade, designada a empregados ocupantes de cargo de carreira, relativa às atribuições de gerência, chefia, assessoria, supervisão e equivalentes, sendo de livre designação e destituição pelo Diretor Presidente.

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

A gratificação de função compreende vantagem pecuniária, de caráter transitório, acessória ao salário-base do empregado no período de sua nomeação em Função de Confiança.

INTERSTÍCIO

Interstício é o intervalo de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o empregado se habilite à progressão salarial no âmbito da BELOTUR.

JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos empregados da BELOTUR poderá ocorrer em turno diurno ou noturno, inclusive em domingos e feriados, conforme as necessidades da Empresa, observadas as disposições estabelecidas no Acordo Coletivo de Trabalho quanto à possibilidade de prestação de trabalho extraordinário, seu pagamento ou compensação.

NÍVEL SALARIAL

Expressa o salário base conferido a cada empregado, representado pela posição numérica identificada na faixa salarial de seu respectivo cargo/função, conforme sua respectiva jornada de trabalho.

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten mark

PROGRESSÃO PROFISSIONAL

É o processo de evolução do empregado em seu respectivo cargo, ascendendo de um nível de salário-base a outro imediatamente superior, até o último nível constante da faixa salarial de seu cargo, em decorrência de merecimento e antigüidade.

REMUNERAÇÃO

Corresponde ao somatório do salário-base mais as parcelas pecuniárias de natureza habitual e estável pagas ao empregado em decorrência da relação de emprego, observado o disposto no § 2º do art. 458 da CLT.

SALÁRIO-BASE

Salário base é o núcleo da remuneração do empregado, constante da Tabela de Salários-Base, correspondente à contraprestação que lhe é paga pela Empresa pelos serviços prestados em decorrência da relação de emprego, conforme a sua respectiva jornada de trabalho.

TABELA DE SALÁRIOS-BASE

Conjunto de salários-base, hierarquicamente organizados em níveis e faixas salariais, de acordo com a classificação dos cargos de carreira e grupos ocupacionais.

4. CARGOS E FUNÇÕES

ESTRUTURA DE CARGOS DE CARREIRA

Os cargos de carreira que compõem este Plano estão estruturados em conformidade com a classificação dos grupos ocupacionais que compõem este "PCCS" da Belotur, os respectivos níveis de escolaridade e as jornadas diárias e semanais, conforme Anexo II. As atribuições, sem prejuízo de outras tarefas relacionadas às suas respectivas áreas de atuação, conforme dispuser ato da Diretoria Executiva, e ainda a orientação da Gerência, são os constantes do Anexo III.

Os cargos de carreira que possuam como requisito de escolaridade os níveis elementar e fundamental serão extintos quando de sua vacância.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller initials on the right.

5. PRÊMIO-PRODUTIVIDADE

A critério exclusivo da Diretoria Executiva da BELOTUR, e desde que haja disponibilidade orçamentária/financeira para tanto, poderá ser pago Prêmio-Produtividade aos empregados da Empresa, correspondente a uma parcela pecuniária de natureza indenizatória, de valor variável, destinada à eficácia e à eficiência e da responsabilidade individuais no desempenho de projetos e de programas de metas, resultados e prazos especificamente definidos pela Diretoria Executiva da BELOTUR para tal propósito, a quem também compete estabelecer os demais requisitos para a implementação do Prêmio-Produtividade, inclusive o seu valor e percentuais mínimos.

O empregado público fará jus ao Prêmio-Produtividade desde que alcance o percentual mínimo fixado pela Diretoria Executiva da Empresa para a obtenção do referido Prêmio.

O Prêmio-Produtividade não poderá ser pago em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil.

O Prêmio-Produtividade não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de cálculo de qualquer parcela componente da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

6. SALÁRIOS - BASE

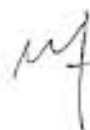
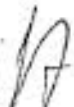
A Tabela de Salários-Base dos cargos de carreira que compõem o Plano é a constante do Anexo IV.

Os cargos de carreira terão 15 (quinze) níveis salariais na Tabela de Salários-Base, com intervalos de 5% (cinco por cento), entre cada nível, observada a regra do Item 7.4 deste PCCS.

7. PROCEDIMENTOS DA ADMINISTRAÇÃO DE CARREIRAS

7.1 - ADMISSÃO DE EMPREGADOS

A competência para admissão e dispensa de empregado na Belotur é do Diretor Presidente.



7.2 - SALÁRIO ADMISSSIONAL

As admissões de novos empregados ocorrerão, após concurso público, no salário-base inicial correspondente ao primeiro nível da faixa salarial a que pertencer o cargo e representa o ponto inicial da progressão profissional do empregado.

7.3 - PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

O empregado contratado pela BELOTUR, após regular aprovação em concurso público, será submetido a período de experiência de 90 (noventa) dias, contados a partir da data de admissão, durante o qual o empregado contratado será avaliado formalmente por sua gerência ou chefia imediata, conforme critérios estabelecidos pela Diretoria Executiva da BELOTUR.

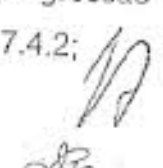
O empregado aprovado no período de experiência de 90 (noventa) dias terá seu contrato de trabalho prorrogado automaticamente por prazo indeterminado.

O empregado que for reprovado na avaliação do período de experiência terá seu contrato de trabalho rescindido.

7.4 - PROGRESSÃO PROFISSIONAL

Os empregados públicos efetivos e com contrato de emprego em vigor com a BELOTUR evoluirão em suas respectivas carreiras por meio da progressão profissional, que se constitui na evolução ao nível de salário-base imediatamente superior àquele em que estiver posicionado na Tabela de Salários-Base do presente PCCS, conforme as seguintes hipóteses:

- a. a progressão profissional será alternada por merecimento e antiguidade;
- b. a cada 5 (cinco) anos de efetivo exercício de suas funções na Empresa, o empregado poderá ter duas progressões profissionais, uma por merecimento ao final do terceiro ano e a outra por antiguidade ao final do quinto ano;
- c. a primeira das progressões referidas na alínea 'b' deste Item 7.4 será por merecimento, ao final do terceiro ano, a contar de 01/05/2010, desde que o empregado seja aprovado na avaliação de desempenho a que se refere o Item 7.5.1 deste instrumento; a progressão por antiguidade ocorrerá 2 (dois) anos após a realização do processo de avaliação para a progressão por merecimento, desde que sejam atendidos os requisitos do Item 7.4.2;



- d. os empregados públicos efetivos e com o contrato de emprego em vigor com a BELOTUR na data da homologação deste PCCS terão a primeira avaliação de desempenho para fins da progressão profissional por merecimento ao completarem 3 (três) anos de efetivo exercício contados da data da referida homologação;
- e. os empregados admitidos por concurso público na BELOTUR após a implantação deste PCCS terão a primeira avaliação de desempenho para fins da progressão profissional por merecimento ao completarem 3 (três) anos de efetivo exercício na Empresa contados da data de sua admissão.

7.4.1 - POR MERECIMENTO

Para a concessão de progressão profissional por merecimento, que ocorrerá conforme as regras temporais das alíneas 'a' a 'e' do item 7.4 deste PCCS, o empregado será avaliado com base nos critérios relacionados no item 7.5.1 deste PCCS, entre outros definidos por ato da Diretoria Executiva da BELOTUR, e ainda:

- a. o empregado não poderá ter faltado injustificadamente por 5 (cinco) ou mais dias em cada um dos anos do período de avaliação, observados, ainda, os critérios de assiduidade e pontualidade, conforme definição da Diretoria Executiva da Empresa;
- b. o empregado que tiver faltado injustificadamente por 5 (cinco) ou mais dias a cada 12 (doze) meses terá o referido ano excluído do período de avaliação da progressão por merecimento;
- c. o empregado não poderá ter sofrido pena de suspensão em cada ano do período de avaliação ou 03 (três) advertências escritas nos últimos 12 (doze) meses anteriores ao instante da avaliação, hipóteses em que terá o ano respectivo excluído do período de avaliação da progressão por merecimento;
- d. o empregado deverá ter tido desempenho satisfatório nos projetos e programas de metas, resultados e prazos definidos pela Diretoria Executiva da Empresa no período de avaliação, inclusive em relação ao Prêmio-Produtividade, quando este for aplicado, hipótese em que o empregado público deverá alcançar o percentual mínimo fixado para a obtenção do referido Prêmio;

W

W

W

W

e. no período de avaliação o empregado terá computado exclusivamente os períodos efetivamente trabalhados em cumprimento de suas atribuições na BELOTUR, não sendo considerados os tempos de cessão a entidades ou órgãos da Administração Pública, exceto os períodos em que o empregado estiver exercendo função de confiança ou ocupando cargo em comissão, em órgãos e entidades da Administração direta e indireta do Poder Executivo do Município de Belo Horizonte; os períodos de cessão do empregado para órgãos e entidades da Administração direta e indireta do Poder Executivo do Município de Belo Horizonte por interesse próprio da BELOTUR; os períodos de afastamentos referentes à licença maternidade e os de exercício de mandato sindical;

f. será considerado apto, independentemente de ser submetido ao processo de avaliação regulado neste PCCS, o empregado que, em todo o período de avaliação, estiver exercendo função de confiança ou ocupando cargo em comissão, em órgãos e entidades da Administração direta e indireta do Poder Executivo do Município de Belo Horizonte ou cedido para órgãos e entidades da Administração direta e indireta do Poder Executivo do Município de Belo Horizonte por interesse próprio da BELOTUR ou afastado por licença maternidade ou em exercício de mandato sindical;

g. o empregado enquadrado em uma das hipóteses da alínea 'f' deste Item 7.4.1. em período inferior ao período de avaliação será avaliado no triênio respectivo conforme os seguintes critérios:

I – ser-lhe-á conferida a nota máxima nos períodos de cada ano do triênio em que encontrar-se nas situações previstas na alínea 'f' deste Item 7.4.1;

II – nos demais períodos de cada ano do triênio ser-lhe-á conferida a nota que obtiver no processo de avaliação.

h. o empregado aprovado na avaliação de desempenho por merecimento ascenderá 1 (um) nível na Tabela de Salários-base a cada exame;

i. o empregado reprovado na avaliação de desempenho por merecimento poderá solicitar nova avaliação após 12 (doze) meses contados da reprovação.

7.4.1.1 - PROGRESSÃO AUTOMÁTICA

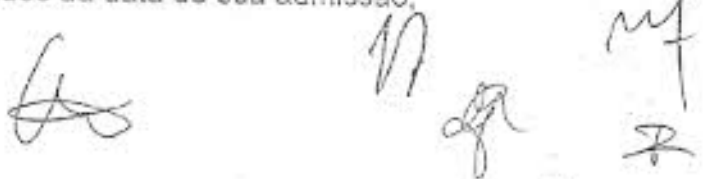


O empregado fará jus à progressão automática no nível imediato de sua série de classe na hipótese de a BELOTUR não realizar a avaliação de desempenho em até 02 (dois) meses após o prazo de que trata a alínea "d" do item 7.4., desde que atendidos pelo empregado os requisitos previstos no item 7.4.1, alíneas "a", "b" e "c", caso em que os efeitos financeiros serão devidos desde a data em que o empregado completar o tempo necessário para tanto.

7.4.2 – POR ANTIGUIDADE

Para a concessão de progressão profissional por antiguidade deverá ser observado o seguinte:

- a. a partir de 01.05.2010, a progressão profissional por antiguidade será efetivada conforme as regras temporais das alíneas 'a' a 'e' do Item 7.4 deste PCCS, observados, ainda, os critérios de assiduidade e pontualidade, conforme definição da Diretoria Executiva;
- b. o empregado que tiver faltado injustificadamente por 5 (cinco) ou mais dias a cada 12 (doze) meses terá o referido ano excluído do período de apuração da progressão por antiguidade;
- c. não será considerado tempo de efetivo exercício aquele decorrente de contrato de trabalho suspenso ou cessão do empregado para outras empresas ou órgãos da Administração Pública, à exceção das hipóteses de exercício de cargo em comissão ou função de confiança em órgãos e entidades da Administração direta e indireta do Poder Executivo do Município de Belo Horizonte e as hipóteses de cessão do empregado para órgãos e entidades da Administração direta e indireta do Poder Executivo do Município de Belo Horizonte por interesse próprio da BELOTUR
- d. os empregados públicos efetivos e com contrato de trabalho com a BELOTUR em 01.05.2010 terão a progressão profissional por antiguidade ao completarem 5 (cinco) anos de efetivo exercício contados desta data;
- e. os empregados admitidos por concurso público na BELOTUR após 01.05.2010 terão a progressão profissional por antiguidade ao completarem 5 (cinco) anos de efetivo exercício contados da data de sua admissão;



f. o empregado poderá ascender 1 (um) nível na Tabela de Salários-base em decorrência da progressão profissional por antiguidade, após satisfeitos os requisitos deste Item 7.4.2 e desde que não tenha sofrido pena de suspensão no período de avaliação ou 03 (três) advertências escritas nos últimos 12 (doze) meses anteriores ao instante da avaliação;

g. o empregado terá reiniciada a contagem do prazo necessário à sua progressão profissional por merecimento imediatamente após ser progredido por antiguidade, conforme as regras temporais das alíneas 'a' e 'b' do Item 7.4 deste PCCS.

7.5 – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Serão realizadas anualmente avaliações de desempenho dos empregados públicos da BELOTUR com os seguintes objetivos:

- a. subsidiar as ações e decisões sobre a administração de recursos humanos;
- b. permitir o melhor aproveitamento do potencial humano da BELOTUR;
- c. identificar necessidades de treinamento e de desenvolvimento;
- d. orientar o empregado quanto ao seu desempenho no cargo, permitindo-lhe conhecer e corrigir suas deficiências e desenvolver suas potencialidades;
- e. nortear e subsidiar as movimentações, transferências e substituições de empregados;
- f. obter maior produtividade, qualidade e eficácia da equipe de trabalho no alcance dos resultados preestabelecidos pela BELOTUR;
- g. referenciar as decisões sobre as progressões profissionais, observados os preceitos definidos em Instrução Normativa específica.

7.5.1 – DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA FINS DE PROGRESSÃO POR MERECIMENTO

Os empregados públicos efetivos e com contrato de emprego com a BELOTUR serão avaliados para fins de progressão por merecimento após o transcurso de um período de 3 (três) anos anteriores ao instante da avaliação, conforme as regras do Item 7.4.1. deste PCCS e com base nos seguintes critérios, sem prejuízo de outros fixados pela Diretoria Executiva da Empresa:



I – PRODUTIVIDADE/ATRIBUIÇÕES

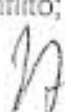
- a. conhecimento técnico e eficiência no trabalho;
- b. planejamento e controle;
- c. comprometimento e rendimento no trabalho;
- d. produtividade, especialmente nos cumprimentos e no alcance de metas e de indicadores relacionados nos programas e projetos instituídos pela Empresa;
- e. tomada de decisão;
- f. capacidade de análise;
- f. pontualidade/assiduidade.

II – COMPETÊNCIAS/HABILIDADES

- a. comunicação;
- b. criatividade;
- c. qualificação e requalificação profissional.

III – ATITUDE/COMPORTEAMENTO

- a. elaboração de trabalhos, estudos e pesquisas visando ao melhor desempenho da Empresa e da Administração Municipal;
- b. publicação de trabalhos em congressos, periódicos, livros e relatórios técnicos nas áreas de interesse da Empresa;
- c. participação em programas de capacitação, congressos e seminários, e outros eventos relacionados com o exercício do cargo, repassando aos seus pares informações e conhecimentos técnicos proporcionados pela Empresa;
- d. iniciativa e contribuição para o bom funcionamento da unidade em que estiver desempenhando as suas tarefas;
- e. trabalho em equipe e colaboração em levantamentos, estudos e pesquisas para a formulação de planos, programas, projetos, metas e ações da Empresa;
- f. relacionamento interpessoal;
- g. habilidade para lidar com situações de conflito;



h. conduta profissional compatível com os princípios reguladores da Administração Pública, especialmente os princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade, da razoabilidade e da eficiência, preservando o sigilo das informações;

i. observância das regras disciplinares.

IV – REQUISITOS DE QUALIDADE

a. desempenho, qualidade e eficiência no exercício das atribuições do cargo;

b. excelência no atendimento, tratando o cidadão com zelo e urbanidade;

c. senso de economia e zelo pelos equipamentos e instalações da Empresa.

Fará jus à progressão por merecimento o empregado que, após três avaliações anuais, obtenha resultado igual ou maior que 70% (setenta por cento) dos pontos distribuídos, apurado pela consolidação e média dos resultados parciais.

8. DISPOSIÇÕES FINAIS:

8.1. Este PCCS substitui o Plano de Cargos, Carreiras e Salário implantado em maio de 2000.

8.2. Os atuais empregados públicos efetivos cujos salários-base recebidos até 30.04.2010 forem superiores ao nível inicial da Tabela de Salários-base ora implantada serão posicionados no nível imediatamente superior da referida Tabela que corresponder ao valor desse seu salário-base vigente em 30.04.2010

8.3. Após cumprida a regra do item 8.2, os empregados públicos efetivos que forem enquadrados no salário-base inicial da faixa de seu cargo serão reposicionados no nível 02 (dois) da Tabela de Salários-base implantada pelo Anexo IV deste PCCS e do ACT 2010/2011.

8.4. Após cumprida a regra do item 8.2 ou do item 8.3, conforme a hipótese, os empregados públicos efetivos contratados até dezembro de 2005 serão reposicionados no nível imediatamente superior ao do seu nível de enquadramento na Tabela de Salários-base implantada pelo Anexo IV deste PCCS e pelo ACT 2010/2011.



- 8.5. Instrução Normativa a ser expedida pela Diretoria Executiva regulamentará os processos de avaliação de desempenho para fins de progressão por merecimento.
- 8.6. Cada empregado público efetivo deverá aderir de forma expressa, até o dia 21.05.2010 ao presente PCCS, firmando o incluso TERMO DE ADESÃO E QUITAÇÃO, que será disponibilizado pela Empresa na sua Seção de Pessoal, por meio do qual dará plena e geral quitação por eventuais direitos oriundos do PCCS implantado em maio de 2000.
- 8.7. Conforme Acordo Coletivo de Trabalho firmado com o SINDIBEL, o empregado público efetivo da BELOTUR que não quiser ser enquadrado no PCCS e no mencionado ACT que o instituiu, deverá manifestar OPOSIÇÃO EXPRESSA, por meio do qual irá declarar e reconhecer não possuir quaisquer direitos ao recebimento dos benefícios instituídos neste PCCS, especialmente das Tabelas de Salários-base, dos ganhos reais, dos reajustes salariais, progressões profissionais e de todos os demais efeitos dele decorrentes.
- 8.8. Os empregados público efetivo da BELOTUR que não manifestarem sua ADESÃO ou OPOSIÇÃO ao presente PCCS, não serão neste enquadrados e nem em sua Tabela de Salários-Base, com o aumento salarial desta resultante, e terão seus cargos alocados em Quadro Transitório, os quais serão extintos quando de sua vacância.
- 8.9. O empregado públicos efetivos que pretender ser enquadrado no presente PCCS, conforme previsto no Item 8.7 anterior, e que estiver em gozo de férias regulamentares ou em licença para tratamento de saúde ou por acidente de trabalho deverá formalizar sua adesão ao presente PCCS quando de seu retorno às atividades de seu emprego, ou até o dia 21.05.2010; à exceção dos empregados em férias, nos demais casos os efeitos do PCCS somente ocorrerão quando o empregado retornar ao trabalho, ou seja, quando cessar a suspensão do seu contrato de trabalho.
- 8.10. A contagem dos tempos necessários às progressões por merecimento e por antiguidade, previstas nos Itens 7.4. letra "c" e 7.4.2. deste PCCS, iniciar-se-á em 01º de maio de 2010.

