

Evolução na Carreira

A forma de evolução na carreira de cada categoria funcional, indicando critérios percentuais, interstícios, teto possível de ser alcançado, e previsão de tempo de serviço necessário para que isso ocorra, com fundamento legal respectivo.

FUNDAMENTOS LEGAIS

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”.

Quadro de Pessoal Organizado em Carreira aprovado pelo Conselho de Administração da Belotur em 21/05/2010 e homologado junto à Delegacia Regional do Trabalho – DRT/MG em 04/08/2010 sob o nº 46211.004206/2010-12.

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 aplicáveis, competindo à Diretoria Executiva, por meio da Diretoria Administrativa e Financeira – DRAF, a gestão do presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS).

DEFINIÇÕES BÁSICAS

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, aprovada pelo Decreto-Lei Federal nº 5.452, de 1º maio de 1943.

Serão adotadas as seguintes definições para o presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS):

DAS CARREIRAS

Considera-se como carreira a trajetória profissional do empregado nos níveis correspondentes ao seu cargo por meio de progressão profissional.

Estruturas de Cargos de Carreira

Os cargos de carreira que compõem este Plano estão estruturados em conformidade com a classificação dos grupos ocupacionais que compõem o “PCCS” da Belotur, com os respectivos níveis de escolaridade e com as jornadas diárias e semanais, conforme Anexo I do PCCS.

As atribuições dos cargos são aquelas constantes do Anexo II do PCCS, sem prejuízo de outras tarefas relacionadas às suas respectivas áreas de atuação, conforme dispuser ato da Diretoria Executiva ou orientação da gerência imediata.

Os cargos com requisito de escolaridade de nível elementar ou fundamental serão extintos quando da sua vacância.

Enquadramento

Enquadramento se trata do posicionamento do empregado no nível, do 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 do PCCS.

Salário inicial

O salário-base inicial corresponde ao primeiro nível da faixa salarial do cargo e representa o ponto inicial da progressão profissional do empregado.

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Avaliação de Desempenho é a forma adotada para a análise do desempenho do empregado em relação às suas competências, habilidades, atitudes, desenvolvimento e resultados, de acordo com as atribuições de seu cargo.

Interstício

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

DA PROGRESSÃO PROFISSIONAL

É o processo de evolução do empregado na sua respectiva carreira, ascendendo de um nível de salário-base a outro imediatamente superior àquele em que estiver posicionado na Tabela de Salários-Base do presente PCCS, até o último nível constante da faixa salarial de seu cargo, em decorrência de merecimento e antigüidade.

Progressão Profissional

Os empregados públicos efetivos e com contrato de trabalho em vigor com a BELOTUR evoluirão em suas respectivas carreiras por meio da progressão profissional, conforme as seguintes hipóteses:

- a. a progressão profissional será alternada por merecimento e antigüidade;
- 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 antigüidade ao final do quinto ano;
- c. a progressão por merecimento, ao final do terceiro ano depende de prévia aprovação na avaliação de desempenho; a progressão por antigüidade ocorrerá 2 (dois) anos após a realização do processo de avaliação para a progressão por merecimento, atendidos os requisitos do Item 7.4.2 do PCCS;
- d. a primeira avaliação de desempenho para fins da progressão profissional por merecimento será aplicada aos empregados públicos efetivos e com o contrato de trabalho que completarem 3 (três) anos de efetivo exercício, contados da data da homologação do PCCS;
- e. os empregados admitidos por concurso público na BELOTUR após a implantação do PCCS realizarão 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.

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 do PCCS, serão observados os critérios relacionados no Item 7.5.1 do PCCS, entre outros definidos por ato da Diretoria Executiva da BELOTUR, e ainda:

- a. 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;

- b. o empregado que for penalizado com suspensão em cada ano do período de avaliação ou com 03 (três) advertências escritas nos últimos 12 (doze) meses anteriores ao instante da avaliação, terá o ano respectivo excluído do período necessário à avaliação da progressão por merecimento;
- c. o empregado deverá ter tido desempenho satisfatório nos projetos e programas de metas, resultados e prazos definidos pela Diretoria Executiva da Empresa no período da 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;
- d. no período de avaliação o empregado terá computado exclusivamente os períodos efetivamente trabalhados no cumprimento de suas atribuições na BELOTUR, não sendo considerado o período de cessão a entidades ou órgãos da Administração Pública, exceto aqueles 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; cedido para órgãos e entidades da Administração direta e indireta do Poder Executivo do Município de Belo Horizonte por interesse próprio da BELOTUR; afastado por licença maternidade; ou exercendo mandato sindical;
- e. 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; cedido para órgãos e entidades da Administração direta e indireta do Poder Executivo do Município de Belo Horizonte por interesse próprio da BELOTUR; afastado por licença maternidade; ou em exercício de mandato sindical;
- f. o empregado enquadrado em uma das hipóteses da alínea 'e' deste Item em período inferior ao período de avaliação será avaliado no triênio respectivo conforme os seguintes critérios:
- I – ser-lhe-á conferida a nota máxima em cada ano do triênio em que encontrar-se nas situações previstas na alínea 'e' deste Item;
- II – nos demais anos do triênio ser-lhe-á conferida a nota que obtiver no processo de avaliação.
- g. o empregado aprovado na avaliação de desempenho por merecimento ascenderá 1 (um) nível na Tabela de Salários-base;
- h. o empregado reprovado na avaliação de desempenho por merecimento poderá solicitar nova avaliação após 12 (doze) meses contados da reprovação.

PROGRESSÃO AUTOMÁTICA

O empregado fará jus à progressão automática ao nível imediatamente superior ao de sua série de classe caso a BELOTUR não realize a avaliação de desempenho em até 02 (dois) meses após o prazo de que trata a alínea “d” do item 7.4 do PCCS, 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 a progressão.

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 do 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 ou 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. aos empregados públicos efetivos e com contrato de trabalho com a BELOTUR em 01.05.2010 será concedida a progressão profissional por antiguidade ao término de 5 (cinco) anos de efetivo exercício, contados desta data;
- e. a progressão profissional por antiguidade aos empregados admitidos por concurso público na BELOTUR após 01.05.2010 será concedida ao término de 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, contanto que não tenha sido penalizado com suspensão no período de avaliação ou com 03 (três) advertências escritas nos últimos 12 (doze) meses anteriores ao instante da concessão;

“As informações aqui destacadas são meramente informativas, não têm valor legal e não substituem as normas pertinentes à cada carreira.”