

SDT PFUNDO /SRTE-RS

46272.001097/2017-25

AO MINIST



EMPREGO

REQUERIMENTO DE REGISTRO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Nº DA SOLICITAÇÃO: MR013377/2017

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DE PASSO FUNDO E REGIAO, CNPJ n. 90.619.289/0001-14, localizado(a) à Rua Sete de Agosto, 767, Centro, Passo Fundo/RS, CEP 99025-030, representado(a), neste ato, por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). GILMAR JOSE VOLOSKI, CPF n. 477.726.540-49, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 24/02/2017 no município de Marau/RS;

E

ASSOCIACAO BRASILENSE DE EDUCACAO, CNPJ n. 00.045.690/0009-52, localizado(a) à Rua José Posser, 275, Bloco A, Jardim do Sol, Marau/RS, CEP 99150-000, representado(a), neste ato, por seu Diretor, Sr(a). ERNANI LUIS WELTER, CPF n. 539.617.221-53

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO transmitido ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR013377/2017, na data de 09/03/2017, às 14:21.

, 09 de março de 2017.

GILMAR JOSE VOLOSKI
Membro de Diretoria Colegiada

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DE PASSO FUNDO E REGIAO

ERNANI LUIS WELTER
Diretor

ASSOCIACAO BRASILENSE DE EDUCACAO



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR013377/2017

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DE PASSO FUNDO E REGIAO, CNPJ n. 90.619.289/0001-14, neste ato representado(a) p Colegiada, Sr(a). GILMAR JOSE VOLOSKI;

E

ASSOCIACAO BRASILIENSE DE EDUCACAO, CNPJ n. 00.045.690/0009-52, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ERNANI LUIS WELTER ;
celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 24 de fevereiro de 2017 a 23 de fevereiro de 2018 e a data-base da categoria em 01

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores que exerçam suas atividades em estabelecimentos ou instituições de ensino, que se dediquem à educação infantil, ensino fundamental, ensino médio, educação superior, educação profissional, educação especial, cursos livres e ensino de idiomas, independente da forma de contratação para o exercício dessas mesmas atividades categoria dos professores,, com abrangência territorial em Marau/RS.**

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES
PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS****CLÁUSULA TERCEIRA - POLÍTICA DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS - DA DEFINIÇÃO**

A presente Política de Carreira, Cargos e Salários (PCCS) é instituída por deliberação do CONSELHO DIRETOR ASSOCIAÇÃO BRASILIENSE DE EDUCAÇÃO e admissão e a ascensão no quadro de carreira dos funcionários da ASSOCIAÇÃO BRASILIENSE DE EDUCAÇÃO - FABE MARAU/RS.

CLÁUSULA QUARTA - POLÍTICA DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS - DOS OBJETIVOS

A presente Política de Carreira, Cargos e Salários (PCCS) tem como objetivos:

- I - Estabelecer a PCCS, de acordo com as políticas de Recursos Humanos, contribuindo para a satisfação dos funcionários e para a sustentabilidade da Ins
- II - A valorização profissional dos funcionários da ASSOCIAÇÃO BRASILIENSE DE EDUCAÇÃO, com base em ferramentas justas de remuneração, que prezam o crescimento dos funcionários e estejam de acordo com as diretrizes da Instituição.
- III - Definir possibilidades para os funcionários da Instituição de progressão horizontal na carreira por tempo ou merecimento e de progressão vertical para superior.

CLÁUSULA QUINTA - POLÍTICA DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS - DOS GRUPOS, CARGOS, NÍVEIS E FAIXAS

Os funcionários serão enquadrados ou contratados em um dos seguintes grupos:

- I - Operacional
- II - Administrativo
- III - De Gestão

CLÁUSULA SEXTA - POLÍTICA DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS - TABELA SALARIAL

A tabela salarial (anexo I), contendo os grupos de cargos, está distribuída em 16 níveis e seis faixas, de "A" a "F".

CLÁUSULA SÉTIMA - POLÍTICA DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS - DAS VAGAS

As vagas do quadro de funcionários serão definidas de acordo com as necessidades da Instituição, observada a dotação orçamentária.

§1º A mantida FABE terá seus pedidos de criação, alteração ou extinção de vagas avaliadas pelo setor de Recursos Humanos, autorizados e aprovados pela ASSOCIAÇÃO BRASILIENSE DE EDUCAÇÃO.

CLÁUSULA OITAVA - POLÍTICA DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS - ADMISSÃO E CONTRATO DE TRABALHO

O processo seletivo para ingresso na Instituição é regulamentado conforme Resolução que trata do Recrutamento e Seleção (anexo II).

§ Único - As relações de emprego serão regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por Convenções Coletivas de Trabalho e Acordos Coletivos

CLÁUSULA NONA - POLÍTICA DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS - DO SALÁRIO

O salário base mensal dos funcionários é definido de acordo com a Tabela Salarial (Anexo I), a qual contém os grupos de cargos, níveis e faixas, sempre em respectiva carga horária.

funcionários serão admitidos em uma das faixas da tabela, no seu respectivo grupo e nível, obedecendo ao que dispõem os parágrafos 2º e 3º do a
tabela salarial será reajustada conforme legislação vigente e índice fixado em norma coletiva, podendo também ser reajustada pelo setor de Recurs
tabela salarial de mercado, com base em previsão orçamentária e aprovação do Conselho Diretor da ASSOCIAÇÃO BRASILENSE DE EDUCAÇÃO.
Aos funcionários no exercício de profissão regulamentada em Lei, não será aplicada a Tabela Salarial (anexo I) e sua ascensão na carreira será remun
específica.

CLÁUSULA DÉCIMA - POLÍTICA DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS – DA CARREIRA

A carreira dos funcionários da Instituição dar-se-á pela ascensão horizontal e vertical, observada a dotação orçamentária anual.

Art. 1º - A progressão horizontal corresponde à ascensão do funcionário para uma faixa de nível superior à que ocupa, podendo se dar por mérito ou por te
está condicionada à observação dos seguintes critérios:

§1º - A solicitação de ascensão por mérito pode se dar a cada quatro anos, para a faixa salarial imediatamente superior no mesmo cargo, mediante avaliaçã
seu superior imediato e um representante do setor de Recursos Humanos, com periodicidade anual, atendendo a pontuação exigida na ferramenta de avali

§2º - A solicitação de progressão por tempo será automática, a cada seis anos de serviço na Instituição, para a faixa salarial imediatamente superior no mes

Art. 2º - Para o cômputo do tempo estabelecido nos parágrafos 1º e 2º do Art.1º, devem ser considerados os seguintes aspectos:

§1º - Para a contagem do tempo, não serão computados os períodos de suspensão do contrato de trabalho;

§2º - A cada progressão por tempo ou por mérito, inicia-se nova contagem para futura progressão.

Art. 3º - A progressão vertical corresponde à ascensão do funcionário para um cargo de nível superior ao que ocupa, obedecendo os seguintes critérios:

§1º - Existência de vaga no quadro de pessoal ou a criação de novo cargo.

§2º - Processo seletivo interno

Art. 4º - Havendo progressão vertical, inicia-se nova progressão horizontal no respectivo cargo.

Parágrafo Único - A progressão vertical do funcionário ocorre para a primeira faixa salarial passando a receber o novo salário a partir da ascensão, observa
parágrafos 2º e 3º do artigo 461 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - POLÍTICA DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS - ENQUADRAMENTO DOS FUNCIONÁRIOS

Os contratos dos funcionários que ingressarem na Instituição a partir da implantação desta Política de Carreira, Cargos e Salários (PCCS) serão regidos pel

Art. 1º - Os funcionários admitidos até a data da implantação desta PCCS e que estejam com o salário fora das faixas "A" e "F" terão seus salários reenqua
com o disposto nesta PCCS nas respectivas faixas.

Art. 2º - Os funcionários admitidos até a data da implantação desta PCCS e que estejam com o salário na faixa "F", ou acima do seu nível de reenquadrame
permanecerão nos cargos e salários atuais.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - POLÍTICA DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS – DAS REMOÇÕES

As solicitações de remoções de funcionários para outro setor serão analisadas pelo setor de Recursos Humanos, que verificará a existência de vaga e o at
da descrição de cargo.

§1º - A remoção poderá ocorrer por necessidade de serviço ou por interesse da Instituição.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - POLÍTICA DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS - DOS DESLIGAMENTOS

O desligamento dos funcionários dar-se-á de acordo com as disposições legais contidas na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, nas Convenções Co
e nos Acordos Coletivos de Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - POLÍTICA DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS - DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

A Política de Carreira, Cargos e Salários (PCCS) poderá sofrer alterações que visem melhorias ou adequações para o melhor funcionamento do processo, m
Conselho Diretor da Associação Brasileira de Educação (ABE).

Art. 1º - Situações não contempladas neste documento ou que não sejam atendidas pelos critérios desta política serão analisadas pela Divisão de Recurso
com a direção da FABE e da ABE.

Art. 2º - Todas as alterações que forem necessárias e que visem melhorias ou adequações para o melhor funcionamento do processo, deverão ter a ciência
Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino de Passo Fundo e Região - SINTEE Passo Fundo e Região.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - POLÍTICA DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS - DA POSSIBILIDADE DE REVISÃO

As partes pactuam que durante a vigência da presente Política de Carreira, Cargos e Salários (PCCS) poderão reabrir as negociações para possíveis ajustes
seu conteúdo. Tal será feito a partir da solicitação por escrito e justificada de uma das partes.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - POLÍTICA DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS - DA VIGÊNCIA

O prazo estabelecido na cláusula 1ª deste acordo ficará prorrogado automaticamente por mais 01(um) ano, se, no prazo de 30(trinta) dias do encerramento,
manifestar-se por escrito.

Parágrafo Único: A presente Política de Carreira, Cargos e Salários (PCCS) entra em vigor na data de sua aprovação.

GILMAR JOSE VOLOSKI
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DE PASSO FUNDO E REGIAO

ERNANI LUIS WELTER
DIRETOR
ASSOCIACAO BRASILENSE DE EDUCACAO

ANEXOS ANEXO I - TABELA SALARIAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O processo de recrutamento e seleção da Associação Brasileira de Educação tem como objetivo prover, em tempo hábil, profissionais capacitados e idênticos valores, que possibilitem o atingimento dos resultados desejados.

Sempre que possível o cargo vago deverá ser preenchido mediante recrutamento interno, reconhecendo talentos e potencialidades, bem como dando oportunidade à empresa aos próprios trabalhadores.

Os trabalhadores são contratados pela instituição, assim são seus funcionários. Portanto, deverão estar disponíveis para trabalharem na área na qual possuem potencialidades.

Os gestores não poderão impedir o aproveitamento de um dado trabalhador, em outra área, quando surgirem oportunidades, através de recrutamento e seleção.

O trabalhador deve estar no mínimo há 06 (seis) meses trabalhando na Instituição para poder se inscrever em processo de recrutamento interno. Quando o aproveitamento interno, os candidatos serão prospectados junto ao mercado de trabalho.

A seleção de candidatos internos ou externos é uma responsabilidade compartilhada entre gestor e RH. Caberá ao RH, a análise e a avaliação do perfil solicitado pelo gestor, caberá a avaliação técnica. A decisão final responsabilidade do gestor.

A abertura da vaga dar-se-á mediante solicitação ao RH. O Gestor da área definirá o perfil baseado na descrição e nas atribuições da função. Inicialmente, o recrutamento será interno ou externo. Definido que o recrutamento será interno, serão efetuados os seguintes procedimentos:

Para recrutamento interno:

- A vaga será divulgada internamente, através de e-mails. Não serão aceitas inscrições de trabalhadores que não preencham os pré-requisitos necessários e deverá solicitar autorização de seu gestor imediato, para se candidatar à vaga em aberto. Após deverá efetuar sua inscrição junto ao RH.

Para recrutamento externo

- Será iniciado somente após terem sido "esgotadas" todas as possibilidades de aproveitamento interno. O recrutamento externo será realizado através de agências de emprego e instituições afins.

Para a seleção

Concluído o prazo de inscrição, será iniciado o processo de seleção através das seguintes etapas:

- Análise de ficha de inscrição com intuito de verificar se todos os inscritos possuem os pré-requisitos necessários à função;
- Análise do histórico do trabalhador na empresa, em caso de recrutamento interno;
- Avaliação Psicológica para identificação do perfil;
- Aplicação de teste prático, quando necessário;
- Avaliação técnica pelo gestor;
- Exames médicos.

A escolha final do candidato, seja ele interno ou externo, será de responsabilidade do gestor imediato com assessoria do RH e levará em conta a adequação. Caso ocorra alguma falha quanto ao perfil definido, é imprescindível refazer a divulgação e iniciar o processo novamente, possibilitando novas inscrições.

ANEXO III - AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO

A avaliação de desempenho tem como objetivo identificar como cada colaborador está realizando seu trabalho, buscando conhecer as potencialidades de serem desenvolvidos. A instituição deve realizar dois tipos de avaliação de desempenho, uma durante o contrato do período de experiência e a avaliação do período de experiência.

A avaliação do período de experiência deverá ocorrer duas vezes durante o período, nos 60 dias e nos 90 dias. Seu objetivo é acompanhar o desempenho do colaborador, buscando sanar possíveis dificuldades, oferecendo apoio ao mesmo e facilitando sua adaptação ao novo ambiente e as novas atividades, e quando necessário efetuar o desligamento do mesmo ainda no período legal do contrato de experiência. A avaliação do período de experiência é realizada com base nos critérios especificados na descrição de cada cargo.

A avaliação de desempenho será realizada anualmente a partir de 2014. É responsabilidade de cada superior avaliar seu subordinado, de acordo com o modelo de formulário de avaliação de desempenho, que tem como base a descrição de cada cargo, contida no Manual de descrição de Cargos. A responsabilidade do gestor de garantir que a avaliação será realizada no prazo estipulado e dentro do que define esta política.

A avaliação de desempenho é realizada com base em 4 conceitos: não atende, atende parcialmente, atende e acima do esperado para a função, sendo que as opções devem, obrigatoriamente, gerar uma ação de desenvolvimento do colaborador, através de treinamento ou outra ação específica, conforme o caso.

A avaliação deve ser realizada na presença do colaborador e ser assinada por ele, ficando a mesma arquivada na pasta do funcionário junto aos demais documentos representativos da sua vida laboral na instituição. [Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - DESCRIÇÃO DE CARGOS POR COMPETÊNCIAS PARA PCCS

Todos os cargos que compõem o quadro de trabalhadores da área de apoio da Associação Brasileira de Educação estão descritos no Manual de Descrição de Cargos da Associação Brasileira de Educação. Estes devem ser revisados anualmente, no mês de agosto, após a revisão e a realização das alterações, quando necessário deve assinar a cópia impressa da descrição do seu cargo, bem como o superior imediato de cada cargo. O objetivo do Manual de Descrição de Cargos é proporcionar

...ores uma visão clara das definições em relação ao seu cargo, no que diz respeito às responsabilidades e atividades do cargo, ao perfil de habilidade para o desempenho de cada cargo, bem como os conhecimentos necessários.

...ual de Descrição dos Cargos é o documento base para a realização da avaliação do desempenho de cada trabalhador. É necessária para o levantamento de dados, para identificação de possíveis Gap's entre o desejado para o cargo e o desempenho apresentado pelo trabalhador. Ainda para traçar as ações a serem tomadas com o trabalhador. Além disso, é o documento necessário para embasar as promoções dentro do plano de carreira, já que este contempla que, para que a melhoria do desempenho apresentado pelo ocupante de cada cargo. [Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO V - ATA

ATA N.º 184/2017

Aos vinte e quatro dias do mês de fevereiro de dois mil e dezessete, às quatorze horas, reuniram-se os trabalhadores em estabelecimentos de ensino de Passo Fundo e região, empregados da Associação Brasileira de Educação – FABE Marau/RS, em assembleia geral extraordinária, na Rua Sobrinho, 275 – Bairro Pelegrino, na cidade de Marau, RS, com quórum suficiente e estatutariamente convocados para deliberar sobre: 1) Análise e deliberação sobre a proposta de Acordo Coletivo de Trabalho para os trabalhadores gerais. Inicialmente o diretor Gilmar Voloski, convidou para compor a mesa coordenadora do acordo o diretor Rogério Barbosa. Em seguida passou-se a discussão relativa ao primeiro ponto da pauta, sendo o diretor Gilmar fazendo um resgate da importância para os trabalhadores em ter acordos coletivos que complementam, ou até mesmo regulamentem, o que está previsto tanto na Consolidação das Leis do Trabalho quanto na Convenção Coletiva de Trabalho. Após, passou a palavra ao diretor Rogério Barbosa para apresentar a proposta e que consiste em: CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA DE INÍCIO - O presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 24 de fevereiro de 2017 a 24 de fevereiro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de março. CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA - O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), categoria(s) Trabalhadores que exerçam suas atividades laborais não docentes em estabelecimentos de ensino, que se dediquem à educação infantil, ensino fundamental, ensino médio, ensino superior, educação de jovens e adultos, educação profissional, educação especial, cursos livres, idiomas, independente da forma de contratação para o exercício dessas mesmas atividades, e a categoria dos professores, com abrangência territorial em Marau/RS. CLÁUSULA TERCEIRA - POLÍTICA DE CARRERA, CARGOS E SALÁRIOS (PCCS) - A presente Política de Carreira, Cargos e Salários (PCCS) é instituída por meio do Conselho Diretor da ASSOCIAÇÃO BRASILENSE DE EDUCAÇÃO e dispõe sobre a política de ascensão no quadro de carreira dos funcionários da FABE MARAU/RS. CLÁUSULA QUARTA - OBJETIVOS - A presente Política de Carreira, Cargos e Salários (PCCS) tem como objetivos: I - A valorização profissional dos funcionários da ASSOCIAÇÃO BRASILENSE DE EDUCAÇÃO, com base em ferramentas justas de remuneração, que preze o crescimento dos funcionários e estejam de acordo com as diretrizes da Instituição, criando possibilidades para os funcionários da Instituição de progressão horizontal na carreira, progressão vertical para um cargo de nível superior, merecimento e de progressão vertical para um cargo de nível superior. CLÁUSULA QUINTA - GRUPOS, CARGOS, NÍVEIS E FAIXAS - Os funcionários serão enquadrados ou contratados em seguintes grupos: I – Operacional, II – Administrativo, III - De Gestão. CLÁUSULA SEXTA - POLÍTICA SALARIAL - A tabela salarial (anexo I), contendo os grupos de cargos, está distribuída em 16 níveis de "A" a "F". CLÁUSULA SÉTIMA - PCCS - DAS VAGAS - As vagas do quadro de funcionários são definidas de acordo com as necessidades da Instituição, observada a dotação orçamentária. FABE/MARAU terá seus pedidos de criação, alteração ou extinção de vagas avaliadas pelo Conselho Diretor de Recursos Humanos, autorizados e aprovados pelo Conselho Diretor da ASSOCIAÇÃO BRASILENSE DE EDUCAÇÃO. CLÁUSULA OITAVA - PCCS - ADMISSÃO E CONTRATO DE TRABALHO - O processo seletivo para ingresso na Instituição é regulamentado conforme Resolução do Conselho Diretor de Recursos Humanos e Seleção (anexo II). § Único - As relações de emprego serão regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por Convenções Coletivas de Trabalho e Acordos Coletivos de Trabalho. CLÁUSULA NONA - PCCS - DO SALÁRIO - O salário base mensal dos funcionários é definido de acordo com a Tabela Salarial (Anexo I), a qual contém os grupos de cargos, níveis e faixas, sempre em conformidade com a respectiva carga horária. §1º - Os funcionários serão admitidos em uma das faixas da respectiva carga horária e nível, obedecendo ao que dispõem os parágrafos 2º e 3º do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho. §2º - A tabela salarial será reajustada conforme legislação vigente e índice fixado em norma coletiva, também ser reajustada pelo setor de Recursos Humanos, mediante pesquisa salarial de mercado, em previsão orçamentária e aprovação do Conselho Diretor da ASSOCIAÇÃO BRASILENSE DE EDUCAÇÃO. §3º - Aos funcionários no exercício de profissão regulamentada em Lei, não inscrita na Tabela Salarial (anexo I) e sua ascensão na carreira será remunerada em rubrica específica.

DÉCIMA - PCCS - DA CARREIRA - A carreira dos funcionários da Instituição dar-se-á horizontal e vertical, observada a dotação orçamentária anual. Art. 1º - A progressão horizontal ascensão do funcionário para uma faixa de nível superior à que ocupa, podendo se dar por tempo, e sua efetivação está condicionada à observação dos seguintes critérios: §1º - A ascensão por mérito pode se dar a cada quatro anos, para a faixa salarial imediatamente superior ao cargo, mediante avaliação de desempenho, pelo seu superior imediato e um representante dos Recursos Humanos, com periodicidade anual, atendendo a pontuação exigida na ferramenta de avaliação. §2º - A solicitação de progressão por tempo será automática, a cada seis anos de serviço na atual faixa salarial imediatamente superior no mesmo cargo. Art. 2º - Para o cômputo do tempo de serviço, os parágrafos 1º e 2º do Art.1º, devem ser considerados os seguintes aspectos: §1º - Para o

tempo, não serão computados os períodos de suspensão do contrato de trabalho; §2º - A cada seis anos por tempo ou por mérito, inicia-se nova contagem para futura progressão. Art. 3º - A progressão por tempo corresponde à ascensão do funcionário para um cargo de nível superior ao que ocupa, observados os seguintes critérios: §1º - Existência de vaga no quadro de pessoal ou a criação de novo cargo. §2º - Processo seletivo interno. Art. 4º - Havendo progressão vertical, inicia-se nova progressão horizontal para o mesmo cargo. Parágrafo Único - A progressão vertical do funcionário ocorre para a primeira faixa salarial imediatamente superior a receber o novo salário a partir da ascensão, observando o que dispõem os parágrafos 2º e 3º do Art. 1º da CLT. CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PCCS - ENQUADRAMENTO DOS FUNCIONÁRIOS - Os salários dos funcionários que ingressarem na Instituição a partir da implantação desta Política de Carreiras e Salários (PCCS) serão regidos pelas regras desta política. Art. 1º - Os funcionários admitidos após a implantação desta PCCS e que estejam com o salário fora das faixas "A" e "F" terão seus salários reequadrados em conformidade com o disposto nesta PCCS nas respectivas faixas. Art. 2º - Os funcionários admitidos até a data da implantação desta PCCS e que estejam com o salário na faixa "F", ou em outra faixa de nível de reequadramento horizontal, permanecerão nos cargos e salários atuais. CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PCCS - DAS REMOÇÕES - As solicitações de remoções de funcionários para outros cargos serão analisadas pelo setor de Recursos Humanos, que verificará a existência de vaga e o atendimento dos requisitos da descrição de cargo. §1º - A remoção poderá ocorrer por necessidade de serviço ou por opção do funcionário. CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PCCS - DOS DESLIGAMENTOS - O desligamento dos funcionários dar-se-á de acordo com as disposições legais contidas na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, nas Convenções Coletivas de Trabalho - CCT e nos Acordos Coletivos de Trabalho. CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PCCS - DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS - A Política de Carreiras e Salários (PCCS) poderá sofrer alterações que visem melhorias ou adequações para o melhor funcionamento do processo, mediante aprovação do Conselho Diretor da Associação Brasiliense de Educação Superior - ABES. Situações não contempladas neste documento ou que não sejam atendidas pelos critérios estabelecidos serão analisadas pela Divisão de Recursos Humanos em conjunto com a direção da FABE e do Conselho Diretor. Todas as alterações que forem necessárias e que visem melhorias ou adequações para o melhor funcionamento do processo, deverão ter a ciência do Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino de Passo Fundo e Região - SINTEE Passo Fundo e Região. CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA POSSIBILIDADE DE REVISÃO - As partes pactuam que durante a vigência da presente Política de Carreiras, Cargos e Salários (PCCS) poderão reabrir as negociações para possíveis ajustes e melhorias acerca do seu conteúdo. Tal será feito a partir da solicitação por escrito e justificada de uma das partes. CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PCCS - DA VIGÊNCIA - O prazo estabelecido na cláusula 1ª ficará prorrogado automaticamente por mais 01(um) ano, se, no prazo de 30(trinta) dias do término, nenhuma das partes manifestar-se por escrito. Parágrafo Único: A presente Política de Carreiras e Salários (PCCS) entra em vigor na data de sua aprovação. Após serem prestados os esclarecimentos, submetida a votação, a proposta foi aprovada por unanimidade. Nos dias 15 de maio de 2017, o diretor Gilmar fez um relato da abertura e das perspectivas para as negociações salariais. Tendo-se encerrado os pontos propostos e, nada mais havendo a constar, foi lavrada a presente ata, que segue assinada pelos coordenadores dos trabalhos e, pelos demais presentes em lista a parte.