



REDE FERROVIÁRIA FEDERAL S.A.
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL PORTO ALEGRE - SR6
SUPERINTENDÊNCIA ADJUNTA DE PESSOAL
DEPARTAMENTO REGIONAL DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

20/6.1
↓

JAE
pessoal admitido
apr. 50/6 de cada
ano, mat

LP

MELHORIA SALARIAL

REGULAMENTO DA MELHORIA SALARIAL

- Art. 19 - Melhoria Salarial é a elevação do empregado a nível imediatamente superior, dentro da faixa de níveis de sua classe.
- Art. 29 - A melhoria salarial atenderá, alternadamente, aos critérios de merecimento e antigüidade no nível da classe, obedecendo a ordem de classificação dos candidatos em condições de concorrer.
- Art. 39 - O processamento das melhorias salariais será feito anualmente até 30 de maio, por antigüidade nos anos pares e merecimento nos anos ímpares, devendo beneficiar 1/3 (um terço) de empregados de cada nível de classe.
- Parágrafo único - Se o número de empregados não for divisível por três, será o quociente arredondado em mais um.
- Art. 49 - A melhoria salarial vigorará a partir de primeiro de janeiro do ano subsequente ao do exercício a que corresponder.
- Art. 59 - O interstício base para a melhoria salarial será de 730 (setecentos e trinta) dias de efetivo exercício no nível da classe, apurado em 31 de dezembro do exercício anterior.
- Art. 69 - Será computado como tempo de efetivo exercício, para efeito da melhoria salarial, o afastamento em virtude de:
- I - férias;
 - II - casamento;
 - III - luto;
 - IV - registro de filhos;
 - V - júri e outros serviços obrigatórios por lei;
 - VI - licença a empregadas gestantes;
 - VII - licença a empregados acidentados em serviço ou atacados de doença profissional;
 - VIII - licença para tratamento de saúde até 15 (quinze) dias por ano;
 - IX - licença especial;
 - X - treinamento, missão ou estudo no País e/ou no exterior, quando o afastamento houver ocorrido por iniciativa da Empresa;
 - XI - exercício de cargo de confiança na RFFSA;
 - XII - outros motivos estabelecidos em diplomas legais, ou em normas da Empresa.
- Art. 79 - As condições para a concessão da melhoria salarial são adquiridas no nível da classe ocupada pelo empregado.
- Art. 89 - Para efeito de melhoria salarial, o tempo de efetivo exercício será apurado e indicado em dias.
- Art. 99 - A antigüidade será determinada pelo tempo de efetivo exercício do empregado no nível da classe a que pertencer.

- Art. 10 - A melhoria salarial por antigüidade recairá no empregado que, na ordem de classificação, tiver maior tempo de efetivo exercício no nível da classe, observadas as disposições dos artigos 59, 69, 79 e 89, deste Regulamento.
- Art. 11 - Contar-se-á a antigüidade:
- I - na admissão, a partir da data em que o empregado entrar no exercício do cargo;
 - II - nos casos de melhoria salarial, a partir da data em que esta vigorar;
 - III - no caso de reclassificação funcional, a partir da data em que o empregado entrar em exercício no novo cargo;
 - IV - na transferência externa a pedido, a partir da data em que o empregado entrar em exercício na Administração Geral, Sistema Regional ou Divisão Especial, para onde foi transferido.
- Art. 12 - Quando ocorrer empate na classificação por antigüidade, terá preferência, sucessivamente:
- I - o que possuir maior tempo de serviço na classe;
 - II - o que possuir maior tempo de serviço na Empresa;
 - III - o que possuir maior número de dependentes menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos pelos quais perceba salário família;
 - IV - o mais idoso.
- Parágrafo único - Considerar-se-á como tempo de serviço na Empresa, o tempo de efetivo exercício prestado na Administração Geral, nos Sistemas Regionais e na Divisão Especial, computado o período de experiência.
- Art. 13 - O merecimento será adquirido no nível da classe, observando-se os critérios dos itens I a IV do art. 11.
- Art. 14 - Determinar-se-á o merecimento do empregado através da soma aritmética dos pontos obtidos nos campos I, II e III do Formulário de Avaliação da Eficiência - FAE, que constituirá o Índice de Merecimento.
- Art. 15 - A apuração do merecimento far-se-á bienalmente, nos anos pares, através do Grau de Merecimento, que é o resultado da média aritmética dos Índices de Merecimento de dois FAE's, preenchidos anual e criteriosamente pelo superior imediato e visado pelo mediato.
- Parágrafo único - Superior imediato, no sentido especial em que o termo é empregado neste artigo, é aquele ao qual o empregado está, de fato, diretamente subordinado e que foi designado para exercer supervisão por ato hábil.
- Art. 16 - Em igualdade de Grau de Merecimento, terá preferência para a melhoria salarial o empregado com maior tempo de serviço no nível.
- Parágrafo único - Permanecendo o empate, aplicar-se-ão, sucessivamente, os critérios dos itens I a IV do artigo 12.
- Art. 17 - Não concorrerá à melhoria salarial por merecimento:

- II - o que tiver sofrido pena disciplinar de suspensão superior a 10 (dez) dias no biênio, ininterruptos ou não;
- III - o que se houver licenciado para tratar de interesses particulares por prazo superior a 30 (trinta) dias, no biênio considerado, ininterruptos ou não.

Parágrafo único - Ao empregado admitido após 30 (trinta) de junho, não será expedido o FAE correspondente ao ano.

Art. 18 - Para apurar a eficiência do empregado será preenchido o FAE, que se constitui de 3 (três) campos:

- I - execução do trabalho;
- II - desenvolvimento do empregado;
- III - fatores intrínsecos.

Art. 19 - O campo I - execução do trabalho - é composto de fatores prioritários e secundários.

§ 1º - São fatores prioritários os relacionados diretamente com o desempenho das atribuições do cargo: Produtividade, Qualidade, Zelo e Cooperação com o Superior.

§ 2º - São fatores secundários os que, embora não relacionados diretamente com o desempenho das atribuições do cargo, contribuem para avaliar a eficiência global do empregado, concorrendo para sua classificação final: Iniciativa, Relacionamento, Versatilidade e Capacidade Analítica.

Art. 20 - O campo II - desenvolvimento do empregado - é constituído de 3 (três) núcleos relacionados com o Sistema Modular de Qualificação Profissional (S.M.Q.P.):

- a) Núcleo I - Educação Geral, comum a todas as classes;
- b) Núcleo II - Formação Específica, inerente a cada classe;
- c) Núcleo III - Formação de Supervisor, dirigida para a área de supervisão.

Art. 21 - O campo III - fatores intrínsecos - é destinado a aferir os pontos positivos (subcampo A) e negativos (subcampo B) do empregado.

Parágrafo único - Pontos positivos são os resultantes do exercício de encargos cometidos ao empregado e os negativos, os decorrentes da falta de cumprimento das normas da Empresa (assiduidade e disciplina).

Art. 22 - Ao campo I - execução do trabalho - correspondem 3 (três) conceitos:

- A - insuficiente;
- B - regular;
- C - satisfatório.

Parágrafo único - A cada fator prioritário são atribuídos 1 (um), 5 (cinco) e 9 (nove) pontos e a cada fator secundário 1 (um), 3 (três) e 6 (seis) pontos, conforme o empregado se enquadre nos conceitos A, B ou C, respectivamente.

Art. 23 - No campo II - desenvolvimento de pessoal - será considerado o número de segmentos (treinamentos) realizados durante o ano pelo empregado, valendo 1 (um), 3 (três) e 5 (cinco) pontos, conforme se enquadre nos conceitos A, B e C, estabelecidos no artigo anterior.

Art. 24 - No subcampo A do campo III - fatores intrínsecos - serão conferidos ao empregado os seguintes pontos positivos:

- a) 1 (um) ponto, por coordenação de Grupo de Trabalho e/ou designação oficial para participar de Comissões;
- b) 1 (um) ponto, por substituição em cargos de supervisão efetivos ou de confiança, por prazo superior a 30 (trinta) dias;
- c) 2 (dois) pontos, por elogio publicado em Boletim;
- d) 3 (três) pontos, por designação para executar trabalhos e/ou projetos especiais;
- e) 1 (um) ponto, por mês de exercício de cargo de supervisão efetivo ou de confiança.

§ 1º - O total de pontos em cada uma das alíneas "a" e "b" não poderá exceder, anualmente, de 3 (três); o da "c" de 6 (seis); o da "d" de 9 (nove) e o da "e" de 12 (doze) pontos.

§ 2º - Não se somarão pontos por substituição, quando cumulativamente o empregado estiver exercendo cargo de supervisão.

Art. 25 - No subcampo B do campo III - fatores intrínsecos - serão atribuídos ao empregado, à medida que deixar de satisfazer as condições de assiduidade e disciplina, os seguintes pontos negativos:

- a) 1 (um) ponto por dia de falta justificada, em virtude de licença médica que exceder de 15 (quinze) dias por ano;
- b) 1 (um) ponto por dia de falta, em decorrência de licença para tratar de interesses particulares;
- c) 2 (dois) pontos, por dia de falta não justificada;
- d) 2 (dois) pontos, por advertência escrita;
- e) 4 (quatro) pontos, por dia de suspensão.

Art. 26 - Não serão preenchidos os FAE's dos ocupantes dos cargos de confiança, não posicionados em nível final das respectivas classes que concorrerão, entretanto, à melhoria salarial por merecimento, com grau igual ao maior dos concorrentes à melhoria.

Art. 27 - O FAE terá seu campo "Identificação do Empregado" preenchido à máquina, ou em letra de forma, pelo órgão de lotação do empregado.

Art. 28 - O superior imediato até 20 de janeiro, assinalará com um "X" cada um dos fatores, numerados de 1 (um) a 8 (oito), consignados no campo I - execução do trabalho do FAE, de acordo com o conceito abaixo traduzido:

- 1 - PRODUTIVIDADE - considerá-se a realização dos serviços a tempo e a hora, isto é, o cumprimento das atribuições, dentro dos prazos previstos, sem perda da qualidade:
- A - produz pouco;
- B - boa produção;
- C - produção ótima.

80's fevereiro 1-1977
1-1978

- 2 - QUALIDADE - Capacidade de executar trabalhos livres de erros, independente da influência direta do Supervisor:
A - comete muitos erros;
B - comete poucos erros;
C - ótimo trabalho.
- 3 - ZELO - Noção exata das obrigações inerentes ao exercício de suas atribuições. Ponderação e observância das instruções vigentes. Zelo pelo material a seu cuidado e no cumprimento das normas de segurança. Para determinados cargos, é de importância especial o zelo na adoção, e em tempo oportuno, de providências que evitem a perda ou desgaste de material de custo elevado, ou a paralisação dos serviços:
A - é descuidado;
B - é cuidadoso;
C - é muito cuidadoso.
- 4 - COOPERAÇÃO COM O SUPERIOR - Demonstra entusiasmo em seu trabalho e coopera com o seu superior:
A - cooperação reduzida;
B - cooperação aceitável;
C - cooperação ótima.
- 5 - INICIATIVA - Habilidade de conduzir-se sozinho e de agir em caso de emergência. Capacidade de conceber idéias e resolver prontamente dificuldades, ou situações novas:
A - não encontra solução;
B - encontra solução aceitável;
C - sempre encontra boa solução.
- 6 - RELACIONAMENTO - Capacidade de agir harmoniosamente com os colegas, no sentido de executar uma tarefa comum:
A - é inconveniente e/ou intratável;
B - convive razoavelmente com os colegas;
C - convive bem com os colegas.
- 7 - VERSATILIDADE - Capacidade de desempenhar trabalhos diversificados no tocante ao emprego de métodos, técnicas, equipamentos, recursos materiais, humanos e financeiros, para atingir o objetivo, sem perda da qualidade e quantidade de trabalho:
A - assimila com dificuldade;
B - assimila normalmente;
C - assimila com grande facilidade.
- 8 - CAPACIDADE ANALÍTICA - Habilidade em diferenciar os mais e os menos importantes ângulos de um trabalho e dar-lhes atenção e prioridade adequadas:
A - não sabe identificar o trabalho mais importante;
B - identifica razoavelmente o trabalho prioritário;

- Art. 29 - No subcampo "INFORMAÇÕES", do campo I - execução do trabalho, o superior imediato deverá observar se as deficiências apresentadas pelo empregado são ocasionadas pelo desconhecimento da utilização de técnicas, emprego adequado de material e equipamentos, normas de segurança e atitudes incoerentes. Encontrando no treinamento recursos para resolver tais situações, indicar o(s) tipo(s).
- Art. 30 - No caso do empregado durante o ano haver sido subordinado a mais de um superior, caberá a cada um deles preencher o FAE correspondente ao período de subordinação, contanto que esse período não seja inferior a 4 (quatro) meses.
Parágrafo único - Na hipótese considerada, o Índice de Merecimento será o resultante da média aritmética dos Índices aferidos nos FAE's preenchidos.
- Art. 31 - Após devidamente preenchido, o FAE será encaminhado ao superior imediato do supervisor, que visará, consignando as observações que julgar convenientes, e o remeterá diretamente ao órgão de pessoal, impreterivelmente, até 31 (trinta e um) de janeiro.
- Art. 32 - A Comissão de Melhoria Salarial, de caráter permanente, será designada na Administração Geral pelo Diretor de Pessoal, nas Superintendências Regionais pelo Superintendente Regional e na Divisão Especial pelo Chefe da Divisão, e composta de 5 (cinco) membros, sendo 4 (quatro) representantes da área de pessoal e 1 (um) da entidade de classe, sendo este escolhido na forma prevista no § 1º deste artigo.
§ 1º - O representante da entidade de classe e seu suplente serão escolhidos em lista tríplice oferecida pela Federação Nacional dos Trabalhadores Ferroviários.
§ 2º - Caberá a um dos representantes da área de pessoal a coordenação dos trabalhos da Comissão.
- Art. 33 - Competirá à Comissão de Melhoria Salarial:
a) obter do órgão de desenvolvimento de pessoal os segmentos realizados pelo empregado e anotá-los no campo II do FAE;
b) apreciar os FAE's e promover sua correção, quando couber;
c) rever os mapas de melhoria salarial fornecidos pelo órgão de pessoal;
d) apurar, nas épocas próprias, os Índices e os Graus de Merecimento dos empregados à vista dos respectivos FAE's;
e) preparar as listas de indicação dos empregados situados no terço superior, que devam ser melhorados por antiguidade ou merecimento, obedecida a ordem de classificação respectiva;
f) encaminhar as referidas listas de indicação à autoridade competente, acompanhadas dos atos formais de concessão da melhoria salarial;
g) encaminhar ao órgão de pessoal cópia dos atos de concessão das melhorias salariais, para as providências decorrentes;
h) julgar reclamações interpostas pelos empregados e propor as retificações, quando for o caso;
i) informar ao órgão de desenvolvimento de pessoal os treinamentos solicitados pelos superiores imediatos, nos FAE's;
j) devolver os mapas de melhoria salarial ao órgão de pessoal, para arquivo.

Art. 34 — Caberá ao órgão de desenvolvimento de pessoal:

- a) encaminhar à Comissão de Melhoria Salarial, até 28 (vinte e oito) de fevereiro, as relações organizadas por classe e ordem de matrícula, dos treinamentos realizados pelos empregados durante o ano anterior, com os conceitos obtidos;
- b) promover treinamento sobre o preenchimento dos FAE's.

Art. 35 — Caberá ao órgão de pessoal:

- a) apurar os dados necessários ao processamento das melhorias salariais;
- b) remeter à Comissão de Melhoria Salarial, até o dia 30 (trinta) de abril:
 - I — mapa de melhoria salarial relativamente a cada nível de classe, contendo, em ordem decrescente, por tempo de serviço, nome e matrícula dos empregados, observados os critérios de desempate estabelecidos no artigo 12.
 - II — os FAE's com o campo III, devidamente preenchido;
- c) encarregar-se da publicação dos atos concessórios das melhorias salariais.

Art. 36 — O ato formal da concessão da melhoria salarial é da competência:

- a) do Diretor de Pessoal, quanto aos empregados da Administração Geral;
- b) dos Superintendentes Regionais, quanto aos empregados dos respectivos Sistemas;
- c) do Chefe da Divisão, quanto aos empregados da Divisão Especial.

Art. 37 — Baixados os atos de concessão de melhoria salarial, o órgão de pessoal deles arquivará cópias autênticas, registrando, no assentamento individual, as melhorias concedidas e, no prazo de 15 (quinze) dias contados daquele em que os recebeu, publicará, por níveis, relações nominais, contendo o tempo de efetivo exercício no nível e na Empresa e, quando for o caso, o Grau de Merecimento e o total de pontos negativos no biênio, de todos os empregados integrantes de cada classe, assinalando os que tenham sido melhorados, remetendo cópias aos órgãos de pessoal da Administração Geral, dos Sistemas Regionais, ou da Divisão Especial, os quais deverão providenciar, também através de publicação, a ciência dos empregados que, porventura, lá se encontrem servindo.

Art. 38 — O empregado terá o prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da publicação das melhorias, para reclamar contra apuração de tempo de serviço ou atribuição de pontos negativos.

Parágrafo único — A reclamação será dirigida, em petição escrita e protocolada, à autoridade que baixou o ato de concessão de melhoria e será encaminhada à Comissão de Melhoria Salarial, que sobre ela se pronunciará, ouvido o órgão de pessoal.

Art. 39 — Em benefício do empregado a quem de direito caiba a melhoria salarial, será declarado sem efeito o ato que a houver concedido indevidamente.

- § 1º — O empregado melhorado indevidamente não ficará obrigado a restituir o que a mais houver recebido;
- § 2º — O empregado a quem cabia a melhoria perceberá a diferença da remuneração a que tiver direito.

Art. 40. — Quando o empregado for designado para exercer cargo de confiança em organismo da Empresa a cujo quadro não pertencer, ou transferido externamente "ex-officio", o seu FAE será preenchido pelo órgão de lotação, se o período de subordinação for de quatro meses, no mínimo (art. 30), e remetido ao organismo a cujo quadro o empregado estiver vinculado.

Parágrafo único — Os demais elementos informativos necessários à aferição da antigüidade e do merecimento deverão também ser, anualmente, encaminhados ao organismo de origem do empregado.

Art. 41 — As autoridades enunciadas no artigo 36 deverão providenciar no sentido de que, no preenchimento dos FAE's, sejam adotados critérios uniformes, propiciando julgamentos fidedignos da atuação dos empregados.

Art. 42 — As dúvidas suscitadas na execução das disposições deste Regulamento serão resolvidas pelo Diretor de Pessoal, em caráter normativo, se for o caso.

Art. 43 — A Administração Geral, os Sistemas Regionais e a Divisão Especial deverão prover as Comissões de Melhoria Salarial dos meios necessários ao perfeito desempenho de suas atribuições.

Art. 44 — As primeiras melhorias salariais baseadas neste Regulamento serão realizadas em 1978, por antigüidade, quando deverá ser observado, excepcionalmente, o interstício de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.

ORGANISMO DA RFFSA:

IDENT. DO EMPREGADO	MATRÍCULA	NOME		ÍNDICE DE MERECEMENTO	
	CLASSE				PARTES
	ÓRGÃO DE LOTAÇÃO	CÓDIGO	NÍVEL		I
	LOCAL DE TRABALHO	UF			II
					III
	TOTAL				

I - EXECUÇÃO DO TRABALHO

FATORES	CONCEITOS			PONTOS	INFORMAÇÕES	
	A	B	C		NECESSITA DE TREINAMENTO?	QUAL?
1 PRODUTIVIDADE	1	1	1	3		
2 QUALIDADE	1	1	1	3		
3 ZELO	1	1	1	3		
4 COOPERAÇÃO COM A CHEFIA	1	1	1	3		
5 INICIATIVA	1	1	1	3		
6 RELACIONAMENTO	1	1	1	3		
7 VERSATILIDADE	1	1	1	3		
8 CAPACIDADE ANALÍTICA	1	1	1	3		
TOTAL	8	32	60			

SUPERIOR IMEDIATO: DATA / /

SUPERIOR MEDIATO: DATA / /

II - DESENVOLVIMENTO DO EMPREGADO

NÚCLEO	SEGMENTOS (TREINAMENTOS)												PONTOS
	CÓDIGO	CONCEITOS			CÓDIGO	CONCEITOS			CÓDIGO	CONCEITOS			
		A	B	C		A	B	C		A	B	C	
1													
2													
3													
TOTAL													

ASS. DO RESPONSÁVEL DATA / /

III - FATORES INTRÍNSECOS

DISCRIMINAÇÃO	UNID.	TOTAL DE PONTOS
SUBSTITUIÇÃO EM CARGOS DE SUPERVISÃO		
ELOGIO PUBLICADO EM BOLETIM		
DESIGNAÇÃO PARA EXECUTAR TRABALHOS E/OU PROJETOS ESPECIAIS		
EXERCÍCIO DE CARGOS DE SUPERVISÃO EFETIVO OU DE CONFIANÇA		
SUB-TOTAL "A"		
FALTA JUSTIFICADA EM VIRTUDE DE LICENÇA - MÉDICA QUE EXCEDER DE 15 DIAS POR ANO		
FALTA EM DECORRÊNCIA DE LICENÇA PARA TRATAR DE INTERESSES PARTICULARES		
FALTA NÃO JUSTIFICADA		
ADVERTÊNCIA ESCRITA		
SUSPENSÃO		
SUB-TOTAL "B"		
TOTAL (A - B)		

- O FAE terá seu campo "IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADO", preenchido à máquina ou em letra de forma, pelo órgão de lotação do empregado.
- O Superior imediato, até 20 de janeiro, assinalará com um "x" cada um dos fatores numerados de 1 (um) a 8 (oito), consignados no campo I - execução do trabalho do FAE, de acordo com o conceito abaixo traduzido:

2.1 PRODUTIVIDADE

Considera-se a realização dos serviços a tempo e a hora, isto é, o cumprimento das atribuições, dentro dos prazos previstos, sem perda da qualidade:

- A - produz pouco;
- B - boa produção;
- C - produção ótima.

2.2 QUALIDADE

Capacidade de executar trabalhos livres de erros, independente da influência direta do Supervisor:

- A - comete muitos erros;
- B - comete poucos erros;
- C - ótimo trabalho.

2.3 ZELO

Noção exata das obrigações inerentes ao exercício de suas atribuições. Ponderação e observância das instruções vigentes. Zelo pelo material a seu cuidado e no cumprimento das normas de segurança. Para determinados cargos, é de importância especial o zelo na adoção, em tempo oportuno, de providências que evitem a perda ou desgaste do material de custo elevado, ou a paralização dos serviços.

- A - é descuidado;
- B - é cuidadoso;
- C - é muito cuidadoso.

2.4 COOPERAÇÃO COM O SUPERIOR

Demonstra entusiasmo em seu trabalho e coopera com o seu superior:

- A - cooperação reduzida;
- B - cooperação aceitável;
- C - cooperação ótima.

2.5 INICIATIVA

Habilidade de conduzir-se sozinho e de agir em caso de emergência. Capacidade de conceber idéias e resolver prontamente dificuldades, ou situações novas:

- A - não encontra solução;
- B - encontra solução aceitável;
- C - sempre encontra boa solução.

2.6 RELACIONAMENTO

Capacidade de agir harmoniosamente com os colegas, no sentido de executar uma tarefa comum:

- A - é inconveniente e/ou intratável;
- B - convive razoavelmente com os colegas;
- C - convive bem com os colegas.

2.7 VERSATILIDADE

Capacidade de desempenhar trabalhos diversificados no tocante ao emprego de métodos, técnicas, equipamentos, recursos materiais, humanos e financeiros, para atingir o objetivo, sem perda da qualidade e quantidade de trabalho:

- A - assimila com dificuldade;
- B - assimila normalmente;
- C - assimila com grande facilidade.

2.8 CAPACIDADE ANALÍTICA

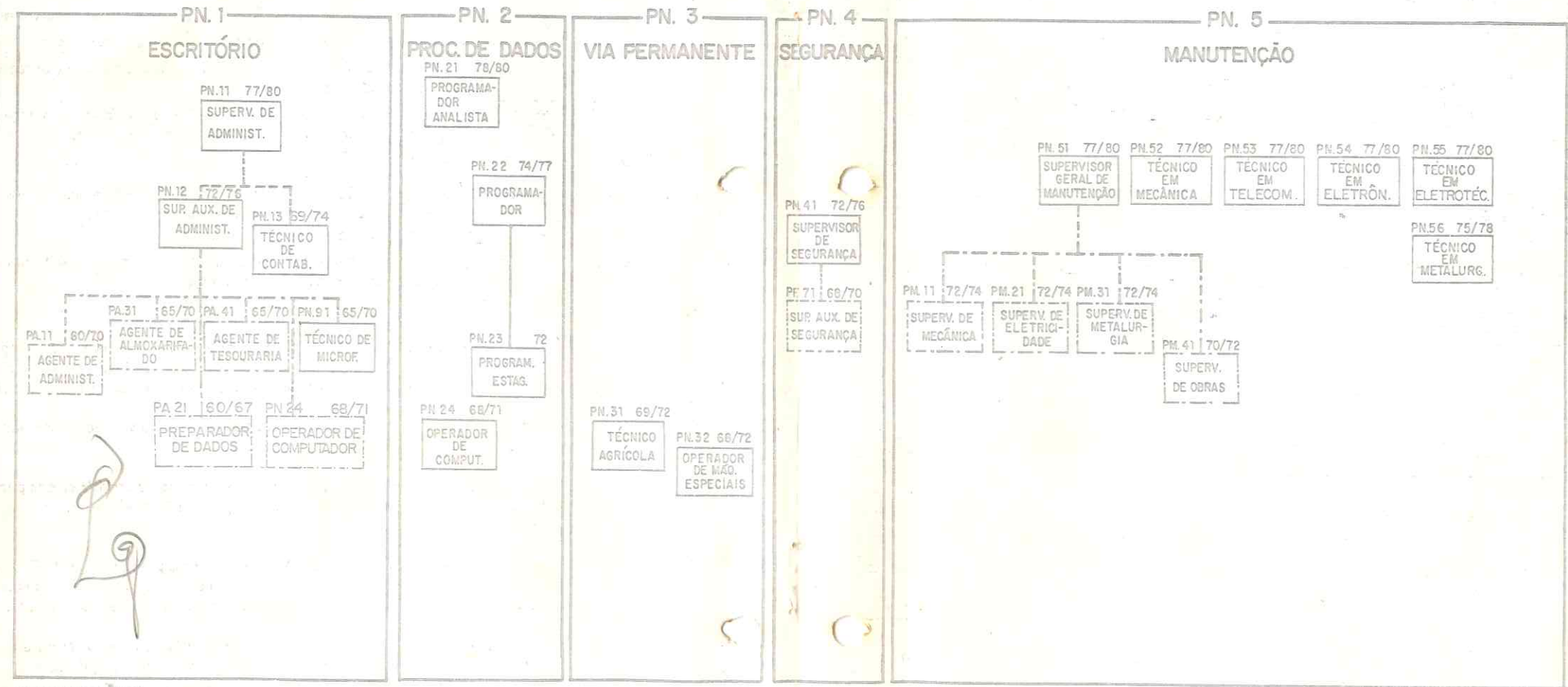
Habilidade em diferenciar os mais e os menos importantes ângulos de um trabalho e dar-lhes atenção e prioridade adequadas:

- A - não sabe identificar o trabalho mais importante;
- B - identifica razoavelmente o trabalho prioritário;
- C - sabe distinguir as prioridades dos trabalhos.

- No subcampo "INFORMAÇÕES", do campo I - execução do trabalho, o superior imediato deverá observar se as deficiências apresentadas pelo empregado são ocasionadas pelo desconhecimento da utilização de técnicas, emprego adequado de material e equipamentos, normas de segurança e ou atitudes incoerentes. Encontrando no Treinamento recursos para resolver tais situações, indicar o(s) tipo(s).
- No campo II - desenvolvimento do empregado - a Comissão de Melhoria Salarial deverá anotar, em cada núcleo, o código do segmento e assinalar com "X" um dos conceitos: A (insuficiente), B (regular) ou C (satisfatório).
- O Superior imediato do superior visará o "FAE", consignando as observações que julgar convenientes e o remeterá diretamente ao órgão de pessoal, imprerivelmente até 31 (trinta e um) de janeiro.

OBSERVAÇÕES

PLANO DE CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS
PARTE IV
GRÁFICO DAS CARREIRAS
GRUPO PN - NÍVEL MÉDIO (folha 1)



CONVENÇÕES:

- ÁREA DE RECRUTAMENTO PREFERENCIAL
- ===== INGRESSO AUTOMÁTICO
- CLASSES PREFERENCIAIS PARA RECRUTAMENTO, PERTENCENTES A OUTROS GRUPOS