

SUMÁRIO

	PÁG.
SUMÁRIO	1
I – DA FINALIDADE	2
II – DAS CLASSIFICAÇÕES	2
III – DAS CONCEITUAÇÕES	2
IV – DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS – PCS	2
V – DA PROMOÇÃO HORIZONTAL	3
A – Comissão de Promoção Horizontal – CPH	3
B – Prazo para a ocorrência da promoção horizontal	3
C – Promoção Horizontal por Merecimento	4
C.1 - Critérios de Exclusão (Análise do Histórico Funcional)	4
C.2 - Critérios de Classificação (Avaliação de Desempenho)	5
C.3 - Critérios de Seleção	5
B – Promoção Horizontal por Antigüidade	7
VI – DA PROGRESSÃO VERTICAL	7
A – Comissão de Progressão Vertical – CPV	8
B – Prazo para execução da progressão vertical	8
C – Critérios de Exclusão	9
D – Critérios de Classificação	10
E – Critérios de Seleção	10
VII – DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS	11

I – DA FINALIDADE

1. Este Normativo de Pessoal tem por finalidade disciplinar, no âmbito do Conselho Federal de Economia – Cofecon, o processo de Progressão Funcional dos empregados ocupantes de cargos do Plano de Cargos e Salários – PCS.

II - DAS CLASSIFICAÇÕES

2. O processo de progressão funcional abrange:
 - 2.1. Promoção horizontal, por merecimento e por antigüidade; e
 - 2.2. Progressão vertical, por capacitação profissional.
3. A reclassificação não será permitida a qualquer empregado do Cofecon, por ter sido vetada pela Constituição Federal de 1988.

III - DAS CONCEITUAÇÕES

4. Entende-se por progressão funcional o crescimento do empregado de um nível/padrão para outro, na tabela salarial, mantido o cargo em que foi enquadrado quando do seu ingresso no Cofecon ou quando do seu reenquadramento no PCS, podendo ocorrer por promoção horizontal ou progressão vertical.
5. Entende-se por promoção horizontal a movimentação do empregado, seqüencial padrão a padrão, até atingir o limite do nível em que está enquadrado, podendo ocorrer por merecimento ou por antigüidade.
 - 5.1. Promoção horizontal por merecimento decorre do desempenho/comportamento aferido em aspectos que digam respeito às atividades que efetivamente realiza no Cofecon;
 - 5.2. Promoção horizontal por antigüidade decorre do tempo de efetivo exercício no Cofecon.
6. Entende-se por progressão vertical o crescimento do empregado no cargo no qual está enquadrado, progredindo de um nível para outro por atender aos requisitos formalmente aprovados pelo Cofecon.

IV – DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - PCS

7. O Plano de Cargos e Salários – PCS contempla os cargos: (a) Profissional de Suporte Administrativo – PSA; (b) Profissional de Suporte Técnico – PST; (c) Profissional de Atividade Estratégica – PAE.

8. A distribuição dos cargos do PCS em relação a estrutura salarial está resumida no quadro a seguir:

Quadro 1. ESTRUTURA SALARIAL versus CARGO

ESTRUTURA SALARIAL						CARGO		
NÍVEL	PADRÃO					PSA	PST	PAE
OPERACIONAL	O/1	O/2	O/3	O/4	O/5	[Hatched]		
	O/6	O/7	O/8	O/9	O/10			
	O/11	O/12	O/13	O/14	O/15			
	O/16	O/17	O/18	O/19	O/20		[Grey]	
PLENO	P/21	P/22	P/23	P/24	P/25	[Hatched]	[Grey]	[Hatched]
	P/26	P/27	P/28	P/29	P/30	[Hatched]	[Grey]	[Hatched]
	P/31	P/32	P/33	P/34	P/35	[Hatched]	[Grey]	[Hatched]
SÊNIOR	S/36	S/37	S/38	S/39	S/40		[Grey]	[Hatched]
	S/41	S/42	S/43	S/44	S/45		[Grey]	[Hatched]
	S/46	S/47	S/48	S/49	S/50		[Grey]	[Hatched]

- 8.1. Para o cargo PSA estão definidos os níveis operacional pleno e sênior; para o cargo PST estão definidos os níveis operacional, pleno e sênior; e, para o cargo PTE estão definidos os níveis pleno e sênior.
- 8.2. Na caracterização do cargo, quando considerado do nível/padrão inicial até o nível/padrão final, está contemplada a possibilidade de desenvolvimento do empregado em promoções horizontais e conseqüente(s) progressão(ões) vertical(is).

V - DA PROMOÇÃO HORIZONTAL

9. A promoção horizontal é o crescimento do empregado de um padrão para outro, mantendo o nível em que se encontra enquadrado na tabela salarial.
- 9.1. A promoção horizontal pode ocorrer por merecimento ou por antigüidade, sendo que ambas ocorrerão a cada dois anos, simultaneamente, e o empregado concorre a uma ou a outra, alternadamente.
- 9.2. Os empregados que concorrerem à promoção horizontal por merecimento serão classificados em conformidade com o histórico funcional e os resultados da avaliação de desempenho, se houver.
- 9.3. Os empregados que concorrerem à promoção horizontal por antigüidade serão classificados em decorrência de seu tempo efetivo de trabalho no Cofecon.

A - Comissão de Promoção Horizontal - CPH

10. A Comissão de Promoção Horizontal - CPH terá a finalidade de acompanhar o processo de promoção horizontal por merecimento e por antigüidade a cada 2 (dois) anos, e será constituída conforme demonstrado no Quadro 2 a seguir.

Quadro 2: Equipe Responsável pelo Processo de Promoção Horizontal

Membros	Atribuições da Equipe
1. Procurador Jurídico; 2. Dois outros profissionais NÃO ocupantes de cargo do PCS.	<ul style="list-style-type: none"> • Administrar o processo de promoção horizontal; • Zelar para que os prazos estipulados para as fases do processo sejam cumpridos; • Mapear o posicionamento de todos os empregados do Cofecon em relação ao processo de promoção horizontal, identificando dentre eles aqueles excluídos, classificados e selecionados; • Relacionar os empregados classificados por tipo de promoção a ser efetivada; • Deliberar sobre dúvidas ou omissões oriundas do processo de promoção horizontal; • Realizar outras atividades pertinentes ao processo de promoção horizontal do período.

10.1. A CPH será apoiada por empregados da equipe de Gestão de Pessoas em relação à operacionalidade de todos os procedimentos decorrentes do processo de promoção horizontal por merecimento e por antigüidade.

B – Prazo para a ocorrência da promoção horizontal

11. O prazo para a ocorrência da promoção horizontal, por merecimento e por antigüidade, será proposto pela Coordenação de Administração Geral - CAG para análise e deliberação na primeira reunião ordinária do Plenário, em anos alternados, levando em consideração o último processo efetivado.

11.1. No quadro 3 a seguir é apresentado um resumo de atividades a serem executadas na operacionalização do processo de promoção horizontal:

Quadro 3: Data Limite das Promoções Horizontais

DATA LIMITE	ATIVIDADES A SEREM EXECUTADAS
	Definição, por parte da CAG de diretrizes e instruções complementares à promoção horizontal, se for o caso.
	Designação, pelo Presidente, dos nomes que irão compor a CPH.
	Divulgação, pela CPH, do ponto de corte, para promoção horizontal.
	Encaminhamento, pela CAG à CPH, da relação de empregados selecionados para promoção horizontal.
	Encaminhamento, pela CPH ao CAG, da relação dos empregados passíveis de promoção horizontal por merecimento e por antigüidade, da data de referência para a efetivação da promoção e do início dos efeitos financeiros produzidos pelas promoções horizontais;
	Homologação, pelo CAG, da relação de empregados selecionados na promoção horizontal.

C - Promoção Horizontal por Merecimento

C.1 - Critérios de Exclusão (Análise do Histórico Funcional)

12. Serão excluídos do processo de promoção horizontal por merecimento o empregado que esteja incluído em qualquer um dos itens abaixo:

12.1. Tenha tempo efetivo como empregado do Cofecon inferior a 12 (doze) meses, contados até a data da Portaria que institui a CPH;

12.2. Esteja no último padrão do nível no qual está enquadrado;

- 12.3. Tenha mudado para cargo ou nível com salário superior ao atual nos últimos 12 (doze) meses, contados até a data da Portaria que institui a CPH;
- 12.4. Tenha sido punido, por escrito, nos últimos 12 (doze) meses, contados até a data da Portaria que institui a CPH;
- 12.5. Tenha estado em gozo de benefício pelo INSS, em período igual ou superior a 180 (cento e oitenta) dias, consecutivos ou não, exceto nos casos de acidente do trabalho, doenças ocupacionais e/ou licença maternidade, nos últimos 24 (vinte e quatro) meses, contados até a data da Portaria que institui a CPH.
- 12.6. Tenha tido qualquer modalidade de suspensão de contrato de trabalho nos últimos 12 (doze) meses, contados até a data da Portaria que institui a CPH, à exceção das decorrentes de participação em greve;
- 12.7. Tenha tido o registro de 20 horas ou mais de trabalho, não abonadas, nos últimos 12 (doze) meses contados até a data da Portaria que institui a CPH.

C.2 - Critérios de Classificação (Avaliação de Desempenho, se houver)

13. O resultado apurado na avaliação de desempenho do 2º ano do período considerado para a ocorrência da promoção horizontal (definida para ocorrer a cada dois anos), será um dos critérios a ser utilizado para subsidiar a identificação dos empregados mais bem qualificados para a promoção horizontal por merecimento.
14. Os empregados serão classificados, em ordem decrescente de pontuação, considerando o Resultado Final da Avaliação de Desempenho – RFAD.
15. Deixará de ser classificado, para a promoção horizontal, o empregado cujo RFAD tenha atingido grau de desempenho inferior ao 3º quartil de uma curva normal, resultante da pontuação.

C.3 - Critérios de Seleção

16. Os resultados do processo de classificação com o ordenamento dos empregados acima do 3º quartil da curva obtida serão submetidos à Comissão de Promoção Horizontal - CPH.
17. A promoção horizontal dar-se-á por ordem de classificação dos empregados.
18. O Plenário definirá a cada dois anos, em sua primeira reunião ordinária, o número de empregados a serem promovidos por merecimento e/ou por antigüidade.
 - 18.1. Após essa definição será destinado 50% (cinquenta por cento) do total de vagas à promoção horizontal por merecimento;
 - 18.2. Os 50% (cinquenta por cento) restantes serão destinados à promoção horizontal por antigüidade;
 - 18.3. O número total de empregados a serem promovidos a cada dois anos deverá ser obrigatoriamente um número par.
19. Somente o empregado que obtiver o RFAD acima do 3º quartil da curva normal será candidato à promoção.

20. Somente o empregado que obtiver o RFAD acima do Ponto de Corte, definido no sub-item a seguir, poderá ser promovido de um padrão para outro, no mesmo nível em que está enquadrado.

20.1. Para encontrar o Ponto de Corte, deverá ser considerado o número de empregados a serem promovidos no período e dividi-lo por 2.

$$Z = \frac{N}{2}$$

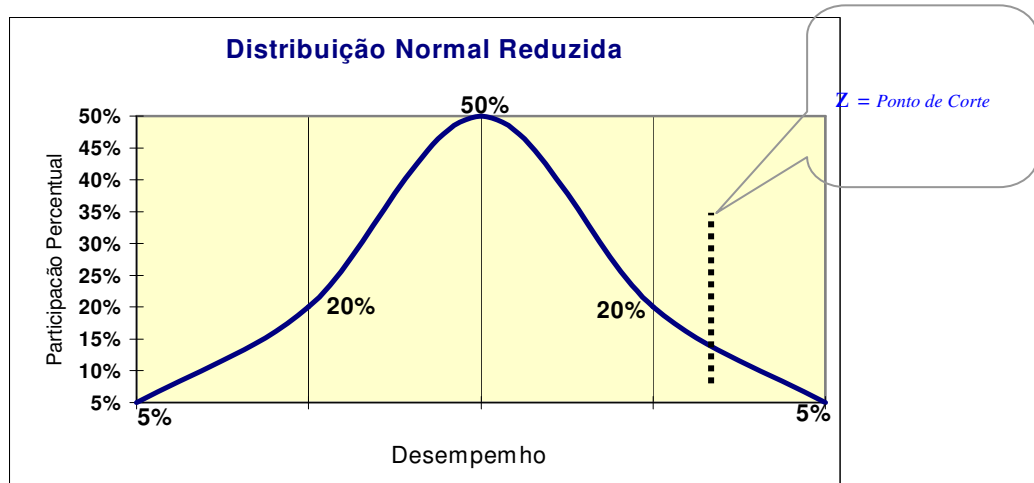
Onde:

Z = ponto de corte, ou seja, os z-ésimos primeiros empregados da lista classificada conforme os critérios definidos;

N = Número total de empregados a serem promovidos.

Assim, por exemplo, se o Plenário definir que o número total de empregados a serem promovidos (N) no período será 10 (dez), a CPH irá promover 5 (cinco) empregados por Merecimento e 5 (cinco) por Antigüidade, conforme os critérios já definidos neste Normativo de Pessoal.

O gráfico, a seguir, exemplifica como será determinado o Ponto de Corte, caso o resultado da Avaliação de Desempenho esteja distribuído numa Curva Normal Reduzida.



21. Havendo necessidade de desempate entre os empregados selecionados, em decorrência do número de promoções a ser efetivado ser inferior ao número desses, serão utilizados os seguintes critérios, prioritariamente na ordem abaixo:

- 21.1. O empregado que não tiver sido promovido no último processo de promoção horizontal por merecimento ou promoção horizontal por antigüidade ou progressão vertical;
- 21.2. Maior tempo efetivo do empregado no Cofecon, considerando anos, meses e dias, tendo como referência a data do início do período da avaliação de desempenho que será utilizado para a promoção horizontal por merecimento.
- 21.3. Maior tempo efetivo do empregado no padrão, considerando anos, meses e dias, tendo como referência os últimos 12 (doze) meses, contados até a data do início do período da avaliação de desempenho que será utilizado para a promoção horizontal por merecimento;

D - Promoção Horizontal por Antigüidade

22. A promoção horizontal por antigüidade dos 50% das vagas aprovadas dar-se-á por ordem de classificação do empregado conforme o número de vagas definidas para promoção horizontal por antigüidade a ser efetivado.
- 22.1. Não haverá impedimento para a promoção horizontal por antigüidade aos empregados que estejam no **último padrão de cada nível**, podendo passar para o primeiro padrão do nível seguinte, respeitados os critérios de classificação e o número de promoções a serem efetivadas no período considerado.
23. Os empregados serão classificados, considerando anos, meses e dias e que tenham no mínimo 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício no Cofecon, a contar da data de admissão e computados até 31 de dezembro do 2º ano a que se refere a promoção horizontal por antigüidade.
24. O interstício mínimo para a promoção horizontal por antigüidade será de 24 (vinte e quatro) meses a contar da última promoção recebida por antigüidade.
25. Havendo necessidade de desempate entre os empregados selecionados, em decorrência do número de promoções a ser efetivado ser inferior ao número desses, serão utilizados os seguintes critérios, prioritariamente na ordem abaixo:
- 25.1. O empregado que não tiver sido promovido no último processo de promoção horizontal por merecimento ou promoção horizontal por antigüidade ou progressão vertical;
- 25.2. Maior tempo efetivo do empregado no Cofecon, considerando anos, meses e dias, tendo como referência à data de 31 de dezembro do 2º ano a que se refere a promoção por antigüidade;
- 25.3. Maior tempo efetivo do empregado no padrão, considerando anos, meses e dias, tendo como referência os últimos 12 (doze) meses, contados até a data de 31 de dezembro do 2º ano a que se refere a promoção por antigüidade.

VI - DA PROGRESSÃO VERTICAL

26. A progressão vertical é a mudança do empregado do nível em que está para o padrão inicial do nível seguinte no mesmo cargo após atender aos requisitos de **avaliação de capacitação profissional**.
- 26.1. O empregado que estiver no último padrão de cada nível não será impedido de passar para o primeiro padrão do nível, por promoção horizontal por antigüidade, podendo passar para o primeiro padrão do nível seguinte, respeitados os critérios de classificação e o número de progressões verticais a serem efetivados no período considerado.
27. A avaliação da capacitação profissional deverá ser realizada mediante contratação de empresa profissional especializada ou diretamente pelo Cofecon se houver estrutura adequada para tal.

28. A CAG em conjunto com a unidade organizacional detentora da vaga elaborará estudo com justificativa técnica fundamentada da necessidade de abertura de vaga no nível do cargo para a progressão vertical a ser submetido ao Presidente para emissão de parecer conclusivo e posterior encaminhamento para aprovação do Plenário.
29. Poderão se inscrever para concorrer às vagas para progressão vertical os empregados que se encontrarem no mesmo cargo e no nível anterior ao da vaga do cargo/nível autorizada para preenchimento pelo Cofecon.

A - Comissão de Progressão Vertical - CPV

30. A Comissão de Progressão Vertical - CPV terá a finalidade de acompanhar o processo de progressão vertical, por período específico, e será constituída conforme demonstrado no Quadro 4 a seguir.

Quadro 4: Equipe Responsável pelo Processo de Progressão Vertical

Membros	Atribuições da Equipe
1. Procurador Jurídico; 2. Dois outros profissionais não ocupantes de cargo do PCS.	<ul style="list-style-type: none"> • Administrar os processos de progressão vertical • Zelar para que os prazos estipulados para as fases dos processos de progressão vertical sejam cumpridos; • Mapear o posicionamento dos empregados do Cofecon inscritos no processo de progressão vertical, identificando dentre eles aqueles excluídos, classificados e selecionados; • Relacionar os empregados selecionados para a progressão vertical a ser efetivada; • Deliberar sobre dúvidas ou omissões oriundas do processo de progressão vertical; • Realizar outras atividades pertinentes ao processo de progressão vertical do período.

- 30.1. A CPV será apoiada por empregados da equipe de Gestão de Pessoas em relação à operacionalidade de todos os procedimentos decorrentes do processo de progressão vertical;

B – Prazo para execução da progressão vertical

31. A progressão vertical poderá ocorrer a qualquer tempo, independente de período preestabelecido, para suprimento de nível nas vagas aprovadas no quadro de pessoal da unidade organizacional, contemplada no organograma do Cofecon, após aprovado pelo Plenário com o cronograma de atividades descrito a seguir:

Quadro 5: Data Limite da Progressão Vertical

DATA LIMITE	ATIVIDADES A SEREM EXECUTADAS
	Definição, por parte da CAG, de diretrizes e instruções complementares à progressão vertical, e encaminhamento das mesmas ao Presidente;
	Designação, pelo Presidente, dos nomes que irão compor a CPV;
	Encaminhamento, pela CAG à CPV, da relação de candidatos inscritos para a progressão vertical;
	Encaminhamento, pela CPV ao Presidente, da relação dos empregados selecionados para a progressão vertical, da data de referência para a efetivação da progressão e do início dos efeitos financeiros produzidos pela progressão vertical.
	Homologação, pelo Plenário, da relação de empregados a serem efetivados pela progressão vertical.

C - Critérios de Exclusão

32. Deixará de ser indicado para participar do processo de progressão vertical o empregado inscrito que esteja incluído em qualquer dos itens descritos a seguir:
- 32.1. Tenha sido punido, por escrito, nos últimos 12 (doze) meses anteriores à data de realização do processo de progressão vertical, segundo norma disciplinar do Cofecon;
 - 32.2. Tenha estado em gozo de benefício pelo INSS, em período igual ou superior a 180 (cento e oitenta) dias, consecutivos ou não, exceto nos casos de acidente do trabalho e/ou licença maternidade, nos últimos 12 (doze) meses anteriores à data de realização do processo de progressão vertical;
 - 32.3. Tenha tido qualquer modalidade de suspensão de contrato de trabalho, nos últimos dois anos anteriores à data de realização do processo de progressão vertical, à exceção de participação em greve;
 - 32.4. Tenha sido requisitado ou cedido para prestar serviços a outros órgãos ou instituições nos últimos dois anos anteriores à data de realização do processo de progressão vertical, a menos que haja disposição contrária do Plenário.
 - 32.5. Não tenha cumprido os padrões mínimos recomendados para o nível, **assinalados** no quadro 2 a seguir, podendo os padrões mínimos serem eliminados, acrescidos ou diminuídos em função da vaga a ser preenchida, por decisão exclusiva do Plenário, com base em parecer técnico administrativo da CAG:

Quadro 2: Padrões mínimos recomendados para a progressão vertical

CARGO	PSA					PST					PAE				
NÍVEL	PADRÃO					PADRÃO					PADRÃO				
OPERACIONAL	<u>O/1</u>	<u>O/2</u>	<u>O/3</u>	<u>O/4</u>	O/5										
	O/6	O/7	O/8	O/9	O/10										
	O/11	O/12	O/13	O/14	O/15										
	O/16	O/17	O/18	O/19	O/20	<u>O/16</u>	<u>O/17</u>	<u>O/18</u>	O/19	O/20					
PLENO	<u>P/21</u>	<u>P/22</u>	<u>P/23</u>	P/24	P/25	P/21	P/22	P/23	P/24	P/25	<u>P/21</u>	<u>P/22</u>	<u>P/23</u>	P/24	P/25
	P/26	P/27	P/28	P/29	P/30	P/26	P/27	P/28	P/29	P/30	P/26	P/27	P/28	P/29	P/30
	P/31	P/32	P/33	P/34	P/35	P/31	P/32	P/33	P/34	P/35	P/31	P/32	P/33	P/34	P/35
SÊNIOR						S/36	S/37	S/38	S/39	S/40	S/36	S/37	S/38	S/39	S/40
						S/41	S/42	S/43	S/44	S/45	S/41	S/42	S/43	S/44	S/45
						S/46	S/47	S/48	S/49	S/50	S/46	S/47	S/48	S/49	S/50

- 32.6. Possuir a média das duas últimas avaliações de desempenho, se houver, inferior ao terceiro quartil, considerando o conjunto de empregados avaliados no Cofecon.

D - Critérios de Classificação

33. O candidato deverá ser submetido à avaliação específica da capacitação profissional contemplando conhecimento, habilidade e atitude, pertinente ao nível

do cargo ao qual está concorrendo e receber nestas avaliações pontuação classificatória que deverá variar de 0 a 10 pontos, conforme apresentado a seguir:

- 1º) **REDAÇÃO – R:** de tema específico relacionado às atividades a serem exercidas na unidade organizacional detentora da vaga;
- 2º) **INFORMÁTICA – I:** elaboração de texto (Word); tabela (Excel) e apresentação de trabalho (power point); e
- 3º) **ENTREVISTA – E:** com os empregados selecionados nos itens 1º) e 2º), contemplando os seguintes critérios:

Técnico

- Nível operacional, pleno e sênior: conhecimento das competências da unidade organizacional e das descrições do cargo no PCS;

Comportamental

- Nível operacional: Capacidade de comunicação verbal; Disposição para trabalhar em equipe; Motivação para o desempenho das competências do cargo/nível;
- Nível pleno: Capacidade de comunicação verbal; Disposição para trabalhar em equipe; Motivação para o desempenho das competências do cargo/nível; Capacidade de decisão;
- Nível sênior: Capacidade de liderança; Disposição para trabalhar em equipe; Motivação para o desempenho das competências do cargo/nível; Capacidade de decisão; Capacidade de comunicação verbal;

O Resultado Final da Capacitação Profissional - RFCP será a média ponderada dos resultados obtidos nos 3 (três) itens avaliados, observando-se a seguinte distribuição de pesos e a aplicação da fórmula:

- R - peso 3 (três);
- I - peso 2 (dois)
- E – peso 1 (um)

$$RF = \frac{R.3 + I.2 + E}{6}$$

Onde:

RFCP – Resultado Final da Capacitação Profissional; R = Redação; I = Informática e E = Entrevista.

Para efeito de aprovação no processo de progressão vertical, o candidato deverá obter RFCP mínimo de 7 (sete) pontos, equivalente a 70% da pontuação máxima admitida.

- 33.1. Será dispensado do processo de avaliação da capacitação profissional e ocupará a vaga surgida no nível seguinte de seu cargo, o empregado que estiver no último padrão do nível e há no mínimo dois anos sem promoção horizontal por merecimento e/ou por antigüidade, conforme determinado no item 23.
34. O(s) empregado(s) que obtiver(em) RFCP mínimo de 7,00 (sete, sem possibilidade de arredondamento de nota) será(ao) classificado(s) em ordem decrescente para ocupar(em) a vaga aprovada,

E - Critérios de Seleção

35. O empregado que obtiver a melhor classificação no processo de avaliação da capacitação profissional (RFCP) será selecionado e ocupará a vaga aprovada, sendo reenquadrado no primeiro padrão do nível seguinte ao cargo que ocupa, com efeitos financeiros a partir da data definida pelo Plenário, vedada a concessão retroativa.
36. O empregado promovido por progressão vertical deverá permanecer atuando na unidade organizacional para a qual foi selecionado por período mínimo de dois anos, salvo se for designado para exercer cargo de livre provimento ou se houver interesse em contrário por parte do Presidente com aprovação do Plenário.

37. A progressão vertical se dará em conformidade com o número de vagas aprovadas não havendo criação de cadastro reserva.

VII – DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

38. É assegurada a participação de todos os empregados nos processos de promoção horizontal e progressão vertical, ainda que afastados do efetivo exercício.
39. O empregado(a) aprovado(a) em promoção horizontal ou progressão vertical que na data de sua aplicação encontrar-se afastado do serviço somente será efetivado no nível e/ou padrão correspondente quando do seu retorno ao trabalho, sem a concessão de efeitos retroativos.
40. Os casos não previstos neste Normativo serão resolvidos pelo Plenário, em conformidade com a legislação vigente.