



## CONSELHO FEDERAL DE ECONOMIA

Deliberação nº 4.723, de 16 de abril de 2011.

*Dispõe sobre a alteração no Normativo de Administração – Quadro de Pessoal do COFECON.*

**O CONSELHO FEDERAL DE ECONOMIA**, no uso de suas atribuições legais e regulamentares conferidas pela Lei 1.411, de 13 de agosto de 1951, Decreto 31.794, de 17 de novembro de 1952, Lei 6.021, de 03 de janeiro de 1974, Lei 6.537, de 19 de junho de 1978, e o que consta do Processo nº 15.001/2011 apreciado na 632ª Sessão Plenária Ordinária;

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer as regras a serem observadas para a criação dos cargos de livre provimento no âmbito da instituição, em consonância com os termos das normas aplicáveis à espécie;

CONSIDERANDO o que determina a Constituição Federal, em seu artigo 37, item 2, relativo às designações para o exercício de funções de confiança;

CONSIDERANDO que a estrutura organizacional do COFECON contempla designações de empregados para ocupar cargos de livre com atividades de direção, chefia e assessoramento;

### **R E S O L V E:**

**Art. 1º** Alterar o Normativo de Administração – Estrutura Organizacional do COFECON, aprovado pela Deliberação nº 4.505, de 21/03/2009, e pela Portaria nº 39, de 28.04.2009 (DOU 28.04.2009), que passa a vigorar na forma do Anexo I da presente Deliberação.

**Art. 2º** A presente Deliberação entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 16 de abril de 2011.

**Waldir Pereira Gomes**  
Presidente

## SUMÁRIO

### NORMATIVO DE PESSOAL – QUADRO DE PESSOAL

	PÁG.
SUMÁRIO .....	1
I – DA FINALIDADE .....	2
II – DA DEFINIÇÃO .....	2
III – DA ESTRUTURA DO QUADRO DE PESSOAL .....	2
IV – DO INGRESSO NO QUADRO DE PESSOAL .....	2
V – DO PROCESSO DE DEFINIÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL .....	3
VI – DO PROCESSO DE CONSOLIDAÇÃO .....	4
VII – DO CONTROLE/ALTERAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL .....	6
VIII – DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS .....	7

## **I – DA FINALIDADE**

1. Este Normativo de Pessoal tem por finalidade definir o número de vagas que compõem o quadro de pessoal do Cofecon.

## **II - DA DEFINIÇÃO**

2. Entende-se por quadro de pessoal o número total de vagas do PCS e de cargos de livre provimento, distribuídos na estrutura organizacional, necessárias ao funcionamento do Cofecon.
  - 2.1 O número total de vagas é definido em razão das necessidades de desempenho de atividades regulares ou específicas de cada unidade organizacional.
  - 2.2 O quadro de pessoal é formado pelo conjunto de todos os postos de trabalho previstos para o Cofecon, ocupados ou disponíveis, composto por:
    - 2.2.1 Cargos integrantes do Plano de Cargos e Salários - PCS, destinados ao provimento de pessoal para desempenho das atividades técnico-administrativas do Cofecon; e
    - 2.2.2 Cargos de livre provimento vinculados à estrutura organizacional do Cofecon, destinados às atividades de direção, chefia e assessoramento.

## **III – DA ESTRUTURA DO QUADRO DE PESSOAL**

3. O quadro de pessoal tem por base a estrutura organizacional, os cargos do PCS e os cargos de livre provimento.
  - 3.1 A estrutura organizacional contempla as atividades de funcionamento do Cofecon.
  - 3.2 Os cargos de livre provimento contemplam as atribuições e responsabilidades de direção, chefia e assessoramento.
  - 3.3 O PCS contempla as atividades características de subsistemas e processos típicos do Cofecon, estruturados em carreiras, segundo a maturidade e as competências necessárias.

## **IV – DO INGRESSO NO QUADRO DE PESSOAL**

4. O ingresso de empregado no quadro de pessoal dar-se-á:
  - 4.1 Nos cargos do PCS, por meio de processo seletivo público de provas ou de provas e títulos, conforme disposto em normativo de pessoal específico.
  - 4.2 Nos cargos de livre provimento, por nomeação do Presidente do Cofecon, conforme disposto em normativo de pessoal específico.

## V – DO PROCESSO DE DEFINIÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

5. O quadro de pessoal foi definido com base nas descrições de competências das unidades organizacionais e atribuições dos cargos do PCS e de livre provimento.
6. O número de vagas do quadro de pessoal, em seus aspectos qualitativos e quantitativos, necessários ao pleno funcionamento de atividades normais e específicas, está distribuído nas unidades organizacionais. A alocação do empregado na unidade organizacional representa a lotação.
  - 6.1 Lotação é um ato administrativo, devendo guardar estreita relação com a atividade fim da unidade organizacional e com o cargo do PCS e/ou cargo de livre provimento exercido pelo empregado.
  - 6.2 O empregado poderá ser movimentado de uma unidade organizacional para outra, em conformidade com os critérios estabelecidos em norma específica.
7. O quadro de pessoal definido para o Cofecon está sintetizado no quadro 1, a seguir, por unidade organizacional, por cargos do PCS e por cargos de livre provimento.

**Quadro 1. Quadro de Pessoal do Cofecon**

UNIDADE ORGANIZACIONAL	VAGAS				
	CARGOS DO PCS				CARGOS DE LIVRE PROVIMENTO
	PSA	PST	PAE	TOTAL	
1. SUPERINTENDENTE					1
2. PROCURADOR JURÍDICO					1
3. ASSESSORIAS					7
4. COORDENAÇÃO DE APOIO AO PLENÁRIO	1	2	2	5	1
5. COORDENAÇÃO DE GESTÃO	5	8	4	17	3
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>13</b>

- 7.1 Os totais de vagas de cargos do PCS e cargo de livre provimento definido para o Cofecon no Quadro 1 não devem ser somados por abranger as seguintes situações:
  - 7.1.1 Existe vaga de cargo do PCS e vaga de cargo de livre provimento, que é preenchida por um único empregado, simultaneamente.
    - 7.1.1.1 A designação de empregado ocupante de cargo do PCS para ocupar vaga de cargo de livre provimento não abre vaga para **progressão vertical**, quando o exercício ocorrer na mesma unidade organizacional em que estiver lotado.
  - 7.1.2 Algumas vagas não preenchidas estão previstas para o processo de progressão vertical e promoção horizontal por antiguidade, quando for o caso.
  - 7.1.3 Vagas de níveis diferenciados, do mesmo cargo na mesma unidade organizacional, não precisam estar necessariamente preenchidas, tendo em vista a característica de desempenho de atividades de forma cumulativa nos níveis escalonados, o que possibilita o desempenho das atividades por um único empregado, reduzindo a ociosidade operacional. Exemplo: um empregado no nível operacional do PSA poderá desempenhar as atividades

previstas para a vaga de nível auxiliar do mesmo cargo, na unidade organizacional.

- 7.2 As vagas dos cargos de livre provimento serão preenchidas por Portaria, em conformidade com o Normativo de Pessoal – Cargos de Livre Provimento, devendo ser considerado:

## VI – DO PROCESSO DE CONSOLIDAÇÃO

8. O processo de consolidação do quadro de pessoal ocorrerá de forma dinâmica e continuada.

- 8.1 Para a identificação das vagas do PCS, ocupadas e disponíveis, a CGE deverá estabelecer um comparativo entre a situação vigente e o total de vagas definidas para o PCS no quadro de pessoal. O resultado irá mostrar se há excesso ou carência de empregados por unidade organizacional, conforme o quadro 3 a seguir:

**Quadro 3. SITUAÇÃO VIGENTE versus VAGAS DO QUADRO**

UNIDADE ORGANIZACIONAL	(A)							(B)				(C)			
	SITUAÇÃO VIGENTE							VAGAS DO QUADRO				EXCESSO/CARÊNCIA			
	PSA		PST		PAE			TOTAL	PSA	PST	PAE	TOTAL	PSA	PST	PAE
	O	P	O	P	S	P	S								
1. SUPERINTENDENTE															
2. PROCURADOR JURÍDICO															
3. ASSESSORIAS															
4. COORDENAÇÃO DE APOIO AO PLENÁRIO															
5. COORDENAÇÃO DE GESTÃO															

O = OPERACIONAL, P = PLENO, S = SÊNIOR.

- 8.1.1 Os dados da coluna “A”, subtraindo-se os dados da coluna “B”, resultarão os dados da coluna “C”, em números positivos ou negativos, sinalizando “carência” quando o resultado é menor que “1” e “excesso” quando o resultado é maior ou igual a “1”, conforme é mostrado na fórmula a seguir:

$$(A) - (B) \geq 1 \Rightarrow (\text{Excesso})$$

$$(A) - (B) < 1 \Rightarrow (\text{Carência})$$

- 8.1.2 O quantitativo apurado irá direcionar a movimentação de pessoal entre unidades organizacionais onde houver carência de pessoal, respeitando sempre o número e tipo de vagas fixado no quadro de pessoal do Cofecon, assim como o início do processo seletivo público, em conformidade com o quantitativo de vagas fixado no Quadro 1, deste normativo.
- 8.1.3 As vagas do quadro de pessoal, decorrentes de progressão vertical e de encerramento de contrato de trabalho, serão preenchidas por interesse do Cofecon, mediante a realização de progressão funcional, no mesmo cargo, ou de processo seletivo público, quando esgotadas as possibilidades de movimentação interna.
- 8.1.4 O preenchimento de vagas do quadro de pessoal deverá transcorrer em conformidade com a estruturação em carreira do PCS, que prevê a execução de atividades de forma cumulativa, em níveis de complexidade crescentes (pleno e sênior).

8.1.5 O quadro 4, a seguir, mostra as possibilidades de preenchimento de vagas por progressão vertical ou por processo seletivo público.

**Quadro 4. Preenchimento de vagas – cargos do PCS**

CARÊNCIA			
NÍVEL	CARGO		
	PSA	PST	PAE
Operacional	Concurso Público	Concurso Público	-
Pleno	Progressão Vertical	Progressão Vertical	Concurso Público
Sênior	-	Progressão Vertical	Progressão Vertical

8.1.6 O preenchimento da vaga definida no quadro de pessoal ocorrerá a partir da formalização da necessidade pela unidade organizacional e após análise técnica da CGE, em conformidade com os critérios estabelecidos em norma específica.

8.2 Para a identificação das vagas dos cargos de livre provimento, ocupadas e disponíveis, a CGE deverá estabelecer um comparativo entre a situação vigente e o número total de vagas existentes definidas por unidade organizacional, no Quadro 1. O resultado irá mostrar se há vaga disponível e em qual unidade organizacional, conforme o quadro 5 a seguir:

**Quadro 5 - Preenchimento de vagas – Cargos de Livre Provimento**

UNIDADE ORGANIZACIONAL	VAGAS EXISTENTES	SITUAÇÃO VIGENTE						VAGAS DISPONÍVEIS
		SUPERINTENDENTE	PROCURADOR JURÍDICO	ASSESSOR ESPECIAL	ASSESSOR I	ASSESSOR II	COORDENADOR	
1.SUPERINTENDENTE	1							
2.PROCURADORIA JURÍDICA	1							
3.ASSESSORIAS	7							
4.COORDENAÇÃO DE APOIO AO PLENÁRIO - CAP	1							
5.COORDENAÇÃO DE GESTÃO - CGE	3							
TOTAL	13							

8.2.1 O preenchimento da vaga de cargos de livre provimento ocorrerá após análise técnica da CGE, em conformidade com os critérios estabelecidos em normas que tratam do assunto.

## VII - DO CONTROLE/ALTERAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

9. O controle do quadro de pessoal é da competência da CGE e deverá ser informatizado.

9.1 O quadro de pessoal deverá ser ajustado sempre que o ambiente interno/externo exigir mudança na estrutura organizacional do Cofecon, tais como: criação, ampliação, diminuição ou extinção de unidade organizacional.

9.2 Poderão ocorrer alterações do quadro de pessoal em função de:

- 9.2.1 deslocamento de empregado de uma unidade organizacional para outra sem alterar o número total de vagas do quadro de pessoal, ou seja, a vaga é realocada em outra unidade organizacional;
- 9.2.2 alteração numérica para menos, com a extinção de vaga que venha a ser considerada dispensável na unidade organizacional;
- 9.2.3 alteração numérica para mais, com o aumento de vaga, em decorrência de ampliação de atividades ou da criação de novas unidades organizacionais.
- 9.2.4 As solicitações de alterações do quadro de pessoal, devidamente analisadas pela CGE, serão encaminhadas ao Presidente que submeterá à decisão do Plenário.

## **VIII – DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS**

- 10. A movimentação de pessoal está integrada à sistemática de gestão adotada pelo Cofecon nos normativos de pessoal que tratam da progressão funcional.
- 11. A contratação ou movimentação de empregado deverá ser autorizada pelo Presidente, levando em consideração os critérios técnicos definidos neste Normativo, para garantia de eficiência e eficácia do funcionamento do Cofecon.
- 12. Os casos não previstos neste Normativo serão resolvidos pelo Presidente, ouvido o Plenário.