



CONSELHO REGIONAL DE ECONOMIA DA 16ª REGIÃO – SERGIPE
Normativo de Pessoal – PROGRESSÃO FUNCIONAL
Anexo à Resolução nº 026, de 19 de setembro de 2005

I – DA FINALIDADE

1. Este Normativo de Pessoal tem por finalidade disciplinar, no âmbito do Conselho Regional de Economia da 16ª. Região – Sergipe, o processo de Progressão Funcional dos empregados em conformidade com o Plano de Cargos e Salários – PCS.

II - DAS CLASSIFICAÇÕES

2. O processo de Progressão Funcional abrange:
 - a) Promoção Horizontal, por Merecimento e por Antigüidade;
 - b) Progressão Vertical, por capacitação profissional, comprovada através de seleção interna, ou por Antigüidade, quando for o caso.
 - c) Reclassificação não será permitida no processo visto ser proibida pela Constituição Federal/88, salvo quando por meio de concurso público.

III - DAS CONCEITUAÇÕES

3. Entende-se por Progressão Funcional o crescimento do empregado de um nível para outro, na Tabela Salarial, mantido o Cargo em que foi enquadrado quando do seu ingresso no CORECON/SE ou quando do seu enquadramento no novo PCS.
4. Entende-se por Promoção Horizontal a movimentação do empregado, na seqüência nível/padrão a nível/padrão, até atingir o limite do nível em que está enquadrado. A promoção horizontal pode ocorrer:
 - 4.1. por Merecimento - decorrente do comportamento/desempenho aferido em aspectos que digam respeito às atividades que efetivamente realiza no CORECON/SE; e
 - 4.2. por Antigüidade - decorrente do tempo de efetivo exercício no CORECON/SE.
5. Entende-se por Progressão Vertical o crescimento do empregado no cargo no qual está inserido, progredindo de um nível para outro, por atender aos pré-requisitos formalmente aprovados pelo CORECON/SE ou por Promoção Horizontal por Antigüidade, quando for o caso.

IV – DO PROCESSO DE PROGRESSÃO FUNCIONAL

6. O processo de progressão funcional constitui-se de três fases distintas.
 - 6.1. 1ª Fase. Cogitação – identifica os empregados que participarão do processo de progressão, estabelecendo os CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO.



CONSELHO REGIONAL DE ECONOMIA DA 16ª REGIÃO – SERGIPE
Normativo de Pessoal – PROGRESSÃO FUNCIONAL
Anexo à Resolução nº 026, de 19 de setembro de 2005

- 6.2. 2ª Fase. Classificação – estabelece os CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO, segundo os quais os empregados serão ordenados.
- 6.3. 3ª Fase. Seleção – estabelece os CRITÉRIOS DE SELEÇÃO e desempate para preencher o número de promoções pré-determinadas.

V - DA PROMOÇÃO HORIZONTAL

7. A Promoção Horizontal é a movimentação do empregado, na seqüência de um padrão para outro, até atingir o limite do nível em que está enquadrado.
- 7.1. A Promoção Horizontal por Merecimento ou por Antigüidade ocorrerá a cada dois anos, simultaneamente, e o empregado concorre a *uma ou a outra, alternadamente*.
- 7.2. Os empregados que concorrerem à Promoção Horizontal por Merecimento serão classificados em conformidade com a pontuação resultante de Avaliação de Desempenho e da análise do Histórico Funcional.
- 7.3. Os empregados que concorrerem à Promoção Horizontal por Antigüidade serão classificados em decorrência de seu tempo efetivo no CORECON/SE.

V.1 - Promoção Horizontal por Merecimento

8. O processo de Promoção Horizontal por Merecimento adotará os critérios de Exclusão, Classificação e Seleção, descritos a seguir.

V.1.1 - Critérios de Exclusão (Análise do Histórico Funcional)

9. Deixará de ser cogitado para a Promoção Horizontal por Merecimento o empregado que esteja incluído em qualquer um dos itens abaixo:
- 1º) Tenha tempo efetivo como empregado do CORECON/SE inferior a 12 (doze) meses e igual interstício entre promoções;
 - 2º) Esteja no último padrão do nível no qual está enquadrado;
 - 3º) Tenha mudado para cargo/nível com salário superior ao atual nos últimos 12 (doze) meses, após a implantação do novo PCS;
 - 4º) Tenha sido punido, por escrito, nos últimos 12 (doze) meses, contados até a data do início do período de avaliação, em decorrência do estabelecido no Capítulo X, Artigo 35, do Regulamento de Pessoal;
 - 5º) Tiver sido condenado em Processo Administrativo Disciplinar ou processo judicial movido pelo CORECON/SE, com trânsito em julgado;



CONSELHO REGIONAL DE ECONOMIA DA 16ª REGIÃO – SERGIPE
Normativo de Pessoal – PROGRESSÃO FUNCIONAL
Anexo à Resolução nº 026, de 19 de setembro de 2005

- 6º) Tenha estado em gozo de benefício pelo INSS, em período igual ou superior a 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 do início do período de avaliação;
- 7º) Tenha tido qualquer modalidade de suspensão de contrato de trabalho nos últimos 18 (dezoito) meses, contados até a data do início do período de avaliação, à exceção das decorrentes de participação em greve;

V.1.2 - Critérios de Classificação (Avaliação de Desempenho)

10. O resultado obtido na Avaliação de Desempenho, em pontos, será o principal critério a ser utilizado para subsidiar a identificação dos empregados mais bem qualificados para a Promoção Horizontal.
 - 10.1. O CORECON/SE deverá elaborar norma específica que trate de critérios da Avaliação de Desempenho dos empregados em exercício.
11. Os empregados serão classificados, em ordem decrescente de pontuação, considerando o Resultado Final da Avaliação de Desempenho – RF.
12. Deixará de ser classificado, para a Promoção Horizontal, o empregado cujo RF tenha atingido grau de desempenho inferior ao 3º quartil de uma curva normal resultante da pontuação.

V.1.3 - Critérios de Seleção (promoção a ser efetivada por Merecimento)

13. Os resultados do processo de classificação com o ordenamento dos empregados acima do terceiro quartil da curva obtida serão submetidos à Comissão de Progressão Funcional - CPF.
14. A Progressão Horizontal dar-se-á por ordem crescente de classificação dos empregados;
15. O Plenário definirá a cada período de avaliação, o número de empregados a serem promovidos por Merecimento ou por Antigüidade.
 - 15.1. Após essa definição, a CPF destinará 50% (cinquenta por cento) do total de vagas à Promoção Horizontal por Merecimento;
 - 15.2. Os 50% (cinquenta por cento) restantes serão destinados à Promoção Horizontal por Antigüidade;
 - 15.3. O número total de empregados a serem promovidos no período deverá ser preferencialmente um número par.



CONSELHO REGIONAL DE ECONOMIA DA 16ª REGIÃO – SERGIPE
Normativo de Pessoal – PROGRESSÃO FUNCIONAL
Anexo à Resolução nº 026, de 19 de setembro de 2005

16. O empregado cujo RF estiver acima do terceiro quartil da curva normal, será candidato à promoção.
17. O empregado cujo RF estiver acima do Ponto de Corte, poderá ser promovido em 1 padrão.
18. Para encontrar o Ponto de Corte, a CPF deverá considerar o número de empregados a serem promovidos no período e dividi-lo por 2.

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

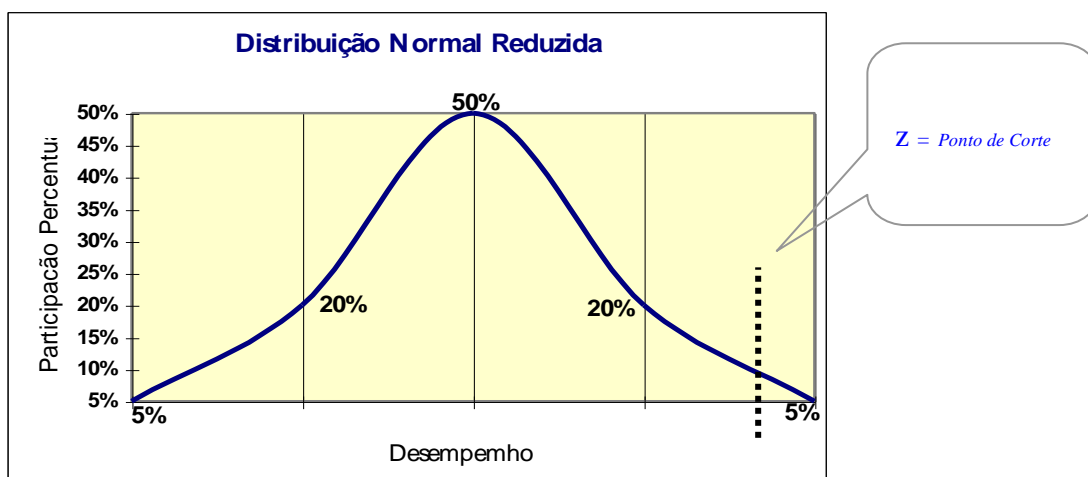
Onde:

Z = ponto de corte, ou seja, os z-ésimos primeiros empregados classificados 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 2 (dois), a CPF irá promover 1 (um) empregado por Merecimento e 1 (um) por Antigüidade, conforme os critérios já definidos neste Instrumento Normativo.

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.



19. 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:

1º) O empregado que não tiver sido promovido na última progressão;



CONSELHO REGIONAL DE ECONOMIA DA 16ª REGIÃO – SERGIPE
Normativo de Pessoal – PROGRESSÃO FUNCIONAL
Anexo à Resolução nº 026, de 19 de setembro de 2005

- 2º) Maior tempo efetivo do empregado no nível/padrão, considerando anos, meses e dias, tendo como referência a data prevista para homologação da promoção.
- 3º) Maior tempo efetivo do empregado no CORECON/SE, considerando anos, meses e dias, tendo como referência a data prevista para homologação da promoção;

V.2 - Promoção Horizontal por Antigüidade

20. 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 em cada ano.
21. Os empregados serão classificados, considerando anos, meses e dias, desde que tenham no mínimo 30 (trinta) meses de efetivo exercício no CORECON/SE, a contar da data de admissão e computados até 31 de dezembro do ano a que se refere a promoção.
22. O interstício mínimo para a Promoção Horizontal por Antigüidade será de vinte e quatro meses a contar da última Promoção recebida por Antigüidade.
23. O tempo de efetivo exercício, para o empregado readmitido, será contado a partir da última data de admissão.
24. A promoção dar-se-á por ordem de classificação do empregado conforme o número de vagas para promoções Horizontais por Antigüidade a serem efetivadas, conforme o disposto no item 17 deste Normativo.
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:
 - 1º) O empregado que não tiver sido promovido na última progressão;
 - 2º) Maior tempo efetivo do empregado no CORECON/SE, considerando anos, meses e dias, tendo como referência a data prevista para homologação da promoção;
 - 3º) Maior tempo efetivo do empregado no nível/padrão, considerando anos, meses e dias, tendo como referência a data prevista para homologação da promoção.



CONSELHO REGIONAL DE ECONOMIA DA 16ª REGIÃO – SERGIPE
Normativo de Pessoal – PROGRESSÃO FUNCIONAL
Anexo à Resolução nº 026, de 19 de setembro de 2005

VII - DA PROGRESSÃO VERTICAL

26. A Progressão Vertical é a mudança do empregado do nível em que está para o nível seguinte no mesmo cargo após atender aos pré-requisitos formalmente aprovados pelo CORECON/SE ou por Promoção Horizontal por Antigüidade, quando for o caso, correspondente ao cargo e nível em que estiver concorrendo.

VII.1 - Critérios de Exclusão

27. Deixará de ser indicado para a Progressão Vertical o empregado que esteja incluído em qualquer dos itens abaixo:

- 1º) Estiver sido condenado em Processo Administrativo Disciplinar ou Processo Judicial movido pelo CORECON/SE;
- 2º) Tenha sido punido, por escrito, nos últimos 12 (doze) meses anteriores a data de realização de processo de progressão funcional, em decorrência do estabelecido no Capítulo X, Artigo 35, do Regulamento de Pessoal;
- 3º) Tenha estado em gozo de benefício pelo INSS, em período igual ou superior a cento e oitenta dias, consecutivos ou não, exceto nos casos de acidente do trabalho, doença ocupacional e/ou licença maternidade, nos últimos 12 (doze) meses anteriores à data de realização do Processo de Progressão Funcional;
- 4º) Tenha tido qualquer modalidade de suspensão de contrato de trabalho, nos últimos 2 (dois) anos anteriores a data de realização do Processo de Progressão Funcional, a exceção de participação em greve;

VII.2 - Critérios de Classificação

28. Para participar do Processo de Progressão Funcional o empregado deverá satisfazer aos seguintes requisitos:

- 1º) Cumprimento dos níveis/padrões mínimos estabelecidos no nível em que se encontra (ver Quadro 2);
- 2º) Possuir a média das duas últimas Avaliações de Desempenho acima do terceiro quartil;
- 3º) Ter sido aprovado em processo de progressão funcional pertinente ao nível do cargo ao qual está concorrendo. O candidato receberá neste processo uma nota classificatória, para concorrer à vaga;
- 4º) Será dispensado do Processo de Progressão Funcional e ocupará a vaga surgida no nível seguinte de seu cargo, o empregado que estiver no último padrão do nível e há 2



CONSELHO REGIONAL DE ECONOMIA DA 16ª REGIÃO – SERGIPE
Normativo de Pessoal – PROGRESSÃO FUNCIONAL
Anexo à Resolução nº 026, de 19 de setembro de 2005

(dois) anos sem promoção horizontal por Merecimento e/ou por Antigüidade, conforme determinado no item 21.

29. Os níveis/padrões mínimos recomendados para ascensão ao nível seguinte estão assinalados no quadro 2 a seguir, podendo ser eliminados, acrescidos ou diminuídos em função da vaga a ser preenchida, por decisão exclusiva do Plenário.

Quadro 2: Níveis/Padrões Mínimos para ascensão funcional

CARGO	PAE					FPE				
	PADRÃO					PADRÃO				
AUXILIAR	A/1	A/2	A/3	A/4	A/5					
	A/6	A/7	A/8	A/9	A/10					
	A/11	A/12	A/13	A/14	A/15					
TÉCNICO	T/16	T/17	T/18	T/19	T/20					
	T/21	T/22	T/23	T/24	T/25					
PLENO	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/36	P/37	P/38	P/39	P/40	P/36	P/37	P/38	P/39	P/40
	P/41	P/42	P/43	P/44	P/45	P/41	P/42	P/43	P/44	P/45
SÊNIOR						S/46	S/47	S/48	S/49	S/50
						S/51	S/52	S/53	S/54	S/55
						S/56	S/57	S/58	S/59	S/60

30. Os empregados que satisfizerem ao disposto nos itens anteriores serão classificados em ordem decrescente conforme pontuação obtida no Processo de Progressão Funcional, sendo indicados para ocuparem a vaga no nível seguinte.
31. Os processos de progressões funcionais serão planejados e formalizados pelo Gerente Executivo em conjunto com o responsável pelos Recursos Humanos, quando for o caso.

VII.3 - Critérios de Seleção

32. A progressão vertical, quando da abertura de vaga no cargo e nível, dar-se-á após o atendimento do empregado aos pré-requisitos formalmente aprovados pelo CORECON/SE.

VIII - DA COMISSÃO DE PROGRESSÃO FUNCIONAL - CPF

33. A CPF terá a finalidade de acompanhar o Processo de Progressão Funcional, no âmbito de todo o CORECON/SE, por período específico, e será constituída conforme demonstrado a seguir.



CONSELHO REGIONAL DE ECONOMIA DA 16ª REGIÃO – SERGIPE
Normativo de Pessoal – PROGRESSÃO FUNCIONAL
Anexo à Resolução nº 026, de 19 de setembro de 2005

Quadro 3: Composição e atribuições da CPF

Equipe	Membros	Atribuições da Equipe
CPF	<ul style="list-style-type: none">• Gerente Executivo.• Profissional responsável pelos recursos humanos, quando for o caso.• Profissional indicado pelos participantes do processo	<ul style="list-style-type: none">• Administrar os Processos de Progressão Funcional;• Zelar para que os prazos estipulados para as fases do Processo de Progressão Funcional sejam cumpridos;• Mapear o posicionamento de todos os empregados do CORECON/SE em relação ao processo de progressão funcional, identificando dentre eles aqueles cogitados, classificados e selecionados.• Relacionar os empregados classificados por tipo de promoção a ser efetivada, conforme estabelecido no item 16 deste Normativo.• Deliberar sobre dúvidas ou omissões oriundas do Processo de Progressão Funcional;• Realizar outras atividades pertinentes ao Processo de Progressão Funcional do período vigente.

IX - DOS PRAZOS

34. A Promoção Horizontal, por Merecimento e por Antigüidade, ocorrerá a cada dois anos, em datas limites para realização das etapas relacionadas ao processo, estabelecidas pelo Plenário, conforme o quadro a seguir:

Quadro 4: Datas Limite do Processo de Progressão Funcional

DATA LIMITE	ETAPAS DO PROCESSO
	Definição, por parte do Plenário, de diretrizes e instruções complementares a Progressão Funcional, e encaminhamento das mesmas ao Gerente Executivo.
	Designação, pelo Presidente, dos nomes que irão compor a CPF.
	Divulgação do Ponto de Corte para a Promoção Horizontal.
	Encaminhamento à CPF, da relação de empregados selecionados para promoção.
	Encaminhamento, pela CPF ao Presidente, da relação dos empregados passíveis de promoção, da data de referência para a efetivação da promoção e do início dos efeitos financeiros produzidos pelas progressões funcionais.
	Homologação da lista de empregados promovidos, pelo Plenário.

35. A Progressão Vertical ocorrerá a qualquer tempo, independente de período pré-estabelecido, para suprimento de vagas do Quadro de Pessoal.



CONSELHO REGIONAL DE ECONOMIA DA 16ª REGIÃO – SERGIPE
Normativo de Pessoal – PROGRESSÃO FUNCIONAL
Anexo à Resolução nº 026, de 19 de setembro de 2005

X – DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

36. Os empregados selecionados para promoção que, na data de efetivação da mesma, estejam em gozo de auxílio maternidade ou afastados do serviço para tratamento de saúde terão suas promoções efetivadas somente na data de retorno ao trabalho, com efeito retroativo.
37. Ao empregado que se encontrar afastado do efetivo exercício de suas funções ocupando cargo eletivo no Sindicato da Categoria ou em missão/treinamento definido pelo CORECON/SE, fica assegurada a participação nas promoções.
38. Os casos não previstos neste Normativo serão resolvidos pelo Presidente, ouvido o Plenário.