

## **INFORMATIVO DO PROCESSO DE PROMOÇÃO E PROGRESSÃO 2015**

**(Período avaliativo: 01/12/2014 à 30/11/2015)**

### **ASSUNTO: ELEGIBILIDADE**

Não poderão participar do Processo de Promoção e Progressão 2015, os empregados que:

- Possuem contrato de trabalho com a CPRM inferior a 12 meses;
- Tenham sofrido penalidade disciplinar nos últimos doze meses anteriores a data final de cada processo;
- Tenham ficado afastado do trabalho, por qualquer motivo, por prazo superior a noventa dias, consecutivos ou não, nos doze meses anteriores ao início da realização do processo, exceto as ausências decorrentes de licença maternidade, acidente de trabalho e doença profissional;
- Tenham acumulado nos doze meses anteriores ao início do processo, uma quantidade de faltas injustificadas igual ou superior a doze.

### **ASSUNTO: PROMOÇÃO**

- Participarão do processo de promoção os empregados que preenchem os pré requisitos necessários para mudança de classe. Assim como no processo anterior, os empregados que estão elegíveis, automaticamente serão promovidos.

### **ASSUNTO: PROCESSO DE PROGRESSÃO POR MÉRITO**

- Não teremos mais inúmeros formulários separados por cargo e classe como tínhamos anteriormente. Para esse processo, teremos apenas dois formulários: para “não gestor” e “gestor”.

- Consideramos gestores os superintendentes, gerentes das unidades regionais (GEREMI, GEHTE, GERAFI e GERIDE), assistentes das residências (DGM, DHT, DAF e DRI), chefes de departamento, chefes de divisão, chefes do SERAFI-RJ e SERAFI-BR e os coordenadores da COEXSER, COEXMAN, COEXMAT, CSO e Benefícios.

- Os demais empregados serão avaliados como “não gestor”.

- Ao inserir o login e senha no SIPE, não será necessário escolher o formulário que irá preencher, pois já estará na opção correta.

- A verba será distribuída separadamente para gestor e para não gestor.

- Os diretores avaliarão os empregados que lhe são diretamente subordinados.

- Esses formulários avaliarão competências e não mais atividades por nível de complexidade. Entende-se por competência a soma de conhecimento-habilidade-atitude.

Para a avaliação de “Não gestor”, serão avaliadas as seguintes competências:

<b>Competências de “não gestor”</b>	<b>Pontuação</b>
Comunicação	1,2
Planejamento, organização e controle	1,4
Trabalho em equipe	1,2
Iniciativa / Pró-atividade	1,1
Criatividade na solução de problemas	1,2
Orientação para resultados	1,4
Cumprimento de prazos	1,4
Compartilhamento do conhecimento do Autodesenvolvimento	1,1
<b>Total</b>	<b>10</b>

Para a avaliação de “gestor” serão avaliadas as competências abaixo:

<b>Competências</b>	<b>Pontuação</b>
Capacidade de proposição e posicionamento	1,0
Planejamento estratégico da área	1,5
Capacidade de análise e decisão	1,5
Capacidade de negociação	0,75
Relacionamento com outras áreas da Empresa	1,0
Liderança e gestão de pessoas	1,5
Administração orçamentária e financeira	1,0
Criatividade e inovação	0,75
Estimular Compartilhamento do conhecimento do auto-desenvolvimento	1
<b>Total</b>	<b>10</b>

Até o processo passado as graduações eram: Não conheço o assunto, conheço o assunto, já pratiquei na CPRM, já ensinei na CPRM, pratico na CPRM e pratico e ensino na CPRM. Para esse processo, avaliaremos o patamar de cada competência, conforme tabela de graduação abaixo:

<b>Graduação</b>	<b>Peso</b>
Abaixo do esperado	2
Próximo ao esperado	4
Dentro do Esperado	6
Acima do esperado	8
Muito acima do esperado	10

Ao final do processo, o empregado será enquadrado em uma das faixas abaixo, de acordo com a pontuação atingida:

Pontuação Final	Grau Final
20 - 35	Abaixo do Esperado
36 - 51	Próximo do Esperado
52 - 68	Dentro do Esperado
69 - 84	Acima do Esperado
85 -100	Muito acima do Esperado

OBS: A avaliação terá um mínimo de 20 pontos e um máximo de 100 pontos

- Será necessária uma pontuação mínima de 52 pontos para concorrer a progressão por mérito, independente da verba disponível. O empregado que não atingir essa pontuação mínima estará automaticamente eliminado para progressão por mérito.
- O interstício mínimo entre uma e outra ocorrência de progressão por mérito é de 24 meses.
- Apesar da alteração nos formulários, o processo 2015 permanecerá com as mesmas fases:

Fase	Responsável	Período
Autoavaliação(*)	Empregado	15/12/2015 à 29/01/2016
Validação	Comissão formada pelo chefe imediato, um empregado indicado pelo chefe da unidade de trabalho do empregado e um empregado representante da CONAE/AECPRM-local	01/02/2016 à 18/02/2016
1º Recurso	Empregado	22/02/2016 à 26/02/2016
Validação do 1º Recurso	Comissão formada pelo chefe imediato, um empregado indicado pelo chefe da unidade de trabalho do empregado e um empregado representante da CONAE/AECPRM-local	29/02/2016 à 04/03/2016
2º Recurso	Empregado	07/03/2016 à 11/03/2016
Validação do 2º Recurso	Comissão Central coordenada pelo Diretor de Administração e Finanças ou seu substituto Diretor da CPRM, formada por um representante de cada uma das Diretorias e da Presidência e um representante da CPRM-CONAE	14/03/2016 à 18/03/2016
Resultado da Comissão Central	DiDEHU/ DERHU	22/03/2016
Resultado final	DiDEHU/ DERHU	08/04/2016

(\*) Somente a fase da autoavaliação poderá ser realizada fora da CPRM.

- Os empregados cedidos receberão, via email da CPRM, o formulário de “não gestor” para preenchimento dentro do prazo da autoavaliação. Esse formulário deverá ser validado pela chefia imediata do órgão que preste serviço, com data, assinatura e carimbo e logo em seguida, encaminhado por email ([pccs2015@cprm.gov.br](mailto:pccs2015@cprm.gov.br)) até o dia 29/01/2015 (último dia do período de autoavaliação). Após o recebimento dos formulários, os mesmos serão apreciados pela Diretoria Executiva.

- A verba destinada para os empregados cedidos será realizada de acordo com a proporcionalidade salarial e o cargo ocupado entre todos os cedidos.

#### **ASSUNTO: PROGRESSÃO POR TEMPO**

- Assim como no processo anterior, os empregados elegíveis a tempo serão classificados numa relação única, independente do cargo ocupado ou do local do trabalho.
- O interstício mínimo entre uma e outra ocorrência de progressão por tempo de serviço é de 24 meses.

#### **ASSUNTO: PREENCHIMENTO DO FORMULÁRIO**

- O formulário deverá ser preenchido integralmente marcando a avaliação de cada competência.
- Todas as competências que estiverem “Dentro do esperado” não precisam de justificativa – lembrando que nessa marcação considera-se que o empregado está dentro do desenvolvimento esperado para essa competência.
- Todas as competências que forem marcadas diferentes de “Dentro do esperado” precisam ser justificadas, caso não justifiquem a avaliação não será finalizada.

#### **CONSIDERAÇÃO FINAL**

Permanecerão válidas todas as condições, regras e procedimentos da Instrução RHU 01.05-03, caso não tenham sido citadas nesse informativo.