



INFORMATIVO DO PROCESSO DE PROMOÇÃO E PROGRESSÃO 2019

(Período avaliativo: 01/12/2018 à 30/11/2019)

ASSUNTO: ELEGIBILIDADE

- A relação com a elegibilidade dos empregados já está disponibilizada na intranet (em caso de dúvida o empregado poderá entrar em contato através do email: pccs2019@cprm.gov.br)
- Independente da elegibilidade todos os empregados deverão preencher o SIPE (autoavaliação)

ASSUNTO: INELEGIBILIDADE

- Não poderão participar do Processo de Promoção e Progressão 2019, o empregado que:
 - Possui contrato de trabalho com a CPRM inferior a 12 meses;
 - Tenha sofrido penalidade disciplinar nos últimos doze meses anteriores a data final de cada processo;
 - Tenha 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, doença profissional e curso de pós-graduação;
 - Tenham acumulado nos doze meses anteriores ao início do processo, uma quantidade de faltas injustificadas igual ou superior a doze.

ASSUNTO: PROMOÇÃO / PROGRESSÃO POR MÉRITO

- Permanecem os formulários utilizados no processo anterior: “ gestor” e “não 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”.

Obs.: O Superintendente Regional poderá solicitar a alteração do formulário “**não gestor**” para “**gestor**” do chefe de núcleo em concordância com o mesmo.

- 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 dentro do percentual destinado para cada modalidade, utilizando a mesma metodologia dos processos anteriores.

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

- Lembrando, esses formulários avaliarão competências e não 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:

Competências de “não gestor”	Pontuação
Comunicação	1,1
Planejamento, organização e controle	1,3
Trabalho em equipe	1,1
Iniciativa / Pró-atividade	1,0
Criatividade na solução de problemas	1,1
Orientação para resultados	1,3
Cumprimento de prazos	1,3
Entregas realizadas no período avaliativo (01/12/2018 a 30/11/2019)	1,8
Total	10

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

Competências de gestor	Pontuação
Capacidade de proposição e posicionamento	0,9
Planejamento estratégico da área	1,4
Capacidade de análise e decisão	1,4
Capacidade de negociação	0,65
Relacionamento com outras áreas da Empresa	0,9
Liderança e gestão de pessoas	1,4
Administração orçamentária e financeira	0,9
Criatividade e inovação	0,65
Entregas realizadas no período avaliativo (01/12/2018 a 30/11/2019)	1,8
Total	10

Escala de Graduação	Peso
Abaixo do Esperado	2
Próximo do Esperado	4
Dentro do Esperado	6
Acima do Esperado	8
Muito acima do Esperado	10

A pontuação de cada competência é a multiplicação do seu peso pela escala de graduação, tanto para o formulário de “não gestor” como para o formulário de “gestor”. A pontuação final é o somatório da pontuação de todas as competências acrescido da pontuação das entregas.

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

Pontuação Final	Grau Final
20 - 35,9	Abaixo do Esperado
36 - 51,9	Próximo do Esperado
52 - 67,9	Dentro do Esperado
68 - 83,9	Acima do Esperado
84 - 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 promoção e a progressão por mérito, independente da verba disponível. O empregado que não atingir essa pontuação não poderá ser contemplado.

- O interstício mínimo entre uma e outra ocorrência de progressão por mérito é de 24 meses.

- O processo 2019 permanecerá com as mesmas fases para finalização:

Fase	Responsável	Período
Autoavaliação(*)	Empregado	09/12/2019 a 10/01/2020
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	13/01/2020 a 31/01/2020
1º Recurso	Empregado	03/02/2020 a 07/02/2020
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	10/02/2020 a 21/02/2020
2º Recurso	Empregado	27/02/2020 a 04/03/2020
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	05/03/2020 a 13/03/2020
Resultado da Comissão Central	DIDEHU/ DERHU	16/03/2020
Resultado final	DIDEHU/ DERHU	27/03/2020

(*) Somente a fase da auto avaliação poderá ser realizada fora da CPRM.

ASSUNTO: EMPREGADOS CEDIDOS/MOVIMENTADOS (PORTARIA 193)

- Os empregados cedidos e os empregados movimentados para outros órgãos através da portaria nº 193, terão acesso ao SIPE da mesma forma que os empregados que desempenham suas atividades na CPRM, utilizando seu login e senha de acesso. O que difere são as etapas. Para esses empregados (cedidos e movimentados) não existe a possibilidade de solicitar 1º e 2º recurso, tendo suas avaliações validadas pela Comissão Central.

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

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

ASSUNTO: PROGRESSÃO POR TEMPO

- 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.