

ASSUNTO:

CRITÉRIOS DE PROGRESSÃO SALARIAL

APROVAÇÃO:Resolução DIREX nº
503, de 05/11/2012
Deliberação CONSAD
nº 042, de 27/11/2012**VIGÊNCIA:**

27/11/2012

**NORMA DE
PROGRESSÃO
SALARIAL
- NOR 327**

ÍNDICE

1	OBJETIVO	02
2	ÁREA GESTORA	02
3	CONCEITUAÇÃO	02
4	COMPETÊNCIAS	02
5	PROGRESSÃO	03
6	REGRAS GERAIS DE PARTICIPAÇÃO	03
7	PROGRESSÃO POR MÉRITO	04
8	PONTUAÇÃO PARA PROGRESSÃO POR MÉRITO	04
9	CLASSIFICAÇÃO	05
10	DESEMPATE	05
11	DISTRIBUIÇÃO DAS REFERÊNCIAS SALARIAIS	05
12	EMPREGADOS CEDIDOS OU REQUISITADOS	06
13	PROGRESSÃO POR ANTIGUIDADE	07
14	DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS	07
15	RECURSO	07
16	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	08

1. OBJETIVO

Distribuir mediante critérios a quantidade de referências salariais estabelecidas conforme a seguir especificado.

2. ÁREA GESTORA

Diretoria de Administração e Finanças.

3. CONCEITUAÇÃO

3.1 PROGRESSÃO

Movimentação vertical nos padrões salariais do emprego público ocupado.

3.2 PROGRESSÃO POR ANTIGUIDADE

Mudança para a referência de valor imediatamente superior ao padrão salarial de enquadramento 1 (uma) referência e ocorrerá mediante lista de antiguidade.

3.3 PROGRESSÃO POR MÉRITO

Mudança para o padrão salarial superior de enquadramento, podendo ocorrer para 1 (uma), 2 (duas) ou 3 (três) referências.

4. COMPETÊNCIAS

4.1 Cabe ao Diretor-Presidente designar o Comitê de Avaliação dos Pedidos de Revisão dos Resultados da Progressão Salarial.

4.2 Compete ao Comitê de Avaliação:

I - receber os pedidos de revisão de progressão, protocolados nos prazos estabelecidos nesta Norma;

II – emitir parecer; e

III - dar conhecimento das conclusões à Gerência de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas, e ao empregado.

4.3 Compete à Gerência de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas:

I - promover e coordenar o processo de Progressão por Mérito e Antiguidade;

II - zelar pela qualidade, transparência e eficácia do processo de progressão;

III - apurar, analisar, consolidar e divulgar os resultados do processo de progressão; e

IV - atender as recomendações do Comitê de Avaliação.

5. PROGRESSÃO

5.2 As verbas destinadas à Progressão por Mérito e por Antiguidade estão limitadas a 1% (um por cento) sobre a folha base orçada de ativos e inativos.

5.2.1 Da verba estabelecida no item 5.2, 95% (noventa e cinco por cento) destina-se a progressão por mérito e 5% (cinco por cento) destina-se a Progressão por Antiguidade.

5.3 As progressões por mérito e antiguidade estão condicionadas e limitadas ao esgotamento das verbas a elas destinadas.

6. REGRAS GERAIS DE PARTICIPAÇÃO

6.1 A Progressão por mérito é aplicável a todos os empregados de carreira da EBC.

6.2 São elegíveis para o processo de progressão por mérito todos os empregados da EBC, exceto:

I - os empregados com menos de 01 (um) ano de efetivo exercício no emprego/atividade;

II - os empregados que se afastaram por período de tempo superior a 90 (noventa) dias no período avaliativo;

III - os empregados desligados por qualquer motivo no período avaliativo;

IV - os empregados que tiveram aplicação de penalidade de advertência ou suspensão no período avaliativo;

V - os empregados com contrato de trabalho suspenso no último dia do período avaliativo;

VI - os empregados com mais de 3 (três) faltas injustificadas no período avaliativo;

VII - os empregados que estão na última referência salarial do cargo que ocupam; e

VIII - o empregado que tiver tido conceito INSUFICIENTE nas avaliações de desenvolvimento funcional ocorridas no período avaliativo.

6.3 Nos casos de licenças em razão de acidentes de trabalho, doença profissional ou licença maternidade, será considerado, para fins de avaliação para progressão por mérito, o desempenho do empregado no período imediatamente anterior ao afastamento.

7. PROGRESSÃO POR MÉRITO

7.1 A classificação para progressão por mérito levará em consideração os seguintes critérios:

- I - Avaliação de Desenvolvimento Funcional;
- II - assiduidade; e
- III - premiações.

8. PONTUAÇÃO PARA PROGRESSÃO POR MÉRITO

8.1 A pontuação para a progressão por mérito será obtida pela soma de 3 (três) fatores a seguir discriminados:

8.1.1. FATOR 1: AVALIAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL - ADF

8.1.1.1 Para apuração da pontuação da Avaliação de Desenvolvimento Funcional – ADF, deverão ser observados os seguintes procedimentos e fórmula:

- I - será considerada a média ponderada das Avaliações de Desenvolvimento Funcional - ADF referente ao primeiro período de avaliação, com peso 1 (um) e referente ao segundo período de avaliação com peso 2 (dois).
- II - deverá ser multiplicado por 1(um) o resultado da Avaliação de Desenvolvimento Funcional do primeiro período e por 2 (dois) o resultado da Avaliação de Desenvolvimento Funcional do segundo período, soma-se os dois resultados e divide-se por 3 (três).
- III - o resultado da operação dará a pontuação alcançada pelo empregado.

$$\text{IV - Pontuação ADF} = \frac{\text{ADF 1º período} + 2 * \text{ADF 2º período}}{3}$$

8.1.2. FATOR 2: ASSIDUIDADE

8.1.2.1 Para apuração da pontuação da Assiduidade, deverão ser consideradas as seguintes condições:

I - o empregado que NÃO tiver tido faltas injustificadas no período receberá 10 (dez) pontos; e

II - o empregado que tiver tido até duas faltas injustificadas no período receberá 5 (cinco) pontos.

8.1.3. FATOR 3: PREMIAÇÃO

8.1.3.1 Para apuração da pontuação da Premiação, deverão ser consideradas as seguintes condições:

I - o empregado que tiver recebido premiação de abrangência municipal, estadual ou regional receberá 5 (cinco) pontos;

II - o empregado que tiver recebido premiação de abrangência nacional receberá 10 (dez) pontos; e

III - o empregado que tiver recebido premiação de abrangência internacional receberá 15 (quinze) pontos.

8.1.3.2 Serão considerados apenas os prêmios que tiverem pertinência com o negócio da EBC, recebidos no período avaliativo.

9. CLASSIFICAÇÃO

9.1 Os empregados serão classificados em função da pontuação que obtiverem por categoria de emprego em cada Diretoria da EBC.

10. DESEMPATE

10.1 Ocorrendo empate entre os empregados serão classificados aqueles que se enquadrarem, sucessivamente, nas seguintes situações:

I - maior pontuação no Fator 1;

II - maior tempo de serviço prestado a EBC; e

III - mais idoso.

11. DISTRIBUIÇÃO DAS REFERÊNCIAS SALARIAIS

11.1 Será resguardada na progressão por mérito a proporcionalidade das diferentes categorias de empregos em cada Diretoria da EBC, a saber:

I - Técnico em Operações de Empresas de Comunicação Pública;

II - Técnico de Produção e Manutenção de Empresa de Comunicação Pública;

III - Analista de Empresa de Comunicação Pública;

IV - Jornalista de Empresa de Comunicação Pública; e

V - Gestor de Atividade Jornalística de Empresa de Comunicação Pública.

11.2 As verbas destinadas à Progressão por Mérito e por Antiguidade dos empregados em cada Diretoria estão limitadas a 1% (um por cento) sobre a folha base orçada desses empregados.

11.2.1 Da verba estabelecida no item 11.2, 95% (noventa e cinco por cento) destina-se a progressão por mérito e 5% (cinco por cento) destina-se a Progressão por Antiguidade.

11.3 Levando-se em consideração a classificação obtida pelos empregados, em cada categoria de emprego, serão distribuídas referências salariais da seguinte forma:

I - 10% (dez por cento) dos empregados com concessão de 3 (três) referências salariais;

II - 20% (vinte por cento) dos empregados com concessão de 2 (duas) referências salariais; e

III - 70% (setenta por cento) dos empregados poderão receber até 1 (uma) referência salarial em função dos recursos disponíveis.

12. EMPREGADOS CEDIDOS OU REQUISITADOS

12.1 Os empregados cedidos ou requisitados serão avaliados, pelas suas chefias imediatas no Órgão onde estão cedidos ou requisitados e pelos mesmos critérios estabelecidos para os empregados em efetivo exercício na EBC.

12.2 As verbas destinadas à Progressão por Mérito e por Antiguidade dos empregados cedidos estão limitadas a 1% (um por cento) sobre a folha base orçada desses empregados.

12.2.1 Da verba estabelecida no item 12.2, 95% (noventa e cinco por cento) destina-se a Progressão por Mérito e 5% (cinco por cento) destina-se a Progressão por Antiguidade.

12.3 A distribuição das referências salariais levará em consideração a classificação obtida pelos empregados cedidos ou requisitados, em cada categoria de emprego, e serão distribuídas referências salariais da seguinte forma:

I - 10% dos empregados com concessão de 3 (três) referências salariais;

II - 20% dos empregados com concessão de 2 (duas) referências salariais;

III - 70% dos empregados poderão receber até 1 (uma) referência salarial em função dos recursos disponíveis.

13. PROGRESSÃO POR ANTIGUIDADE

13.1 Concorrerão à Progressão por Antiguidade os empregados da EBC que não tenham sido promovidos por mérito no atual processo de Progressão e por Antiguidade na progressão do exercício anterior.

13.2 A concessão de Progressão por Antiguidade atenderá a classificação obtida pelo empregado até o limite do recurso financeiro alocado pela EBC.

13.2.1 Caso o empregado se encontre na última referência salarial não concorrerá à Progressão por Antiguidade.

13.3 A classificação do empregado para modalidade de Progressão Salarial por Antiguidade será baseada, exclusivamente, no tempo de serviço.

13.3.1 Ocorrendo empate na classificação de empregados no processo de Progressão Salarial por Antiguidade, serão classificados aqueles que se enquadrarem, sucessivamente, nas seguintes situações:

I - maior tempo de serviço prestado na EBC; e

II - mais idoso.

14. DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS

14.1 A Gerência de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas divulgará, a lista dos empregados indicados e promovidos por mérito e antiguidade.

14.2 A divulgação do resultado será feita na Intranet.

15. RECURSO

15.2 O empregado que discordar dos resultados poderá recorrer, por escrito, ao Comitê no prazo de até 5 (cinco) dias, contados a partir da data de divulgação da lista dos empregados promovidos, encaminhando o recurso a Gerência de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas.

15.3 Comitê dará resposta ao empregado, por escrito, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, contados do último dia de prazo para apresentação do recurso.

16. LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA

16.1 Resolução nº 9 de 08/10/1996, do Conselho de Coordenação das Empresas Estatais – CCE, atual Departamento de Coordenação e Controle das Empresas Estatais – DEST, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

16.2 Acordo Coletivo de Trabalho 2011 / 2012.