



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

PORTARIA AD nº 270, DE 15 DE OUTUBRO DE 2013

Ementa: Altera o normativo de pessoal que define e regulamenta o processo de progressão funcional no âmbito do Confea.

O Presidente do Conselho Federal de Engenharia e Agronomia – Confea, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo Regimento aprovado pela Resolução nº 1.015, de 30 de junho de 2006,

Considerando o que determina a Resolução nº 1.015, de 30 de junho de 2006 – Regimento do Confea, Capítulo V, Seção III, art. 55, inciso I, sobre a competência do Presidente de “cumprir e fazer cumprir a legislação federal, as resoluções (...) e os atos administrativos baixados pelo Confea”, e inciso XXXVIII, de “propor ao Conselho Diretor instrumentos normativos de gestão de pessoas”;

Considerando as Decisões CD nº 049, de 19 de abril de 2012, nº 050, de 27 de abril de 2012, e nº 099, de 13 de agosto de 2012, que aprova e alteram o Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS 2012, respectivamente;

Considerando a Portaria AD nº 176, de 25 de maio de 2012, que institui comissão para estudo, análise e proposição de processo operacional para Avaliação de Desempenho e Progressão Funcional dos empregados do Confea;

Considerando as Competências Organizacionais do Confea, resultantes do trabalho conjunto das comissões instituídas pelas Portarias AD nº 175, 176 e 177, de 25 de maio de 2012;

Considerando a necessidade de atualizar o Normativo de Pessoal – Progressão Funcional, alterado pela Portaria AD nº 109, de 31 de julho de 2006;

Considerando a necessidade de definir normas e procedimentos a serem observados no processo de progressão funcional no âmbito do Confea, previsto no Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS 2012, e

Considerando que o Conselho Diretor por meio da Decisão CD-097 de 26 de setembro de 2013, aprovou a minuta de “Progressão Funcional” elaborada pela Comissão instituída pela Portaria-AD nº 176/2012.

RESOLVE:

Art. 1º Alterar o normativo de pessoal que define e regulamenta o processo de progressão funcional no âmbito do Confea, conforme Anexo I.

Art. 2º Revogar a Portaria AD nº 109, de 31 de julho de 2006.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor a partir da data de sua assinatura.

Dê-se ciência e cumpra-se.

Brasília (DF), 17 de outubro de 2013.


Eng. Civ. José Tadeu da Silva
Presidente

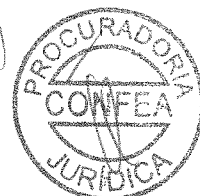


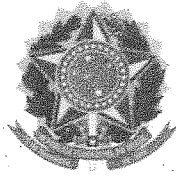


SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

SUMÁRIO

TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES.....	2
CAPÍTULO I DA FINALIDADE.....	2
TÍTULO II DO PROCESSO DE PROGRESSÃO FUNCIONAL.....	2
CAPÍTULO I DA CONCEITUAÇÃO.....	2
CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS.....	3
CAPÍTULO III DA DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA.....	3
CAPÍTULO IV DA METODOLOGIA.....	4
Seção I Da Progressão Funcional Por Merecimento.....	5
Subseção I Da Habilitação.....	5
Subseção II Da Classificação.....	6
Subseção III Do Desempate.....	6
Subseção IV Do Resultado.....	6
Seção II Da Progressão Funcional Por Antiguidade.....	7
Subseção I Da Habilitação.....	7
Subseção II Da Classificação.....	7
Subseção III Do Desempate.....	8
Subseção IV Do Resultado.....	8
TÍTULO III DAS PRERROGATIVAS E RESPONSABILIDADES.....	8
CAPÍTULO I DA GERÊNCIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS.....	8
CAPÍTULO II DA GERÊNCIA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL.....	9
CAPÍTULO III DA GERÊNCIA DE ORÇAMENTO E CONTABILIDADE.....	9
CAPÍTULO IV DO EMPREGADO.....	9
TÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS.....	10
TÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS.....	10





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA - CONFEA

ANEXO I DA PORTARIA AD nº 270, DE 15 DE OUTUBRO DE 2013

Ementa: Altera o normativo de pessoal que define e regulamenta o processo de progressão funcional no âmbito do Confea.

**TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**CAPÍTULO I
DA FINALIDADE**

Art. 1º Este Normativo tem por finalidade disciplinar, no âmbito do Conselho Federal de Engenharia e Agronomia – Confea, o processo de progressão funcional dos empregados ocupantes de cargos de carreira, incluindo aqueles que exercem função de confiança, em conformidade com o Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS e demais normativos de gestão de pessoas.

**TÍTULO II
DO PROCESSO DE PROGRESSÃO FUNCIONAL**

**CAPÍTULO I
DA CONCEITUAÇÃO**

Art. 2º Para a aplicação do disposto neste Normativo, definem-se os seguintes termos:

I - antiguidade: modalidade de progressão funcional aferida pela análise do histórico funcional do empregado;

II - atividade especial: atividade de elevada importância que exige alto grau de compromisso e responsabilidade diferenciada;

III - cargo de carreira: cargos de auxiliar, assistente e analista, previstos no Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS;

IV - carreira: conjunto de cargos de provimento efetivo agrupados segundo sua natureza e complexidade, estruturados em padrões;

V - ciclo de avaliação: intervalo de tempo considerado para a realização do processo de gestão do desempenho, dividido em quatro etapas – planejamento, acompanhamento, avaliação e divulgação;

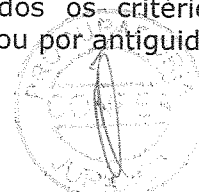
VI - competências específicas: competências requeridas do empregado para atuar em determinada unidade organizacional;

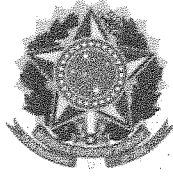
VII - competências fundamentais: competências requeridas de todos os empregados;

VIII - competências gerenciais: competências requeridas do empregado que exerce função gerencial;

IX - competências humanas: combinações de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) expressas pelo desempenho profissional em determinado contexto de trabalho, sendo classificadas em fundamentais, específicas e gerenciais;

X - empregado habilitado: empregado aprovado em todos os critérios de habilitação do processo de progressão funcional, seja por merecimento ou por antiguidade.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

XI - empregado progredido: empregado habilitado e que recebeu o benefício da progressão funcional, seja por merecimento ou por antiguidade.

XII - evento de capacitação: atividade individual e/ou grupal de ensino-aprendizagem, treinamento e desenvolvimento de pessoas visando ao desenvolvimento de competências organizacionais e humanas – conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA);

XIII - função de confiança: cargo de livre provimento ocupado por empregado de carreira, conforme previsto no Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS;

XIV - gestão do desempenho: monitoramento sistemático e contínuo do desempenho dos empregados que considera os resultados alcançados nas dimensões desempenho – perspectivas metas intermediárias e competências humanas –, capacitação e atividades especiais;

XV - merecimento: modalidade de progressão funcional aferida pelos resultados do empregado no processo de gestão do desempenho e pela análise de seu histórico funcional;

XVI - metas globais: metas estabelecidas para o Confea em seu planejamento estratégico;

XVII - metas intermediárias: metas de cada unidade organizacional, desdobradas das metas globais;

XVIII - Nota Final para Progressão Funcional por Merecimento: pontuação obtida no processo de gestão do desempenho pelos resultados das dimensões desempenho (perspectivas metas intermediárias e competências humanas – classe competências fundamentais), capacitação e atividade especial;

XIX - padrão: posição do empregado na tabela salarial;

XX - progressão funcional: passagem do empregado de um padrão para outro superior na tabela salarial, dentro do mesmo cargo, por antiguidade ou merecimento;

XXI - referencial de desempenho: descrição de determinada competência humana – fundamental, específica ou gerencial – que recebe pontuação individual na avaliação de desempenho; e

XXII - tabela salarial: conjunto de valores dos salários base dos cargos ordenados em padrões.

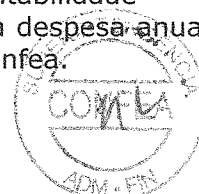
CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS

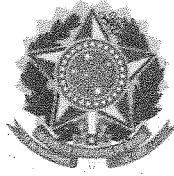
Art. 3º O processo de progressão funcional dos empregados do Confea possui os seguintes objetivos:

- I - reconhecer e recompensar o bom desempenho do empregado;
- II - reter talentos e competências humanas;
- III - aumentar a motivação e satisfação do empregado no trabalho; e
- IV - estabelecer cultura de meritocracia.

CAPÍTULO III DA DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA

Art. 4º A Gerência de Orçamento e Contabilidade – GOC deve destinar, anualmente, no mínimo, 1% (um por cento) do valor da despesa anual com pessoal para o processo de progressão funcional dos empregados do Confea.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

§ 1º O cálculo da despesa anual com pessoal para o processo de progressão funcional é realizado com base nos valores do ano anterior ao referido processo.

§ 2º A dotação orçamentária para progressão funcional anual deve ser informada à Gerência de Desenvolvimento de Pessoas – GDP e à Gerência de Administração de Pessoal – GAP pela Gerência de Orçamento e Contabilidade – GOC.

Art. 5º A Gerência de Orçamento e Contabilidade – GOC deve dividir a dotação orçamentária anual para progressão funcional da seguinte forma:

I - 70% (setenta por cento) para progressão funcional por merecimento; e

II - 30% (trinta por cento) para progressão funcional por antiguidade.

Art. 6º A verba destinada para progressão funcional por merecimento deve ser distribuída pela Gerência de Orçamento e Contabilidade – GOC de acordo com a representatividade dos gastos com salário base dos seguintes grupos na despesa anual com pessoal:

I - Grupo A: abrangendo todos os empregados que exercem função de confiança com três ou mais subordinados;

II - Grupo B: abrangendo todos os empregados lotados no Gabinete da Presidência e nas unidades organizacionais vinculadas à presidência e ao conselho diretor, exceto aqueles que exercem função de confiança com três ou mais subordinados;

III - Grupo C: abrangendo todos os empregados lotados na Superintendência Administrativa e Financeira e nas unidades organizacionais subordinadas a ela, exceto aqueles que exercem função de confiança com três ou mais subordinados;

IV - Grupo D: abrangendo todos os empregados lotados na Superintendência de Estratégia e Gestão e nas unidades organizacionais subordinadas a ela, exceto aqueles que exercem função de confiança com três ou mais subordinados; e

V - Grupo E: abrangendo todos os empregados lotados na Superintendência de Integração do Sistema e nas unidades organizacionais subordinadas a ela, exceto aqueles que exercem função de confiança com três ou mais subordinados.

Parágrafo único. A alocação de cada empregado em um determinado grupo considera a função e/ou unidade organizacional pela qual foi avaliado no último processo de gestão do desempenho.

Art. 7º A verba destinada para progressão funcional por antiguidade abrange todos os empregados, sem distribuição por grupos.

CAPÍTULO IV DA METODOLOGIA

Art. 8º O processo de progressão funcional ocorre anualmente, por critérios de merecimento e antiguidade, nesta ordem, condicionado à necessária dotação orçamentária.

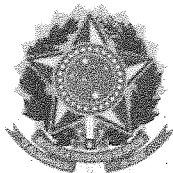
Art. 9º O processo de progressão funcional, seja por merecimento ou por antiguidade, constitui-se de quatro etapas:

I - Habilitação: identificam-se os empregados habilitados e inabilitados para participar do processo de progressão funcional;

II - Classificação: os empregados habilitados são classificados de acordo com os critérios estabelecidos para cada modalidade de progressão funcional;

III - Desempate: em caso de empate na pontuação, os empregados são reordenados por critérios pré-determinados; e





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

IV - Resultado: a relação dos empregados progredidos é divulgada.

Art. 10. O empregado ocupante de cargo de carreira designado para o exercício de função de confiança participa do processo de progressão funcional, ocorrendo a progressão no padrão da carreira.

Seção I

Da Progressão Funcional Por Merecimento

Art. 11. A progressão funcional por merecimento visa a reconhecer e recompensar o empregado que apresenta o desempenho esperado pelo Confea.

Art. 12. O processo de progressão funcional por merecimento ocorre anualmente, sempre no mês de fevereiro.

Art. 13. Os empregados que participam do processo de progressão funcional por merecimento são divididos nos seguintes grupos:

I - Grupo A: abrangendo todos os empregados que exercem função de confiança com três ou mais subordinados;

II - Grupo B: abrangendo todos os empregados lotados no Gabinete da Presidência e nas unidades organizacionais vinculadas à presidência e ao conselho diretor, exceto aqueles que exercem função de confiança com três ou mais subordinados;

III - Grupo C: abrangendo todos os empregados lotados na Superintendência Administrativa e Financeira e nas unidades organizacionais subordinadas a ela, exceto aqueles que exercem função de confiança com três ou mais subordinados;

IV - Grupo D: abrangendo todos os empregados lotados na Superintendência de Estratégia e Gestão e nas unidades organizacionais subordinadas a ela, exceto aqueles que exercem função de confiança com três ou mais subordinados; e

V - Grupo E: abrangendo todos os empregados lotados na Superintendência de Integração do Sistema e nas unidades organizacionais subordinadas a ela, exceto aqueles que exercem função de confiança com três ou mais subordinados.

§ 1º Todos os empregados de um mesmo grupo concorrem entre si para a progressão funcional por merecimento, independentemente da hierarquia ou cargo.

§ 2º Os empregados devem ser agrupados de acordo com a função e/ou unidade organizacional pela qual tenha sido avaliado no último processo de gestão do desempenho.

Subseção I Da Habilitação

Art. 14. A habilitação para participação do empregado no processo de progressão funcional por merecimento é realizada por meio da análise dos resultados do empregado no processo de gestão do desempenho e pela análise de seu histórico funcional.

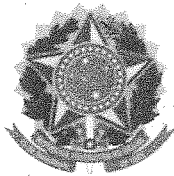
Art. 15. Considera-se habilitado para participar das próximas etapas do processo de progressão funcional por merecimento o empregado que se enquadrar em todas as seguintes situações:

I - seja do quadro efetivo do Confea;

II - seja regido pelo Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS vigente;

III - alcance a pontuação mínima de 60 (sessenta) pontos na Nota Final para Progressão Funcional por Merecimento, obtida no último processo de gestão do desempenho, conforme normativo específico;





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

IV - tenha sido admitido há pelo menos 12 (doze) meses até a data do início do processo de progressão funcional por merecimento;

V - não esteja no último padrão da carreira do respectivo cargo;

VI - sua remuneração não ultrapasse o teto remuneratório no caso de receber progressão;

VII - não tenha recebido penalidade disciplinar no último ciclo de avaliação do processo de gestão do desempenho, conforme normativos específicos; e

VIII - não tenha apresentado tempo igual ou superior a 40 (quarenta) horas de faltas ou impontualidades injustificadas ou não abonadas no último ciclo de avaliação do processo de gestão do desempenho.

Parágrafo único. O empregado inabilitado apenas pelos incisos V e/ou VI, embora não progrida, goza do benefício disposto no art. 19.

Subseção II Da Classificação

Art. 16. A classificação dos empregados habilitados no processo de progressão funcional por merecimento é realizada considerando a Nota Final para Progressão Funcional por Merecimento, em ordem decrescente.

Parágrafo único. A Nota Final para Progressão Funcional por Merecimento é definida no processo de gestão do desempenho, conforme normativo específico.

Subseção III Do Desempate

Art. 17. Em caso de empate na classificação entre empregados habilitados no processo de progressão funcional por merecimento, deve-se utilizar os seguintes critérios de desempate abaixo, na seguinte ordem:

I - maior pontuação na classe competências fundamentais, da dimensão competências humanas (vide processo de gestão do desempenho);

II - maior pontuação na dimensão capacitação (vide processo de gestão do desempenho);

III - maior pontuação na dimensão atividades especiais (vide processo de gestão do desempenho);

IV - maior tempo sem progressão funcional por merecimento em virtude de limitação orçamentária;

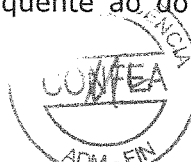
V - maior tempo no mesmo padrão, considerando anos, meses e dias, tendo como referência a data prevista para a efetivação da progressão;

VI - maior tempo de serviço no Confea, considerando anos, meses e dias, tendo como referência a data prevista para a efetivação da progressão; e

VII - mais idoso.

Subseção IV Do Resultado

Art. 18. A relação com a classificação dos empregados habilitados e dos progredidos por merecimento deve ser divulgada pela Gerência de Desenvolvimento de Pessoas – GDP até o décimo dia útil do mês subsequente ao do respectivo processo de progressão funcional.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

Art. 19. Ao empregado progredido por merecimento deve ser concedida passagem para 1 (um) padrão imediatamente superior na tabela salarial, dentro do mesmo cargo.

Art. 20. A progressão funcional por merecimento gera efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente ao do respectivo processo de progressão funcional.

Seção II

Da Progressão Funcional Por Antiguidade

Art. 21. A progressão funcional por antiguidade visa a recompensar o empregado pelo tempo de exercício de suas atribuições no Confea e pelo cumprimento de requisitos estabelecidos.

Art. 22. O processo de progressão funcional por antiguidade ocorre anualmente, sempre no mês de março.

Subseção I

Da Habilitação

Art. 23. A habilitação para participação do empregado no processo de progressão funcional por antiguidade é realizada por meio da análise de seu histórico funcional.

Art. 24. Considera-se habilitado para participar das próximas etapas do processo de progressão funcional por antiguidade o empregado que se enquadrar em todas as seguintes situações:

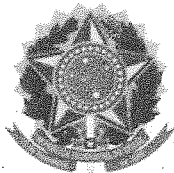
- I - seja do quadro efetivo do Confea;
 - II - seja regido pelo Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS vigente;
 - III - tenha sido admitido há pelo menos 12 (doze) meses até a data do início do processo de progressão funcional por antiguidade;
 - IV - não esteja no último padrão da carreira do respectivo cargo;
 - V - sua remuneração não ultrapasse o teto remuneratório no caso de receber progressão;
 - VI - não tenha recebido penalidade disciplinar no último ciclo de avaliação do processo de gestão do desempenho, conforme normativos específicos;
 - VII - não tenha apresentado tempo igual ou superior a 40 (quarenta) horas de faltas ou impontualidades injustificadas ou não abonadas no último ciclo de avaliação do processo de gestão do desempenho;
 - VIII - não tenha tido progressão funcional por merecimento no ano em questão;
- e
- IX - não tenha tido progressão funcional por antiguidade no ano anterior.

Parágrafo único. Ao empregado cedido, é assegurada a participação no processo de progressão funcional por antiguidade, sendo desconsiderados os incisos VI e VII do caput.

Subseção II Da Classificação

Art. 25. A classificação dos empregados habilitados no processo de progressão funcional por antiguidade é realizada considerando o maior tempo de serviço no Confea sem





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

receber progressão por antiguidade, considerando anos, meses e dias, tendo como referência a data prevista para a efetivação da progressão.

Subseção III Do Desempate

Art. 26. Em caso de empate na classificação entre empregados habilitados no processo de progressão funcional por antiguidade, deve-se utilizar os critérios de desempate abaixo, na seguinte ordem:

I - maior tempo no mesmo padrão, considerando anos, meses e dias, tendo como referência a data prevista para a efetivação da progressão;

II - maior tempo de serviço no Confea, considerando anos, meses e dias, tendo como referência a data prevista para a efetivação da progressão; e

III - mais idoso.

Subseção IV Do Resultado

Art. 27. A relação com a classificação dos empregados habilitados e dos progredidos por antiguidade deve ser divulgada pela Gerência de Desenvolvimento de Pessoas – GDP até o décimo dia útil do mês subsequente ao do respectivo processo de progressão funcional.

Art. 28. Ao empregado progredido por antiguidade deve ser concedida passagem para 1 (um) padrão imediatamente superior na tabela salarial, dentro do mesmo cargo.

Art. 29. A progressão funcional por antiguidade gera efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente ao do respectivo processo de progressão funcional.

TÍTULO III DAS PRERROGATIVAS E RESPONSABILIDADES

CAPÍTULO I DA GERÊNCIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Art. 30. A Gerência de Desenvolvimento de Pessoas – GDP possui a prerrogativa de ser informada sobre a dotação orçamentária para progressão funcional anual pela Gerência de Orçamento e Contabilidade – GOC.

Art. 31. A Gerência de Desenvolvimento de Pessoas – GDP possui as seguintes responsabilidades:

I - operacionalizar o processo de progressão funcional, seja por merecimento ou por antiguidade;

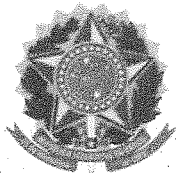
II - divulgar a relação com a classificação dos empregados habilitados e dos progredidos por merecimento até o décimo dia útil do mês subsequente ao do respectivo processo de progressão funcional;

III - divulgar a relação com a classificação dos empregados habilitados e dos progredidos por antiguidade até o décimo dia útil do mês subsequente ao do respectivo processo de progressão funcional;

IV - dar ciência dos resultados do processo de progressão funcional, seja por merecimento ou por antiguidade, à Presidência e ao Conselho Diretor;

V - analisar previamente toda proposta de alteração ou adequação do normativo de pessoal que define e regulamenta o processo de progressão funcional no âmbito do Confea; e





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

VI - analisar e instruir os casos omissos neste Normativo, com a anuência da Superintendência de Estratégia e Gestão – SEG, e submetê-los à decisão do Presidente e do Conselho Diretor.

CAPÍTULO II DA GERÊNCIA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL

Art. 32. A Gerência de Administração de Pessoal – GAP possui as seguintes prerrogativas:

I - ser informada sobre a dotação orçamentária para progressão funcional anual pela Gerência de Orçamento e Contabilidade – GOC;

II - ser informada sobre a relação com a classificação dos empregados habilitados e dos progredidos por merecimento até o décimo dia útil do mês subsequente ao do respectivo processo de progressão funcional; e

III - ser informada sobre a relação com a classificação dos empregados habilitados e dos progredidos por antiguidade até o décimo dia útil do mês subsequente ao do respectivo processo de progressão funcional.

Art. 33. A Gerência de Administração de Pessoal – GAP possui as seguintes responsabilidades:

I - apoiar a Gerência de Desenvolvimento de Pessoas – GDP em qualquer levantamento funcional necessário à boa execução do processo de progressão funcional; e

II - efetivar as progressões funcionais conforme as relações de empregados progredidos por merecimento e por antiguidade.

CAPÍTULO III DA GERÊNCIA DE ORÇAMENTO E CONTABILIDADE

Art. 34. A Gerência de Orçamento e Contabilidade – GOC possui as seguintes responsabilidades:

I - destinar, anualmente, no mínimo, 1% (um por cento) do valor da despesa anual com pessoal para o processo de progressão funcional dos empregados do Confea;

II - informar à Gerência de Desenvolvimento de Pessoas – GDP e à Gerência de Administração de Pessoal – GAP a dotação orçamentária para progressão funcional anual;

III - dividir a dotação orçamentária anual para progressão funcional de forma que 70% (setenta por cento) da verba seja destinada para progressão funcional por merecimento e 30% (trinta por cento) para progressão funcional por antiguidade; e

IV - distribuir a verba destinada para progressão funcional por merecimento de acordo com a representatividade dos gastos com salário base dos grupos A, B, C, D e E na despesa anual com pessoal, conforme o disposto no art. 6º.

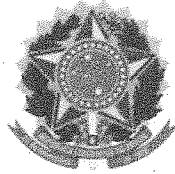
CAPÍTULO IV DO EMPREGADO

Art. 35. O empregado possui as seguintes prerrogativas:

I - se designado para o exercício de função de confiança, participar do processo de progressão funcional, ocorrendo a progressão no padrão da carreira;

II - ter as relações com a classificação decrescente dos empregados habilitados e a dos progredidos por merecimento divulgadas até o décimo dia útil do mês subsequente ao do respectivo processo de progressão funcional;





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

III - se habilitado no processo de progressão funcional por merecimento, receber 3 (três) folgas abonadas;

IV - se progredido por merecimento, receber passagem para 1 (um) padrão imediatamente superior na tabela salarial, dentro do mesmo cargo;

V - ter os efeitos financeiros de sua progressão funcional por merecimento a partir do primeiro dia do mês subsequente ao do respectivo processo de progressão funcional;

VI - ter a relação com a classificação dos empregados progredidos por antiguidade divulgada até o décimo dia útil do mês subsequente ao do respectivo processo de progressão funcional;

VII - se progredido por antiguidade, receber passagem para 1 (um) padrão imediatamente superior na tabela salarial, dentro do mesmo cargo; e

VIII - ter os efeitos financeiros de sua progressão funcional por antiguidade a partir do primeiro dia do mês subsequente ao do respectivo processo de progressão funcional.

TÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 36. Em caso de, excepcionalmente, o ciclo de avaliação do processo de gestão do desempenho ser inferior ao período de 12 (doze) meses, os critérios de habilitação, classificação e desempate do processo de progressão funcional, seja por merecimento ou por antiguidade, devem ser calculados proporcionalmente ao período em que forem considerados.

TÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 37. A alteração ou adequação do normativo de pessoal que define e regulamenta o processo de progressão funcional no âmbito do Confea é de iniciativa do Presidente, submetida à aprovação do Conselho Diretor, conforme o disposto na Resolução nº 1.015, de 30 de junho de 2006 – Regimento do Confea.

Parágrafo único. Toda proposta de alteração ou adequação do normativo de pessoal que define e regulamenta o processo de progressão funcional deve ser submetida, previamente, à análise da Gerência de Desenvolvimento de Pessoas – GDP, unidade organizacional responsável por desenvolver, coordenar e executar a gestão estratégica de pessoas, orientada por competências, no âmbito do Confea.

Art. 38. Os casos omissos neste Normativo serão analisados e instruídos pela Gerência de Desenvolvimento de Pessoas – GDP, com a anuência da Superintendência de Estratégia e Gestão – SEG, e submetidos à decisão do Presidente e do Conselho Diretor.

