

I - ATOS DE GESTÃO DO PRESIDENTE

RESOLUÇÃO NORMATIVA Nº 5, DE 10 DE MARÇO DE 2014.

O Presidente da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – Embrapa, com fundamento no disposto no artigo 21, inciso II, do Estatuto, e

Considerando a necessidade de ajustar os critérios e procedimentos do processo de "Progressão Salarial e Promoção" da Embrapa ao ACT 2013/2014,

RESOLVE:

1. Aprovar, **ad referendum** do CONSAD, a anexa versão revisada nº 8 da Norma de "Progressão Salarial e Promoção" da Embrapa (037.009.003.008) integrante do Manual de Normas da Embrapa.

2. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente a Resolução Normativa nº 21, de 06.06.2013 (BCA nº 23/2013).


Maurício Antônio Lopes
Presidente

AZO/AJU
KRMB/ATG-BCA/GPR

MANUAL DE NORMAS DA EMBRAPA**TÍTULO: PROGRESSÃO SALARIAL E PROMOÇÃO****037.009.003.008****Sumário**

1. Objetivo
2. Campo de aplicação
3. Referências
4. Definições
5. Siglas, símbolos e abreviaturas
6. Especificações gerais da Progressão Salarial e da Promoção
7. Progressão Salarial por Mérito
8. Progressão Salarial por Antiguidade
9. Progressão Salarial por Elevação de Escolaridade
10. Divulgação dos processos de progressão salarial nas Unidades
11. Promoção
12. Responsabilidades
13. Anexos A e B (normativos)

PALAVRAS-CHAVE:*PROMOÇÃO E PROGRESSÃO SALARIAL, MÉRITO,
ANTIGUIDADE E ELEVÇÃO DE ESCOLARIDADE***REVISÃO**

8

SEÇÃO DO MANUAL**ELABORAÇÃO**

DGP

VERIFICAÇÃO

GPR/AJU

APROVAÇÃO

RN Nº 5

DATA

10.03.2014

ASSINATURA/RUBRICA**PÁGINA**

1/21

MANUAL DE NORMAS DA EMBRAPA**TÍTULO: PROGRESSÃO SALARIAL E PROMOÇÃO****037.009.003.008****1. Objetivo**

Esta Norma define as condições, as regras e os procedimentos relativos aos processos de progressão salarial por mérito, por antiguidade, e por elevação de escolaridade, e de promoção para os empregados da Embrapa.

2. Campo de aplicação

Esta Norma se aplica a todos os empregados da Embrapa.

3. Referências

- Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;
- Plano de Carreiras da Embrapa – PCE, aprovado pela RC nº 62, de 10.08.2006, e respectivas alterações;
- Plano de Carreiras da Embrapa – PCE, aprovado pela RC nº 123, de 01.11.2012
- Plano Diretor da Embrapa – PDE;
- Acordo Coletivo de Trabalho – ACT.

4. Definições

Para efeito desta Norma, são adotadas as seguintes definições:

4.1. Ano Base

Corresponde ao ano civil anterior ao que o sistema de avaliação está sendo processado.

4.2. Classe

Escalonamento do nível de complexidade das atribuições e responsabilidades, expressas por padrões hierarquizados, dentro de um cargo.

4.3. Competências

Combinações sinérgicas de conhecimentos, habilidades e atitudes expressas pelo desempenho profissional que agregam valor às pessoas e às organizações.

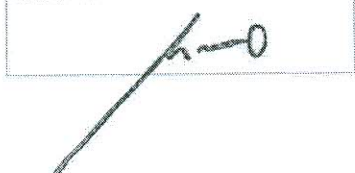
4.4. Competências Corporativas

Conjunto de conhecimentos, habilidades e atributos, esperados de todos os empregados, que representa os comportamentos alinhados aos valores e à missão da Empresa.

4.5. Funções Gerenciais

Funções de assessoramento e supervisão distribuídas entre os cargos em comissão, as funções de confiança e as funções de supervisão previstas no PCE 2006 e no PCE 2012.

RUBRICA



PÁGINA

2/21

MANUAL DE NORMAS DA EMBRAPA**TÍTULO: PROGRESSÃO SALARIAL E PROMOÇÃO****037.009.003.008****4.6. Mérito**

Reconhecimento conquistado em virtude do desempenho e das competências do empregado apresentados na execução do trabalho.

4.7. Progressão Salarial

Mudança de enquadramento salarial do empregado de uma referência para outra superior, dentro da mesma classe de seu cargo, podendo ocorrer por mérito, antiguidade ou elevação de escolaridade.

4.8. Promoção

Mudança do enquadramento do empregado, de uma classe para outra imediatamente superior, dentro de um mesmo cargo.

4.9. Reenquadramento Funcional

Mudança de um cargo para outro, em decorrência de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

5. Siglas, símbolos e abreviaturas

ACT	-	Acordo Coletivo de Trabalho
Casembrapa	-	Caixa de Assistência dos Empregados da Embrapa
Ceres	-	Fundação de Seguridade Social dos Empregados da Embrapa
CLT	-	Consolidação das Leis do Trabalho
DGP	-	Departamento de Gestão de Pessoas
DTI	-	Departamento de Tecnologia da Informação
EAF	-	Escore de Avaliação Final
ECom	-	Escore de Competências
EPP	-	Escore para Progressão Salarial por Mérito
FAEE	-	Federação das Associações dos Empregados da Embrapa
MEC	-	Ministério da Educação
OEPAS	-	Organizações Estaduais de Pesquisa Agropecuária
PCE 2006	-	Plano de Carreiras da Embrapa, aprovado pela RC nº 62, de 10.08.2006.
PCE 2012	-	Plano de Carreiras da Embrapa, aprovado pela RC nº 123, de 01.11.2012.
PDE	-	Plano Diretor da Embrapa

RUBRICA



PÁGINA

3/21

MANUAL DE NORMAS DA EMBRAPA**TÍTULO: PROGRESSÃO SALARIAL E PROMOÇÃO****037.009.003.008**

SAAD-RH	-	Sistema de Planejamento, Acompanhamento e Avaliação dos Resultados do Trabalho
SINPAF	-	Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário
SISREC	-	Sistema Informatizado de Recompensa
SGP	-	Setor de Gestão de Pessoas
UC	-	Unidade Central
UD	-	Unidade Descentralizada

6. Especificações Gerais da Progressão Salarial e da Promoção

6.1. A progressão salarial será concedida aos empregados da Embrapa, ocupantes de cargos de provimento efetivo, nas seguintes modalidades:

- a) mérito;
- b) antiguidade; e
- c) elevação de escolaridade.

6.2. As progressões salariais por mérito e por antiguidade serão concedidas no mês de julho de cada ano.

6.3. A progressão salarial por elevação de escolaridade será concedida a qualquer tempo e terá seus efeitos retroativos ao primeiro dia do mês subsequente ao da aprovação do requerimento pelo Chefe-Geral ou Gerente-Geral da UD ou pelo Chefe do DGP, observadas as seções 9.9, 9.10 e 9.12.

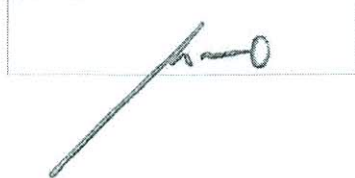
6.4. Todos os empregados elegíveis concorrerão, anualmente, à progressão salarial por mérito, inclusive os que estejam cedidos a outras organizações, desde que estas estejam integradas ao sistema de avaliação de desempenho da Embrapa ou, ainda, possuam sistema próprio de avaliação de desempenho homologado pela Embrapa.

6.5. Fica estabelecido, anualmente, para fins de promoção e de progressão salarial nas modalidades citadas nas alíneas "a" e "b" da seção 6.1, o limite de recurso financeiro correspondente a 1% (um por cento) da folha de pagamento da Embrapa no ano base do processo, conforme itens 8.1 do PCE 2006 e 8.1 do PCE 2012.

6.6. O percentual estabelecido na seção 6.5 será dividido da seguinte forma:

- a) 96,5% (noventa e seis vírgula cinco por cento) serão aplicados, anualmente, nos processos de progressão salarial por mérito e de promoção;
- b) 3,5% (três vírgula cinco por cento) serão aplicados, anualmente, para progressão salarial por antiguidade.

RUBRICA



PÁGINA

4/21

MANUAL DE NORMAS DA EMBRAPA**TÍTULO: PROGRESSÃO SALARIAL E PROMOÇÃO****037.009.003.008****7. Progressão Salarial por Mérito**

7.1. A avaliação do mérito do empregado referente ao ano base, para fins de progressão salarial, será determinada pela:

- a) Avaliação de Resultados (EAF); e
- b) Avaliação de Competências Corporativas com base no formulário de avaliação constante no Anexo B.

7.2. Avaliação de Competências

7.2.1. As competências corporativas e suas aplicações aos cargos e classes correspondentes estão definidas no Anexo A.

7.2.2. A avaliação dar-se-á por meio de instrumento próprio, conforme Anexo B, do qual constará a descrição das competências, os indicadores de avaliação das competências e a escala de avaliação, que deve ser utilizada por todas as Unidades e organizações participantes do processo, observado o disposto na seção 6.4.

7.2.3. Para a avaliação das competências corporativas, deverá ser utilizada a avaliação do supervisor imediato; podendo ser utilizada também uma ou mais das seguintes fontes:

- a) auto-avaliação;
- b) pares; e
- c) clientes.

7.2.4. A definição das fontes de avaliação para todos os empregados deverá ser feita no início do processo pelo Comitê de Progressão Salarial e divulgada no âmbito da Unidade, segundo o Calendário da Progressão Salarial estabelecido pelo DGP.

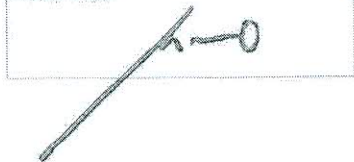
7.2.5. Caso seja utilizada mais de uma fonte de avaliação, serão considerados, para cada uma delas, pesos diferenciados, cujo somatório deverá totalizar cinco, permanecendo a nota do supervisor imediato com o maior peso.

7.2.6. Caso o empregado possua mais de um supervisor imediato no acompanhamento de suas atividades durante o ano base, será considerada, em relação ao tempo de permanência do empregado sob cada supervisão, a média ponderada das avaliações.

7.2.7. A nota para cada uma das competências será obtida por meio da média aritmética dos valores ponderados atribuídos pelos avaliadores a cada um dos indicadores.

7.2.8. Caso seja utilizada mais de uma fonte de avaliação, a composição da nota de cada uma das competências será o resultado da média ponderada das notas atribuídas pelos avaliadores.

RUBRICA



PÁGINA

5/21

MANUAL DE NORMAS DA EMBRAPA**TÍTULO: PROGRESSÃO SALARIAL E PROMOÇÃO****037.009.003.008**

7.2.9. A Unidade procederá à Avaliação de Competências de seus empregados independentemente de o empregado ser elegível ou não ao processo de progressão salarial por mérito, desde que tenha trabalhado, pelo menos, noventa dias no ano base do processo.

7.2.10. O Comitê de Progressão Salarial deverá informar individualmente ao empregado o resultado preliminar da avaliação de competências.

7.2.11. Em caso de discordância com a Avaliação de Competência, o empregado poderá, no prazo de até três dias úteis contados a partir da divulgação do resultado, recorrer, por escrito, ao Comitê de Progressão Salarial, que emitirá, após consultar os avaliadores envolvidos, parecer no prazo de até três dias úteis.

7.2.12. A Avaliação de Competências dar-se-á no mês de março do ano do processo, conforme o Calendário da Progressão Salarial.

7.2.13. Encerrado o processo de Avaliação de Competências, o responsável pelo SGP ou o responsável pelo processo na UC, deverá, mediante autorização da Chefia, lançar as notas da avaliação no SISREC.

7.3. A alocação dos recursos financeiros para a progressão salarial por mérito, em cada Unidade da Embrapa, considerará os seguintes aspectos:

- a) proporção do valor da folha de pagamento da Embrapa, por cargo, no ano de vigência do processo;
- b) valor médio, por empregado da Embrapa e por cargo, do montante do recurso financeiro para o processo;
- c) número de empregados, por cargo, do quadro efetivo da Unidade.

7.4. Na progressão salarial por mérito poderão ser concedidas ao empregado, no máximo, três referências salariais.

7.5. O empregado será avaliado para o processo de progressão salarial por mérito na Unidade em que estiver lotado no último dia útil do mês de dezembro do ano base do processo, observada a avaliação feita na Unidade de origem, no caso de empregado transferido.

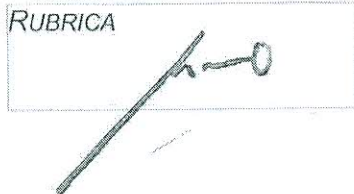
7.6. O empregado concorrerá à progressão salarial por mérito na Unidade em que estiver lotado no último dia útil do mês de dezembro do ano base do processo.

7.7. O interstício entre uma e outra ocorrência de progressão salarial por mérito é de doze meses.

7.8. Critérios de elegibilidade

7.8.1. A elegibilidade do empregado para o processo de progressão salarial por mérito será averiguada por meio da aplicação dos critérios previstos nesta Norma ao ano base do processo.

RUBRICA



PÁGINA

6/21

MANUAL DE NORMAS DA EMBRAPA

TÍTULO: PROGRESSÃO SALARIAL E PROMOÇÃO

037.009.003.008

7.8.2. Será considerado elegível para concorrer ao processo de progressão salarial por mérito o empregado que obtiver EAF igual ou superior a 0,7 (sete décimos) e preencher os requisitos constantes nesta Norma, bem como aqueles constantes no PCE 2006 ou no PCE 2012.

7.8.3. Não constitui impedimento à elegibilidade do empregado para a progressão salarial por mérito a ocorrência de:

- a) Reenquadramento funcional;
- b) Progressão salarial por término de cursos de pós-graduação lato sensu,
- c) Pós-graduação *stricto sensu*, na modalidade parcial, ou pós-doutorado;
- d) Progressão salarial por elevação de escolaridade; e
- e) Promoção.

7.8.4. Será considerado inelegível, para fins de progressão salarial por mérito, o empregado que, durante o ano base de avaliação:

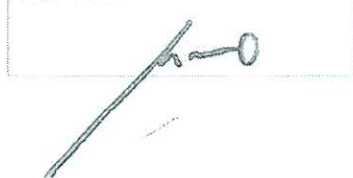
- a) tenha ficado com o seu contrato de trabalho suspenso, por interesse particular, por mais de noventa dias consecutivos ou não;
- b) tenha acumulado mais de cinco faltas injustificadas;
- c) tenha se afastado do serviço por mais de noventa dias, consecutivos ou não, em virtude licença médica, excetuados os casos de licença maternidade e licença adoção;
- d) tenha recebido censura ética, advertência escrita ou suspensão disciplinar;
- e) tenha interrompido ou deixado de concluir o curso de pós-graduação lato sensu, *stricto sensu* ou pós-doutorado, custeado pela Embrapa, sem justificativa aceita pela Empresa, ressalvados os casos de empregados que já tenham ressarcido a Embrapa das despesas realizadas com a sua capacitação;
- f) tenha permanecido em curso de pós-graduação *stricto sensu*, na modalidade integral, ou em curso de pós-doutorado da Embrapa por tempo superior a noventa dias;
- g) tenha contrato de trabalho com a Embrapa inferior a doze meses.

7.9. Escore para Progressão Salarial por Mérito (EPP)

7.9.1. O EPP será a soma dos índices mencionados na seção 7.1, conforme apresentado abaixo:

$$\text{EPP} = \frac{[(\text{EAF} \times 80) + (\text{ECom convertido} \times 20)]}{100}$$

RUBRICA



PÁGINA

7/21

MANUAL DE NORMAS DA EMBRAPA**TÍTULO: PROGRESSÃO SALARIAL E PROMOÇÃO****037.009.003.008**

7.9.2. O ECom convertido representa a conversão do ECom para a mesma base numérica do EAF.

7.9.3. A classificação do empregado no processo de progressão salarial por mérito considerará o EPP do empregado, do ano base, em ordem decrescente de pontos por agrupamento do SAAD-RH.

7.9.4. Os ocupantes de funções gerenciais deverão ser classificados em grupo próprio, de acordo com a função e área de atuação do empregado, dentro da Unidade.

7.9.5. A concessão de progressão salarial atenderá à classificação obtida pelo empregado, por agrupamento do SAAD-RH, até o limite do recurso financeiro alocado na Unidade.

7.9.6. Ocorrendo empate entre os empregados, serão classificados aqueles que se enquadrarem, sucessivamente, nos seguintes critérios:

- a) maior EAF;
- b) maior avaliação em três competências específicas do agrupamento do SAAD-RH, previamente escolhidas pelo Comitê de Progressão Salarial;
- c) maior Avaliação das Competências realizada pelo chefe imediato; e
- d) maior tempo de serviço na Embrapa.

7.9.7. A Diretoria-Executiva, a seu critério, avaliará, quanto ao mérito, a concessão de progressão salarial aos empregados da Embrapa, ocupantes de cargo efetivo, que estejam nas seguintes situações:

- a) em exercício nos cargos em comissão, nível 1;
- b) em exercício nas funções de confiança, nível 1;
- c) em exercício nos cargos de Presidente ou de Diretor em OEPAS; e
- d) em exercício nos cargos de Presidente ou Diretor do SINPAF, da FAEE, da Ceres e da Casembrapa, em caso de afastamento integral das atividades.

7.9.8. Será avaliado como ocupante dos cargos e funções mencionados na subseção 7.9.7, alíneas "a", "b" e "c", o empregado que, no período considerado para apuração da elegibilidade, tenha ocupado o cargo ou função por tempo superior a seis meses.

7.9.9 Os empregados da Embrapa à disposição de outros órgãos participarão do processo de progressão salarial por mérito em igualdade de condições com os empregados em exercício na Embrapa, desde que atendam ao disposto na seção 6.4 desta Norma.

RUBRICA



PÁGINA

8/21

MANUAL DE NORMAS DA EMBRAPA**TÍTULO: PROGRESSÃO SALARIAL E PROMOÇÃO****037.009.003.008****7.10. Coordenação do Processo de Progressão Salarial por Mérito**

7.10.1. A coordenação do processo de progressão salarial por mérito nas Unidades é de responsabilidade do Comitê de Progressão Salarial, que deve ser constituído no mês de março do ano do processo com a seguinte composição:

- a) Chefe da Unidade ou empregado por ele designado, que o presidirá;
- b) Quatro membros indicados pelo Chefe da Unidade, representando cada cargo, sendo um deles o representante da área de gestão de pessoas da Unidade;
- c) Quatro membros eleitos pelos empregados, representando cada cargo.

7.10.2. O Comitê de Progressão Salarial, no desenvolvimento das atividades de coordenação do processo de progressão salarial da Unidade, deve observar as responsabilidades descritas na seção 12.5.

7.10.3. As atividades do Comitê serão realizadas em duas etapas, a saber:

- a) Etapa de Avaliação de Competências, no mês de março, destinada ao processo de avaliação das competências;
- b) Etapa de Progressão Salarial, no mês de junho, destinada à coordenação do processo de concessão das progressões.

8. Progressão Salarial por Antiguidade

8.1. O processo de progressão salarial por antiguidade será coordenado e executado pelo DGP, cujo Chefe procederá à respectiva homologação.

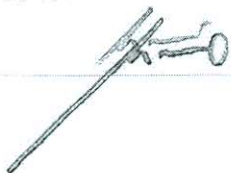
8.2. Concorrerão à progressão salarial por antiguidade, os empregados da Embrapa que tenham tempo igual ou superior a 24 (vinte e quatro) meses, contados até o mês de junho do ano do processo, sem melhoria salarial decorrente de progressão salarial, por mérito ou por antiguidade, ou promoção, limitado ao recurso financeiro destinado para essa modalidade.

8.3. A progressão salarial por antiguidade corresponderá a uma referência salarial e será concedida com base em lista classificatória geral da Empresa, por ordem decrescente de tempo, até o limite dos recursos financeiros alocados para essa finalidade.

8.4. Não poderá concorrer à progressão salarial por antiguidade o empregado que, no ano anterior ao da vigência do processo:

- a) tenha ficado com o seu contrato de trabalho suspenso, por interesse particular, por mais de noventa dias consecutivos ou não;
- b) tenha acumulado mais de cinco faltas injustificadas;

RUBRICA



PÁGINA

9/21

MANUAL DE NORMAS DA EMBRAPA**TÍTULO: PROGRESSÃO SALARIAL E PROMOÇÃO****037.009.003.008**

- c) tenha se afastado por mais de noventa dias, consecutivos ou não, em virtude de licença médica, excetuados os casos de licença maternidade e licença adoção;
- d) tenha recebido censura ética, advertência escrita ou suspensão disciplinar.

8.5. A classificação do empregado para essa modalidade de progressão salarial será baseada, exclusivamente, no tempo de serviço sem melhoria salarial decorrente de mérito ou de antiguidade, observando-se, sucessivamente, em caso de empate, os seguintes critérios:

- a) maior tempo de serviço na Embrapa; e
- b) candidato mais idoso.

8.6. O empregado poderá participar, concomitantemente, da progressão salarial por mérito e da progressão salarial por antiguidade.

9. Progressão Salarial por Elevação de Escolaridade

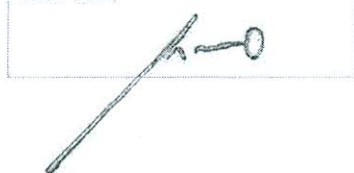
9.1. Será concedida progressão salarial por elevação de escolaridade ao empregado regido pelo PCE 2006 ocupante do cargo de provimento efetivo de Assistente (Classes A, B e C), nas seguintes condições:

- a) uma referência ao empregado ocupante do cargo de Assistente Classe C que venha a concluir o nível fundamental;
- b) duas referências ao empregado ocupante do cargo de Assistente Classe C que venha a concluir o nível médio, descontando-se a referência concedida com fundamento na alínea "a" desta seção;
- c) uma referência ao empregado ocupante do cargo de Assistente Classe B que venha a concluir o nível médio;
- d) uma referência ao empregado ocupante do cargo de Assistente Classe A que venha a concluir o nível superior.

9.2. Será concedida progressão salarial por elevação de escolaridade ao empregado ocupante dos cargos de provimento efetivo de Técnico (Classes A e B) e Assistente (Classes A, B e C) regidos pelo PCE 2012, nas seguintes condições:

- a) uma referência ao empregado ocupante do cargo de Assistente Classe C que venha a concluir o nível fundamental;
- b) uma referência ao empregado ocupante do cargo de Assistente Classes A ou B, promovido apenas em virtude do tempo de efetivo exercício no cargo, nos termos do PCE 2012, que venha a concluir o nível fundamental ;
- c) uma referência ao empregado ocupante do cargo de Assistente Classes A, B ou C que venha a concluir o nível médio ou curso técnico;

RUBRICA



PÁGINA

10/21

MANUAL DE NORMAS DA EMBRAPA

TÍTULO: PROGRESSÃO SALARIAL E PROMOÇÃO

037.009.003.008

- d) uma referência para o empregado ocupante do cargo de Técnico que venha a obter nível de graduação ou similar (tecnólogo).

9.3. A concessão das referências salariais citadas nas alíneas "a", "b" e "c" das seções 9.1 e 9.2 não poderão ocorrer de forma cumulativa e limitar-se-á à referência final da classe.

9.4. Ao empregado regido pelo PCE 2006 ocupante do cargo de Assistente Classe C que esteja posicionado na penúltima ou na última referência de sua classe, será concedida promoção para a classe subsequente, desde que atendidos os requisitos de ingresso para a referida classe limitando-se à última referência do cargo de Assistente Classe B, com observância dos seguintes critérios:

- a) estando na última referência, o empregado será transposto para a classe seguinte com salário igual ou imediatamente superior, recebendo, em seguida a progressão correspondente.
- b) estando na penúltima referência, o empregado receberá progressão para a última referência e, havendo a concessão de duas referências, o empregado será transposto para a classe subsequente com o salário igual ou imediatamente superior e em seguida será concedida a progressão remanescente.

9.5. Ao empregado regido pelo PCE 2012 ocupante do cargo de Assistente Classes C ou B que esteja posicionado na última referência de sua classe será concedida promoção para a classe subsequente, desde que atendidos os requisitos de ingresso para a referida classe, limitando-se à última referência do cargo de Assistente Classe B ou A, com observância do seguinte critério:

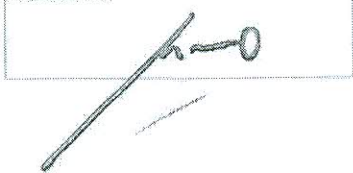
- a) o empregado será transposto para a classe seguinte com salário igual ou imediatamente superior; e
- b) receberá, em seguida, a progressão correspondente.

9.6. Será concedida ao empregado ocupante do cargo de provimento efetivo de Analista ou Pesquisador, participante da ação corporativa de pós-graduação da Embrapa, progressão salarial, nas seguintes condições:

- a) uma referência ao empregado que venha concluir pós-graduação *lato sensu*;
- b) até quatro referências ao empregado que venha a concluir pós-graduação *stricto sensu*;
- c) uma referência ao empregado que venha concluir pós-doutorado.

9.7. A concessão das referências indicadas na seção 9.6 obedecerá aos critérios estabelecidos em Norma própria.

RUBRICA



PÁGINA

11/21

MANUAL DE NORMAS DA EMBRAPA**TÍTULO: PROGRESSÃO SALARIAL E PROMOÇÃO****037.009.003.008**

9.8. O empregado deverá apresentar o comprovante de conclusão de escolaridade (certificado de conclusão de curso ou diploma), para fins da progressão salarial de que trata este capítulo, no SGP da sua Unidade ou no DGP, quando for lotado nas UCs.

9.9. A análise da documentação ocorrerá a qualquer tempo, ocorrendo a concessão no primeiro dia do mês subsequente ao da aprovação pelo Chefe-Geral ou Gerente-Geral, no caso das UD's, e pelo Chefe do DGP, no caso das UCs.

9.10. O lançamento da progressão salarial de que trata este capítulo no sistema informatizado será realizado, nas UD's, pelo SGP e, nas UCs, pelo DGP.

9.11. Não será contemplado com a progressão salarial por elevação de escolaridade o empregado que, antes da contratação pela Embrapa, já possua escolaridade superior à exigida pelo Edital do Concurso Público para o cargo e a classe ocupados.

9.12. O empregado recém-contratado, que vier a adquirir nível de escolaridade que o habilite à progressão salarial de que trata este capítulo, somente fará jus à progressão se possuir, no mínimo, seis meses de vínculo com a Empresa no cargo e classe ocupados.

10. Divulgação do Resultado do Processo de Progressão Salarial na Unidade

10.1. A Chefia da Unidade deverá divulgar, por agrupamento do SAAD-RH, a lista preliminar, em ordem alfabética, dos empregados que receberão progressão salarial por mérito.

10.2. O empregado que discordar dos critérios adotados para a concessão de progressão salarial poderá, no prazo de até três dias úteis contados a partir da divulgação do resultado, recorrer, por escrito, ao Comitê de Progressão Salarial, o qual deverá se pronunciar em até três dias úteis.

10.3. O responsável pelo SGP ou o responsável pelo processo na UC, mediante autorização da Chefia, deverá fazer o lançamento de referências no SISREC para homologação da proposta e posterior processamento do pagamento em folha, observados os prazos estabelecidos no Calendário da Progressão Salarial.

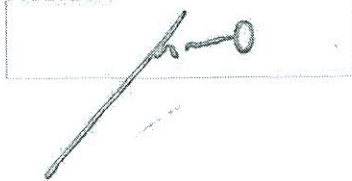
10.4. A proposta de Progressão Salarial por Mérito, extraída do SISREC, será homologada pelo Chefe do DGP nas UCs e pelo Chefe-Geral ou Gerente-Geral nas UD's.

10.5. Após a homologação da proposta de progressão salarial pela autoridade competente, o Chefe da Unidade comunicará o resultado, individualmente e por escrito, aos empregados contemplados no processo.

11. Promoção

11.1. O empregado regido pelo PCE 2006 será promovido, independentemente das hipóteses de progressão salarial definidas nesta Norma, dentro do mesmo cargo, para

RUBRICA



PÁGINA

12/21

MANUAL DE NORMAS DA EMBRAPA**TÍTULO: PROGRESSÃO SALARIAL E PROMOÇÃO****037.009.003.008**

a classe imediatamente superior, desde que preencha, cumulativamente, os requisitos de experiência e escolaridade estabelecidos pelo PCE 2006 nas seguintes situações:

- a) de Pesquisador Classe B para Pesquisador Classe A, ao preencher, cumulativamente, os requisitos de experiência e escolaridade necessários a sua classe atual, conforme definido no PCE 2006;
- b) de Analista Classe B para Analista Classe A, ao preencher, cumulativamente, os requisitos de experiência e escolaridade necessários a sua classe atual, conforme definido no PCE 2006;
- c) de Assistente Classe C para Assistente Classe B, ao preencher, cumulativamente, os requisitos de experiência e escolaridade necessários a sua classe atual, conforme definido no PCE 2006.

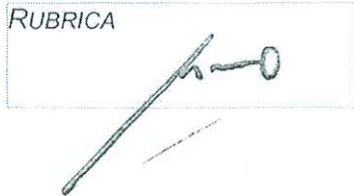
11.2. O empregado regido pelo PCE 2012 será promovido, independentemente das hipóteses de progressão salarial definidas nesta Norma, dentro do mesmo cargo, para a classe imediatamente superior, desde que preencha os requisitos de experiência e escolaridade descritos no PCE 2012, nas seguintes situações:

- a) de Pesquisador Classe B para Pesquisador Classe A, ao preencher, cumulativamente, os requisitos de experiência e escolaridade necessários a sua classe atual, conforme definido no PCE 2012;
- b) de Analista Classe B para Analista Classe A, ao preencher, cumulativamente, os requisitos de experiência e escolaridade necessários a sua classe atual, conforme definido no PCE 2012;
- c) de Técnico Classe B para Técnico Classe A, ao preencher os requisitos de experiência e escolaridade ou apenas experiência necessários a sua classe atual, conforme PCE 2012;
- d) de Assistente Classe B para Assistente Classe A, ao preencher os requisitos de experiência e escolaridade ou apenas experiência necessários a sua classe atual, conforme PCE 2012;
- e) de Assistente Classe C para Assistente Classe B, ao preencher os requisitos de experiência e escolaridade ou apenas experiência necessários a sua classe atual, conforme PCE 2012.

11.3. O empregado que se encontrar em alguma das situações descritas nas seções 11.1 e 11.2, deverá encaminhar, a qualquer tempo, requerimento de promoção, acompanhado de cópia do diploma (graduação, mestrado ou doutorado) ou certificado de conclusão (nível fundamental, nível médio, pós-graduação *lato sensu*) para o SGP, ou para o DGP, no caso das UCs.

11.3.1. Para o empregado que concluir curso de pós-graduação fora da ação corporativa da Embrapa, o reconhecimento do título está condicionado às regras contidas em norma própria.

RUBRICA



PÁGINA

13/21

MANUAL DE NORMAS DA EMBRAPA**TÍTULO: PROGRESSÃO SALARIAL E PROMOÇÃO****037.009.003.008**

11.3.2. Para o empregado que concluir cursos de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado ou doutorado) pela ação corporativa da Embrapa, a promoção atenderá aos critérios definidos em norma própria, bem como aqueles constantes no PCE 2006 ou no PCE 2012.

11.4. Os requerimentos de promoção serão avaliados quanto ao atendimento dos critérios contidos nesta Norma pelo SGP nas UD's e pelo DGP nas UC's.

11.5. O lançamento das promoções no sistema informatizado será realizado pelo SGP após aprovação formal do Chefe-Geral ou Gerente-Geral da UD e, nas UC's, pelo DGP, após aprovação formal do Chefe deste Departamento.

11.5.1. As promoções vigorarão a partir do primeiro dia do mês subsequente ao da homologação pelo Chefe-Geral ou Gerente-Geral da UD ou pelo Chefe do DGP, nas UC's.

11.6. O empregado que se enquadrar em uma das situações descritas nas seções 11.1 e 11.2, e atender ao disposto na seção 11.7, será transposto para a classe seguinte com salário igual ou imediatamente superior.

11.7. O empregado deverá apresentar nas últimas quatro avaliações de resultado, EAF igual ou superior a 0,7 (sete décimos).

11.8. Será considerado inelegível, para fins de promoção, o empregado que durante o ano anterior ao requerimento:

- a) tenha ficado com o seu contrato de trabalho suspenso, por interesse particular, por mais de noventa dias consecutivos ou não;
- b) tenha acumulado mais de cinco faltas injustificadas;
- c) tenha se afastado do serviço por mais de noventa dias, consecutivos ou não, em virtude de licença médica, excetuados os casos de licença maternidade e licença adoção;
- d) tenha recebido censura ética, advertência escrita ou suspensão disciplinar;
- e) tenha interrompido ou deixado de concluir o curso de pós-graduação *lato sensu*, *stricto sensu* ou pós-doutorado, custeado pela Embrapa, sem justificativa aceita pela Empresa, ressalvado o caso de empregado que já tenha ressarcido a Embrapa das despesas realizadas com a sua capacitação;

11.9. No caso do empregado regido pelo PCE 2006, a mudança do cargo de Assistente Classe B para Assistente Classe A ocorrerá mediante reenquadramento funcional, por meio de concurso público.

11.10. Caso seja indeferido o requerimento de promoção pelo SGP, o empregado, no prazo de 10 dias úteis contados a partir de sua notificação, poderá recorrer ao DGP, que avaliará o pleito de forma definitiva.

RUBRICA



PÁGINA

14/21

MANUAL DE NORMAS DA EMBRAPA**TÍTULO: PROGRESSÃO SALARIAL E PROMOÇÃO****037.009.003.008****12. Responsabilidades****12.1. Do Presidente:**

Decidir os casos não previstos nesta Norma.

12.2. Dos membros da Diretoria-Executiva:

- a) avaliar os empregados que se enquadrarem nas situações mencionadas nas alíneas "a", "b" e "c", da subseção 7.9.7 desta Norma;
- b) encaminhar os resultados da avaliação citada na alínea anterior ao DGP para posterior lançamento no SISREC.

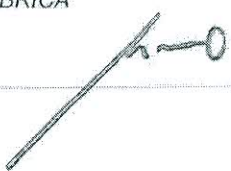
12.3. Das Chefias das Unidades (Chefe ou Gerente-Geral):

- a) constituir o Comitê de Progressão Salarial da Unidade;
- b) divulgar, no âmbito da Unidade, a lista dos empregados indicados para progressão salarial por mérito, em ordem alfabética por agrupamento do SAAD-RH;
- c) autorizar o responsável pelo SGP de sua Unidade a inserir no SISREC as avaliações e distribuição de referências dos empregados indicados para progressão salarial por mérito;
- d) comunicar, individualmente e por escrito, o recebimento da progressão salarial por mérito e por antiguidade aos empregados contemplados, após a homologação pela autoridade competente;
- e) autorizar o responsável pelo SGP de sua Unidade a realizar o lançamento, no sistema informatizado, das progressões salariais por elevação de escolaridade;
- f) homologar as propostas de progressão salarial por mérito e por elevação de escolaridade dos empregados de sua Unidade, segundo as prescrições desta Norma;
- g) homologar as propostas de promoção dos empregados de sua Unidade, segundo as prescrições desta Norma.

12.4. Do SGP:

- a) mediante autorização da Chefia, lançar as notas da Avaliação de Competências no SISREC;
- b) mediante autorização da Chefia, fazer o lançamento de referências concedidas por progressão salarial por mérito no SISREC;
- c) receber e analisar o comprovante de conclusão de escolaridade dos empregados de sua Unidade, referente ao processo de progressão salarial por elevação de escolaridade;

RUBRICA



PÁGINA

15/21

MANUAL DE NORMAS DA EMBRAPA**TÍTULO: PROGRESSÃO SALARIAL E PROMOÇÃO****037.009.003.008**

- d) mediante autorização da Chefia, fazer o lançamento, no sistema informatizado, das progressões salariais por elevação de escolaridade;
- e) receber e analisar os pedidos de promoção dos empregados de sua Unidade;
- f) após homologação da Chefia, fazer o lançamento, no sistema informatizado, das progressões salariais por mérito e promoções dos empregados de sua Unidade.

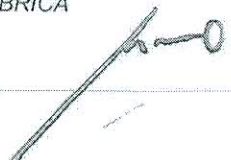
12.5. Do Comitê de Progressão Salarial:

- a) observar os aspectos legais e normativos constantes do PCE 2006 e do PCE 2012, as disposições do ACT e desta Norma;
- b) definir, antes de efetivar as avaliações de competências, as fontes de avaliação de competências para todos os empregados, conforme subseção 7.2.3, e seus respectivos pesos, divulgando-os no âmbito da Unidade;
- c) selecionar as competências, por agrupamento do SAAD-RH, que serão utilizadas como critério de desempate, conforme alínea "b" da subseção 7.9.6;
- d) divulgar, no âmbito da Unidade, a abertura do processo, a Norma e os procedimentos a serem adotados na avaliação de competências e para a concessão da progressão salarial por mérito;
- e) estabelecer e divulgar critérios para definir o número de referências salariais a serem concedidas aos empregados, observada na seção 7.4;
- f) definir e divulgar, após posicionamento das Chefias, os indicadores da avaliação de competências que não serão aplicados a agrupamentos funcionais específicos;
- g) avaliar se há discrepância entre as avaliações feitas por diferentes avaliadores e tomar as medidas cabíveis;
- h) adequar as propostas de progressão salarial por mérito em função dos recursos financeiros disponíveis e dos requisitos estabelecidos nesta Norma, bem como no PCE 2006 e no PCE 2012;
- i) analisar e decidir sobre os recursos interpostos pelos empregados, referentes aos critérios estabelecidos em norma ou deliberação formal do Comitê, após ouvir o empregado e os avaliadores envolvidos; e
- j) observar o Código de Ética da Embrapa.

12.6. Do DGP:

- a) coordenar a realização dos processos de Promoção e Progressão Salarial em toda a Empresa;
- b) estabelecer e divulgar o calendário da progressão salarial por mérito e por antiguidade;

RUBRICA



PÁGINA

16/21

MANUAL DE NORMAS DA EMBRAPA**TÍTULO: PROGRESSÃO SALARIAL E PROMOÇÃO****037.009.003.008**

- c) dispor para as Unidades, via sistema informatizado, o valor financeiro médio por cargo e os valores a serem destinados às respectivas Unidades, para progressão salarial por mérito, no respectivo ano;
- d) homologar as propostas de progressão salarial por antiguidade de toda a Empresa, segundo as prescrições desta Norma;
- e) homologar as propostas de progressão salarial por mérito e por elevação de escolaridade referentes aos empregados lotados nas UCs, seguindo os critérios previstos nesta Norma;
- f) transferir, com apoio do DTI, as progressões salariais por mérito e antiguidade do SISREC para a folha de pagamento;
- g) realizar verificações periódicas sobre as promoções e progressões salariais por elevação de escolaridade lançadas pelas UD's; e
- h) submeter à apreciação do Presidente, os casos não previstos nesta norma.

RUBRICA



PÁGINA

17/21

MANUAL DE NORMAS DA EMBRAPA

TÍTULO: Progressão Salarial e Promoção.

037.009.003.008

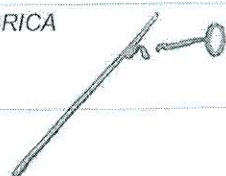
Anexo A (normativo)

Distribuição das Competências por Cargos

Competências Corporativas	Assistente A B e C	Técnico A e B	Analista B	Analista A	Pesquisador A e B	Gerentes
Trabalho em Equipe						
Foco no Resultado						
Flexibilidade						
Gestão do Conhecimento						
Visão Integrada de Processos						
Gestão de Projetos, Prazos e Recursos						
Orientação Estratégica						
Articulação de Relacionamentos						
Liderança/Gestão de Pessoas						

- Trabalho em Equipe** – Capacidade de se integrar com os membros da equipe, profissionais e parceiros, para a obtenção de resultados, conforme o papel assumido para sua atuação, buscando a coesão da equipe que participa.
- Visão Integrada de Processos** – Visão sistêmica dos processos para integração com outras ações que ocorrem na Embrapa.
- Gestão de Projetos, Prazos e Recursos** – Elaboração, negociação e administração de projetos, recursos materiais e financeiros, bem como estabelecimento e gestão de prazos para a obtenção de resultados.
- Orientação Estratégica** – Capacidade de definir planos de ação, a partir da análise das tendências dos ambientes interno e externo, levando-se em consideração os valores, a missão e a visão da Empresa.
- Foco no Resultado** – Capacidade de dirigir esforços para o alcance e a superação de padrões de resultado estabelecidos para a sua atuação, em termos de quantidade, qualidade, custos e prazos.
- Articulação de Relacionamentos** – Capacidade de utilizar redes de relacionamentos, visando maximizar resultados e identificar oportunidades para a organização e seus parceiros.
- Flexibilidade** – Capacidade de adaptação profissional a situações variadas e/ou inesperadas, de forma a contribuir efetivamente para a obtenção de resultados.
- Gestão do Conhecimento** – Capacidade de internalizar e de usar o conhecimento, dentro de sua área de atuação, abrangendo: busca constante pelo seu desenvolvimento e das pessoas com quem interage, bem como participar da geração, do compartilhamento, da aplicação e da atualização do conhecimento, referente a sua área de atuação na organização.
- Liderança/Gestão de Pessoas** – Capacidade de mobilizar os esforços das pessoas para atingir objetivos e metas, estabelecendo um clima favorável ao trabalho e ao desenvolvimento da equipe e criando na Empresa um ambiente participativo.

RUBRICA



PÁGINA

18/21

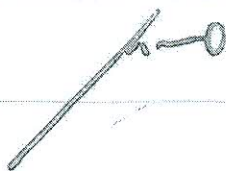
MANUAL DE NORMAS DA EMBRAPA
TÍTULO: Progressão Salarial e Promoção.
037.009.003.008
Anexo B (normativo)
FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO
ESCALA DE AVALIAÇÃO

- 1 = Não apresenta
 2 = Apresenta parcialmente
 3 = Apresenta plenamente
 4 = Destaca-se
 X = Não se aplica

Competências Corporativas					
1. Trabalho em Equipe	X	1	2	3	4
a. Respeita o ponto de vista do outro, na equipe de trabalho.					
b. Estabelece relações de colaboração, contribuindo para um ambiente participativo.					
c. Compromete-se com os objetivos e desafios da equipe.					
d. Pondera críticas e sugestões de colegas de trabalho.					
Média da Competência					
2. Foco no Resultado	X	1	2	3	4
a. Executa suas atividades em função das metas definidas.					
b. Age com persistência/determinação para alcançar as metas/objetivos.					
c. Realiza suas metas em conformidade com os critérios de resultado estabelecido.					
d. Contribui para melhoria do alcance dos resultados.					
Média da Competência					
3. Flexibilidade	X	1	2	3	4
a. Assume novos papéis na sua equipe de trabalho, quando necessário					
b. Contribui para o cumprimento de metas de outra equipe de trabalho.					
c. Adapta-se a mudanças exigidas pelo trabalho.					
d. Realiza atividades fora de sua rotina de trabalho que contribuam para a obtenção de melhoria dos resultados.					
Média da Competência					

/continua

RUBRICA



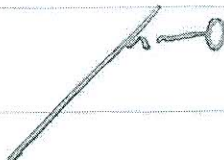
PÁGINA

19/21

MANUAL DE NORMAS DA EMBRAPA
TÍTULO: Progressão Salarial e Promoção.
037.009.003.008

Competências Corporativas					
4. Gestão do Conhecimento	X	1	2	3	4
a. Compartilha seus conhecimentos com a equipe de trabalho.					
b. Utiliza seus conhecimentos para contribuir com o alcance das metas da equipe.					
c. Atualiza-se sobre os conhecimentos necessários ao desenvolvimento do seu trabalho.					
d. Propõe novas formas de realização do trabalho.					
Média da Competência					
5. Visão Integrada de Processos	X	1	2	3	4
a. Identifica os pontos de interseção entre os processos nos quais atua.					
b. Propõe soluções criativas para integração dos processos.					
c. Atua de forma a integrar os diversos processos organizacionais nos quais está inserido.					
d. Atua observando o impacto de suas ações nos processos relacionados a sua área.					
Média da Competência					
6. Gestão de Projetos, Prazos e Recursos	X	1	2	3	4
a. Identifica necessidades para o desenvolvimento de projetos e programas de trabalho transdisciplinares.					
b. Identifica, busca e negocia fontes de recursos para o desenvolvimento de projetos, programas e ações nas quais está envolvido.					
c. Implementa e acompanha a execução de tarefas dentro das condições de prazo e recursos estabelecidos pela organização.					
d. Avalia o alcance dos resultados propostos no projeto.					
Média da Competência					
7. Orientação Estratégica	X	1	2	3	4
a. Analisa os cenários interno e externo à organização visando definição de estratégias organizacionais.					
b. Propõe procedimentos estratégicos visando o alcance dos objetivos organizacionais.					
c. Identifica tendências e avalia riscos, oportunidades e impactos no ambiente organizacional.					
d. Executa as metas sob sua responsabilidade observando valores, missão e visão da organização.					
Média da Competência					

RUBRICA



PÁGINA
20/21

MANUAL DE NORMAS DA EMBRAPA
TÍTULO: Progressão Salarial e Promoção.
037.009.003.008

8- Articulação de Relacionamento	X	1	2	3	4
a. Facilita as relações entre sua equipe de trabalho e as diversas áreas da organização.					
b. Estabelece parcerias, internas e ou externas a organização que proporcione o aperfeiçoamento das tarefas da sua área de atuação.					
c. Estimula a troca de experiência e informações com outras unidades/áreas da empresa.					
d. Identifica oportunidades de melhoria a partir das relações que estabelece.					
Média da Competência					
9. Liderança/Gestão de Pessoas	X	1	2	3	4
a. Coordena a equipe levando em consideração as competências individuais dos membros.					
b. Incentiva as pessoas a buscarem o desenvolvimento de suas competências.					
c. Estimula a prática do respeito e da ética profissional na sua equipe.					
d. Orienta e acompanha o desempenho de pessoas sob sua supervisão para o alcance dos objetivos organizacionais.					
e. Facilita a superação de conflitos entre os membros da equipe.					
f. Avalia e reconhece o mérito do indivíduo nos resultados obtidos pela equipe.					
Média da Competência					
Média Final das Competências Corporativas (Ecom):					

Observações:
RUBRICA

PÁGINA
21/21