



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA, ARQUITETURA E AGRONOMIA  
DO RIO GRANDE DO NORTE**

**ATO NORMATIVO Nº 37, DE 28 DE SETEMBRO DE 2010**

Institui o Normativo de Pessoal – PROGRESSÃO FUNCIONAL do Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia do Rio Grande do Norte - Crea-RN em conformidade com o Plano de Cargos e Salários – PCS.

O Presidente do Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia do Rio Grande do Norte – Crea-RN, no exercício regular de suas atribuições legais e regimentais, e

Considerando a necessidade de definir e adequar o processo de progressão funcional dos empregados do Crea-RN em conformidade com o Plano de Cargos e Salários – PCS;

Considerando o que foi decidido na reunião da Diretoria em 28 de setembro de 2010,

**R E S O L V E:**

Art. 1º – Instituir o Normativo de Pessoal – PROGRESSÃO FUNCIONAL conforme páginas 2 a 14.

Art. 2º - Este Ato Normativo entra em vigor na data de sua assinatura.

Art. 3º - Revogar as disposições em contrário.

Natal-RN, 28 de setembro de 2010.

**Eng. Civil FRANCISCO ADALBERTO PESSOA DE CARVALHO**  
Presidente



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA, ARQUITETURA E AGRONOMIA  
DO RIO GRANDE DO NORTE

## SUMÁRIO

	PÁG.
ATO NORMATIVO Nº 37, DE 28 DE SETEMBRO DE 2010 .....	1
I – DA FINALIDADE .....	3
II – DAS CLASSIFICAÇÕES .....	3
III – DAS CONCEITUAÇÕES .....	3
IV – DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS – PCS .....	3
V - DA DISTRIBUIÇÃO DE VAGA IDEAL NA TABELA SALARIAL .....	4
V– DA PROMOÇÃO HORIZONTAL .....	5
A – Comissão de Promoção Horizontal – CPH .....	6
B – Prazo para a ocorrência da promoção horizontal .....	6
C – Promoção Horizontal por Merecimento .....	7
C.1 - Critérios de Exclusão (Análise do Histórico Funcional) .....	7
C.2 - Critérios de Classificação (Avaliação de Desempenho) .....	7
C.3 - Critérios de Seleção .....	8
B – Promoção Horizontal por Antigüidade .....	8
VI – DA PROGRESSÃO VERTICAL .....	10
A – Comissão de Progressão Vertical – CPV .....	10
B – Prazo para execução da progressão vertical .....	10
C – Critérios de Exclusão .....	11
D – Critérios de Classificação .....	12
E – Critérios de Seleção .....	13
VII – DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	13
ANEXO: FORMULÁRIO DE INSCRIÇÃO – PROGRESSÃO VERTICAL .....	14



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA, ARQUITETURA E AGRONOMIA  
DO RIO GRANDE DO NORTE**

## **I – DA FINALIDADE**

1. Este Normativo de Pessoal tem por finalidade disciplinar, no âmbito do Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia do Rio Grande do Norte – Crea-RN, o processo de Progressão Funcional dos empregados ocupantes de cargos do Plano de Cargos e Salários – PCS.

## **II - DAS CLASSIFICAÇÕES**

2. O processo de progressão funcional abrange:
  - 2.1. Promoção horizontal, por merecimento e por antigüidade; e
  - 2.2. Progressão vertical, por capacitação profissional.
3. A reclassificação não será permitida a qualquer empregado do Crea-RN, por ter sido vetada pela Constituição Federal de 1988.

## **III - DAS CONCEITUAÇÕES**

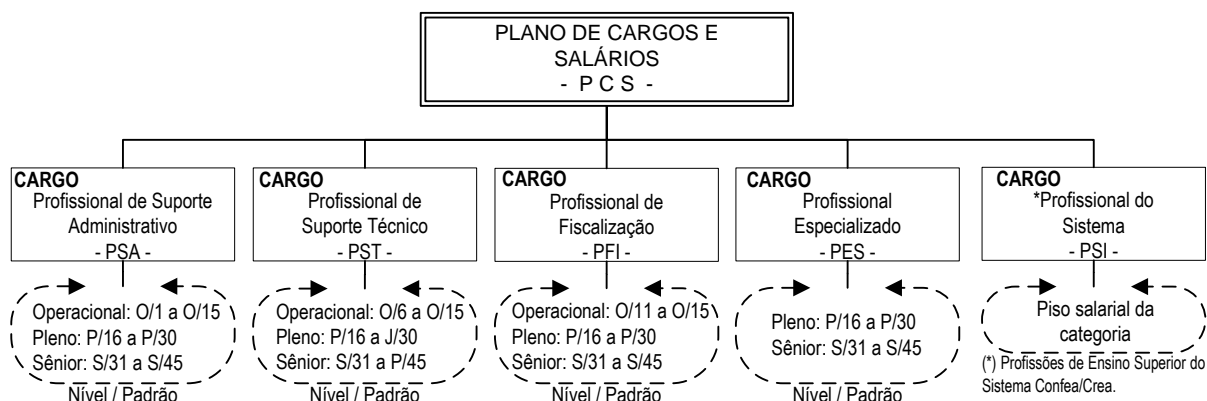
4. Entende-se por progressão funcional o crescimento do empregado de um nível/padrão para outro, na tabela salarial, mantido o cargo em que foi enquadrado quando do seu ingresso no Crea-RN ou quando do seu reenquadramento no PCS, podendo ocorrer por promoção horizontal ou progressão vertical.
5. Entende-se por promoção horizontal a movimentação do empregado, seqüencial padrão a padrão, até atingir o limite do nível em que está enquadrado, podendo ocorrer por merecimento ou por antigüidade.
  - 5.1. Promoção horizontal por merecimento decorre do desempenho/comportamento aferido em aspectos que digam respeito às atividades que efetivamente realiza no Crea-RN;
  - 5.2. Promoção horizontal por antigüidade decorre do tempo de efetivo exercício no Crea-RN.
6. Entende-se por progressão vertical o crescimento do empregado no cargo no qual está enquadrado, progredindo de um nível para outro por atender aos requisitos formalmente aprovados pelo Crea-RN.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA, ARQUITETURA E AGRONOMIA  
DO RIO GRANDE DO NORTE**

**IV – DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - PCS**

7. O Plano de Cargos e Salários – PCS contempla os cargos: (a) Profissional de Suporte Administrativo – PSA; Profissional de Suporte Técnico – PST; (b) Profissional de Fiscalização – PFI; Profissional Especializado – PES e Profissional do Sistema - PSI.



A distribuição dos cargos do PCS em relação à estrutura salarial está resumida no quadro a seguir:

**Quadro 1. ESTRUTURA SALARIAL versus CARGO**

NÍVEL	CARGO																				PROFISSIONAL DO SISTEMA*					
	PSA					PST					PFI					PES						PSI				
	Padrão					Padrão					Padrão					Padrão										
OPERACIONAL	O/1	O/2	O/3	O/4	O/5																					PISO SALARIAL DA CATEGORIA
	O/6	O/7	O/8	O/9	O/10	O/6	O/7	O/8	O/9	O/10																
	O/11	O/12	O/13	O/14	O/15	O/11	O/12	O/13	O/14	O/15	O/11	O/12	O/13	O/14	O/15											
PLENO	P/16	P/17	P/18	P/19	P/20	P/16	P/17	P/18	P/19	P/20	P/16	P/17	P/18	P/19	P/20											PISO SALARIAL DA CATEGORIA
	P/21	P/22	P/23	P/24	P/25	P/21	P/22	P/23	P/24	P/25	P/21	P/22	P/23	P/24	P/25	P/21	P/22	P/23	P/24	P/25						
	P/26	P/27	P/28	P/29	P/30	P/26	P/27	P/28	P/29	P/30	P/26	P/27	P/28	P/29	P/30	P/26	P/27	P/28	P/29	P/30						
SÊNIOR	S/31	S/32	S/33	S/34	S/35	S/31	S/32	S/33	S/34	S/35	S/31	S/32	S/33	S/34	S/35	S/31	S/32	S/33	S/34	S/35						PISO SALARIAL DA CATEGORIA
	S/36	S/37	S/38	S/39	S/40	S/36	S/37	S/38	S/39	S/40	S/36	S/37	S/38	S/39	S/40	S/36	S/37	S/38	S/39	S/40						
	S/41	S/42	S/43	S/44	S/45	S/41	S/42	S/43	S/44	S/45	S/41	S/42	S/43	S/44	S/45	S/41	S/42	S/43	S/44	S/45						

- 7.1. Para os cargos PSA, PST e PFI estão definidos os níveis Operacional, Pleno e Sênior; para o cargo PES os níveis Pleno e Sênior; e para o cargo PSI a aplicação do piso salarial da categoria.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
**CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA, ARQUITETURA E AGRONOMIA**  
**DO RIO GRANDE DO NORTE**

7.2. Na caracterização do cargo, quando considerado do nível/padrão inicial até o nível/padrão final, está contemplada a possibilidade de desenvolvimento do empregado em promoções horizontais e conseqüente(s) progressão(ões) vertical(is), exceto o cargo PSI.

## V – DA DISTRIBUIÇÃO DE VAGA IDEAL NA TABELA SALARIAL

8. Tendo por base o quadro de pessoal aprovado e uma distribuição ideal na tabela salarial do PCS sugere-se como meta a ser alcançada, num horizonte imaginável de cinco a dez anos, utilizar a distribuição em percentual apresentada no quadro a seguir:

Quadro 2. DISTRIBUIÇÃO SALARIAL IDEAL POR NÍVEL EM CADA CARGO (EM %)

TOTAL DE VAGAS DO PCS		MEDIDAS ESTATÍSTICAS					
CARGO (A)		NÍVEL (B)		1º QUARTIL (C)	MEDIANA (D)	3º QUARTIL (E)	PERCENTUAL (C + D + E)
PSA	17%	OPERACIONAL	50% DE (A)	50% DE (B)	30% DE (B)	20% DE (B)	100%
		PLENO	30% DE (A)	50% DE (B)	30% DE (B)	20% DE (B)	100%
		SÊNIOR	20% DE (A)	50% DE (B)	30% DE (B)	20% DE (B)	100%
PST	53%	OPERACIONAL	50% DE (A)	50% DE (B)	30% DE (B)	20% DE (B)	100%
		PLENO	30% DE (A)	50% DE (B)	30% DE (B)	20% DE (B)	100%
		SÊNIOR	20% DE (A)	50% DE (B)	30% DE (B)	20% DE (B)	100%
PFI	19%	OPERACIONAL	50% DE (A)	50% DE (B)	30% DE (B)	20% DE (B)	100%
		PLENO	30% DE (A)	50% DE (B)	30% DE (B)	20% DE (B)	100%
		SÊNIOR	20% DE (A)	50% DE (B)	30% DE (B)	20% DE (B)	100%
PES	8%	PLENO	60% DE (A)	50% DE (B)	30% DE (B)	20% DE (B)	100%
		SÊNIOR	40% DE (A)	50% DE (B)	30% DE (B)	20% DE (B)	100%
PSI*	3%	-	100% DE (A)	100% DE (B)		100%	
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>	

- 8.1. O quadro acima apresenta o percentual ideal a ser aplicado ao total de vagas do quadro de pessoal efetivo (PCS) e deverá servir de guia para a definição de vagas a serem preenchidas no processo de progressão funcional (promoção horizontal por merecimento e antiguidade).

## V - DA PROMOÇÃO HORIZONTAL

9. A promoção horizontal é o crescimento do empregado de um padrão para outro, mantendo o nível em que se encontra enquadrado na tabela salarial.
- 9.1. A promoção horizontal pode ocorrer por merecimento ou por antiguidade, sendo que ambas ocorrerão a cada dois anos, simultaneamente, e o empregado concorre a uma ou a outra, alternadamente.
- 9.2. Os empregados que concorrerem à promoção horizontal por merecimento serão classificados em conformidade com o histórico funcional e os resultados da avaliação de desempenho, se houver.
- 9.3. Os empregados que concorrerem à promoção horizontal por antiguidade serão classificados em decorrência de seu tempo efetivo de trabalho no Crea-RN.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA, ARQUITETURA E AGRONOMIA  
DO RIO GRANDE DO NORTE**

10. A Gerência de Recursos Humanos - GRH utilizará os resultados obtidos no **primeiro** processo de avaliação de desempenho, validado pela Diretoria, para definir o universo de empregados que deverão concorrer à promoção horizontal por merecimento e por antiguidade.
- 10.1. Fica estabelecido que as 50% melhores notas na classificação obtida na avaliação de desempenho definirão os candidatos à promoção horizontal por merecimento e as 50% notas subseqüentes definirão os candidatos à promoção horizontal por antiguidade.
- 10.2. A partir daí fica estabelecido o universo de empregados que irão concorrer alternadamente, a cada dois anos se for o caso, no processo de promoção horizontal por merecimento ou por antiguidade.
- 10.3. Fica estabelecido que o(s) novo(s) empregado(s) que participar(em) dos processos de promoção horizontal obrigatoriamente concorrerá primeiramente a promoção horizontal por merecimento.
- 10.4. A Diretoria, em sua primeira reunião ordinária, a cada dois anos:
- 10.4.1. Definirá o número de promoções por merecimento e por antiguidade a ser efetivada; e
- 10.4.2. Autorizará a Gerência de Recursos Humanos – GRH a dar início ao processo de promoção horizontal por merecimento conforme estabelecido no cronograma a seguir:

Quadro 3. CRONOGRAMA DE PRAZO - PROMOÇÃO HORIZONTAL

PROMOÇÃO HORIZONTAL POR MERECEMENTO E POR ANTIGUIDADE A CADA DOIS ANOS							
JAN/2011 ATÉ DEZ/2012		JAN/2013 ATÉ DEZ/2014		JAN/2015 ATÉ DEZ/2016		...	
PROCESSO	EFETIVAR	PROCESSO	EFETIVAR	PROCESSO	EFETIVAR	...	...

## A - Comissão de Promoção Horizontal - CPH

11. A Comissão de Promoção Horizontal - CPH terá a finalidade de acompanhar o processo de promoção horizontal por merecimento e por antigüidade a cada 2 (dois) anos, e será constituída conforme demonstrado no Quadro 2 a seguir.

Quadro 2: Equipe Responsável pelo Processo de Promoção Horizontal

Membros	Atribuições da Equipe
1. Diretor Administrativo; 2. Dois outros profissionais NÃO ocupantes de cargo do PCS.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Administrar o processo de promoção horizontal;</li><li>• Zelar para que os prazos estipulados para as fases do processo sejam cumpridos;</li><li>• Mapear o posicionamento de todos os empregados do Crea-RN em relação ao processo de promoção horizontal, identificando dentre eles aqueles excluídos, classificados e selecionados;</li><li>• Relacionar os empregados classificados por tipo de promoção a ser efetivada;</li><li>• Deliberar sobre dúvidas ou omissões oriundas do processo de promoção horizontal;</li><li>• Realizar outras atividades pertinentes ao processo de promoção horizontal do período.</li></ul>



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
**CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA, ARQUITETURA E AGRONOMIA**  
**DO RIO GRANDE DO NORTE**

11.1. A CPH será apoiada por empregado(s) responsável pelos serviços de RH em relação à operacionalidade de todos os procedimentos decorrentes do processo de promoção horizontal por merecimento e por antigüidade.

## **B – Prazo para a ocorrência da promoção horizontal**

12. O prazo para a ocorrência da promoção horizontal, por merecimento e por antigüidade, será proposto pelo Presidente para análise e deliberação na primeira reunião ordinária da Diretoria, em anos alternados, levando em consideração a data de implantação do Plano de Cargos e Salários - PCS.

12.1. No quadro a seguir é apresentado um resumo de atividades a serem executadas na operacionalização do processo de promoção horizontal por merecimento e antigüidade.

Quadro 5: CRONOGRAMA DE ATIVIDADES - PROMOÇÕES HORIZONTAIS A CADA DOIS ANOS

ATIVIDADE	RESPONSÁVEL	MARÇO	ABRIL	MAIO
Designação da CPH	Presidente	■		
Elaboração de Portaria	GRH	■		
Elaboração de relação de empregados do Crea-RN por tipo de promoção, merecimento e antigüidade	GRH/CPH	■		
Aplicação dos critérios de exclusão por tipo de promoção, merecimento e antigüidade	GRH/CPH	■		
Aplicação dos critérios de classificação por tipo de promoção, merecimento e antigüidade	GRH/CPH	■	■	
Aplicação dos critérios de seleção e indicação de preenchimento de vaga, quando for o caso	GRH/CPH	■	■	
Esclarecimento de dúvidas ou omissões oriundas do processo de promoção horizontal, quando for o caso	CPH		■	■
Elaboração de relatório e proposta de Parecer Técnico Conclusivo para aprovação e homologação dos resultados	CPH		■	■
Encaminhamento do Relatório Conclusivo ao Presidente e acompanhamento do processo de análise e aprovação	CPH			■
Encerramento dos trabalhos com finalização do processo de promoção horizontal por merecimento e antigüidade do período	CPH/GRH			■
Início do processo de implementação de alteração salarial decorrente do processo de promoção horizontal	GRH			■

## **C - Promoção Horizontal por Merecimento**

### **C.1 - Critérios de Exclusão (Análise do Histórico Funcional)**

13. Serão excluídos do processo de promoção horizontal por merecimento o empregado que esteja incluído em qualquer um dos itens abaixo:

13.1. Tenha tempo efetivo como empregado do Crea-RN inferior a 12 (doze) meses, contados até a data da Portaria que institui a CPH;

13.2. Esteja no último padrão do nível no qual está enquadrado;



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA, ARQUITETURA E AGRONOMIA  
DO RIO GRANDE DO NORTE**

- 13.3. Tenha mudado para cargo ou nível com salário superior ao atual nos últimos 12 (doze) meses, contados até a data da Portaria que institui a CPH;
- 13.4. Tenha sido punido, por escrito, nos últimos 12 (doze) meses, contados até a data da Portaria que institui a CPH;
- 13.5. Tenha estado em gozo de benefício pelo INSS, em período igual ou superior a 180 (cento e oitenta) dias, consecutivos ou não, exceto nos casos de acidente do trabalho, doenças ocupacionais e/ou licença maternidade, nos últimos 24 (vinte e quatro) meses, contados até a data da Portaria que institui a CPH.
- 13.6. Tenha tido qualquer modalidade de suspensão de contrato de trabalho nos últimos 12 (doze) meses, contados até a data da Portaria que institui a CPH, à exceção das decorrentes de participação em greve;
- 13.7. Tenha tido o registro de 20 horas ou mais de trabalho, não abonadas, nos últimos 12 (doze) meses contados até a data da Portaria que institui a CPH.

**C.2 - Critérios de Classificação (Avaliação de Desempenho, se houver)**

14. O resultado apurado na avaliação de desempenho, do 2º ano do período considerado para a ocorrência da promoção horizontal, será um dos critérios a ser utilizado como subsídio na identificação dos empregados mais bem qualificados para a promoção horizontal por merecimento.
15. Os empregados serão classificados, em ordem decrescente de pontuação, considerando o Resultado Final da Avaliação de Desempenho – RFAD.
16. Deixará de ser classificado, para a promoção horizontal por merecimento, o empregado cujo RFAD tenha atingido grau de desempenho inferior ao 3º quartil, resultante da pontuação de todos os empregados do Crea-RN.

16.1. Exemplo:

Numa escala de 5 a 25 pontos, as medidas de referência para definição de quartis são:

Quadro 6: MEDIDA ESTATÍSTICA - QUARTIL

1º Quartil	2º Quartil	3º Quartil	4º Quartil
= 5 ≤ 10	> 10 ≤ 15	> 15 ≤ 20	> 20 ≤ 25

Ou seja, são **candidatos** à promoção horizontal por merecimento os empregados que obtiverem na Avaliação de Desempenho (RFAD) nota maior do que 20, sem possibilidades de arredondamento.

**C.3 - Critérios de Seleção**

17. Os resultados do processo de classificação com o ordenamento dos empregados **acima** do 3º quartil serão relacionados por ordem de classificação pela Comissão de Promoção Horizontal - CPH.
18. Somente o empregado que obtiver o RFAD acima do 3º quartil será candidato à promoção horizontal por merecimento.





**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA, ARQUITETURA E AGRONOMIA  
DO RIO GRANDE DO NORTE**

19. A GRH a partir da homologação dos resultados da Avaliação de Desempenho do 2º ano do período considerado para a ocorrência da promoção horizontal, providenciará a efetivação das promoções, considerando:
- 19.1. Cargo, Nível e Padrão do(s) candidato(s) selecionado(s); e
  - 19.2. Número de vagas disponíveis no quadro de distribuição salarial ideal.
20. Havendo necessidade de desempate entre os empregados selecionados, em decorrência do número de promoções a ser efetivado ser inferior ao número desses, serão utilizados os seguintes critérios, prioritariamente na ordem abaixo:
- 20.1. O empregado que não tiver sido promovido no último processo de promoção horizontal por merecimento ou promoção horizontal por antigüidade ou progressão vertical;
  - 20.2. Maior tempo efetivo do empregado no Crea-RN, considerando anos, meses e dias, tendo como referência a data do início do período da avaliação de desempenho que será utilizado para a promoção horizontal por merecimento.
  - 20.3. Maior tempo efetivo do empregado no padrão, considerando anos, meses e dias, tendo como referência os últimos 12 (doze) meses, contados até a data do início do período da avaliação de desempenho que será utilizado para a promoção horizontal por merecimento;

#### **D - Promoção Horizontal por Antigüidade**

21. A promoção horizontal por antigüidade dar-se-á por ordem de classificação do empregado conforme o número de vagas definidas pela Diretoria no 2º ano do período considerado para a ocorrência da promoção horizontal.
- 21.1. Não haverá impedimento para a promoção horizontal por antigüidade aos empregados que estejam no **último padrão de cada nível**, podendo passar para o primeiro padrão do nível seguinte, respeitados os critérios de classificação e o número de promoções a serem efetivadas no período considerado.
22. Os empregados serão classificados, considerando anos, meses e dias e que tenham no mínimo 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício no Crea-RN, a contar da data de admissão e computados até 31 de dezembro do 2º ano a que se refere a promoção horizontal por antigüidade.
23. O interstício mínimo para a promoção horizontal por antigüidade será de 24 (vinte e quatro) meses a contar da última promoção recebida por antigüidade.
24. Havendo necessidade de desempate entre os empregados selecionados, em decorrência do número de promoções a ser efetivado ser inferior ao número desses, serão utilizados os seguintes critérios, prioritariamente na ordem abaixo:
- 24.1. O empregado que não tiver sido promovido no último processo de promoção horizontal por merecimento ou promoção horizontal por antigüidade ou progressão vertical;



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA, ARQUITETURA E AGRONOMIA  
DO RIO GRANDE DO NORTE**

- 24.2. Maior tempo efetivo do empregado no Crea-RN, considerando anos, meses e dias, tendo como referência à data de 31 de dezembro do 2º ano a que se refere a promoção por antigüidade;
- 24.3. Maior tempo efetivo do empregado no padrão, considerando anos, meses e dias, tendo como referência os últimos 12 (doze) meses, contados até a data de 31 de dezembro do 2º ano a que se refere a promoção por antigüidade.
25. O empregado selecionado, dentro do número de vagas aprovadas, será promovido em um padrão da tabela salarial no processo de promoção horizontal por antigüidade.

## **VI – DA EFETIVAÇÃO DA PROMOÇÃO HORIZONTAL**

26. Os procedimentos para efetivar a Promoção Horizontal por merecimento e por antigüidade dos empregados selecionados estão **condicionados a existência de vaga do Quadro de Distribuição Ideal** definido no Plano de Cargos e Salários – PCS e aprovação/homologação da Diretoria dos resultados apurados pela Comissão de Promoção Horizontal - CPH.
- 26.1. O empregado relacionado para receber a promoção horizontal por antigüidade será enquadrado no padrão seguinte da Tabela Salarial, considerando o cargo, nível e o padrão que ocupa na data da efetivação da promoção;
- 26.2. O empregado relacionado para receber a promoção horizontal por merecimento será enquadrado no padrão com valor imediatamente inferior ao “1º quartil” ou “mediana” ou “3º quartil”, do nível da Tabela Salarial, considerando o cargo, o nível e o padrão que ocupa na data da efetivação da promoção;
- 26.2.1. O(s) empregado(s) selecionado(s) e não contemplado(s) para a promoção horizontal por merecimento em função da **não existência de vagas no Quadro de Distribuição Ideal** será(ão) promovido(s) em um padrão da tabela salarial.
- 26.3. A GRH é responsável pela(s) alteração(ões) de reenquadramento do(s) salarial do(s) empregado(s) aprovado(s) pela Diretoria/Plenário para receber a promoção horizontal por merecimento e por antigüidade, a cada dois anos, se for o caso

## **VII - DA PROGRESSÃO VERTICAL**

27. A progressão vertical é a mudança do empregado do nível em que está para o padrão inicial do nível seguinte no mesmo cargo após atender aos requisitos de **avaliação de capacitação profissional**.
- 27.1. O empregado que estiver no último padrão de cada nível não será impedido de passar para o primeiro padrão do nível seguinte, por promoção horizontal por antigüidade, respeitados os critérios de classificação e o número de progressões verticais a serem efetivados no período considerado.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA, ARQUITETURA E AGRONOMIA  
DO RIO GRANDE DO NORTE**

28. A avaliação da capacitação profissional deverá ser realizada mediante contratação de empresa profissional especializada ou diretamente pelo Crea-RN se houver estrutura adequada para tal.
29. A GRH elaborará estudo com justificativa técnica fundamentada da necessidade de abertura de vaga no nível do cargo para a progressão vertical a ser submetido à Diretoria para aprovação.
30. Poderão se inscrever para concorrer às vagas para progressão vertical os empregados que se encontrarem no mesmo cargo e no nível anterior ao da vaga do cargo/nível autorizada para preenchimento pelo Crea-RN.

### **A - Comissão de Progressão Vertical - CPV**

31. A Comissão de Progressão Vertical - CPV terá a finalidade de acompanhar o processo de progressão vertical, por período específico, e será constituída conforme demonstrado no Quadro 4 a seguir.

**Quadro 4: Equipe Responsável pelo Processo de Progressão Vertical**

<b>Membros</b>	<b>Atribuições da Equipe</b>
1. Diretor Administrativo; 2. Dois outros profissionais NÃO ocupantes de cargo do PCS.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Administrar os processos de progressão vertical</li><li>• Zelar para que os prazos estipulados para as fases dos processos de progressão vertical sejam cumpridos;</li><li>• Mapear o posicionamento dos empregados do Crea-RN inscritos no processo de progressão vertical, identificando dentre eles aqueles excluídos, classificados e selecionados;</li><li>• Relacionar os empregados selecionados para a progressão vertical a ser efetivada;</li><li>• Deliberar sobre dúvidas ou omissões oriundas do processo de progressão vertical;</li><li>• Realizar outras atividades pertinentes ao processo de progressão vertical do período.</li></ul>

- 31.1. A CPV será apoiada por empregado(s) responsável pelos serviços de RH em relação à operacionalidade de todos os procedimentos decorrentes do processo de promoção horizontal por merecimento e por antigüidade.

### **B – Prazo para execução da progressão vertical**

32. A progressão vertical poderá ocorrer a qualquer tempo, independente de período preestabelecido, para suprimento de vaga(s) no(s) nível(is) do(s) cargo(s) aprovadas no **Quadro de Distribuição Ideal**, condicionado a aprovação da Diretoria.
33. A CPV, com base no cronograma de atividades descrito a seguir, estabelecerá a(s) data(s) limite(s) para a realização de processo de progressão vertical, quando autorizado:





**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA, ARQUITETURA E AGRONOMIA  
DO RIO GRANDE DO NORTE**

eliminados, acrescidos ou diminuídos em função da vaga a ser preenchida, por decisão exclusiva do Plenário, com base em parecer técnico administrativo da Superintendência:

**Quadro 6: Padrões mínimos recomendados para a progressão vertical**

NÍVEL	CARGO																				PROFISSIONAL DO SISTEMA*					
	PSA					PST					PFI					PES						PSI				
	Padrão					Padrão					Padrão					Padrão										
OPERACIONAL	O/1	O/2	O/3	O/4	O/5																					PISO SALARIAL DA CATEGORIA
	O/6	O/7	O/8	O/9	O/10	O/6	O/7	O/8	O/9	O/10																
	O/11	O/12	O/13	O/14	O/15	O/11	O/12	O/13	O/14	O/15	O/11	O/12	O/13	O/14	O/15											
PLENO	P/16	P/17	P/18	P/19	P/20	P/16	P/17	P/18	P/19	P/20	P/16	P/17	P/18	P/19	P/20											
	P/21	P/22	P/23	P/24	P/25	P/21	P/22	P/23	P/24	P/25	P/21	P/22	P/23	P/24	P/25	P/21	P/22	P/23	P/24	P/25						
	P/26	P/27	P/28	P/29	P/30	P/26	P/27	P/28	P/29	P/30	P/26	P/27	P/28	P/29	P/30	P/26	P/27	P/28	P/29	P/30						
SÊNIOR	S/31	S/32	S/33	S/34	S/35	S/31	S/32	S/33	S/34	S/35	S/31	S/32	S/33	S/34	S/35	S/31	S/32	S/33	S/34	S/35						
	S/36	S/37	S/38	S/39	S/40	S/36	S/37	S/38	S/39	S/40	S/36	S/37	S/38	S/39	S/40	S/36	S/37	S/38	S/39	S/40						
	S/41	S/42	S/43	S/44	S/45	S/41	S/42	S/43	S/44	S/45	S/41	S/42	S/43	S/44	S/45	S/41	S/42	S/43	S/44	S/45						

(\*) Profissões de Ensino Superior do Sistema Confea/Crea.

34.6. Possuir a média das duas últimas avaliações de desempenho, se houver, inferior ao terceiro quartil, considerando o conjunto de empregados avaliados no Crea-RN.

## D - Critérios de Classificação

35. O candidato deverá ser submetido à avaliação específica da capacitação profissional contemplando conhecimento, habilidade e atitude, pertinente ao nível do cargo ao qual está concorrendo e receber nestas avaliações pontuação classificatória que deverá variar de 0 a 10 pontos, conforme apresentado a seguir:

- 1º) **REDAÇÃO – R:** de tema específico relacionado às atribuições a serem desempenhadas na unidade organizacional detentora da vaga **OU** prova objetiva com enfoque nas atividades rotineiras a serem executadas no Conselho. Obs.: a CPV definirá o tipo de prova (REDAÇÃO ou PROVA OBJETIVA) a ser aplicada em função das necessidades do Conselho em relação ao preenchimento da vaga;
- 2º) **INFORMÁTICA – I:** elaboração de texto (Word); tabela (Excel) e apresentação de trabalho (Power Point); e
- 3º) **ENTREVISTA – E:** com os empregados que obtiverem no mínimo nota 5 (cinco) nas provas de Redação e de Informática (sete, sem possibilidade de arredondamento de nota), contemplando os seguintes critérios:

Critério Técnico

- Nível operacional, pleno e sênior: conhecimento das competências da unidade organizacional e das descrições do cargo no PCS;

Critério Comportamental

- Nível pleno: Capacidade de comunicação verbal; Disposição para trabalhar em equipe; Motivação para o desempenho das competências do cargo/nível; Capacidade de decisão;
- Nível sênior: Capacidade de liderança; Disposição para trabalhar em equipe; Motivação para o desempenho das competências do cargo/nível; Capacidade de decisão; Capacidade de comunicação verbal;



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
**CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA, ARQUITETURA E AGRONOMIA**  
**DO RIO GRANDE DO NORTE**

O Resultado Final da Capacitação Profissional - RFCP será a média ponderada dos resultados obtidos nos 3 (três) itens avaliados, observando-se a seguinte distribuição de pesos e a aplicação da fórmula:

- R - peso 3 (três);
- I - peso 2 (dois)
- E – peso 1 (um)

$$RF = \frac{R.3 + I.2 + E}{6}$$

**Onde:**

RFCP – Resultado Final da Capacitação Profissional; R = Redação; I = Informática e E = Entrevista.

Para efeito de aprovação no processo de progressão vertical, o candidato deverá obter RFCP mínimo de 7 (sete) pontos, equivalente a 70% da pontuação máxima admitida.

- 35.1. Será dispensado do processo de avaliação da capacitação profissional e ocupará a vaga surgida no nível seguinte de seu cargo, o empregado que estiver no último padrão do nível e há no mínimo dois anos sem promoção horizontal por merecimento e/ou por antigüidade, conforme determinado no item 22.1
36. O(s) empregado(s) que obtiver(em) RFCP mínimo de 7,00 (sete, sem possibilidade de arredondamento de nota) será(ao) classificado(s) em ordem decrescente para ocupar(em) a vaga aprovada,

### **E - Critérios de Seleção**

37. O empregado que obtiver a melhor classificação no processo de avaliação da capacitação profissional (RFCP) será selecionado e ocupará a vaga aprovada, sendo reenquadrado no primeiro padrão do nível seguinte ao cargo que ocupa, com efeitos financeiros a partir da data definida pela Diretoria, vedada a concessão retroativa.

## **VIII – DA EFETIVAÇÃO DA PROGRESSÃO VERTICAL**

38. Os procedimentos para efetivar a Progressão Vertical dos empregados selecionados estão **condicionados a existência de vaga do Quadro de Distribuição Ideal** definido no Plano de Cargos e Salários – PCS e aprovação/homologação da Diretoria dos resultados apurados pela Comissão de Progressão Vertical - CPV.
39. O empregado relacionado para receber a progressão vertical será reenquadrado no primeiro padrão do nível seguinte da Tabela Salarial, considerando o cargo, nível e o padrão que ocupa na data da efetivação da progressão;
40. A GRH é responsável pela(s) alteração(ões) de reenquadramento do(s) empregado(s) aprovado(s) pela Diretoria para receber a progressão vertical.

## **IX – DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS**

41. É assegurada a participação de todos os empregados nos processos de promoção horizontal e progressão vertical, ainda que afastados do efetivo exercício.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA, ARQUITETURA E AGRONOMIA  
DO RIO GRANDE DO NORTE**

42. O empregado(a) aprovado(a) em promoção horizontal ou progressão vertical que na data de sua aplicação encontrar-se afastado do serviço somente será efetivado no nível e/ou padrão correspondente quando do seu retorno ao trabalho, sem a concessão de efeitos retroativos.
43. Os casos não previstos neste Normativo serão resolvidos pela Diretoria, em conformidade com a legislação vigente.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA, ARQUITETURA E AGRONOMIA  
DO RIO GRANDE DO NORTE**

**ANEXO = FORMULÁRIO DE INSCRIÇÃO – PROGRESSÃO VERTICAL**

<b>INSCRIÇÃO Nº</b> _____	<b>DATA:</b> ___/___/_____
---------------------------	----------------------------

1) NOME DO EMPREGADO			2) MATRÍCULA
3) CARGO	4) OCUPAÇÃO	5) NÍVEL	6) PADRÃO
7) UO (LOTAÇÃO)	8) VAGA DO QUADRO DE DISTRIBUIÇÃO IDEAL APROVADA PARA A PROGRESSÃO VERTICAL.		9) TELEFONE

EU, \_\_\_\_\_, Matrícula nº \_\_\_\_\_, Cargo: \_\_\_\_\_, Ocupação: \_\_\_\_\_, Nível: \_\_\_\_\_, Padrão: \_\_\_\_\_ solicito que a Gerência de Recursos Humanos – GRH efetue a minha inscrição no processo de progressão vertical para concorrer a vaga aberta no mesmo cargo que ocupo, para o nível \_\_\_\_\_, Padrão \_\_\_\_\_ da tabela salarial do PCS.

Declaro estar ciente: (a) que estarei concorrendo à(s) vaga(s) conforme opção(ões) indicada(s) no campo (8); (b) de conhecer as condições para a progressão vertical estabelecidas no Normativo de Pessoal – PROGRESSÃO FUNCIONAL, aprovado pela Portaria Nº ---/2010; e (c) de conhecer os instrumentos normativos que regem o Sistema e, mais especificamente o Crea-RN.

\_\_\_\_\_  
ASSINATURA DO EMPREGADO

\_\_\_\_\_  
(LOCAL E DATA)

OBS.: O não comparecimento do candidato em qualquer uma das etapas do processo de progressão vertical, na data marcada, implicará na sua imediata eliminação.

**PARA PREENCHIMENTO EXCLUSIVO DA GRH**

TEMPO DE EFETIVO EXERCÍCIO NO CREA-RN	ANOS	MESES	DIAS
IDADE	ANOS	MESES	DIAS

\_\_\_\_\_  
Matrícula / CPF

**COMPROVANTE DE INSCRIÇÃO**

**INSCRIÇÃO Nº:** \_\_\_\_\_ **DATA:** \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

NOME DO EMPREGADO			MATRÍCULA
CARGO	OCUPAÇÃO	NÍVEL	PADRÃO
UO (LOTAÇÃO)	VAGA DO QUADRO DE DISTRIBUIÇÃO IDEAL APROVADA PARA A PROGRESSÃO VERTICAL		TELEFONE

\_\_\_\_\_  
Assinatura e carimbo do responsável pela inscrição

OBS: O não comparecimento do candidato, em qualquer uma das etapas do processo de Progressão Vertical, na data marcada, implicará na sua imediata eliminação.