

ANEXO IV

PROGRAMA DE VALORIZAÇÃO DE PESSOAL

O Programa de Valorização de Pessoal objetiva definir os critérios que regulamentarão a aquisição de méritos para fins de efetivação das promoções previstas no Item 28 do PCES.

As promoções são baseadas nos critérios de Capacitação, Antiguidade e Mérito.

CAPACITAÇÃO

Concorrem a promoção por capacitação os empregados do Quadro de Serviços Técnicos e Administrativos que apresentarem as devidas comprovações, de acordo com a tabela a seguir:

Graus de escolaridade

Cargos	Grau de instrução mínimo exigido para o cargo	Níveis
Auxiliar Administrativo	Ensino fundamental completo	Ensino médio – 1 nível Graduação – 2 níveis Pós-graduação (<i>lato sensu</i>)/mestrado/doutorado – 3 níveis
Técnico Administrativo	Ensino médio completo	Graduação – 1 nível Pós-graduação (<i>lato sensu</i>) – 2 níveis Mestrado/doutorado – 3 níveis
Técnico em Tecnologia da Informação e Comunicação		
Analista Administrativo	Ensino superior completo	Pós-graduação (<i>lato sensu</i>) – 1 nível Mestrado – 2 níveis Doutorado – 3 níveis
Analista em Tecnologia da Informação e Comunicação		

Sinale-se que os níveis são cumulativos, podendo o empregado perceber no máximo **6 (seis) níveis (1 + 2 + 3)** a título desta promoção durante toda a sua carreira.

No entanto, o empregado não poderá apresentar mais de um título, diploma ou certificado de graduação ou pós-graduação para ser promovido em cada grau de instrução. Além disso, serão considerados somente os cursos de pós-graduação que sejam afins com a atividade desenvolvida pelo empregado. Esta avaliação quanto à identidade entre o curso e a atividade desempenhada pelo empregado será realizada pela Comissão Permanente do PCES.

A comprovação de um grau maior suspende a necessidade da comprovação dos graus anteriores, fazendo com que o empregado perceba o total de níveis acumulados entre os graus em questão. Por exemplo, um empregado no cargo de Auxiliar Administrativo que apresentar comprovação de grau de Pós-Graduação, fica dispensado da obrigação de apresentar comprovação dos graus de Ensino Médio e Graduação, percebendo um total de **6 (seis)** níveis diretamente.

ANTIGUIDADE

Concorrem a promoção por antiguidade os empregados do Quadro de Serviços Técnicos e Administrativos que cumprirem os seguintes quesitos:

1 – Ter sido contratado pela Procempa a pelo menos 2 (dois) anos no momento da promoção.

a) Excepcionalmente, para a promoção por antiguidade do ano de 2014, serão promovidos os empregados que tenham sido contratados pela Procempa a pelo menos 1 (um) ano no momento da promoção.

2 – Não ter estado afastado das suas atividades na empresa por mais de 2 (dois) meses, ininterruptos ou não, nos 12 (doze) meses que precedem o mês da promoção.

a) A cedência ou liberação para outras entidades do serviço público ou para instituições sindicais, as férias, a licença prêmio, os dias de abono ou o afastamento por motivos de saúde não são considerados como afastamento para fins de promoção por antiguidade.

A promoção por antiguidade equivale a **1(um) nível da tabela**.

MÉRITO

Distribuição da verba destinada à promoção por mérito

A distribuição dos valores entre os setores é baseada no quociente calculado para cada empregado do quadro efetivo e leva em consideração o valor que seria necessário para assegurar o número máximo de níveis para a promoção de cada um.

Os empregados que exercem Função em Comissão são dispostos em um setor e uma gerência, instituídos temporariamente, somente para fins de promoção por mérito.

Os empregados enquadrados em Extra Classe não são incluídos no cálculo para fins de distribuição de verba para promoção por mérito.

Desta forma, calcula-se o nível máximo que um empregado pode atingir com a promoção por mérito naquele ano:

$$lm = la + 6$$

Onde:

- lm = Nível máximo que o empregado pode atingir
- la = Nível atual em que o empregado está enquadrado

Caso o valor de lm superar o último nível do cargo do empregado, será considerado o valor do último nível do cargo.

De posse do nível máximo que o empregado poderia atingir em uma eventual promoção máxima, é calculado o quociente de cada um:

$$q = Slm - Sla$$

Onde:

- q = Quociente de cada empregado
- Slm = Salário base equivalente ao nível máximo (lm)
- Sla = Salário base atual do empregado

A partir do quociente individual, é calculado o quociente do setor, com um somatório do quociente de cada empregado:

$$qs = \sum q$$

Onde:

- qs = Quociente de cada setor
- q = Quociente de cada empregado

O quociente total da empresa é calculado com o somatório do quociente de todos setores:

$$qt = \sum qs$$

Onde:

- qt = Quociente total da empresa
- qs = Quociente de cada setor

O cálculo da verba destinada para cada setor se dará por regra de três, utilizando-se os quocientes calculados para cada setor e para toda a empresa:

$$vs = \frac{vt \times qs}{qt}$$

Onde:

- vs = Verba de cada setor
- vt = Verba total destinada à promoção por mérito daquele ano, como descrito no item 40

deste PCES

- qs = Quociente de cada setor
- qt = Quociente total da empresa

Cálculo das Avaliações

Avaliações individuais que não atingirem uma pontuação mínima de 65 (sessenta e cinco) pontos não serão computadas para fins de promoção por mérito.

As avaliações individuais com pontuação igual ou superior a 65 (sessenta e cinco) pontos deverão ser transformadas no índice relativo ao setor onde o empregado está alocado, cuja equação, derivada da conversão de escalas, é a seguinte:

$$i = \left((iM - im) \times \left(\frac{n - nm}{nM - nm} \right) \right) + im$$

Onde:

- i = índice do empregado relativo ao setor
- im = índice mínimo, menor valor da escala de índices, ou seja, igual a 1 (um)
- iM = índice máximo, maior valor da escala de índices, ou seja, igual a 6 (seis)
- n = nota, pontuação obtida na avaliação individual daquele ano
- nm = nota mínima, menor nota que pode ser computada para fins de promoção por mérito, ou seja, 65 (sessenta e cinco)
- nM = nota máxima, maior nota atingida pelos empregados do setor naquele ano.

Com o uso desta fórmula, fica garantido que a maior nota de cada setor seja equivalente a 6 (seis) , o maior índice na escala, e que a menor nota computada, ou seja, a nota 65 (sessenta e cinco) seja equivalente a 1 (um), o menor índice.

Às avaliações individuais que não atingirem a nota mínima de 65 (sessenta e cinco) pontos é atribuído o índice 0 (zero).

Empregados que tenham sofrido punição disciplinar no período compreendido pela avaliação terão seu índice diminuído conforme segue:

- *Advertência verbal*: Desconto de 2 (dois) ponto a cada advertência;
- *Advertência por escrito*: Desconto de 4 (quatro) pontos a cada advertência;
- *Suspensão*: Desconto de 6 (seis) pontos a cada suspensão.

Para cada empregado, são computados os índices relativos às 4 avaliações anuais que precedem a promoção por mérito, para a qual deve ser aplicada a média aritmética simples, ou seja:

$$if = \frac{i_1 + i_2 + i_3 + i_4}{4}$$

Onde:

- if = índice final do empregado
- i_1 = índice relativo à avaliação 1
- i_2 = índice relativo à avaliação 2
- i_3 = índice relativo à avaliação 3
- i_4 = índice relativo à avaliação 4

Excepcionalmente, para o ano de 2016, serão computadas apenas 3 (três) avaliações e o valor do índice final será calculado com a seguinte fórmula:

$$if = \frac{i_1 + i_2 + i_3}{3}$$

Àqueles empregados que, ao aderirem a este PCES, percebam um aumento em seu salário base superior a 1,92%, terão o seu índice relativo à avaliação de 2013 dividido por 2 e seu índice final calculado conforme fórmula à seguir:

$$if = \frac{(i_1/2) + i_2 + i_3}{3}$$

Formação do ranking

De posse do índice final de cada empregado, é formado um *ranking* do setor, do maior para o menor, no qual o maior índice final é o primeiro do ranking e o menor índice final é o último do ranking.

Os critérios de desempate são considerados nesta ordem:

1. Maior média referente ao desempenho técnico, considerando-se para isso a devida fração da avaliação anual;
2. Maior tempo sem receber promoção por mérito, considerada a data de efetivação da promoção do empregado;
3. Maior tempo de empresa, considerada a data de contratação do empregado.
4. Sorteio, a ser organizado pela Comissão Permanente do PCES.

Efetivação das promoções

O montante destinado à promoção por mérito reservado a cada setor é distribuído aos empregados em formato de níveis de promoção, de acordo com o ranking previamente estabelecido, respeitando o limite máximo descrito neste PCES.

O índice final de cada empregado é utilizado para calcular o número efetivo de níveis de promoção que cada empregado pode perceber.

A fórmula utilizada para o cálculo é a seguinte:

$$lp = arred(if)$$

Onde:

- lp = níveis de promoção, considerando que o valor de lp deve ser sempre inteiro
- if = índice final de cada empregado
- $arred(if)$ = Função de arredondamento: valores decimais para if devem ser arredondados para cima quando a primeira casa após a vírgula for ≥ 5 (maior ou igual a cinco) e arredondados para baixo quando a primeira casa após a vírgula for < 5 (menor que cinco).

De posse do número de níveis que cada empregado pode ser promovido, é calculado o novo nível que cada empregado pode alcançar, com a seguinte fórmula:

$$ln = la + lp$$

Onde:

- ln = Novo nível do empregado
- la = Nível atual do empregado
- lp = Níveis de promoção que o empregado pode perceber

Para os casos onde ln for maior que o último nível do cargo do empregado, é considerado como valor de ln o valor do último nível do cargo.

Para cada empregado do setor é calculado o valor a ser agregado ao seu salário base e abatido da verba destinada ao setor. Para isso é utilizada a seguinte fórmula:

$$ve = Sln - Sla$$

Onde:

- ve = Verba necessária para a promoção do empregado
- Sln = Novo salário base do empregado considerando o novo nível após a promoção
- Sla = Salário base atual do empregado

A distribuição das promoções inicia-se pelo primeiro colocado no ranking do setor, e vai avançando nas posições seguintes, sempre abatendo o valor da verba necessária para a promoção do empregado (*ve*) da verba do setor (*vs*) até que a verba do setor se esgote, ou se esgote o número de empregados do ranking do setor.

Para que a verba necessária para a promoção do empregado seja disponibilizada em sua totalidade, é necessário que ainda haja verba remanescente para seu setor. Nos casos onde a verba remanescente do setor não for suficiente para a promoção do empregado em sua totalidade, o empregado irá ser contemplado com a promoção de tantos níveis quantos forem possíveis de alcançar com a verba remanescente do setor, sempre respeitando os limites definidos neste PCES.

Verba remanescente

Para os casos em que, após a distribuição da verba nos setores, houver valor remanescente, esse será reagrupado em nível de gerência, de acordo com hierarquia organizacional da empresa, para ser novamente distribuído aos empregados conforme ranking geral da gerência.

O ranking geral da gerência é formado pelos empregados que não receberam a promoção em sua totalidade em nível de setor, e é baseado no índice final de cada empregado (*if*).

A efetivação da promoção em nível de gerência é baseada na mesma fórmula utilizada na promoção em nível de setor.

Para o cálculo da promoção, eventuais níveis adquiridos na distribuição de promoções em nível de setor devem ser deduzidos da promoção em nível de gerência.

Havendo ainda valores remanescentes, aplica-se a mesma regra em nível de empresa.