

## 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 27 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 (lato sensu)/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 efetivos 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 no ano de 2025 ocorrerá promoção por antiguidade e serão promovidos os empregados que tenham sido contratados pela Procempa a pelo menos 6 (seis) meses no momento da promoção.

2 – Não ter estado afastado das suas atividades na empresa por mais de 4 (quatro) 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 salarial vigente**.

## 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 com seus pares hierárquicos em um setor vinculado a sua gerência ou direção, instituído 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:

$$lm = la + 4$$

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:

$$q = S_{lm} - S_{la}$$

Onde:

- $q$  = Quociente de cada empregado
- $S_{lm}$  = Salário base equivalente ao nível máximo ( $lm$ )
- $S_{la}$  = Salário base atual do empregado

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

$$q_s = \sum q$$

Onde:

- $q_s$  = 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***

Para efeitos deste regramento considera-se que:

**a) NOTA DO PERÍODO** é a nota da avaliação anual do empregado e é relativa ao período de 12 (doze) meses que precedem o período da avaliação.

**b) NOTA FINAL DO CICLO** é a média final do empregado referente ao ciclo de avaliação que é de 2 (dois) anos.

Avaliações individuais que não atingirem uma pontuação mínima de 65 (sessenta e cinco) pontos não serão computadas para fins de promoção por mérito, percebendo nota do período igual a 0 (zero).

Empregados que tenham sofrido punição disciplinar no período compreendido pela avaliação terão sua nota do período diminuída conforme segue:

- Advertência verbal: Desconto de 10 (dez) pontos a cada advertência;
- Advertência por escrito: Desconto de 20 (vinte) pontos a cada advertência;
- Suspensão: Desconto de 40 (quarenta) pontos a cada suspensão

Para a definição da nota final do ciclo de cada empregado são computadas as notas do período relativas às 2 avaliações anuais que precedem a promoção por mérito, para as quais deve ser aplicada a média aritmética simples, ou seja:

$$nfc = \frac{np_1 + np_2}{2}$$

Onde:

- $nfc$  = nota final do ciclo
- $np_1$  = nota do período relativa à avaliação 1
- $np_2$  = nota do período relativa à avaliação 2

Os empregados que deixarem de receber algum nível de promoção ao qual tinham direito, em função de falta de verba, terão um complemento na nota final do ciclo na promoção por mérito seguinte. Exemplo: se na promoção por mérito de 2026 o empregado não receber algum nível ao qual tinha direito por falta de verba, na promoção por mérito de 2028 a nota final do ciclo dele será complementada e assim por diante. Este complemento será concedido seguindo os critérios da tabela

abaixo:

<b>Níveis de promoção não ganhos em função da falta de verba</b>	<b>Complemento na nota final do ciclo seguinte</b>
4	15 pontos
3	10 pontos
2	5 pontos
1	2,5 pontos

Os empregados que tenham recebido promoção de forma parcial no ciclo anterior se enquadram para recebimento deste complemento e serão alocados na tabela de acordo com o número de níveis que deixaram de receber.

### ***Formação do ranking***

De posse da nota final do ciclo de cada empregado é formado um ranking do setor, do maior para o menor, no qual a maior nota final do ciclo é o primeiro do ranking e a menor nota final do ciclo é o último do ranking.

Os critérios de desempate são considerados nesta ordem:

1. Maior tempo sem receber promoção por mérito, considerada a data de efetivação da promoção do empregado;
2. Maior tempo de empresa, considerada a data de contratação do empregado.
3. 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.

A nota final do ciclo de cada empregado é utilizada para enquadramento na tabela de promoção que determinará o número efetivo de níveis de promoção que cada empregado pode perceber.

A tabela de promoção é a seguinte:

<b>Nota final do Ciclo</b>	<b>Níveis de Promoção</b>
De 0 a 64,99	0
De 65 a 74,99	1
De 75 a 84,99	2
De 85 a 94,99	3
De 95 a 100	4

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 na nota final do ciclo de cada empregado (nfc).

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.

### ***Avaliação de competências e desempenho***

As avaliações de desempenho têm o objetivo de identificar e mensurar as ações realizadas, com o objetivo de incentivar o crescimento pessoal e profissional dos empregados, assim como para ser considerada para fins de promoção.

O instrumento de avaliação que serve de base para a promoção por mérito se encontra regado em normativa específica da Companhia.