

# PROCESSO DE AVALIAÇÃO

PCCR - PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

## PROGRESSÃO POR DESEMPENHO

**Avaliações anuais.**  
Somente 1 (uma)  
avaliação por ano

**Estágio Probatório**  
Tem avaliações  
normalmente

Gerente Geral pode **alterar o período de avaliação**, desde que amplamente divulgado

Departamento Pessoal  
acompanha a **execução das avaliações**

**Dois métodos:**  
Avaliação do Gestor  
Avaliação do Funcionário

**AVALIAÇÃO DO FUNCIONÁRIO**

- Avaliação pelo gestor imediato **(70%) de peso**
- Auto avaliação **(30%) de peso**

**AVALIAÇÃO DO GESTOR**

- Avaliação pelo gestor superior **(60%) de peso**
- Auto avaliação **(20%) de peso**
- Avaliação por membro da equipe devidamente sorteado **(20%) de peso**

**Todos os envolvidos assinam as avaliações** que serão destinadas à GERGEL e posteriormente à presidência para ciência e validação

Dentro do processo de avaliação a **evolução máxima será de 1 (um) degrau salarial.** Evoluções maiores somente em casos especiais devidamente aprovados em plenário.

**Os modelos de avaliação são anexos do PCCR** publicado no portal da transparência e também serão enviados a todos(as).

**Cargo em Comissão e/ou Função de Confiança serão avaliados normalmente** e os efetivos ocupantes terão a evolução da carreira também normalmente computada. de modo que, em caso de retorno ao cargo de origem este estará evoluído. **Livre Provimento passa pela avaliação** mas esta não terá efeito para PCCR.

Para ser submetido à avaliação o **colaborador deverá ter cumprido no mínimo 3 meses de trabalho no ano de referência da avaliação.** Afastamentos legais serão considerados efetivo exercício.

Em caso de **mescla de ocupação** de cargos durante o ano de referência da avaliação (cargo base / efetivo + cargo em comissão) a **avaliação ocorrerá tendo como referencial o cargo com maior tempo de ocupação.**

**Menos de 1 (um) ano no cargo** não será avaliado

Avaliador necessita de **no mínimo 6 (seis) meses no cargo**

# PROCESSO DE AVALIAÇÃO

PCCR - PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

## PROGRESSÃO POR DESEMPENHO

Se a **gestão não realizar a avaliação em determinado ano** todos os que seriam submetidos terão nota máxima atribuída.

Resultado da avaliação será considerado entre 0% e 100% e os **resultados considerados acima de 85% deverão ser comunicados à gestão** para observação e aplicação de políticas de retenção de talentos.

### CÁLCULO DA NOTA PARA PROGRESSÃO POR AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO:

$$\text{NOTA} = [(A1 + A2 + A3) / 3] \times 100$$

**SE NOTA ≥ 70 = PROGRESSÃO**

A PROGRESSÃO JÁ SERÁ COMPUTADA PARA PAGAMENTO NO MÊS SUBSEQUENTE

**NOTA ≤ 60**  
NO CÔMPUTO DAS  
TRÊS AVALIAÇÕES



Sujeita o empregado à **possibilidade de exoneração**.

**NOTAS ≤ 60**  
ANUAIS



**Nada significam** para efeitos de possibilidade de exoneração.

#### JANELA DE PROGRESSÃO:

Oportunidade de progressão desde que cumpridos todos os requisitos prévios.

O empregado que tiver direito à Janela de Progressão e porventura **não for evoluído em decorrência de insuficiência de nota de avaliação**, será avaliado no próximo ano e terá direito à nova janela de progressão que terá como base as 3 (três) últimas avaliações.

**Empregado que se sentir prejudicado poderá recorrer ao GT ADEP** no prazo de 15 (quinze) dias corridos da apresentação da avaliação. o grupo notificará o responsável e este terá os mesmos 15 (quinze) dias corridos para apresentar os esclarecimentos sobre a avaliação.

Se os **trâmites internos de aprovação da progressão ultrapassarem o mês subsequente** o pagamento deverá ocorrer de forma retroativa.

# PROCESSO DE AVALIAÇÃO

PCCR - PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

## PROGRESSÃO POR QUALIFICAÇÃO ACADÊMICA

Empregado efetivo ocupante de emprego público, de nível de escolaridade superior, que comprove a conclusão de pós-graduação (lato e/ou stricto sensu) com carga horária mínima de 360 horas aula e que tenha relação com as funções desempenhadas – formalmente entregues ao departamento pessoal e aprovado pela presidência.

Nível médio que concluiu graduação ou pós-graduação e que obviamente tenha relação com a atividade, também fará jus à progressão por escolaridade.

NO MÁXIMO 4 PROGRESSÕES:

1 – GRADUAÇÃO

1 – PÓS GRADUAÇÃO “TRADICIONAL”

1 – MESTRADO

1 - DOUTORADO

1 (uma) progressão por escolaridade corresponde a 1 (um) degrau salarial que, por sua vez, corresponde a um reajuste de 3% sobre salário base.

Pode apresentar 1 (uma) titulação acadêmica a cada 4 anos de efetivo exercício. fica vedada a apresentação de titulação já apresentada no concurso.

A contagem dos 4 (quatro) anos é iniciada na contratação (colaboradores mais recentes) ou na adesão (colaboradores mais antigos) ao PCCR.

É pré-requisito para progressão por qualificação acadêmica a aprovação para progressão por desempenho nos últimos 4 (quatro) anos.

A avaliação da consonância da titulação com o cargo e funções do empregado público para efeitos da aceitação da progressão por qualificação acadêmica será providenciada pelo Departamento Pessoal do CAU/MG – cabendo consulta ao Gestor da Área e posteriormente será encaminhada à Presidência para aprovação final. Em caso de discordância/insatisfação poderá ser incluído recurso ao GT-ADEP.

Após a conclusão de todo processo de avaliação, dar-se-á início à formulação do PDTI para correção de desvios e potencialização de talentos.



CONVERSA  
FUTURA