



NOTA TÉCNICA Nº 7/2024/DIDEHU/DERHU/DAF/PR/CA

PROCESSO Nº 48086.007844/2023-18**INTERESSADO: DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS****1. ASSUNTO**

1.1. Resultado da Avaliação de Desempenho 2023.

2. REFERÊNCIAS2.1. [RHU 01.05-03 - Promoção e Progressão](#)

2.2. Plano de Carreira, Cargos e Salários - PCCS 2009.

3. SUMÁRIO EXECUTIVO

3.1. Trata-se do processo anual de avaliação de desempenho, com base no Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCCS e normatizado pela Instrução normativa RHU 01.05-03 - Promoção e progressão.

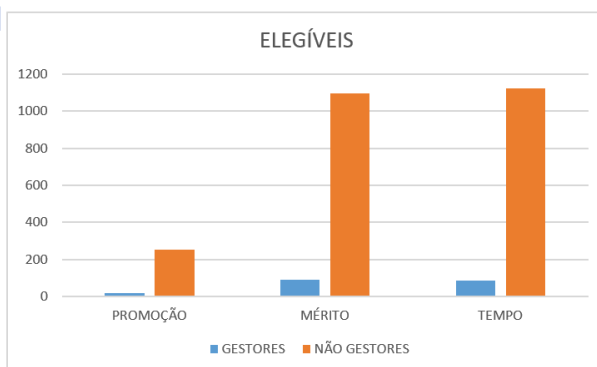
4. DA VERBA DISPONÍVEL PARA O PROCESSO

4.1. O Processo de Avaliação de Desempenho utilizou uma verba de R\$324.487,06 (trezentos e vinte e quatro mil quatrocentos e oitenta e sete reais e seis centavos), o que corresponde a 1% da folha anual da CPRM. Do valor total, 70% do foi utilizado no processo de Promoção e 30% para Progressão, sendo 15% para mérito e 15% para progressões por tempo.

5. DOS EMPREGADOS ELEGÍVEIS

5.1. No processo de 2023, 268 empregados estavam elegíveis à Promoção, 1186 elegíveis a Progressão por Mérito e 1211 a Progressão por Tempo. Abaixo um quadro resumo:

TIPO	ELEGÍVEIS	
	GESTORES	NÃO GESTORES
PROMOÇÃO	17	251
MÉRITO	90	1096
TEMPO	86	1125



5.2. Entende-se por elegível, todos os empregados optantes pelo PCCS e que no período avaliativo (01/12/2022 a 30/11/2023) não se enquadraram nas seguintes situações;

- tenha sofrido penalidade disciplinar nos últimos doze meses anteriores a data do final de cada um dos processos;
- tenha ficado afastado do trabalho, por qualquer motivo, por prazo superior a noventa dias, consecutivos ou não, nos doze meses anteriores ao início da realização dos processos, exceto as ausências decorrentes de licença maternidade, acidente de trabalho e de doença profissional;
- tenha acumulado, nos doze meses anteriores ao início da realização dos processos, uma quantidade de faltas injustificadas igual ou superior a doze;
- não tenha ressarcido, à empresa, as despesas realizadas com cursos ou eventos não concluídos ou não frequentados; e
- não tenha entregue relatório de participação em evento ou em treinamento que tenha participado, conforme documento normativo em vigor.

6. DA DISTRIBUIÇÃO DA VERBA

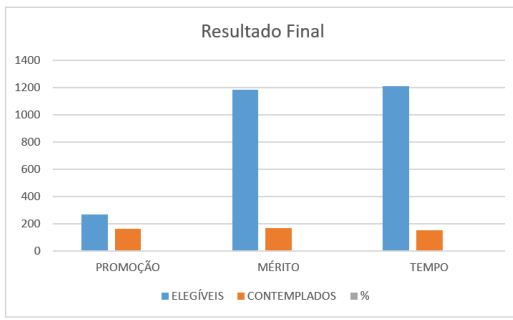
6.1. A distribuição da verba obedeceu ao item 5.4 da RHU 01.05-03 - Promoção e Progressão:

5-4. A verba destinada para as progressões por merecimento e promoções será distribuída por centro de custo e cargo, sempre proporcional ao total dos vencimentos dos empregados pertencentes a um mesmo cargo.

6.2. O documento publicado na intranet ([link](#)) detalha o valor disponível para cada centro de custo.

6.3. Dos 1476 empregados elegíveis, 482 foram contemplados, sendo 162 empregados com Promoção, 168 com Progressão por mérito e 152 com Progressão por Tempo. Abaixo um quadro resumo:

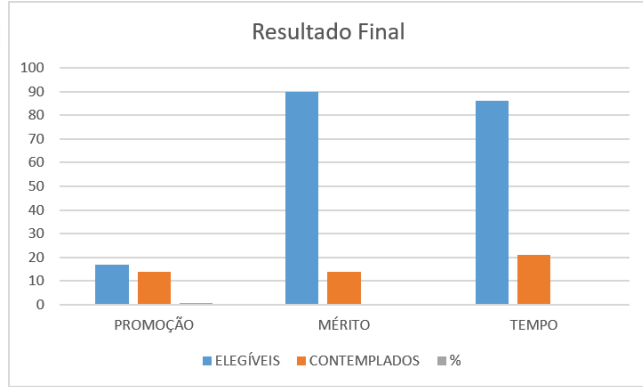
TIPO	ELEGÍVEIS	CONTEMPLADOS	%
PROMOÇÃO	268	162	60,45%
MÉRITO	1186	168	14,17%
TEMPO	1211	152	12,55%



6.4. A avaliação é separada por gestores e não gestores. Abaixo o resultado final considerando as duas categorias:

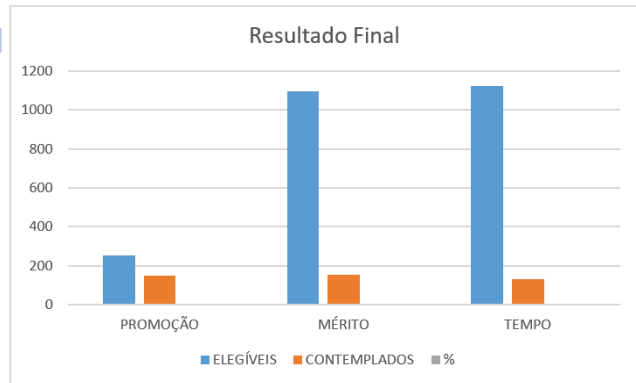
6.4.1. Gestores:

TIPO	ELEGÍVEIS	CONTEMPLADOS	%
PROMOÇÃO	17	14	82,35%
MÉRITO	90	14	15,56%
TEMPO	86	21	24,42%



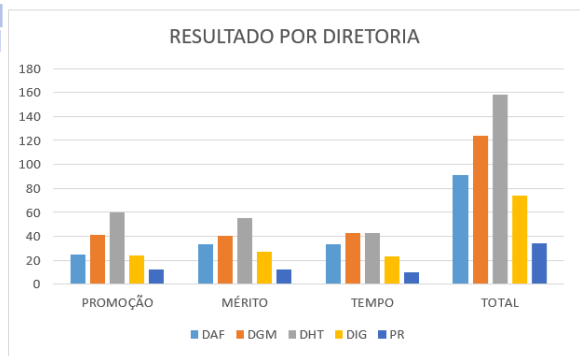
6.4.2. Não Gestores:

TIPO	ELEGÍVEIS	CONTEMPLADOS	%
PROMOÇÃO	251	148	58,96%
MÉRITO	1096	154	14,05%
TEMPO	1125	131	11,64%



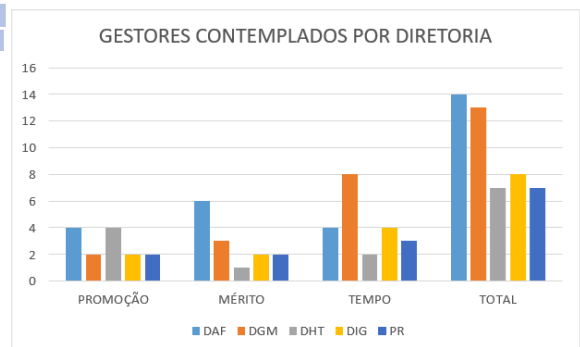
6.5. A tabela abaixo apresenta o resultado por diretoria:

RESULTADO POR DIRETORIA				
DIRETORIA	PROMOÇÃO	MÉRITO	TEMPO	TOTAL
DAF	25	33	33	91
DGM	41	40	43	124
DHT	60	55	43	158
DIG	24	27	23	74
PR	12	12	10	34



6.6. A tabela abaixo apresenta o resultado dos gestores contemplados por diretoria:

GESTORES CONTEMPLADOS POR DIRETORIA				
DIRETORIA	PROMOÇÃO	MÉRITO	TEMPO	TOTAL
DAF	4	6	4	14
DGM	2	3	8	13
DHT	4	1	2	7
DIG	2	2	4	8
PR	2	2	3	7



6.7. A tabela abaixo apresenta o percentual de empregados contemplados por diretoria x a quantidade de elegíveis:

RELAÇÃO ELEGÍVEX X CONTEMPLADOS POR DIRETORIA									
DIRETORIA	PROMOÇÃO			MÉRITO			TEMPO		
	ELEGÍVEIS	CONTEMPLADOS	%	ELEGÍVEIS	CONTEMPLADOS	%	ELEGÍVEIS	CONTEMPLADOS	%
DAF	42	25	59,52%	205	33	16,10%	212	33	15,57%
DGM	65	41	63,08%	260	40	15,38%	257	43	16,73%
DHT	83	60	72,29%	354	55	15,54%	375	43	11,47%
DIG	39	24	61,54%	172	27	15,70%	170	23	13,53%
PR	17	12	70,59%	91	12	13,19%	91	10	10,99%

6.8. A tabela abaixo apresenta a quantidade de contemplados por unidade regional:

RESULTADO POR UNIDADE REGIONAL						
DIRETORIA	PROMOÇÃO	MÉRITO	TEMPO	TOTAL	ELEGÍVEIS	% CONTEMPLADOS
SUREG-SAL	20	13	16	49	109	44,95%
SUREG-PA	19	11	12	42	100	42,00%
SUREG-SP	18	16	9	43	104	41,35%
SUREG-GO	11	14	8	33	86	38,37%
REPO	3	4	1	8	21	38,10%
ERJ	28	34	37	99	261	37,93%
SUREG-BE	11	13	11	35	93	37,63%
SUREG-BH	13	21	19	53	144	36,81%
SUREG-RE	14	15	18	47	129	36,43%
SEDE	5	5	7	17	48	35,42%
RETE	6	8	5	19	56	33,93%
SUREG-MA	10	4	5	19	59	32,20%
REFO	4	10	4	18	58	31,03%

6.9. A tabela abaixo apresenta a quantidade de notas por intervalo de 10 pontos/percentual em relação ao total de avaliações e a quantidade de empregados contemplados em cada faixa/percentual de contemplados por faixa.

FAIXA PONTOS	QUANTIDADE	%	CONTEMPLADOS PROMOÇÃO OU MÉRITO	%
100	307	23,95%	188	56,97%
90-99,9	533	41,58%	112	33,94%
80-89,9	237	18,49%	19	5,76%
70-79,9	113	8,81%	7	2,12%
60-69,9	92	7,18%	3	0,91%
50-59,9	4	0,31%	1	0,30%
40-49,9	4	0,31%	0	0,00%
30-39,9	0	0,00%	0	0,00%
20-29,9	0	0,00%	0	0,00%
10-19,9	0	0,00%	0	0,00%
0-10	0	0,00%	0	0,00%

6.10. Importante esclarecer que a distribuição da verba e apuração do resultado final aconteceu primeiramente por centro de custo e cargo. Esgotada a possibilidade de contemplar empregado com a verba do centro de custo, uma segunda (unidade regional ou diretoria) e uma terceira rodada (nacional) de distribuição da verba foi realizada com as sobras, conforme demonstrado abaixo:

UNIDADE REGIONAL				CONCORRÊNCIA POR UNIDADE REGIONAL			CONCORRÊNCIA NACIONAL		
CONCORRÊNCIA POR CENTRO DE CUSTO	1ª RODADA (empregados concorrem dentro do mesmo centro de custo e mesmo cargo)			CONCORRÊNCIA NACIONAL	2ª RODADA (empregados do mesmo cargo concorrem com empregados do mesmo cargo não contemplados nos centros de custos)			3ª RODADA (empregados do mesmo cargo concorrem com empregados não contemplados do mesmo cargo da mesma diretoria)	3ª RODADA (empregados do mesmo cargo concorrem com empregados não contemplados do mesmo cargo da mesma diretoria)
	VERBA	UTILIZAÇÃO	SOBRA		SOBRA 1ª RODADA	UTILIZAÇÃO 2ª RODADA	SOBRA 2ª RODADA		
GERÊNCIA 1 - ANALISTA	1.000,00	900,00	100,00	GERÊNCIA 1 - ANALISTA	350,00	300,00	50,00	SOBRAS ANALISTAS	5,00
GERÊNCIA 1 - TÉCNICO	1.200,00	1.150,00	50,00	GERÊNCIA 2 - ANALISTA					
GERÊNCIA 1 PESQUISADOR	1.800,00	1.730,00	70,00	GERÊNCIA 3 - ANALISTA					
GERÊNCIA 2 - ANALISTA	200,00	INSUFICIENTE	200,00	GERÊNCIA 1 - TÉCNICO	380,00	320,00	60,00	SOBRAS TÉCNICOS	4,50
GERÊNCIA 2 - TÉCNICO	1.000,00	800,00	200,00	GERÊNCIA 2 - TÉCNICO					
GERÊNCIA 2 PESQUISADOR	2.000,00	SEM ELEGÍVEIS	2.000,00	GERÊNCIA 3 - TÉCNICO					
GERÊNCIA 3 - ANALISTA	500,00	450,00	50,00	GERÊNCIA 1 PESQUISADOR	2.250,00	2.250,00	0,00	SOBRAS PESQUISADORES	7,00
GERÊNCIA 3 - TÉCNICO	900,00	770,00	130,00	GERÊNCIA 2 PESQUISADOR					
GERÊNCIA 3 PESQUISADOR	180,00	INSUFICIENTE	180,00	GERÊNCIA 3 PESQUISADOR					
DEPARTAMENTOS				CONCORRÊNCIA POR DIRETORIA			CONCORRÊNCIA NACIONAL		
CONCORRÊNCIA POR DEPARTAMENTO	1ª RODADA (empregados concorrem com empregados do mesmo cargo dentro do departamento de lotação)			CONCORRÊNCIA NACIONAL	2ª RODADA (empregados do mesmo cargo concorrem com empregados não contemplados do mesmo cargo da mesma diretoria)			3ª RODADA (empregados do mesmo cargo concorrem com empregados não contemplados do mesmo cargo da mesma diretoria)	3ª RODADA (empregados do mesmo cargo concorrem com empregados não contemplados do mesmo cargo da mesma diretoria)
	VERBA	UTILIZAÇÃO	SOBRA		SOBRA 1ª RODADA	UTILIZAÇÃO 2ª RODADA	SOBRA 2ª RODADA		
DEPARTAMENTO 1 - ANALISTA	1.000,00	900,00	100,00	DEPARTAMENTO 1 - ANALISTA	350,00	300,00	50,00	SOBRAS ANALISTAS	5,00
GERÊNCIA 1 - TÉCNICO	1.200,00	1.150,00	50,00	DEPARTAMENTO 2 - ANALISTA					
DEPARTAMENTO 1 PESQUISADOR	1.800,00	1.730,00	70,00	DEPARTAMENTO 3 - ANALISTA					
DEPARTAMENTO 2 - ANALISTA	200,00	INSUFICIENTE	200,00	GERÊNCIA 1 - TÉCNICO	380,00	320,00	60,00	SOBRAS TÉCNICOS	4,50
GERÊNCIA 2 - TÉCNICO	1.000,00	800,00	200,00	GERÊNCIA 2 - TÉCNICO					
DEPARTAMENTO 2 PESQUISADOR	2.000,00	SEM ELEGÍVEIS	2.000,00	GERÊNCIA 3 - TÉCNICO					
DEPARTAMENTO 3 - ANALISTA	500,00	450,00	50,00	DEPARTAMENTO 1 PESQUISADOR	2.250,00	2.250,00	0,00	SOBRAS PESQUISADORES	7,00
GERÊNCIA 3 - TÉCNICO	900,00	770,00	130,00	DEPARTAMENTO 2 PESQUISADOR					
DEPARTAMENTO 3 PESQUISADOR	180,00	INSUFICIENTE	180,00	DEPARTAMENTO 3 PESQUISADOR					

6.11. Distribuição da verba para gestores:

UNIDADE REGIONAL				2ª RODADA (Gerentes + chefes de unidades vinculadas às regionais não contemplados na primeira concorrência nacionalmente)			
1ª RODADA (gerentes + chefes de unidades vinculadas à unidade regional concorrem entre si)				SOBRA 1ª RODADA	UTILIZAÇÃO 2ª RODADA	SOBRA 2ª RODADA	
	VERBA	UTILIZAÇÃO	SOBRA				
GERENTES + chefes de unidades	400,00	INSUFICIENTE	400,00	3.000,00	300,00		50
DIRETORIAS				2ª RODADA (Gestores não contemplados dentro das diretorias/departamentos)			
1ª RODADA (Gestores concorrem por função dentro da mesma diretoria/departamento)				SOBRA 1ª RODADA	UTILIZAÇÃO 2ª RODADA	SOBRA 2ª RODADA	
	VERBA	UTILIZAÇÃO	SOBRA				
SUPERINTENDENTES + CHEFES DE RESIDÊNCIA	1.000,00	900,00	100,00	-	-		
CHEFES DE DEPARTAMENTOS DA MESMA DIRETORIA	2.500,00	2.300,00	200,00	200,00	200,00		0
CHEFES DE DIVISÃO DO MESMO DEPARTAMENTO	1.800,00	1.730,00	70,00	2.300,00	2.000,00		300
NÃO TEM SEGUNDA CONCORRÊNCIA							
CHEFES DE DEPARTAMENTOS DE TODAS AS DIRETORIAS							
CHEFES DE DIVISÃO DA MESMA DIRETORIA							

6.12. A Progressão por tempo obedeceu o score do empregado e a verba disponível. O score do empregado significa a quantidade de dias desde a última progressão por tempo. O empregado que possui um score de 365 pontos foi contemplado por tempo no processo do ano anterior.

6.12.1. Ao final da apuração da Promoção e do Mérito, os empregados elegíveis à Progressão por Tempo foram relacionados do maior para o menor score. Selecionamos os empregados em ordem decrescente até que fosse utilizado o valor total disponível, considerando o valor necessário para cada empregado para mudança de padrão.

6.12.2. O empregado contemplado por tempo teve o seu score zerado e irá para "o final da fila" no processo de progressão por tempo.

6.13. Critério de Desempate.

6.13.1. Promoção:

- maior tempo como ocupante da classe do cargo;
- maior tempo de serviço na CPRM; e
- maior idade.

6.13.2. Mérito:

- maior tempo como ocupante do padrão salarial;
- maior tempo como ocupante da classe do cargo;
- maior tempo de serviço na CPRM; e
- maior idade.

6.13.3. Tempo:

- maior tempo como ocupante do padrão salarial;
- maior tempo como ocupante da classe do cargo;
- maior tempo de serviço na CPRM; e
- maior idade.

7. CONCLUSÃO

7.1. O gráfico do item 6.3 representa o resultado final da Avaliação de Desempenho de 2023. Em função da limitação de verba, imposta pela [legislação](#), não foi possível contemplar todos os empregados elegíveis no processo.

7.2. O atual modelo de distribuição das sobras foi definido em reunião com representantes das diretorias.

7.3. A DIDEHU permanece à disposição para esclarecimentos de dúvidas sobre o processo, através do e-mail: pccs2023@sgb.gov.br.



Documento assinado eletronicamente por **GERALDO ADVINCULA NETO**, **Chefe da Divisão de Desenvolvimento de Recursos Humanos**, em 25/03/2024, às 09:09, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site sei.sgb.gov.br/autenticidade, informando o código verificador **1983658** e o código CRC **E7DD56CC**.