

Proposta de Novo Modelo de Promoção para APOFP e EPP baseado em Critérios de Pontuação Meritocráticos

Novo Quadro Proposto				
Classe	Pontuação	Acréscimo	Características	Reajuste por classe
I	Não se aplica	Não se aplica	Aprovação no estágio probatório	15%
II	110	+110	Desempenho funcional de 80% + curso + 6 pontos	
III	230	+120	Desempenho funcional de 80% + curso + 16 pontos	
IV	370	+140	Desempenho funcional de 80% + curso + 36 pontos	
V	540	+170	Desempenho funcional de 80% + curso + 66 pontos	
VI	750	+210	Desempenho funcional de 80% + curso + 106 pontos	
VII				

Critérios de Pontuação da Promoção por Mérito			
Dimensão de Avaliação	Pontos	Pontuação Máxima	
		3 anos	4 anos
1. Avaliação de Desempenho			
Instrumento de avaliação* a ser preenchido pelas chefias mediata, imediata e pelo próprio servidor, deve avaliar competências e habilidades psicológicas, sociais e organizacionais (médias das avaliações realizadas na classe)	Até 50	50	50
Entregas realizadas <i>versus</i> planejadas	Até 30	30	30
2. Aperfeiçoamento de Conhecimentos			
Curso de aperfeiçoamento oferecido pela Administração (escola de governo ou contratado)**	40	40	40
Doutorado, com defesa de tese aprovada	40	40	40
Mestrado, com defesa de tese aprovada	30	30	30
Especialização Lato-Sensu (mínimo 360 h)	20	20	20
Diploma de conclusão de outra graduação	20	20	20
Certificado de proficiência em língua moderna estrangeira***	15	15	15
Curso, treinamento ou "workshop" oferecido pelo governo*** (cada 8h)	1	10	15
Publicação em periódico reconhecido	3	12	15
Apresentação em congresso, seminário ou simpósio nacional ou internacional	3	12	15
Presidente de comissão de licitação	5	10	15
Gestor de contratos ou convênios (montante, complexidade, duração...)**	Até 5	10	15
Participação como docente ou facilitador em atividades de difusão do conhecimento e de capacitação junto à Administração (8 horas)	2	10	14
3. Comprometimento			
Experiência em função de secretário ou secretário-adjunto (mês)	6	216	288
Experiência em função de presidente, vice-presidente e superintendente na Administração Autárquica e Fundacional (mês)	6	216	288
Experiência em função de chefe de gabinete (mês)	5,5	198	264
Experiência em função de coordenação (mês)	4	144	192
Experiência em função de direção, gerência ou equivalente na Administração Autárquica e Fundacional (mês)	4	144	192
Experiência em função de assessoramento ou direção técnica (mês)	2	72	96
Experiência em função de coordenação na Administração Autárquica ou Fundacional (mês)	2	72	96
Experiência em função de liderança/gerência de projeto ou de atividade (mês)	1	36	48
Experiência como representante titular da carreira na Comissão Técnica (mandato completo)	20	20	20
Experiência como representante suplente da carreira na Comissão Técnica (mandato completo)	5	5	5
Experiência como representante titular não remunerado de órgão colegiado para formulação e aprimoramento de políticas públicas em âmbito estadual (mês)	0,25	6	6
Participação em comissão organizadora de congressos / conferências	5	10	15
Participação como facilitador/apoio em congressos / conferências	1	3	5
Outros serviços relevantes à Administração**	Até 3	6	9
4. Inovação, Qualidade e Excelência na Gestão Pública			
Projeto premiado em Concurso de Inovação, Qualidade e Excelência na Gestão Pública	10	10	20
Comissão Organizadora de Concurso de Inovação, Qualidade e Excelência na Gestão Pública	5	10	15
Comissão Julgadora em Concurso de Inovação, Qualidade e Excelência na Gestão Pública	3	6	9
Projeto finalista em Concurso de Inovação, Qualidade e Excelência na Gestão Pública	2	4	6

Premissas
1. Divisão de classes baseado no modelo dos AFR
1.1 Eliminação dos níveis em cada classe e criação da classe VII
1.2 Interstício mínimo de 20 anos: três anos para as classes I a IV e quatro anos para as classes V e VI
2. Promoção por mérito
2.1 Substituição do corte quantitativo linear (20%) por critérios de pontuação a ser atingida em quatro dimensões de avaliação baseadas em mérito (competição individual)
2.2 Processo realizado anualmente
2.3 Instituição de comissão para organizar cada processo de promoção
2.4 Regulamentação dos critérios para pontuação pelas Comissões Técnicas
2.5 Cumprimento dos critérios para atingimento de pontuação pode ocorrer em qualquer momento anterior à data-base de cada processo de promoção
3. Limites para promoção
3.1 Pontuação mínima: cada classe exige uma pontuação mínima e cumulativa além do interstício para avanço dos servidores
3.2 Pontos podem ser livremente acumulados e organizados pelo servidor ao longo do tempo
3.3 Cada evento específico só pode ser contabilizado uma única vez
4. Disposição transitória
4.1 Quadro atual de servidores será reclassificado para a classe 3

* A pontuação atribuída ao instrumento de avaliação é proporcional ao desempenho em cada um dos quesitos avaliados.

** Caso a Administração não ofereça o curso de aperfeiçoamento dentro do interstício, a pontuação equivalente será conferida automaticamente ao servidor.

*** Mediante regulamentação da respectiva Comissão Técnica (COTAN/CEPP).

	APOFP/EPP	Líder de Projeto	Dir. Téc./ Assessor	Coord.	Chefe de Gab.	Dirigente
Avaliação	50	50	50	-	-	-
Entregas	30	30	0	-	-	-
Curso de aperfeiçoamento	40	40	40	40	0 - 40	0 - 40
Pontuação da posição (mês)	0	1	2	4	5,5	6
Total (3 anos)	120	156	162	184	198	216
Total (4 anos)	120	168	186	232	264	288