



## PORTARIA N.º 75, DE 07 DE DEZEMBRO DE 2015.

Altera o Normativo de Pessoal -  
**PROGRESSÃO FUNCIONAL**, em  
conformidade com o Plano de Cargos e  
Salários - PCS.

A **Presidente do Conselho Regional de Medicina do Distrito Federal**, no uso das atribuições que lhe confere a Lei n.º 3.268, de 30 de setembro de 1957, alterada pela Lei n.º 11.000, de 15 de dezembro de 2004 e regulamentada pelo Decreto n.º 44.045, de 19 de julho de 1958, alterado pelo Decreto n.º 6.821 de 14 de abril de 2009 e o Regimento Interno do Conselho Regional de Medicina do Distrito Federal, aprovado pela Resolução CRM-DF n.º 279, de 14 de agosto de 2008; e,

**Considerando** o Acordo Coletivo de Trabalho vigente.

**Considerando** o decidido na Sessão Plenária de 01 de dezembro de 2015.

### RESOLVE:

**Art. 1º** - Alterar o item 10.1 que passa a ter a seguinte redação: A promoção horizontal, por merecimento e por antiguidade, ocorrerá a cada dois anos, **alternadamente**.

**Art. 2º** - Alterar o item 11.2 que passa a ter a seguinte redação: Esteja no último padrão do nível do cargo que ocupa.

**Art. 3º** - Alterar o item 14 que passa a ter a seguinte redação: Deixará de ser classificado, para a promoção horizontal por merecimento, o empregado cujo RF tenha sido inferior a 7 (sete).

**Art. 4º** - Alterar o item 15 que passa a ter a seguinte redação: Os resultados do processo de classificação, com o ordenamento dos empregados com RF igual ou superior a 7 (sete), serão submetidos à Comissão de Progressão Funcional – CPF.

**Art. 5º** - Alterar o item 17 que passa a ter a seguinte redação: A Diretoria definirá a cada período de avaliação, o número de empregados a serem promovidos por merecimento.

**Art. 6º** - Alterar o item 17.1 que passa a ter a seguinte redação: O empregado, cujo RF for igual ou superior a 7 (sete) **será** candidato à promoção horizontal por merecimento.

**Art. 7º** - Alterar o item 18 que passa a ter a seguinte redação: Havendo necessidade de desempate entre os empregados selecionados, em decorrência do número de promoções a ser efetivado ser inferior ao número desses, serão utilizados os seguintes critérios, prioritariamente na ordem abaixo:

- 1º) O empregado que tenha, na data da avaliação, idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos. (Lei Federal n.º 10.741/2003);
- 2º) A nota obtida pelo empregado na prova de conhecimento institucional;
- 3º) O empregado que tenha maior tempo efetivo no CRM/DF, considerando anos, meses e dias, tendo como referência à data prevista para homologação da promoção;
- 4º) Ter maior idade.

**Art. 8º** - Alterar o item 19 que passa a ter a seguinte redação: Não haverá impedimento para a promoção horizontal por antiguidade aos empregados que estejam **no último padrão** de cada nível, podendo passar para o primeiro padrão do nível seguinte; desde que não incorre em reclassificação.

**Art. 9º** - Alterar o item 20 que passa a ter a seguinte redação: Empregados que tenham no mínimo 30 (trinta) meses de efetivo exercício no CRM/DF, a contar da data de admissão e computados até 31 de dezembro do ano a que se refere à promoção, não serão impedidos de serem promovidos horizontalmente por antiguidade.

**Art. 10º** - Alterar o item 22 que passa a ter a seguinte redação: A promoção horizontal por antiguidade ocorrerá automaticamente.

**Art. 11º** - Alterar o item 33 que passa a ter a seguinte redação: A promoção horizontal, por merecimento, ocorrerá a cada dois anos, em datas limites para realização das etapas relacionadas ao processo, estabelecidas pelo Presidente, conforme o quadro a seguir:



**Quadro 4: Data Limite da Promoção Horizontal por Merecimento**

<b>DATA LIMITE</b>	<b>EVENTO</b>
	Definição, por parte da Diretoria, de diretrizes e instruções complementares à progressão funcional, e encaminhamento das mesmas ao responsável pelos recursos humanos, quando houver.
	Designação, pelo Presidente, dos nomes que irão compor a CPF;
	Encaminhamento, pelo responsável dos recursos humanos à CPF, da relação de empregados selecionados para promoção horizontal por merecimento;
	Encaminhamento, pela CPF ao Presidente, da relação dos empregados passíveis de promoção horizontal por merecimento, da data de referência para a efetivação da promoção e do início dos efeitos financeiros produzidos pelas progressões funcionais;
	Homologação, pela Plenária, da relação de empregados a serem promovidos.
	Comunicação aos empregados por meio de Portaria.

**Art. 12º** - Revogar os demais dispositivos em contrário.

**Art. 13º** - Esta portaria entra em vigor na data de sua assinatura.

Brasília-DF, 07 de dezembro de 2015.

  
**MARTHA HELENA PIMENTEL ZAPPALÁ BORGES**  
Presidente CRM-DF



ANEXO DA PORTARIA Nº 75, DE 07 DE DEZEMBRO DE 2015

SUMÁRIO

NORMATIVO DE PESSOAL – PROGRESSÃO FUNCIONAL

	PÁG.
PORTARIA Nº 75/2015 .....	1
I – DA FINALIDADE .....	4
II – DAS CLASSIFICAÇÕES .....	4
III – DAS CONCEITUAÇÕES .....	4
IV – DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS – PCS .....	4
V – DO PROCESSO DE PROGRESSÃO FUNCIONAL .....	5
VI – DA PROMOÇÃO HORIZONTAL .....	5
A – Promoção Horizontal por Merecimento .....	6
A.1 - Critérios de Exclusão (Análise do Histórico Funcional) .....	6
A.2 - Critérios de Classificação (Avaliação de Desempenho) .....	6
A.3 - Critérios de Seleção .....	6
B – Promoção Horizontal por Antigüidade .....	7
VII – DA PROGRESSÃO VERTICAL .....	7
A – Critérios de Exclusão .....	8
B – Critérios de Classificação .....	9
C – Critérios de Seleção .....	10
VIII – DA COMISSÃO DE PROGRESSÃO FUNCIONAL .....	10
IX – DOS PRAZOS .....	10
XI – DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	11



Normativo de Pessoal  
**PROGRESSÃO FUNCIONAL**

## I – DA FINALIDADE

1. Este Normativo de Pessoal tem por finalidade disciplinar, no âmbito do Conselho Regional de Medicina do Distrito Federal – CRM/DF, o processo de Progressão Funcional dos empregados em conformidade com o Plano de Cargos e Salários – PCS.

## II - DAS CLASSIFICAÇÕES

2. O processo de progressão funcional abrange:
  - 2.1 Promoção horizontal, por merecimento e por antigüidade;
  - 2.2 Progressão vertical, por capacitação profissional ou por antigüidade, quando for o caso.
  - 2.3 Reclassificação não será permitida no processo de gestão de recursos humanos, visto ser proibida pela Constituição Federal de 1988.

## III - DAS CONCEITUAÇÕES

3. Entende-se por progressão funcional o crescimento do empregado de um padrão para outro, na tabela salarial, mantido o cargo em que foi enquadrado quando do seu ingresso no CRM/DF ou quando do seu reenquadramento no novo PCS.
4. Entende-se por promoção horizontal a movimentação do empregado, seqüencial padrão a padrão, até atingir o limite do nível em que está enquadrado.
  - 4.1 Promoção horizontal por merecimento decorre do comportamento/desempenho aferido em aspectos que digam respeito às atividades que efetivamente realiza no CRM/DF;
  - 4.2 Promoção horizontal por antigüidade decorre do tempo de efetivo exercício no CRM/DF.
5. Entende-se por progressão vertical o crescimento do empregado no cargo no qual está inserido, progredindo de um nível para outro, por atender aos requisitos formalmente aprovados pelo CRM/DF ou por promoção horizontal por antigüidade, quando for o caso.
6. Entende-se por reclassificação a mudança de cargo para outro sem alterar o valor salarial. Assim, a reclassificação dos empregados do CRM/DF só ocorrerá por meio de concurso público.

## IV – DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - PCS

7. O Plano de Cargos e Salários – PCS contempla os cargos: (a) Profissional de Suporte Administrativo – PSAD; (b) Profissional de Suporte Técnico – PSTE; (c) Profissional de Atividades Especializadas – PAES; e (d) Profissional Médico de Fiscalização - PMEF.

4



## Normativo de Pessoal PROGRESSÃO FUNCIONAL

8. A distribuição dos cargos do PCS em relação a estrutura salarial está resumida no quadro a seguir:

Quadro 1. ESTRUTURA SALARIAL *versus* CARGO

ESTRUTURA SALARIAL						CARGO			
NÍVEL	PADRÃO					PSAD	PSTE	PAES	PMEF
OPERACIONAL	O/1	O/2	O/3	O/4	O/5				
	O/6	O/7	O/8	O/9	O/10				
	O/11	O/12	O/13	O/14	O/15				
	O/16	O/17	O/18	O/19	O/20				
PLENO	P/21	P/22	P/23	P/24	P/25				
	P/26	P/27	P/28	P/29	P/30				
	P/31	P/32	P/33	P/34	P/35				
	P/36	P/37	P/38	P/39	P/40				
SÊNIOR	S/41	S/42	S/43	S/44	S/45				
	S/46	S/47	S/48	S/49	S/50				
	S/51	S/52	S/53	S/54	S/55				
	S/56	S/57	S/58	S/59	S/60				

### V – DO PROCESSO DE PROGRESSÃO FUNCIONAL

9. O processo de progressão funcional constitui-se de três fases distintas.
- 9.1 1ª. Fase. Cogitação – identifica os empregados que participarão do processo de progressão, estabelecendo os CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO.
  - 9.2 2ª. Fase. Classificação – estabelece os CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO, segundo os quais os empregados serão ordenados.
  - 9.3 3ª. Fase. Seleção – estabelece os CRITÉRIOS DE SELEÇÃO e desempate para preencher o número de progressões pré-determinadas.

### VI - DA PROMOÇÃO HORIZONTAL

10. A promoção horizontal é o crescimento do empregado de um padrão para outro, mantendo o nível em que está da tabela salarial.
- 10.1 A promoção horizontal, por merecimento e por antigüidade, ocorrerá a cada dois anos, **alternadamente**.
  - 10.2 Os empregados que concorrerem à promoção horizontal por merecimento serão classificados em conformidade com os resultados da avaliação de desempenho e a análise do histórico funcional.



**Normativo de Pessoal**  
**PROGRESSÃO FUNCIONAL**

**A - Promoção Horizontal por Merecimento**

**A.1 - Critérios de Exclusão (Análise do Histórico Funcional)**

11. Deixará de ser cogitado para a promoção horizontal por merecimento o empregado que esteja incluído em qualquer um dos itens abaixo:
  - 11.1 Tenha tempo efetivo como empregado do CRM/DF inferior a 12 (doze) meses;
  - 11.2 Esteja no último padrão do nível do cargo que ocupa;
  - 11.3 Tenha mudado para cargo/nível com salário superior ao atual nos últimos 12 (doze) meses, após a implantação do novo PCS;
  - 11.4 Tenha sido punido, por escrito, nos últimos 12 (doze) meses, contados até a data do início do período de avaliação;
  - 11.5 Tenha estado em gozo de benefício pelo INSS, em período igual ou superior a 180 (cento e oitenta) dias, consecutivos ou não, exceto nos casos de acidente do trabalho, doenças ocupacionais e/ou licença maternidade, nos últimos 12 (doze) meses, contados até a data do início do período de avaliação;
  - 11.6 Tenha tido qualquer modalidade de suspensão de contrato de trabalho nos últimos 18 (dezoito) meses, contados até a data do início do período de avaliação, à exceção das decorrentes de participação em greve;
  - 11.7 Tenha incorrido em 06 (seis) faltas ao trabalho não abonadas nos últimos doze meses, contados até a data do início do período de avaliação;

**A.2 - Critérios de Classificação (Avaliação de Desempenho)**

12. O resultado obtido na avaliação de desempenho será um dos critérios a ser utilizado para subsidiar a identificação dos empregados mais bem qualificados para a promoção horizontal por merecimento.
13. Os empregados serão classificados, em ordem decrescente de pontuação, considerando o Resultado Final da avaliação de desempenho – RF.
14. Deixará de ser classificado, para a promoção horizontal por merecimento, o empregado cujo RF tenha sido inferior a 7 (sete).

**A.3 - Critérios de Seleção**

15. Os resultados do processo de classificação, com o ordenamento dos empregados com RF igual ou superior a 7 (sete), serão submetidos à Comissão de Progressão Funcional - CPF.
16. A promoção horizontal por merecimento dar-se-á por ordem de classificação dos empregados.
17. A Diretoria definirá a cada período de avaliação, o número de empregados a serem promovidos por merecimento.

6  
fau



## Normativo de Pessoal PROGRESSÃO FUNCIONAL

- 17.1 O empregado, cujo RF for igual ou superior a 7 (sete) **será** candidato à promoção horizontal por merecimento.
18. Havendo necessidade de desempate entre os empregados selecionados, em decorrência do número de promoções a ser efetivado ser inferior ao número desses, serão utilizados os seguintes critérios, prioritariamente na ordem abaixo:
- 5º) O empregado que tenha, na data da avaliação, idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos. (Lei Federal nº 10.741/2003);
  - 6º) A nota obtida pelo empregado na prova de conhecimento institucional;
  - 7º) O empregado que tenha maior tempo efetivo no CRM/DF, considerando anos, meses e dias, tendo como referência à data prevista para homologação da promoção;
  - 8º) Ter maior idade.

### B - Promoção Horizontal por Antiguidade

19. Não haverá impedimento para a promoção horizontal por antigüidade aos empregados que estejam **no último padrão** de cada **nível**, podendo passar para o primeiro padrão do nível seguinte; desde que não incorre em reclassificação.
20. Empregados que tenham no mínimo 30 (trinta) meses de efetivo exercício no CRM/DF, a contar da data de admissão e computados até 31 de dezembro do ano a que se refere à promoção, não serão impedidos de serem promovidos horizontalmente por antiguidade.
21. O interstício mínimo para a promoção horizontal por antiguidade será de 24 (vinte e quatro) meses a contar da última promoção recebida por antigüidade.
22. A promoção horizontal por antiguidade ocorrerá automaticamente.
23. O tempo de efetivo exercício, para o empregado readmitido, será contado a partir da última data de admissão.

### VII - DA PROGRESSÃO VERTICAL

24. A progressão vertical é a mudança do empregado do nível em que está para o nível seguinte no mesmo cargo após atender aos requisitos formalmente aprovados pelo CRM/DF ou por promoção horizontal por antigüidade, quando for o caso, correspondente ao cargo e nível em que estiver concorrendo.
- 24.1 O número de vagas a serem preenchidas por progressão vertical deverá ser precedido de estudo técnico e analítico do quadro de pessoal do CRM/DF com base nas descrições de competências das unidades organizacionais e nas principais atribuições dos cargos do PCS.
  - 24.2 A abertura de vagas é da iniciativa do Presidente, devendo submetê-la à aprovação da Diretoria.

7  
hau



**Normativo de Pessoal**  
**PROGRESSÃO FUNCIONAL**

**A - Critérios de Exclusão**

25. Deixará de ser indicado para a progressão vertical o empregado que esteja incluído em qualquer dos itens descritos a seguir:
- 25.1 Tenha sido punido, por escrito, nos últimos 12 (doze) meses anteriores à data de realização do processo de progressão funcional, segundo norma disciplinar do CRM/DF;
- 25.2 Tenha estado em gozo de benefício pelo INSS, em período igual ou superior a 180 (cento e oitenta) dias, consecutivos ou não, exceto nos casos de acidente do trabalho e/ou licença maternidade, nos últimos 12 (doze) meses anteriores à data de realização do processo de progressão funcional;
- 25.3 Tenha tido qualquer modalidade de suspensão de contrato de trabalho, nos últimos dois anos anteriores à data de realização do processo de progressão funcional, à exceção de participação em greve;
- 25.4 Tenha sido requisitado ou cedido para prestar serviços a outros órgãos ou instituições nos últimos dois anos anteriores à data de realização do processo de progressão funcional, a menos que haja disposição contrária da Diretoria.
- 25.5 Tenha cumprido os padrões mínimos **recomendados** para o nível, **assinalados** no quadro 2 a seguir, podendo o número de padrão ser eliminado, acrescido ou diminuído em função da vaga a ser preenchida, por decisão exclusiva da Diretoria:

**Quadro 2: Padrões mínimos recomendados para a progressão vertical**

CARGO	PSAD					PSTE					PAES					PMEF				
NÍVEL	PADRÃO																			
OPERACIONAL	O/1	O/2	O/3	O/4	O/5															
	O/6	O/7	O/8	O/9	O/10															
	O/11	O/12	O/13	O/14	O/15	O/11	O/12	O/13	O/14	O/15										
	O/16	O/17	O/18	O/19	O/20	O/16	O/17	O/18	O/19	O/20										
PLENO	P/21	P/22	P/23	P/24	P/25	P/21	P/22	P/23	P/24	P/25	P/21	P/22	P/23	P/24	P/25					
	P/26	P/27	P/28	P/29	P/30	P/26	P/27	P/28	P/29	P/30	P/26	P/27	P/28	P/29	P/30					
	P/31	P/32	P/33	P/34	P/35	P/31	P/32	P/33	P/34	P/35	P/31	P/32	P/33	P/34	P/35	P/31	P/32	P/33	P/34	P/35
	P/36	P/37	P/38	P/39	P/40	P/36	P/37	P/38	P/39	P/40	P/36	P/37	P/38	P/39	P/40	P/36	P/37	P/38	P/39	P/40
SÊNIOR						S/41	S/42	S/43	S/44	S/45	S/41	S/42	S/43	S/44	S/45	S/41	S/42	S/43	S/44	S/45
						S/46	S/47	S/48	S/49	S/50	S/46	S/47	S/48	S/49	S/50	S/46	S/47	S/48	S/49	S/50
											S/51	S/52	S/53	S/54	S/55	S/51	S/52	S/53	S/54	S/55
											S/56	S/57	S/58	S/59	S/60	S/56	S/57	S/58	S/59	S/60

- 25.6 Possuir a média das duas últimas avaliações de desempenho, **quando houver**, acima do 3º quartil, considerando o conjunto de empregados avaliados no CRM/DF.

-8  
*fa*



## Normativo de Pessoal PROGRESSÃO FUNCIONAL

### B - Critérios de Classificação

26. O candidato deverá ser submetido à avaliações de conhecimento específico pertinente ao nível do cargo ao qual está concorrendo e receber nestas avaliações pontuação classificatória que deverá variar de 0 a 10 pontos, conforme apresentado a seguir:

- 1º) **REDAÇÃO – R:** de tema específico relacionado às atividades a serem exercidas na unidade organizacional detentora da vaga;
- 2º) **INFORMÁTICA – I:** elaboração de texto (Word); tabela (Excel) e apresentação de trabalho (power point); e
- 3º) **ENTREVISTA – E:** com os empregados selecionados nos itens 1º) e 2º), contemplando os seguintes critérios:

#### Técnicos

- Nível pleno e sênior: conhecimento da área pleiteada, de acordo com a descrição do cargo no FCS;

#### Comportamentais

- Nível pleno: Capacidade de comunicação verbal; Disposição para trabalhar em equipe; Motivação para o cargo; Capacidade de decisão;
- Nível sênior: Capacidade de liderança; Disposição para trabalhar em equipe; Capacidade de decisão; Capacidade de comunicação verbal;

O Resultado Final - RF será a média ponderada dos resultados obtidos nos 3 (três) itens avaliados, observando-se a seguinte distribuição de pesos e a aplicação da fórmula:

- R - peso 3 (três);
- I - peso 2 (dois)
- E - peso 1 (um)

$$RF = \frac{R.3 + I.2 + E}{6}$$

#### Onde:

RF – Resultado Final; R = Redação; I = Informática e E = Entrevista.

Para efeito de aprovação no processo de progressão vertical, o candidato deverá obter RF mínimo de 7 (sete) pontos, equivalente a 70% da pontuação máxima admitida.

- 26.1 Será dispensado do processo de capacitação profissional e ocupará a vaga surgida no nível seguinte de seu cargo, o empregado que estiver no último padrão do nível e há mais de dois anos sem promoção horizontal por merecimento e/ou por antigüidade, quando da abertura de vaga para progressão vertical.
27. O(s) empregado(s) que obtiver(em) RF mínimo de 7 (sete) será(ao) classificado(s) em ordem decrescente para ocupar(em) a vaga aprovada.
28. O processo de progressão vertical será planejado e formalizado pelo setor carente da mão-de-obra do CRM/DF, em conjunto com o responsável pelos recursos humanos, quando houver.
  - 28.1 A avaliação de conhecimento deverá ser realizada mediante contratação de empresa profissional especializada ou diretamente pelo CRM/DF se houver estrutura adequada para tal.

9  
fa



## Normativo de Pessoal PROGRESSÃO FUNCIONAL

### C - Critérios de Seleção

29. O empregado que obtiver a melhor classificação no processo de avaliação estabelecido pelo CRM/DF será selecionado e ocupará a vaga aprovada, sendo re-enquadrado no primeiro padrão do nível seguinte ao cargo que ocupa, com efeitos financeiros a partir de data definida pela Diretoria.
30. O empregado promovido por progressão vertical deverá permanecer atuando na unidade organizacional para a qual foi selecionado por período mínimo de dois anos, salvo se for designado para exercer cargo de livre provimento ou se houver interesse em contrário por parte do Presidente com aprovação da Diretoria.
31. A progressão vertical se dará em conformidade com o número de vaga aprovada não devendo ser criado cadastro reserva para preenchimento de outra vaga a ser aprovada futuramente.

### VIII - DA COMISSÃO DE PROGRESSÃO FUNCIONAL

32. A Comissão de Progressão Funcional - CPF terá a finalidade de acompanhar o processo de progressão funcional, no âmbito de todo o CRM/DF, por período específico, e será constituída conforme demonstrado no Quadro 3 a seguir.

Quadro 3: Equipe Responsável pelo Processo de Progressão Funcional

Membros	Atribuições da Equipe
1- 1º Secretário. 2- Duas outras pessoas não ocupantes de cargo do PCS.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Administrar os processos de progressão funcional;</li><li>• Zelar para que os prazos estipulados para as fases dos Processos de Progressão Funcional sejam cumpridos;</li><li>• Mapear o posicionamento de todos os empregados do CRM/DF em relação ao processo de progressão funcional, identificando dentre eles aqueles cogitados, classificados e selecionados;</li><li>• Relacionar os empregados classificados, conforme estabelecido no item 17 deste Normativo;</li><li>• Deliberar sobre dúvidas ou omissões oriundas do processo de progressão funcional;</li><li>• Realizar outras atividades pertinentes ao processo de progressão funcional do período vigente.</li></ul>

- 32.1 A Comissão de Progressão Funcional - CPF será apoiada por profissionais responsáveis pelos serviços de recursos humanos em relação à operacionalidade de todos os procedimentos decorrentes dos processos de progressão funcional (promoção horizontal por merecimento e progressão vertical);

### IX - DOS PRAZOS

33. A promoção horizontal, por merecimento, ocorrerá a cada dois anos, em datas limites para realização das etapas relacionadas ao processo, estabelecidas pelo Presidente, conforme o quadro a seguir:



## Normativo de Pessoal PROGRESSÃO FUNCIONAL

Quadro 4: Data Limite da Promoção Horizontal por Merecimento

DATA LIMITE	EVENTO
	Definição, por parte da Diretoria, de diretrizes e instruções complementares à progressão funcional, e encaminhamento das mesmas ao responsável pelos recursos humanos, quando houver.
	Designação, pelo Presidente, dos nomes que irão compor a CPF;
	Encaminhamento, pelo responsável dos recursos humanos à CPF, da relação de empregados selecionados para promoção horizontal por merecimento;
	Encaminhamento, pela CPF ao Presidente, da relação dos empregados passíveis de promoção horizontal por merecimento, da data de referência para a efetivação da promoção e do início dos efeitos financeiros produzidos pelas progressões funcionais;
	Homologação, pela Plenária, da relação de empregados a serem promovidos.
	Comunicação aos empregados por meio de Portaria.

34. A **promoção vertical** ocorrerá a qualquer tempo, independente de período preestabelecido, para suprimento de vagas do quadro de pessoal, aprovado pela Diretoria.

### X – DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

35. Os empregados selecionados para promoção que, na data de efetivação da mesma, estejam em gozo de auxílio maternidade ou afastados do serviço para tratamento de saúde terão suas promoções efetivadas somente na data de retorno ao trabalho, sem efeito retroativo.
36. Ao empregado que se encontrar afastado do efetivo exercício de suas funções ocupando cargo eletivo no sindicato da categoria ou em missão/treinamento definido pelo CRM/DF fica assegurada a participação nas promoções horizontais.
37. No caso de movimentação de empregado de um setor para outro, será considerada a última avaliação de desempenho, mesmo que realizada no setor de origem.
38. Os casos não previstos neste Normativo serão resolvidos pelo Presidente, em conformidade com a legislação vigente.