	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA Estágio Probatório – Progressão e Promoção		
	GRH/SGI	Nº 37	Folha 1 de 18

A DIRETORIA COLEGIADA DA AGÊNCIA NACIONAL DO CINEMA – ANCINE, no uso da atribuição que lhe conferem os incisos III e IV, do art. 6º do Anexo I do Decreto nº 4.121, de 07 de fevereiro de 2002 e incisos I, II e III e IX do art. 6º do Regimento Interno, tendo em vista o disposto nos arts. 20 e 29 da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1.990, nos arts. 9 a 13 e 26 da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, e tendo em vista o disposto nos Decretos 6.530, de 4 de agosto de 2008 e 7.133, de 19 de março de 2010

R E S O L V E:

Art. 1º Estabelecer critérios e procedimentos para a realização da avaliação de desempenho funcional para fins de estágio probatório e para fins de progressão e promoção nas carreiras de Analista Administrativo, Especialista em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual, Técnico Administrativo e Técnico em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual.

TÍTULO I

Capítulo Único

Das Disposições Preliminares

Art. 2º Para efeito de aplicação desta RDC considera-se:

I – carreira: conjunto de classes de cargos de mesma profissão, natureza do trabalho ou atividade, escalonadas segundo a responsabilidade e complexidade inerentes às suas atribuições;

II – classe: divisão vertical da carreira, integrada por cargos de idêntica denominação, atribuições, grau de complexidade, nível de responsabilidade, requisitos de capacitação e experiência para o desempenho das atribuições, representada na Tabela de Vencimentos por “A”, “B” e “Especial”;


III – padrão: posição do servidor na escala de vencimentos da classe, representado na Tabela de Vencimentos por I, II, III, IV e V, nas Classes “A” e “B”; e, I, II e III na classe “Especial”;

IV – progressão: a passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe;

V – promoção: a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior;

VI – interstício: tempo mínimo de efetivo exercício necessário para a concessão de progressão ou promoção;

VII – período avaliativo: aquele que correspondente a um ano, apurado em dias e considerado o ano como de trezentos e sessenta e cinco dias, em que o desempenho do servidor será avaliado para concorrer à progressão e à promoção, ressalvada a hipótese de redução do interstício.

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA Estágio Probatório – Progressão e Promoção		
	GRH/SGI	Nº 37	Folha 2 de 18

VIII – eventos de capacitação: cursos, treinamentos presenciais e a distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, ministrados por servidores da própria Agência ou não, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da Agência, desde que tenham conteúdo compatível com as atribuições do respectivo cargo efetivo ou unidade de lotação/exercício do servidor.

IX – Plano Anual de Capacitação – PAC: instrumento de implementação da política de capacitação que consiste no planejamento das ações a serem realizadas no decorrer do ano civil, selecionadas em consonância com as prioridades da Instituição.

X – Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento – PPDC: programa modular, destinado preferencialmente aos servidores do Quadro de Pessoal Efetivo e Específico da ANCINE, que tem a finalidade de assegurar a permanente profissionalização da ANCINE, possibilitando o desenvolvimento das competências individuais e a execução de atividades institucionais de complexidade crescente.

XI – Experiência no campo específico de atuação da carreira:

a) tempo de efetivo exercício nas carreiras da ANCINE;

b) tempo de experiência profissional no exercício de atividades compatíveis com as atribuições da carreira, no serviço público, comprovada por certidão de tempo de serviço público ou documento equivalente.

TÍTULO II

Do Estágio Probatório

Capítulo I


Das Disposições Gerais

Art. 3º O estágio probatório corresponde ao período de 36 meses durante o qual a aptidão e a capacidade do servidor nomeado para o cargo de provimento efetivo serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores:

- I – assiduidade;
- II – disciplina;
- III – capacidade de iniciativa;
- IV – produtividade;
- V – responsabilidade.

Parágrafo único Os critérios elencados no *caput* serão auferidos com base na sistemática estabelecida para a avaliação de desempenho individual vigente na Agência.

Art. 4º Quatro meses antes de findo o período do estágio probatório, será submetida à homologação da Diretoria Colegiada a avaliação do desempenho do servidor, realizada por comissão constituída para essa finalidade, nos termos desta norma, sem prejuízo

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA Estágio Probatório – Progressão e Promoção		
	GRH/SGI	Nº 37	Folha 3 de 18

da continuidade de apuração dos critérios enumerados no artigo 3º desta RDC.

Art. 5º O servidor em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento na Agência, e somente poderá ser cedido a outro órgão ou entidade para ocupar cargos de Natureza Especial, cargos de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, de níveis 6, 5 e 4, ou equivalentes.

Art. 6º Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos previstos nos artigos 81, incisos I a IV, 94, 95 e 96, da Lei 8.112/90, bem assim afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Federal.

Art. 7º O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos nos artigos 83, 84, § 1o, 86 e 96 da Lei 8.112/90, bem como na hipótese de participação em curso de formação, e será retomado a partir do término do impedimento.

Capítulo II

Da Comissão Especial de Estágio Probatório

Art. 8º A comissão especial de estágio probatório será constituída mediante portaria de designação de seus membros, que deverão ser servidores públicos estáveis em exercício na Agência, assim distribuídos:

I – um representante efetivo e um suplente da Gerencia de Recursos humanos, o qual presidirá a comissão e exercerá o papel de coordenador dos trabalhos;

II – um representante efetivo e um suplente da Superintendência Executiva;


III – um representante efetivo e um suplente da respectiva carreira a que se refere.

§1º Preferencialmente, os membros representantes da comissão acima indicados serão os mesmos que comporão a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho – CAD.

§2º Enquanto não se formar a comissão nos termos desta resolução, permanece em exercício a comissão designada na forma da resolução anteriormente em vigor.

Art. 9º A comissão se reunirá, formará juízo sobre a capacidade e aptidão do servidor, observando as notas atribuídas pela chefia imediata e as médias auferidas, durante os trinta 30 (trinta) primeiros meses de efetivo exercício e, mediante parecer escrito, o declarará aprovado ou reprovado.

Parágrafo único. Caso considere necessário, a comissão especial poderá convocar a chefia imediata e os demais participantes do processo avaliativo do servidor, para que se manifestem.

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA Estágio Probatório – Progressão e Promoção		
GRH/SGI	Nº 37	Folha 4 de 18	

Art. 10. Para ser considerado aprovado, o servidor deverá obter, na média aritmética das notas atribuídas pela chefia imediata em suas avaliações de desempenho individual referentes aos 30 (trinta) primeiros meses de efetivo exercício, nota maior ou igual a 70 (setenta) pontos.

Art. 11. O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado ou aproveitado em outro, caso seu cargo de origem se encontre provido.

Art. 12. A comissão submeterá a avaliação final do estágio probatório à Diretoria Colegiada, para homologação e posterior publicação do resultado no Boletim de Serviço da ANCINE.

Capítulo III

Dos Recursos

Art. 13. O avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração devidamente justificado contra o resultado da avaliação final do estágio probatório, no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data da ciência do resultado.

§1º O servidor deverá identificar claramente o tipo e o quesito de avaliação que discorda, formular pedido específico com a indicação da nota que considera adequada e apresentar os elementos de prova que julgar necessários.


§2º O pedido de reconsideração será protocolado e direcionado à comissão especial, que o apreciará no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

Art. 14. Da decisão que deferir o pleito parcialmente ou indeferi-lo, caberá recurso à Diretoria Colegiada, no prazo de até 10 (dez) dias úteis contados da ciência do servidor.

§1º O recurso formulado pelo servidor deverá identificar claramente o tipo e o quesito de avaliação que discorda, indicar a nota que considera adequada e apresentar, se for o caso, os elementos de prova que julgar necessários.

§2º A Diretoria Colegiada deliberará no prazo de até 10 (dez) dias úteis do recebimento do recurso e se manifestará em decisão final.

Art. 15. A decisão final do recurso será publicada no Boletim de Serviço, intimando o interessado por meio do fornecimento de cópia da íntegra da decisão.

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA Estágio Probatório – Progressão e Promoção		
	GRH/SGI	Nº 37	Folha 5 de 18

TÍTULO III

Da Progressão e Promoção

Capítulo I

Das Disposições Gerais

Art. 16. O desenvolvimento dos servidores do quadro efetivo da ANCINE nas carreiras dos respectivos cargos ocorrerá mediante progressão e promoção e obedecerá aos seguintes princípios:

- I – da anualidade;
- II – da competência e qualificação profissional; e
- III – da existência de vaga

Art. 17. A avaliação de desempenho para fins de progressão e promoção considerará os seguintes fatores avaliativos mínimos:

- I – produtividade no trabalho, com base em padrões previamente estabelecidos de qualidade e economicidade;
- II – capacidade de iniciativa;
- III – cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo;
- IV – assiduidade;
- V – pontualidade; e
- VI – disciplina.


Art. 18. As vagas em cada carreira serão distribuídas por classe, de acordo com a disponibilidade orçamentária e respeitarão os quantitativos estabelecidos no anexo V desta RDC.

§1º Por meio de ato da Diretoria Colegiada, a Agência poderá alterar os quantitativos estabelecidos no anexo V desta RDC.

§2º. A Agência poderá restringir o quantitativo de vagas destinadas à progressão ou promoção de seus servidores, de acordo com a disponibilidade orçamentária.

Art. 19. A avaliação de desempenho para fins de progressão e promoção observará a sistemática de avaliação de desempenho individual e a de capacitação e qualificação funcional vigentes na ANCINE, normatizadas em Resoluções de Diretoria Colegiada.

Art. 20. O marco inicial do primeiro período avaliativo fica definido como sendo o dia 31 de dezembro de 2008.

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA Estágio Probatório – Progressão e Promoção		
	GRH/SGI	Nº 37	Folha 6 de 18

§1º A aferição dos requisitos para progressão e promoção referentes ao primeiro período avaliativo utilizará como data-base o dia 31 de dezembro de 2009, com efeitos financeiros a partir do primeiro dia subsequente.

§2º A aferição dos requisitos para progressão e promoção dos demais períodos se dará nos dias 31 de maio e 30 de novembro de cada ano, com efeitos financeiros a partir do primeiro dia subsequente ao término de cada período avaliativo. **(Alterado pela RDC nº 44/12)**

§3º Na hipótese de o servidor cumprir os requisitos para progressão e promoção em data diversa da de aferição de que trata o §2º deste artigo, os efeitos financeiros serão contados a partir do primeiro dia subsequente da data do cumprimento dos requisitos.

§4º O interstício será apurado em dias, que serão convertidos em anos, considerado o ano como de trezentos e sessenta e cinco dias.

Capítulo II

Da Sistemática de Avaliação de Desempenho

Art. 21. A avaliação de desempenho para fins de progressão e promoção observará:

- I – a avaliação de desempenho individual do servidor;
- II – a experiência no campo específico de atuação da carreira;
- III – o tempo de efetivo exercício no cargo;
- IV – a capacitação no campo específico de atuação da carreira.


§1º. A avaliação de desempenho individual do servidor, para fins de progressão e promoção, será auferida com base na média aritmética de todas as avaliações de desempenho individual realizadas pela chefia imediata durante o interstício de referência, na forma da Resolução de Diretoria Colegiada em vigor.

§2º Os demais componentes da avaliação de desempenho para fins de progressão e promoção serão auferidos com base na legislação em vigor, nos assentamentos funcionais do servidor e conforme sistemática estabelecida para a capacitação profissional, na forma da Resolução de Diretoria Colegiada em vigor.

§3º Caberá à Gerência de Recursos Humanos – GRH instrumentalizar a avaliação para fins de progressão e promoção, preferencialmente subsidiada pelo sistema informatizado de que trata o artigo 44 da RDC nº 35/10.

Art. 22. A progressão e a promoção funcional somente será concedida ao servidor que tenha cumprido o interstício mínimo de um ano de efetivo exercício no mesmo padrão, atingido o limite mínimo de desempenho de 85 (oitenta e cinco) pontos e preenchido os demais requisitos estabelecidos nesta RDC.

Art. 23. O interstício mínimo estabelecido no art. 22 para progressão poderá sofrer redução de 50% (cinquenta por cento), limitada em até 10% (dez por cento) do número de vagas por classe em cada cargo.

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA Estágio Probatório – Progressão e Promoção		
	GRH/SGI	Nº 37	Folha 7 de 18

§1º A GRH informará o número de vagas disponíveis para progressão com redução de interstício em cada período de aferição.

§2º Somente os servidores que obtiverem avaliação de desempenho individual realizada pela chefia igual ou superior a 90 (noventa) pontos poderão concorrer à redução de interstício de que trata o caput. (Alterado pela RDC nº 69/15)

§3º Os critérios de desempate e demais requisitos desta RDC se aplicam, no que couber, à progressão com redução de interstício, no caso de haver mais candidatos do que as vagas disponíveis.

§4º Caberá à Diretoria Colegiada a definição final dos servidores alcançados pela progressão com redução de interstício.

§5º O disposto neste artigo somente se aplica aos períodos avaliativos concomitantes e posteriores à publicação desta RDC.

Capítulo III

Da Capacitação para Fins de Progressão e Promoção

Art. 24. A capacitação e a qualificação obedecerão prioritariamente ao Plano Anual de Capacitação – PAC e ao Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento - PPCD, com o objetivo de atualizar a formação dos servidores do quadro efetivo, desenvolver suas competências e contribuir para o desempenho de suas atribuições no âmbito da Agência.

Art. 25. Durante a permanência nas classes A e B, a participação do servidor em eventos integrantes do PPCD é condição para promoção à classe subsequente.

Art. 26. Todos os eventos de capacitação promovidos ou custeados pela ANCINE serão válidas para fins de progressão e promoção.


Art. 27. Os eventos de capacitação gratuitos ou aqueles custeados pelo servidor poderão ser considerados para efeitos de progressão e promoção, desde que compatíveis com as atribuições do cargo, com as competências regimentais da unidade de exercício do servidor e com as prioridades estabelecidas no PAC.

§1º. A chefia imediata do servidor encaminhará à GRH, para fins de comprovação da participação em eventos de capacitação gratuitos ou custeados pelo servidor, solicitação consubstanciada contendo o conteúdo programático do evento e cópia do certificado ou declaração expedida pela instituição realizadora.

§2º O aproveitamento mínimo a ser alcançado pelo servidor nos eventos de capacitação será o mesmo exigido pela instituição realizadora do evento.

§3º Caberá à GRH a análise de compatibilidade de que trata o *caput* deste artigo.

Art. 28. Os cursos de Especialização, Mestrado e Doutorado realizados em instituições nacionais ou estrangeiras e reconhecidos pelo Ministério da Educação – MEC, desde que compatíveis com as atribuições do cargo, serão aceitos para fins de promoção, com ênfase àqueles patrocinados pela ANCINE. (Alterado pela RDC nº 45/12)

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA Estágio Probatório – Progressão e Promoção		
	GRH/SGI	Nº 37	Folha 8 de 18

Parágrafo único. Para fins de promoção, o servidor participante dos cursos de Especialização, Mestrado e Doutorado, que ainda não tenha recebido o certificado de conclusão do curso poderá apresentar declaração da instituição promotora, com histórico das disciplinas cursadas e informações sobre a aprovação.

Art. 29. Para efeito de cômputo dos requisitos mínimos para progressão e promoção, não se considera como experiência o tempo de afastamento do servidor para a realização de cursos de especialização, mestrado ou doutorado.

Capítulo IV

Da Suspensão e Interrupção do Interstício

Art. 30. O cômputo do interstício para fins de progressão e promoção será suspenso durante os seguintes casos:

I – licença por motivo de doença em pessoa da família do servidor cuja soma do tempo concedido exceder a 30 (trinta) dias, consecutivos ou não, em período de 12 (doze) meses contado a partir da data do deferimento da primeira licença concedida; **(Alterado pela RDC nº 69/15)**

II – licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;

III – licença para atividade política;

IV – suspensão disciplinar;

V – afastamento para participação em curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo público na Administração Pública Federal direta, autárquica ou fundacional;

VI – falta injustificada; e

VII – em caso de pagamento de auxílio-reclusão

Parágrafo único. Nas hipóteses mencionadas neste artigo, a contagem do tempo para a complementação do interstício será retomada a partir do término da suspensão.

Art. 31. O cômputo do interstício para fins de progressão e promoção será interrompido durante os seguintes casos:


I – licença incentivada sem remuneração;

II – licença para tratar de interesses particulares;

III – afastamento para exercício de mandato eletivo; e

IV – licença para desempenho de mandato classista.

Parágrafo único. Nas hipóteses mencionadas neste artigo, a contagem do tempo para a complementação do interstício terá novo início no dia de retorno do servidor ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo efetivo.

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA Estágio Probatório – Progressão e Promoção		
	GRH/SGI	Nº 37	Folha 9 de 18

Capítulo V

Do Levantamento dos Dados e da Publicação dos Atos de Efetivação da Progressão e Promoção

Art. 32. Ao final de cada período avaliativo a GRH efetuará levantamento contendo os seguintes dados:

I – número de vagas existentes ou de cargos vagos previstos no limite de cada classe, destinados à progressão;

II – número de vagas existentes para os fins do disposto no artigo 23 desta RDC;

III – nome dos servidores com interstício cumprido;

IV – consolidação dos resultados das avaliações de desempenho individual;

V – consolidação do preenchimento dos demais requisitos constantes desta RDC;

VI – nome dos servidores localizados na última referência da classe a que pertencem;

VII - nome dos servidores com avaliação de desempenho individual realizada pela chefia igual ou superior a 90 (noventa) pontos, para fins do disposto no artigo 23 desta RDC. **(Alterado pela RDC nº 69/15)**

VIII – nome dos servidores que não podem obter progressão ou promoção, nos casos especificados nos artigos 30 e 31 desta RDC.

Art. 33. Os atos de efetivação da progressão e promoção serão publicados no Boletim de Serviço da ANCINE em até trinta dias após o processamento das providências enumeradas no artigo 32 desta RDC.


Capítulo VI

Dos Critérios de Desempate

Art. 34. No caso de haver mais candidatos que preencham os requisitos mínimos estabelecidos do que vagas disponíveis para progressão ou promoção, os contemplados serão definidos pela aplicação dos seguintes critérios de desempate: **(Alterado pela RDC nº 47/12 e RDC nº 69/15)**:

I – não ter sido progredido com redução de interstício em nenhum dos 2 (dois) ciclos imediatamente anteriores;

II – maior tempo de efetivo exercício no cargo;

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA Estágio Probatório – Progressão e Promoção		
	GRH/SGI	Nº 37	Folha 10 de 18

III – maior tempo de efetivo exercício no padrão da classe;

IV – maior tempo de efetivo exercício no serviço público federal;

V – maior tempo de efetivo exercício no serviço público

VI – idade.

Parágrafo único. Não se aplica o inciso I no caso de haver mais candidatos que preencham os requisitos mínimos estabelecidos do que vagas disponíveis para promoção.

Capítulo VI

Dos Recursos

Art. 35. O avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração devidamente justificado contra o resultado da avaliação para fins de progressão e promoção, no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data de publicação de sua classificação no Boletim de Serviço da ANCINE.

§1º O servidor deverá identificar claramente o tipo e o quesito de avaliação que discorda, formular pedido específico e apresentar os elementos de prova que julgar necessários.

§2º O pedido de reconsideração será protocolado e direcionado à GRH, que o apreciará no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

Art. 36. Da decisão que deferir o pleito parcialmente ou indeferi-lo, caberá recurso à Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho – CAD, de que trata a RDC nº 35/10, no prazo de até 10 (dez) dias úteis contados da ciência do servidor.

§1º O recurso do servidor deverá identificar claramente o tipo e o quesito de avaliação que discorda, conter pedido específico e apresentar os elementos de prova que julgar necessários.


§2º A Comissão de Avaliação de Desempenho – CAD deliberará no prazo de até 10 (dez) dias úteis do recebimento do recurso e se manifestará em decisão final.

Art. 37. A decisão final do recurso será publicado no Boletim de Serviço, intimando o interessado por meio do fornecimento de cópia da íntegra da decisão.

Art. 38. Para o servidor que estiver em afastamento legal ou viagem a serviço, o prazo para apresentação de pedido de reconsideração ou de recurso contará a partir da data de retorno do serviço.

Título V

Capítulo Único

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA Estágio Probatório – Progressão e Promoção		
	GRH/SGI	Nº 37	Folha 11 de 18

Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 39. As regras desta RDC não retroagirão em relação ao direito adquirido dos servidores, relativo aos reposicionamentos de que trata o art. 15 do Decreto nº 6.530, de 4 de agosto de 2008.

Art. 40. Até o marco inicial do primeiro período avaliativo para fins de progressão e promoção de que trata o art. 20, deverá ser efetuado o reposicionamento de um padrão de vencimento na respectiva tabela de estruturação de cargos para cada dezoito meses de efetivo exercício, a contar da data de entrada em exercício do servidor no cargo.

Parágrafo único. A partir do marco inicial do primeiro período avaliativo para fins de progressão e promoção de que trata o art. 20, se aplicam as regras constantes desta RDC.

Art. 41. Caberá à GRH, nos prazos previstos para o período avaliativo atual, aferir os requisitos para progressão e promoção posteriores ao marco inicial de que trata o art. 20.

Art. 42. O *caput* e os Incisos II e III do Art. 35 da RDC nº 35/10 passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 35. A avaliação de desempenho individual do servidor que tiver se afastado das atividades relacionadas ao plano de trabalho por tempo superior a um terço do período de avaliação produzirá efeitos da seguinte forma:

.....

II. Em se tratando de afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da gratificação de desempenho, se o servidor não tiver sido avaliado anteriormente, este perceberá a respectiva gratificação correspondente a oitenta pontos;


III. Em se tratando de servidor recém-nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento, de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção de gratificação de desempenho, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a oitenta pontos.”

Art. 43. Os casos omissos nesta RDC serão dirimidos pela GRH e, se necessário, submetidos à Diretoria Colegiada para manifestação.

Art. 44. Revoga-se a Resolução de Diretoria Colegiada nº 26/08.

Rio de Janeiro, 16 de março de 2011.

MANOEL RANGEL
Diretor Presidente

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA Estágio Probatório – Progressão e Promoção		
	GRH/SGI	Nº 37	Folha 12 de 18

ANEXO I

PROGRESSÃO DOS OCUPANTES DOS CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR

CLASSE	PADRÃO	REQUISITOS
CLASSE A	do padrão I para o padrão II	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão I; b) média mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) na avaliação de desempenho.
	do padrão II para o padrão III	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão II; b) mínimo de 40 (quarenta) horas em eventos de capacitação, realizados nos últimos 2 (dois) anos; e c) média mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) na avaliação de desempenho individual.
	do padrão III para o padrão IV	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão III; b) mínimo de 80 (oitenta) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 3 (três) anos; e c) média mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) na avaliação de desempenho individual.
	do padrão IV para o padrão V	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão IV; b) mínimo de 100 (cem) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 4 (quatro) anos; e c) média mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) na avaliação de desempenho individual.
CLASSE B	do padrão I para o padrão II	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão I da Classe B; b) mínimo de 30 (trinta) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 12 (doze) meses; e c) média mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) na avaliação de desempenho individual.
	do padrão II para o padrão III	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão II da Classe B; b) mínimo de 60 (sessenta) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 02 (dois) anos; e c) média mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) na avaliação de desempenho individual.
	do padrão III para o padrão IV	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão III da Classe B; b) mínimo de 90 (noventa) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 03 (três) anos; e c) média mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) na avaliação de desempenho individual.



RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA


Estágio Probatório – Progressão e Promoção

GRH/SGI

Nº 37

Folha 13 de 18

	do padrão IV para o padrão V	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão IV da Classe B; b) mínimo de 120 (cento e vinte) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 04 (quatro) anos; e c) média mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) na avaliação de desempenho individual.
CLASSE ESPECIAL	do padrão I para o padrão II	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão I da Classe Especial; b) mínimo de 40 (quarenta) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 12 (doze) meses; e c) média mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) na avaliação de desempenho individual..
	do padrão II para o padrão III	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão II da Classe Especial; b) mínimo de 80 (oitenta) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 02 (dois) anos; e c) média mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) na avaliação de desempenho individual.

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA Estágio Probatório – Progressão e Promoção		
	GRH/SGI	Nº 37	Folha 14 de 18

ANEXO II

PROGRESSÃO DOS OCUPANTES DOS CARGOS DE NÍVEL INTERMEDIÁRIO

CLASSE	PADRÃO	REQUISITOS
CLASSE A	do padrão I para o padrão II	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão I; e b) média mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) na avaliação de desempenho individual.
	do padrão II para o padrão III	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão II; b) mínimo de 40 (quarenta) horas em eventos de capacitação, realizados nos últimos 2 (dois) anos; e c) média mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) na avaliação de desempenho individual.
	do padrão III para o padrão IV	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão III; b) mínimo de 80 (oitenta) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 3 (três) anos; e c) média mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) na avaliação de desempenho individual.
	do padrão IV para o padrão V	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão IV; b) mínimo de 100 (cem) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 4 (quatro) anos; e c) média mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) na avaliação de desempenho individual.
CLASSE B	do padrão I para o padrão II	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão I da Classe B; b) mínimo de 30 (trinta) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 12 (doze) meses; e c) média mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) na avaliação de desempenho individual.
	do padrão II para o padrão III	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão II da Classe B; b) mínimo de 60 (sessenta) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 02 (dois) anos; e c) média mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) na avaliação de desempenho individual.
	do padrão III para o padrão IV	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão III da Classe B; b) mínimo de 90 (noventa) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 03 (três) anos; e c) média mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) na avaliação de desempenho individual.
	do padrão IV para o padrão V	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão IV da Classe B; b) mínimo de 120 (cento e vinte) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 04 (quatro) anos; e c) média mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) na avaliação de desempenho individual.



RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA


Estágio Probatório – Progressão e Promoção

GRH/SGI

Nº 37

Folha 15 de 18


CLASSE ESPECIAL	do padrão I para o padrão II	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão I da Classe Especial; b) mínimo de 40 (quarenta) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 12 (doze) meses; e c) média mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) na avaliação de desempenho individual.
	do padrão II para o padrão III	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão II da Classe Especial; b) mínimo de 80 (oitenta) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 02 (dois) anos; e c) média mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) na avaliação de desempenho individual.

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA Estágio Probatório – Progressão e Promoção		
	GRH/SGI	Nº 37	Folha 16 de 18

ANEXO III

PROMOÇÃO DOS OCUPANTES DOS CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR


CLASSE	REQUISITOS
CLASSE A PARA CLASSE B	a) existência de vaga e dotação orçamentária: mínimo de 01 (um) ano de efetivo exercício no padrão V da Classe A; b) mínimo de 5 (cinco) anos de experiência no campo específico de atuação da carreira; c) certificação em eventos de capacitação, totalizando, no mínimo, 360 (trezentos e sessenta) horas no campo específico de atuação da carreira; e d) média mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) na avaliação de desempenho individual; ou
	a) existência de vaga e dotação orçamentária; mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão V da Classe A; b) mínimo de 8 (oito) anos de experiência no campo específico de atuação da carreira; c) certificação em eventos de capacitação totalizando no mínimo 240 (duzentos e quarenta) horas no campo específico de atuação da carreira; e d) média mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) na avaliação de desempenho individual.
CLASSE B PARA CLASSE ESPECIAL	a) existência de vaga e dotação orçamentária; b) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão V da Classe B; c) mínimo de 14 (catorze) anos de experiência no campo específico de atuação da carreira; d) certificação de conclusão de curso de especialização de, no mínimo, 360 (trezentos e sessenta) horas no campo específico de atuação da carreira; e e) média mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) na avaliação de desempenho individual.; ou
	a) existência de vaga e dotação orçamentária; b) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão V da Classe B; c) mínimo de 12 (doze) anos de experiência no campo específico de atuação da carreira; d) título de mestre no campo específico de atuação da carreira; e e) média mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) na avaliação de desempenho individual.; ou
	a) existência de vaga e dotação orçamentária; b) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão V da Classe B; c) mínimo de 10 (dez) anos de experiência no campo específico de atuação da carreira; d) título de doutor no campo específico de atuação da carreira; e) média mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) na avaliação de desempenho individual.

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA Estágio Probatório – Progressão e Promoção		
	GRH/SGI	Nº 37	Folha 17 de 18

ANEXO IV

PROMOÇÃO DOS OCUPANTES DOS CARGOS DE NÍVEL INTERMEDIÁRIO

CLASSE	REQUISITOS
CLASSE A PARA CLASSE B	<ul style="list-style-type: none"> a) existência de vaga e dotação orçamentária; b) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão V da Classe A; c) mínimo de 5 (cinco) anos de experiência no campo específico de atuação da carreira administrativa; d) certificação em eventos de capacitação totalizando no mínimo 200 (duzentas) horas no campo específico de atuação da respectiva carreira; e e) pontuação média mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) na avaliação de desempenho individual.
CLASSE B PARA CLASSE ESPECIAL	<ul style="list-style-type: none"> a) existência de vaga e dotação orçamentária; b) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão V da Classe B; c) mínimo de 12 (doze) anos de experiência no campo específico de atuação na respectiva carreira; d) certificação em eventos de capacitação totalizando no mínimo 260 (duzentos e sessenta) horas no campo específico de atuação da carreira administrativa; e e) pontuação média mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) na avaliação de desempenho individual.; ou
	<ul style="list-style-type: none"> a) existência de vaga e dotação orçamentária; b) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão V da classe B; c) mínimo de 10 (dez) anos de experiência no campo específico de atuação da carreira; d) certificação em eventos de capacitação totalizando no mínimo 320 (trezentos e vinte) horas no campo específico de atuação da carreira; e e) pontuação média mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) na avaliação de desempenho individual.

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA Estágio Probatório – Progressão e Promoção		
	GRH/SGI	Nº 37	Folha 18 de 18

ANEXO V
(Alterado pela RDC nº 69/15)

QUANTITATIVO MÁXIMO DE OCUPANTES POR CLASSE E CARGO

CLASSE	A	B	ESPECIAL
PADRÃO	I, II, III, IV, V	I, II, III, IV, V	I, II, III
Especialista em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual	Até 100% do quantitativo total de vagas criadas por Lei	Até 80% do quantitativo total de vagas criadas por Lei	Até 80% do quantitativo total de vagas criadas por Lei
Analista Administrativo	Até 100% do quantitativo total de vagas criadas por Lei	Até 80% do quantitativo total de vagas criadas por Lei	Até 80% do quantitativo total de vagas criadas por Lei
Técnico em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual	Até 100% do quantitativo total de vagas criadas por Lei	Até 80% do quantitativo total de vagas criadas por Lei	Até 80% do quantitativo total de vagas criadas por Lei
Técnico Administrativo	Até 100% do quantitativo total de vagas criadas por Lei	Até 80% do quantitativo total de vagas criadas por Lei	Até 80% do quantitativo total de vagas criadas por Lei