

PORTARIA Nº 3.562/2008

O Presidente do Conselho Regional de Corretores de Imóveis da 2a. Região, no exercício regular de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO a necessidade de definir e adequar o processo de progressão funcional dos empregados do CRECI/SP em conformidade com o Plano de Cargos e Salários – PCS;

CONSIDERANDO o que foi decidido na Sessão Plenária de 24 de novembro de 2008;

R E S O L V E:

Art. 1º - Instituir o Normativo de Pessoal - **PROGRESSÃO FUNCIONAL** conforme anexo que integra a presente Portaria.

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor a partir de 1º de dezembro de 2008.
São Paulo, 25 de novembro de 2008.

José Augusto Viana Neto
Presidente

**CONSELHO REGIONAL DE CORRETORES DE IMÓVEIS DA 2a. REGIÃO
NORMATIVO DE PESSOAL - PROGRESSÃO FUNCIONAL**

SUMÁRIO

	PÁG.
I – DA FINALIDADE	02
II – DAS CLASSIFICAÇÕES	02
III – DAS CONCEITUAÇÕES	02
IV – DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - PCS	02
V - DA PROMOÇÃO HORIZONTAL	03
VI - DA COMISSÃO DE PROMOÇÃO HORIZONTAL – CPH	03
VII - DO PRAZO PARA A OCORRÊNCIA DA PROMOÇÃO HORIZONTAL	04
VIII - DA PROMOÇÃO HORIZONTAL POR MERECIMENTO	04
(A) - Dos Critérios de Exclusão (Análise do Histórico Funcional)	04
(B) - Dos Critérios de Classificação (Avaliação de Desempenho)	05
(C) - Dos Critérios de Seleção	05
IX – DA PROMOÇÃO HORIZONTAL POR ANTIGÜIDADE	07
X – DA PROGRESSÃO VERTICAL	07
XI - DA COMISSÃO DE PROGRESSÃO VERTICAL - CPV	08
XII - DO PRAZO PARA EXECUÇÃO DA PROGRESSÃO VERTICAL	08
XIII - DOS CRITÉRIOS PARA A PROGRESSÃO VERTICAL	09
(A) - Dos Critérios de Exclusão.....	09
(B) - Dos Critérios de Classificação	10
(C) - Dos Critérios de Seleção	11
XIV - DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS	11

I - DA FINALIDADE

Art. 1º - Este Normativo de Pessoal tem por finalidade disciplinar, no âmbito do Conselho Regional de Corretores de Imóveis da 2ª Região – CRECI/SP, o processo de Progressão Funcional dos empregados ocupantes de cargos do Plano de Cargos e Salários – PCS.

II - DAS CLASSIFICAÇÕES

Art. 2º - O processo de progressão funcional abrange:

I - promoção horizontal, por merecimento e por antigüidade;

II - progressão vertical, por capacitação profissional.

Parágrafo Único - A reclassificação não será permitida a qualquer empregado do CRECI/SP, por ter sido vetada pela Constituição Federal de 1988.

III - DAS CONCEITUAÇÕES

Art. 3º - Entende-se por progressão funcional o crescimento do empregado de um nível/padrão para outro, na tabela salarial, mantido o cargo em que foi enquadrado quando do seu ingresso no CRECI/SP ou quando do seu reenquadramento no PCS, podendo ocorrer por promoção horizontal ou progressão vertical.

Art. 4º - Entende-se por promoção horizontal a movimentação do empregado, seqüencial padrão a padrão, até atingir o limite do nível em que está enquadrado, podendo ocorrer por merecimento ou por antigüidade.

§ 1º - Promoção horizontal por merecimento decorre do desempenho/comportamento aferido em aspectos que digam respeito às atividades que efetivamente realiza no CRECI/SP;

§ 2º - Promoção horizontal por antigüidade decorre do tempo de efetivo exercício no CRECI/SP.

Art. 5º - Entende-se por progressão vertical o crescimento do empregado no cargo no qual está enquadrado, progredindo de um nível para outro por atender aos requisitos formalmente aprovados pelo CRECI/SP.

IV - DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - PCS

Art. 6º - O Plano de Cargos e Salários - PCS contempla os seguintes cargos:

I - Profissional de Suporte Administrativo - PSAD;

II - Profissional de Suporte Técnico - PSTE;

III - Profissional de Fiscalização - PFIS.

Art. 7º - A distribuição dos cargos do PCS em relação à estrutura salarial está resumida no quadro a seguir:

ESTRUTURA SALARIAL					CARGO		
NÍVEL	PADRÃO				PSAD	PSTE	PFIS
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			
ESPECIALIZADO	E/17	E/18	E/19	E/20			
	E/21	E/22	E/23	E/24			
	E/25	E/26	E/27	E/28			
	E/29	E/30	E/31	E/32			
PLENO	P/33	P/34	P/35	P/36			
	P/37	P/38	P/39	P/40			
	P/41	P/42	P/43	P/44			
SÊNIOR	S/45	S/46	S/47	S/48			
	S/49	S/50	S/51	S/52			
	S/53	S/54	S/55	S/56			

Parágrafo Único - Para o cargo PSAD estão definidos os níveis operacional, especializado, pleno e sênior; para o cargo PSTE estão definidos os níveis especializado, pleno e sênior e para o cargo PFIS estão definidos os níveis pleno e sênior.

Art. 8º - Na caracterização do cargo, quando considerado do nível/padrão inicial até o nível/padrão final, está contemplada a possibilidade de desenvolvimento do empregado em promoções horizontais e conseqüente(s) progressão(ões) vertical(is).

V - DA PROMOÇÃO HORIZONTAL

Art. 9º A promoção horizontal é o crescimento do empregado de um padrão para outro, mantendo o nível em que se encontra enquadrado na tabela salarial.

Art. 10 - A promoção horizontal pode ocorrer por merecimento ou por antigüidade, sendo que ambas ocorrerão a cada dois anos, simultaneamente, e o empregado concorre a uma ou a outra, alternadamente.

§ 1º - Os empregados que concorrerem à promoção horizontal por merecimento serão classificados em conformidade com o histórico funcional e os resultados da avaliação de desempenho, se houver.

§ 2º - Os empregados que concorrerem à promoção horizontal por antigüidade serão classificados em decorrência de seu tempo efetivo de trabalho no CRECI/SP.

VI - DA COMISSÃO DE PROMOÇÃO HORIZONTAL - CPH

Art. 11 - A Comissão de Promoção Horizontal - CPH terá a finalidade de acompanhar o processo de promoção horizontal por merecimento e por antigüidade a cada 2 (dois) anos, e será constituída por três membros, nomeados pela Presidência através de Portaria específica, com as seguintes atribuições:

I - administrar o processo de promoção horizontal;

II - zelar para que os prazos estipulados para as fases do processo sejam cumpridos;

III - mapear o posicionamento de todos os empregados do CRECI/SP em relação ao processo de promoção horizontal por merecimento e por antigüidade;

IV - relacionar os empregados classificados por tipo de promoção a ser efetivada, identificando dentre eles aqueles excluídos, classificados e selecionados, bem como a data de referência para a efetivação da promoção e do início dos efeitos financeiros produzidos pelas promoções horizontais;

V - definir o Ponto de Corte para a promoção horizontal, observando-se para esse fim, o disposto no artigo 22;

VI - deliberar sobre dúvidas ou omissões oriundas do processo de promoção horizontal;

VII - realizar outras atividades pertinentes ao processo de promoção horizontal do período.

Parágrafo Único - A CPH será apoiada por empregado(s) do Setor de Pessoal em relação à operacionalidade de todos os procedimentos decorrentes do processo de promoção horizontal por merecimento e por antigüidade.

VII - DO PRAZO PARA A OCORRÊNCIA DA PROMOÇÃO HORIZONTAL

Art. 12 - O prazo para a ocorrência da promoção horizontal, por merecimento e por antigüidade, será proposto pela Diretoria para análise e deliberação do Plenário, em anos alternados, levando em consideração o último processo efetivado.

VIII - DA PROMOÇÃO HORIZONTAL POR MERECIMENTO

(A) Dos Critérios de Exclusão (Análise do Histórico Funcional)

Art. 13 - Serão excluídos do processo de promoção horizontal por merecimento o empregado que esteja incluído em qualquer um dos seguintes itens:

I - tenha tempo efetivo como empregado do CRECI/SP inferior a 12 (doze) meses, contados até a data da Portaria que instituir a CPH;

II - esteja no último padrão do nível no qual está enquadrado;

III - tenha mudado para cargo ou nível com salário superior ao atual nos últimos 12 (doze) meses, contados até a data da Portaria que instituir a CPH;

IV - tenha sido punido, por escrito, nos últimos 12 (doze) meses, contados até a data da Portaria que instituir a CPH;

V - 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 24 (vinte e quatro) meses, contados até a data da Portaria que instituir a CPH;

VI - tenha tido qualquer modalidade de suspensão de contrato de trabalho nos últimos 12 (doze) meses, contados até a data da Portaria que institui a CPH, à exceção das decorrentes de participação em greve;

VII - tenha tido o registro de faltas ou atrasos equivalentes a 20 horas ou mais de trabalho, não abonadas, nos últimos 12 (doze) meses contados até a data da Portaria que instituir a CPH.

(B) Dos Critérios de Classificação (Avaliação de Desempenho)

Art. 14 - O resultado apurado na avaliação de desempenho do 2º ano do período considerado para a ocorrência da promoção horizontal (definida para ocorrer a cada dois anos) será um dos critérios a ser utilizado para subsidiar a identificação dos empregados mais bem qualificados para a promoção horizontal por merecimento.

Art. 15 - Os empregados serão classificados, em ordem decrescente de pontuação, considerando o Resultado Final da Avaliação de Desempenho - RFAD.

Art. 16 - Deixará de ser classificado, para a promoção horizontal, o empregado cujo RFAD tenha atingido grau de desempenho inferior ao 3º quartil de uma curva normal, resultante da pontuação.

(C) Dos Critérios de Seleção

Art. 17 - Os resultados do processo de classificação com o ordenamento dos empregados acima do 3º quartil da curva obtida serão submetidos à Comissão de Promoção Horizontal - CPH.

Art. 18 - A promoção horizontal dar-se-á por ordem de classificação dos empregados.

Art. 19 - O Plenário definirá a cada dois anos, em sua primeira reunião ordinária, o número de empregados a serem promovidos por merecimento e/ou antigüidade.

Parágrafo Único - Após essa definição serão destinados 50% (cinquenta por cento) do total de vagas à promoção horizontal por merecimento e os 50% (cinquenta por cento) restantes serão destinados à promoção horizontal por antigüidade;

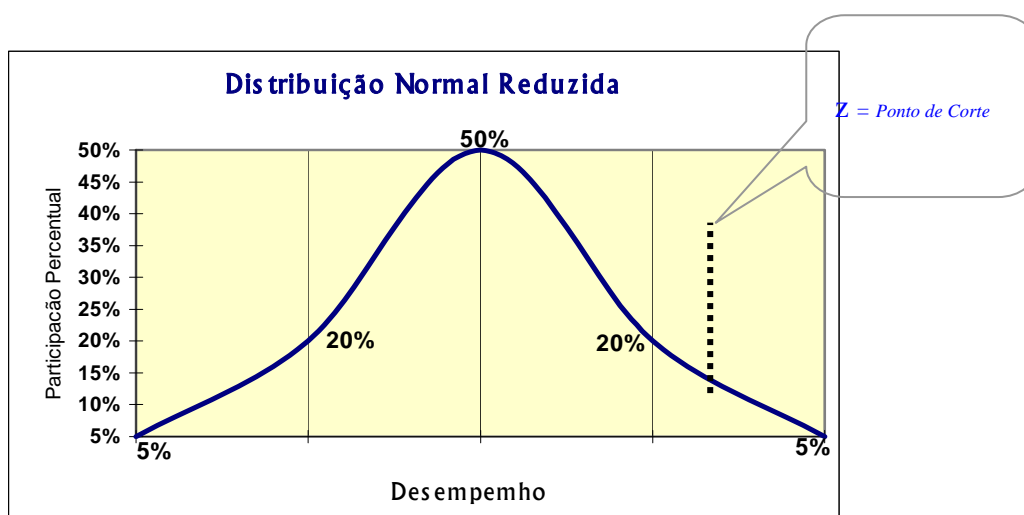
Art. 20 - O número total de empregados a ser promovidos a cada dois anos deverá ser obrigatoriamente um número par.

§ 1º - Somente o empregado que obtiver o RFAD acima do 3º quartil da curva normal será candidato à promoção.

§ 2º - Somente o empregado que obtiver o RFAD acima do Ponto de Corte definido no artigo 21, poderá ser promovido de um padrão para outro, no mesmo nível em que está enquadrado.

Art. 21 - Para encontrar o Ponto de Corte, deverá ser considerado o número de empregados a serem promovidos no período e dividi-lo por 2, mediante o uso da fórmula $Z = N/2$, onde Z = ponto de corte, ou seja, os z-ésimos primeiros empregados da lista classificada conforme os critérios definidos e N = Número total de empregados a serem promovidos.

Art. 22 - Com base no artigo anterior, se o Plenário definir que o número total de empregados a serem promovidos (N) no período será 4 (quatro), serão promovidos 2 (dois) empregados por Merecimento e 2 (dois) por Antiquidade, conforme os critérios já definidos neste Normativo de Pessoal, determinando-se o Ponto de Corte como exemplifica o gráfico abaixo, caso o resultado da Avaliação de Desempenho esteja distribuído numa Curva Normal Reduzida:



Art. 23 - 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:

I - empregado que não tiver sido promovido no último processo de promoção horizontal por merecimento ou promoção horizontal por antigüidade ou progressão vertical;

II - maior tempo efetivo do empregado no CRECI/SP, considerando anos, meses e dias, tendo como referência a data do início do período da avaliação de desempenho que será utilizado para a promoção horizontal por merecimento;

III - maior tempo efetivo do empregado no padrão, considerando anos, meses e dias, tendo como referência os últimos 12 (doze) meses, contados até a data do início do período da avaliação de desempenho que será utilizado para a promoção horizontal por merecimento.

IX - DA PROMOÇÃO HORIZONTAL POR ANTIGÜIDADE

Art. 24 - A promoção horizontal por antigüidade dos 50% das vagas aprovadas dar-se-á por ordem de classificação do empregado conforme o número de vagas definidas para promoção horizontal por antigüidade a ser efetivado.

Parágrafo Único - 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, respeitados os critérios de classificação e o número de promoções a serem efetivadas no período considerado.

Art. 25 - Os empregados serão classificados, considerando anos, meses e dias e que tenham no mínimo 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício no CRECI/SP, a contar da data de admissão e computados até 31 de dezembro do 2º ano a que se refere a promoção horizontal por antigüidade.

Art. 26 - O interstício mínimo para a promoção horizontal por antigüidade será de 24 (vinte e quatro) meses a contar da última promoção recebida por antigüidade.

Art. 27 - 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, em ordem de prioridade:

I - empregado que não tiver sido promovido no último processo de promoção horizontal por merecimento ou promoção horizontal por antigüidade ou progressão vertical;

II - maior tempo efetivo do empregado no CRECI/SP, considerando anos, meses e dias, tendo como referência à data de 31 de dezembro do 2º ano a que se refere a promoção por antigüidade;

III - maior tempo efetivo do empregado no padrão, considerando anos, meses e dias, tendo como referência os últimos 12 (doze) meses, contados até a data de 31 de dezembro do 2º ano a que se refere a promoção por antigüidade.

X - DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 28 - A progressão vertical é a mudança do empregado do nível em que está para o padrão inicial do nível seguinte no mesmo cargo após atender aos requisitos de avaliação de capacitação profissional.

Parágrafo Único - O empregado que estiver no último padrão de cada nível não será impedido de passar para o primeiro padrão do nível, por promoção horizontal por antigüidade, podendo passar para o primeiro padrão do nível seguinte, respeitados os critérios de classificação e o número de progressões verticais a serem efetivados no período considerado.

Art. 29 - A avaliação da capacitação profissional deverá ser realizada mediante contratação de empresa profissional especializada ou diretamente pelo CRECI/SP se houver estrutura adequada para tal.

Art. 30 - Caberá a Diretoria elaborar estudo com justificativa técnica fundamentada da necessidade de abertura de vaga no nível do cargo para a progressão vertical a ser submetido ao Plenário para aprovação.

Art. 31 - Poderão se inscrever para concorrer às vagas para progressão vertical os empregados que se encontrarem no mesmo cargo e no nível anterior ao da vaga do cargo/nível autorizada para preenchimento pelo CRECI/SP.

XI - DA COMISSÃO DE PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 32 - A Comissão de Progressão Vertical - CPV terá a finalidade de acompanhar o processo de progressão vertical, por período específico e será constituída por três membros, nomeados pela Presidência, através de Portaria específica, com as seguintes atribuições:

I - administrar os processos de progressão vertical;

II - zelar para que os prazos estipulados para as fases dos processos de progressão vertical sejam cumpridos;

III - mapear o posicionamento dos empregados do CRECI/SP inscritos no processo de progressão vertical, identificando dentre eles aqueles excluídos, classificados e selecionados;

IV - relacionar os empregados selecionados para a progressão vertical a ser efetivada;

V - deliberar sobre dúvidas ou omissões oriundas do processo de progressão vertical;

VI - realizar outras atividades pertinentes ao processo de progressão vertical do período.

Parágrafo Único - A CPV será apoiada por empregado(s) do Setor de Pessoal em relação à operacionalidade de todos os procedimentos decorrentes do processo de promoção vertical.

XII - DO PRAZO PARA EXECUÇÃO DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 33 - A progressão vertical poderá ocorrer a qualquer tempo, - independente de período preestabelecido -, para suprimento de nível nas vagas aprovadas pela Diretoria no quadro de pessoal da unidade organizacional contemplada no organograma do CRECI/SP, *ad referendum* do Plenário, observando-se o seguinte cronograma de atividades:

I - definição pela Diretoria, das diretrizes e instruções complementares à progressão vertical e encaminhamento à CPV da relação de candidatos inscritos para a progressão vertical;

II - análise pela CPV da relação dos empregados selecionados para a progressão vertical, da data de referência para a efetivação da progressão e do início dos efeitos financeiros produzidos pela progressão vertical;

III - seleção dos candidatos, mediante aplicação das regras estabelecidas para exclusão e seleção, nos termos dos artigos 34 e seguintes;

IV - homologação, pelo Plenário, da relação de empregados selecionados pela CPV.

XIII - DOS CRITÉRIOS PARA A PROGRESSÃO VERTICAL

(A) - Dos Critérios de Exclusão

Art. 34 - Deixará de ser indicado para participar do processo de progressão vertical o empregado inscrito que esteja incluído em qualquer dos itens descritos a seguir:

I - tenha sido punido, por escrito, nos últimos 12 (doze) meses anteriores à data de realização do processo de progressão vertical, segundo norma disciplinar do CRECI/SP;

II - 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 vertical;

III - tenha tido qualquer modalidade de suspensão de contrato de trabalho, nos últimos dois anos anteriores à data de realização do processo de progressão vertical, à exceção de participação em greve;

IV - 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 vertical, a menos que haja disposição contrária do Plenário.

V - possuir a média das duas últimas avaliações de desempenho, se houver, inferior ao terceiro quartil, considerando o conjunto de empregados avaliados no CRECI/SP.

VI - não tenha cumprido os padrões mínimos recomendados para o nível, assinalados no quadro abaixo, podendo esses padrões serem eliminados, acrescidos ou diminuídos em função da vaga a ser preenchida, por decisão exclusiva da Diretoria, *ad referendum* do Plenário:

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

(B) - Dos Critérios de Classificação

Art. 35 - O candidato deverá ser submetido à avaliação específica da capacitação profissional contemplando conhecimento, habilidade e atitude, pertinente ao nível do cargo ao qual está concorrendo e receber nestas avaliações pontuação classificatória que deverá variar de 0 a 10 pontos, estabelecidos os seguintes parâmetros:

I - REDAÇÃO (R) de tema específico relacionado às atividades a serem exercidas na unidade organizacional detentora da vaga;

II - INFORMÁTICA (I) elaboração de texto (Word); tabela (Excel) e apresentação de trabalho (Power Point);

III - PROVA ORAL (PO) com os empregados selecionados nos itens 1º) e 2º), assim considerados aqueles que obtiverem nota mínima de 7 (sete) pontos, equivalente a 70% da pontuação máxima admitida nas provas de (R) e (I), contemplando os seguintes critérios:

a) Técnico - nível especializado, pleno e sênior: conhecimento das competências da unidade organizacional e das descrições do cargo no PCS;

b) Comportamental - observando-se para o nível especializado e pleno a capacidade de comunicação verbal, a disposição para trabalhar em equipe, a motivação para o desempenho das competências do cargo/nível e a capacidade de decisão, ao passo que para o nível sênior, serão observados a capacidade de liderança a disposição para trabalhar em equipe; a motivação para o desempenho das competências do cargo/nível e capacidade de decisão e de comunicação verbal.

Art. 36 - O Resultado Final da Capacitação Profissional - RFCP será a média ponderada dos resultados obtidos nos 3 (três) itens avaliados, observando-se a distribuição de peso 3 para (R), peso 2 para (I) e peso 1 para (PO), aplicando-se, após, a fórmula $RFCP = (R)3 + (I)2 + (PO)$, dividido por seis.

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

Art. 37 - Será dispensado do processo de avaliação da capacitação profissional e ocupará a vaga surgida no nível seguinte de seu cargo, o empregado que estiver no último padrão do nível e há no mínimo dois anos sem promoção horizontal por merecimento e/ou por antigüidade, de acordo com os termos do parágrafo único, do artigo 24.

Art. 38 - O(s) empregado(s) que obtiver(em) RFCP mínimo de 7,00 (sete), sem possibilidade de arredondamento de nota), será(ao) classificado(s) em ordem decrescente para ocupar(em) a vaga aprovada,

(C) Dos Critérios de Seleção

Art. 39 - O empregado que obtiver a melhor classificação no processo de avaliação da capacitação profissional (RFCP) será selecionado e ocupará a vaga aprovada, sendo reenquadrado no primeiro padrão do nível seguinte ao cargo que ocupa, com efeitos financeiros a partir da data definida pelo Plenário, vedada a concessão retroativa.

Art. 40 - 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 da Presidência, com aprovação do Plenário.

Art. 41 - A progressão vertical se dará em conformidade com o número de vagas aprovadas não havendo criação de cadastro reserva.

XV - DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

Art. 42 - É assegurada a participação de todos os empregados nos processos de promoção horizontal e progressão vertical, ainda que afastados do efetivo exercício.

Art. 43 - O empregado(a) aprovado(a) em promoção horizontal ou progressão vertical que na data de sua aplicação encontrar-se afastado do serviço somente será efetivado no nível e/ou padrão correspondente quando do seu retorno ao trabalho, sem a concessão de efeitos retroativos.

Art. 44 - Os casos não previstos neste Normativo serão resolvidos pela Presidência, *ad referendum* do Plenário, em conformidade com a legislação vigente.