

## Portaria CRMV-SC Nº 0601/2017, de 11 de janeiro de 2017

EMENTA: INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO (PCCR) DO CRMV-SC

*O Presidente do Conselho Regional de Medicina Veterinária do Estado de Santa Catarina (CRMV-SC), no uso das suas atribuições, conforme a Lei nº 5.517, de 23 de outubro de 1968 e da Resolução nº 591, de 26 de junho de 1992 (RIP), do Conselho Federal de Medicina Veterinária (CFMV).*

*Considerando que o Conselho Regional de Medicina Veterinária do Estado de Santa Catarina (CRMV-SC), constituído nos termos da Lei Federal nº 5.517, de 23 de outubro de 1968, é uma Autarquia Federal sob a dotação de autonomia administrativa e financeira;*

*Considerando que é de extrema importância que o CRMV-SC organize estratégias de gestão e desenvolvimento do conhecimento, da competência, do desempenho e do incentivo à satisfação pelo trabalho de sua equipe, alinhadas a sua política de gestão estratégica;*

*Considerando a necessidade de direcionar, de modo organizado e claro, as ações de descrição e movimentação interna de pessoal, cargos e remuneração visando torná-los mais dinâmicos e eficientes, apresentando-se, sobretudo, como instrumento de organização e normatização das relações de trabalho entre o CRMV-SC, seus funcionários e gestores, promovendo uma cultura organizacional de aprendizado e incentivos ao reconhecimento contínuo definido pelo Conselho Federal de Medicina Veterinária (CFMV), na Resolução nº 591, de 26 de junho de 1992.*

### **RESOLVE:**

#### **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** - Fica instituído, nos termos deste documento, o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) do Conselho Regional de Medicina Veterinária do Estado de Santa Catarina (CRMV-SC).

**Art. 2º** - O PCCR do CRMV-SC estabelece a estrutura de cargos, funções e salários e institui instrumentos que permitem o desempenho funcional do colaborador, adotando critérios de qualificação e de progressão para o ingresso, avaliação de desempenho e desenvolvimento na carreira.

**Art. 3º** - Para os efeitos deste documento, o Quadro Permanente de Pessoal do CRMV-SC é formado pelos colaboradores que exercem cargos com denominação própria e número de vagas consolidadas.



## CAPÍTULO II DOS PRÍNCÍPIOS NORTEADORES

**Art. 4º** - Nos termos deste documento, os Princípios que norteiam e regulamentam o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração são:

I. Universalidade: integram-se neste Plano todos os colaboradores que participam do processo de trabalho desenvolvido pelo CRMV-SC, desde que pertençam ao seu quadro oficial;

II. Equidade: é assegurado o tratamento isonômico aos colaboradores tendo os mesmos, dentro de seus cargos, igualdade de direitos, obrigações, deveres, oportunidade de desenvolvimento;

III. Valorização das pessoas: o desempenho da organização está relacionado com a capacitação, motivação e bem-estar da força de trabalho, bem como com um ambiente propício à participação e ao desenvolvimento;

IV. Melhoria contínua de processos: aprendizado por meio da percepção, reflexão, avaliação e compartilhamento de experiências que leva a um novo patamar de conhecimento organizacional;

V. Foco na missão e nas atribuições essenciais do CRMV-SC: o alcance de resultados organizacionais consistentes se dá pelo aumento de valor tangível e intangível (prazo e serviço de qualidade) de forma sustentada para todas as partes interessadas (direção, colaboradores de nível estratégico e tático, demais profissionais, empresas representadas e sociedade);

VI. Visão sistêmica: compromisso com a interdependência entre os diversos setores e o ambiente externo, bem como com o impacto de suas atribuições para a qualidade do atendimento aos profissionais e serviços do CRMV-SC.

## CAPÍTULO III DOS OBJETIVOS DO PCCR DO CRMV-SC

**Art. 5º** - O PCCR tem como objetivos:

I. Identificar e trabalhar com gestão por competências, desafiando e incentivando os colaboradores a melhorar suas rotinas de trabalho, tomando atitudes que levem a instituição mais próxima de alcançar sua missão e visão definidas em conjunto com CFMV;

II. Remunerar o trabalhador de forma transparente, de acordo com regras e conceitos estabelecidos, por antiguidade, assiduidade e produtividade, atendendo a legislação trabalhista vigente;

III. Revisar e redimensionar a estrutura e nomenclatura dos cargos, traçando e definindo suas atribuições, deveres, responsabilidades e especificações, tornando mais claro o papel a ser desempenhado por todos;

IV. Oferecer oportunidade de remuneração capaz de concorrer com os padrões de mercado de trabalho congênera, retendo e atraindo pessoas;

V. Estimular o crescimento profissional por meio de uma cultura de valorização do desempenho, orientando a capacitação e o desenvolvimento continuado das pessoas.

#### **CAPÍTULO IV DA JUSTIFICATIVA E METODOLOGIA APLICADA**

**Art. 6º** - Um Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) constitui-se em instrumento relevante para cumprimento do planejamento estratégico do CRMV-SC, em concordância com o CFMV, pois direciona as ações da gestão de pessoas, garantindo o conhecimento dos requisitos necessários para os exercícios dos cargos propostos, consubstanciado nas competências que farão parte integrante do processo estruturado para avaliação de desempenho, contribuindo, assim, significativamente, para a orientação do desenvolvimento de sua equipe e melhoria na qualidade dos serviços prestados por esta Autarquia. Assim sendo, o PCCR aqui descrito serve tanto para a instituição quanto para seus colaboradores, pois contempla princípios fundamentais de reconhecimento, motivação, mobilidade e progressão funcional, atendendo a níveis de proficiência técnica requerida pelo CRMV-SC. O colaborador é beneficiado na medida em que passa a ter clareza das perspectivas de crescimento, progresso profissional e pessoal, enquanto a instituição melhora suas práticas de gestão voltadas para a excelência organizacional e estímulo ao desenvolvimento de seu pessoal.

**Art. 7º** - O PCCR, aqui documentado, rege-se pela Constituição da República Federativa do Brasil; pela Consolidação das Leis do Trabalho; pela Lei nº 5517/1968; pela Lei nº 8112/1990 ou outras normativas que vierem a substituí-las; por Súmulas e Prejulgados de Tribunais Superiores que tratam das relações de trabalho aqui reguladas; por Estatutos, Resoluções e Portarias que direcionam as atividades e estrutura organizacional de funcionamento do CRMV-SC.

**Art. 8º** - Para a elaboração deste PCCR foi realizada uma análise crítica do plano de cargos e salários vigente, onde resultou a identificação de uma série de problemas estruturais, insatisfação na forma de progressão, desconformidades na aplicação que acarretavam ineficácia do referido plano, a saber:

- a) Distinção entre cargos que possuem exigências operacionais idênticas;
- b) Descrição extremamente restritiva das atribuições/atividades de cargos;
- c) Deficiência no processo de Avaliação de Desempenho;
- d) Deficiência no processo de Progressão Funcional designado por antiguidade e merecimento; e
- e) Falta de direcionamento para evolução na carreira e ausência de incentivo à formação acadêmica.

**Art. 9º** - A análise comparativa também utilizou como base o estudo de outros modelos de Planos de Cargos e Salários aplicados em diversas instituições de mesmo ramo de atividade, verificando-se a tendência de valorização da capacitação e melhoria contínua do desempenho profissional e a definição no próprio documento do PCCR das diretrizes para a progressão funcional e avaliação de desempenho.

#### **CAPÍTULO V DAS PREMISSAS TÉCNICAS**

**Art. 10º** - A estrutura funcional do CRMV-SC é definida por cargos de carreira, cargos comissionados e funções gratificadas. Definiu-se por descrever as atribuições essenciais e não as peculiaridades de cada ocupação, e assim, a descrição de cargos de mesmo nível torna-se superada. Esta abordagem segue uma tendência que propicia à organização maior sinergia com a utilização flexível das competências e

habilidades dos colaboradores, agilizando os processos de trabalho e enriquecendo seus resultados. Para os colaboradores, enseja mais oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, tornando-se um fator motivacional.

**Art. 11º** - Os cargos de carreira são aqueles providos mediante a realização de concurso público de provas e/ou títulos, realizado de acordo com a legislação vigente. Estão classificados por categorias de acordo com as atividades principais:

1. **Categoria Apoio e Atendimento Externo – sigla P**
  - 1.1 Recepcionista;
  - 1.2 Serviços Operacionais Gerais.
2. **Categoria Atendimento e Registros Administrativos – sigla R**
  - 2.1 Auxiliar Administrativo;
  - 2.2 Assistente Administrativo.
3. **Categoria Fiscalização – sigla F**
  - 3.1 Agente Fiscal;
  - 3.2 Agente de Orientação e Fiscalização Profissional.
4. **Categoria Assessoria Técnica de Carreira – sigla T**
  - 4.1 Advogado.

**Art. 12º** - Os cargos em comissão, ou comissionados são aqueles considerados de confiança, de livre nomeação e exoneração por parte da direção do CRMV-SC, obedecem ao disposto em legislação vigente, bem como em normativas e portarias. São designados como Categoria Assessoria Técnica em comissão especial, sob a sigla S, são eles:

1. Assessor Técnico Planejamento;
2. Assessor Técnico Fiscalização;
3. Assessor de Comunicação;
4. Assessor Administrativo.

**Art. 13º** - A Função Gratificada caracteriza-se pela atribuição ou o conjunto de atribuições que a Direção confere a um cargo, ou individualmente a um determinado colaborador, por um tempo determinado, para a execução de atividades de Coordenação e/ou assumir função designada e que não faz parte das atribuições do cargo onde está lotado, liderança de comissões ou em substituição de colaborador em licença a partir de 15 dias.

**Art. 14º** - A nomeação, valores e exoneração de funções gratificadas serão designados pela autoridade competente do CRMV-SC em portaria específica.

## CAPÍTULO VI DAS REGRAS BÁSICAS

Os critérios básicos para execução deste PCCR estão assim definidos:

**Art. 15º** - O valor do salário base do funcionário do CRMV-SC estará em conformidade com o cargo, tempo de nomeação e período efetivo de trabalho, identificado por Nível e classes no documento: “Tabela de Progressão por tempo e dedicação profissional” – Anexo I. Fica definido como valor de salário de contratação do novo colaborador e todo o primeiro ano a partir de sua nomeação o nível I classe A da referida tabela por cargo.

**Art. 16º** - Os valores listados na “Tabela de Progressão por tempo e dedicação profissional” – Anexo I, sofrerão correção anual, no mês de maio, pela variação do índice específico fixado pelo Governo Federal, ou em função de Acordos, Dissídios, Portarias ou Convenção Coletiva de Trabalho.

**Art. 17º** - O movimento salarial do colaborador do CRMV-SC ocorrerá sempre personalizado e de acordo com quatro formas distintas:

I. Progressão vertical: configura-se em mudança de cargo, e consequentemente outras atribuições da qual foi nomeado, e que somente poderá ocorrer através de concurso público;

II. Progressão por dedicação profissional: configura-se em progressão salarial do colaborador seguindo níveis e classes específicas de seu cargo, de preferência no mês de aniversário de nomeação de cada colaborador, conforme “Tabela de Progressão por tempo e dedicação profissional” - Anexo I;

III. Premiação por desempenho no cargo: configura-se em pontuação revertida em pecúnia, tendo como base um valor referência definido em cada período e de acordo com a pontuação anual da avaliação de produtividade e desenvolvimento, de preferência no mês de aniversário de nomeação de cada colaborador conforme “Tabela de Produtividade e Desenvolvimento” - Anexo II;

IV. Gratificação por função de natureza transitória: sob o critério de livre nomeação e dispensa da diretoria do CRMV-SC. Sua característica transitória cria oportunidade a todos colaboradores que manifestem interesse por assumir a responsabilidade das funções designadas como gratificadas.

**Art. 18º** - Para atribuir a função de Coordenação recomenda-se o critério de seleção com base na avaliação de desempenho acima de 90 pontos. Além disso, recomenda-se estabelecer um período determinado de 2 anos para cada nomeação, com avaliações intermediárias de 6 meses, cabendo exoneração ou recondução em qualquer desses períodos.

**Art. 19º** - A gratificação por função em substituição é o pagamento devido ao substituto pelo exercício de função de coordenação ou assessoramento, na proporção dos dias de efetiva substituição, por motivo de afastamento ou impedimento regulamentar do titular de Cargo por período superior a 15 dias.

**Art. 20º** - Constituem casos de substituição os afastamentos do titular em decorrência de:

- a) Férias regulamentares;
- b) Licença para tratamento da própria saúde;
- c) Licença por acidente em serviço ou doença profissional;
- d) Licença à gestante, à adotante ou licença-paternidade;
- e) Afastamento do ou no País, quando o período não exceder a 90 (noventa) dias;
- f) Licença para casamento;
- g) Ausência por falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos;
- h) Participação em programa de treinamento regularmente instituído;
- i) Júri e outros serviços obrigatórios por lei;
- j) Licença por motivo de doença em pessoa da família;
- k) Licença para participação em competição esportiva nacional ou convocação para integrar representação desportiva nacional no País ou no exterior.

**Art. 21º** - Fará jus também ao critério de proporcionalidade para gratificação o colaborador que assumir funções de liderança em comissões internas a ele designadas.

## **CAPÍTULO VII SOBRE VANTAGEM PESSOAL NOMINALMENTE IDENTIFICADA (VPNI)**

**Art. 22º** - Caracteriza-se por uma parcela complementar de subsídios ou direitos adquiridos. Os colaboradores não poderão receber VPNI em duplicidade, isto é, para item de concessão que tenha mesma base de pagamento, sendo estes absorvidos gradualmente conforme portaria específica. “A vantagem pessoal nominalmente identificada, ou simplesmente VPNI, é apenas uma diferença de remuneração apurada pessoalmente e identificada respectivamente cuja percepção se garantiu ao titular por ocasião da reestruturação das carreiras em respeito à irredutibilidade dos vencimentos” (art. 37, XV, CF). Desse modo, as VPNI conquistadas por determinados colaboradores até a instituição deste documento, em razão de acordos firmados com sindicato profissional, não serão alterados, exceto aqueles que por novas determinações acarretarão no critério de duplicidade sem redução salarial.

## **CAPÍTULO VIII DO ENQUADRAMENTO**

**Art. 23º** - O enquadramento dos colaboradores do CRMV-SC neste Plano dar-se-á em quatro etapas distintas e complementares, descritas como:

I. Primeira etapa - Prazo: janeiro 2017 - alteração da nomenclatura dos cargos de Agente Fiscal de Ensino Médio para Agente Fiscal, e Agente Fiscal de Ensino Superior para Agente de Orientação e Fiscalização Profissional e enquadramentos salariais de todos colaboradores de acordo com a “Tabela de Progressão por tempo e dedicação profissional”- Anexo I;

II. Segunda etapa - Prazo: agosto 2017 - revisão da descrição de todos os cargos conforme gestão por competência e novo reequadramento salarial de todos os funcionários, de acordo com o tempo de dedicação no CRMV-SC no período de aniversário de nomeação e tempo em 2017;

III. Terceira etapa - Prazo: dezembro 2017 - definição de critérios de avaliação produtividade e desempenho para cada cargo; e

IV. Quarta etapa - Prazo: dezembro 2018 - avaliações de produtividade e desenvolvimento periódica com subsequente premiação nos meses de aniversário de nomeação de cada colaborador.

**Art. 24º** - A primeira etapa do enquadramento ocorrerá em janeiro de 2017 e consistirá na transformação dos cargos atuais para os cargos integrantes do Plano, de acordo com a tabela de equivalência entre os cargos.

**Art. 25º** - A segunda etapa do enquadramento dar-se-á durante o primeiro ano de implantação do Plano e consistirá no reequadramento do colaborador de forma horizontal, a partir da faixa onde tenha sido enquadrado na primeira etapa do enquadramento, pelo número de faixas correspondente à contagem do tempo de serviço de cada colaborador no CRMV-SC.

**Art. 26º** - A terceira etapa do enquadramento dar-se-á durante o segundo ano de implantação do Plano e consistirá definição de critérios de avaliação de produtividade e desenvolvimento, além da identificação do VPR – Valor prêmio referência para 2018.

**Art. 27º** - A quarta etapa consistirá no cumprimento integral do plano com progressão por antiguidade e premiação do colaborador correspondente ao seu posicionamento na pontuação da Avaliação de Produtividade e Desenvolvimento, a partir das avaliações nos meses de aniversário de sua nomeação.

Parágrafo único. Não será considerado na avaliação de produtividade e desempenho, na forma deste artigo, o colaborador com tempo menor que 1 ano de nomeação no cargo.

**Art. 28º** - Fica criada a Comissão de Avaliação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR), a ser regulamentada por Portaria da Autoridade do CRMV-SC, composta por representantes indicados pelos colaboradores.

**Art. 29º** - As progressões periódicas por antiguidade previstas na “Tabela de Progressão por tempo e dedicação profissional”, poderão ter seus prazos ajustados e adaptados conforme a capacidade orçamentária anual do CRMV-SC, sob o crivo da transparência e manutenção da sustentabilidade financeira deste Conselho.

**Méd. Vet. Pedro Jeremias Borba**  
Presidente  
CRMV-SC nº 0285



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

**CRMV-SC**  
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA  
VETERINÁRIA DO ESTADO DE SANTA CATARINA

## ANEXO I

ANEXO I - TABELA DE PROGRESSÃO por tempo de dedicação profissional ref. JANEIRO 2017								
Categoria	cargo	Classe	Nível					
			A	B	C	D	E	
Apoio e Atendimento externo (P)	RECEPCIONISTA	P1	R\$ 1.570,48	R\$ 1.586,18	R\$ 1.602,05	R\$ 1.618,07	R\$ 1.634,25	
		P2	R\$ 1.715,96	R\$ 1.733,12	R\$ 1.750,45	R\$ 1.767,96	R\$ 1.785,64	
		P3	R\$ 1.874,92	R\$ 1.893,67	R\$ 1.912,60	R\$ 1.931,73	R\$ 1.951,05	
	SERVIÇOS OPERACIONAIS GERAIS	P4	R\$ 2.048,60	R\$ 2.069,08	R\$ 2.089,78	R\$ 2.110,67	R\$ 2.131,78	
		P5	R\$ 2.238,37	R\$ 2.260,75	R\$ 2.283,36	R\$ 2.306,19	R\$ 2.329,26	
		P6	R\$ 2.445,72	R\$ 2.470,18	R\$ 2.494,88	R\$ 2.519,83	R\$ 2.545,02	
Atendimento e Registros Administrativos (R)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	R1	R\$ 1.853,80	R\$ 1.872,34	R\$ 1.891,06	R\$ 1.909,97	R\$ 1.929,07	
		R2	R\$ 2.025,53	R\$ 2.045,78	R\$ 2.066,24	R\$ 2.086,90	R\$ 2.107,77	
		R3	R\$ 2.213,16	R\$ 2.235,29	R\$ 2.257,64	R\$ 2.280,22	R\$ 2.303,02	
		R4	R\$ 2.418,17	R\$ 2.442,35	R\$ 2.466,78	R\$ 2.491,45	R\$ 2.516,36	
		R5	R\$ 2.642,18	R\$ 2.668,60	R\$ 2.695,29	R\$ 2.722,24	R\$ 2.749,46	
		R6	R\$ 2.886,93	R\$ 2.915,80	R\$ 2.944,96	R\$ 2.974,41	R\$ 3.004,16	
	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	R7	R\$ 2.424,61	R\$ 2.448,86	R\$ 2.473,34	R\$ 2.498,08	R\$ 2.523,06	
		R8	R\$ 2.649,21	R\$ 2.675,70	R\$ 2.702,46	R\$ 2.729,49	R\$ 2.756,78	
		R9	R\$ 2.894,62	R\$ 2.923,57	R\$ 2.952,80	R\$ 2.982,33	R\$ 3.012,15	
		R10	R\$ 3.162,76	R\$ 3.194,39	R\$ 3.226,33	R\$ 3.258,60	R\$ 3.291,18	
		R11	R\$ 3.455,74	R\$ 3.490,30	R\$ 3.525,20	R\$ 3.560,45	R\$ 3.596,06	
		R12	R\$ 3.775,86	R\$ 3.813,62	R\$ 3.851,75	R\$ 3.890,27	R\$ 3.929,17	
Fiscalização (F)	AGENTE FISCAL	F1	R\$ 2.742,25	R\$ 2.769,67	R\$ 2.797,37	R\$ 2.825,34	R\$ 2.853,60	
		F2	R\$ 2.996,28	R\$ 3.026,24	R\$ 3.056,50	R\$ 3.087,07	R\$ 3.117,94	
		F3	R\$ 3.273,83	R\$ 3.306,57	R\$ 3.339,64	R\$ 3.373,03	R\$ 3.406,76	
		F4	R\$ 3.577,10	R\$ 3.612,87	R\$ 3.649,00	R\$ 3.685,49	R\$ 3.722,35	
		F5	R\$ 3.908,46	R\$ 3.947,55	R\$ 3.987,03	R\$ 4.026,90	R\$ 4.067,16	
		F6	R\$ 4.270,52	R\$ 4.313,23	R\$ 4.356,36	R\$ 4.399,92	R\$ 4.443,92	
	AGENTE DE ORIENT. E FISC. PROFISSIONAL (Médico Vet.) =Ref. piso prof 2016	F7	R\$ 7.480,60	R\$ 7.555,41	R\$ 7.630,96	R\$ 7.707,27	R\$ 7.784,34	
		F8	R\$ 8.173,56	R\$ 8.255,30	R\$ 8.337,85	R\$ 8.421,23	R\$ 8.505,44	
		F9	R\$ 8.930,71	R\$ 9.020,02	R\$ 9.110,22	R\$ 9.201,32	R\$ 9.293,33	
		F10	R\$ 9.758,00	R\$ 9.855,58	R\$ 9.954,14	R\$ 10.053,68	R\$ 10.154,21	
		F11	R\$ 10.661,92	R\$ 10.768,54	R\$ 10.876,23	R\$ 10.984,99	R\$ 11.094,84	
		F12	R\$ 11.649,58	R\$ 11.766,08	R\$ 11.883,74	R\$ 12.002,58	R\$ 12.122,60	
Assessoria Técnica de Carreira (T)	ADVOGADO =piso prof 2016 base referência 20h	T1	R\$ 3.226,33	R\$ 3.258,59	R\$ 3.291,18	R\$ 3.324,09	R\$ 3.357,33	
		T2	R\$ 3.525,20	R\$ 3.560,45	R\$ 3.596,06	R\$ 3.632,02	R\$ 3.668,34	
		T3	R\$ 3.851,75	R\$ 3.890,27	R\$ 3.929,17	R\$ 3.968,46	R\$ 4.008,15	
		T4	R\$ 4.208,56	R\$ 4.250,64	R\$ 4.293,15	R\$ 4.336,08	R\$ 4.379,44	
		T5	R\$ 4.598,41	R\$ 4.644,40	R\$ 4.690,84	R\$ 4.737,75	R\$ 4.785,13	
		T6	R\$ 5.024,38	R\$ 5.074,63	R\$ 5.125,37	R\$ 5.176,63	R\$ 5.228,39	
Assessoria Técnica em Comissão (S)	ASSESSOR base referência 20h	S1	R\$ 3.892,17	R\$ 3.931,09	R\$ 3.970,40	R\$ 4.010,11	R\$ 4.050,21	
		S2	R\$ 4.252,72	R\$ 4.295,25	R\$ 4.338,20	R\$ 4.381,58	R\$ 4.425,40	
		S3	R\$ 4.646,67	R\$ 4.693,13	R\$ 4.740,06	R\$ 4.787,46	R\$ 4.835,34	
		S4	R\$ 5.077,11	R\$ 5.127,88	R\$ 5.179,16	R\$ 5.230,95	R\$ 5.283,26	
		S5	R\$ 5.547,42	R\$ 5.602,89	R\$ 5.658,92	R\$ 5.715,51	R\$ 5.772,67	
		S6	R\$ 6.061,30	R\$ 6.121,91	R\$ 6.183,13	R\$ 6.244,96	R\$ 6.307,41	







## ANEXO II

Tabela Prêmio por Produtividade e Desenvolvimento						
exemplo PR 2016 = Valor referência do Prêmio para 2016 = R\$ 6.000,00						
Pontos	Nível	Classificação				
		Nível Médio	Graduação	Pós-Grad I	Pós-Grad II/Me	Pós-Grad III/Dr
		bronze	prata	ouro	rubi	diamante
70 a 80 pontos	80	10% PR	12% PR	16% PR	19% PR	20% PR
		R\$ 600,00	R\$ 720,00	R\$ 960,00	R\$ 1.080,00	R\$ 1.200,00
81 a 90 pontos	90	20% VPR	24% PR	30% PR	36% PR	40% PR
		R\$ 1.200,00	R\$ 1.440,00	R\$ 1.800,00	R\$ 2.160,00	R\$ 2.400,00
acima de 90 pts	100	40% VPR	50% PR	70% PR	90% PR	100% PR
		R\$ 2.400,00	R\$ 3.000,00	R\$ 4.200,00	R\$ 5.400,00	R\$ 6.000,00

Obs.: VPR = Valor Prêmio-Referência designado conforme orçamento para cada período de avaliação de desempenho.