



2.6.6 - A progressão vertical por mérito obedecerá sempre a disponibilidade financeira da AFAM, e vaga no quadro de colaboradores que poderá ou não ser preenchida a critério da Diretoria Executiva.

2.6.7 - Critérios de Desempate:

2.6.7.1- Com mais tempo de serviço prestado à Associação;

2.6.7.2 - Mais Idade;

2.6.7.3 - Casado com filhos.

## 2.7 – Configuração de Graus e Níveis

De acordo com os Grupos, Níveis e Graus precedentemente definidos, cada cargo poderá ter as seguintes configurações, conforme exemplos abaixo:

- a. Júnior: Grupo e Graus => G1J1, G1J2, G1J3 ou G1J4.
- b. Pleno: Grupo e Graus => G2P1, G2P2, G2P3 ou G2P4.
- c. Senior: Grupo e Graus => G3S1, G3S2, G3S3 ou G4S4
- d. Master: Sem divisão em graus dada a sua excepcionalidade.

## 2.8 - Avaliação de Desempenho

Na AFAM, as avaliações serão anuais, caracterizando instrumentos importantes a considerar na progressão horizontal por mérito; na promoção no mesmo cargo e na promoção para cargo de nível mais elevado.

O modelo a ser utilizado na AFAM será a “Avaliação de 180 Graus”. Nesse modelo, além do gestor, o próprio colaborador participa por meio de autoavaliação. O modelo promove a autoconsciência e permite que o colaborador reflita sobre seus próprios pontos fortes e áreas de melhoria, comparando sua percepção com a do gestor.

Os colaboradores terão seu desempenho classificado, observando-se o percentual de pontos obtidos em relação ao total de pontos possíveis de acordo com seguinte tabela:

PERCENTUAL OBTIDO	CLASSIFICAÇÃO
ATÉ 25%	RUIM
DE 26% A 50%	REGULAR
DE 51% A 75%	BOM
DE 76% A 100%	MUITO BOM

2.8.1 – A Avaliação de Desempenho será ponderada da seguinte forma:

- a) Avaliação do superior imediato > Peso 3