



PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÕES – PCCR

Carreira Técnica Previdenciária

- Síntese -

- APRESENTAÇÃO
- CRITÉRIOS PARA ADMISSÃO E PROGRESSÃO NA CARREIRA TÉCNICA PREVIDENCIÁRIA
- TABELAS SALARIAIS
- DESCRIÇÕES SUMÁRIAS DOS CARGOS DE ANALISTA E ESPECIALISTA



APRESENTAÇÃO

O Plano de Cargos, Carreira e Remunerações – PCCR da FUNPRESP-Exe foi elaborado em esforço conjunto entre a Fundação e a empresa especializada, contratada para elaboração do projeto.

A execução do projeto ocorreu de forma participativa e, dessa forma, contou com a contribuição dos gestores das unidades nos levantamentos e análises das funções e competências. Ainda, seguiu diretrizes emanadas pela Diretoria Executiva e pelo Conselho Deliberativo da Fundação.

De uma forma geral, o PCCR da FUNPRESP-Exe se destina a retratar com transparência e rigor técnico a valorização do empregado e o compromisso com o alcance dos resultados.

Neste sentido, contempla princípios fundamentais, tais como flexibilidade, mobilidade funcional, motivação profissional, capacitação continuada, alcance de metas e racionalidade administrativa que devem promover o estímulo ao desenvolvimento pessoal e profissional dos empregados, assim como propiciar oportunidades de progressão e promoção funcional, atendendo a níveis de proficiência técnica requeridos pela Fundação.

O PCCR da FUNPRESP-Exe institui a **Carreira Técnica Previdenciária** e apresenta uma estrutura de cargos e remunerações compatíveis com as diretrizes estabelecidas para a Fundação, que possibilitará a atração e retenção dos profissionais.

Pretende-se que este PCCR propicie, além de ambiente de busca de resultados e aumento da produtividade individual e coletiva, a eliminação de incoerências e distorções que possam causar desequilíbrios salariais e/ou insatisfações do corpo funcional.

No aspecto técnico, foram utilizadas na elaboração deste trabalho teorias de gestão empresarial, gestão de pessoas e melhores práticas do mercado observadas em pesquisas salariais, atendo-se às exigências legais e técnicas requeridas em trabalhos desta natureza.

O método utilizado foi o MRCA - Método de Remuneração por Competências Abrangentes da consultoria contratada, que utiliza mecanismo de avaliação de funções/cargos por pontos e graus pré-determinados.

Além da preservação da consistência interna e ajustes das remunerações aos níveis praticados no mercado, foram observados a realidade da FUNPRESP-Exe e o perfil de competência profissional exigido em cada trabalho específico da Fundação.

Os Objetivos Específicos do Plano de Cargos, Carreira e Remunerações são:

- ✓ Melhorar os resultados organizacionais;
 - ✓ Remunerar o trabalho de forma adequada, clara e transparente, de acordo com regras estabelecidas e com a legislação trabalhista vigente;
 - ✓ Criar condições motivacionais e de melhoria do desempenho do empregado, gerando um melhor serviço aos participantes dos planos previdenciários administrados pela Fundação;
-



- ✓ Explicitar oportunidades de desenvolvimento profissional e da melhoria da remuneração do trabalho;
- ✓ Estimular o autogerenciamento da carreira profissional;
- ✓ Servir de base para o desenvolvimento de futuras políticas de recompensas alinhadas às estratégias da FUNPRESP-Exe; e
- ✓ Estabelecer diretrizes para a administração da remuneração nos diversos momentos do processo de gestão.

Este trabalho representa um marco na Gestão de Pessoas da FUNPRESP-Exe e a própria consolidação da Fundação, ao instituir uma ferramenta mestra da política de gestão de pessoas – o PCCR, que facultará a instituição dos demais processos nessa área, quais sejam, recrutamento do quadro efetivo (concurso público), avaliação de desempenho, capacitação/treinamento e seleção de profissionais por competências.

A competência traz em seu bojo o sentido de busca constante de resultados e de novas qualificações, tanto por parte dos empregados quanto das áreas em específico e da Fundação como um todo, num sentido amplo e esperado de eficácia organizacional.

Espera-se que as competências específicas e os papéis funcionais definidos nas descrições de funções, realizadas pela equipe de gestores da FUNPRESP-Exe e avaliados pela Consultoria, permaneçam em sintonia com as competências organizacionais da Fundação e de suas áreas integrantes.

No entanto, uma vez que a FUNPRESP-Exe está em processo de expansão, caso haja necessidade o PCCR poderá ser revisto, de forma a ocorrer alinhamento com os objetivos estratégicos da Fundação e às melhores práticas de mercado, visando ao alcance dos resultados esperados.

CRITÉRIOS PARA ADMISSÃO E PROGRESSÃO NA CARREIRA TÉCNICA PREVIDENCIÁRIA

CLASSE	NÍVEL DO CARGO DE CARREIRA	FORMAÇÃO MÍNIMA PARA ADMISSÃO OU PROMOÇÃO	OCORRÊNCIAS		
			ADMISSÃO	PROGRESSÃO HORIZONTAL	PROGRESSÃO VERTICAL
	PROCEDIMENTOS COMUNS A TODOS OS CARGOS		<p>1.A admissão se dará na classe I (Júnior) das carreiras de Analista e de Especialista, mediante abertura de concurso público.</p> <p>2.O empregado será avaliado vinte dias antes do término do período de experiência (90 dias - CLT) e deverá ser considerado apto para o cargo para ser efetivado.</p> <p>3.O recrutamento para as classes II e III (Pleno e Sênior) dos cargos ocorrerá por processo seletivo interno específico, com base em critérios definidos e quantidade de vagas disponíveis.</p>	<p>1. A progressão horizontal, composta por 13 níveis, será anual, com mudança progressiva de nível, alternadamente das seguintes formas:</p> <p>a) <u>Por mérito ou merecimento</u>, atendendo, no mínimo, os seguintes critérios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desempenho individual e/ou institucional; e - Meta de capacitação. <p>Para fazer jus à progressão por mérito ou merecimento o empregado deverá atingir ou superar as metas de desempenho e de capacitação definidas anualmente pela Diretoria Executiva; e</p> <p>b) <u>Por antiguidade</u>.</p>	<p>1.Para ser promovido nas classes do cargo (Pleno e Sênior) o empregado deverá cumprir, no mínimo, os seguintes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ter cumprido, no mínimo, 3 (três) anos na classe do cargo atual; - Ter atingido a meta de desempenho estabelecida nos 2 anos anteriores ao Processo Seletivo Interno (PSI) específico; e - Ter sido aprovado em Processo Seletivo Interno (PSI) específico. <p>2. Caberá à Diretoria Executiva aprovar os critérios do Processo Seletivo Interno (PSI) e definir a quantidade de vagas disponíveis.</p>

CLASSE	NÍVEL DO CARGO DE CARREIRA	FORMAÇÃO MÍNIMA PARA ADMISSÃO OU PROMOÇÃO	OCORRÊNCIAS		
			ADMISSÃO	PROGRESSÃO HORIZONTAL	PROGRESSÃO VERTICAL
1	ANALISTA JÚNIOR	Nível Superior completo	Nível de início de carreira para Analistas. Ingresso por meio de concurso público.	Idem aos procedimentos comuns a todos os níveis de cargos	<p>A progressão vertical de Analista Júnior para Analista Pleno poderá ocorrer se o empregado:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Atender aos requisitos comuns a todos os cargos; e 2. Tenha cumprido, no mínimo, 3 (três) anos na classe do cargo atual.
2	ANALISTA PLENO	Nível Superior completo	Acesso por progressão vertical	Idem aos procedimentos comuns a todos os níveis de cargos	<p>A progressão vertical de Analista Pleno para Analista Sênior poderá ocorrer se o empregado:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Atender aos requisitos comuns a todos os cargos; 2. Cumprir, no mínimo, 2 (anos) anos na classe do cargo atual; 3. Concluir pós graduação; e 4. Atuar como instrutor/palestrante ou ter produzido/publicado artigo relacionado à sua área de atuação, ou desenvolvido projeto de relevância

CLASSE	NÍVEL DO CARGO DE CARREIRA	FORMAÇÃO MÍNIMA PARA ADMISSÃO OU PROMOÇÃO	OCORRÊNCIAS		
			ADMISSÃO	PROGRESSÃO HORIZONTAL	PROGRESSÃO VERTICAL
					para a Fundação, nos últimos 4 (quatro) anos.
3	ANALISTA SÊNIOR	Nível Superior completo e Pós Graduação Latu Sensu	Acesso por progressão vertical	Idem aos procedimentos comuns a todos os níveis de cargos	Não se aplica.
1	ESPECIALISTA JUNIOR (Áreas: Direito, Atuária, Tecnologia da Informação e Investimento)	Nível Superior completo, com registro profissional quando couber	Nível de início de carreira, com ingresso por meio de concurso público	Idem aos procedimentos comuns a todos os níveis de cargos	A progressão vertical de Especialista Júnior para Especialista Pleno poderá ocorrer se o empregado: 1. Atender aos requisitos comuns a todos os cargos; e 2. Cumprir, no mínimo, 3 (três) anos na classe do cargo atual.

CLASSE	NÍVEL DO CARGO DE CARREIRA	FORMAÇÃO MÍNIMA PARA ADMISSÃO OU PROMOÇÃO	OCORRÊNCIAS		
			ADMISSÃO	PROGRESSÃO HORIZONTAL	PROGRESSÃO VERTICAL
2	ESPECIALISTA PLENO	Nível Superior completo, com registro profissional quando couber	Acesso por progressão vertical	Idem aos procedimentos comuns a todos os níveis de cargos	<p>A progressão vertical de Especialista Pleno para Especialista Sênior poderá ocorrer se o empregado:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Atender aos requisitos comuns a todos os cargos; e 2. Cumprir, no mínimo, 2 (dois) anos na classe do cargo atual; 3. Concluir pós graduação; e 4. Atuar como instrutor/palestrante ou ter produzido/publicado artigo relacionado à sua área de atuação, ou desenvolvido projeto de relevância para a Fundação, nos últimos 4 (quatro) anos.
3	ESPECIALISTA SÊNIOR	Nível Superior completo e pós-graduação <i>latu sensu</i>	Acesso por progressão vertical	Idem aos procedimentos comuns a todos os níveis de cargos	Não se aplica.

TABELAS SALARIAIS

CARGO: ANALISTA

CLASSE	NÍVEL de CARGO de CARREIRA	PADRÃO I	PADRÃO II	PADRÃO III	PADRÃO IV	PADRÃO V	PADRÃO VI	PADRÃO VII	PADRÃO VIII	PADRÃO IX	PADRÃO X	PADRÃO XI	PADRÃO XII	PADRÃO XIII
		-6,00%	-5,00%	-4,00%	-3,00%	-2,00%	-1,00%	MÉDIA AJUSTADA	1,00%	2,00%	3,00%	4,00%	5,00%	6,00%
1	ANALISTA JÚNIOR	5.543	5.596	5.650	5.705	5.761	5.818	5.876	5.935	5.994	6.052	6.111	6.170	6.229
2	ANALISTA PLENO	6.331	6.391	6.453	6.516	6.579	6.645	6.711	6.778	6.845	6.912	6.979	7.047	7.114
3	ANALISTA SÊNIOR	7.466	7.537	7.610	7.683	7.759	7.836	7.914	7.993	8.072	8.151	8.231	8.310	8.389

CARGO: ESPECIALISTA

CLASSE	NÍVEL de CARGO de CARREIRA	PADRÃO I	PADRÃO II	PADRÃO III	PADRÃO IV	PADRÃO V	PADRÃO VI	PADRÃO VII	PADRÃO VIII	PADRÃO IX	PADRÃO X	PADRÃO XI	PADRÃO XII	PADRÃO XIII
		-6,00%	-5,00%	-4,00%	-3,00%	-2,00%	-1,00%	MÉDIA AJUSTADA	1,00%	2,00%	3,00%	4,00%	5,00%	6,00%
1	ESPECIALISTA JÚNIOR	6.295	6.355	6.416	6.479	6.542	6.607	6.673	6.740	6.806	6.873	6.940	7.007	7.073
2	ESPECIALISTA PLENO	7.165	7.233	7.303	7.374	7.446	7.520	7.595	7.671	7.747	7.823	7.899	7.975	8.051
3	ESPECIALISTA SÊNIOR	8.443	8.524	8.606	8.689	8.775	8.950	8.950	9.040	9.129	9.219	9.308	9.398	9.487



PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO

DESCRIÇÕES SUMÁRIAS DOS CARGOS DE ANALISTA E ESPECIALISTA

ANALISTA

Escolaridade: Nível Superior

ATIVIDADES GERAIS: Desempenhar atividades de **natureza técnica, de nível superior**, necessárias ao exercício das competências legais, estatutárias e regimentais da FUNPRESP-Exe, compatíveis com a área de atuação, compreendendo realizar pesquisas, estudos e análises, **emitir relatórios técnicos**, elaborar planilhas, controles e outras atividades da respectiva área de atuação, em conformidade com o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração da Fundação.

NÍVEIS DO CARGO DE CARREIRA: **Analista Júnior** (com superior completo), **Analista Pleno** (com superior completo), **Analista Sênior** (com superior completo + pós-graduação *latu sensu*).

ESPECIALISTA

Escolaridade: Nível Superior

ATIVIDADES GERAIS: Desempenhar atividades de **natureza técnica especializada, de nível superior**, necessárias ao exercício das competências legais, estatutárias e regimentais da FUNPRESP-Exe, compatíveis com a área de atuação, compreendendo realizar pesquisas, estudos e análises, **emitir pareceres e relatórios técnicos**, controles e outras atividades da respectiva área de atuação, em conformidade com o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração da Fundação.

NÍVEIS DO CARGO DE CARREIRA: **Especialista Júnior** (com superior completo), **Especialista Pleno** (com superior completo) e **Especialista Sênior** (com superior completo + pós-graduação *latu sensu*).