



**PLANO DE CARGOS, CARREIRA E
REMUNERAÇÕES – PCCR**

Carreira Técnica Previdenciária

Diretoria de Administração / Gerência de Gestão de Pessoas

2016



SUMÁRIO

1 – APRESENTAÇÃO	3
2 – GLOSSÁRIO	5
3 – ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO	6
3.1 Instrumentos Norteadores	6
3.2. Instrumentos Operacionais do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração	6
3.3. Itens Abrangidos	6
3.4. Alterações Salariais	8
3.5. Ascensão a cargo comissionado	8
3.6. Avaliação de Desempenho	9
3.7. Criação de novos cargos e níveis de cargos de carreira	9
4 - CRITÉRIOS PARA ADMISSÕES E PROGRESSÕES	10
5 - CARGOS COMISSONADOS – LIVRE PROVIMENTO	14
6 - TABELAS SALARIAIS - ANALISTA E ESPECIALISTA	15
7 - CARGOS/NIVEIS DE CARGOS – DESCRIÇÕES SUMÁRIAS	16



1 – 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 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.



2 – GLOSSÁRIO

- **Atitude:** Refere-se ao ‘QUERER FAZER’ a partir do desejo, motivação e compromisso pessoal com a consecução da competência, das tarefas e dos objetivos.
- **Cargo de Carreira:** São os cargos amplos, originados a partir do agrupamento de funções e da quantificação dos graus de competências (Ponto), realizada por meio do Quadro de Pontos de Avaliação por Graus e Competências, cujos ingressos se darão por concurso público.
- **Classe ou Níveis de Cargos:** São as gradações dos cargos de carreira em Júnior, Pleno e Sênior, originados a partir da avaliação do conjunto de atribuições, obrigações, desafios e responsabilidades de mesma natureza e complexidades diferenciadas, apurados por meio da quantificação dos graus de competências (Ponto) realizada a partir do Quadro de Pontos de Avaliação por Graus e Competências. Representam a progressão vertical nas carreiras, que iniciam na classe 1 – Júnior, cujo ingresso é por concurso público.
- **Competência:** Capacidade para atingir cada resultado em cada responsabilidade. É a soma de conhecimentos + habilidades + atitudes. Competência visa objetivos e resultados numa perspectiva de gestão estratégica, ao invés de representar somente um conjunto infindável e comum de fatores, requisitos e características exigidas para provimento das funções e cargos.
- **Conhecimento:** Consiste no ‘SABER’, enquanto um conjunto de informações formais, processadas e agregadas de significado e valor por uma pessoa.
- **Curva Salarial:** Demonstra a tendência estatística das médias salariais do mercado e da FUNPRESP-Exe.
- **Descrição e consolidação dos Cargos Amplos:** Compreende as informações sobre cada nível de cargo de carreira, que engloba as funções avaliadas no intervalo previamente estipulado de pontos.
- **Função** (mesmo que ocupação): Conjunto de responsabilidades, obrigações, desafios e responsabilidades relacionadas aos trabalhos desempenhados e ao grau de escolaridade/maturidade do ocupante, de acordo com o critério adotado na FUNPRESP-Exe.
- **Grau:** Graduação das competências, cujas definições representam variações crescentes de exigências para cada função ou nível de cargo de carreira.
- **Habilidade:** Refere-se à capacidade de aplicar os conhecimentos, ou seja, de ‘SABER FAZER’; saber aplicar na prática o conhecimento cognitivo.
- **Padrões ou degraus:** representa a progressão horizontal na mesma **Classe** do cargo. São treze os degraus (*steps*), representados na Tabela Salarial por algarismos romanos, que significam aumentos anuais de 1%, atrelada a evolução ao critério de merecimento e, bianualmente, ao de antiguidade.



3 – ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DA FUNPRESP- Exe

3.1 INSTRUMENTOS NORTEADORES

O presente documento apresenta o PCCR da Fundação, em consonância com a legislação vigente e os documentos abaixo:

- ✓ Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.
- ✓ Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.
- ✓ Súmulas e Prejulgados de Tribunais Superiores, que tratam das relações de trabalho aqui reguladas.
- ✓ Estatuto da FUNPRESP-Exe.
- ✓ Regimento Interno da FUNPRESP-Exe.

Caberá à Gerência de Gestão de Pessoas normatizar, no que couber, os itens constantes do presente documento, de modo a dar clareza e transparência dos procedimentos a seus empregados.

3.2 INSTRUMENTOS OPERACIONAIS DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO

São instrumentos para operacionalização do PCCR:

- ✓ Instruções e normativos detalhando procedimentos expedidos pela Gerência de Gestão de Pessoas/GEPES.
- ✓ Regramento para processos seletivo interno, de competência da Diretoria Executiva.
- ✓ Tabelas Avaliações e Descrições/Consolidação dos Níveis de Cargos de Carreira.
- ✓ Descrições de Atividades e Competências das Funções.

3.3 ITENS ABRANGIDOS

Implantação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR):

O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) será implantado de acordo com cronograma estipulado pela Diretoria Executiva da FUNPRESP-Exe.

O empregado deverá ser enquadrado no padrão inicial (I) da faixa correspondente à função/nível de cargo, da Classe Júnior.

Os empregados terão evolução na FUNPRESP-Exe de acordo com as exigências constantes no item 4 (pág. 10) – CRITÉRIOS PARA ADMISSÕES E PROGRESSÕES – contados a partir dos seus respectivos ingressos por concurso público.

Provimento de Pessoal

O processo de seleção de empregados será por meio de concurso público e deverá ser realizado em observância aos seguintes itens:



- ✓ Carreira Técnica Previdenciária da FUNPRESP-Exe, constituída por dois cargos de nível superior (item 4, pág. 10);
- ✓ Tabelas Salariais (item 6, pág. 15);
- ✓ Descrições sumárias dos cargos para enquadramento do candidato no cargo específico (item 7, pág. 16)
- ✓ Perfis para admissão - Níveis de Cargos de Carreira (item 4, pág. 10)

Admissão de Pessoal:

Uma vez aprovado e classificado no concurso público, o empregado será registrado sob o título do cargo de carreira, será enquadrado no padrão inicial (I) da classe júnior, e cumprirá jornada de trabalho de 40 horas semanais.

Caberá à Gerência de Gestão de Pessoas o enquadramento de novos empregados nos cargos, de acordo com os requisitos e responsabilidades exigidas no Edital do concurso.

Anotações Funcionais:

- ✓ Serão mantidos nos cadastros dos empregados os títulos dos cargos de carreira, para os quais o candidato se submeteu a concurso público e os níveis iniciais destes cargos em que o novo empregado se enquadrar.
- ✓ Todas as alterações na carreira, oriundas de progressões ou participação em Processo Seletivo Interno deverão ser registradas.
- ✓ As nomeações dos empregados efetivos para o exercício das funções de gerência ou coordenações serão efetivadas por ato de competência do Diretor-Presidente ou por Diretor com delegação para tal ato, em consonância com as previsões estatutárias e atos normativos da Fundação.

Período de Experiência:

A FUNPRESP-Exe adotará o instrumento de Avaliação de Desempenho para também avaliar os empregados recém-admitidos, devendo ocorrer, no mínimo vinte dias antes de completar o período de experiência (90 dias - CLT). Aqueles que forem avaliados como insatisfatórios para a permanência no cargo não serão efetivados.

Desenvolvimento na Carreira:

O desenvolvimento na carreira se dará por meio da progressão horizontal percorrida anualmente, e a progressão vertical, a partir da mudança de classe, conforme estrutura da tabela salarial.

Este procedimento ocorrerá mediante a aferição do desempenho do empregado, exceto quando da progressão por tempo de serviço.

Será promovido para nova classe o empregado que tiver melhor atendido aos requisitos exigidos para o nível de cargo, cujo processo de seleção será formal, por meio de Edital específico.



Movimentação interna/Remanejamento:

O integrante do quadro de pessoal da FUNPRESP-Exe poderá ser remanejado de uma área para outra, desde que não implique em mudança de classe, padrão ou cargo da carreira. Este procedimento deverá ser normatizado pela GEPES.

O remanejamento ocorrerá quando houver vaga e não poderá implicar em aumento de salário ou pagamento de qualquer vantagem pecuniária extraordinária.

Desligamento:

O Empregado poderá ser desligado da FUNPRESP-Exe por insuficiência de desempenho e/ou por falta grave, na forma dos normativos internos.

3.4 ALTERAÇÕES SALARIAIS

As atualizações salariais deverão ocorrer anualmente e poderão ser:

- Coletivas, que decorrem de:

- a) Acordos ou Dissídios Coletivos: Aplicados na data base da categoria, descontando somente antecipações salariais coletivas, sendo usado um percentual único que incidirá sempre sobre os salários do mês anterior e sobre os valores da tabela salarial.
- b) Antecipações Salariais: Com compensação futura, em âmbito geral, usando-se um percentual único que incidirá sempre sobre os salários do mês anterior e sobre os valores da tabela salarial.

- Individuais, que decorrem de:

- a) Progressão Horizontal: Ocorre anualmente com a mudança de nível, na mesma faixa (classe) salarial, alternando os anos de concessão em progressões por mérito ou merecimento (cumprimento dos requisitos exigidos) e progressões por antiguidade, cuja implementação será realizada por ato administrativo.
- b) Progressão vertical: ocorre sempre quando houver atendimento pelo empregado dos requisitos exigidos, sendo promovido para a classe imediatamente posterior (Pleno e Sênior), cuja implementação será realizada após ato administrativo.

Os aumentos salariais individuais deverão acontecer conforme os critérios de progressão nas faixas (item 4).

3.5. ASCENSÃO A CARGO COMISSIONADO

A ascensão a cargo de coordenador decorre do cumprimento de requisitos exigidos e aprovação em processo seletivo específico.



Os cargos de coordenador deverão ser ocupados preferencialmente por empregados do quadro efetivo, sendo que do 5º até o 8º ano de implantação deste PCCR a FUNPRESP-Exe deverá promover a ocupação gradativa de, no mínimo, 50% dos cargos comissionados de coordenador por empregados do quadro efetivo.

Os empregados efetivos designados para ocupar função gerencial (gerente ou coordenador) continuarão em seus níveis de cargos de origem, com o registro de que ocupam função comissionada.

O valor da função comissionada do empregado efetivo será correspondente à diferença entre o valor do cargo efetivo, considerando seu posicionamento na carreira, e o valor do cargo comissionado.

Os ocupantes dos cargos comissionados de livre provimento e exoneração não estão enquadrados neste PCCR, fazendo parte de tabela específica.

3.6. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A FUNPRESP-Exe adotará Programa de Avaliação de Desempenho em consonância ao Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, que norteará as progressões.

O Programa possibilitará a adoção da Gestão por Competências, viabilizando a promoção daqueles que utilizarem suas competências de forma plena e alinhada com as competências organizacionais.

3.7. CRIAÇÃO/ATUALIZAÇÃO DE FUNÇÕES

Criação de funções:

A criação de novas funções ocorrerá por exigência da implantação de novos trabalhos e processos ou no caso de reorganização administrativa. Estas devem ser claramente descritas para fundamentar o processo de seleção e submetidas à aprovação da Diretoria Executiva, a quem competirá atualizar as funções.

As atividades genéricas das funções são utilizadas para sintetizar o processo de agrupamento de funções em níveis de cargos com faixas salariais específicas. São utilizadas, também, para permitir a evolução dos empregados na carreira, sem necessidade de alterar os registros funcionais legais, bem como para permitir evoluções salariais verticais.

A Gerência de Gestão de Pessoas deverá elaborar/atualizar o Manual de Funções por Área, a ser aprovado pela Diretoria Executiva, afim de detalhar as atividades dos postos de trabalho.

Atualizações do Plano de Cargos, Carreira e Remunerações:

O presente PCCR será revisto a critério da Diretoria Executiva, na forma do Estatuto e do Regimento Interno da Fundação.

Sempre que houver aumento coletivo (antecipações ou acordos), todos os valores das tabelas serão corrigidos integralmente pelo mesmo percentual, no mesmo mês.

A criação de novos cargos só deverá ocorrer a partir da revisão do Plano de Cargos, Carreira e Remunerações (PCCR).

4. CRITÉRIOS PARA ADMISSÕES E PROGRESSÕES

4.1 CARREIRA TÉCNICA PREVIDENCIÁRIA – CRITÉRIOS PARA ADMISSÕES/ PROGRESSÕES HORIZONTAIS E VERTICAIS

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 para a Fundação, nos últimos 4 (quatro) anos.

CLASSE	NÍVEL DO CARGO DE CARREIRA	FORMAÇÃO MÍNIMA PARA ADMISSÃO OU PROMOÇÃO	OCORRÊNCIAS		
			ADMISSÃO	PROGRESSÃO HORIZONTAL	PROGRESSÃO VERTICAL
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 JÚNIOR (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.

5. CARGOS COMISSIONADOS – Livre Provisamento

CARGOS	REQUISITOS
DIRETOR	<ol style="list-style-type: none">1) Ter comprovada experiência no exercício de atividade na área financeira, administrativa, contábil, jurídica, de fiscalização, atuarial ou de auditoria;2) Ter formação de nível superior;3) Ter certificação, no prazo de 01 ano a contar da posse, na forma das Resoluções nº 3.792/2013, alterada pela nº 4.275/13 do Banco Central do Brasil e na Resolução CNPC nº 19/2015; e4) Atender demais requisitos constantes na legislação de previdência complementar, Estatuto da FUNPESP-Exe e Regras e Procedimentos para contratação de Diretor e ex-Diretor.
GERENTE	<ol style="list-style-type: none">1) Ter formação de nível superior;2) Ser aprovado em processo seletivo específico; e3) Ter certificação no prazo de 01 ano a contar do ingresso, quando couber, conforme as Resoluções nº 3.792/2013, alterada pela nº 4.275/13 do Banco Central do Brasil e na Resolução CNPC nº 19/2015.
COORDENADOR	<ol style="list-style-type: none">1) Ter formação de nível superior;2) Ser aprovado em processo seletivo específico; e3) Ter certificação, quando couber, conforme as Resoluções nº 3.792/2013, alterada pela nº 4.275/13 do Banco Central do Brasil e na Resolução CNPC nº 19/2015.

6. 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

7- CARGOS/NÍVEIS DE CARGOS - DESCRIÇÕES SUMÁRIAS

DESCRIÇÃO – CARGO DE CARREIRA TÉCNICA PREVIDENCIÁRIA - 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 presente 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*).

DESCRIÇÃO – CARGO DE CARREIRA TÉCNICA PREVIDENCIÁRIA - 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*).