

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE SEGUROS PRIVADOS E CAPITALIZAÇÃO, DE AGENTES AUTÔNOMOS DE SEGUROS PRIVADOS E DE CRÉDITO E EM EMPRESAS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA NO DISTRITO FEDERAL – SSDF

FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL DO PODER EXECUTIVO- FUNPESP-EXE

SUMÁRIO

CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE	1
CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA	1
SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO	1
CLÁUSULA 3ª - SALÁRIO – REAJUSTE E PAGAMENTO	1
GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS	2
CLÁUSULA 4ª - 13º SALÁRIO	2
CLÁUSULA 5ª – REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	2
CLÁUSULA 6ª - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO	2
CLÁUSULA 7ª – RESSARCIMENTO DE DESPESAS COM SAÚDE	3
CLÁUSULA 8ª - AUXÍLIO-CRECHE	3
CLÁUSULA 9ª - RESSARCIMENTO PARA ESTUDOS	4
CLÁUSULA 10 - SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ	4
CLÁUSULA 11 – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA	4
CLÁUSULA 12 – PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PARA O QUADRO PRÓPRIO	5
CLÁUSULA 13 – CLUBE DE VANTAGENS	5
RELAÇÕES DE TRABALHO	5
CLÁUSULA 14 – HOME OFFICE	5
CLÁUSULA 15 - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	5
CLÁUSULA 16 - SUBSTITUIÇÃO	5
CLÁUSULA 17 – ALTERAÇÃO DE CARGO	6
JORNADA DE TRABALHO	6
CLÁUSULA 18 – BANCO DE HORAS	6
CLÁUSULA 19 – COMPENSAÇÃO DE JORNADA	7
CLÁUSULA 20 – JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL PARA EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA	7
FÉRIAS E LICENÇAS	7
CLÁUSULA 21 - FÉRIAS	7
CLÁUSULA 22 - LICENÇA POR FALECIMENTO DE PARENTE	7
CLÁUSULA 23 - LICENÇA CASAMENTO	8
CLÁUSULA 24 - LICENÇA MATERNIDADE	8
CLÁUSULA 25 - LICENÇA PATERNIDADE	8

CLÁUSULA 26 - LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE FAMILIAR	8
CLÁUSULA 27 - DIA DO SECURITÁRIO	8
CLÁUSULA 28 - RECESSO DE FIM DE ANO	9
DISPOSIÇÕES GERAIS	9
CLÁUSULA 29 - EXTENSÃO DE VANTAGENS - RELAÇÃO HOMOAFETIVA	9
CLÁUSULA 30 - APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADE DISCIPLINAR E CIVIL	9
CLÁUSULA 31 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA	9
CLÁUSULA 32 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL	10
CLÁUSULA 33 - MULTA	10

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022,
CELEBRADO ENTRE O SINDICATO DOS
EMPREGADOS EM EMPRESAS DE SEGUROS
PRIVADOS E CAPITALIZAÇÃO, DE AGENTES
AUTÔNOMOS DE SEGUROS PRIVADOS E DE
CRÉDITO E EM EMPRESAS DE PREVIDÊNCIA
PRIVADA NO DISTRITO FEDERAL - SSDF E A
FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR
DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL DO PODER
EXECUTIVO- FUNPRESP-EXE**

Pelo presente instrumento, de um lado, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE SEGUROS PRIVADOS E CAPITALIZAÇÃO, DE AGENTES AUTÔNOMOS DE SEGUROS PRIVADOS E DE CRÉDITO E EM EMPRESAS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA NO DISTRITO FEDERAL-SSDF**, CNPJ nº 01.912.740/0001-67, neste ato representado por seu Presidente, ISAU JOAQUIM CHACON, CPF nº 098.781.221-15 e, de outro, a **FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL DO PODER EXECUTIVO-FUNPRESP-EXE**, CNPJ nº 17.312.597/0001-02, neste ato representada por seu Diretor-Presidente, RICARDO PENA PINHEIRO, CPF nº 603.884.046-04, doravante denominados **SINDICATO** e **FUNPRESP-EXE**, celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo para o período de 1º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo é aplicável no âmbito da FUNPRESP-EXE aos profissionais do quadro próprio e cedidos.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

CLÁUSULA 3ª - SALÁRIO – REAJUSTE E PAGAMENTO

A FUNPRESP-EXE manterá a tabela salarial atual em 2021 e reajustará os salários de seus profissionais em 1º de janeiro de 2022 pelo IPCA acumulado de janeiro a dezembro/2021.

Parágrafo Primeiro - A FUNPRESP-EXE efetuará o pagamento dos salários até o 2º dia útil do mês subsequente ao trabalhado e fornecerá a todos os seus profissionais, por meio eletrônico, comprovantes com a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados.

Parágrafo Segundo - O valor final dos salários reajustados que resulte em centavos será arredondado para a unidade de real superior.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

CLÁUSULA 4ª - 13º SALÁRIO

A FUNPRESP-EXE adiantará a seus profissionais, na data do pagamento da remuneração do mês de junho, valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do 13º salário devido, devendo o pagamento da parcela restante ser efetuado na data do pagamento da remuneração do mês de novembro.

Parágrafo 1º - Os descontos referentes ao imposto de renda e contribuição previdenciária serão efetivados na parcela devida em novembro.

Parágrafo 2º - É facultado ao empregado que tirar férias até o mês de junho receber o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º (décimo terceiro) salário, referente à primeira parcela, que será pago juntamente com a remuneração das férias, mediante confirmação da opção no Aviso de Férias.

CLÁUSULA 5ª – REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

A FUNPRESP-EXE manterá Programa de Participação Variável para o Quadro de Pessoal e Programa de Participação nos Resultados para os membros da Diretoria Executiva, conforme regulamentos anexos aprovados pelo Conselho Deliberativo.

Parágrafo Único - O crédito correspondente será realizado a partir da folha de pagamento de abril do ano seguinte ao ano base, se e somente se forem atendidos os pré-requisitos e as metas estabelecidas para o ano base correspondente.

CLÁUSULA 6ª - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

O auxílio-alimentação/refeição será concedido por meio de crédito em cartões eletrônicos/magnéticos.

Parágrafo 1º - O valor do benefício a partir de 1º de janeiro de 2021 será de R\$1.500,00 (um mil e quinhentos reais), e em 1º de janeiro de 2022 o valor será reajustado pelo IPCA acumulado de janeiro a dezembro de 2021.

Parágrafo 2º – O valor total do benefício poderá ser recebido integralmente na modalidade alimentação ou refeição, ou nas duas, conforme opção realizada pelo empregado.

Parágrafo 3º – O pagamento do benefício será efetivado no dia 20 (vinte) de cada mês ou até o primeiro dia útil subsequente, caso o dia 20 (vinte) não seja considerado útil.

Parágrafo 4º - Quando o empregado não trabalhar todos os dias do mês, por motivo de admissão, desligamento ou falta injustificada, o valor total será dividido pela quantidade de dias úteis no mês e multiplicado pela quantidade de dias efetivamente trabalhados.

Parágrafo 5º - O benefício não será devido durante o período do aviso prévio indenizado.

Parágrafo 6º - O benefício é extensivo aos profissionais em período de gozo de férias, compensação de banco de horas e demais afastamentos legais.

Parágrafo 7º - No primeiro dia útil de dezembro será realizado um crédito adicional do benefício, calculado proporcionalmente por mês trabalhado ou fração do mês igual ou superior a 15 dias sobre o valor vigente.

CLÁUSULA 7ª – RESSARCIMENTO DE DESPESAS COM SAÚDE

A FUNPRESP-EXE concederá o ressarcimento parcial de despesas efetuadas pelo profissional com contratação de plano de saúde/odontológico em benefício próprio e de seu(s) dependente(s), de caráter indenizatório, desde que o profissional seja o responsável financeiro pelo plano, limitado aos valores constantes na tabela a seguir:

Faixa Etária	0 a 18 anos	19 a 48 anos	49 anos ou mais
Valor	R\$ 500,00	R\$ 700,00	R\$ 750,00

Parágrafo 1º - A tabela será reajustada em 01/01/2022 pelo IPCA acumulado de janeiro a dezembro de 2021

Parágrafo 2º - O valor do ressarcimento parcial de despesas com saúde própria e dos dependentes será limitado ao valor efetivamente pago e comprovado pelo profissional.

Parágrafo 3º - Quando o profissional trabalhar menos de 15 (quinze) dias no mês, por motivo de admissão, desligamento ou falta injustificada, o benefício corresponderá à metade do valor devido.

CLÁUSULA 8ª - AUXÍLIO-CRECHE

A FUNPRESP-EXE concederá o benefício auxílio-creche aos seus profissionais que tiverem dependentes comprovados menores de 7 (sete) anos de idade.

Parágrafo 1º - O auxílio-creche é um benefício de natureza indenizatória, não se constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e não se incorpora à remuneração do empregado para quaisquer efeitos.

Parágrafo 2º - O benefício auxílio-creche terá participação mensal de 2% (dois por cento) do valor do benefício que será reajustado em 01/01/2021 para R\$ 500,00 (quinhentos reais) e, em 01/01/2022, pelo IPCA acumulado de janeiro a dezembro de 2021.

Parágrafo 3º - Se o empregado possuir filho portador de necessidade especial, o benefício poderá ser estendido além do período fixado no *caput* desta cláusula, desde que comprovada, por meio de laudo médico, que a idade mental do dependente está dentro da faixa etária estipulada.

Parágrafo 4º - Quando ambos os cônjuges forem profissionais da FUNPRESP-EXE, o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os profissionais a designarem, por escrito, o cônjuge que deverá perceber o benefício.

Parágrafo 5º - Não sendo efetuada a opção acima no prazo de 10 (dez) dias anteriores ao pagamento da primeira parcela, o benefício será creditado para o empregado com a menor matrícula.

Parágrafo 6º - Nas hipóteses previstas nos §§ 4º e 5º, a alteração do beneficiário apenas poderá ocorrer após intervalo mínimo de 12 (doze) meses.

Parágrafo 7º - O benefício será devido a partir da data de apresentação do documento comprobatório à GEPES e será proporcional aos dias efetivamente trabalhados no mês.

CLÁUSULA 9ª - RESSARCIMENTO PARA ESTUDOS

A FUNPRESP-EXE ressarcirá parcialmente as despesas realizadas pelos seus profissionais para estudos e aperfeiçoamentos, a título de pós-graduação.

Parágrafo 1º - O valor da mensalidade será limitado em 2021 a R\$ 650,00 (seiscentos e cinquenta reais) por mês e em 2022 o valor da bolsa será reajustado pelo IPCA acumulado de janeiro a dezembro de 2021.

Parágrafo 2º - Serão oferecidas no mínimo 3 (três) bolsas para os profissionais interessados em 2021 e em 2022.

Parágrafo 3º - Os cursos deverão ter pertinência temática com as atribuições do empregado e/ou da FUNPRESP-EXE, conforme diretrizes indicadas em ato próprio da instituição, que poderá estabelecer prazo mínimo de permanência e regras de ressarcimento e de devolução de valores por eventuais prejuízos causados à FUNPRESP-EXE, como abandono e avaliação considerada insuficiente.

CLÁUSULA 10 - SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ

A FUNPRESP-EXE concederá a seus profissionais, seguro de vida de vinculação obrigatória, em casos de eventuais acidentes e riscos de morte.

Parágrafo 1º - O custeio da mensalidade correspondente ao Seguro de Vida em Grupo será promovido pelo empregado e pelo empregador, de acordo com o valor individual, nos seguintes percentuais:

- a) Empregado.....20% (vinte por cento); e
- b) Empregador.....80% (oitenta por cento).

Parágrafo 2º - A indenização devida aos beneficiários em face do falecimento do segurado titular corresponderá a 12 (doze) vezes o salário contratual do empregado, limitado ao teto de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais).

CLAUSULA 11 – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

É devida a complementação do auxílio-doença ao empregado que tiver mais de 90 (noventa) dias de contrato de trabalho com a FUNPRESP-EXE, condicionada à concessão pelo INSS.

Parágrafo 1º - A complementação de que trata o caput será concedida até o limite de 180 (cento e oitenta) dias, correspondente à diferença entre o valor do benefício pago pelo INSS e o salário do empregado.

Parágrafo 2º - Ao empregado que não possuir carência mínima de 12 (doze) contribuições mensais para recebimento do auxílio-doença pelo INSS, a FUNPRESP-EXE pagará uma remuneração-base, por até 30 (trinta) dias, durante o período de afastamento por doença comprovada, observado o disposto no parágrafo primeiro.

CLÁUSULA 12 – PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PARA O QUADRO PRÓPRIO

A FUNPRESP-EXE manterá Plano Multipatrocinado Próprio em Entidade Fechada de Previdência Complementar – EFPC para os empregados do quadro próprio.

Parágrafo Único - A FUNPRESP-EXE contribuirá na mesma proporção escolhida pelo empregado, limitado a 5% sobre o salário contratual.

CLÁUSULA 13 – CLUBE DE VANTAGENS

A FUNPRESP-EXE estabelecerá clube de vantagens a seus profissionais, por meio de terceiros, até 31/12/2021, salvo caso fortuito ou força maior, desde que não haja custo para a Fundação.

RELAÇÕES DE TRABALHO

CLÁUSULA 14 – HOME OFFICE

A Gerência de Pessoas proporá norma para política de *home office* até 30/09/2021, salvo caso fortuito ou força maior.

CLÁUSULA 15 - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

No caso de desligamento do empregado com mais de um ano de serviço, o empregado poderá solicitar a assistência do SINDICATO ao ato homologatório.

Parágrafo 1º - Cumpridos os prazos e demais condições estabelecidas no artigo 477 da CLT, com a redação dada pela Lei Federal nº 7.855, de 24/10/1989 e em conformidade com a Instrução Normativa MTE/SRT nº 15, de 14/07/2010, ou outra que a(s) venha(m) substituir, estando satisfeita a quitação do débito do ex-empregado quando do seu desligamento, obriga-se o SINDICATO a homologar a respectiva rescisão, no prazo de vinte e quatro horas, a partir do recebimento da comunicação nos termos do parágrafo segundo desta cláusula.

Parágrafo 2º - O empregado poderá ser dispensado do exame médico demissional, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado nos 270 (duzentos e setenta) dias anteriores à data de desligamento.

CLÁUSULA 16 - SUBSTITUIÇÃO

A substituição de cargo comissionado ocorrerá nas situações de afastamento ou impedimento legal ou regulamentar do titular.

Parágrafo 1º - É assegurado ao substituto de cargo comissionado formalmente designado para este fim, a retribuição financeira pelo período substituído, calculada com base na diferença entre o cargo substituído e o cargo/emprego originariamente ocupado na FUNPRESP-EXE, nos termos da norma de substituição, ou outra que a venha suceder.

Parágrafo 2º - O pagamento da substituição levará em consideração os dias de efetivo afastamento do titular, conforme registrado no documento comprobatório da substituição.

CLÁUSULA 17 – ALTERAÇÃO DE CARGO

O Gerente poderá deixar de exercer seu cargo e assumir posição de Coordenador, ambas funções de confiança, sem intervalo de tempo entre um e outro, passando a receber a remuneração correspondente a este cargo, desde que haja vaga disponível e mútuo interesse das partes.

Parágrafo Único – A partir da mudança de cargo as férias e o 13º salário serão calculados pelo valor do cargo de Coordenador.

JORNADA DE TRABALHO

CLÁUSULA 18 – BANCO DE HORAS

Institui Banco de Horas para os empregados da FUNPRESP-EXE, de forma que seja autorizada a compensação das horas de trabalho excedentes aos limites legais, as quais se justifiquem pela necessidade de efetivo labor dos empregados.

Parágrafo 1º - O registro de entrada e saída, em horário distinto ao estabelecido para o empregado, somente será considerado para fins de incorporação ao Banco de Horas quando autorizado previamente pela chefia imediata.

Parágrafo 2º - A FUNPRESP-EXE considerará como horas de trabalho excedentes, as quais integrarão o Banco de Horas, aquelas que ultrapassarem a jornada de trabalho fixada no Contrato de Trabalho do empregado, observado o limite máximo de prorrogação de 02 (duas) horas diárias, ocorridas de segunda a sexta-feira.

Parágrafo 3º - Nos cálculos de compensação do Banco de Horas, a FUNPRESP-EXE computará para cada hora trabalhada em prorrogação da jornada de trabalho como 01 (uma) hora-crédito em favor do empregado, e cada hora não trabalhada, por motivo de atraso ou falta, como 01 (uma) hora-débito, apurando-se o saldo pela diferença entre o total de horas-crédito e horas-débito.

Parágrafo 4º - Após a homologação das horas pela chefia imediata, a qual deverá ocorrer até o 2º (segundo) dia útil do mês subsequente, o resultado obtido pela diferença entre as horas-crédito e horas-débito deverão ser compensadas com folga (saldo positivo) ou laboradas (saldo negativo), quitando-se sempre a partir do evento mais antigo.

Parágrafo 5º - O saldo do banco de horas realizado entre janeiro e junho deverá ser quitado até o dia 30 de junho e o realizado entre julho e dezembro até 31 de dezembro.

Parágrafo 6º - As horas devidas pelo empregado, quando descontadas em folha de pagamento, e as horas-crédito, compensadas com descanso ou folga, não terão reflexos no

descanso semanal remunerado, nas férias, no aviso prévio, no 13º salário ou em qualquer outra verba salarial.

Parágrafo 7º - Para fins de desconto de faltas e atrasos, cada hora não trabalhada será debitada do empregado na mesma proporção.

Parágrafo 8º - No caso de desligamento de empregado, os créditos ou débitos de horas serão pagos ou deduzidos da rescisão contratual.

Parágrafo 9º - Quando o valor a ser descontado em folha for inferior a R\$ 1,00 (um) real, o empregado será dispensado do pagamento.

Parágrafo 10 - A Gerência de Gestão de Pessoas orientará os gestores sobre situações excepcionais, dando conhecimento à Diretoria Executiva toda vez que o saldo de banco de horas do empregado exceder a 24 horas mensais, positivas ou negativas.

CLÁUSULA 19 – COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Somente será permitida a realização de horas-extras em horário noturno ou dia não útil mediante prévia autorização do gerente a quem estiver vinculado o empregado.

Parágrafo Único - As horas-extraordinárias deverão ser compensadas até a semana imediatamente posterior à da sua execução, na proporção de 1h x 1h para aquelas realizadas em dias úteis, na proporção de 1h x 1,5h para as realizadas aos sábados e na proporção de 1h x 2h para as realizadas em horário noturno (22h às 5h) e aos domingos e feriados.

CLÁUSULA 20 – JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL PARA EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA

A FUNPRESP-EXE concederá redução ou flexibilidade de jornada, conforme o grau de deficiência do empregado, comprovada por junta médica, com proporcionalidade de salário, quando cabível, mediante autorização da chefia.

FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA 21 - FÉRIAS

A FUNPRESP-EXE facultará aos seus empregados o fracionamento do gozo de férias em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais, inferiores a 05 (cinco) dias.

Parágrafo Único - A remuneração devida a título de férias será creditada ao empregado com 5 (cinco) dias úteis de antecedência do início do gozo das férias.

CLÁUSULA 22 - LICENÇA POR FALECIMENTO DE PARENTE

A FUNPRESP-EXE concederá aos seus empregados o direito de licença de 8 (oito) dias consecutivos, por ocasião do falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos, a contar do dia da ocorrência.

CLÁUSULA 23 - LICENÇA CASAMENTO

A FUNPRESP-EXE concederá aos seus profissionais o direito de licença de 5 (cinco) dias consecutivos, por ocasião de casamento, contados a partir do dia do casamento, caso este ocorra em dia normal de expediente, ou do primeiro dia útil subsequente, caso este ocorra aos sábados, domingos ou feriados.

Parágrafo Único - Caso haja casamento civil e religioso em datas distintas, o empregado poderá eleger em qual período pretende gozar a licença, desde que apresentados os documentos comprobatórios da realização e validade legal do matrimônio.

CLÁUSULA 24 - LICENÇA MATERNIDADE

A FUNPRESP-EXE estenderá às suas empregadas gestantes o período de licença maternidade para 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração.

Parágrafo 1º - O benefício será estendido às empregadas que adotarem ou obtiverem guarda judicial de criança, nos termos da legislação vigente.

Parágrafo 2º - A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença maternidade a apenas um dos adotantes ou guardião empregado ou empregada.

CLÁUSULA 25 - LICENÇA PATERNIDADE

A FUNPRESP-EXE concederá licença de 20 (vinte) dias consecutivos ao empregado, a contar da data de nascimento do filho ou da adoção.

CLÁUSULA 26 - LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE FAMILIAR

A FUNPRESP-EXE concederá licença de 05 (cinco) dias por ano, não acumuláveis, aos profissionais para acompanhar pai/padrasto, mãe/madrasta, sogro(a), genro/nora, cônjuge ou companheiro(a), filho(a) e enteado(a) em internação hospitalar por motivo de doença ou procedimento médico.

Parágrafo 1º - Para concessão da licença o empregado deverá apresentar, até a data de retorno ao trabalho, atestado médico indicando a necessidade de acompanhamento por motivo de internação hospitalar, data do acompanhamento, nome do paciente e do acompanhante.

Parágrafo 2º - As horas não trabalhadas deverão ser compensadas na forma da Cláusula 16 que trata do Banco de Horas.

CLÁUSULA 27 - DIA DO SECURITÁRIO

Fica estabelecido que a 3ª (terceira) segunda-feira do mês de outubro será reconhecida como "O DIA DO SECURITÁRIO", o qual será considerado como dia de repouso remunerado computado no tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Parágrafo Único - O repouso de que trata o caput desta cláusula poderá ser estabelecido em outra data, no mesmo mês, a critério da Diretoria-Executiva, desde que seja mais conveniente para a FUNPRESP-EXE e para os profissionais.

CLÁUSULA 28 - RECESSO DE FIM DE ANO

A FUNPRESP-EXE concederá até 5 (cinco) dias de recesso, a ser usufruído exclusivamente nas semanas do Natal ou do Ano Novo, conforme acordo entre empregado e gestor, devendo ser observado o contingente mínimo de 50% (cinquenta por cento) das pessoas de cada equipe trabalhando e a necessidade do trabalho.

Parágrafo 1º - Os dias não usufruídos no período estipulado acima não serão acumulados para os exercícios seguintes e não poderão ser convertidos em pecúnia.

Parágrafo 2º - Os profissionais compensarão o recesso até o último dia útil de janeiro.

Parágrafo 3º - Somente terão direito ao gozo do recesso os profissionais contratados há mais de 90 dias anteriores a 31 de dezembro.

DISPOSIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA 29 - EXTENSÃO DE VANTAGENS - RELAÇÃO HOMOAFETIVA

As vantagens deste Acordo Coletivo de Trabalho, aplicáveis aos cônjuges dos profissionais, abrangem os casos em que a união decorra de relação homoafetiva estável, devidamente comprovada.

Parágrafo Único - O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, conforme o art. 135 da Instrução Normativa INSS nº 77 de 21/01/2015 (DOU de 22/01/2015) ou outra que a venha substituir.

CLÁUSULA 30 - APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADE DISCIPLINAR E CIVIL

O empregado se submete à Norma 3.01.002.0006 ou outra que a venha substituir, que trata do procedimento administrativo para apuração de responsabilidade disciplinar e civil, quando da ocorrência de fato tido como irregular, após o exame de admissibilidade.

CLÁUSULA 31 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A negociação do próximo Acordo Coletivo de Trabalho será realizada com o SINDICATO e a pauta de reivindicações deverá ser apresentada em 30 de setembro de 2022 a fim de que sejam viabilizadas as tratativas internas para a realização do acordo.

Parágrafo Único - O SINDICATO deverá levar ao conhecimento e aprovação do corpo de funcionários reunidos em assembleia os assuntos tratados durante as negociações.

CLÁUSULA 32 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Fica instituída a contribuição negocial, aprovada em Assembleia com a participação dos profissionais para custeio das entidades sindicais profissionais, em decorrência das negociações coletivas de data-base, a ser descontada pela Funpresp-Exe no contracheque do empregado, no mês de janeiro de 2021 e de 2022.

Parágrafo Único - O valor da contribuição sob a rubrica “Contribuição Negocial” corresponderá a 2% (dois por cento) do salário vigente do empregado e será repassada da seguinte forma:

- a) 75% (setenta e cinco por cento) para o Sindicato dos Securitários do Distrito Federal;
- b) 18% (dezoito por cento) para a FNEPIC - Federação Nacional dos Securitários; e
- c) 7% (sete por cento) para a CONTEC - Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito.

CLÁUSULA 33 - MULTA

Fica estabelecida multa para quaisquer das partes acordantes, no valor de um dia de trabalho, por infringência a quaisquer das cláusulas do presente Acordo, exceto em caso de força maior ou nas situações em que já estiver prevista sanção específica, até a solução da infração, a reverter em benefício da parte inocente, sendo esta multa limitada ao valor integral do salário do mencionado cargo.

Parágrafo Único - Para a aplicação da multa será utilizado como referência a menor remuneração existente na Tabela Salarial do Plano da Carreira de Analista de Previdência Complementar da FUNPRESP-EXE.

Brasília (DF), 18 de dezembro de 2020.

RICARDO PENA PINHEIRO
FUNPRESP-EXE

ISAU JOAQUIM CHACOM
SINDICATO

Testemunhas:

CLEITON DOS SANTOS ARAUJO
CPF: 851.631.201-15

CLÁUDIA LETÍCIA BOATO ALVES
CPF: 874.261.021-49



Funpresp

REGULAMENTO DO PROGRAMA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL PARA O QUADRO DE PESSOAL

Aprovado pela Diretoria Executiva na 363ª Reunião Ordinária de 8 de dezembro de 2020
Resolução DE n.º 1663/2020

FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR DO
SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL
DO PODER EXECUTIVO

Clicksign 78bca3b8-87e7-4a13-abcc-c04aa484c6d7

funpresp.com.br

SUMÁRIO

REGÊNCIA	3
OBJETIVO	3
PARTICIPANTES	3
PRÉ-REQUISITOS	3
CRONOGRAMA E APURAÇÃO	3
INDICADORES E METAS	4
VALOR A SER PAGO COMO REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	4
DISPOSIÇÕES GERAIS	6
FORMA DE CÁLCULO DOS INDICADORES	6
ANEXO I – FORMULÁRIO PARA O INDICADOR AVALIAÇÃO PELO CONSELHO DELIBERATIVO	10
ANEXO II – FORMULÁRIO PARA O INDICADOR OBSERVÂNCIA À NORMA DE AUDITORIA INTERNA	11

**REGULAMENTO
PROGRAMA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL
PARA O QUADRO DE PESSOAL**

REGÊNCIA

CLÁUSULA 1ª: O Programa de Remuneração Variável da Funpresp-Exe para o quadro de pessoal será regido por este regulamento, o qual foi proposto pela Gerência Pessoas e apreciado pela Diretoria Executiva, integra a Política de Remuneração da Funpresp-Exe aprovada pelo Conselho Deliberativo.

OBJETIVO

CLÁUSULA 2ª: O Programa de Remuneração Variável contempla o pagamento de remuneração variável para os profissionais da Funpresp-Exe mediante o alcance ou superação das metas definidas para os indicadores aprovados anualmente pela Diretoria Executiva.

PARTICIPANTES

CLÁUSULA 3ª: Participam do Programa de Remuneração Variável, objeto deste regulamento, os integrantes do quadro de pessoal da Funpresp-Exe durante o ano base, composto pelos membros da carreira de Analista de Previdência Complementar e pelos ocupantes dos cargos comissionados.

PRÉ-REQUISITOS

CLÁUSULA 4ª: Para que haja o acionamento do Programa de Remuneração Variável é necessário o atendimento no ano base de todas as condições a seguir:

- a) Sustentar o ponto de equilíbrio (BEP/*Break-even-Point* - Relação Despesa/Receita per capita $\leq 0,90$);
- b) atingir índice de referência dos planos de benefícios (IPCA + 4,00% a.a.); e
- c) não exceder 45% (quarenta e cinco por cento) do total das despesas de pessoal sobre a Receita Administrativa.

CRONOGRAMA E APURAÇÃO

CLÁUSULA 5ª: Os resultados dos indicadores utilizados para aferição do cumprimento das metas corresponderão ao período entre 1º de janeiro e 31 de dezembro do ano base, e o crédito correspondente será realizado a partir da folha de pagamento de abril do ano seguinte ao ano base, obedecendo-se o cronograma abaixo para as demais etapas:

Etapas	Período
1. Aprovação dos regulamento pela DE	dezembro do ano anterior
2. Acompanhamento do cumprimento das metas pela GEPES	janeiro a dezembro do ano base
3. Apuração dos resultados pela Gerência de Auditoria Interna e pelo Comitê de Auditoria	janeiro a março do ano seguinte
4. Aprovação dos resultados pela DE	março do ano seguinte
5. Pagamento	a partir de abril do ano seguinte

CLÁUSULA 6ª: O resultado dos indicadores do Programa de Remuneração Variável relacionados na cláusula sétima será apurado pela Gerência de Auditoria Interna, validado pelo Comitê de Auditoria e aprovado pela Diretoria Executiva até a última reunião ordinária de março do ano seguinte ao ano base.

Parágrafo Único: A apuração do resultado do Programa de Remuneração Variável relacionado ao disposto na cláusula oitava deste regulamento será realizada pelo Comitê de Auditoria, devendo ser aprovado pela Diretoria Executiva até a última reunião ordinária de março do ano seguinte ao ano base, com exceção do item "Avaliação do Conselho Deliberativo" que ficará sob responsabilidade do Conselho Deliberativo com o apoio da Coordenação de Secretariado e Órgãos Colegiados.

INDICADORES E METAS

CLÁUSULA 7ª: Para mensuração do resultado do ano base serão utilizados os indicadores e metas institucionais a seguir, onde o nível 1 corresponde à meta a ser atingida, e os níveis 2 e 3 correspondem à superação da meta:

Indicador	Meta por Indicador		
	Nível 1	Nível 2	Nível 3
1. Risco de mercado	$\leq 6,0\%$ e $> 5,4\%$	$\leq 5,4\%$ e $> 5,1\%$	$\leq 5,1\%$
2. Satisfação	≥ 2 e < 11	≥ 11 e < 16	≥ 16
3. <i>Compliance</i>	$\geq 85\%$ e $< 90\%$	$\geq 90\%$ e $< 95\%$	$\geq 95\%$
4. Taxa de Adesão	$\geq 85\%$ e $< 88\%$	$\geq 88\%$ e $< 92\%$	$\geq 92\%$

CLÁUSULA 8ª: Para os profissionais lotados na Gerência de Auditoria Interna serão utilizados os indicadores e metas descritos a seguir, mantendo-se as demais regras e valores estipulados neste regulamento:

Indicador	Meta por Indicador		
	Nível 1	Nível 2	Nível 3
1. Cumprimento do PATAI	$\geq 85\%$ e $< 90\%$	$\geq 90\%$ e $< 95\%$	$\geq 95\%$
2. Avaliação do Conselho Deliberativo	≥ 8 e < 9	≥ 9 e < 10	10
3. % de Implantação dos Planos de Ação	$\geq 85\%$ e $< 90\%$	$\geq 90\%$ e $< 95\%$	$\geq 95\%$
4. Observância à Norma de Auditoria Interna	$\geq 85\%$ e $< 94\%$	$\geq 94\%$ e $\leq 99\%$	100%

VALOR A SER PAGO COMO REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

CLÁUSULA 9ª: O valor da Remuneração Variável (RV) será calculado pela soma do resultado obtido em cada indicador, não havendo pagamento se o valor da Remuneração Variável resultante for inferior ao que seria devido com o atingimento de todas as metas no nível 1.

CLÁUSULA 10: O Valor de Referência (V_{ref}) corresponderá ao valor anualmente fixado pelo Conselho Deliberativo para fins de pagamento da Remuneração Variável, sendo estabelecido para o ano de 2021 o valor de R\$1.500,00 (um mil e quinhentos reais).

CLÁUSULA 11: O Fator de Responsabilização ($F_{t_{resp|nmt}}$) destina-se a alterar a Remuneração Variável de acordo com o nível de responsabilidade do cargo ocupado pelo profissional por meio da individualização do incentivo conforme nível da meta atingida, obedecida a tabela a seguir:

CARGO	CLASSE	NÍVEL 1	NÍVEL 2	NÍVEL 3
Analista de Previdência Complementar	I	1,20	1,80	2,40
	II	1,40	2,15	2,80
	III	1,55	2,40	3,15
	IV	1,80	2,80	3,70
Coordenador	-	2,80	4,30	5,55
Gerente	-	3,90	6,05	6,98

CLÁUSULA 12: O pagamento da Remuneração Variável será proporcional aos dias úteis efetivamente trabalhados e equivalente ao nível do cargo exercido no ano base.

Parágrafo 1º: Para fins deste regulamento serão considerados como efetivamente trabalhados os períodos legais de férias, os treinamentos regularmente instituídos e o recesso de fim de ano previsto em Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo 2º: Em caso de atuação como substituto durante o ano base, observar-se-á o regulamento e o cargo exercido para cálculo do valor a receber referente aos dias efetivamente trabalhados na posição, não se acumulando o valor de cada cargo.

Parágrafo 3º: Os participantes desligados, por iniciativa própria ou da Fundação, terão direito ao recebimento da parcela do ano base de forma proporcional ao período de atuação no cargo, exceto nos casos de desligamento por condenação em processo administrativo ou judicial em que o participante não terá direito a nenhuma parcela da Remuneração Variável.

CLÁUSULA 13: O valor individual da Remuneração Variável que o participante faz jus é calculado a partir do resultado obtido em cada indicador e nota obtida na Avaliação de Desempenho Individual, conforme fórmulas abaixo:

$$R_{\text{indn}} = V_{\text{ref}} \times F_{\text{resp|nmt}}$$

$$B_{\text{calc}} = \frac{(R_{\text{ind1}} + R_{\text{ind2}} + R_{\text{ind3}} + R_{\text{ind4}}) \times Q_{\text{ec}}}{Q_{\text{ab}}}$$

$$RV = (0,8 \times B_{\text{tot}}) + (0,2 \times B_{\text{tot}} \times Id_{\text{nt}})$$

Onde:

R_{indn} = Resultado do Indicador

V_{ref} = Valor de Referência

$F_{\text{resp|nmt}}$ = Fator de Responsabilização

B_{calc} = Base de cálculo por cargo exercido

B_{tot} = Soma das bases de cálculo dos cargos exercidos

Q_{ec} = Quantidade de dias efetivamente trabalhados no cargo

Q_{ab} = Quantidade de dias úteis no ano base

RV = Remuneração Variável

Id_{nt} = Índice de equivalência da nota de desempenho individual

CLÁUSULA 14: O valor de referência (V_{ref}) corresponde ao valor anualmente fixado pelo Conselho Deliberativo para fins de pagamento da Remuneração Variável.

CLÁUSULA 15: O Fator de Responsabilização ($F_{resp|nmt}$) corresponde ao nível de responsabilidade do cargo ocupado pelo profissional e ao nível da meta atingida conforme tabela constante da cláusula décima primeira.

CLÁUSULA 16: O resultado da avaliação de desempenho individual será utilizado no cálculo do valor a receber de Remuneração Variável e será obtido pela atribuição de notas e pesos a elementos pré-definidos anualmente, conforme Regulamento da Avaliação de Desempenho vigente no ano base.

Parágrafo Único: A nota final da Avaliação de Desempenho Individual será convertida em um Índice de equivalência da nota de desempenho individual ($Id_{nt} =$) obtido a partir das tabelas a seguir:

Analistas	
Nota	Id_{nt} (%)
18	30
19	45
20	60
21	70
22	80
23	90
24	100

Gestores	
Nota	Id_{nt} (%)
33	30
34	40
35	50
36	60
37	70
38	73
39	76
40	80
41	90
42	93
43	96
44	100

DISPOSIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA 17: O Programa de Remuneração Variável para o Quadro de Pessoal da Funpresp-Exe possui natureza remuneratória e será creditado anualmente a partir da folha de pagamento de abril, com efeitos financeiros em maio.

Parágrafo Único: Quando o montante a ser distribuído no Programa de Remuneração Variável for equivalente ao nível 3 de atingimento das metas, o valor a ser creditado para Coordenadores e Gerentes poderá ser parcelado em até três vezes.

CLÁUSULA 18: O montante global a ser distribuído no Programa de Remuneração Variável será limitado a até 3% da arrecadação proveniente da receita administrativa do PGA com a taxa de carregamento do ano base.

CLÁUSULA 19: A Diretoria Executiva poderá rever anualmente os parâmetros das cláusulas 4ª, 7ª, 8ª, 16, 20 e 21 que se referem respectivamente a pré-requisitos, indicadores e metas institucionais, avaliação de desempenho individual e forma de cálculo dos indicadores na Funpresp-Exe.

FORMA DE CÁLCULO DOS INDICADORES

CLÁUSULA 20: A apuração dos valores a serem pagos no exercício será feita de acordo com os quadros a seguir, exceto para os integrantes da Gerência de Auditoria Interna:

Indicador:	Risco de mercado – risco gerado pelos deslocamentos entre os resultados dos investimentos e seus respectivos referenciais de rentabilidade.		
Unidade Responsável:	Gerência de Controle de Investimentos		
Memória de Cálculo:	Média das últimas 252 observações do BV@R diário segmento de renda fixa.		
Fonte:	Relatório de Execução da Política de Investimento de dezembro do ano base		
Meta:	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	> 5,4% e ≤ 6,0%	> 5,1% e ≤ 5,4%	≤ 5,1%

Indicador:	Satisfação - grau de satisfação dos participantes da Funpresp-Exe, medido por meio do <i>Net Promoter Score</i> (r-NPS/relacional), índice calculado por meio de levantamento estatístico de respostas dos participantes à seguinte pergunta: “Em uma escala de 0 a 10, o quanto você indicaria nossa empresa para um amigo?” De acordo com as notas do NPS é possível obter 4 zonas de classificação: Excelência – entre 76 e 100; Qualidade – entre 51 e 75; Aperfeiçoamento – entre 1 e 50 (sem histórico de notas; ainda experimental); e Crítica – entre 0 e -100.		
Unidade Responsável:	Gerência de Comunicação e Relacionamento		
Memória de Cálculo:	NPS = % Clientes promotores – % Clientes detratores (conforme descrição acima)		
Fonte:	Pesquisa quantitativa anual.		
Meta:	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	≥ 2% e < 11%	≥ 11% e < 16%	≥ 16%

Indicador:	Compliance – relação entre o número de recomendações de auditoria implementadas e certificadas e o total de recomendações de auditoria com vencimento no ano base, conforme apontamentos da Auditoria Interna, Auditoria Independente, Auditoria Atuarial, CF, CD, PREVIC, TCU e CGU.		
Unidade Responsável:	Gerência de Auditoria Interna		
Memória de Cálculo:	Σ nº de recomendações baixadas / Σ nº de recomendações com vencimento para o ano base		
Fonte:	Relatórios Mensais da Gerência de Auditoria Interna		
Meta:	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	≥ 85% e < 90 %	≥ 90 % e < 95%	≥ 95%

Indicador:	Taxa de Adesão – razão entre o número de adesões verificadas de participantes Ativos Normais em determinado período em relação ao universo de servidores que ingressaram no serviço público com remuneração 20% acima do teto RGPS e sujeitos ao Regime de Previdência Complementar – RPC naquele mesmo período. Período de referência: outubro do ano anterior a setembro do ano base, dado o prazo de 90 dias para a desistência.		
Unidade Responsável:	Gerência de Estatísticas e Desenvolvimento de Produtos		
Memória de Cálculo:	Número de adesões no período menos as desistências registradas / total de adesões (conforme descrição acima)		
Fonte:	Relatório da Gerência de Cadastro e Arrecadação		

Meta:	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	≥ 85% e < 88%	≥ 88% e < 92%	≥ 92%

CLÁUSULA 21: A apuração dos valores a serem pagos no exercício será feita de acordo com os quadros a seguir para os integrantes da Gerência de Auditoria Interna:

Indicador:	Cumprimento do Plano Anual de Trabalho da Auditoria Interna – razão entre o número de ações efetivamente implantadas até o final do ano e as ações constantes no Plano Anual de Trabalho da Auditoria Interna - PATAI.		
Unidade Responsável:	Comitê de Auditoria		
Memória de Cálculo:	$\sum n^\circ$ de ações implantadas / $\sum n^\circ$ de ações totais		
Fonte:	PATAI		
Meta:	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	≥ 85% e < 90%	≥ 90% e < 95%	≥ 95%

Indicador:	Avaliação do Conselho Deliberativo – grau de satisfação dos membros titulares do Conselho Deliberativo, com a relevância e qualidade dos trabalhos da Gerência de Auditoria Interna. A gradação será em termos de graus de satisfação (insatisfeito 0-7, satisfeito ≥ 8 e < 9, muito satisfeito ≥ 9 e < 10, superou as expectativas 10)		
Unidade Responsável:	Conselho Deliberativo / Coordenação de Secretariado e Órgãos Colegiados		
Memória de Cálculo:	Média das notas atribuídas com uma casa decimal		
Fonte:	Formulário do Anexo I, elaborado pela Gerência de Pessoas e preenchido pelos membros do Conselho Deliberativo		
Meta:	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	≥ 8 e < 9	≥ 9 e < 10	10

Indicador:	Implementação dos Planos de Ação – relação entre o número de recomendações de auditoria implementadas e certificadas e o total de recomendações de auditoria com vencimento no ano base, conforme apontamentos da Auditoria Interna, Auditoria Independente, Auditoria Atuarial, CF, CD, PREVIC, TCU e CGU.		
Unidade Responsável:	Comitê de Auditoria		
Memória de Cálculo:	$\sum n^\circ$ de recomendações baixadas / $\sum n^\circ$ de recomendações com vencimento para o ano base		
Fonte:	Relatórios Mensais da Gerência de Auditoria Interna		
Meta:	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	≥ 85% e < 90 %	≥ 90 % e < 95%	≥ 95%

Indicador:	Observância à Norma de Auditoria Interna - aderência às definições contidas na norma de Auditoria Interna, observando-se inclusive a relevância e qualidade dos trabalhos desenvolvidos. Obtido por meio do preenchimento do formulário contido no Anexo II em relação aos Relatórios de Auditoria e Registros de Recomendação referentes aos processos avaliados contidos no PATAI do ano base.		
-------------------	--	--	--

Unidade Responsável:	Comitê de Auditoria		
Memória de Cálculo:	Cada processo será avaliado pelos membros do Comitê de Auditoria individualmente, sendo o resultado final obtido por meio da média dos resultados de cada formulário. Deverá ser preenchido um quadro para cada Registro de Recomendação (item 2 do formulário) relacionado ao processo. A coluna SIM equivalerá a 1 ponto e a coluna NÃO a 0. $\text{Nota do processo membro} = \frac{\left(\frac{\sum \text{notas atribuídas aos itens sim/não}}{\text{n.º de itens sim/não}} \times 100 \right) + \left(\frac{\sum \text{notas atribuídas aos itens relevância/qualidade}}{\text{n.º de itens relevância/qualidade}} \times 10 \right)}{2}$ $\text{Nota final do processo} = \frac{\text{Nota Membro1} + \text{Nota Membro2} + \text{Nota Membro3}}{3}$ $\text{Resultado Final} = \frac{\sum \text{notas atribuídas a cada processo}}{\text{número total de processos}}$		
Fonte:	Relatórios de Auditoria e Registros de Recomendação emitidos em relação ao Plano Anual de Trabalho da Auditoria Interna definido para o ano base		
Meta:	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	≥ 85% e < 94%	≥ 94% e ≤ 99 %	100%

**ANEXO I – FORMULÁRIO PARA O INDICADOR AVALIAÇÃO PELO CONSELHO
DELIBERATIVO**

**Formulário de Avaliação da Gerência de Auditoria Interna para o
Programa de Remuneração Variável para o Quadro de Pessoal – Ano Base _____**

Conselheiro: _____

Atribua uma nota para cada um dos itens a seguir em relação aos trabalhos apresentados pela Gerência de Auditoria Interna durante o ano:

Item / Nota	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Relevância das análises											
Qualidade											
Resultado final (média das notas com uma casa decimal)											

Comentários (opcional):

Brasília, de de .

Assinatura do Conselheiro

ANEXO II – FORMULÁRIO PARA O INDICADOR OBSERVÂNCIA À NORMA DE AUDITORIA INTERNA

Formulário de Avaliação do indicador observância à norma de Auditoria Interna para o Programa de Remuneração Variável para o Quadro de Pessoal – Ano Base _____

Membro do Comitê: _____
Processo: _____
Data da avaliação: _____

1. RELATÓRIO DE AUDITORIA

ITEM / ADERENTE À DEFINIÇÃO NORMATIVA	SIM	NÃO	NÃO SE APLICA
Objetivos da Auditoria			
Conclusões da Auditoria			
Recomendações emitidas			
Em uma escala de 0 a 10 (números inteiros), avalie o relatório quanto:			
Relevância das análises			
Qualidade			

2. REGISTRO DE RECOMENDAÇÃO (NÚMERO DE IDENTIFICAÇÃO)

ITEM / ADERENTE À DEFINIÇÃO NORMATIVA	SIM	NÃO	NÃO SE APLICA
Fragilidade			
Evidências			
Consequências			
Recomendação(ões)			
Em uma escala de 0 a 10 (números inteiros), avalie o relatório quanto:			
Relevância das análises			
Qualidade			

RESULTADO FINAL (%)

Comentários (opcional):



Funpresp

REGULAMENTO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Aprovado pelo Conselho Deliberativo na 93ª Reunião Ordinária de 20 de novembro de 2020.
Resolução CD nº 362/2020

FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR DO
SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL
DO PODER EXECUTIVO

funpresp.com.br

SUMÁRIO

REGÊNCIA..... 1

OBJETIVO..... 1

CRONOGRAMA 1

PARTICIPANTES 1

PRÉ-REQUISITOS 1

APURAÇÃO..... 2

INDICADORES E METAS 2

FORMA DE CÁLCULO DOS INDICADORES 3

PAGAMENTO 4

DISPOSIÇÕES GERAIS 4

REGULAMENTO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

REGÊNCIA

CLÁUSULA 1ª: O Programa de Participação nos Resultados - PPR da Funpresp-Exe será regido por este regulamento, o qual foi proposto pela Gerência de Pessoas, apreciado pela Diretoria Executiva, aprovado pelo Conselho Deliberativo e integra a Política de Remuneração da Funpresp-Exe para os dirigentes estatutários membros da Diretoria Executiva.

OBJETIVO

CLÁUSULA 2ª: O PPR contempla o pagamento de remuneração para os participantes mediante o alcance ou superação das metas definidas para os indicadores aprovados anualmente pelo Conselho Deliberativo.

CRONOGRAMA

CLÁUSULA 3ª: Os resultados utilizados para aferição do cumprimento das metas corresponderão aos resultados alcançados no período compreendido entre 1º de janeiro e 31 de dezembro do ano base, observado o cronograma abaixo para as demais etapas:

Etapas	Período
1. Aprovação da proposta inicial pela DE	setembro do ano anterior
2. Discussão da proposta pelo Comitê de Remuneração e Seleção de Diretores	outubro do ano anterior
3. Aprovação dos indicadores e metas pelo CD	novembro do ano anterior
4. Acompanhamento do cumprimento das metas pela Gerência de Pessoas	janeiro a dezembro do ano base
5. Apuração dos resultados pela Gerência de Auditoria Interna	janeiro a março do ano seguinte
6. Validação dos resultados pelo Comitê de Auditoria	março do ano seguinte
7. Aprovação dos resultados pelo CD	março do ano seguinte
8. Pagamento	a partir de abril do ano seguinte

PARTICIPANTES

CLÁUSULA 4ª: Participam do PPR, objeto deste regulamento, os membros da Diretoria Executiva da Funpresp-Exe durante o ano base.

PRÉ-REQUISITOS

CLÁUSULA 5ª: Para que haja o acionamento do Programa de Participação nos Resultados é necessário o atendimento, no ano base, de todas as condições a seguir:

- a) Sustentação do ponto de equilíbrio (BEP/*Break-Even-Point* - Relação Despesa/Receita per capita $\leq 0,90$);
- b) Atingimento do índice de referência dos planos de benefícios (IPCA + 4,00% a.a.); e
- c) Manutenção do total das despesas de pessoal sobre a Receita Administrativa limitado a até 45% (quarenta e cinco por cento).

APURAÇÃO

CLÁUSULA 6ª: O pagamento do PPR será proporcional aos dias úteis efetivamente trabalhados.

Parágrafo 1º: É considerado como período efetivamente trabalhado, para fins deste regulamento, os períodos legais de férias, os treinamentos regularmente instituídos e o recesso de fim de ano.

Parágrafo 2º: Os participantes desligados por iniciativa própria ou da Fundação terão direito ao recebimento da parcela referente ao ano base de forma proporcional ao período de atuação no cargo, exceto nos casos de desligamento por condenação em processo administrativo ou judicial, situação em que o participante não terá direito a nenhuma parcela do PPR.

Parágrafo 3º: O período correspondente ao impedimento de ex-diretor, previsto no artigo 23 da Lei Complementar nº 108, 29 de maio de 2001, e no Estatuto da Fundação não será considerado como efetivamente trabalhado.

CLÁUSULA 7ª: O resultado do PPR será apurado pela Gerência de Auditoria Interna, validado pelo Comitê de Auditoria e aprovado pelo Conselho Deliberativo em sua reunião ordinária de março do ano seguinte ao ano base.

INDICADORES E METAS

CLÁUSULA 8ª: Para mensuração do resultado do ano base serão utilizados os indicadores e metas a seguir, onde o nível 1 corresponde à meta a ser atingida, e os níveis 2 e 3 correspondem à superação da meta:

Indicador	Meta por Indicador		
	Nível 1	Nível 2	Nível 3
1. Risco de mercado	$> 5,4\% \text{ e } \leq 6,0\%$	$> 5,1\% \text{ e } \leq 5,4\%$	$\leq 5,1\%$
2. Satisfação	$\geq 2\% \text{ e } < 11\%$	$\geq 11\% \text{ e } < 16\%$	$\geq 16\%$
3. <i>Compliance</i>	$\geq 85\% \text{ e } < 90\%$	$\geq 90\% \text{ e } < 95\%$	$\geq 95\%$
4. Taxa de Adesão	$\geq 85\% \text{ e } < 88\%$	$\geq 88\% \text{ e } < 92\%$	$\geq 92\%$

CLÁUSULA 9ª: Para cada indicador em que se atinja a meta é destinado um valor para o resultado do PPR a ser pago individualmente aos participantes. Os níveis 2 e 3 são incrementados em 50% e 100%, conforme fórmulas a seguir:

Resultado do indicador	Nível 1	Nível 2	Nível 3
Valor do indicador	$0,50 * [(TC_A - SAL_A) / 4]$	$0,75 * [(TC_A - SAL_A) / 4]$	$1,00 * [(TC_A - SAL_A) / 4]$

Onde,

TC_A = Teto Constitucional anual, referente ao mês de início do pagamento

SAL_A = Salário anual do Diretor-Presidente, referente ao mês de início do pagamento

Parágrafo 1º: O valor da Participação nos Resultados será calculado pela soma do valor obtido em cada indicador.

Parágrafo 2º: Não haverá pagamento de Participação nos Resultados se o valor obtido com a soma dos resultados de todos os indicadores for inferior ao valor correspondente ao somatório de todas as metas no nível 1, independentemente de indicadores isolados terem alcançado ou superado a meta estabelecida.

FORMA DE CÁLCULO DOS INDICADORES

Indicador:	Risco de mercado – risco gerado pelos deslocamentos entre os resultados dos investimentos e seus respectivos referenciais de rentabilidade.		
Unidade Responsável:	Gerência de Controle de Investimentos		
Memória de Cálculo:	Média das últimas 252 observações do BV@R diário segmento de renda fixa.		
Fonte:	Relatório de Execução da Política de Investimento de dezembro do ano base		
Meta:	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	> 5,4% e ≤ 6,0%	> 5,1% e ≤ 5,4%	≤ 5,1%

Indicador:	Satisfação - grau de satisfação dos participantes da Funpresp-Exe, medido por meio do <i>Net Promoter Score</i> (r-NPS/relacional), índice calculado por meio de levantamento estatístico de respostas dos participantes à seguinte pergunta: “Em uma escala de 0 a 10, o quanto você indicaria nossa empresa para um amigo?” De acordo com as notas do NPS é possível obter 4 zonas de classificação: Excelência – entre 76 e 100; Qualidade – entre 51 e 75; Aperfeiçoamento – entre 1 e 50 (sem histórico de notas; ainda experimental); e Crítica – entre 0 e -100.		
Unidade Responsável:	Gerência de Comunicação e Relacionamento		
Memória de Cálculo:	NPS = % Clientes promotores – % Clientes detratores (conforme descrição acima)		
Fonte:	Pesquisa quantitativa anual.		
Meta:	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	≥ 2% e < 11%	≥ 11% e < 16%	≥ 16%

Indicador:	Compliance – relação entre o número de recomendações de auditoria implementadas e certificadas e o total de recomendações de auditoria com vencimento no ano base, conforme apontamentos da Auditoria Interna, Auditoria Independente, Auditoria Atuarial, Conselho Fiscal, Conselho Deliberativo, Superintendência Nacional de Previdência Complementar, Tribunal de Contas da União e Controladoria-Geral da União.		
Unidade Responsável:	Gerência de Auditoria Interna		
Memória de Cálculo:	Σn° de recomendações baixadas / Σn° de recomendações com vencimento para o ano base		

Fonte:	Relatórios mensais da Gerência de Auditoria Interna		
Meta:	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	≥ 85% e < 90 %	≥ 90 % e < 95%	≥ 95%

Indicador:	Taxa de Adesão – razão entre o número de adesões verificadas de participantes Ativos Normais em determinado período em relação ao universo de servidores que ingressaram no serviço público com remuneração 20% acima do teto Regime Geral Previdência Social e sujeitos ao Regime de Previdência Complementar naquele mesmo período. Período de referência: outubro do ano anterior a setembro do ano base, dado o prazo de noventa dias para a desistência.		
Unidade Responsável:	Gerência de Estatísticas e Desenvolvimento de Produtos		
Memória de Cálculo:	Número de adesões no período menos as desistências registradas / total de adesões (conforme descrição acima)		
Fonte:	Relatório da Gerência de Cadastro e Arrecadação		
Meta:	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	≥ 85% e < 88%	≥ 88% e < 92%	≥ 92%

PAGAMENTO

CLÁUSULA 10: A remuneração destinada ao pagamento do PPR será dividida em parcelas pagas mensalmente, de forma sucessiva, sendo a primeira parcela creditada na folha de pagamento de abril, paga em maio, e as demais nas folhas seguintes.

CLÁUSULA 11: O pagamento do PPR considerará a margem existente entre a remuneração máxima paga ao diretor-presidente e o teto constitucional e observará o princípio da isonomia salarial entre os membros da diretoria provenientes do Regime Jurídico Único e os contratados sob regime da Consolidação das Leis do Trabalho.

DISPOSIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA 12: O Conselho Deliberativo deverá rever anualmente os parâmetros das cláusulas 5ª, 8ª e 9ª, conforme cronograma estabelecido na cláusula 3ª.

CLÁUSULA 13: O PPR possui natureza remuneratória e obedecerá ao limite do teto constitucional vigente no ano do pagamento.