



**FUNPRESP-JUD**

Fundação de Previdência Complementar do  
Servidor Público Federal do Poder Judiciário

## **RESOLUÇÃO-CD Nº 8, DE 20 DE AGOSTO DE 2015**

Dispõe sobre as Diretrizes para instituição do Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos empregados da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário - Funpresp-Jud.

**O PRESIDENTE DO CONSELHO DELIBERATIVO** no uso de suas atribuições e tendo em vista o disposto no inciso VII do art. 34 do Estatuto e no inciso VII do art. 8º do Regimento Interno, e conforme decidido na 5ª sessão extraordinária deste Conselho realizada em 19/08/2015,

### **RESOLVE:**

Art. 1º Aprovar as diretrizes para instituição do Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCCS dos empregados da Funpresp-Jud de acordo com o previsto nesta Resolução, observado o Estatuto e Regimento Interno.

### **Capítulo I**

#### **Das disposições gerais**

Art. 2º As presentes diretrizes são propostas para orientar a elaboração do PCCS com estruturas e formas de desenvolvimento semelhantes ao mercado de previdência de Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC.

Art. 3º A instituição do PCCS no âmbito da Funpresp-Jud deverá observar os seguintes princípios:

I – competência técnica e gerencial, entendendo-se por este que os Diretores, detentores de emprego em comissão e empregados devam possuir competência técnica e gerencial compatível com a exigência legal e estatutária para o exercício de suas funções e as habilidades e competências de acordo com a complexidade das funções exercidas em todos os níveis da Fundação, expressas no PCCS;

II – governança e transparência da atividade institucional, compreendendo a obrigação de primar por atender as recomendações dos órgãos de governança da Funpresp-Jud e observar o Código de Ética, Estatuto, Valores e normas vigentes aplicáveis à Funpresp-jud;

*Assinado*

III – ingresso na carreira mediante concurso público de provas ou de provas e títulos como a única forma de ingresso no serviço, para o exercício de emprego e acesso à carreira, exceto para os dirigentes e os empregos em comissão constantes da estrutura organizacional, que serão providos por meio de processo seletivo simplificado conduzido pelo Conselho Deliberativo e pela Diretoria Executiva, respectivamente;

IV – carreiras como instrumento de gestão, entendendo-se por isto que o plano de carreiras deverá se constituir num instrumento gerencial de política de pessoal integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional; e

V – Avaliação de desempenho, entendido como um processo pedagógico focado no desenvolvimento profissional e institucional.

§ 1º É vedada a nomeação ou designação, para os empregos em comissão, de cônjuge, companheiro, parente ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, inclusive, dos Conselheiros e de qualquer empregado investido em emprego de direção, chefia e assessoramento.

§ 2º O PCCS deverá disciplinar que a designação de empregos em comissão possui os seguintes requisitos:

I – comprovada experiência no exercício de atividade na área financeira, administrativa, contábil, jurídica, de fiscalização, atuarial ou de auditoria;

II – não ter sofrido condenação criminal transitada em julgado; e

III – não ter sofrido penalidade administrativa por infração da legislação da seguridade social, inclusive da previdência complementar ou como servidor público.

Art. 4º Para efeito da aplicação desta Resolução consideram-se fundamentais os seguintes conceitos:

I – avaliação do mercado de previdência de EFPC consiste em verificar a compatibilidade do salário do empregado em comparação ao salário médio praticado pelas EFPC;

II – arquitetura dos cargos é a forma como se define os níveis, as competências e responsabilidades que são atribuídas a cada nível da organização. Isso implica no processo de avaliação de cargos e pessoas e conseqüentemente no programa de remuneração.

III – carreira é a trajetória do empregado desde o seu ingresso no emprego até o seu desligamento, regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho;

IV – emprego é o conjunto de atribuições assemelhadas quanto à natureza das ações e às qualificações exigidas de seus ocupantes, com responsabilidades previstas na estrutura organizacional com vínculo de trabalho regido pelos preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

*Anexos*

V – emprego em comissão é destinado a funções de chefia ou assessoramento. O empregado pode ser efetivo (de carreira) ou uma pessoa sem vínculo com a Funpresp-Jud, cujo provimento da vaga não se dá por concurso, mas por meio de processo seletivo simplificado e, como não possui estabilidade, pode ser exonerado a qualquer tempo. Nos casos de empregados de carreira, a exoneração implica apenas a perda do emprego em comissão, mantendo-se o vínculo trabalhista com a Fundação, se for o caso;

VI – especialidade é um conjunto de atividades que, integrantes das atribuições dos empregos, se constitui em uma habilitação ou campo profissional (ou ocupacional) de atuação, definindo as responsabilidades e tarefas que podem ser cometidas a um empregado;

VII – estrutura organizacional é a forma como a Funpresp-Jud está organizada e suas características, envolvendo processos, sistemas internos e disposições hierárquicas, visando cumprir sua estratégia;

VIII – plano de cargos, carreira e salários é o conjunto de normas que disciplinam a tabela salarial, opções de trilha de carreira, ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos empregados de forma a contribuir com a qualificação dos serviços prestados, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal;

IX – trilha de carreira é a forma gráfica de demonstrar as alternativas mais comuns na carreira de empregos. A modelagem de trilha de carreira deve abranger três fatores principais (contribuição esperada, requisitos de pessoas e padrões de desempenho) para definir e comparar níveis distintos de trabalho para grupos de funções;

X – salário é a retribuição pecuniária pelo exercício de um emprego, com valor fixado em resolução do Conselho Deliberativo;

XI – remuneração é o salário do emprego, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei ou resolução do Conselho Deliberativo;

XII – classe salarial – escala salarial que estabelece os valores remuneratórios correspondentes a cada grupo de empregos.

XIII – padrão de salário é o conjunto formado pela referência numérica e o seu respectivo grau;

XIV – referência numérica é um símbolo que identifica um valor do salário;

XV – grau é o valor do salário identificado pela referência numérica.

## **Capítulo II**

### **Da organização das carreiras**

Art. 5º O PCCS resultante da aplicação das diretrizes estabelecidas nesta resolução será estruturado em empregos, classes e padrões de salários.

Parágrafo Único. Os interstícios para o desenvolvimento na carreira e o número dos padrões de vencimentos ou de salários deverão ser estabelecidos de forma que seja possível ao empregado que nela ingresse alcançar o último padrão de salário da classe do seu emprego.

*Amantob*



**FUNPRESP-JUD**

Fundação de Previdência Complementar do  
Servidor Público Federal do Poder Judiciário

Art. 6º Os empregos estruturantes propostos para o PCCS, com competência para atuar nas áreas de previdência/seguridade, atuária, relacionamento com participantes, arrecadação e cadastro, investimentos, tecnologia da informação, administrativa e financeira, contabilidade, jurídica, comunicação e marketing, gestão de pessoas, auditoria e controle interno são os seguintes:

I – assistente: compreende as categorias profissionais cujas atribuições integram um campo profissional ou ocupacional de atuação para o qual se exige nível de escolaridade mínimo correspondente ao ensino superior;

II – analista: compreende as categorias profissionais cujas atribuições integram um campo profissional de atuação para o qual se exige nível de escolaridade mínimo correspondente ao ensino superior da área de atuação, preferencialmente com experiência em atividades desenvolvidas em EFPC.

§ 1º Os empregos relacionados neste artigo terão suas respectivas atividades, requisitos e perfil relacionados em cada plano de carreiras.

§ 2º Poderão ser criadas gratificações específicas para os empregos de analistas das áreas de atuária, investimentos e tecnologia da informação.

Art. 7º O padrão de salário identifica a posição do empregado na escala de vencimentos ou de salários da carreira, em função do seu emprego, classe e grau de progressão.

Art. 8º O edital de convocação do concurso público de provas e títulos poderá prever a sua realização em etapas.

Art. 9º O ingresso na carreira deverá ocorrer na classe inicial e no primeiro padrão de salário do emprego.

### **Capítulo III**

#### **Do desenvolvimento na carreira**

Art. 10. O desenvolvimento do empregado na carreira dar-se-á através da promoção e progressão.

§1º Promoção é a passagem do empregado de uma classe para outra, no mesmo emprego, mediante o cumprimento de interstício e atendimento de requisitos de formação, qualificação ou experiência profissional.

§2º Progressão é a passagem do empregado de um padrão de salário para outro, na mesma classe, por mérito, mediante resultado satisfatório obtido em avaliação de desempenho periódica, segundo o disposto no programa de avaliação instituído e vinculado ao plano de carreiras e, por tempo de serviço, mediante o cumprimento de requisitos previamente definidos.

*Anaíto*



**FUNPRESP-JUD**

Fundação de Previdência Complementar do  
Servidor Público Federal do Poder Judiciário

## **Capítulo IV**

### **Do Plano de Desenvolvimento de Pessoal**

Art. 13. No âmbito dos planos de carreiras serão inseridos Planos Institucionais de Desenvolvimento de Pessoal, contendo:

- I - Programa Institucional de Qualificação;
- II - Programa Institucional de Avaliação de Desempenho.

§ 1º O Plano Institucional de Desenvolvimento de Pessoal, embasado no princípio da educação permanente, deverá ser pactuado como um conjunto gerencial articulado e vinculado ao planejamento das ações institucionais, incorporando metas preestabelecidas.

Art. 14. O Plano Institucional de Desenvolvimento de Pessoal deverá garantir a criação de mecanismos que estimulem o crescimento funcional e favoreçam a motivação dos empregados.

Art. 15. O Programa Institucional de Avaliação de Desempenho deverá constituir-se em um processo pedagógico e participativo, abrangendo, de forma integrada, a avaliação:

- I - das atividades dos empregados;
- II - das atividades dos coletivos de trabalho; e,
- III - das atividades de interesse da Funpresp-Jud.

Art. 16. O processo de avaliação de desempenho deverá gerar elementos que subsidiem a avaliação sistemática da política de pessoal e a formulação ou adequação do planejamento das ações institucionais, visando ao cumprimento da estratégia da Funpresp-jud.

Art. 17. Os instrumentos utilizados para avaliar o desempenho deverão ser estruturados com objetividade, precisão, validade, legitimidade, publicidade e adequação aos objetivos, métodos e resultados definidos no plano de carreiras.

Parágrafo único. Deve ser assegurado ao empregado o direito de recurso caso discorde do resultado da avaliação.

## **Capítulo V**

### **Das Disposições Finais**

Art. 18. O financiamento do PCCS e do Plano de Desenvolvimento de Pessoal deverá observar a disponibilidade orçamentária e a sustentabilidade da Funpresp-jud.

*Anexos*



**FUNPRESP-JUD**

Fundação de Previdência Complementar do  
Servidor Público Federal do Poder Judiciário

Art. 19. As Diretrizes de PCCS poderão ser objeto de revisão, após deliberação da Diretoria Executiva ou nova diretriz do Conselho Deliberativo.

Art. 20. As presentes diretrizes deverão ser aplicadas em consonância com as normas vigentes aplicáveis à Funpresp-jud.

Art. 21. Esta Resolução entra em vigor na data de sua assinatura.

*Amarildo V. de Oliveira*

**AMARILDO VIEIRA DE OLIVEIRA**

Presidente