



Agosto 2020

Diretoria de Administração, Finanças e Pessoas/ Gerência Executiva de Gestão de Pessoas/

Gerência de Carreiras e Capacitação/ Coordenação de Desenvolvimento de Carreiras

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURAS

Figura 1 – Abordagem Estratégica das Competências.....	12
Figura 2 – Eixos de Carreiras.....	17

SUMÁRIO

LISTA DE ILUSTRAÇÕES.....	2
SUMÁRIO	3
1. APRESENTAÇÃO	4
2. INTRODUÇÃO	5
3. PRINCÍPIOS E DIRETRIZES	7
4. O PLANO DE CARREIRAS	10
4.1 COMPETÊNCIAS	10
4.2 EIXOS DE CARREIRAS	11
4.3 CARGOS E ATIVIDADES	15
4.4 PROVIMENTO	16
5. ESTRUTURA SALARIAL	17
6. GESTÃO DE DESEMPENHO	19
7. ENQUADRAMENTO NO PCR.....	20
7.1 CARGOS EM EXTINÇÃO	20
8. INSTRUMENTOS DE GESTÃO	21
GLOSSÁRIO	22
ANEXOS	24

1. APRESENTAÇÃO

Este documento apresenta o Plano de Carreiras e Remunerações – PCR da Empresa Brasil de Comunicação – EBC, elaborado pela Coordenação de Desenvolvimento de Carreiras e coordenado pela Gerência de Carreiras e Capacitação, da Gerência Executiva de Gestão de Pessoas/Diretoria de Administração, Finanças e Pessoas - DIAFI, com base no trabalho desenvolvido pela Fundação Instituto de Administração – FIA, e no resultado do Grupo de Convergência. Esse grupo foi composto por representantes de todas as áreas da EBC, e, ainda, representantes sindicais dos radialistas e jornalistas, Comissão de Empregados e Comitê de Gênero e Raça.

O objetivo principal do Plano é estabelecer uma política eficaz e transparente, que atua como mecanismo de **atração e retenção de profissionais qualificados e motivados**, capazes de tornar a empresa mais competitiva e contribuir para o cumprimento de seus objetivos institucionais.

O PCR permite também explicitar a mobilidade na carreira por meio das progressões profissionais, que permitirão ao empregado, de acordo com suas aptidões e desempenho, ser sujeito de sua própria ascensão na carreira.

O PCR está estruturado em quatro dimensões, fundamentadas nos conceitos de competências e resultados, a saber: Carreira, Cargo, Competências e Desempenho. Com base nesses conceitos, as ferramentas de Gestão de Pessoas estão estruturadas para que o empregado possa, continuamente, obter o alcance de resultados pessoais e organizacionais.

Para subsidiar as tratativas relacionadas ao PCR, são apresentados os princípios e diretrizes, a metodologia, a estrutura, além das bases conceituais que sustentam toda a concepção do modelo adotado.

2. INTRODUÇÃO

A revisão do PCR teve início com a contratação da FIA em 2013, por meio do Contrato de Prestação de Serviços firmado com a EBC, constante do Processo Administrativo nº 0396/2013. A FIA realizou diversas reuniões com gestores da EBC, além de workshops que serviram de base para a elaboração dos produtos que foram entregues ao longo do contrato, até o término da sua vigência em maio de 2014.

Em 2014, após a finalização do trabalho de elaboração do PCR pela consultoria contratada, a direção da EBC decidiu submeter aos seus empregados a apreciação dos pontos abordados pela FIA e, para tanto, optou por abrir um fórum de discussão na intranet. No total foram contabilizadas 186 manifestações por parte dos empregados, o que resultou em um documento com mais de 400 páginas de contribuições.

Após a consolidação dessas manifestações pela Gerência de Gestão de Pessoas, foi constituído, por meio da Portaria-Presidente nº 697, de 03 de setembro de 2014, o "Grupo de Convergência do Plano de Carreiras e Remunerações", com a finalidade de "acompanhar, revisar e analisar tecnicamente os insumos e contribuições apresentadas pelos empregados" sobre o projeto do PCR.

O referido grupo era composto por 6 representantes dos gestores da EBC, 6 representantes dos empregados e era conduzido pelos representantes da Gerência Executiva de Gestão de Pessoas – GEP. O trabalho contou, ainda, com os representantes das áreas jurídica, de comunicação e do Programa de Pró-Equidade de Gênero e Raça da EBC.

Foram realizadas mais de 50 reuniões, durante o segundo semestre de 2014, para análises e desenvolvimento de propostas sobre os temas do Plano. No início de dezembro, o trabalho de consolidação das contribuições foi concluído e apresentado pela área de Gestão de Pessoas aos empregados e gestores. Nessas apresentações foram levantadas novas sugestões para a formulação do documento consolidado para posterior apreciação das instâncias superiores da EBC.

Em 09 de junho de 2015, em reunião realizada entre a área de Gestão de Pessoas e os representantes dos trabalhadores da EBC foram novamente debatidos os pontos centrais do PCR, tendo sido produzida uma ata com o registro do encontro. A partir dessa ata, a Coordenação de Gestão de Carreiras formatou um quadro analítico dos pontos tratados na ocasião, e uma análise de risco que foram apresentados à DIREX.

Por fim, em julho de 2015, após a apresentação da proposta do Plano e de seus instrumentos de gestão pela Gerência Executiva de Pessoas para a Diretoria Executiva, foi oportunizada a todas as Diretorias a possibilidade de manifestação em relação aos pontos constantes do Plano.

Nesse sentido, foram realizadas reuniões com representantes de todas as Diretorias e as manifestações encontram-se consolidadas em documento específico que inclui análise realizada pela Coordenação de Desenvolvimento de Carreiras.

No que tange à elaboração da proposta do novo Plano de Carreiras e Remunerações – PCR, a Empresa, no ano de 2016, deu continuidade ao processo participativo adotado em 2015, com a constituição de um Grupo de Trabalho composto por representantes sindicais, dos empregados e dos administradores da EBC, com o objetivo de realizar uma nova análise da proposta do plano, além de contribuir para a qualificação e legitimação desse instrumento. Foram realizadas, até o final do ano, cerca de dez reuniões e a meta era apresentar a proposta para a Diretoria Executiva até o mês de maio de 2017.

Cabe destacar que o ano de 2017 foi pautado por mudanças organizacionais, de gestão e transição. Nesse contexto a discussão sobre o novo Plano de Carreiras e Remunerações foi adiada e retomada em 2018 pela Gerência Executiva de Gestão de Pessoas.

A Gerência Executiva de Gestão de Pessoas iniciou a revisão final para apresentação do PCR ainda no ano corrente, e para aprovação em 2019, devido às limitações do ano eleitoral.

Em dezembro de 2018, o PCR foi submetido à Secretaria de Governo para encaminhamento à SEST. Em janeiro de 2019, tendo em vista a mudança de governo, a proposta retornou à EBC, sem análise de mérito, para que fosse realizada uma nova análise à luz das novas diretrizes.

Para dar continuidade e conhecimento da proposta do PCR à nova gestão da EBC, foi promovida a apresentação do documento à Diretoria Executiva da Empresa e, no final do mês, aos Gerentes Executivos e Gerentes, para contribuições. Igualmente, o plano também foi apresentado aos Sindicatos e Representantes dos empregados, além de ser disponibilizado para os empregados na INTRANET da Empresa, com vistas a oportunizar o acesso e contribuições.

Após, o documento retornou à área de Gestão de Pessoas para ajustes, tendo sido submetido à Consultoria Jurídica para as considerações técnico-jurídicas pertinentes, sendo conformado então, o texto final.

Cabe ressaltar que o PCR é um plano dinâmico, que deve acompanhar as mudanças organizacionais e, portanto, deve ser periodicamente analisado para garantir o contínuo alinhamento entre a estratégia do negócio e a estratégia de gestão de pessoas.

Com a reestruturação do PCR, a EBC busca atingir alguns objetivos, tais como: estimular a **atração** de profissionais do mercado, assim como **reter** e **motivar** os empregados do quadro funcional com uma nova perspectiva de carreira e de valorização.

Este documento foi elaborado para se tornar um instrumento de apoio aos gestores e orientação aos empregados, sendo resultado de intensa participação dos empregados, entidades sindicais, gestores e corpo dirigente.

3. PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

A EBC é uma empresa pública de direito privado e, portanto, deve seguir as orientações da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – SEST, que propõe diretrizes e parâmetros de atuação sobre o Plano de Cargos e Salários e Plano de Funções, especialmente para a gestão de carreira, remuneração, desenvolvimento e treinamento de pessoal, avaliação de competências e de resultados, visando à atração e à retenção de talentos conforme Cartilha publicada em dezembro de 2017, formando um quadro de empregados valorizado e profissionalizado.

Assim, no escopo do trabalho de elaboração do PCR foram observadas as seguintes diretrizes contidas na cartilha da SEST:

Gerais:

- a) Alinhamento dos perfis profissionais às necessidades estratégicas da empresa para o alcance dos objetivos organizacionais e sua visão de futuro;
- b) Previsão que o PCR deve ser adequado à expectativa de permanência do empregado na empresa (que no caso das estatais, em geral é o tempo necessário para que o empregado cumpra os requisitos de aposentadoria);
- c) Não oferecimento de benefícios e vantagens que estejam além dos parâmetros definidos na legislação trabalhista e aqueles tipicamente constantes de Acordo Coletivo de Trabalho – ACT;
- d) Não inclusão de benefícios e vantagens estranhos à estrutura do PCR, ou seja, que não digam respeito a cargos e salários (ex.: Adicional de Tempo de Serviço);
- e) Sustentabilidade compatível com a capacidade financeira e orçamentária da empresa.

Específicas:

Cargos

- a) Estabelecimento de cargos amplos, genéricos e abrangentes (multifuncionalidade), com qualificação necessária para o alcance dos objetivos organizacionais, evitando a criação excessiva de cargos e carreiras;
- b) Ao optar pela criação de cargo específico, a empresa deve avaliar a sua necessidade de longo prazo, considerando o desenvolvimento de novas tecnologias, bem como a possibilidade de contratação de prestação de serviços especializados que supram necessidades específicas;
- c) Especificação dos requisitos de qualificação de cada cargo;
- d) Descrição das atribuições e responsabilidades de cada cargo.

Salários

- a) Estabelecimento da estrutura salarial compatível com o mercado (equilíbrio externo) e com as condições econômico-financeira e orçamentária da empresa (sustentabilidade empresarial) e adequar os valores propostos em relação às atribuições e responsabilidades dos cargos (equilíbrio interno); e
- b) Estabelecimento interníveis nas tabelas salariais e regras de progressão na carreira que possibilitem o encarecimento, observando-se que o impacto anual com promoções por antiguidade e merecimento deve ficar limitado a 1% da folha salarial.

Progressão na carreira

- a) Definição de critérios de progressão por mérito e por tempo de serviço, com regras claras e que estimule o desenvolvimento profissional;
- b) Priorização da progressão por mérito;
- c) Avaliação da conveniência administrativa de se estabelecer progressão por tempo de serviço, uma vez que não há obrigatoriedade legal. Caso a empresa entenda conveniente a sua concessão, ela deve ocorrer no interstício mínimo de 5 anos;
- d) Promoção por merecimento baseada em resultado obtido pelo empregado em avaliação de desempenho (atingimento de resultados) e avaliação de competências (conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes); e
- e) Tempo de progressão entre o primeiro e o último nível salarial, considerando os avanços máximos por mérito e por tempo de serviço, correspondente a pelo menos 90% da expectativa de tempo necessário para que o empregado cumpra os requisitos de aposentadoria.

Migração entre planos de cargos e salários

- a) Estabelecimento de prazos e regras para migração entre os planos;
- b) Regras do novo plano não devem retroagir a período anterior à sua data de implantação;
- c) Enquadramento no novo PCR que respeite o valor atual dos salários (sem redução);
- d) Previsão de que, na implementação do PCR, os cargos constantes do plano anterior (vigente) sejam colocados em extinção (sem novos ingressos), até que não haja frequência em tais cargos, ocasião em que serão automaticamente extintos;
- e) Observância de que a migração para o novo plano não é obrigatória, podendo a empresa conviver com dois ou mais planos simultâneos, ficando o plano antigo na condição de PCS “Em Extinção”.

Ademais, a EBC observou ainda os princípios que regem o Programa de Pró-Equidade de Gênero e Raça na formulação do PCR, eliminando quaisquer espécies de discriminação.

Para a implementação ou revisão do PCR as propostas devem ser submetidas à aprovação da SEST, conforme instruções contidas na Portaria DEST/SE/MP nº 27, de 12 de dezembro de 2012.

4. O PLANO DE CARREIRAS

4.1 COMPETÊNCIAS

O desenho do PCR está fundamentado no conceito de Competências, que se traduz em um 'saber agir', de forma a transformar conhecimentos, habilidades e atitudes em resultados para a organização. Esse conceito considera o Planejamento Estratégico como insumo para o desdobramento das competências gerais, técnicas e gerenciais, para que o desempenho de cada empregado colabore diretamente no alcance dos resultados organizacionais, conforme demonstra a figura abaixo:



Figura 1 – Abordagem Estratégica das Competências

As **Competências Gerais** são aquelas compostas por atributos comuns a todos os empregados conforme detalhado no Anexo I do Plano, a saber:

- a) Planejamento e Organização;
- b) Trabalho em Equipe;
- c) Aprendizagem Contínua;
- d) Visão Sistêmica;
- e) Cultura da Inovação; e
- f) Responsabilidade.

As **Competências Técnicas** decorrem dos processos de trabalho traduzindo suas especificidades que direcionam o desenvolvimento técnico dos empregados para o alcance dos resultados esperados. As competências técnicas estão divididas em eixos de carreira, a saber:

- a) Administrativa;
- b) Tecnologia da Informação;
- c) Jurídica;
- d) Comunicação; e
- e) Comunicação Operacional.

As **Competências Gerenciais** referem-se às atitudes e posturas profissionais desejáveis e adequadas aos valores, contexto e características do perfil dos gestores. Essas competências são iguais para todos os gestores, e em sua maioria semelhantes às competências gerais, com o acréscimo da articulação e gestão de pessoas. Entretanto, as competências gerenciais abaixo citadas são analisadas com o foco na gestão, enquanto as competências gerais possuem uma característica mais ampla, buscando abordar todos os empregados.

- a) Planejamento e Organização;
- b) Trabalho em Equipe;
- c) Aprendizagem Contínua;
- d) Visão Sistêmica;
- e) Cultura da Inovação;
- f) Responsabilidade;
- g) Articulação; e
- h) Gestão de Pessoas.

Portanto, dotar a organização das competências necessárias para atingir os objetivos estratégicos definidos é um dos requisitos fundamentais para promover um efetivo entendimento e uma identificação dos indivíduos com a organização, propiciando seu envolvimento e comprometimento com os objetivos organizacionais.

4.2 EIXOS DE CARREIRAS

Carreira é a trajetória que um profissional percorre ao longo da sua vida. Na EBC, a carreira é definida como um agrupamento de trabalhos de mesma natureza vinculados a

macroprocessos. A identificação da carreira se dá por eixos a partir das Competências Técnicas.

Na EBC, os eixos de carreira foram estabelecidos considerando os seguintes critérios:

- Requisitos de escolaridade exigidos para desempenhar as atribuições e atividades abrangidas pelos cargos;
- Classificação da natureza de atuação dos cargos;
- Cadeia de Valores da EBC em seus macroprocessos de Negócios e Suporte;
- Possibilidade de movimentação de empregados em diferentes campos de atuação profissional.

As carreiras estão definidas da seguinte forma:

- Carreiras Administrativa, Tecnologia da Informação, Jurídica ligadas ao macroprocesso de Suporte.

- Carreiras de Comunicação e Comunicação Técnica Operacional relacionada ao macroprocesso de Negócio.

1) Administrativa – A atuação abrange atividades de suporte e assessoramento técnico à gestão da organização e às atividades finalísticas da EBC, envolvendo desde a execução de atividades técnicas e análises baseadas em parâmetros estruturados, até a elaboração de relatórios e pareceres, gestão de contratos e execução de projetos em especialidades da área de atuação. Contribui para melhoria dos processos, da infraestrutura, para as tomadas de decisão e viabilização dos produtos da EBC, além de atividades comerciais e de captação de recursos e demais atividades afins à atividade que exerce.

2) Tecnologia da Informação – A atuação abrange atividades de planejamento, supervisão, coordenação, gestão e controle dos recursos de tecnologia da informação relativos ao funcionamento da comunicação pública. É composta pelas áreas de apoio e finalísticas, bem como execução de análises para o desenvolvimento, implantação, sustentação e suporte a sistema de informação e soluções tecnológicas; especificação e apoio à formulação e acompanhamento das políticas de planejamento relativas aos recursos de tecnologia da informação, e demais atividades afins à atividade que exerce.

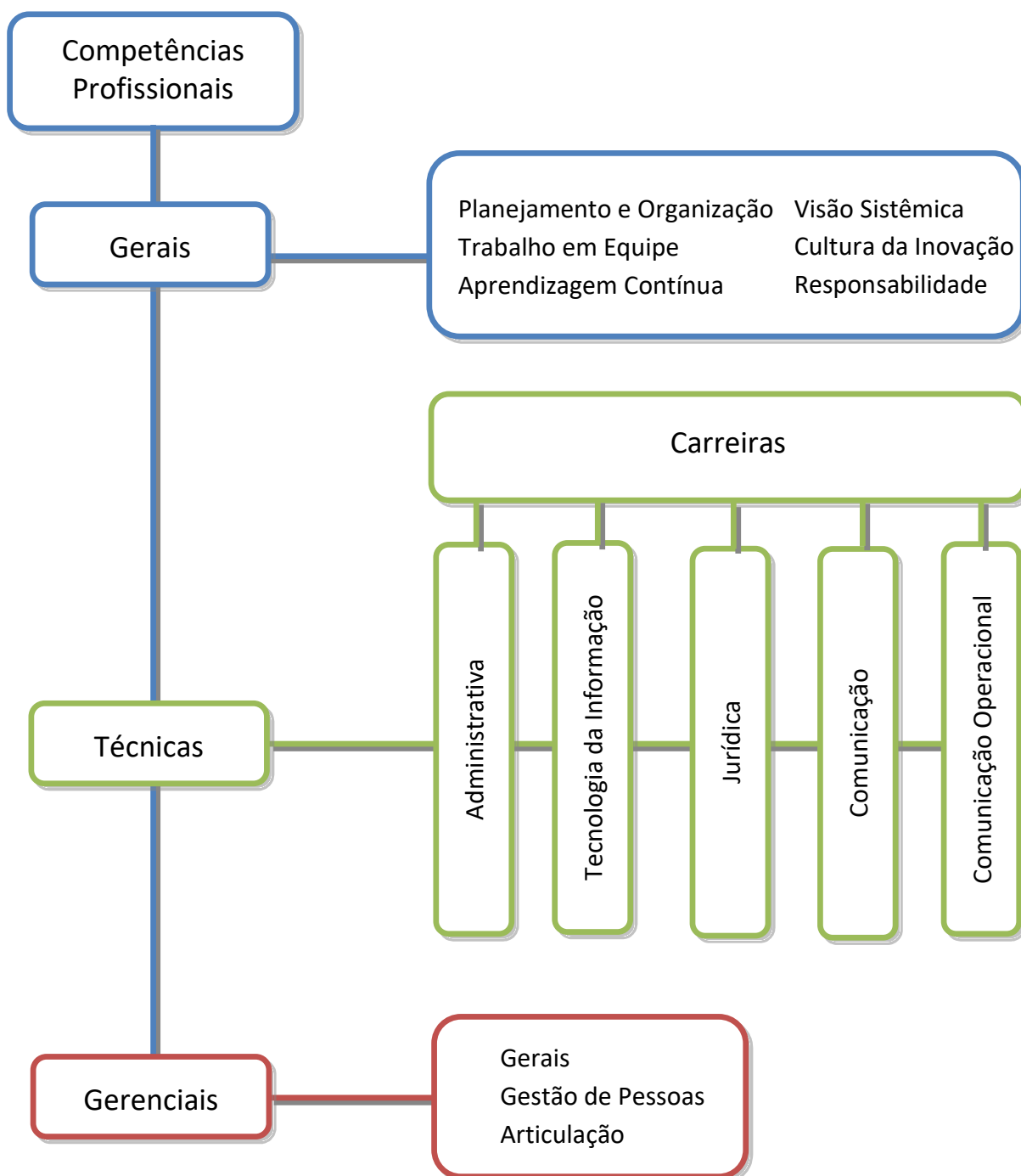
3) Jurídica – A atuação abrange atividades relacionadas ao estudo, pesquisa e análise de legislação, de doutrina e de jurisprudência, elaboração de pareceres e de informações jurídicas, bem como a execução de tarefas que envolvam a defesa dos interesses da EBC, atuando em juízo e fora dele, propondo alternativas jurídico-legais e oferecendo orientações

para a consecução de resultados desejados, buscando preservar os interesses e a imagem da empresa, além de desempenhar atividades afins à atividade que exerce.

4) Comunicação – A atuação abrange todas as atividades finalísticas de nível superior e nível médio envolvidas na programação e produção de conteúdo para as plataformas rádio, TV e *web*, além de atividades comerciais e de captação de recursos e demais atividades afins à atividade que exerce.

5) Comunicação Operacional – A atuação abrange todas as atividades finalísticas, desde posições de nível médio de caráter operacional e técnico, envolvidas na programação e produção de conteúdo para as plataformas de rádio, TV e *web*, até posições voltadas para o desenvolvimento ou incorporação de tecnologias necessárias para o aprimoramento desses processos e demais atividades afins à atividade que exerce.

Figura 2 – Eixos de Carreiras



4.3 CARGOS E ATIVIDADES

O Cargo é entendido por um conjunto de atribuições de natureza, complexidade e responsabilidades semelhantes e são classificados em níveis de escolaridade, a saber: nível superior e nível médio.

De modo a possibilitar maior alinhamento entre a atuação do profissional e as expectativas e necessidades do próprio empregado e da empresa, além de respeitar os requisitos específicos de cada formação, foram agrupadas várias categorias profissionais dentro da empresa em um único cargo, de acordo com seu nível de escolaridade.

A forma de cargo estabelecida no PCR respeita a Constituição no tocante à investidura no cargo por meio de concurso público e a devida formação acadêmica. Além disso, são respeitados os requisitos de cada profissão regulamentada, tais como o respectivo registro profissional no órgão de classe ou no Ministério do Trabalho e Emprego.

Desta forma, o PCR foi desenhado considerando cargos de nível superior e de nível médio. Cada cargo é constituído por um conjunto de tarefas específicas relacionadas a um determinado campo de atuação profissional chamado de Atividade.

A descrição das Atividades estabelece as atribuições, os requisitos e as condições obrigatórias para provimento no cargo por meio do detalhamento de informações específicas, obedecendo às legislações e normativos relativos às profissões.

O detalhamento das informações sobre as Atividades – atribuição, formação, requisito, Classificação Brasileira de Ocupações – CBO e carga horária semanal - está descrito no Anexo II.

4.4 PROVIMENTO

O provimento para os cargos efetivos da EBC somente pode ser realizado por meio de Concurso Público e o ingresso dar-se-á sempre no nível salarial de início de cada carreira.

Para o estabelecimento dos editais de concurso devem ser observadas as informações contidas no Anexo II – Descrição de Cargos e Atividades.

Os empregados da EBC que desejarem mudar de Atividade deverão submeter-se a novo Concurso Público, concorrendo em igualdade de condições com os candidatos externos.

O empregado que for aprovado em novo Concurso Público na EBC terá seu enquadramento funcional no novo Cargo/Atividade para o qual concorreu, sendo mantido o seu salário de empregado, desde que este seja superior àquele estabelecido no edital.

Após a admissão, o empregado deverá passar pelo Período de Experiência, que corresponde aos primeiros 90 (noventa) dias de atividade na empresa.

No que tange à Lei dos Radialistas, o art. 13, inciso I, contempla a possibilidade legal de acúmulo de funções, dentro de um mesmo setor, para os profissionais nela elencados, desde que pago o adicional mínimo de 40% pela função acumulada. Assim, caso haja justificada necessidade do empregado radialista acumular uma função dentro do seu setor, tal como permite o dispositivo acima mencionado, caberá ao gestor imediato avaliar a conveniência e oportunidade para a Administração, devendo solicitar à área de Gestão de Pessoas para realização dos trâmites necessários.

A implementação do acúmulo de função ocorrerá a partir de 2022, mediante regulamentação.

5. ESTRUTURA SALARIAL

Para a estruturação do PCR, foi estabelecida a tabela salarial, Anexo IV, correspondente aos níveis salariais que os empregados podem percorrer durante sua trajetória profissional.

A evolução salarial do empregado ocorrerá por meio de progressões nas referências dentro de uma faixa salarial, de forma crescente. Essas progressões têm por objetivo recompensar os empregados que alcançam os resultados esperados por meio de entregas e competências desejáveis, estimulando-os a trilhar sua carreira de forma a adquirir conhecimentos e habilidades (Trilhas de Aprendizagem).

As progressões ocorrerão por Antiguidade e/ou por Mérito, conforme norma específica.

Progressão por Antiguidade: consiste na mudança para a referência salarial de valor imediatamente superior à referência atual e ocorrerá mediante lista de antiguidade.

Progressão por Mérito: Consiste na mudança da referência salarial do empregado para referência superior e está condicionada ao atendimento dos requisitos de elegibilidade e ao cumprimento da Sistemática de Concessão.

Os critérios de elegibilidade e concessão de progressão observarão as seguintes diretrizes:

- a) Estar estruturada na acumulação de pontos para obtenção de 1 a 2 referências salariais para progressão por mérito, podendo ser reavaliada em virtude do cenário atual da EBC;
- b) Considerar como critérios de pontuação básica para progressão por mérito, entre outros: Cumprimento de Metas Individual e/ou por Equipe (entregas/resultados), Avaliação de Desenvolvimento e Capacitação (Trilhas de Aprendizagem);
- c) Estabelecer a pontuação mínima no Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional para a concessão de progressão por mérito;
- d) Obedecer ao limite orçamentário de 1% (um por cento) da folha orçada conforme Resolução nº 9 de 08/10/1996, do Conselho de Coordenação das Empresas Estatais – CCE, atual Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – SEST.
- e) Definir o percentual de distribuição da verba orçamentária destinada às progressões por mérito e antiguidade, privilegiando o mérito.

Os empregados ocupantes de cargos “em extinção” poderão concorrer às progressões aplicadas pela EBC, desde que atendam aos critérios de elegibilidade previstos em normativo.

As Tabelas Salariais serão ajustadas automaticamente em caso de reajustes provenientes de acordos, convenções ou dissídios coletivos.

Os empregados somente poderão ter alteração de referência salarial em conformidade com os critérios definidos neste Plano, em regramentos internos e em conformidade com legislação específica.

A Empresa adotará o complemento de piso salarial, no caso de profissões regulamentadas, nas situações em que o salário base recebido pelo empregado for inferior ao piso salarial estabelecido pela legislação vigente.

6. GESTÃO DE DESEMPENHO

A Gestão de Desempenho é, por definição, um processo de práticas integradas e relacionadas de gestão de pessoas, aplicadas com um enfoque estratégico, com o propósito de contribuir para a melhoria do desempenho individual e organizacional. Esse processo sistematiza o planejamento, o monitoramento e a avaliação do empregado, com base nas competências e resultados definidos para sua atuação profissional e depende de um instrumento fundamental, a Avaliação de Desempenho.

A Avaliação de Desempenho verifica a performance do empregado em relação às atribuições e às competências relacionadas ao cargo, durante um período especificado.

Enquanto o enfoque da Avaliação de Desempenho é a apreciação das competências e resultados do empregado, os principais objetivos da Gestão de Desempenho são:

- a) Estimular o desenvolvimento contínuo das competências do empregado;
- b) Fornecer elementos para os subsistemas de RH – treinamento e desenvolvimento, progressão na carreira, seleção interna (Processo de Seleção Interna – PSI) e gestão de qualidade de vida no trabalho;
- c) Contribuir para o alcance dos resultados organizacionais.

A sistemática da Avaliação de Desempenho será baseada também na Gestão por Resultados, ou seja, os resultados associados à missão da Empresa. Desta forma, é necessário definir objetivos mensuráveis aos empregados e reconhecer os desempenhos.

As definições e diretrizes da Gestão do Desempenho serão definidas em normativo específico.

7. ENQUADRAMENTO NO PCR

A adesão do empregado ao PCR é **voluntária e individual**, e será efetivada por meio da assinatura do Termo de Adesão ao novo plano, Anexo V.

Para os Cargos/Atividades vigentes nos planos anteriores serão estabelecidos Cargos e Atividades correspondentes no novo Plano, conforme Tabela de Conversão de Atividades no Anexo III. O enquadramento salarial será realizado na referência correspondente àquela percebida ou na de valor imediatamente superior.

O empregado afastado poderá, no momento do seu retorno, optar pelo enquadramento no novo Plano, desde que tenha interesse e atenda aos requisitos do cargo/atividade.

Os empregados que aderirem ao novo PCR terão acesso a todos os Instrumentos de Gestão do Plano.

7.1 CARGOS EM EXTINÇÃO

No caso de não adesão ao novo Plano, o empregado será mantido no último Plano ao qual tenha aderido. Nesse caso, o salário base será corrigido pelos reajustes legais e pelas progressões salariais conforme critérios estabelecidos no plano anterior. O empregado poderá, ainda, participar das capacitações pertinentes e será avaliado de acordo com o processo de Avaliação de Desempenho do Plano em que constar.

Os empregados enquadrados em planos anteriores não terão acesso aos Instrumentos de Gestão criados no presente Plano, a não ser aqueles que são acessíveis por força de lei.

8. INSTRUMENTOS DE GESTÃO

Os Instrumentos de Gestão previstos no presente Plano evidenciam a preferência pelo aproveitamento de pessoal interno e a qualificação e capacitação de pessoal.

Os Instrumentos abaixo serão regulamentados em normativo específico, e terão sua vigência somente após aprovação dos respectivos normativos, sendo considerados Instrumentos de Gestão do novo PCR.

1. Plano de Funções

O Plano de Funções definirá os critérios, os procedimentos e regras gerais para ocupação de Funções Comissionadas e Cargos Comissionados, assim como estabelecerá os descritivos da atividade, a fim de alocar os empregados de forma adequada, sendo acessível apenas àqueles empregados que aderirem ao presente Plano.

Outra ação relacionada ao Plano de Funções é o Desenvolvimento do Corpo Gerencial, cujo objetivo é promover capacitação por meio de processos que proporcionem maior qualificação para o desempenho da função, por meio de cursos específicos, inclusive com a identificação e preparação de novos potenciais de liderança (Plano de sucessão).

2. Funções Técnicas

As Funções Técnicas complementam o rol de atribuições necessárias na EBC, a partir de posições específicas e temporárias, sendo acessíveis apenas à aqueles empregados que aderirem ao presente Plano.

As Funções Técnicas conterão uma descrição específica de cada atribuição, distintas daquelas definidas em outros cargos/atividade do PCR e Funções Comissionadas, requisitos de acesso, formação/qualificação, experiência e outros aspectos relevantes.

A implementação das Funções Técnicas ocorrerá a partir de 2022, mediante regulamentação.

3. Desenvolvimento Gerencial do Corpo Técnico (Trilhas de Aprendizagem)

Programas planejados de desenvolvimento profissional específicos para cargos de liderança. Favorecimento e estímulo ao autodesenvolvimento profissional voltado para o domínio de pluralidade de conhecimentos e habilidades de seu cargo/atividade (Trilhas de Aprendizagem), conforme os eixos de carreiras e competências descritas neste PCR.

GLOSSÁRIO

A fim de garantir uniforme entendimento da terminologia adotada no presente Plano de Carreiras e Remunerações, considera-se:

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: processo de aferição sistemática do desempenho institucional e do empregado;

ATIVIDADE: conjunto de especialidades relacionadas a um determinado campo de atuação profissional;

CARGO: conjunto de atividades com atribuições de natureza, requisitos, complexidade e responsabilidades semelhantes;

CARGO EM EXTINÇÃO: são cargos que vão deixar de existir, sem novos ingressos;

CARGOS EXTINTOS são os cargos existentes no PCR vigente e que deixaram de existir com a implantação do novo PCR;

CARREIRA: é a trajetória que um profissional percorre ao longo da sua vida. É definida como um agrupamento de trabalhos de mesma natureza vinculados a macroprocessos.

COMPETÊNCIA: é um 'saber agir' de forma a transformar conhecimentos, habilidades e atitudes em resultados para a organização.

ENQUADRAMENTO: posicionamento do empregado na carreira, no cargo, na atividade e, nos casos de nível médio de Comunicação Operacional, na especialidade, como também na respectiva referência salarial;

FAIXA SALARIAL: conjunto de referências e respectivos valores monetários relativos a uma determinada atividade;

NÍVEL DE COMPLEXIDADE: conjunto de referências salariais relacionadas aos estágios de atuação do profissional nas respectivas especialidades da carreira de nível médio;

PLANO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÕES: É um conjunto de cargos/atividades para os quais são especificadas atribuições e responsabilidades, relativos à sua estrutura e desenvolvimento profissional.

PROGRESSÃO POR ANTIGUIDADE: movimentação salarial do empregado, por tempo de efetivo exercício sem evolução salarial, para a referência de valor imediatamente superior à referência atual, dentro do respectivo nível de complexidade;

PROGRESSÃO POR MÉRITO: evolução salarial do empregado, por merecimento, de uma referência salarial para outra, dentro do respectivo nível de complexidade;

REFERÊNCIA: valor de salário atribuído à unidade mínima da faixa salarial;

SALÁRIO-BASE (ou SALÁRIO): valor recebido por um empregado, sem vantagens permanentes e/ou transitórias;

TRAJETÓRIAS DE DESENVOLVIMENTO: caminhos de diferentes naturezas, que agrupam atividades afins de cada emprego em níveis crescentes de complexidade, e podem ser percorridos pelos profissionais na medida em que se desenvolvem;

TABELA SALARIAL: conjunto de valores monetários relativos às referências elencadas nas faixas salariais, dispostas em ordem crescente e que demonstram o mínimo (piso) e o máximo (teto) do salário de uma determinada atividade.

ANEXOS

ANEXO I – Mapeamento das Competências

ANEXO II – Descrição de Cargos e Atividades

ANEXO III - Tabela de Conversão de Atividades (DE/PARA)

ANEXO IV - Tabelas Salariais

ANEXO V – Termo de Adesão