

Plano de Carreira e Desenvolvimento

CNPEM

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO.....	3
2. CONCEITOS.....	4
3. MANUAL DE AVALIAÇÃO DOS CARGOS	5
3.1. As Carreiras	5
3.2. As carreiras e seus estágios	6
3.3. Fatores utilizados para avaliação da complexidade dos estágios de carreira	7
3.4. Carreiras e requisitos.....	9
3.5 Carreiras e demais fatores de avaliação	11
4. DESCRIÇÃO, CRIAÇÃO E REVISÃO DOS CARGOS	12
5. ESTRUTURA DE SALÁRIOS.....	12
6. MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL	14
7. DOCUMENTOS COMPLEMENTARES	15

1. INTRODUÇÃO

Este documento apresenta o Plano de Carreira e Desenvolvimento do CNPEM, elaborado com o intuito de regular a estrutura de cargos e salários da instituição, definindo carreiras profissionais e regras de remuneração e movimentação na carreira.

O Plano de Carreira e Desenvolvimento aplica-se a todos os funcionários do CNPEM, com exceção dos diretores, que tem suas atribuições definidas por meio do Estatuto Social do CNPEM e remuneração definida pelo Conselho de Administração. Os estagiários e bolsistas também possuem regulamentação específica, sendo regidos pela lei de Estágio e regulamentos de Agência de Fomento, respectivamente.

O Plano de Carreira e Desenvolvimento é uma ferramenta de Gestão de Pessoas. Deve nortear a atuação dos gestores do CNPEM e dos profissionais da Área de Recursos Humanos que lidam com questões relativas à administração de pessoal, contratações e avaliação de desempenho. Possui também a qualidade de dar conhecimento aos seus funcionários das regras do sistema de contratação, movimentação e remuneração de pessoal.

O documento é composto de 7 (sete) partes, sendo a primeira esta breve introdução. Na segunda parte, são explicados os conceitos que permeiam o Plano. Na terceira parte, é apresentado o Manual de Avaliação dos Cargos, onde estão definidas as carreiras, os requisitos de entrada e os demais fatores de avaliação que caracterizam os vários níveis de carreira. A quarta parte trata da descrição dos cargos e do processo de revisão e de criação de novos cargos. A quinta parte faz a associação entre os níveis de carreira e as faixas salariais, remetendo à estrutura de salários da instituição. A sexta parte refere-se à movimentação de pessoal, sendo que os procedimentos são tratados de forma detalhada em documentos complementares. Por fim, na sétima e última parte são relacionados os documentos que complementam este Plano de Carreira.

2. CONCEITOS

Cargo: Nomenclatura indicativa da posição que uma pessoa ocupa na organização e que é registrado no contrato de trabalho. Ex: pesquisador II, gerente financeiro I, analista de sistemas II etc.

Função: Conjunto de tarefas e responsabilidades atribuídas a um cargo. Ex: realizar pesquisa e desenvolvimento, gerir as finanças da organização, desenvolver softwares etc.

Carreira: Estruturação dos cargos segundo a complexidade das funções e competências para seu exercício, definindo um percurso profissional.

Competência: Conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes para o exercício das funções que compõem o cargo.

Descrição do cargo: Atividades, requisitos e competências atribuídas a um cargo.

Avaliação do cargo: Caracterização do cargo, estabelecendo diferenciação entre eles, e sua hierarquização, em função da complexidade das funções exercidas e das competências e requisitos exigidos.

Fatores de avaliação: Elementos considerados no processo de avaliação do cargo. Os fatores de avaliação são características dos cargos e englobam requisitos e competências. Sua avaliação ocorre em função das exigências para o exercício do cargo.

Nível do cargo: Classificação do cargo em razão do grau de competências requerido para seu exercício. Quanto maior o nível de complexidade do cargo, maior a complexidade das funções e maior a maturidade profissional exigida e escopo de responsabilidade.

Estágio de carreira: Posição do cargo na carreira. Está associada ao nível do cargo e diretamente ligada à complexidade das funções exercidas. As várias carreiras e seus estágios se equiparam por meio dos níveis de cargo.

Reajuste Salarial Coletivo: Variação salarial aplicada aos colaboradores, com percentual de elevação fixo ou variável, por ocasião da data-base.

Promoção: Movimentação que contempla alteração do nível do cargo e salário, podendo ou não ocorrer mudança de área e/ ou unidade.

Progressão lateral: Movimentação dentro da faixa salarial, sem alteração de cargo.

Transferência: Movimentação que contempla mudança de Área e/ ou Unidade, podendo ou não ocorrer variação salarial e mudança de cargo.

3. MANUAL DE AVALIAÇÃO DOS CARGOS

O manual define os estágios de carreiras e a distribuição dos seus colaboradores por toda a estrutura, por meio da classificação dos cargos existentes. Deve ser revisto sempre que for necessária a criação de um novo cargo ou quando novos fatores influenciem a descrição das atividades e funções que caracterizam os cargos existentes.

3.1. As Carreiras

Os cargos do CNPEM estão distribuídos em 6 (seis) carreiras distintas e diferenciados por sua natureza: técnica, científica, profissional, especialista, administrativa e gerencial.

As carreiras estão assim definidas:

Carreira Técnica (T): Descreve a trajetória profissional (estágios e cargos) de colaboradores em atividades de apoio técnico geral, aos usuários das instalações ou em áreas de desenvolvimento tecnológico de interesse do CNPEM. É exigido o ensino fundamental completo para ingresso. Os níveis dos cargos guardam correspondência com a complexidade crescente da carreira (T1 ao T7), a formação em cursos profissionalizantes e a experiência profissional desenvolvida em áreas de interesse do CNPEM.

Carreira Científica (C): Descreve a trajetória profissional (estágios e cargos) de colaboradores responsáveis por atividades de pesquisa, desenvolvimento e inovação, atendimento aos usuários nas instalações do CNPEM e atividades relacionadas à educação em áreas de interesse. É exigido para ingresso o título acadêmico de Doutorado. Os níveis dos cargos guardam correspondência com a complexidade da carreira (C7 ao C12), requerendo para ascensão pós-doutorado e experiência profissional crescente na área de atuação.

Carreira Profissional (P): Descreve a trajetória profissional (estágios e cargos) de colaboradores responsáveis pelo suporte às atividades relacionadas à pesquisa, ao atendimento aos usuários, ao desenvolvimento e inovação em áreas de interesse do CNPEM. É exigido para ingresso o ensino superior completo. Os níveis dos cargos guardam correspondência com a complexidade da carreira (P4 ao P7), requerendo para ascensão experiência profissional crescente em sua área de atuação.

Carreira Especialista (E): Descreve a trajetória profissional (estágios e cargos) de colaboradores com conhecimento especializado em áreas de interesse do CNPEM para atuação em atividades administrativas, de pesquisa, atendimento aos usuários, desenvolvimento e inovação. É exigido para ingresso o ensino superior completo. Os níveis dos cargos guardam correspondência com a complexidade da carreira (E7 ao E12), requerendo para ascensão cursos de especialização e experiência profissional crescente em áreas de especialidade do CNPEM.

Carreira Administrativa (A): Descreve a trajetória profissional (estágios e cargos) de colaboradores responsáveis pelo suporte administrativo às atividades do CNPEM. É exigido para ingresso o ensino fundamental completo. Os níveis dos cargos guardam correspondência com a complexidade da carreira (A1 ao A7), requerendo para ascensão formação até o nível de graduação e experiência profissional crescente.

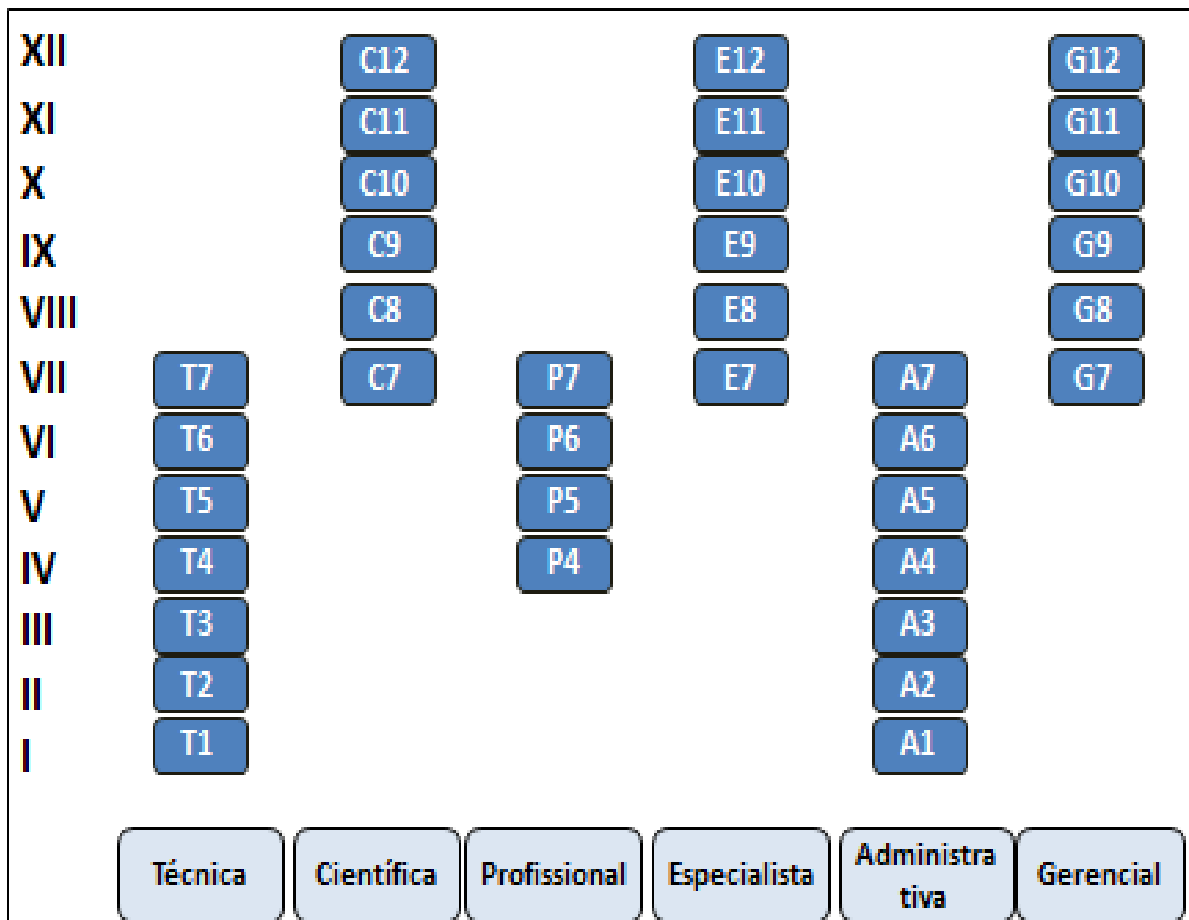
Carreira Gerencial (G): Descreve a trajetória profissional (estágios e cargos) de colaboradores responsáveis pela gestão de infraestrutura, processos e/ou pessoas, pela administração de recursos institucionais e pelo desempenho e resultados da sua área de atuação. É exigido para ingresso o ensino superior completo. Os níveis dos cargos guardam correspondência com a complexidade da carreira (G7 ao G12), requerendo para ascensão cursos de especialização e experiência profissional crescente em gestão nas áreas de interesse do CNPEM.

3.2. As carreiras e seus estágios

Cada carreira é composta por estágios e cargos, estruturados em níveis, de acordo com a complexidade das funções exercidas e nível de remuneração. Os níveis de complexidade dos cargos de uma carreira e as faixas salariais correspondentes variam de I (mais baixo) ao XII (mais alto).

A mobilidade entre as carreiras é possível e está condicionada ao interesse institucional, ao atendimento dos requisitos de entrada nos cargos correspondentes e à existência de vaga e de recurso orçamentário.

Figura I - Estrutura de Carreiras no CNPEM



3.3. Fatores utilizados para avaliação da complexidade dos estágios de carreira

Foram definidos 12 fatores para avaliação da complexidade dos cargos do CNPEM, sendo que dois deles (Escolaridade e Experiência Profissional) são objetivos e mensuráveis, sendo considerados requisitos para ocupação dos cargos. Os demais se referem às características dos cargos, associadas ao conhecimento, habilidades e atitudes necessárias para o pleno desenvolvimento das funções correspondentes.

Os fatores considerados para definição dos 12 estágios de carreira são:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Tempo de atuação profissional necessária para adquirir as competências e habilidades exigidas para o bom desempenho das atividades/funções.

ESCOLARIDADE E FORMAÇÃO

Instrução formal necessária ao exercício do cargo. A escolaridade exigida vai do ensino fundamental completo até o pós-doutoramento com experiência internacional.

ORIGINALIDADE E CRIATIVIDADE

Grau de originalidade e criatividade requerido pelo cargo para vencer desafios e resolver problemas.

LIDERANÇA E COORDENAÇÃO

Habilidade e competência requeridas pelo cargo para motivar a equipe e atingir resultados, gerando um clima organizacional saudável que possibilite a atração, desenvolvimento e retenção de talentos.

PLANEJAMENTO E ORGANIZAÇÃO

Grau de planejamento e de organização necessários para acompanhamento e controle das atividades, visando sua execução e o alcance dos resultados esperados.

RELACIONAMENTO E INTERAÇÃO

Habilidade necessária nos relacionamentos interpessoais dentro e fora do CNPEM, envolvendo outras organizações, como empresas privadas, públicas, universidades, centros de pesquisa e órgãos governamentais, entre outras. Trata-se de habilidade valorizada em qualquer cargo da carreira do CNPEM, mas que ganha maior importância quando os contatos são ampliados, atingindo esferas externas ao CNPEM, já que resulta em grande impacto sobre a Instituição.

RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS

Capacidade de obter informações e analisá-las, de forma a desenvolver soluções adequadas para os problemas encontrados. Este fator revela também a competência necessária para tratar situações novas, antecipar dificuldades e resolvê-las.

RESPONSABILIDADE POR RESULTADOS

Resultado exigido do cargo. Os resultados podem ser quantitativos ou qualitativos. A responsabilidade é maior quando há cargos e equipes subordinadas.

RESPONSABILIDADE POR DECISÕES

Capacidade de tomar decisões que podem impactar as práticas operacionais, desde as mais simples até as políticas estratégicas da instituição. Quanto maior o nível do cargo, maior a responsabilidade por decisões e seus impactos.

AUTONOMIA E LIBERDADE DE AÇÃO

Graus de autonomia e de liberdade de atuação requeridos para o exercício do cargo. Funções complexas exigem maior desenvoltura de atuação e independência na tomada de decisões.

NÍVEL DE COMPLEXIDADE

Grau de dificuldade para o exercício das atividades relacionadas ao cargo em função dos conhecimentos e habilidades exigidos. Cargos com nível de complexidade alta estão associados a exigências de maior escolaridade, experiência profissional e competências específicas.

ABRANGÊNCIA DA ATUAÇÃO

Amplitude de ação associada ao cargo, podendo estar restrita à sua área ou envolver contatos externos e internacionais.

3.4. Carreiras e requisitos

Considerando os fatores de avaliação objetivos (escolaridade e experiência profissional), são demonstrados abaixo os requisitos mínimos necessários para ocupação dos vários estágios das carreiras técnicas, científica, profissional, especialista, administrativa e gerencial. Na carreira gerencial o tempo de experiência deverá ser em gestão, mesmo que não necessariamente através da ocupação de cargos gerenciais, considerando-se também o exercício em atividades de liderança de equipes. Os requisitos de Especialização ou Mestrado referem-se às formações Lato ou Stricto Sensu, respectivamente.

Quadro I - Requisitos	NÍVEIS	ESCOLARIDADE/ FORMAÇÃO						TEMPO DE EXPERIÊNCIA MÍNIMO								
		Fundamental	Médio	Profissionalizante	Graduação	Espec. / Mestrado	Doutorado	Pós Doc	Sem experiência	1	2	3	5	8	10	15
GERENCIAL	G12					G12										G12
	G11					G11										G11
	G10					G10									G10	
	G9					G9							G9			
	G8				G8						G8					
	G7				G7				G7							
CIENTÍFICA	C12							C12								C12
	C11							C11								C11
	C10							C10							C10	
	C9							C9					C9			
	C8						C8			C8						
	C7						C7		C7							
ESPECIALISTA	E12					E12										E12
	E11					E11										E11
	E10					E10									E10	
	E9				E9										E9	
	E8				E8								E8			
	E7				E7								E7			
PROFISSIONAL	P7				P7								P7			
	P6				P6							P6				
	P5				P5				P5							
	P4				P4			P4								
TÉCNICA	T7			T7											T7	
	T6			T6										T6		
	T5			T5									T5			
	T4			T4								T4				
	T3			T3						T3						
	T2			T2					T2							
	T1	T1							T1							
ADMINISTRATIVA	A7				A7								A7			
	A6				A6								A6			
	A5				A5							A5				
	A4				A4					A4						
	A3		A3						A3							
	A2		A2						A2							
	A1	A1							A1							

Notas: 1.Carreira Científica: considera pós-doutorado como tempo de experiência
 2.Carreira Gerencial: considera o exercício de atividades de liderança de equipes como tempo de experiência

3.5 Carreiras e demais fatores de avaliação

Além dos fatores objetivos (escolaridade e experiência profissional), que são requisitos para ocupação dos cargos, outros fatores foram considerados na caracterização dos cargos e sua hierarquização nos estágios de carreira: 1) originalidade e criatividade; 2) liderança e coordenação; 3) planejamento e organização; 4) relacionamento e interação; 5) resolução de problemas; 6) responsabilidade por resultados; 7) responsabilidade por decisões; 8) autonomia e liberdade de ação; 9) nível de complexidade; e 10) abrangência da atuação.

11

Os graus crescentes dos estágios de carreira estão associados ao aumento da exigência de conhecimentos, competências e habilidades para a plena execução das atividades correspondentes.

4. DESCRIÇÃO, CRIAÇÃO E REVISÃO DOS CARGOS

As descrições dos cargos do CNPEM devem conter: nome do cargo, estágio da carreira, área de atuação, missão do cargo, responsabilidades, escolaridade, experiência profissional, conhecimentos técnicos e idiomas.

A Área de Recursos Humanos é responsável por manter atualizada a descrição dos cargos, identificando eventuais mudanças nas funções correspondentes e/ ou a necessidade de alteração do descritivo, incluindo a criação de um novo cargo.

A criação e revisão da descrição de um cargo por mudanças significativas no perfil de responsabilidade das funções e/ ou alteração de atribuições devem ser justificadas pelo responsável da área, encaminhada para análise da Área de Recursos Humanos e aprovada pelo diretor da estrutura organizacional correspondente, conforme procedimento específico complementar a este plano.

A Área de Recursos Humanos poderá, a qualquer momento e sempre que for necessário, sugerir ao líder de uma área a reavaliação da descrição de um cargo. Esta necessidade pode se basear na identificação de mudança no perfil de responsabilidades do cargo ou de divergência entre os requisitos exigidos para ocupação do cargo e as competências e habilidades apresentadas pelo seu ocupante. A reavaliação poderá ou não resultar na alteração da descrição do cargo.

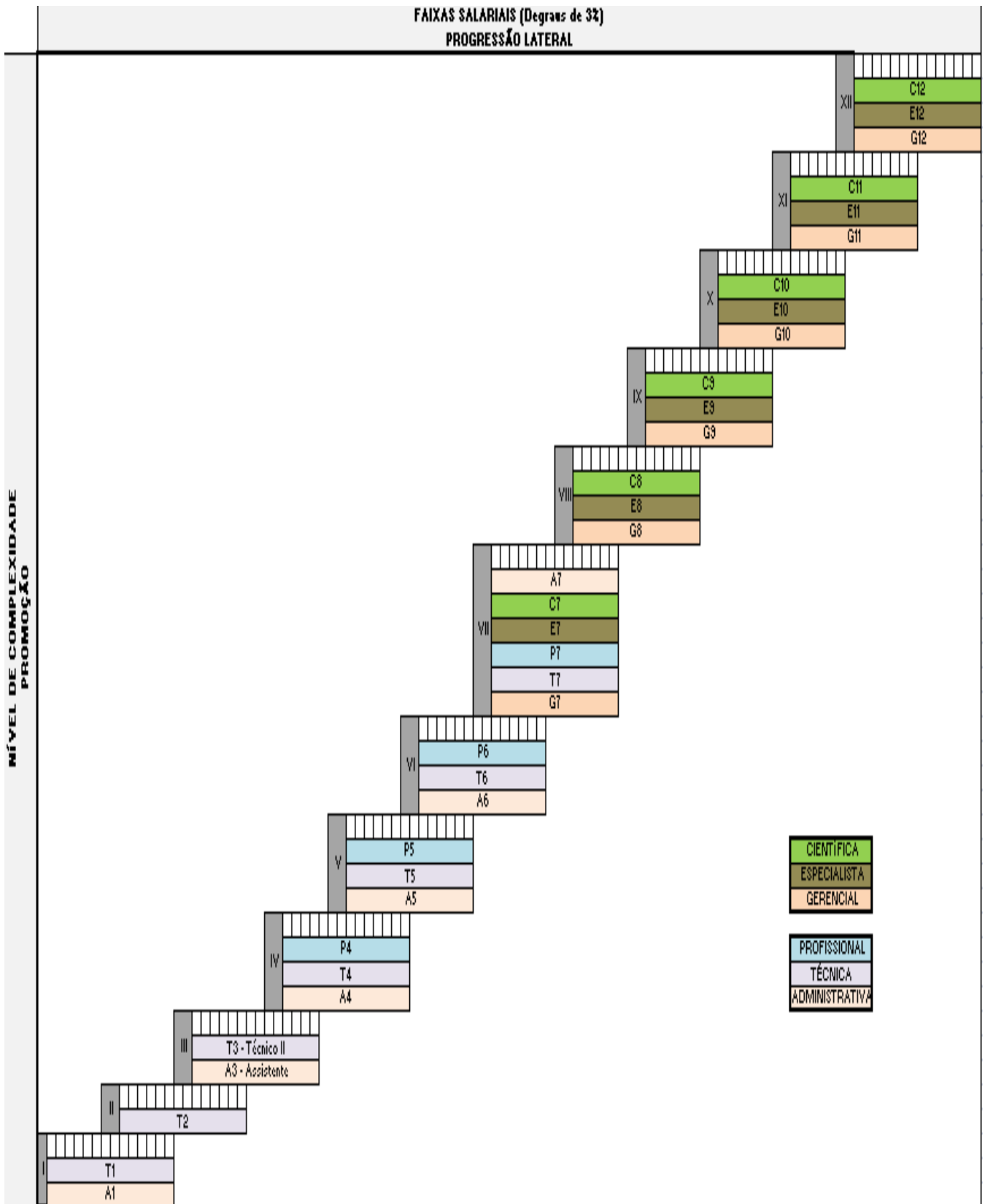
5. ESTRUTURA DE SALÁRIOS

Há doze faixas de salários praticados no CNPEM que correspondem aos doze níveis de cargos existentes, sendo que a cada nível está associado um grau diferenciado de complexidade. Os estágios das carreiras e as faixas salariais correspondentes guardam equivalência através dos níveis dos cargos.

Dentro de cada faixa encontram-se 14 degraus, com variação de 3% entre eles. A amplitude das faixas foi definida de forma a permitir a compatibilização dos salários praticados internamente e os salários de mercado referentes aos cargos correspondentes às carreiras e respectivos estágios.

Os últimos degraus de cada faixa salarial se sobrepõem aos degraus iniciais da faixa subsequente.

Figura II - Representação da correspondência entre faixas salariais e níveis de carreira



Para compor as faixas salariais e ter uma referência do mercado de trabalho para balizar os salários praticados internamente, foi contratada pesquisa sobre as condições de remuneração de algumas organizações específicas.

A pesquisa de remuneração é uma técnica utilizada com a finalidade de acompanhar o grau de competitividade dos salários praticados. Por esta razão, o CNPEM costuma participar de pesquisas cujos resultados são levados ao conhecimento das instituições participantes. A instituição poderá voltar a contratar pesquisa específica para verificação de toda a estrutura salarial ou de apenas alguns cargos determinados. Sempre que possível, a Área de Recursos Humanos procederá a consultas a outras instituições congêneres, considerando as semelhanças no descritivo dos cargos pesquisados.

Considerando as 12 faixas salariais e suas sobreposições, a tabela salarial do CNPEM é composta de **103** valores salariais distintos. Estes poderão ser alterados nas seguintes condições: a) acordo coletivo; b) pesquisa salarial; e c) aumento espontâneo definido pelo CNPEM.

A tabela salarial é documento complementar deste Plano e deverá ser atualizada sempre que ocorrer qualquer uma das três condições citadas.

6. MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

A movimentação de pessoal dentro da instituição se dá por meio de transferência, promoção e progressão lateral.

Entende-se por transferência a movimentação do empregado para outra carreira ou para outra área dentro da mesma carreira. Este tipo de movimentação pode ou não estar associada a uma alteração salarial.

Promoção é a evolução do empregado para um nível de cargo de maior complexidade com correspondente elevação da faixa salarial. Uma vez que a níveis crescentes de cargos estão associadas maiores exigências para sua ocupação, a promoção deverá ser precedida de uma avaliação do empregado com respeito às competências necessárias, devendo refletir uma mudança qualitativa na sua capacitação para o exercício das novas funções.

A progressão lateral se diferencia da promoção, na medida em que a evolução do empregado se dá sem mudança do nível do cargo, movimentando-se na mesma faixa salarial em direção ao seu limite superior. A progressão lateral é concedida em decorrência de uma avaliação positiva do desempenho do empregado ou devido à comprovada distorção entre o salário praticado e a referência de mercado para o cargo em questão.

Qualquer movimentação de pessoal deverá estar associada à avaliação de seu desempenho, deverá primeiramente atender às necessidades da instituição e dependerá da existência de recursos para sua concretização. A evolução na formação educacional, experiência profissional e demais competências do empregado não lhe dá direito à movimentação na carreira. Este movimento não é automático.

O procedimento de Movimentação de Pessoal será objeto de detalhamento e divulgação em documento complementar.

7. DOCUMENTOS COMPLEMENTARES

Tabela Salarial

Descrição de Cargos

Procedimento de Recrutamento e Seleção

Procedimento de Avaliação de Desempenho

Procedimento de Movimentação de Pessoal

Caberá ao Diretor Geral do CNPEM a aprovação de procedimentos internos e demais documentos que julgar necessário para a plena aplicação do presente Plano.