ESPELHO

PLANO DE EMPREGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS DA AGÊNCIA DE FOMENTO DO ESTADO DO AMAZONAS S. A. - AFEAM

2021

TÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

A composição do Quadro Geral de Pessoal da Agência de Fomento do Estado do Amazonas S. A. – AFEAM, empresa pública estadual, autorizada pela Lei Estadual nº 2.505/1998 e constituída em 04/03/1999, com autorização de funcionamento definitivo pelo Banco Central do Brasil, publicada no Diário Oficial da União nº 169-E, Seção 3, página 5, de 02 de setembro de 1999, obedecerá à organização estabelecida no presente Plano, fundamentada nos seguintes princípios: racionalização da estrutura de empregos e carreiras; legalidade e segurança jurídica; reconhecimento e valorização do empregado pelos serviços prestados, pelo conhecimento adquirido e pelo desempenho profissional; e estímulo ao desenvolvimento profissional e à qualificação funcional.

As relações de trabalho entre a AFEAM e seus empregados serão reguladas pela Consolidação das Leis do Trabalho, aplicável aos empregados da Agência de Fomento do Estado do Amazonas-AFEAM.

DISPOSIÇÕES GERAIS

Da Composição dos Quadros de Empregos

O Plano de Empregos, Carreiras e Salários abrange os empregos que integram a estrutura organizacional da AFEAM.

Os quadros de empregos, com as respectivas denominações, jornadas de trabalho, grupos salariais e requisitos de ingresso constam do Anexo I-A.

A formação em nível superior e a exigência de registro profissional serão, especificadas em edital de concurso, conforme as atribuições do emprego, a regulamentação profissional e a oferta de cursos regulamentados e reconhecidos pelo Ministério da Educação.

O perfil para os Empregos de Carreira são os seguintes:

I. Especialista de Fomento: perfil administrativo, administração, contadoria, economia, comunicação, engenharia civil, crédito – setor primário (agronomia, engenharia de pesca, florestal, ambiental ou zootecnia), jurídica e tecnologia da informação – suporte técnico de hardware e software (análise de sistemas, ciência da computação, informática ou processamento de dados) – desenvolvimento de sistemas (análise de sistemas, ciência da computação, informática ou processamento de dados) – projetos (análise de sistemas, ciência da computação ou administração); e

II. Agente de Fomento: perfil administrativo, crédito – setor primário (agropecuária), crédito - setor secundário e terciário (administração ou contabilidade) e tecnologia da informação - suporte de hardware e software (eletrônica ou informática) – programador (informática).

Do Ingresso e das Atribuições

As atribuições dos empregos correspondem à descrição do conjunto de tarefas e responsabilidades cometidas ao empregado em razão do emprego em que esteja investido.

O empregado, a interesse da AFEAM, poderá ser movimentado em perfil diverso, integrante do emprego amplo a que tenha ingressado, desde que atenda ao requisito correspondente ao novo perfil.

DO REGIME DE TRABALHO
Da Jornada e Assiduidade

A jornada padrão de trabalho dos empregados é de 6 (seis) horas diárias, totalizando 30 (trinta) horas semanais e de 40 (quarenta) horas semanais para os empregados designados em função gratificada;

Da Remuneração

O empregado será remunerado de acordo com Tabela Salarial conforme o seu Padrão e jornada de trabalho.

Figuram como vantagens remuneratórias e benefícios devidos aos empregados, desde que atendidas as condições estabelecidas pela legislação vigente e/ou acordo coletivo de trabalho, os seguintes: Adicional de Férias; Adicional de Hora Extra; Adicional Noturno; Adicional por Tempo de Serviço; Auxílio Cesta Alimentação; Auxílio Creche/Babá; Auxílio Educação; Auxílio Especial; Auxílio Refeição; Décima Terceira Cesta Alimentação; Décimo-Terceiro salário; Gratificação decorrente do exercício de função gratificada; Licença maternidade, paternidade ou adotante; Salário-base; Participação nos Lucros e Rendimentos;

DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

As funções destinadas a gerenciamento, coordenadorias e assessoramento e outras funções a serem ocupadas por empregados do quadro permanente da AFEAM.

DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL
Disposições Gerais

A Evolução Funcional nos empregos ocorrerá mediante as seguintes formas: Progressão Vertical e Progressão Horizontal. Somente fazem jus à evolução funcional os empregados concursados da AFEAM.

A Evolução Funcional somente se dará de acordo com a previsão orçamentária de cada ano, que deverá destacar, anualmente, recursos suficientes para viabilizar: Progressão Vertical de, no mínimo, 11,11% (onze inteiros e onze décimos por cento) dos empregados do Quadro Funcional, a cada processo; e Progressão Horizontal de, no mínimo, 22,22% (vinte e dois inteiros e vinte e dois décimos por cento) dos empregados do Quadro Funcional, a cada processo. Os percentuais previstos nos incisos I e II do caput poderão variar, conforme

disponibilidade orçamentária, respeitados os percentuais mínimos estabelecidos. A distribuição dos recursos previstos em orçamento para a Evolução Funcional dos empregados será realizada de acordo com a massa salarial de cada grupo ocupacional. Eventuais sobras da Progressão Vertical serão utilizadas na Progressão Horizontal do Grupo Ocupacional correspondente.

As situações supervenientes de impacto econômico e financeiro serão avaliadas, podendo, em função disso, ocorrer a suspensão das evoluções funcionais inda não efetivadas, respeitando a ordem de prioridade das obrigações institucionais.

Os processos de Evolução Funcional ocorrerão em intervalos regulares de 24 (vinte e quatro) meses, tendo seus efeitos financeiros em maio de cada exercício, beneficiando os empregados concursados habilitados.

Da Progressão Vertical

Da Progressão Horizontal

A Progressão Horizontal é a passagem de um Grau para outro, imediatamente superior, dentro do mesmo Nível, mediante Avaliação de Desempenho.

Da Evolução Funcional dos Diretores Estatutários

A. Da Evolução Funcional dos empregados do quadro efetivo após o exercício do cargo de Diretor da AFEAM, eleitos conforme parágrafo 5º, incisos I, II e III, do art. 17, da Lei nº 13.303/2016, combinado com os parágrafos 1º e 2º, do art. 20 do Estatuto Social da AFEAM:

Os exercentes do cargo de Diretor da AFEAM, ao término de seu mandato, farão jus automaticamente à evolução funcional, conforme seu período de atuação no cargo estatutário.

DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Disposições Gerais

Fica instituído o Sistema de Avaliação de Desempenho, com a finalidade de aprimorar os métodos de gestão, valorizar o empregado, melhorar a qualidade e eficiência das atividades e cumprimento da missão institucional e gerir o processo de Evolução Funcional.

O Sistema de Avaliação de Desempenho é composto por: Avaliações Especiais de Desempenho, em total de 2 (duas), utilizadas para fins de permanência no emprego durante o prazo de experiência; e Avaliação Periódica de Desempenho, utilizada anualmente para fins de Evolução Funcional ou de programa de requalificação.

A Avaliação Periódica de Desempenho é um processo anual e sistemático de aferição do desempenho do empregado, utilizada para fins de aferição da continuidade do atendimento do perfil do emprego, programação de ações de capacitação e qualificação e como critério para a Evolução Funcional, compreendendo:

Das Comissões

Da Comissão de Período de Experiência

As avaliações realizadas durante o período de experiência serão procedidas pela Comissão de Período de Experiência.

Da Comissão de Gestão de Carreiras

A Comissão de Gestão de Carreiras será composta por 5 (cinco) empregados da AFEAM.

Da Avaliação Especial de Desempenho

A Avaliação Especial de Desempenho utilizará como ferramenta o formulário específico.

Da Avaliação Periódica de Desempenho

A Avaliação Periódica de Desempenho será realizada anualmente para todos os empregados efetivos da AFEAM, a partir da identificação e mensuração de conhecimentos, habilidades e atitudes exigidas para o bom desempenho do emprego e cumprimento da missão institucional da AFEAM e da unidade em que estiver em exercício, tendo pontuação máxima de 100 (cem) pontos.

O empregado que obtiver desempenho inferior a 50 (cinquenta) pontos em quaisquer das Avaliações de Desempenho estará sujeito a programa de requalificação e treinamento, direcionado a atualizá-lo em seus conhecimentos, habilidades e atitudes e na hipótese de reincidência em avaliação inferior a 50 (cinquenta) pontos e o empregado tenha participado de programa de requalificação e treinamento poderá ser instaurado processo administrativo, assecuratório para ampla defesa, nos termos do art. 41, §1º, III, da Constituição Federal, que poderá resultar na sua demissão.

DOS EMPREGOS EM COMISSÃO

Os empregos de provimento em comissão são de livre nomeação e exoneração, de caráter *"ad nutum",* conforme previsão legal no art. 37, II, da CF/88. É vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, com fulcro no art. 37, XVI e XVII da CF/88. O quadro de ocupantes do emprego em comissão é composto por quadro de pessoal externo, capacitado para o desempenho das atividades de assessoramento, para as quais foram criadas. Os empregos em comissão terão sua ocupação em até 10% (dez por cento) do quadro total de empregado de carreira do quadro efetivo.

A jornada de trabalho é de 40 (quarenta) horas semanais, registrada no contrato individual de trabalho, de acordo com o Acordo Coletivo de Trabalho vigente. É vedada a cessão de empregado em Comissão a outro Órgão da Administração Direta ou Indireta, Fundação ou Autarquia.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

As despesas decorrentes do PECS correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, consignadas no orçamento vigente.

O PECS poderá ser revisado ao final do primeiro ciclo de Evolução Funcional ou sempre que ocorrerem fatos relevantes de ordem legal, ou econômica e financeira que inviabilize a sua manutenção.

Art. 66. Este PECS entrou em vigor na data de sua aprovação, em 29/12/2021 (Resolução COAD nº 38/2021), revogando os atos normativos em sentido contrário.

Manaus, 17 de março de 2023.

MARCOS VINICIUS CARDOSO DE CASTRO
Diretor Presidente

CRISTINA COELHO DA SILVA
Diretora de Administração

JOÃO BATISTA SILVA TAVARES
Diretor de Crédito