

RESOLUÇÃO CD/FUNDECC Nº 01, DE 06 DE JUNHO DE 2025.

Dispõe sobre o Plano de Cargos e Salários dos empregados da Fundação de Desenvolvimento Científico e Cultural – FUNDECC.

O Conselho Deliberativo da Fundação de Desenvolvimento Científico e Cultural – FUNDECC, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 18, inciso XII, do Estatuto,

CONSIDERANDO a previsão contida no art. 461, §§ 2º e 3º da CLT, ressaltando a existência de organização de pessoal em quadro de carreira com promoção baseada em critérios de antiguidade e merecimento;

CONSIDERANDO o parágrafo único do art. 2º do Estatuto, que dispõe que a FUNDECC, no exercício de suas atividades, observará o princípio da impessoalidade, o que se aplica à contratação de pessoal;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar o Plano de Cargos e Salários para a admissão de pessoal destinado ao atendimento das demandas institucionais da FUNDECC;

RESOLVE:

Art. 1º. Aprovar o Plano de Cargos e Salários – PCS dos empregados da Fundação de Desenvolvimento Científico e Cultural – FUNDECC segundo a forma e as regras apresentadas nesta Resolução.

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2º. Este PCS tem como finalidade oferecer à FUNDECC um instrumento eficaz de gestão estratégica de pessoas, voltado à promoção contínua do desenvolvimento e do comprometimento da equipe, com o objetivo de impulsionar os resultados organizacionais.

Art. 3º. São premissas fundamentais do PCS:

- I - estabelecer uma política de gestão de pessoas voltada à valorização e ao desenvolvimento de talentos;
- II - estruturar equipes alinhadas à organização e às suas estratégias;
- III - definir uma estrutura de cargos e salários baseada na complexidade e na responsabilidade das funções;
- IV - promover a avaliação e o aprimoramento contínuo do desempenho funcional;
- V - adotar uma estrutura salarial competitiva.

FUNDAÇÃO DE APOIO À UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS-MG

Recredenciamento pela Resolução nº 104, de 20 de dezembro de 2021 – CUNI/UFLA

Recredenciamento pela Portaria Conjunta MEC-MCTI nº 101, de 4 de julho de 2022 (DOU nº 126, 6.7.2022)

Endereço: Campus Histórico da UFLA, Caixa Postal 3060 – CEP 37200000 – Lavras – MG – Brasil

Telefone: (35) 3829-1907 ou (35) 99137-0397 - CNPJ: 07.905.127/0001-07

www.fundecc.org.br – fundecc@fundecc.org.br



CAPÍTULO II DOS CONCEITOS

Art. 4º. Para os fins desta Resolução aplicam-se os seguintes conceitos:

- I - avaliação de desempenho: ferramenta de gestão de pessoas que visa analisar o desempenho individual dos empregados da Fundação visando diagnosticar e analisar o comportamento individual, a postura profissional, o conhecimento técnico e a relação com os parceiros de trabalho durante determinado período de tempo;
- II - cargo: composição de atividades de mesma natureza e complexidade a serem desempenhadas por profissional, o qual é definido estrategicamente na busca da eficiência da organização;
- III - classe: representa o padrão de vencimento do empregado em função do nível de capacitação e ordem de complexidade e responsabilidades das atribuições do cargo;
- IV - desenvolvimento na carreira: deslocamento do profissional na estrutura salarial por meio da progressão ou promoção;
- V - grupo ocupacional: conjunto de agregação de cargos com o objetivo de atender demandas relacionadas às atividades organizacionais;
- VI - faixa salarial: subdivisão de classes para indicar, numa escala crescente, o posicionamento profissional do ocupante de um cargo, representando o nível salarial percebido;
- VII - progressão: passagem horizontal do empregado para o nível de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe;
- VIII - promoção: passagem vertical do empregado de uma classe para outra subsequente por motivo de qualificação profissional ou o deslocamento do cargo em que se encontra para outro de classe superior;
- IX - padrão de vencimento: posição do empregado nas tabelas de remuneração segundo a capacitação profissional no exercício das atividades do cargo e o tempo de serviço na Fundação;
- X - plano de cargos e salários: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos empregados titulares dos cargos, constituindo-se em instrumento de gestão da Fundação;
- XI - quadro de pessoal: conjunto de cargos que indica a força de trabalho necessária ao desempenho das atividades da Fundação; e
- XII - transposição de cargo: ato de conferir nova denominação ao cargo sem alterar as atribuições e requisitos de ingresso.

CAPÍTULO III DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Art. 5º. O quadro de pessoal da FUNDECC é organizado em 4 (quatro) grupos ocupacionais, que classificam as atividades segundo a natureza e a complexidade das funções exercidas, divididos em:

- I - Atividades auxiliares: englobam cargos que exigem o nível de formação de ensino fundamental ou médio, que desempenham funções de suporte básico às operações da Fundação;
- II - Atividades de apoio técnico-administrativo: compreendem cargos que exigem, no mínimo, o nível de formação técnico ou superior em andamento, relacionados à execução de atividades de gestão administrativa e financeira da Fundação;



III - Atividades de complexidade intelectual e de coordenação administrativa: abrangem cargos que exigem, no mínimo, nível de formação superior completo, destinados ao assessoramento direto aos atos de gestão da Fundação e à coordenação de setores;

IV - Atividades de apoio a projetos: contemplam cargos para colaborar nas atividades de pesquisa, desenvolvimento e inovação executadas por meio de projetos acadêmicos.

Art. 6º. Os cargos poderão ser subdivididos em classes de **ingresso**, conforme o grau de qualificação ou experiência exigido para o seu exercício, observadas as seguintes definições:

I - Júnior: profissionais com até 5 (cinco) anos de experiência no cargo, em início de carreira ou em busca de reposicionamento profissional;

II - Pleno: profissionais com experiência comprovada entre 5 (cinco) e 10 (dez) anos no cargo e que possuam pós-graduação em nível de formação de especialização ou MBA, com no mínimo 360 horas;

III - Sênior: profissionais com experiência comprovada entre 10 (dez) e 15 (quinze) anos no cargo e com pós-graduação em nível de mestrado;

IV - Master: profissionais com mais de 15 (quinze) anos de experiência no cargo e com pós-graduação em nível de doutorado.

Parágrafo único. A subdivisão em classes não se aplica a todos os cargos, sendo adotada apenas naqueles cuja natureza funcional admita variações de complexidade, responsabilidade e autonomia compatíveis com a progressão por experiência e qualificação, de modo que cargos de natureza eminentemente operacional ou técnica poderão não ser estruturados em classes.

Art. 7º. Os cargos que compõem os grupos ocupacionais e suas respectivas classes, com os requisitos mínimos para ingresso, estão previstos em Instrução Normativa da Diretoria Executiva referente ao Quadro de Pessoal e Perfis de Cargo.

§ 1º Compete ao Setor de Gestão de Pessoas atualizar a lista de cargos constante do Quadro de Pessoal e Perfis de Cargo, conforme as necessidades institucionais, observadas as disposições desta Resolução.

§ 2º Compete à Diretoria Executiva aprovar e publicar Instrução Normativa para formalização da atualização da lista de cargos constante do Quadro de Pessoal e Perfis de Cargo, conforme as necessidades institucionais, observadas as disposições desta Resolução.

Art. 8º. A estrutura salarial do quadro de pessoal da FUNDECC, correspondente à jornada de 40 (quarenta) horas semanais, está prevista em Instrução Normativa da Diretoria Executiva referente à Tabelas de Remuneração.

§ 1º Para os contratos com jornada inferior a 40 (quarenta) horas semanais, o valor da hora será calculado proporcionalmente, tomando como referência os valores estabelecidos nas Tabelas de Remuneração.

§ 2º As Tabelas de Remuneração somente poderão ser alteradas em decorrência de reajustes dos pisos salariais por ocasião da data-base da categoria ou por força de acordo coletivo, observando-se o status da condição financeira da Fundação ou do projeto ao qual o cargo esteja vinculado.

Art. 9º. Os padrões de remuneração constantes das Tabelas de Remuneração são definidos em função dos seguintes critérios:

- I - piso salarial: estabelecido conforme as convenções coletivas de trabalho das respectivas categorias profissionais ou com base na média salarial praticada no mercado local;
- II - steps: correspondem às diferenças entre uma faixa salarial e a imediatamente superior, fixadas em 2% sobre o valor da faixa salarial anterior;
- III - teto salarial: corresponde à 20ª faixa salarial das tabelas de remuneração.

Art. 10. A remuneração do empregado é constituída pelas seguintes rubricas:

- I - salário-base;
- II - anuênio;
- III - gratificação por exercício de função gratificada, quando couber, não incorporável ao salário-base por motivo de exoneração;
- IV - benefícios legais e indiretos oferecidos pela Fundação.

CAPÍTULO IV **DO INGRESSO NOS CARGOS DO PCS**

Art. 11. O ingresso de novos empregados nos cargos do PCS dar-se-á mediante processo seletivo simplificado, observado o enquadramento no grupo ocupacional correspondente e a qualificação profissional exigida para o desempenho das funções.

§ 1º O ingresso ocorrerá obrigatoriamente na primeira faixa salarial, correspondente à classe de ingresso, sendo o padrão inicial da respectiva carreira.

§ 2º O processo seletivo simplificado a que se refere o *caput* será regido por edital, elaborado conforme os critérios estabelecidos em Instrução Normativa referente aos Processos Seletivos Simplificados (PSS) no âmbito da Fundecc .

§ 3º O edital disporá sobre as etapas do processo seletivo, os requisitos de escolaridade, a formação especializada, a experiência profissional, os critérios eliminatórios e classificatórios, bem como outras exigências compatíveis com as atribuições do cargo.

§ 4º Em caráter excepcional e devidamente justificado, será admitida a contratação emergencial por meio de indicação, nos casos em que a realização do processo seletivo possa comprometer prazos essenciais à execução de projetos ou ao funcionamento regular das atividades administrativas.

CAPÍTULO V **DA JORNADA E MODALIDADE DE TRABALHO**

Art. 12. Os empregados da FUNDECC serão submetidos às jornadas de trabalho previstas em lei, convenções e acordos coletivos de trabalho, na modalidade de execução presencial.



§ 1º Qualquer que seja a jornada de trabalho do empregado, o contrato de trabalho será regulado pelas regras instituídas pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e, subsidiariamente, por convenções coletivas.

§ 2º A contratação de empregado para exercício de jornada de trabalho diferenciada dependerá das necessidades da Fundação, observando-se os requisitos mínimos de ingresso estabelecidos na Instrução Normativa referente ao Quadro de Pessoal e Perfis de Cargo.

§ 3º A adoção de modalidade de execução de trabalho diversa da presencial somente será admitida mediante autorização prévia e expressa da Diretoria Executiva, em conformidade com o disposto em atos normativos.

Art. 13. Em caso de pedido de mudança de jornada de trabalho pelo empregado, o pleito deverá estar instruído com a concordância do coordenador ou responsável imediato, acompanhada de justificativa que fundamente a alteração.

Parágrafo único. A mudança da jornada de trabalho implica em revisão do valor da remuneração segundo art. 8º, § 1º desta Resolução, sem prejuízo do tempo de serviço do empregado na Fundação.

Art. 14. É vedada a mudança de jornada de trabalho aos empregados nas seguintes condições:

- I - na iminência de gozo de férias;
- II - durante afastamento para licença maternidade;
- III - durante o período de afastamento para tratar de interesses particulares;
- IV - durante o afastamento para licença médica; e
- V - outras situações previstas em lei.

CAPÍTULO VI **DO ENQUADRAMENTO NO PCS**

Art. 15. O enquadramento no PCS constitui direito pessoal dos profissionais lotados no quadro de pessoal da FUNDECC.

Art. 16. O enquadramento dos atuais ocupantes de cargos efetivos observará as seguintes etapas:

I - transposição do cargo: realizada, exclusivamente, com base nas atribuições exercidas pelo empregado e nas atividades previstas na Instrução Normativa da Diretoria Executiva referente ao Quadro de Pessoal e Perfis de Cargo.

II - enquadramento no grupo ocupacional e no cargo e classe respectiva: após a transposição do cargo, o empregado deverá ser enquadrado no grupo ocupacional e no cargo e classe em que se encontra posicionado, conforme definido na Instrução Normativa da Diretoria Executiva referente ao Quadro de Pessoal e Perfis de Cargo.

III - enquadramento na faixa salarial: o empregado será posicionado na faixa salarial cujo valor seja igual ou imediatamente superior ao atual salário percebido segundo tabelas de remuneração na forma da Instrução Normativa referente à Tabelas de Remuneração.



Art. 17. Por razões de irredutibilidade de salário, o empregado que for posicionado em classe e faixa salarial com qualificação ou requisito de escolaridade superior ao que atualmente detém, somente progredirá na carreira, segundo critérios estabelecidos nesta Resolução, quando obtiver a titulação necessária.

Art. 18. O empregado que for posicionado no último nível da faixa salarial de determinada classe com valor inferior ao nível salarial percebido no momento do enquadramento no PCS, terá o remanescente salarial considerado como vantagem pessoal adquirida.

Art. 19. Após os procedimentos operacionais de enquadramento no PCS, o Setor de Gestão de Pessoas dará ciência ao empregado que atestará formalmente a concordância ou poderá requerer revisão do enquadramento, desde que comprove possuir a qualificação e a experiência exigidas para o cargo pleiteado, conforme disposto na Instrução Normativa vigente referente ao Quadro de Pessoal e Perfis de Cargo.

Art. 20. A revisão de enquadramento no PCS com a investidura em novo cargo deverá atender aos seguintes critérios:

- I - o empregado possuir os requisitos de ingresso estabelecidos para o novo cargo requerido;
- II - existir disponibilidade/necessidade para o cargo;
- III - obter parecer do Setor de Gestão de Pessoas; e
- IV - obter o deferimento e aprovação da Diretoria Executiva.

CAPÍTULO VII

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 21. O desenvolvimento do empregado da FUNDECC na carreira dar-se-á por meio de promoção e progressão.

Art. 22. A promoção ocorrerá nos casos de ascensão vertical do empregado, nas seguintes hipóteses:

- I - mudança de classe dentro do cargo ocupado, em decorrência de qualificação profissional;
- II - mudança para cargo de padrão de vencimento superior, em decorrência da obtenção de grau de escolaridade compatível com o novo cargo.

Art. 23. As promoções previstas nos incisos I e II do art. 22 somente poderão ser concedidas mediante o cumprimento das seguintes condições:

- I - existência de necessidade ou interesse da Fundação ou do projeto ao qual o empregado esteja vinculado;
- II - comprovação de efetivo exercício no cargo;
- III - previsão orçamentária e viabilidade financeira da Fundação ou do projeto ao qual o empregado esteja vinculado;
- IV - atendimento aos requisitos de ingresso para o novo cargo, previstos na Instrução Normativa vigente referente ao Quadro de Pessoal e Perfis de Cargo.

Parágrafo único. As promoções concedidas implicarão o enquadramento do empregado na faixa salarial inicial concernente à nova classe ou ao novo cargo.

Art. 24. A progressão ocorrerá na hipótese de ascensão horizontal do empregado, a cada 18 (dezoito) meses, contados do enquadramento no PCS, desde que comprovado o merecimento por meio do exercício das atribuições do cargo, aferido por avaliações de desempenho.

Parágrafo único. A progressão referida no *caput* será limitada a uma faixa salarial dentro do mesmo cargo, posicionando o empregado no nível salarial imediatamente subsequente àquele que ocupa.

Art. 25. A progressão horizontal somente poderá ser efetivada se observadas, cumulativamente, as seguintes condições:

- I - cumprimento do interstício mínimo de 18 (dezoito) meses após o enquadramento no PCS;
- II - participação formal em avaliação de desempenho semestral, conforme previsto no Capítulo VIII desta Resolução;
- III - comprovação de efetivo exercício no cargo;
- IV - previsão orçamentária e viabilidade financeira da Fundação ou do projeto ao qual o empregado esteja vinculado;
- V - proposição do Setor de Gestão de Pessoas, com aprovação final da Diretoria Executiva.

Art. 26. Não será considerado como efetivo exercício no cargo, para fins de promoção ou progressão, o período correspondente às seguintes situações:

- I - faltas injustificadas;
- II - licenças médicas ou por interesse particular;
- III - aplicação de sanção disciplinar.

CAPÍTULO VIII DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 27. A avaliação de desempenho observará as seguintes dimensões:

- I - institucional: contribuição para os objetivos e desenvolvimento da Fundação;
- II - funcional: impacto nos processos e resultados das atividades desempenhadas;
- III - individual: atitudes e comportamentos no exercício das funções.

Art. 28. O instrumento de avaliação de desempenho utilizará um sistema de pontuação, segundo a seguinte escala:

- I - 9,0 a 10,0 pontos: acima do esperado;
- II - 7,0 a 8,9 pontos: atende ao esperado;
- III - 4,0 a 6,9 pontos: atende parcialmente ao esperado;
- IV - 1,0 a 3,9 pontos: abaixo do esperado.

§ 1º A pontuação final será a média aritmética dos pontos obtidos nas três dimensões avaliadas, com valor máximo de 10 (dez) pontos.

§ 2º O resultado da avaliação será classificado conforme a pontuação final do empregado:

- I - excelente desempenho: acima de 9,0 pontos;
- II - bom desempenho: entre 7,0 e 8,9 pontos;



III - desempenho regular: entre 4,0 e 6,9 pontos;

IV - baixo desempenho: entre 1,0 e 3,9 pontos.

Art. 29. Para fins de progressão horizontal, a avaliação de desempenho deverá ser realizada semestralmente pelo Setor de Gestão de Pessoas, com o apoio do coordenador ou responsável imediato, sendo considerada a média aritmética de três avaliações consecutivas, conforme a fórmula: $(AD1 + AD2 + AD3)/3$.

§ 1º A progressão por mérito somente será concedida se o empregado alcançar média igual ou superior a 7,0 (sete) pontos.

§ 2º A concessão da progressão deverá ocorrer no prazo máximo de 90 (noventa) dias, contados da conclusão do processo de avaliação, desde que autorizada pela Diretoria Executiva.

CAPÍTULO IX

DA GESTÃO DO PCS

Art. 30. O PCS será objeto de acompanhamento contínuo, com vistas à sua atualização, flexibilidade e adequada aplicação.

Art. 31. A gestão do PCS caberá à Diretoria Executiva, ao Setor de Gestão de Pessoas e aos coordenadores de projetos e de setores da FUNDECC.

Art. 32. São atribuições da Diretoria Executiva:

I - deliberar sobre a estrutura do PCS e sobre o Quadro de Pessoal e Perfis de Cargo;

II - autorizar a admissão, promoção, progressão e desligamento de pessoal, observadas as disposições desta Resolução.

Art. 33. Compete ao Setor de Gestão de Pessoas:

I - propor o enquadramento funcional dos empregados no PCS, conforme normas estabelecidas nesta Resolução;

II - coordenar os processos de avaliação de desempenho;

III - analisar os pedidos de reconsideração de enquadramento;

V - assegurar a divulgação, a atualização e a correta aplicação das normas e instrumentos relacionados ao PCS.

Art. 34. Compete aos coordenadores de projetos e de setores:

I - colaborar com a atualização dos descritivos de cargos das respectivas equipes;

II - manter os integrantes de suas equipes informados sobre as normas e procedimentos do PCS;

III - apoiar o Setor de Gestão de Pessoas na realização das avaliações de desempenho, acompanhando seus resultados e incentivando o desenvolvimento profissional.

Art. 35. A gestão dos cargos deverá observar os seguintes princípios e diretrizes:

I - adequação à natureza dos processos e projetos desenvolvidos pela Fundação;

II - respeito à dinâmica das atividades de pesquisa, ensino, extensão, desenvolvimento, inovação e gestão institucional;

- III - compromisso com a qualidade e a efetividade das práticas de trabalho;
- IV - alinhamento com o planejamento estratégico e com as metas de desenvolvimento organizacional da Fundação;
- V - promoção da modernização e da melhoria contínua dos processos de trabalho.

CAPÍTULO X **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 36. Os procedimentos de transposição e enquadramento dos empregados, nos termos do PCS instituído por esta Resolução, serão conduzidos pelo Setor de Gestão de Pessoas, em conjunto com os coordenadores de projetos e de setores da FUNDECC, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias a contar da data de sua publicação.

Art. 37. Compete ao Setor de Gestão de Pessoas solicitar à Diretoria Executiva a aprovação de inclusão, exclusão e atualização dos cargos descritos na Instrução Normativa vigente referente ao Quadro de Pessoal e Perfis de Cargo, com emissão de nova Instrução Normativa que substitua a anterior.

Art. 38. Os casos omissos serão analisados pelo Setor de Gestão de Pessoas e submetidos à deliberação da Diretoria Executiva.

Art. 39. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.



Francisco Scinocca
Presidente do Conselho Deliberativo – FUNDECC