



Plano de Cargos e Salários da ABDI 2018



PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS
AGÊNCIA BRASILEIRA DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL
2018

I – DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º O Plano de Cargos e Salários da Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial – ABDI, doravante denominado PCS, rege-se por esta norma.

Art. 2º A estrutura do PCS é composta por carreira única, denominada Analista de Produtividade e Inovação - API, cargos efetivos sujeitos ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho e à jornada semanal de 40 (quarenta) horas de trabalho, dividida a carreira em dois cargos efetivos:

I – ADI – nível médio;

II – ADI – nível superior.

§1º O quantitativo de cargos efetivos de que trata este PCS é o constante do Anexo I desta norma.

§ 2º Os cargos efetivos de nível médio e superior estão estruturados em Níveis, correspondentes às funções genéricas dos cargos, e em Padrões, correspondentes às faixas promocionais e salariais, conforme o Anexo II desta norma.

§3º A admissão para o cargo de Analista de Produtividade e Inovação – API depende de prévia habilitação em Processo de Seleção Pública.



Art. 3º Além dos cargos efetivos, integram este PCS:

I – Os Cargos de Assessoramento Especial – CAE: cargos de livre nomeação pelo Presidente da ABDI, no quantitativo e níveis constantes do Anexo I deste PCS; e

II – Os Contratados por Prazos Determinados (CPD): contratos de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados, ou ainda, da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada, nos termos dos §§1º e 2º do art. 443, respeitado o prazo do art. 445, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Único. Aos CPD aplicam-se, salvo disposição em contrário, as mesmas disposições deste PCS fixadas para os cargos efetivos integrantes da carreira API.

II - DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 4º É atribuição dos cargos integrantes da carreira API o desempenho de todas as atividades de caráter técnico e operacional relativas ao exercício das competências legais incumbidas à ABDI.

Art. 5º Os cargos integrantes da carreira API estão assim divididos:

I – o ADI – nível médio;

II – o ADI – nível superior.

III - DO INGRESSO, REGISTRO E DO SALÁRIO

Art. 6º O ingresso na carreira API far-se-á mediante processo de seleção externa, por áreas profissionais, conforme o disposto no §2º do art. 11 da Lei nº 11.080, de 30 de dezembro de 2004 e no §5º do art. 11 do Decreto nº 5.352,



de 24 de janeiro de 2005, exceto quanto aos CAE, que são de livre nomeação do Presidente, de acordo com os níveis e padrões estipulados no Anexo II deste PCS.

§1º Os novos empregados a serem admitidos como API serão registrados sob o título de Analista de Produtividade e Inovação – API, padrão 1, nível médio ou superior, conforme o caso.

§2º A remuneração dos empregados integrantes da carreira API é definida de acordo com o disposto no §3º do art. 11 da Lei nº 11.080, de 30 de dezembro de 2004 e está disposta no Anexo II deste PCS.

§3º A ABDI não realizará processo de seleção interna entre os seus empregados.

Art. 7º Os Cargos de Assessoramento Especial – CAE serão registrados sob este título único, acompanhado da indicação do seu nível, de acordo com a complexidade da função específica que lhe for atribuída, seguindo os mesmos critérios adotados para o quadro efetivo da ABDI, e serão enquadrados em tabela salarial específica, em conformidade com os Anexos I e II deste PCS.

§1º Os cargos de coordenação serão ocupados na proporção mínima de 2/3 (dois terços) por empregados efetivos.

§2º Os ocupantes de cargos de livre nomeação devem possuir os mesmos pré-requisitos dos ocupantes do cargo de Analista de Produtividade e Inovação, nível superior.

§3º Excepcionalmente, a Diretoria Executiva poderá, mediante deliberação, dispensar o requisito específico de pós-graduação, substituindo-



o pela experiência profissional em empregos ou funções correlatas àquelas a serem ocupadas, conforme tabela abaixo:

CARGOS DE ASSESSORAMENTO ESPECIAL - CAE	EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL
Nível 1	4 ANOS
Nível 2	6 ANOS
Nível 3	8 ANOS
Nível 4	10 ANOS

IV – DA GRATIFICAÇÃO POR FUNÇÃO COMISSIONADA

Art. 8º Aos empregados da carreira API, quando formalmente designados pelo Presidente para o exercício de funções de gerência, chefia de gabinete e coordenação, caberá, durante o efetivo desempenho dessas atividades, um adicional sobre seu salário a título de Gratificação pelo exercício de Função Comissionada (GFC).

§1º A GFC relativa ao exercício de função de Gerência ou Chefia de Gabinete deverá corresponder: i) à diferença entre o valor de referência do salário do CAE – Nível 4 e o salário do empregado; ou ii) ao acréscimo de 40% (quarenta por cento) do valor de referência do salário do CAE – Nível 4, o que for mais vantajoso.

§2º A GFC relativa ao exercício de função de Coordenação deverá corresponder: i) à diferença entre o valor de referência do salário do CAE – Nível 3 e o salário do empregado; ou ii) ao acréscimo de 30% (trinta por cento) do valor de referência do salário do CAE – Nível 3, o que for mais vantajoso.

§3º Os ocupantes do cargo API designados para o exercício de atividades de gerência, coordenação ou assessoria à Presidência, cuja remuneração



acrescida da GFC for superior ao padrão 25 da tabela salarial vigente, terão a gratificação de função limitada a diferença entre seu salário e o percentual de 10% (dez por cento) acima do padrão 25 da tabela salarial (Anexo 3).

§4º O total de funções comissionadas não poderá ser superior a 15% (quinze por cento) do quantitativo de cargos efetivos de que trata este Plano (Anexo I).

IV – DO DESENVOLVIMENTO

Art. 9º. O desenvolvimento do empregado efetivo, contratado por prazo indeterminado, poderá ocorrer mediante progressões ~~horizontais~~, nas condições fixadas neste artigo e no Anexo II.

§1º A PROGRESSÃO HORIZONTAL é a passagem do empregado de um padrão salarial para outro imediatamente seguinte, em decorrência de progressões por antiguidade ou merecimento, na forma seguinte:

I – para o Padrão imediatamente seguinte no mesmo Nível; ou

II – para o primeiro Padrão no Nível imediatamente superior, desde que o empregado cumulativamente:

- a) esteja no último Padrão do Nível imediatamente anterior;
- b) atenda aos requisitos mínimos de formação acadêmica e de experiência profissional exigidos para o Nível imediatamente superior;
- c) não haja sofrido, nos últimos 3 (três) exercícios qualquer sanção disciplinar; e,
- d) não tenha se afastado das atividades da ABDI no exercício da promoção, ressalvados os afastamentos em que, na forma da legislação trabalhista, dar-se-ão sem prejuízo do salário, e afastamentos decorrentes de motivo de doença, até o 6º mês.



§2º As promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e antiguidade, não necessariamente nesta ordem.

§3º Cada empregado efetivo fará jus a uma promoção horizontal por antiguidade a cada 3 (três) exercícios, contados a partir de sua admissão na ABDI ou da sua última promoção por merecimento deliberada pela Diretoria Executiva e desde que haja compatibilidade e proporcionalidade entre o impacto financeiro das promoções e o aumento da receita da ABDI no exercício anterior.

§4º Havendo mais de um empregado efetivo elegível para a promoção terá preferência o empregado que contar com maior tempo de serviço na ABDI e, persistindo o empate, aquele que tiver maior idade.

§5º Todas as promoções serão deliberadas pela Diretoria Executiva uma única vez em cada exercício.

§6º Não haverá promoção para os CAE ou para os CPD.

Art. 10. A Diretoria Executiva poderá, de acordo com regra estabelecida em procedimento operacional próprio, promover seleção de empregados efetivos, para curso de pós-graduação *strictu sensu* – mestrado ou doutorado.

V - DO PROCESSO ADMINISTRATIVO NA HIPÓTESE DE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Art. 11. As demissões por justa causa serão precedidas de processo administrativo demissionário, observado o princípio do devido processo legal, bem como o contraditório e a ampla defesa.



Parágrafo único - Serão consideradas demissões por justa causa aquelas previstas no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

VI – DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 12. Com a aprovação deste PCS todos os empregados da ABDI ficam enquadrados como Analistas de Produtividade e Inovação – API, considerando:

I – o padrão da nova tabela constante do Anexo II com mesmo salário percebido pelo empregado; ou, na inexistência de igual valor, o padrão da nova tabela com salário imediatamente superior ao percebido pelo empregado;

II – que serão mantidos para fins de progressão na nova tabela de salários constante do Anexo II o tempo do empregado no padrão atual; e

III – que serão respeitadas as atribuições dos empregados já ocupantes de cargos na ABDI.

Art. 13. As determinações do presente PCS não retroagirão para prejudicar os empregados da ABDI em nenhuma hipótese, especialmente no que diz respeito à previsão constante do §2º, do art. 2º deste PCS.

Art. 14. O limite salarial dos empregados efetivos é o último padrão do último nível, acrescido de 40% (quarenta por cento) daquele salário, salvo na hipótese de exercício de Diretoria.

Art. 15. Casos omissos serão decididos pela Diretoria da ABDI e tratados de acordo com o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 16. A partir da data da efetiva implementação deste PCS pela ABDI, fica revogado, para todos os efeitos, o Plano de Cargos, Salários e Benefícios, aprovado pela Resolução nº 003/2007 – CD/ABDI, de 20/06/2007,



homologado pela Portaria nº 127, de 19/12/2007, da DRT/DF, publicado no DOU de 21/12/2007.

Art. 17. Este Plano de Cargos e Salários entrará em vigor em 1º de janeiro de 2019.



ANEXO I

QUANTIDADES E NÍVEIS DOS CARGOS

ANALISTA DE PRODUTIVIDADE E INOVAÇÃO - API

CARGO EFETIVO	QUANTIDADE
API – Analista de Produtividade e Inovação	150

CARGOS DE ASSESSORAMENTO ESPECIAL - CAE

QUANTIDADES E NÍVEIS - CAE		
	Níveis	Quantidade
CAE – Cargo de Assessoramento Especial	1	6
	2	3
	3	5
	4	5
TOTAL		19



ANEXO II

TABELA SALARIAL - CARGOS EFETIVOS DA CARREIRA DE ANALISTA DE PRODUTIVIDADE E INOVAÇÃO

CARREIRA/ NÍVEL	Padrões (R\$)				
	Nível Médio	1	2	3	4
3.560,86		3.824,19	4.110,06	4.414,90	4.743,47
Nível Superior	1	2	3	4	5
	7.293,72	7.838,17	8.422,95	9.048,06	9.722,99
	6	7	8	9	10
	10.444,17	11.221,11	12.056,17	12.951,72	13.914,89
	11	12	13	14	15
	14.951,60	16.061,85	17.258,69	18.540,93	19.921,62
	16	17	18	19	20
	21.404,33	22.997,35	24.708,98	26.546,35	28.520,13

TABELA SALARIAL – CARGOS DE ASSESSORAMENTO ESPECIAL

CARGOS DE ASSESSORAMENTO ESPECIAL		
Nível 1	R\$	10.444,17
Nível 2	R\$	14.951,60
Nível 3	R\$	21.404,33
Nível 4	R\$	28.520,13

ANEXO III

DESCRIÇÃO DO CARGO API E DAS FUNÇÕES COMISSIONADAS

Dos Cargos Efetivos

CARGO: ANALISTA DE PRODUTIVIDADE E INOVAÇÃO

REQUISITOS: conclusão de curso de nível superior e pós-graduação lato sensu, ambos relacionadas às áreas profissionais da ABDI e reconhecidos pelo MEC, e experiência profissional mínima de 6 meses na área de formação, ou conclusão do nível médio e experiência mínima de 6 meses em funções correlatas à função específica a ser ocupada, conforme o caso.

ATRIBUIÇÕES: As atribuições dos Analistas de Produtividade e Inovação - API serão dispostas conforme as áreas profissionais da ABDI, a partir de critérios relativos à natureza, à complexidade e às responsabilidades que lhes sejam inerentes, a serem especificadas nos editais dos processos seletivos correspondentes.

ÁREAS PROFISSIONAIS: Ex.: jurídica, contábil, recursos humanos, comunicação, licitações e contratos, auditoria, tecnologia da informação, administrativa, econômica, processos, gestão do conhecimento, planejamento estratégico, projetos, desenvolvimento produtivo e tecnológico, inovação e outras correlatas à missão da Agência.

Das Funções Comissionadas

I – Gerente ou Chefe de Gabinete: o empregado designado para ocupar cargo de confiança, assim nominalmente identificado na estrutura organizacional da ABDI, correspondente ao patamar mais elevado de gestão



de determinada área, subordinado à Diretoria, e que detêm, respeitadas as competências da DIREX, poder de decisão e responsabilidade direta pelas atividades a ele subordinadas.

II – Coordenador: o empregado designado para ocupar cargo de confiança, assim nominalmente identificado na estrutura organizacional da ABDI, correspondente ao patamar intermediário de gestão em determinada área, subordinado a uma Gerência ou à Chefia de Gabinete, não detendo poder de decisão direto e autônomo, respondendo, juntamente com seu superior hierárquico, pelas atividades a ele subordinadas.

