

**SERVIÇO SOCIAL AUTÔNOMO AGÊNCIA DE PROMOÇÃO
DE EXPORTAÇÕES DO BRASIL – APEX-BRASIL
CONSELHO DELIBERATIVO**

RESOLUÇÃO CDA Nº 12/2017

**Aprova o Referencial de Cargos e
Salários dos Empregados dos
Escritórios da Apex-Brasil no
Exterior – RCSE.**

O **CONSELHO DELIBERATIVO** do Serviço Social Autônomo Agência de Promoção de Exportações do Brasil - Apex-Brasil, no uso da atribuição que lhe conferem os artigos 9º, VI e 19, inciso II, do seu Estatuto Social;

CONSIDERANDO:

- I. a competência do Conselho Deliberativo da Apex-Brasil para deliberar sobre a aprovação de matérias relativas à pessoal, na qual se insere o Referencial de Cargos e Salários dos Empregados dos Escritórios da Apex-Brasil no Exterior, na forma do art. 9º, VI, do Estatuto Social da Apex-Brasil;
- II. o Quadro de Pessoal da Apex-Brasil aprovado pelo Conselho Deliberativo da Apex-Brasil por intermédio da Resolução CDA nº 02/2017;
- III. a necessidade de a Apex-Brasil contratar funcionários no exterior para o desenvolvimento de suas atividades localmente, bem assim a previsão no art. 28, §§ 2º, 3º e 4º, do Estatuto Social, que dispõe sobre tais contratações;
- IV. a necessidade de estabelecer, em relação aos funcionários da Apex-Brasil no Exterior, um referencial que possa delinear as questões comuns a todos, respeitadas as especificidades da legislação local;
- V. o *benchmarking* da estrutura remuneratória adotada pela Organização das Nações Unidas – ONU, na qual se prevê uma base salarial fixa e uma parcela passível de ajuste denominada “ajuste de posto” (ou “*post adjustment*”), conforme o referencial para os cargos *P and D – Professional and Higher Categories*;

- VI. a Nota Técnica nº 161/2017, da Gerência de Recursos Humanos, que faz análise da proposta de Referencial de Cargos e Salários dos Empregados dos Escritórios da Apex-Brasil no Exterior – RCSE frente ao Quadro de Pessoal do Exterior da Apex-Brasil, ao Índice de Custeio de Pessoal (ICP) contido no Contrato de Gestão e o respectivo impacto financeiro;
- VII. o Parecer GJ/LB/PGS nº 02/2017, da Gerência Jurídica, que faz análise da proposta de Referencial de Cargos e Salários dos Empregados dos Escritórios da Apex-Brasil no Exterior – RCSE; e
- VIII. a proposta da Diretoria Executiva da Apex-Brasil relativa à aplicação do Referencial de Cargos e Salários dos Empregados dos Escritórios da Apex-Brasil no Exterior – RCSE para vigorar a partir de 1º de maio de 2018, com o respectivo impacto financeiro.

RESOLVE:

1) Aprovar o Referencial de Cargos e Salários dos Empregados dos Escritórios da Apex-Brasil no Exterior – RCSE, na forma do Anexo Único, para vigorar a partir de 1º de maio de 2018.

2) Esta Resolução entra em vigor nesta data.

Brasília (DF), aos 23 de novembro de 2017.

ALOYSIO NUNES FERREIRA
Presidente do Conselho Deliberativo
Apex-Brasil

CARTORIO MARCELO RIBAS
Emolumentos: R\$ 185,05
Tab: J i

1. OFICIO - BRASÍLIA
REGISTRO CIVIL DAS PESSOAS JURÍDICAS
Ficou arquivada cópia em microfilme
sob o n.00143964

CARTORIO MARCELO RIBAS
1. OF. DE REGISTRO DE PESSOAS JURÍDICAS
SUPER CENTER - ED. VENANCIO 2000
SCS. Q.08 BL. B-60 SL. 140-E 1. ANDAR
BRASÍLIA/DF - TELEFONE: (61)3224-
14026

Registrado e Arquivado sob o número
00006647 do livro n. A-14 em
13/02/2003. Dou fé. Protocolado e
digitalizado sob nº00143964
Brasília, 18/12/2017.

Titular: Marcelo Caetano Ribas
Subst.: Edlene Miguel Pereira Santos
Almeida
Rosimar Alves de Jesus
Selo: TJDFT20170210071433C10R
para consultar www.tjdf.jus.br

ANEXO ÚNICO

R C S E



**REFERENCIAL
DE CARGOS E SALÁRIOS
DOS EMPREGADOS DOS
ESCRITÓRIOS DA APEX-
BRASIL NO EXTERIOR**



SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO DO RCSE	3
2. ESTRUTURA DO RCSE.....	5
3. CARGOS, HIERARQUIA E DESCRIÇÃO DE ATRIBUIÇÕES DO RCSE.....	5
4. DA CONTRATAÇÃO	8
5. REMUNERAÇÃO NO RCSE	8
6. TABELA SALARIAL.....	11
7. DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA - RCSE.....	12



1. APRESENTAÇÃO DO RCSE

O presente **Referencial para Cargos e Salários dos Empregados dos Escritórios da Apex-Brasil no Exterior – RCSE** não se equipara a um Plano de Cargos e Salários – PCS, devendo ser utilizado como referência e parametrização para a contratação, desenvolvimento de carreira e atualização salarial, dos empregados contratados pelos Escritórios da Apex-Brasil no exterior – EAs.

Este documento não inclui os empregados da Apex-Brasil no Brasil, que estão sujeitos ao Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS da Agência e, quando eventualmente forem designados para trabalhar em algum EA no exterior, continuam vinculados ao PCCS, sendo considerados expatriados.

A contratação de empregados pelos EAs continuará a ser realizada exclusivamente no país da prestação dos serviços e com base na legislação local, e deverá espelhar, na medida do possível, os mecanismos deste RCSE.

Os contratos de trabalhos vigentes poderão ser atualizados imediatamente por incidência deste RCSE, caso o empregado do EA assim desejar, ou poderão ser mantidos inalterados até a data do seu encerramento.

Quando renovados, os contratos de trabalho deverão retratar, na medida do possível, os mecanismos deste RCSE, e deverão ser feitos tendo como referência a mesma classe e nível salarial do término do contrato anterior.

A renovação do contrato de trabalho pelo EA dependerá do resultado da Avaliação de Desempenho, considerando a metodologia adotada no Manual de Avaliação de Desempenho (Anexo I).

Não haverá renovação de contrato para os empregados dos EAs cuja Avaliação de

Desempenho tenha como resultante a classificação nos quadrantes 1, 2 ou 3.

Aos empregados encarregados pela gestão final dos EAs poderá ser atribuída a nomenclatura de **Chief Operating Officer - C.O.O. ou de Manager**. A atribuição dessa nomenclatura não ensejará elevação salarial ou modificação remuneratória e visa somente referenciá-los com a titulação equivalente às contrapartes locais.

As remunerações dos empregados dos EAs continuarão a ser pagas na moeda oficial do país onde o EA está localizado, mas, somente para efeito de espelhamento/referencial na Tabela Salarial do RCSE, serão transformados em dólares norte-americanos.

Caso o cálculo do salário base do empregado do EA, convertido em dólares norte-americanos, ficar entre os níveis de determinada classe da Tabela Salarial do RCSE, o mesmo será relacionado no próximo nível. Adicionalmente, se o mesmo salário base tiver níveis (quadrantes) repetidos em classes diferentes, o empregado será relacionado na Classe superior.

No que tange às nomenclaturas e atribuições dos cargos, estes serão mantidos até que haja renovação/alteração dos contratos de trabalho, quando deverão ser substituídos pelos cargos previstos neste **RCSE** (vide item 6).

Este **RCSE** tem como referência o modelo metodológico de fixação remuneratória aplicado pela Organização das Nações Unidas – ONU a empregados de contrato do tipo *P – D: Professional and Higher Categories*, lotados nos diversos países. Neste modelo é fixado um salário base (*base salary*), em dólares americanos (US\$), ao qual é acrescido um ajuste de posto (*post adjustment*), também em dólares americanos (US\$), que reflete o custo de vida, o poder de compra da moeda local e taxa câmbio entre o dólar americano a moeda do país de lotação do empregado (US\$/moeda local).

2. ESTRUTURA DO RCSE

O RCSE está estruturado considerando os seguintes pilares:

- Cargos e hierarquia
- Descrição de atribuições
- Contratação
- Remuneração
- Desenvolvimento de carreira

3. CARGOS, HIERARQUIA E DESCRIÇÃO DE ATRIBUIÇÕES DO RCSE

3.1. Estrutura de Cargos

O quadro de pessoal do RCSE é composto de seis cargos: **Assistant Officer, Associate Officer, Second Officer, First Officer, Senior Officer, Principal Officer**, delineados utilizando-se a abordagem do cargo amplo, distribuídos em distintos níveis e classes salariais.

3.2. Da Hierarquia

Os cargos obedecerão a seguinte hierarquia, do maior para o menor:

- I. **Principal Officer**
- II. **Senior Officer**
- III. **First Officer**
- IV. **Second Officer**
- V. **Associate Officer**
- VI. **Assistant Officer**

3.3. Da descrição das atribuições:

➤ **Assistant Officer**

*Realizar os serviços de suporte às atividades do Escritório, incluindo gerenciar e organizar os arquivos físicos e virtuais do EA
Apoiar os demais funcionários em sua agenda de trabalho*

Requisito: preferencialmente nível superior ou equivalente, podendo, excepcionalmente e sob justificativa, contemplar empregados apenas com ensino médio ou seu equivalente no país de contratação.

➤ **Associate Officer, Second Officer, First Officer, Senior Officer e Principal Officer**

Atribuições de negócios:

*Realizar a interlocução com áreas correlatas da Apex-Brasil
Apoiar ações de negócios da Apex-Brasil
Planejar e executar ações de negócios dos EAs*

Realizar atendimento direto a empresas brasileiras, em apoio à exportação ou à internacionalização

Realizar levantamento de dados do mercado local

Elaborar conteúdos e informações de inteligência para ações da Apex-Brasil

Manter atualizada a rede local de contatos de negócios

Atribuições de gestão:

Realizar a interlocução com áreas correlatas da Apex-Brasil

Realizar processos de compras, aquisições e pagamentos locais, bem como acompanhar a execução de contratos sob responsabilidade dos EA

Realizar a gestão orçamentária e financeira do EA

Realizar os lançamentos contábeis do EA

Realizar o processamento da folha de pagamento e de férias dos funcionários do EA

Requisito: ensino superior completo ou seu equivalente no país de contratação correlato à função a ser desempenhada.

4. DA CONTRATAÇÃO

A contratação de empregados para os EAs ocorrerá mediante processo seletivo público e de acordo com o previsto no Art. 28, do CAPÍTULO SÉTIMO – DOS RECURSOS HUMANOS, do Estatuto da Apex-Brasil.

5. REMUNERAÇÃO NO RCSE

5.1. Introdução

O presente **RCSE** teve como referência o modelo metodológico atualmente aplicado pela Organização das Nações Unidas - ONU¹ a seus empregados.

Esta metodologia² consiste em definir um salário base, comum a todos os empregados de mesmo cargo em contratos do tipo *P – D: Professional and Higher Categories*. Ao salário base, acrescenta-se um salário adicional variável, denominado **ajuste de posto – P.A. (Post Adjustment)**, cujo percentual incide sobre o salário base e depende do local de lotação do empregado.

O valor percentual do P.A. neste RCSE será idêntico ao percentual definido pela ONU³. A ONU atualiza mensalmente os percentuais do P.A., publicando-os no site <https://icsc.un.org/secretariat/cold.asp>

¹ <https://icsc.un.org/rootindex.asp>

² Fonte: <https://icsc.un.org/secretariat/sad.asp>

³ Fonte: <https://icsc.un.org/secretariat/cold.asp>

5.2. Dos Salários

O RCSE contemplará a seguinte estrutura de salários:

- Os salários terão como referencial a moeda dos Estados Unidos da América - EUA (US\$).
- Os empregados dos EAs serão contratados com salários em moeda local, utilizando-se como referência a taxa de câmbio entre a moeda dos EUA e a moeda local.
- Haverá, anualmente, no mês de maio, atualização das remunerações dos empregados dos EAs, considerando o percentual do P.A. da ONU para o mês de abril e a nova taxa de câmbio entre a moeda dos EUA e a moeda local, que será calculada considerando a média da taxa de câmbio para os meses de fevereiro, março e abril.
- Se o resultado da aplicação do novo P.A. combinado com a nova taxa de câmbio, resultar em redução salarial em moeda local, não haverá mudança no

- Salário dos empregados.

5.3. Da Estrutura dos Salários

A estrutura de salários compreende os salários base, em dólares norte-americanos, distribuídos em distintos níveis e classes salariais, conforme a seguir:

	NÍVEL →										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
CLASSE											
VI – Principal Officer											
V – Senior Officer											
IV – First Officer											
III – Second Officer											
II – Associate Officer											
I – Assistant Officer											

A contratação de novos empregados pelos EAs será feita sempre no nível 1 de cada classe.

6. TABELA SALARIAL

➤ Valores de salário base, ou seja, **sem ajuste de posto**, em dólares norte americanos

NÍVEL →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
CLASSE											
VI – Principal Officer	8.400	8.600	8.800	9.000	9.200	9.400	9.600				
V – Senior Officer	7.000	7.200	7.400	7.600	7.800	8.000	8.200				
IV – First Officer	5.600	5.800	6.000	6.200	6.400	6.600	6.800	7.000	7.200		
III – Second Officer	4.200	4.400	4.600	4.800	5.000	5.200	5.400	5.600	5.800	6.000	
II – Associate Officer	2.800	3.000	3.200	3.400	3.600	3.800	4.000	4.200	4.400	4.600	4.800
I – Assistant Officer	1.400	1.600	1.800	2.000	2.200	2.400	2.600	2.800	3.000	3.200	3.400

1º Ofício de Brasília-DF
Nº de Protocolo e Registro
143964
Registro de Pessoas Jurídicas

7. DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA - RCSE

O desenvolvimento de carreira representa a ascensão salarial do empregado do EA. A movimentação do empregado na carreira do **RCSE** pode se dar de duas formas, sob os critérios de merecimento ou antiguidade:

- I. **Progressão salarial por antiguidade:** mudança de nível salarial do empregado, dentro da mesma classe

- II. **Promoção por merecimento:** mudança de classe salarial do empregado

A progressão salarial será concedida por antiguidade, enquanto a promoção, por merecimento. Para ambos os casos, o empregado só poderá ser movimentado se forem observados os seguintes requisitos mínimos:

Progressão salarial por antiguidade	Promoção por merecimento
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Não ter sido contemplado na promoção por merecimento. ✓ Ter trabalhado pelo menos (6) seis meses no ano anterior, exceto as ausências por licença maternidade e decorrentes de acidente de trabalho. ✓ Não ter tido sanção disciplinar nos 12 (doze) meses anteriores à verificação dos requisitos. ✓ Não estar afastado por licença não remunerada. ✓ Não estar no último nível da classe. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ter como resultado da Avaliação de Desempenho o posicionamento nos quadrantes 7 (sete), 8 (oito) ou 9 (nove), nos termos do Manual de Avaliação de Desempenho. ✓ Ter sido avaliado positivamente quanto aos aspectos comportamentais profissionais pelos gestores do EA ✓ Ter trabalhado pelo menos (6) seis meses no ano anterior, exceto as ausências por licença maternidade e decorrentes de acidente de trabalho. ✓ Não ter tido sanção disciplinar nos 12 (doze) meses anteriores à verificação dos requisitos.

A progressão salarial por antiguidade será realizada anualmente e corresponderá ao avanço de 1 (um) nível na linha de evolução da classe de enquadramento do empregado do EA.

O empregado do EA que estiver no último nível salarial da classe não será elegível à progressão por antiguidade, ocasião em que a ascensão na carreira ocorrerá **apenas** por promoção por merecimento.

A promoção por merecimento do empregado ocupante do cargo de *Assistant Officer* para a classe seguinte está condicionada ao atendimento dos pré-requisitos mínimos de formação necessários para ocupar o cargo de *Associate Officer*.

Na determinação do número de empregados do EA que irão perceber a promoção por merecimento serão considerados, em ordem de precedência, os seguintes critérios de desempate:

1. Posicionamento nos boxes em ordem decrescente;
2. Mais tempo sem movimentação salarial por mérito;
3. Mais tempo de serviço no EA.

Na promoção por merecimento, se o posicionamento do empregado na Avaliação de Desempenho (nos termos do Manual de Avaliação de Desempenho, que considera o resultado de metas e competências) tiver sido no box 9 (nove), o empregado avançará 2 (dois) níveis com relação ao salário em que estiver posicionado e, então, proceder-se-á ao reposicionamento na classe seguinte.

Se o posicionamento do empregado na Avaliação de Desempenho (nos termos do Manual de Avaliação de Desempenho, que considera o resultado de metas e competências) tiver sido nos boxes 8 (oito) ou 7 (sete), o empregado avançará 1 (um) nível com relação ao salário em que estiver posicionado e, então, proceder-se-á ao reposicionamento na classe seguinte.

Será garantido, no mínimo, o reposicionamento no nível inicial da classe seguinte.

O quantitativo de empregados que serão promovidos por merecimento dependerá da disponibilidade orçamentária do EA autorizada pelo Conselho Deliberativo da Apex-Brasil – CDA.