



# **Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS)**



Apex-Brasil

Jorge Ney Viana Macedo Neves  
PRESIDENTE

Ana Paula Lindgren Alves Repezza  
DIRETORA DE NEGÓCIOS

Antonio Floriano Pereira Pesaro  
DIRETOR DE GESTÃO CORPORATIVA

SEDE

Setor de Autarquias Norte, Quadra 05, Lote C, Torre B, 12º ao 18º andar,  
Centro Empresarial CNC, Asa Norte, Brasília/DF

CEP 70.040-250

Brasília – DF

Tel.: 55 (61) 2027-0202

Fax: 55 (61) 2027-0263

[www.apexbrasil.com.br](http://www.apexbrasil.com.br)

E-mail: [apexbrasil@apexbrasil.com.br](mailto:apexbrasil@apexbrasil.com.br)

© 2025 Apex-Brasil

Todos os direitos quanto ao conteúdo e design deste material são de titularidade exclusiva da ApexBrasil – Agência Brasileira de Promoção de Exportações e Investimentos, autorizada sua divulgação desde que citada a fonte. 2025.



## 1. APRESENTAÇÃO

- 1.1. Este documento constitui o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) da Apex-Brasil e estabelece diretrizes e procedimentos para sua administração, contemplando informações relacionadas à estrutura de cargos e salários e ao desenvolvimento na carreira.
- 1.2. Alinhado ao Plano Estratégico da Apex-Brasil, o PCCS tem como principal objetivo estabelecer uma política eficaz para a ascensão profissional dos empregados da Agência de acordo com suas atribuições e responsabilidades, bem como favorecer o desenvolvimento de um ambiente organizacional justo e de confiança, que estimule o autodesenvolvimento na carreira, com foco no alcance dos objetivos institucionais.
- 1.3. Este PCCS se aplica aos empregados efetivos contratados no território nacional, não se estendendo aos empregados contratados no exterior.

## 2. CONCEITOS BÁSICOS

2.1. Neste PCCS são adotados os seguintes conceitos:

- a. Área de Atuação – corresponde ao conjunto de atividades e tarefas desenvolvidas pelo empregado, segundo sua competência, em uma determinada área.
- b. Avaliação – consiste na verificação objetiva, formal e sistemática das competências e dos resultados alcançados comparados com os padrões de qualidade, e de desenvolvimento pactuados com o gestor imediato.
- c. Cargo – conjunto de ações e tarefas definidas quanto à natureza do trabalho, à complexidade e as competências exigidas para a sua execução. Os cargos são de natureza permanente, e acompanham a trajetória do profissional durante sua permanência na Apex-Brasil. Os cargos reúnem informações relacionadas à formação, experiência, competências, situação funcional e processo seletivo.
- d. Carreira – conjunto de atribuições e responsabilidades hierarquizado segundo os seus níveis de complexidade. Indica a trajetória que o empregado deverá percorrer ao longo de sua vida profissional na Agência no cargo ocupado.
- e. Classe – posicionamento na escala que reflete a complexidade das atribuições e responsabilidades de um cargo tendo como referência o Modelo de Competências da Apex-Brasil.
- f. Competência – é a aplicação do patrimônio de capacidades individuais, na entrega de resultados efetivos e de relacionamento pessoal.



- g. Desenvolvimento de Carreira – corresponde ao processo de crescimento profissional do empregado para assumir e executar atribuições de maior complexidade.
- h. Plano de Desenvolvimento Individual – Plano de ação a ser pactuado anualmente entre empregado e gestor imediato, no qual devem constar as ações a serem realizadas para subsidiar o desenvolvimento profissional do empregado alinhado aos objetivos estratégicos da Agência.
- i. Progressão – movimentação salarial dentro da mesma Classe do Cargo mudando para a posição salarial seguinte.
- j. Promoção – movimentação de uma classe com reposicionamento na primeira referência salarial da classe subsequente.
- k. Posição Salarial – diferentes valores de salário que compõem a classe.
- l. Requisitos de Acesso – consistem no conjunto de requisitos exigidos em cada Classe dos Cargos.
- m. Tabela Salarial – posições salariais distribuídas por Classe de um determinado cargo.

### 3. ESTRUTURA E DESCRIÇÃO DE CARGOS

#### 3.1. Estrutura de cargos

3.1.1. No Brasil, o quadro de pessoal efetivo da Apex-Brasil é composto pelos seguintes cargos:

3.1.1.1. 2 (dois) **cargos efetivos em Promoção de Exportações e Atração de Investimentos**, sendo:

- a. 1 (um) cargo de Nível superior: **Especialista**; e
- b. 1 (um) cargo de Nível Médio: **Técnico**.

#### 3.2. Descrição dos cargos

3.2.1. As descrições dos cargos constam no **Anexo I** e poderão ser revisadas de acordo com a evolução dos requisitos do negócio, quando houver necessidade de modificação em quaisquer de seus atributos.

3.2.2. Os cargos estão descritos a partir de enfoque amplo, estabelecendo o conjunto de atribuições e responsabilidades, abrangentes e estratégicas, de modo a garantir a flexibilidade necessária ao exercício de atribuições específicas, com equivalência de complexidade e responsabilidade.



3.2.2.1. A esses cargos são definidas Classes, que detêm as competências por nível de complexidade, conforme requisitos de acesso para ingresso e evolução na Carreira.

3.2.3. As atribuições e responsabilidades dos cargos definidas neste PCCS devem ser empregadas em conjunto com as atribuições da área de atuação previstas no Regimento Interno da Apex-Brasil, no Modelo de Competências, no Planejamento Estratégico vigente e demais normativos internos.

#### 4. INGRESSO NA APEX-BRASIL

4.1. O ingresso na Apex-Brasil em cargo efetivo ocorrerá mediante aprovação em processo seletivo público, nos termos da Lei nº 10.668/2003 e de acordo com as diretrizes e procedimentos constantes do Regulamento de Processo Seletivo e do Manual de Contratação de Pessoal da Apex-Brasil.

4.2. No ingresso em cargo efetivo o empregado será enquadrado na Classe I, posição salarial 1.

4.3. Excepcionalmente, para o cargo de Especialista na condição de empregado por prazo determinado, poderá haver o ingresso na posição salarial 1 das Classes I, II ou III, quando as atribuições a serem exercidas no âmbito do projeto demandem, necessariamente, experiência prévia e conhecimentos especializados, devidamente justificadas.

4.3.1. A justificativa deverá ser contemplada nos Relatórios de Desempenho semestrais e anuais, conforme previsto no Contrato de Gestão.

4.3.2. O contrato por prazo determinado será de um ano, prorrogável por igual período.

4.4. A admissão será efetivada sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e legislação complementar.

#### 5. ESTRUTURA DE SALÁRIOS

5.1. A estrutura de salários dos cargos efetivos compreende 5 (cinco) Classes, compostas por 7 (sete) posições salariais para as Classes I a IV e por 8 (oito) posições salariais para a Classe V, conforme Tabela Salarial, disponível no **Anexo II**.

5.2. As Tabelas Salariais poderão ser reajustadas anualmente em decorrência do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), mediante disponibilidade financeira e orçamentária.



5.3. Os valores fixados para os salários estão projetados para jornada de trabalho padrão adotada pela Apex-Brasil prevista no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).

## 6. DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

6.1. O desenvolvimento na carreira representa a ascensão salarial do empregado ocupante de cargo efetivo, contratado por prazo indeterminado, e ocorrerá mediante promoção ou progressão, ambas pelo critério de merecimento, observado o cumprimento dos requisitos de acesso constantes do **Anexo I**.

6.2. Para fins de desenvolvimento na carreira, considera-se:

6.2.1. **Promoção:** movimentação de uma classe com reposicionamento na primeira referência salarial da classe subsequente.

6.2.2. **Progressão:** movimentação salarial dentro da mesma Classe do Cargo mudando para a posição salarial seguinte.

10.1 A evolução na carreira está relacionada à contribuição e ao potencial do empregado em exercer tarefas mais complexas e de maior responsabilidade.

10.2. Os processos de promoção e progressão terão critérios objetivos, fundamentados na capacitação e no desenvolvimento profissional.

## 7. CRITÉRIOS GERAIS DE ELEGIBILIDADE

7.1. Serão elegíveis para progressão e promoção os empregados:

7.1.1. regidos por contrato de trabalho por prazo indeterminado;

7.1.2. que não tenha recebido sanção disciplinar durante o Ciclo Avaliativo correspondente;

7.1.3. que não tenha ficado afastado do trabalho, por qualquer motivo, por prazo superior a 180 (cento e oitenta) dias, consecutivos ou não, durante o ciclo avaliativo exceto as ausências decorrentes de:

i. licença por acidente de trabalho;

ii. licença maternidade;

iii. cessão para Administração Pública direta ou indireta para cargos equivalentes a Gerente Executivo ou DAS/FCPE 5 ou 6;



- iv. licença paternidade;
- v. licença adoção e
- vi. nomeação como membro da DIREX.

7.2. O empregado que ocupa a última posição salarial de uma Classe não participará do processo de progressão.

7.3. O empregado que ocupa a Classe V, não participará do processo de promoção.

7.4. O empregado efetivo expatriado para atuar em um dos Escritórios no exterior participará dos processos de progressão e promoção, sendo avaliado com base nas atividades desempenhadas durante o ciclo avaliativo.

7.5. O empregado efetivo nomeado para o Cargo de Confiança participará dos processos de progressão e promoção e terá o desenvolvimento na carreira do cargo-base (Especialista ou Técnico) respeitando os requisitos e critérios definidos neste PCCS e na Metodologia de Gestão de Desenvolvimento.

7.6. O empregado efetivo nomeado membro da DIREX ficará isento da Avaliação de Desenvolvimento e Trilha de Capacitação da classe durante o mandato. Após término ou interrupção do mandato, será movimentado por progressão e/ou promoção em seu cargo-base, considerando o atingimento das metas institucionais nos ciclos em que atuou como Membro da DIREX.

7.7. O empregado efetivo cedido para instituições de interesse da ApexBrasil em cargo equivalente ao de Gerente Executivo ou equivalente DAS/FCPE 5 ou 6 ficará isento da avaliação de desenvolvimento e da Trilha de Capacitação da classe e a evolução na carreira deverá considerar o tempo de atuação como cedido e os demais requisitos para a Promoção ou Progressão.

7.7.1. O empregado efetivo cedido para cargo em níveis menores ou igual a DAS/FCPE 4, ou cargos equivalentes, não terá desenvolvimento na carreira durante o período de cessão.

7.8. O empregado efetivo em licença não remunerada não terá desenvolvimento na carreira durante o período da suspensão contratual.

## 8. AVALIAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO

8.1. A Apex-Brasil manterá metodologia de avaliação, com foco no desenvolvimento dos empregados, na valorização das competências individuais e nos resultados institucionais e individuais, tendo como base o Planejamento Estratégico vigente e compreenderá



Competências, resultados e desenvolvimento individual.

- 8.2. A avaliação pressupõe o compromisso do empregado com o autodesenvolvimento e da Agência no apoio às ações de qualificação, assim como a definição clara das expectativas quanto aos resultados, conforme definido na Metodologia de Gestão de Desenvolvimento.
- 8.3. O Ciclo Avaliativo é anual e considera o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro do ano corrente.

## 9. MOVIMENTAÇÃO NA CARREIRA

9.1. Para ser **progredido** o empregado deve ser elegível e atender aos seguintes requisitos:

- I. Cumprimento de 100% do Plano de Desenvolvimento Individual no Ciclo ; e
- II. Cumprimento das metas pactuadas no Ciclo.

9.1.1. O escore de cada empregado concorrente à progressão será o número de certificações de competências obtidas considerando a classe atual.

9.1.2. Após a definição do escore individual, os empregados serão classificados em ordem decrescente de pontos.

9.1.3. A concessão da progressão atenderá à classificação obtida, considerando-se todos os empregados ocupantes de um mesmo Cargo, até o limite do orçamento disponível para o Cargo.

9.1.4. Ocorrendo empate entre os empregados, serão classificados aqueles que se enquadrarem, sucessivamente, nos seguintes critérios:

- i. maior número de competências da classe subsequente certificadas;
- ii. maior tempo como ocupante da posição salarial;
- iii. maior tempo na Classe;
- iv. maior tempo de vínculo empregatício; e
- v. maior idade.

9.2. Para ser **promovido** o empregado deve ser elegível e atender aos seguintes requisitos:

- I. Ter cumprido 100% do Plano de Desenvolvimento Individual do Ciclo Avaliativo;
- II. Ter cumprido as metas pactuadas para o Ciclo Avaliativo;



- III. Estar certificado em 60% das competências da Classe subsequente; e
- IV. Ter cumprido a trilha de capacitação da Classe subsequente, quando assim couber.

9.2.1. O escore de cada empregado concorrente à promoção será o número de certificações obtidas considerando a classe subsequente.

9.2.2. Após a definição do escore individual, os empregados serão classificados em ordem decrescente de pontos.

9.2.3. A concessão da promoção atenderá à classificação obtida, considerando-se todos os empregados ocupantes de um mesmo Cargo, até o limite do orçamento disponível para o Cargo.

9.2.4. Ocorrendo empate entre os empregados, serão classificados aqueles que se enquadrarem, sucessivamente, nos seguintes critérios:

- i. Maior número de horas de capacitação no período do ciclo avaliativo;
- ii. maior tempo na Classe atual;
- iii. maior tempo de vínculo empregatício; e
- iv. maior idade.

9.3. O **orçamento** disponível para promoção e progressão será proporcionalizado por cargo de Especialista e Técnico, e seguirá o critério de impacto orçamentário por cargo, considerando a diretriz orçamentária para promoção e progressão definida no ano anterior, limitado a 2% sobre o orçamento total de pessoal no Brasil e Exterior.

9.4. Tendo em vista a disponibilidade estabelecida no item 9.2, para fins de análise orçamentária levará em conta o salário paradigma para os empregados ocupantes de cargos de confiança.

## 10. REGRA DE IMPLANTAÇÃO

10.1. O empregado deverá formalizar a adesão a este PCCS por meio da assinatura do termo de adesão individual disponível no **Anexo III**;

10.2. Os empregados efetivos enquadrados no atual PCCS no cargo **Analista** serão enquadrados no cargo **Especialista de Promoção de Exportação e Atração de Investimentos**, com o seguinte enquadramento de Classe:



Especialista de Promoção de Exportação e Atração de Investimentos								
Classe	Posição salarial							
	1	2	3	4	5	6	7	8
I	AN I.1	AN I.2	AN I.3	AN I.4	AN I.5	AN I.6	AN I.7	
II	AN II.1	AN II.2 AN II.3	AN II.4	AN II.5	AN II.6 AN II.7	AN II.8	AN II.9	
III	AN III.1 AN III.2	AN III.3	AN III.4 AN III.5	AN III.6 AN III.7	AN III.8	AN III.9 AN III.10	AN III.11	
IV	AN IV.1 AN IV.2	AN IV.3 AN IV.4	AN IV.5 AN IV.6	AN IV.7 AN IV.8	AN IV.9 AN IV.10	AN IV.11 AN IV.12	AN IV.13	
V	AN V.1 AN V.2	AN V.3 AN V.4	AN V.5 AN V.6	AN V.7 AN V.8	AN V.9 AN V.10	AN V.11 AN V.12	AN V.13	AN V.14

10.3. Os empregados efetivos enquadrados no atual PCCS no cargo **Assistente** serão enquadrados no cargo **Técnico de Promoção de Exportação e Atração de Investimentos**, com o seguinte enquadramento de Classe:

Técnico de Promoção de Exportação e Atração de Investimentos								
Classe	Nível							
	1	2	3	4	5	6	7	8
I	ASS I.1	ASS I.2	ASS I.3	ASS I.4	ASS I.5	ASS I.6	ASS I.7	
II	ASS II.1	ASS II.2 ASS II.3	ASS II.4	ASS II.5	ASS II.6 ASS II.7	ASS II.8	ASS II.9	
III	ASS III.1 ASS III.2	ASS III.3	ASS III.4 ASS III.5	ASS III.6 ASS III.7	ASS III.8	ASS III.9 ASS III.10	ASS III.11	
IV	ASS IV.1 ASS IV.2	ASS IV.3 ASS IV.4	ASS IV.5 ASS IV.6	ASS IV.7 ASS IV.8	ASS IV.9 ASS V.10	ASS IV.11 ASS IV.12	ASS IV.13	
V	ASS V.1 ASS V.2	ASS V.3 ASS V.4	ASS V.5 ASS V.6	ASS V.7 ASS V.8	ASS V.9 ASS V.10	ASS V.11 ASS V.12	ASS V.13	ASS V.14

10.4 O orçamento destinado às progressões e promoções terá aplicação prioritária para o Plano ora aprovado.

10.5. O empregado que optar pela não adesão a este PCCS permanecerá enquadrado conforme o Plano de Cargos, Carreiras e Salário aprovado pela **Resolução CDA nº 08/2023**.

## 11. DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

11.1. O processo de avaliação de desempenho relativo ao ciclo avaliativo de 2024 será realizado conforme o normativo vigente em 2024, findando com o enquadramento do empregado na matriz 9 Box, conforme desempenho nos eixos metas e competências.

11.2. Referente ao ciclo 2024, serão elegíveis à promoção os empregados enquadrados no box 9 da matriz 9 box (nine box) e à progressão os empregados enquadrados nos box 7 e 8 da mesma matriz.



11.3. O empregado promovido será deslocado para a primeira posição salarial da classe subsequente condicionado ao atendimento dos seguintes requisitos:

11.3.1. Possuir o tempo requerido para a Classe, conforme anexo I deste PCCS;

11.3.2. Possuir a formação acadêmica ou certificação técnica obrigatória para a Classe, quando for requisito; e

11.3.3. Não ter sofrido sanção disciplinar Ciclo Avaliativo;

11.4. Para os Ciclos Avaliativos de 2024 e 2025, o requisito “tempo na classe”, estabelecido como requisito para **cada classe**, poderá ser substituído pelo tempo de vínculo empregatício no cargo atual, o que for mais vantajoso para o empregado.

11.1. Para os Ciclos Avaliativos 2024 e 2025, o **orçamento** disponível para promoção e progressão será proporcionalizado por cargo de Especialista e Técnico, e seguirá o critério de impacto orçamentário por cargo, considerando a diretriz orçamentária para promoção e progressão definida no ano anterior, limitado a 4% sobre o orçamento de pessoal.

11.5. Para promoções em 2025, referente ao Ciclo Avaliativo 2024, ficam dispensadas a análise de competências e o cumprimento da trilha de capacitação estabelecida para a classe subsequente.

## 12. DISPOSIÇÕES FINAIS

12.1. As dúvidas de interpretação do presente PCCS serão dirimidas pela Gerência Jurídica.

12.2. Denúncias a respeito de condutas que violem este Plano devem ser encaminhadas para a Ouvidoria da Agência, através do sistema eletrônico disponibilizado pela mesma, pelo e-mail: [ouvidoria@apexbrasil.com.br](mailto:ouvidoria@apexbrasil.com.br) ou presencialmente.

12.3. As exceções e os casos omissos serão deliberados *ad referendum* pelo Presidente do CDA, mediante justificativa apresentada pela DIREX.

\* \* \*



## Histórico de Elaboração e Alterações

Ato Normativo	Instrumento de Aprovação	Data de Aprovação	Vigência	Área Técnica Responsável
Plano de Cargos, Carreira e Salários	Resolução CDA nº 04/2016	17/11/2016	De 17/11/2016 a 24/05/2017	Gerência de Recursos Humanos
Plano de Cargos, Carreira e Salários	Resolução CDA nº 07/2017	25/05/2017	De 25/05/2017 a 22/11/2017	Gerência de Recursos Humanos
Plano de Cargos, Carreira e Salários	Resolução CDA nº 14/2017	23/11/2017	De 23/11/2017 a 15/10/2018	Gerência de Recursos Humanos
Plano de Cargos, Carreira e Salários	Resolução CDA nº 07/2018	16/10/2018	De 16/10/2018 a 28/09/2020	Gerência de Recursos Humanos
Plano de Cargos, Carreira e Salários	Resolução CDA nº 08/2020	29/09/2020	De 29/09/2020 a 20/06/2021	Gerência de Recursos Humanos
Plano de Cargos, Carreira e Salários	Deliberação PRES-CDA nº 02/2021, referendada pela Resolução CDA nº 05/2021	21/06/2021	De 21/06/2021 a 27/11/2022	Gerência de Recursos Humanos
Plano de Cargos, Carreira e Salários	Resolução CDA nº 08/2022	28/11/2022	De 28/11/2022 a 21/03/2023	Gerência de Recursos Humanos
Plano de Cargos, Carreira e Salários	Resolução CDA nº 08/2023	22/03/2023	A partir de 22/03/2023	Gerência de Recursos Humanos
Plano de Cargos, Carreira e Salários	Resolução CDA nº 05/2025	20/03/2025	A partir de 01/04/2025	Gerência de Recursos Humanos



## ANEXO I - DESCRIÇÕES DOS CARGOS

### CARGO: ESPECIALISTA EM PROMOÇÃO DE EXPORTAÇÕES E ATRAÇÃO DE INVESTIMENTOS

<b>Objetivo</b>	Propor, desenvolver e implementar soluções, por meio de ações que exijam conhecimentos específicos, fornecendo subsídios necessários para tomada de decisão, visando ao alcance dos objetivos estratégicos da área de atuação e, conseqüentemente, da Agência.
<b>Condição de ingresso</b>	Formação superior completa, reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC) ou reconhecimento/revalidação de diploma estrangeiro no Brasil.  Aprovação em processo seletivo público, nos termos da Lei nº 10.668/2003 e de acordo com as diretrizes e procedimentos constantes do Regulamento de Processo Seletivo e do Manual de Contratação de Pessoal, ambos da Apex-Brasil.
<b>Atribuições e responsabilidades</b>	O Especialista, na Apex-Brasil, atua de forma ampla, abrangendo todas as áreas da Agência, de acordo com as competências, desdobradas em atribuições e responsabilidades, conforme definido no Plano de Gestão de Carreira da Apex-Brasil.
<b>Requisitos de Acesso para a Classe II</b>	<b>Experiência:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 2 (dois) anos de efetivos serviços prestados à Apex-Brasil na Classe I.</li></ul> <b>Desenvolvimento:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Cumprimento de 100% do Plano de Desenvolvimento Individual do ano anterior ao processo de promoção.</li><li>• Cumprimento de metas pactuadas.</li><li>• Aquisição de 60% do quantitativo de competências da Classe II</li></ul>
<b>Requisitos de Acesso para a Classe III</b>	<b>Experiência:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 3 (três) anos de efetivos serviços prestados à Apex-Brasil na Classe II.</li></ul> <b>Desenvolvimento:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Curso de pós-graduação stricto sensu (Mestrado ou Doutorado) ou lato sensu (Especialização) ou certificações em área de interesse da Agência, conforme parâmetros definidos pela Área de Recursos Humanos.</li><li>• Cumprimento de 100% do Plano de Desenvolvimento Individual do ano anterior ao processo de promoção.</li><li>• Cumprimento de metas pactuadas.</li><li>• Aquisição de 60% do quantitativo de competências da classe III.</li><li>• Cumprimento da Trilha de Capacitação para acesso à Classe IV.</li></ul>
<b>Requisitos de Acesso para a Classe IV</b>	<b>Experiência:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 3 (três) anos de efetivos serviços prestados à Apex-Brasil na Classe III.</li></ul> <b>Desenvolvimento:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Curso de pós-graduação stricto sensu (Mestrado ou Doutorado) ou lato sensu (Especialização) ou certificações em área de interesse da Agência, conforme parâmetros definidos pela Área de Recursos Humanos.</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cumprimento de 100% do Plano de Desenvolvimento Individual do ano anterior ao processo de promoção.</li><li>• Cumprimento de metas pactuadas.</li><li>• Aquisição de 60% do quantitativo de competências da classe IV.</li><li>• Cumprimento da Trilha de Capacitação para acesso à Classe IV.</li></ul>
<b>Requisitos de Acesso para a Classe V</b>	<p><b>Experiência:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 4 (quatro) anos de efetivos serviços prestados à Apex-Brasil na Classe IV.</li></ul> <p><b>Desenvolvimento:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Curso de pós-graduação stricto sensu (Mestrado ou Doutorado) ou lato sensu (Especialização) ou certificações em área de interesse da Agência, conforme parâmetros definidos pela Área de Recursos Humanos.</li><li>• Cumprimento de 100% do Plano de Desenvolvimento Individual do ano anterior ao processo de promoção.</li><li>• Cumprimento de metas pactuadas.</li><li>• Aquisição de 60% do quantitativo de competências da classe V.</li><li>• Cumprimento da Trilha de Capacitação para acesso à Classe IV.</li></ul>



## CARGO: TÉCNICO EM PROMOÇÃO DE EXPORTAÇÕES E ATRAÇÃO DE INVESTIMENTOS

<b>Objetivo</b>	Apoiar e executar atividades das áreas de atuação, visando facilitar o alcance dos objetivos e resultados estabelecidos pela Apex-Brasil.
<b>Condição de ingresso</b>	Ensino médio completo, reconhecido pelo Ministério da Educação (MEC) ou reconhecimento/revalidação de diploma estrangeiro no Brasil.  Aprovação em processo seletivo público, nos termos da Lei nº 10.668/2003 e de acordo com as diretrizes e procedimentos constantes do Regulamento de Processo Seletivo e do Manual de Contratação de Pessoal, ambos da Apex-Brasil.
<b>Atribuições e responsabilidades</b>	O Técnico, na Apex-Brasil, atua de forma ampla, abrangendo todas as áreas da Agência, de acordo com as competências, desdobradas em atribuições e responsabilidades, conforme definido no Plano de Gestão de Carreira da Apex-Brasil.
<b>Requisitos de Acesso para a Classe II</b>	<b>Experiência:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 02 (dois) anos de efetivos serviços prestados à Apex-Brasil na Classe I.</li></ul> <b>Desenvolvimento:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ensino médio completo, reconhecido pelo Ministério da Educação (MEC) ou reconhecimento/revalidação de diploma estrangeiro no Brasil.</li><li>• Cumprimento de 100% do Plano de Desenvolvimento Individual do ano anterior ao processo de promoção.</li><li>• Aquisição de 60% do quantitativo de competências da classe II</li></ul>
<b>Requisitos de Acesso para a Classe III</b>	<b>Experiência:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 03 (três) anos de efetivos serviços prestados à Apex-Brasil na Classe II.</li></ul> <b>Desenvolvimento:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Cumprimento de 100% do Plano de Desenvolvimento Individual do ano anterior ao processo de promoção.</li><li>• Aquisição do quantitativo de competências necessárias à classe III</li></ul>



<b>Requisitos de Acesso para a Classe IV</b>	<b>Experiência:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 03 (três) anos de efetivos serviços prestados à Apex-Brasil na Classe III.</li></ul> <b>Desenvolvimento:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Cumprimento de 100% do Plano de Desenvolvimento Individual do ano anterior ao processo de promoção.</li><li>• Aquisição do quantitativo de competências necessárias à classe IV</li></ul>
<b>Requisitos de Acesso para a Classe V</b>	<b>Experiência:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 04 (quatro) anos de efetivos serviços prestados à Apex-Brasil na Classe IV.</li></ul> <b>Desenvolvimento:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Cumprimento de 100% do Plano de Desenvolvimento Individual do ano anterior ao processo de promoção.</li><li>• Aquisição do quantitativo de competências necessárias à classe V</li></ul>



## ANEXO II - TABELAS SALARIAIS (Valores em R\$)

### a) Tabela salarial para o Cargo de Especialista

Classe	Referência Salarial							
	1	2	3	4	5	6	7	8
I	12.487,38	12.862,00	13.247,86	13.645,30	14.054,66	14.476,30	14.910,58	
II	15.359,48	15.820,26	16.294,87	16.783,72	17.287,23	17.805,84	18.340,02	
III	18.892,16	19.458,92	20.042,69	20.643,97	21.263,29	21.901,19	22.558,22	
IV	23.237,35	23.934,47	24.652,51	25.392,08	26.153,85	26.938,46	27.746,62	
V	28.581,94	29.439,40	30.322,59	31.232,26	32.169,23	33.134,31	34.128,34	35.122,37

### b) Tabela salarial para o Cargo de Técnico

Classe	Referência salarial							
	1	2	3	4	5	6	7	8
I	5.671,24	5.841,38	6.016,62	6.197,12	6.383,03	6.574,52	6.771,76	
II	6.777,13	6.980,45	7.189,86	7.405,55	7.627,72	7.856,55	8.092,25	
III	8.098,67	8.341,63	8.591,88	8.849,64	9.115,13	9.388,58	9.670,24	
IV	9.677,91	9.968,25	10.267,30	10.575,32	10.892,58	11.219,35	11.555,94	
V	11.565,11	11.912,06	12.269,42	12.637,50	13.016,63	13.407,13	13.809,34	14.211,56



## ANEXO III – TERMO DE ADESÃO

Identificação do Empregado		
Nome:		Cargo Atual:
Matrícula:	Área de Lotação:	Cargo de Enquadramento:
<i>Considerando as regras estabelecidas no novo Plano de Cargos, Carreira e Salários – PCCS e no novo Plano de Cargos de Confiança e Função Gratificada (PCCFG) venho, pelo presente, manifestar minha adesão ao novo regulamento, bem como ao enquadramento no nível e classe propostos, declarando, ainda, que tenho ciência de que minha adesão implica na renúncia irrevogável das regras do antigo Plano de Cargos, Carreira e Salários – PCCS.</i>		
Local e data:		Assinatura:
Recebido em:		Assinatura: