



## **PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS**

**São Paulo  
2022**

## ÍNDICE

|   |    |
|---|----|
| 1. Apresentação .....   | 3  |
| 2. Dos conceitos principais.....  | 4  |
| 3. Dos objetivos específicos .....  | 5  |
| 4. Dos referenciais orientadores para a gestão do PCCS .....                        | 5  |
| 4.1 Princípios.....   | 5  |
| 4.2 Diretrizes .....  | 5  |
| 4.3 Gestão Estratégica de Pessoas.....  | 5  |
| 5. Da estrutura dos cargos e suas funções.....                                      | 6  |
| 6. Das atribuições, competências e remunerações .....                               | 6  |
| 7. Dos benefícios, reajustes e da associação sindical .....                         | 7  |
| 7.1 Benefícios.....   | 7  |
| 7.2 Convenção Coletiva.....   | 7  |
| 7.3 Reajuste Salarial.....  | 7  |
| 8. Anexos – Atribuições e responsabilidades dos cargos, tabelas e organograma ..... | 8  |
| 8.1 Chefe de Gabinete .....   | 8  |
| 8.2 Gerente Administrativo-Financeiro .....   | 9  |
| 8.3 Gerente .....   | 10 |
| 8.4 Assessor de Comunicação.....  | 11 |
| 8.5 Assessor Técnico .....  | 12 |
| 8.6 Secretária Executiva .....  | 13 |
| 8.7 Tabela de Cargos e Remunerações .....   | 14 |
| 8.8 Tabela de Cargos e Quantidades.....   | 14 |
| 8.9 Organograma .....   | 15 |

## **1. APRESENTAÇÃO**

O Plano de Cargos, Carreiras e Salários da São Paulo Negócios define os mecanismos de atração, desenvolvimento, valorização e retenção de profissionais que contribuam para que a instituição cumpra a sua missão.

O presente plano também define os mecanismos de atração, desenvolvimento, valorização e retenção de profissionais que concorram para que a instituição cumpra a sua missão.

A área de gestão de pessoas terá um papel fundamental, tornando-se um parceiro estratégico das demais áreas, pois se criam as possibilidades de dotar os quadros da instituição com pessoal qualificado, necessário ao atendimento das suas demandas atuais e futuras. A excelência profissional dos empregados estará garantida pelas regras de desenvolvimento na carreira, baseadas exclusivamente no aumento do patrimônio de conhecimentos e de habilidades do empregado e da sua capacidade em traduzir esse patrimônio em resultados efetivos.

Pelas regras do presente, o empregado precisará desenvolver sua capacidade profissional, adquirir condições para exercer atividades com níveis de complexidade cada vez maiores, para poder se habilitar às promoções. O pressuposto é que o desenvolvimento contínuo dos empregados conduzirá ao desenvolvimento, também contínuo, da instituição.

Para a elaboração do Plano foram consideradas as especificidades da instituição e de sua atuação, nos seguintes aspectos fundamentais:

- a) a necessidade da instituição em possuir flexibilidade organizacional;
- b) a necessidade de desenvolvimento e de inovação das pessoas; e
- c) a necessidade de aprimorar instrumentos de gestão de pessoas que concorram para que a instituição possa superar os desafios propostos.

O Plano se constitui, portanto, em um instrumento estratégico de gestão e poderá ser decisivo para que a instituição possa cumprir os seus planos, metas e compromissos assumidos em dotar o Município de São Paulo dos investimentos e exportações necessários ao seu contínuo desenvolvimento.

## 2. DOS CONCEITOS PRINCIPAIS

São expostos os principais conceitos adotados por este Plano e respeitados pela instituição.

- a) Avaliação: consiste na verificação formal e sistemática dos resultados alcançados comparados com os padrões de desempenho e de desenvolvimento estabelecidos;
- b) Captação de Pessoas: conjunto de procedimentos que visa atrair e selecionar candidatos qualificados e capazes de ocupar os cargos;
- c) Cargo: conjunto de ações e tarefas quanto à natureza do trabalho, a complexidade e as competências exigidas para a sua execução. Reúnem informações e qualificações relacionadas à formação, experiência, conhecimento, situação funcional;
- d) Carreira: conjunto de atribuições e responsabilidades hierarquizadas segundo os níveis de complexidade que indicam a trajetória que o empregado poderá percorrer na insituição;
- e) Competência: mobilização de atributos, conhecimentos, experiências e habilidades que agreguem valor à instituição e aos resultados por ela almejados;
- f) Desenvolvimento de Carreira: corresponde ao processo de desenvolvimento profissional do empregado voltado à execução de atribuições de maior complexidade progressivamente;
- g) Estrutura Salarial: referências salariais distribuídas por níveis de complexidade inerentes às funções exercidas e estabelecidas a partir do seu valor interno e de sua comparação com o mercado;
- h) Multifuncionalidade: compromisso de trabalho que não se esgota em um elenco específico de atribuições e responsabilidades previamente estabelecidas e voltadas para uma única área de trabalho, mas sim em um conjunto amplo e interdisciplinar de ações, correlacionado com áreas que se nivelam pela exigência de competências individuais e coletivas à sua realização;
- i) Nível de Complexidade: consiste na hierarquia das atribuições e responsabilidades de um cargo;
- j) Referência Salarial: diferentes valores de remuneração que compõem a tabela salarial;
- k) Salário: conjunto de valores representados pelo somatório do salário e parcelas adicionais de caráter permanente ou temporário;
- l) Requisitos de acesso: consistem no conjunto de requisitos exigidos e desejáveis para o exercício das funções e suas atribuições e responsabilidades, a partir de processo seletivo simplificado;
- m) Salário-base: valor estabelecido em tabela salarial para a referência do cargo ocupado pelo empregado e
- n) Qualificador profissional: conjunto de competências e capacitações, relativas ao cargo, que deverá possuir o empregado, tendo como base a formação compatível com as atividades que serão desenvolvidas.

### **3. DOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- 3.1 Promover a integração das ações de gestão de pessoas com a missão, metas, planos e estratégias da instituição;
- 3.2 Orientar as atividades de captação de pessoas;
- 3.3 Oferecer parâmetro para que os empregados possam se desenvolver e construir uma carreira que permita crescimento profissional e pessoal, agregando valor à instituição;
- 3.4 Permitir aos empregados a perspectiva de um horizonte profissional com critérios remuneratórios justos;
- 3.5 Reconhecer as contribuições das pessoas para os resultados da instituição;
- 3.6 Oferecer subsídios à execução das competências essenciais da instituição;
- 3.7 Estimular o desenvolvimento e aperfeiçoamento de capacidades técnicas e de liderança que contribuam para o atingimento dos objetivos estratégicos da instituição; e
- 3.8 Contribuir para um harmônico ambiente profissional.

### **4. DOS REFERENCIAIS ORIENTADORES PARA A GESTÃO DO PCCS**

#### **4.1 Princípios**

- 4.1.1 As boas práticas e integridade na gestão;
- 4.1.2 A boa prática de governança institucional;
- 4.1.3 O desempenho da instituição na promoção, facilitação e prospecção de investimentos e exportações, que decorre das ações dos seus empregados;
- 4.1.4 A competência e qualificação dos empregados como diferencial de competitividade e
- 4.1.5 As definições estratégicas da instituição no fornecimento e parâmetros para a prática de gestão de pessoas.

#### **4.2 Diretrizes**

- 4.2.1 Considerar as situações conjunturais, o mercado, as tendências, os cenários futuros e os processos de mudança nas atividades de gestão de pessoas.
- 4.2.2 Manter condições para que os objetivos da instituição e de seus colaboradores sejam convergentes.
- 4.2.3 Valorizar os empregados.
- 4.2.4 Manter condições para que os empregados se comprometam com os resultados almejados.

#### **4.3 Gestão Estratégica de Pessoas**

- 4.3.1 Orientada pela missão, visão, valores e estratégias institucionais, com ênfase em resultados;
- 4.3.2 Norteada pela ética, postura profissional e competência;
- 4.3.3 Responsabilidade pelo desenvolvimento profissional, habilidades e de competências;
- 4.3.4 Conciliar as estratégias, os planos organizacionais e as expectativas de desenvolvimento pessoal e profissional;
- 4.3.5 Praticar salários compatíveis com as atividades executadas, com o patrimônio individual de competências, com o equilíbrio interno e externo, com a contribuição individual e coletiva para os resultados e coerente com o praticado em entidades e instituições correlatas;
- 4.3.6 Administrar conflitos sob os preceitos da harmonia, ética e justiça;
- 4.3.7 Realizar avaliações voltadas ao desenvolvimento dos profissionais e aos resultados da instituição; e
- 4.3.8 Promover progressões balizadas na competência e na performance profissional.

## **5. DA ESTRUTURA DOS CARGOS E SUAS FUNÇÕES**

- 5.1 Objetiva atender as necessidades na estruturação dos cargos compostos por níveis de complexidade e respectivas referências salariais coerentes com as atividades desenvolvidas e com o organograma;
- 5.2 Almeja atender a dinâmica dos objetivos sociais e o vínculo institucional com as políticas públicas, a estrutura apresentada permite uma mobilidade e agilidade que visa a mais eficiente resposta às metas da instituição;
- 5.3 As funções dos cargos estão estruturadas de forma coerente com o organograma e a divisão das diretorias, com 03 (três) perfis de funções voltadas às atividades (a) executivas e operacionais, (b), de administração e (c) de assessoria técnica:
  - a) Executivas e operacionais: correspondem à execução das atividades finalísticas voltadas às diretorias;
  - b) Administração: correspondem às atividades meio administrativo-financeiras e;
  - c) Assessoria Técnica: correspondem às atividades de suporte e apoio às atividades executivas e operacionais e às atividades de gestão administrativo-financeira.
- 5.4 A instituição comporá seu quadro de empregados com profissionais de perfis e características positivas, dentre elas, ousadia, proatividade, boas iniciativas, atitudes polivalentes e interdisciplinares, dado que o cenário e o contexto mundial enfrentado, especialmente no que se refere ao desenvolvimento econômico é desafiador e dinâmico.

## **6. DAS ATRIBUIÇÕES, COMPETÊNCIAS E REMUNERAÇÕES**

- 6.1 As atribuições e competências da Diretoria-Executiva estão estabelecidas na Lei Municipal nº 16.665, de 23 de maio de 2017, e no Decreto nº 57.727, de 08 de junho de 2017;
- 6.2 As descrições das principais atribuições e responsabilidades exigidas dos empregados constante do Capítulo 8 constituem os referenciais para seleção, treinamento, avaliação e outras funções das atividades de gestão de pessoas;
- 6.3 As descrições dos cargos contidas neste Plano não esgota a amplitude ocupacional, pois envolve ainda as atribuições e responsabilidades específicas da área de atuação do empregado;
- 6.4 A complexidade das atribuições e responsabilidades atribuídas ao empregado de acordo com o Capítulo 8 será o parâmetro para gerenciar o desenvolvimento profissional e a adequação da referência salarial;
- 6.5 A admissão dar-se-á sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e legislação complementar, exceto os cargos da Diretoria, que serão sob o regime estatutário; e
- 6.6 A remuneração dos membros da instituição têm como referência os parâmetros adotados pela Municipalidade e suas empresas.

## **7. DOS BENEFÍCIOS, REAJUSTES E DA ASSOCIAÇÃO SINDICAL**

### **7.1 Benefícios**

7.1.1 Os empregados receberão os benefícios que seguem. Destacando-se, porém, que estes poderão ser alterados, mediante o cumprimento das etapas previstas pelas diretrizes e normas de governança:

- a) Plano de assistência médica,
- b) Plano de assistência odontológica;
- c) Seguro de vida em grupo;
- d) Vale refeição e/ou alimentação e;
- e) Seguro de Responsabilidade Civil – D&O, extensível aos membros do Conselho Deliberativo e Fiscal da instituição.

### **7.2 Convenção Coletiva**

7.2.1 Fica estabelecido que os empregados estão submetidos à convenção coletiva de trabalho do Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis no Estado de São Paulo – EAA-SP.

### **7.3 Reajuste salarial**

7.3.1 O reajuste salarial dos empregados seguirá a data base e os percentuais de reajustes salariais constantes da convenção coletiva de trabalho divulgada anualmente pelo Sindicato EAA-SP. O referido reajuste, porém, fica condicionado às diretrizes e normas de governança e à expressa aprovação do Conselho Deliberativo, que poderá propor percentual salarial distinto, para mais ou menos, a depender da situação econômica da entidade;

7.3.2 Ficam os empregados submetidos aos demais pontos previstos na convenção coletiva de trabalho do EAA-SP.

## 8. ANEXOS - Atribuições e responsabilidades dos cargos, tabelas e organograma

Os arquivos que compõem o capítulo 8 deste Plano de Cargos, Carreiras e Salários contém os conteúdos das funções de chefia de gabinete, gerências, assessorias e secretária-executiva, as quantidades de cargos e respectivas remunerações, bem como o organograma atualizado da instituição, servindo todos como complemento ao exposto nos tópicos anteriores deste PCCS.

### 8.1 Chefe de Gabinete

| <b>Atribuições e Responsabilidades</b>   |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Articular, mobilizar e participar de reuniões de trabalho e de agendas internas e externas de interesse da Presidência da instituição.</li> <li>• Articular-se com o público interno e externo sobre assuntos estratégicos e operacionais de interesse da Presidência da instituição.</li> <li>• Representar política e socialmente a instituição, por delegação do Diretor-Presidente ou em seus impedimentos.</li> <li>• Propor ao Diretor-Presidente da instituição a designação de empregados.</li> <li>• Dirigir e coordenar as atividades da instituição.</li> <li>• Cumprir e fazer cumprir o Estatuto Social e as diretrizes da instituição.</li> <li>• Cumprir e fazer cumprir o Contrato de Gestão.</li> <li>• Cumprir e fazer cumprir os Convênios, Parceiras, Acordos de Cooperação e os demais Contratos da instituição.</li> <li>• Representar a instituição em juízo ou fora dele</li> <li>• Representar a instituição nas relações com entes, autoridades públicas e terceiros em geral.</li> <li>• Expedir atos e resoluções que consubstanciem as deliberações da Diretoria e do Conselho Deliberativo.</li> <li>• Cumprir e fazer cumprir as deliberações do Conselho Deliberativo.</li> <li>• Decidir sobre dispensa e movimentação de pessoal.</li> <li>• Contribuir na direção, coordenação e controle da execução de atividades da instituição e na preparação dos atos necessários à gestão técnica, administrativa, orçamentária e financeira da instituição.</li> <li>• Acompanhar a execução dos compromissos de interesse da instituição.</li> <li>• Acompanhar o desenvolvimento e a execução dos projetos institucionais e das decisões estratégicas de interesse da Presidência da instituição.</li> <li>• Acompanhar o desenvolvimento e a execução dos procedimentos internos de gestão da instituição.</li> <li>• Atender a consultas institucionais recebidas pela instituição, providas do poder público, de organismos internacionais, imprensa e da sociedade civil organizada e demais entes.</li> <li>• Acompanhar o trabalho de organização, atualização e divulgação de dados, documentos e informações técnicas de interesse da instituição.</li> <li>• Coordenar, articular e organizar a agenda e atividades da instituição.</li> <li>• Coordenar o trabalho de organizar e registro de atas e deliberações internas junto às áreas administrativas da instituição.</li> <li>• Coordenar e articular atividades que envolvam várias unidades da instituição.</li> <li>• Garantir a qualidade das informações que serão utilizadas nas decisões estratégicas da instituição.</li> <li>• Monitorar as informações disponibilizadas e gerenciadas pela Presidência da instituição.</li> <li>• Monitorar o atendimento de demandas de interesse da instituição.</li> <li>• Transferir e estimular o compartilhamento de conhecimento e experiências internamente.</li> </ul> |



## 8.2 Gerente Administrativo-Financeiro

### Atribuições e Responsabilidades

- Acompanha a evolução das metas e ações de interesse da instituição.
- Acompanha a execução das agendas de compromissos de interesse da instituição.
- Acompanha o desenvolvimento dos projetos institucionais.
- Analisa as informações que serão utilizadas nas decisões estratégicas de interesse da instituição e propõe mudanças.
- Articula, mobiliza e participa da organização de eventos e de reuniões de trabalho de interesse da instituição.
- Articula-se com o público interno e externo sobre assuntos estratégicos e operacionais de interesse da Diretoria.
- Gerencia processos e ações de natureza operacional da instituição.
- Gerencia e propõe alterações nas políticas e diretrizes relacionadas com a viabilização das atividades da instituição.
- Avalia e gerencia o desenvolvimento tecnológico de assuntos de interesse da instituição e internaliza práticas inovadoras no ambiente de trabalho.
- Avalia e gerencia os resultados de interesse da instituição em consonância com o plano de ação da instituição.
- Coleta, organiza, atualiza e divulga dados, documentos e informações técnicas de interesse de interesse da instituição.
- Concebe políticas, processos, programas e projetos para a instituição.
- Coordena a realização de pesquisas e estudos setoriais, conjunturais, de cenários e de oportunidades sobre assuntos de interesse da instituição.
- Coordena tecnicamente projetos multidisciplinares de interesse da instituição.
- Coordena atividades que envolvam várias unidades de trabalho ou de serviço.
- Monitora o atendimento de demandas de interesse de interesse da instituição.
- Participa do planejamento estratégico da instituição.
- Realiza articulações internas e externas para viabilizar as ações da instituição.
- Recomenda a adoção de medidas que otimizem os resultados da instituição.
- Transfere conhecimento e experiências internamente.
- Realiza outras atividades de natureza e complexidade correlatas.

### 8.3 Gerente

| <b>Atribuições e Responsabilidades</b>  |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Acompanhar a evolução das metas e ações de interesse da instituição.</li><li>• Acompanhar a execução das agendas de compromissos de interesse da instituição.</li><li>• Acompanhar o desenvolvimento dos projetos institucionais.</li><li>• Analisar as informações que serão utilizadas nas decisões estratégicas de interesse da instituição.</li><li>• Articular, mobilizar e participar da organização de eventos e de reuniões de trabalho de interesse da instituição.</li><li>• Articular-se com o público interno e externo sobre assuntos estratégicos e operacionais de interesse da diretoria da instituição.</li><li>• Atender a consultas institucionais provenientes do poder público, de organismos internacionais, imprensa e da sociedade civil organizada.</li><li>• Gerenciar processos e ações de natureza operacional instituição.</li><li>• Gerenciar e propor alterações nas políticas e diretrizes relacionadas com a viabilização das atividades da instituição.</li><li>• Avaliar e gerenciar o desenvolvimento tecnológico de assuntos de interesse da instituição.</li><li>• Avaliar e gerenciar os resultados e a consonância com o plano de ação da instituição.</li><li>• Conceber políticas, processos, programas e projetos para a instituição.</li><li>• Coordenar a realização de pesquisas e estudos setoriais, conjunturais, de cenários e de oportunidades sobre assuntos de interesse instituição.</li><li>• Coordenar tecnicamente projetos multidisciplinares de interesse da instituição.</li><li>• Coordenar atividades que envolvam várias unidades de trabalho ou de serviço.</li><li>• Garantir a qualidade das informações utilizadas pela instituição.</li><li>• Monitorar as informações disponibilizadas e gerenciadas pela instituição.</li><li>• Monitorar o atendimento de demandas de interesse de interesse da instituição.</li><li>• Organizar, assessorar e acompanhar as atividades inerentes às instâncias colegiadas de decisão da instituição.</li><li>• Colaborar com o planejamento estratégico da instituição.</li><li>• Prestar assessoria aos órgãos colegiados e às unidades da instituição em sua de atuação.</li><li>• Realizar articulações internas e externas para viabilizar as ações da instituição.</li><li>• Recomendar a adoção de medidas que otimizem os resultados da instituição.</li><li>• Transferir conhecimento e experiências internamente.</li><li>• Realizar outras atividades de natureza e complexidade correlatas.</li></ul> |

#### 8.4 Assessor de Comunicação

| <b>Atribuições e Responsabilidades</b>   |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Coordenar, propor, executar ou analisar projetos e ações voltadas à comunicação institucional, imagem e divulgação de programas da instituição.</li><li>• Coordenar, propor, executar ou analisar projetos e ações voltadas à assessoria de imprensa.</li><li>• Coordenar, propor, executar ou analisar os assuntos ligados à comunicação institucional, imagem e divulgação da instituição em eventos, seminários, workshops, congressos em que a instituição participe, organize, seja anfitriã ou coordene.</li><li>• Acompanhar a evolução das metas e ações de interesse da área e da presidência da instituição.</li><li>• Acompanhar a execução das agendas de compromissos de interesse da área e da presidência da instituição.</li><li>• Assessorar a presidência da instituição.</li><li>• Assessorar a diretoria da instituição em temas, assuntos, programas, ações ou projetos definidos pela presidência da instituição.</li><li>• Assessorar as diversas áreas e equipes que compõem a instituição em temas, programas, ações ou projetos definidos pela presidência da instituição.</li><li>• Acompanhar o desenvolvimento dos projetos multidisciplinares.</li><li>• Articular-se internamente e externamente em assuntos ligados à comunicação institucional, imagem, divulgação de ações, programas e projetos da instituição.</li><li>• Avaliar o desenvolvimento tecnológico de temas e projetos relacionados à área de atuação.</li><li>• Propor padrões e minutas de contratos, convênios, manuais, regulamentos, termos de referência e outros instrumentos eventualmente necessários à viabilização dos temas relacionados à área de atuação.</li><li>• Monitorar projetos, processos de trabalho e atividades de interesse da presidência da instituição.</li><li>• Participar do planejamento estratégico dos temas relacionados à área de atuação.</li><li>• Participar do planejamento estratégico dos temas relacionados aos interesses definidos pela presidência da instituição.</li><li>• Recomendar a adoção de medidas que otimizem os resultados, metas e objetivos da área de atuação.</li><li>• Realizar outras atividades de natureza e complexidade correlatas.</li></ul> |

## 8.5 Assessor Técnico

### Atribuições e Responsabilidades

- Adotar as providências necessárias ao encaminhamento rápido e adequado dos assuntos da área de atuação.
- Analisar, classificar e encaminhar documentos.
- Apoiar os gestores nos assuntos ligados às questões administrativas e operacionais da instituição.
- Articular, mobilizar e participar da organização de ações, programas, projetos, reuniões, eventos e atividades da área de atuação.
- Coletar, organizar, atualizar documentos e informações técnicas necessárias.
- Conhecer e operar sistemas e equipamentos tecnológicos da área de atuação.
- Controlar e atualizar as agendas de trabalho e de compromissos dos gestores.
- Desenvolver estudos, pesquisas e levantamentos específicos para subsidiar as decisões dos gestores da instituição.
- Elaborar relatórios, informações técnicas, pareceres, notas, ofícios, memorandos e comunicações referentes a atividades da área de atuação.
- Encaminhar de maneira adequada as pessoas que procurem atendimento na área de atuação.
- Executar atividades que exigem conhecimento técnico específico da área de atuação.
- Garantir a integridade dos dados de responsabilidade da área de atuação.
- Identificar as restrições e as oportunidades que envolvam as atividades da área de atuação.
- Manter atualizadas e facilmente acessíveis as informações de interesse da área de atuação.
- Monitorar projetos e atividades da área de atuação.
- Pesquisar e analisar temas de interesse da área de atuação.
- Planejar as atividades sob sua responsabilidade.
- Realizar articulações com o objetivo de viabilizar as demandas de suas atividades.
- Utilizar os padrões de modelos definidos pela instituição na realização das atividades.
- Elaborar e encaminhar propostas para melhoria da área.
- Realizar outras atividades de natureza e complexidade correlatas.

## 8.6 Secretária Executiva

### Atribuições e Responsabilidades

- Controlar, operacionalizar, atualizar, registrar e viabilizar a agenda de compromissos da presidência da instituição.
- Se assim definido pela presidência, controlar, operacionalizar, atualizar, registrar e viabilizar a agenda de compromissos da diretoria da instituição.
- Planejar e viabilizar viagens e compromissos institucionais no país e no exterior da presidência da instituição.
- Se assim definido pela presidência, planejar e viabilizar viagens e compromissos institucionais no país e no exterior da diretoria da instituição.
- Organização de arquivos da presidência e da diretoria da instituição relacionados à área de atuação.
- Realizar o atendimento telefônico, de mensagens e outros meios, nacionais e internacionais, da presidência da instituição.
- Se assim definido pela presidência, realizar o atendimento telefônico, de mensagens e outros meios, nacionais e internacionais, da presidência da instituição.
- Adotar as providências necessárias ao encaminhamento rápido e adequado dos assuntos da área de atuação.
- Analisar, classificar e encaminhar documentos.
- Apoiar os gestores nos assuntos ligados a questões administrativas e operacionais da instituição.
- Coletar, organizar, atualizar documentos e informações técnicas necessárias.
- Conhecer e operar sistemas e equipamentos tecnológicos da área de atuação.
- Controlar e atualizar as agendas de trabalho da presidência e da diretoria da instituição.
- Desenvolver estudos, pesquisas e levantamentos específicos para subsidiar as decisões dos gestores da instituição.
- Elaborar relatórios, informações técnicas, pareceres, notas e comunicações referentes a atividades da área de atuação.
- Encaminhar de maneira adequada as pessoas que procurem atendimento na área de atuação.
- Executar atividades que exigem conhecimento técnico específico da área de atuação.
- Garantir a integridade dos dados de responsabilidade da área de atuação
- Pesquisar e analisar temas de interesse da área de atuação.
- Planejar as atividades sob sua responsabilidade.
- Realizar articulações com o objetivo de viabilizar as demandas de suas atividades.
- Utilizar os padrões de modelos definidos pela instituição na realização das atividades.
- Realizar outras atividades de natureza e complexidade correlatas.

## 8.7 Tabela de Cargos e Remunerações

| <b>Cargo</b>                      | <b>Salário Mensal</b> |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Diretor-Presidente                | R\$ 24.823,50         |
| Diretor-Executivo                 | R\$ 23.550,50         |
| Chefe de Gabinete                 | R\$ 21.277,20         |
| Assessor de Comunicação           | R\$ 16.500,00         |
| Gerente                           | R\$ 15.000,00         |
| Gerente Administrativo-Financeiro | R\$ 15.000,00         |
| Secretária Executiva              | R\$ 7.500,00          |
| Assessor Técnico I                | R\$ 4.500,00          |
| Assessor Técnico II               | R\$ 6.000,00          |
| Assessor Técnico III              | R\$ 7.500,00          |
| Assessor Técnico IV               | R\$ 9.000,00          |

## 8.8 Tabela de Cargos e Quantidades

| <b>Cargo</b>                      | <b>Qde</b> |
|-----------------------------------|------------|
| Diretor-Presidente                | 1          |
| Diretor-Executivo                 | 2          |
| Chefe de Gabinete                 | 1          |
| Gerente                           | 4          |
| Gerente Administrativo-Financeiro | 1          |
| Assessor de Comunicação           | 1          |
| Secretaria Executiva              | 1          |
| Assessor Técnico                  | 35         |
| <b>Total de Cargos</b>            | <b>46</b>  |

## 8.9 Organograma

