



PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

**Maio/2008
Natal - RN**

ÍNDICE

1. APRESENTAÇÃO	03
2. OBJETIVOS E RESULTADOS DO PCCS	04
3. TERMINOLOGIA	05
4. ESTRUTURA DO PCCS	08
4.1. QUADRO DE PESSOAL	09
4.1.1. Quadro de Cargos Efetivos.....	08
4.1.2. Quadro de Cargos Comissionados e Funções Gratificadas.....	08
5. POLÍTICA DO PCCS.....	11
5.1. INGRESSO	10
5.1.1. Cargo Efetivo.....	10
5.1.2. Cargo Comissionado.....	10
5.1.3. Função Gratificada.....	10
5.2. ENQUADRAMENTO.....	10
5.2.1. Cargos Efetivos	11
5.2.2. Cargos Efetivos em Extinção.....	12
5.3. REQUISIÇÃO DE PESSOAL.....	12
5.4. CESSÃO DE PESSOAL.....	13
6. CARREIRA FUNCIONAL	13
6.1. PROGRESSÃO HORIZONTAL.....	13
6.2 PROGRESSÃO VERTICAL.....	14
7. ESTRUTURA SALARIAL.....	15
7.1. COMPOSIÇÃO SALARIAL.....	15
7.2. TABELA SALARIAL.....	16
7.3. BENEFÍCIOS, VANTAGENS E ADICIONAIS	17
8. GERENCIAMENTO DO PCCS.....	18
8.1. DEFINIÇÃO DE COMPETÊNCIAS	18
9. DISPOSIÇÕES FINAIS.....	20
10. ANEXOS	22
ANEXO I – Quadro de Cargos Efetivos e Cargos em Extinção	22
ANEXO II – Perfil dos Cargos Efetivos	23
ANEXO III –Tabela de Correlação de Cargos Efetivos	32
ANEXO IV – Tabela de Incentivo à Titulação.....	33
ANEXO V – Tabela de Vencimentos de Cargos Efetivos.....	34

1. APRESENTAÇÃO

O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS (PCCS) da Empresa de Pesquisa Agropecuária do Rio Grande do Norte S.A – EMPARN constitui-se em um instrumento administrativo de gestão de pessoas.

O presente Plano foi revisado e elaborado de forma participativa, mobilizando uma parte da Empresa em suas diversas etapas de realização, nas quais importantes contribuições foram obtidas, concretizando as expectativas dos profissionais e a filosofia da atual gestão em um único instrumento.

Como resultado, o PCCS, fundamentado em conceitos atualizados e modernos de gestão de pessoas, apresenta as seguintes características:

- Ênfase em cargos amplos e multifuncionais que possibilitam a flexibilização e melhor utilização do potencial humano, bem como o desenvolvimento da multifuncionalidade e elevação do nível de comprometimento dos profissionais junto à Empresa.
- Maior longevidade por estar focado em parâmetros estáveis no tempo e, também, flexível por permitir adequação às mudanças internas e externas.
- Valorização do auto-desenvolvimento e da apropriação da carreira pelo próprio profissional.
- Carreiras prioritariamente horizontalizadas, com mais acesso lateral que vertical.
- Critérios de Progressão utilizados de forma justa e equitativa.
- Transparência e simplicidade dos conceitos, critérios e procedimentos que lhes são inerentes, passando para os profissionais uma visão clara do que a Empresa espera de cada um e dos horizontes profissionais disponíveis.
- Método de Avaliação de Resultados, valorizando o nível de conhecimento e comprometimento do profissional junto à Empresa.

O PCCS possui, portanto, a finalidade de orientar os gestores da EMPARN quanto às práticas atualizadas de administração de cargos e remuneração,

esperando-se que a sua implementação possa facilitar a construção de uma relação de trabalho com seus profissionais, baseada na transparência e no desenvolvimento mútuo de pessoas e organização.

É importante frisar que este PCCS não é um documento que visa corrigir defasagens salariais individuais, mas promover ajustes na estruturação das carreiras e cargos, com reflexo na remuneração salarial.

A implementação efetiva deste Plano dependerá de sua ampla divulgação aos diversos setores da Empresa.

2. OBJETIVOS

2.1 - Objetivo Geral:

Dotar a Empresa de Pesquisa Agropecuária do Rio Grande do Norte S.A – EMPARN de um instrumento eficaz de gerenciamento estratégico de pessoas, buscando manter de forma contínua o aprimoramento e comprometimento da equipe de profissionais, possibilitando compatibilidade entre a remuneração dos cargos e os resultados obtidos.

2.2 – Objetivos Específicos:

- Estabelecer políticas e diretrizes norteadoras da gestão de pessoas;
- Definir as atribuições e requisitos de cada cargo pertencente à Empresa;
- Viabilizar a administração da carreira pelo próprio profissional, mediante adoção de medidas que possibilitem a sua movimentação nas estruturas de carreira salarial;
- Adotar um processo de avaliação de resultados que estimule a ascensão da carreira e a busca pela melhoria na remuneração;
- Adotar uma filosofia da gestão de resultados por meio de uma política de valorização das pessoas que estimule ao conhecimento e auto-desenvolvimento do profissional;
- Fixar os benefícios e vantagens que a Empresa concederá aos seus empregados.

3. TERMINOLOGIA

Com a finalidade de uniformizar o entendimento do PCCS, foram adotados os seguintes conceitos:

- 1 - **PLANO DE CARGOS, CARREIRA E SALÁRIOS:** É o conjunto de normas e procedimentos que regulam a vida funcional do profissional junto à Empresa.
- 2 - **CARGO:** É a unidade básica da estrutura organizacional com denominação específica, resultante do agrupamento de tarefas da mesma natureza e complexidade atribuída ao profissional.
- 3 - **CARREIRA:** É a representação das possibilidades de crescimento dos profissionais de cargos efetivos, subdividido em classes e padrões, identificado pela natureza do trabalho, formação, qualificação, atribuições, grau de complexidade e responsabilidade.
- 4 - **QUADRO DE PESSOAL:** É o conjunto de Cargos Efetivos, Comissionados e de Funções Gratificadas, que indicam a força do trabalho necessária ao desempenho das atividades da Empresa.
- 5 - **CARGO EFETIVO:** É o cargo atribuído aos profissionais contratados pela Empresa, mediante aprovação em concurso público.
- 6 - **CARGO COMISSIONADO:** É o cargo provido por critério de confiança, sendo de livre nomeação e exoneração pelo Diretor Presidente da EMPARN.
- 7 - **FUNÇÃO GRATIFICADA:** É o cargo provido por critério de confiança, sendo de livre nomeação e exoneração pelo Diretor Presidente da EMPARN, devendo ser preenchida, exclusivamente, por ocupantes de cargos de provimento efetivo da Empresa.

8 - **CATEGORIA FUNCIONAL:** É o conjunto de cargos da mesma atividade, diversificados entre si pelas atribuições e responsabilidades, segundo sua complexidade e grau hierárquico.

9- **GRUPO OCUPACIONAL:** É o agrupamento de categorias funcionais com atividades profissionais afins ou que guardem relação entre si, seja pela natureza do trabalho, seja pelos objetivos finais a serem alcançados.

10 - **NÍVEL:** É o desdobramento que identifica a posição do cargo na estrutura dos Grupos Ocupacionais segundo o grau de qualificação e instrução formal exigida para o seu ocupante, compreendendo:

- a) Nível Fundamental (NF) – é constituído pelos cargos que exigem dos seus ocupantes conhecimentos sobre tarefas simples, executadas após curto tempo de aprendizagem e escolaridade equivalente ao ensino fundamental;
- b) Nível Médio (NM) – é constituído pelos cargos que exigem dos seus ocupantes escolaridade ou formação técnico profissional equivalente ao ensino médio;
- c) Nível Superior (NS) – é constituído pelos cargos que exigem dos seus ocupantes conhecimentos profissionais ou especializados, com formação de nível superior completo.

11 - **CLASSE:** É o agrupamento de cargos de mesmo nível de complexidade e remuneração.

12 - **PADRÃO:** É a subdivisão da classe, indicando numa escala crescente, o posicionamento profissional do ocupante de um cargo efetivo, representando a faixa salarial em que se encontra .

13 - **ATRIBUIÇÕES:** É o conjunto de atividades necessárias à execução de determinado serviço.

- 14 - **CESSÃO DE PESSOAL:** É o deslocamento do profissional de sua entidade original para outra, sem a cessão do vínculo profissional, desde que observado os preceitos legais pré-estabelecidos.
- 15 – **PROGRESSÃO HORIZONTAL:** É a passagem do profissional da faixa salarial em que se encontra para a imediatamente posterior, dentro de uma mesma classe e padrão.
- 16 – **PROGRESSÃO VERTICAL:** É a passagem do profissional da faixa salarial em que se encontra para a faixa salarial inicial, relativo ao padrão imediatamente superior à classe a que pertence.
- 17 – **TEMPO DE SERVIÇO:** É tempo de efetivo exercício profissional em determinada função ou atribuição, devidamente comprovado.
- 18 –**TRANSPOSIÇÃO DE CARGO:** É o ato de manter a denominação do cargo, sem alterações da sua nomenclatura, atribuições e grau de instrução.
- 19 – **TRANSFORMAÇÃO DE CARGO:** É o ato de dar nova denominação ao cargo, sem alterações de suas atribuições e grau de instrução.
- 20 - **AVALIAÇÃO DE RESULTADOS:** É o conjunto de normas e procedimentos que asseguram ao profissional as possibilidades de crescimento dentro da carreira pré-estabelecida, em decorrência de mérito comprovado pelo exercício de suas atividades. Anualmente é aplicada aos ocupantes de cargos efetivos, analisando critérios essenciais e especiais do desempenho profissional.
- 21- **SAAD** – É o instrumento de avaliação de desempenho funcional individual, denominado de Sistema de Planejamento, Acompanhamento e Avaliação de Resultados de Trabalho Individual.

4. ESTRUTURA DO PCCS

O Plano de Cargos, Carreiras e Salários apresenta uma estrutura que obedece a uma ordem cronológica, iniciando-se no ingresso do profissional, acompanhando-o durante a vida funcional dentro da Empresa.

4.1. QUADRO DE PESSOAL

O quadro de pessoal da EMPARN constitui-se de uma estrutura de Cargos Efetivos, Comissionados e de Funções Gratificadas.

4.1.1 Quadro de Cargos Efetivos

O quadro de cargos efetivos está baseado no conceito de cargo amplo e multifuncional, classificando-se em categorias funcionais, diferenciadas pelo grau de instrução exigido para os seus ocupantes. Os cargos estão agrupados em classes, as quais foram definidas de acordo com o grau de complexidade e responsabilidade para a execução das atribuições, cujos perfis estão descritos no Anexo II. O Quadro de Cargos Efetivos tem a seguinte composição:

CLASSE	GRAU MÍNIMO DE INSTRUÇÃO PARA INGRESSO	CARGOS
1	Ensino Fundamental Completo	Operário Rural
		Auxiliar de Serviços
2	Ensino Fundamental Completo	Operador de Máquinas e Veículos
3	Ensino Médio	Motorista
4	Ensino Médio	Assistente Administrativo
		Técnico de Laboratório
		Técnico Agrícola
5	Ensino Superior	Analista
6	Mestrado	Pesquisador

4.1.2 Quadro de Cargos Comissionados e de Funções Gratificadas

O Quadro de Cargos Comissionados e de Funções Gratificadas compreende o exercício de funções de confiança, de livre nomeação e exoneração pelo Diretor Presidente da EMPARN, relacionados ao desenvolvimento de atividades de Direção, Assessoramento, Coordenação e Gerência, classificados segundo a natureza e grau de responsabilidade a elas atribuídas.

A composição, o quantitativo da força de trabalho e os valores de remuneração, relativo a este quadro, deverão ser definidos por meio de instrumento normativo, devendo estar diretamente alinhados à estrutura organizacional da Empresa. O Quadro de Cargos Comissionados e de Funções Gratificadas tem a seguinte composição:

Nº	Cargos em Comissão
01	Coordenadoria do Gabinete da Diretoria
02	Coordenadoria Jurídica
03	Coordenadoria de Produção e Comercialização
04	Unidade de Recursos Humanos
05	Unidade de Patrimônio e Almoxarifado
06	Unidade de Serviços Gerais e Transportes
07	Unidade de Suprimentos
08	Unidade de Contabilidade, Orçamento e Finanças
09	Unidade de Apoio às Gerências de Bases Experimentais
10	Gerência da Base Experimental de Parnamirim
11	Gerência da Base Experimental de Canguaretama
12	Gerência da Base Experimental de São Gonçalo do Amarante
13	Gerência da Base Experimental de Pedro Avelino
14	Gerência da Base Experimental de Caicó
15	Gerência da Base Experimental de Cruzeta
16	Gerência da Base Experimental de Apodi
17	Gerência da Base Experimental de Ipanguassu
Nº	Funções Gratificadas
01	Coordenadoria de Projetos e Captação de Recursos
02	Coordenadoria de Pesquisa Animal
03	Coordenadoria de Pesquisa Vegetal
04	Unidade de Laboratórios
05	Unidade de Meteorologia
06	Unidade de Disponibilização e Apropriação de Tecnologias
07	Unidade de Agronegócio - Aquicultura
08	Unidade de Agronegócio - Agroenergia

5. POLÍTICA DO PCCS

5.1. INGRESSO

5.1.1 – Cargo Efetivo

O ingresso no cargo efetivo dar-se-á mediante de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, observando -se o grau de instrução exigido e atendimento dos requisitos estabelecidos no perfil do cargo, definido no Anexo II.

O ocupante de cargo efetivo fica sujeito a uma jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, salvo disposição contrária devidamente regulamentada pela Empresa.

A permanência do profissional recém-admitido na Empresa ficará condicionada ao resultado de avaliação realizada no final do período de experiência de 90 (noventa) dias. Caso o resultado da avaliação não seja satisfatório, o contrato de trabalho será rescindido conforme prevê o disposto na Constituição das Leis Trabalhistas – CLT.

5.1.2 – Cargo Comissionado

O ingresso e a demissão em cargo comissionado dar-se-á por livre nomeação e exoneração do Diretor Presidente, devendo ser, preferencialmente, preenchido por portador de diploma de nível superior.

5.1.3 – Função Gratificada

O ingresso e a demissão em função gratificada dar-se-á por livre nomeação e exoneração do Diretor Presidente, devendo ser preenchido, exclusivamente, por ocupante de cargo efetivo da Empresa, preferencialmente por portador de diploma de nível superior.

5.2. ENQUADRAMENTO

O enquadramento no PCCS, constitui-se direito pessoal do ocupante de cargo de provimento efetivo da Empresa de Pesquisa Agropecuária do Rio Grande do Norte S.A – EMPARN.

5.2.1 – Cargos Efetivos

O enquadramento de profissional recém-admitido, dar-se-á na faixa inicial da estrutura salarial, classificada no Padrão I, da classe a que pertença o respectivo cargo, conforme determinado no Quadro de Cargos Efetivos, definido no Anexo I, excetuando-se os seguintes cargos: Pesquisador que somente será enquadrado na faixa inicial do Padrão II ou III da Classe 6 e o cargo de Analista que poderá ser enquadrado na faixa inicial do Padrão I, II ou III da Classe 5, tendo em vista o grau de instrução exigido, constante do perfil do respectivo cargo , definido em edital de concurso público.

O enquadramento dos atuais ocupantes de cargo de provimento efetivo, realizado exclusivamente para a implementação deste Plano, observará as seguintes etapas:

I - enquadramento em cargo efetivo, feito exclusivamente com base na descrição e no perfil do cargo, mediante transformação ou transposição do cargo, observando-se a Tabela de Correlação de Cargos, definida no Anexo III.

II – enquadramento salarial na Tabela de Vencimentos definida no Anexo V, mediante posicionamento em faixa salarial cujo valor seja igual ou imediatamente posterior ao do atualmente percebido pelo empregado, relativo ao salário-base, acrescido de complementação e letra, se houver, posicionando-o no padrão e faixa salarial correspondente à classe a que pertença.

III – progressão vertical por titulação, mediante apresentação de comprovante de conclusão de curso de formação superior ao grau de instrução que lhe é exigido, no perfil do cargo que ocupa, desde que devidamente reconhecido e compatível com o respectivo cargo, observando os critérios estabelecidos no Anexo IV.

5.2.2 – Cargos Efetivos em Extinção

O critério de enquadramento para o cargo efetivo em extinção, constante do Anexo I, será idêntico ao definido no item 5.2.1, não sendo mais cabível a criação de novas vagas.

5.3. REQUISIÇÃO DE PESSOAL

A EMPARN poderá requisitar profissional, detentor de cargo de provimento efetivo da Administração Pública Federal, Estadual ou Municipal, respeitando-se a manutenção do vínculo deste com o órgão de origem, inclusive para efeitos previdenciários, conservando, por conseguinte, os direitos e vantagens a ele decorrentes do regime jurídico a que estiver submetido, observando as normas estabelecidas pelo Governo Estadual.

O exercício de função gratificada é privativo de ocupante de cargo de provimento efetivo da Empresa ou de empregado da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária - Embrapa, desde que lotado na EMPARN, não sendo permitida a ocupação da função por profissional oriundo de qualquer outros órgãos.

A requisição de pessoal, poderá obedecer, ainda às seguintes regras:

1. O profissional requisitado somente ocupará o cargo a ele designado quando da comprovação de sua habilitação curricular para o exercício do mesmo. Para o cargo de pesquisador será exigida a formação acadêmica com, no mínimo, o título de mestre.
2. Profissional requisitado sem ônus para o órgão cedente: a remuneração do profissional corresponderá ao valor do cargo na EMPARN ou, no mínimo, ao valor igual do cargo no órgão cedente;
3. Profissional requisitado sem perda de vencimentos : a EMPARN fará o ressarcimento do valor correspondente aos vencimentos e encargos sociais junto ao órgão cedente;

4. Profissional requisitado sem perda dos vencimentos no órgão de origem e sem ônus para a EMPARN: a EMPARN fará a complementação salarial ao profissional relativo ao valor do cargo ocupado.

5.4. CESSÃO DE PESSOAL

A EMPARN poderá ceder profissional, detentor de cargo de provimento efetivo, preferencialmente com ônus para o órgão requisitante, desde que o órgão pertença à Administração Pública Federal, Estadual ou Municipal.

Na hipótese do profissional ser cedido com ônus para a EMPARN, será assegurado como remuneração, o vencimento base, o adicional por tempo de serviço e as vantagens obtidas por Lei. O ocupante de cargo efetivo da EMPARN, que for detentor de Função Gratificada, perderá automaticamente a função, quando de sua cessão.

Enquanto perdurar a condição de cessão do profissional, o mesmo não estará apto à Avaliação de Resultados para fins de progressão por mérito ou titulação.

6. CARREIRA FUNCIONAL

A estrutura da Carreira Funcional dos Cargos Efetivos da EMPARN, será constituída de 6 (seis) classes e 03 (três) padrões de progressão, definida para os níveis fundamental, médio e superior.

6.1. PROGRESSÃO HORIZONTAL

É a passagem do profissional da faixa salarial em que se encontra para a imediatamente posterior, dentro de uma mesma classe. A progressão poderá ocorrer da seguinte forma:

⇒ **Mérito** – De caráter anual, mediante aprovação pelo Sistema de Planejamento, Acompanhamento e Avaliação de Resultados de Trabalho Individual - SAAD, limitada a uma faixa salarial, dentro da mesma classe.

⇒ **Antiguidade** – poderá ser concedida para a faixa salarial imediatamente posterior a que se encontrar, a cada 04 (quatro) avaliações de resultados, contadas a partir da data de enquadramento no novo Plano. A progressão por antiguidade somente será concedida ao profissional que não tiver obtido progressão horizontal ou vertical no decorrer dos últimos 04 (quatro) anos.

Considera-se excluído da progressão horizontal por antiguidade, o profissional detentor de cargo efetivo que esteja cedido a outro órgão.

6.2. PROGRESSÃO VERTICAL

É a passagem do profissional da faixa salarial em que se encontra para a faixa salarial inicial do padrão imediatamente superior à classe a que pertença.

A progressão vertical ocorrerá da seguinte forma:

⇒ **Titulação** – poderá ser concedida ao profissional, mediante apresentação de comprovante de conclusão de curso de formação superior ao grau de instrução que lhe é exigido, no perfil do cargo que ocupa, desde que evidentemente reconhecido e compatível com o respectivo cargo, observando os critérios estabelecidos no Anexo IV.

A movimentação do profissional na estrutura de Carreira Funcional, seja por progressão horizontal ou vertical, poderá ocorrer no primeiro ano subsequente ao enquadramento inicial previsto na implementação deste Plano, salvo os empregados em Curso de Pós-Graduação.

As mudanças de faixas salariais decorrentes de progressão horizontal ou vertical somente poderão ser efetivadas mediante:

- a) Intervalo mínimo de 12 (doze) meses do último aumento salarial, advindo de enquadramento ou progressão;
- b) Efetivo exercício, observando-se os impedimentos para a progressão;
- c) Análise do Grupo Gestor do SAAD, seguido de aprovação final pela Diretoria Executiva da Empresa de Pesquisa Agropecuária do Rio Grande do Norte S.A – EMPARN.

Não será considerado tempo de efetivo exercício, para fins de progressão horizontal e vertical, em atendimento ao item “b”, deste caput, os impedimentos abaixo mencionados:

- a - faltas injustificadas, a partir de 5(cinco) por ano;
- b - licença para tratamento de interesses particulares;
- c - afastamento sem remuneração;
- d - suspensão disciplinar;
- e – cessão a outro órgão da esfera municipal, estadual ou federal;
- f -licença para o exercício de mandato eletivo.

7. ESTRUTURA SALARIAL

A estrutura salarial da Empresa de Pesquisa Agropecuária do Rio Grande do Norte S.A – EMPARN é constituida pela Tabela de Vencimentos do quadro de Cargos Efetivos.

7.1. COMPOSIÇÃO SALARIAL

A remuneração do quadro de cargos efetivos da Empresa de Pesquisa Agropecuária do Rio Grande do Norte – EMPARN será composta dos seguintes elementos:

- a) Salário-base;
- b) Benefícios, vantagens e adicionais, concedidos pela EMPARN ;
- c) vantagens pessoais, quando couber;

d) gratificação por exercício de função gratificada, quando couber, não incorporável ao salário-base, quando da exoneração do respectivo cargo ou função.

7.2 TABELA SALARIAL

A Tabela Salarial dos Cargos Efetivos da Empresa de Pesquisa Agropecuária do Rio Grande do Norte – EMPARN é formada por 30 (trinta) faixas salariais, divididas em 03 (três) padrões, distribuídos em 06 (seis) classes que definem o posicionamento salarial do profissional durante sua carreira funcional dentro da Empresa, conforme está definido no Anexo V.

Os padrões são formados por números romanos, classificados de I a III e as faixas salariais, representadas por letras de A a J, são expressas em moeda corrente vigente no País. Constituem -se, ainda, um conjunto de valores cujo intervalo é de 2% (dois) por cento entre as faixas salariais.

O posicionamento dos salários individuais bem como o seu crescimento ao longo da faixa salarial serão decorrentes da evolução na carreira profissional e do desempenho / potencial do ocupante.

O profissional ocupante de Cargo Efetivo que for nomeado para o exercício de Função Gratificada, fará jus, a título de gratificação por função, ao valor de gratificação estabelecido para a respectiva função, acrescido de sua remuneração.

O profissional ocupante de função gratificada retornará, quando de sua exoneração, ao Cargo Efetivo de origem e ao seu respectivo salário -base, não incorporando ao salário, a gratificação recebida pelo exercício da respectiva função gratificada.

A Tabela Salarial constante do Anexo V poderá ser alterada nos seus valores em decorrência de reajustes por ocasião da data -base da categoria, por força de acordo coletivo ou ainda pela aplicação de índice anual de correção da inflação.

7.3 – BENEFÍCIOS, VANTAGENS E ADICIONAIS

A EMPARN concederá a todos os seus empregados os benefícios, vantagens e adicionais previstos na CLT, bem como outros contidos em legislação específica, acordo coletivo ou normas internas, assim definidos:

- a) **Seguro de vida em grupo e acidentes pessoais** – concessão a todos os empregados, com prêmio custeado em partes iguais pela Empresa e pelos empregados;
- b) **Transporte** – concessão a todos os empregados nos termos da legislação específica;
- c) **Auxílio para filho portador de deficiência mental** – consiste no pagamento mensal de valor estabelecido em norma própria, ao empregado que possua filho com alienação mental que o incapacite para sua subsistência, sem limitação de idade;
- d) **Licença especial** – consiste na concessão de licença remunerada de 90 (noventa) dias corridos para os primeiros 10 (dez) anos de serviço efetivo na Empresa e 90 (noventa) dias corridos para os períodos de 5 (cinco) anos de serviço efetivo subseqüentes aos 10 (dez) primeiros anos;
- e) **Ausência Jusitificada** – ausência do trabalho, mediante observação de normas internas, sem perda da remuneração e demais vantagens, nos seguintes prazos e situações:
 - Até 5 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento, já incluídos os 3 (três) dias previstos na CLT;
 - Até 5 (cinco) dias consecutivos, no caso de falecimento de cônjuge, ascendente ou descendente de primeiro grau (pai, mãe, filho e filha), ascendente ou descendente de segundo grau (avô, avó, neto e neta), colateral até segundo grau (irmão, irmã, sobrinho e sobrinha), sogro e sogra e demais dependentes legais;

- Até 5 (cinco) dias úteis por ano, consecutivos ou não, para tratar de assunto particular, mediante autorização prévia do superior imediato;
 - Por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, quando adotar criança de até 01 (um) ano de idade e, por 90 (noventa) dias consecutivos, quando adotar criança acima de 01 (um) ano de idade , observando os termos da Lei.
- f) Triênios;
- g) Titularidade para pesquisador, sendo 15% (quinze por cento) para o Pesquisador com Título de Mestre – M.Sc. e 30% (trinta por cento) para o Pesquisador com Título de Doutor – D.Sc.
- h) A EMPARN destina anualmente recursos financeiros , já aprovado em Assembléia, equivalentes a 2% (dois por cento) de sua folha de pagamento para promoções e progressões salariais, por mérito e 1% (um por cento) da mesma base de cálculo para progressão por antiguidade.

8. GERENCIAMENTO DO PCCS

O gerenciamento do Plano de Cargos, Carreiras e Salários deverá ser operacionalizado mediante a definição de competências para fins de implementação, manutenção e alterações de quaisquer dispositivos constantes deste Plano.

8.1. DEFINIÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Compete ao **Diretor Presidente:**

- a) Deliberar sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Salários e o Quadro de Pessoal, ratificada pela Assembléia;
- b) Aprovar ou não o julgamento dos pedidos de reconsiderações, mediante parecer devidamente fundamentado;
- c) Aprovar o quadro de lotação e as políticas de gestão de cargos, carreiras e remuneração;

- d) Autorizar a admissão, progressão, requisição e cessão de pessoal do quadro de cargos efetivos, mediante atendimento dos requisitos pré-estabelecidos neste Plano.

Compete aos Responsáveis por Unidades Setoriais :

- a) Propor alterações na estrutura organizacional da área sob sua responsabilidade, bem como contribuir para a atualização das descrições de cargos, evitando a existência de disfunções, informando as mudanças ao setor de Recursos Humanos;
- b) Manter os profissionais sob sua gerência devidamente informados sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Salários, esclarecendo todas as dúvidas;
- c) Propor alterações de cargos e salários para os profissionais sob sua gerência, quanto for o caso.
- d) Realizar a avaliação anual dos profissionais sob sua gerência, por meio do Instrumento de Avaliação de Resultados.

Compete à Unidade de Recursos Humanos :

- a) Promover o enquadramento dos profissionais no Presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários, conforme normas pré-estabelecidas;
- b) Julgar os pedidos de reconsideração de funcionários, quando do processo de enquadramento no respectivo Plano, observando -se o prazo pré estabelecido, encaminhando o julgamento para aprovação do Diretor Presidente, devidamente ratificada pela Assembléia.
- c) Contribuir para a ampla divulgação e manutenção do PCCS;
- d) Propor à Diretoria Executiva mudanças no PCCS e na política de remuneração;
- e) Administrar o PCCS, mediante:
 - ⇒ Realização de atualização dos cargos, visando manutenção do Plano;
 - ⇒ Realização anual de pesquisa salarial, confrontando seus resultados com os salários praticados a fim de acompanhar a evolução do mercado e manter os salários da EMPARN competitivos;

- ⇒ Atualização do Plano a cada 5 anos;
- ⇒ Processamento das alterações funcionais e salariais aprovadas;
- ⇒ Assessoramento às Gerências quanto a administração do Plano, dotando-as de todas as informações necessárias para o melhor gerenciamento de suas equipes de trabalho;
- ⇒ Divulgação ampla para gerências e empregados do PCCS vigente.

Compete ao **Grupo Gestor do Sistema de Avaliação de Desempenho (SAAD)**:

- a) Identificar a pontuação final obtida nas Avaliações de Resultados anuais, colhendo as respectivas ciências dos profissionais.
- b) Definir critérios de desempate, quando o percentual de recursos financeiros alocados anualmente pela Empresa não permitir a progressão dos profissionais;
- c) Informar ao setor competente a relação dos profissionais progredidos, baseando-se nos critérios pré-estabelecidos neste Plano;
- d) Julgar os pedidos de reconsideração de resultados, quando houver, em casos de profissionais que se sintam prejudicados;
- e) Encaminhamento dos resultados das Avaliações de Resultados para a aprovação pela Diretoria Executiva da Empresa de Pesquisa Agropecuária do Rio Grande do Norte S.A – EMPARN.

9. DISPOSIÇÕES FINAIS

A composição, o quantitativo da força de trabalho e os valores de remuneração, relativos ao quadro de cargos efetivos, comissionados e de função gratificada, deverão ser definidos por meio de instrumento normativo, devendo estar diretamente alinhados à estrutura organizacional da Empresa.

Os funcionários ocupantes do cargo de Assistente de Pesquisa terão a denominação de seu cargo alterada para Analista, mediante transformação, mantidas as mesmas atribuições e requisitos de formação profissional, sendo posicionados na respectiva classe, padrões e faixa salariais, conforme as regras pré -estabelecidas neste Plano.

O funcionário que, ao ser enquadrado, sentir -se prejudicado, poderá requerer reconsideração junto ao setor de Recursos Humanos, até 180 (cento e oitenta) dias após a implantação do presente Plano.

Aplicam-se a todos os ocupantes de cargo de provimento efetivo as normas da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Os casos omissos serão resolvidos pelo Diretoria Executiva da EMPARN, ratificado pela Assembléia.

Após a implantação deste Plano, serão revogadas as disposições previstas no Plano Anterior.

10. ANEXOS

ANEXO I

EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA DO RIO GRANDE DO NORTE - EMPARN

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

QUADRO DE CARGOS EFETIVOS

CLASSE	CARGOS
6	Pesquisador
5	Analista
4	Assistente Administrativo
	Técnico em Laboratório
	Técnico Agrícola
3	Motorista
2	Operador de Máquinas e Veículos Agrícolas
1	Operário Rural
	Auxiliar de Serviços

ESTRUTURA DE CARGOS EFETIVOS EM EXTINÇÃO

CLASSE	CARGOS
5	Assistente de Pesquisa
3	Auxiliar Administrativo
2	Mestre Rural
1	Auxiliar de Laboratório
	Marinheiro Regional
	Artífice II

ANEXO II

EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA DO RIO GRANDE DO NORTE - EMPARN

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

PERFIL DOS CARGOS EFETIVOS

IDENTIFICAÇÃO DO CARGO

Cargo: PESQUISADOR	Classe: 6
<p>Objetivo Elaborar, desenvolver, coordenar, executar, controlar e avaliar programas e projetos de pesquisas científicas e tecnológicas na área de agropecuária, visando o cumprimento da finalidade da empresa.</p> <p>Principais Atribuições:</p> <ul style="list-style-type: none">⇒ Identificar necessidades de estudos e pesquisas científicas;⇒ Elaborar e publicar trabalhos científicos em nível nacional e internacional;⇒ Pesquisar e desenvolver projetos científicos de sua área de atuação;⇒ Coordenar a execução de projetos científicos, bem como avaliar resultados;⇒ Executar e acompanhar levantamentos, registros, codificações, tabulações, ordenações e análise de dados de experimentos e pesquisas;⇒ Supervisionar e orientar a implementação de trabalhos de pesquisas, at estando os resultados ou propondo medidas de correção;⇒ Elaborar, traduzir, avaliar ou revisar artigos ou outros documentos técnico -científicos, participando de processos de difusão de conhecimentos científicos, metodológicos e tecnológicos gerados pela pesquisa;⇒ Emitir pareceres técnicos em assuntos de sua área de atuação;⇒ Propor políticas e diretrizes de comunicação técnico -científica, assim como elaborar normas e procedimentos relativos á área em que atua;⇒ Coordenar e/ou participar de eventos de difusão d e conhecimentos e tecnologias;⇒ Executar outras tarefas da mesma natureza ou nível de complexidade associado à sua especialidade ou ambiente.	

REQUISITOS DO CARGO

Grau de Instrução: Mestrado ou Doutorado, em área correlata com a área de atuação

Formação Profissional: Agronomia, Veterinária, Zootecnia, Biologia, Metereologia , Engenharia de Pesca, Aquicultura ou outras áreas afins a serem definidas pela Empresa

Registro Profissional: Diploma registrado no órgão competente

Experiência: --

Idioma: Inglês fluente (verbal e escrito)

Informática: nível avançado

PRINCIPAIS HABILIDADES

- ⇒ Raciocínio lógico e estruturado
- ⇒ Coordenação de equipes interdisciplinares
- ⇒ Relacionamento Interpessoal
- ⇒ Concentração e Iniciativa
- ⇒ Discernimento para identificar problemas e propor soluções

ANEXO II

EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA DO RIO GRANDE DO NORTE - EMPARN

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

PERFIL DOS CARGOS EFETIVOS

IDENTIFICAÇÃO DO CARGO

Cargo: ANALISTA

Classe: 5

Objetivo

Realizar atividades de nível superior, compreendendo a participação em programas e projetos de suporte à pesquisa e desenvolvimento, administração, análise, execução e orientação de atividades técnicas em processos, programas e projetos nas áreas de laboratórios e campos experimentais, suprimento, manutenção e serviços, gestão de pessoas, orçamento e finanças, licitações, gestão da informação, transferência de tecnologia e comunicação científica e empresarial, direito e auditoria e gestão estratégica.

Principais Atribuições

- ⇒ Elaborar pesquisas, estudos, análises, interpretações, bem como planilhas e relatórios da sua área de atuação;
- ⇒ Planejar, implantar, coordenar e desenvolver trabalhos e atividades na sua área profissional;
- ⇒ Analisar e supervisionar a execução das rotinas de sua área profissional;
- ⇒ Definir e elaborar os procedimentos operacionais padrão, em forma de manual, das atividades principais da sua área de atuação;
- ⇒ Participar de comissão permanente de licitação, quando couber;
- ⇒ Participar de reuniões técnicas interna ou externamente em que se exijam a aplicação de conhecimentos inerentes à sua área de atuação;
- ⇒ Participar de atividades de treinamento e aperfeiçoamento de pessoal ministrando aulas e/ou palestras referentes a sua área de atuação;
- ⇒ Coordenar equipes auxiliares necessárias à execução de atividades próprias do cargo;
- ⇒ Executar outras tarefas da mesma natureza ou nível de complexidade associado à sua especialidade ou ambiente.

REQUISITOS DO CARGO

Grau de Instrução: Curso Superior Completo compatível com a função.

Formação Profissional: Administração, Contabilidade, Economia, Direito, Comunicação Social e outras áreas afins a serem definidas pela Empresa.

Registro Profissional: Diploma registrado no órgão competente

Experiência: --

Idioma: --

Informática: nível avançado

PRINCIPAIS HABILIDADES

- ⇒ Raciocínio lógico e estruturado
- ⇒ Coordenação de equipes interdisciplinares
- ⇒ Relacionamento Interpessoal
- ⇒ Iniciativa
- ⇒ Discernimento para identificar problemas e propor soluções

ANEXO II

EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA DO RIO GRANDE DO NORTE - EMPARN

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

PERFIL DOS CARGOS EFETIVOS

IDENTIFICAÇÃO DO CARGO

Cargo: ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	Classe: 4
<p>Objetivo</p> <p>⇒ Executar atividades de nível médio, pertinentes à área administrativa em geral, dando suporte ao desenvolvimento das atividades meios e fins, voltadas às áreas contábil, financeira, pessoal, compras, licitações, patrimônio, materiais, dentre outras.</p>	
<p>Principais Atribuições</p> <p>⇒ Executar atividades relativas à anotação, redação, digitação, organização, conferência, classificação, codificação, escrituração, protocolo e arquivo de documentos;</p> <p>⇒ Elaborar ou emitir recibos, declarações, certidões ou outros documentos de qualquer natureza;</p> <p>⇒ Realizar cálculos referentes à encargos, retenções, recolhimentos de qualquer natureza, em atendimento à legislação específica;</p> <p>⇒ Realizar o atendimento ao público ou telefônico, quando necessário;</p> <p>⇒ Identificar, requisitar e distribuir material de expediente, quando couber;</p> <p>⇒ Fornecer o suporte na execução de atividades nas atividades das áreas contábil, financeira, de pessoal, compras, licitações material e patrimônio ou outras de interesse da empresa;</p> <p>⇒ Elaborar planilhas e relatórios afetos a sua área de atuação;</p> <p>⇒ Executar outras tarefas da mesma natureza ou nível de complexidade as sociado à sua especialidade ou ambiente.</p>	
<p>REQUISITOS DO CARGO</p> <p>Grau de Instrução: Ensino Médio</p> <p>Formação Profissional: --</p> <p>Registro Profissional: --</p> <p>Experiência: --</p> <p>Idioma: --</p> <p>Informática: nível intermediário</p>	

PRINCIPAIS HABILIDADES

- ⇒ Capacidade de análise de informações
- ⇒ Relacionamento Interpessoal
- ⇒ Iniciativa, Organização e Controle
- ⇒ Raciocínio Lógico e Estruturado

ANEXO II

EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA DO RIO GRANDE DO NORTE - EMPARN

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

PERFIL DOS CARGOS EFETIVOS

IDENTIFICAÇÃO DO CARGO

Cargo: TÉCNICO EM LABORATÓRIO

Classe: 4

Objetivo

Realizar atividades relativas ao preparo, manuseio e análise de amostras, reagentes e materiais para estudos desenvolvidos pela Empresa.

Principais Atribuições

- ⇒ Coletar amostras e materiais para estudos, quando couber;
- ⇒ Preparar e manusear amostras, reagentes e materiais para estudos, bem como executar a identificação, classificação, seleção, conservação e purificação de amostras;
- ⇒ Realizar análises, leituras e testes laboratoriais para avaliação e acompanhamento de experimentos;
- ⇒ Realizar a leitura dos resultados de exames, cálculos simples e representação de dados;
- ⇒ Orientar e executar tarefas de observação, identificação e mensuração microscópica;
- ⇒ Supervisionar e avaliar resultados de testes, análise, exames e registro de dados;
- ⇒ Realizar a inspeção, conservação e manutenção de materiais utilizados no laboratório;
- ⇒ Elaborar relatórios periódicos das atividades desenvolvidas;
- ⇒ Receber, protocolar e controlar entradas e saídas de materiais e amostras para análise;
- ⇒ Executar outras tarefas da mesma natureza ou nível de complexidade associado à sua especialidade ou ambiente.

REQUISITOS DO CARGO

Grau de Instrução: Ensino médio ou curso técnico equivalente

Formação Profissional: --

Registro Profissional: --

Experiência: --

Idioma: --

Informática: nível básico

PRINCIPAIS HABILIDADES

- ⇒ Capacidade de análise e interpretação de informações
- ⇒ Concentração
- ⇒ Relacionamento Interpessoal
- ⇒ Iniciativa, Organização e Controle
- ⇒ Raciocínio Lógico e Estruturado

ANEXO II

EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA DO RIO GRANDE DO NORTE - EMPARN

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

PERFIL DOS CARGOS EFETIVOS

IDENTIFICAÇÃO DO CARGO

Cargo: TÉCNICO AGRÍCOLA

Classe: 4

Objetivo

Coordenar e acompanhar, sob supervisão, a instalação, condução de experimentos agropecuários e de laboratórios, visando subsidiar o desenvolvimento de pesquisas.

Principais Atribuições

- ⇒ Supervisionar, orientar, coordenar e executar tarefas relativas à instalação de experimentos;
- ⇒ Realizar e orientar tarefas de identificação, combate e controle de moléstias, pragas e ervas daninhas nas culturas e experimentos;
- ⇒ Supervisionar e orientar tarefas de prevenção e controle de enfermidades infecto-contagiosas e de parasitas internos e externos, tratamento sanitário e anotações referentes a experimentos;
- ⇒ Determinar as dosagens para a composição de adubos e produtos fitossanitários, épocas e métodos de aplicação;
- ⇒ Determinar as dosagens de produtos farmacêuticos a serem administrados em animais em experimento;
- ⇒ Realizar levantamento, identificação, análise e calibração de solos;
- ⇒ Avaliar e orientar épocas e processos de colheita, secagem, expurgo, pesagem e armazenamento de experimento;
- ⇒ Orientar e efetuar tabulações, cálculos e avaliação de ensaios;
- ⇒ Elaborar, efetuar e supervisionar o controle de calendário de vacinação, época de desmame, cobertura, castração, ordenha ou outras atividades correlatas;
- ⇒ Elaborar relatórios periódicos das atividades desenvolvidas;
- ⇒ Executar outras tarefas da mesma natureza ou nível de complexidade associado à sua especialidade ou ambiente.

REQUISITOS DO CARGO

Grau de Instrução: Ensino Médio ou Curso Técnico equivalente

Formação Profissional: Técnico Agrícola ou em Agropecuária

Registro Profissional: --

Experiência: --

Idioma: --

Informática: nível intermediário

PRINCIPAIS HABILIDADES

- ⇒ Capacidade de análise e Concentração
- ⇒ Organização e Iniciativa
- ⇒ Relacionamento Interpessoal
- ⇒ Discernimento para identificar problemas e propor soluções
- ⇒ Raciocínio Lógico e Estruturado

ANEXO II

EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA DO RIO GRANDE DO NORTE - EMPARN

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

PERFIL DOS CARGOS EFETIVOS

IDENTIFICAÇÃO DO CARGO

Cargo: MOTORISTA	Classe: 3
<p>Principais Atribuições</p> <ul style="list-style-type: none">⇒ Dirigir veículo de passageiro ou carga, realizando o respectivo transporte;⇒ Auxiliar na atividade de carga e descarga de mercadorias, quando couber;⇒ Realizar, quando necessário, serviços externos, de interesse da empresa;⇒ Realizar a execução ou o acompanhamento de atividades relativas a limpeza, manutenção e conservação do veículo;⇒ Controlar o consumo de combustível e quilometragem;⇒ Manter o veículo em perfeito estado de conservação;⇒ Executar outras tarefas da mesma natureza ou nível de complexidade associado à sua especialidade ou ambiente.	

REQUISITOS DO CARGO

Grau de Instrução: Ensino Médio

Formação Profissional: --

Registro Profissional: --

Experiência: 02 (dois) de habilitação na Carteira "D"

Idioma: --

Informática: nível básico

PRINCIPAIS HABILIDADES

- ⇒ Atenção e Paciência
- ⇒ Discernimento para executar serviços auxiliares
- ⇒ Relacionamento Interpessoal
- ⇒ Direção Defensiva

ANEXO II

EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA DO RIO GRANDE DO NORTE - EMPARN

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

PERFIL DOS CARGOS EFETIVOS

IDENTIFICAÇÃO DO CARGO

Cargo: **OPERADOR DE MÁQUINAS E VEÍCULOS**

Classe: **2**

Objetivo

Operar máquinas e equipamentos agrícolas para preparo de solo, aplicação de defensivos, plantio, colheita e tratamento de vários produtos de pesquisa agropecuária.

Principais Atribuições

- ⇒ Operar tratores e máquina agrícolas;
- ⇒ Executar serviços de desmatamento, destocamento, nivelamento, terraplanagem e limpeza de área para cultura;
- ⇒ Executar atividades de lavração, adubação, gradagem e sulcagem mecânica;
- ⇒ Executar serviços de semeadura, podagem, aplicação de defensivos e colheita mecânica;
- ⇒ Empilhar materiais em armazéns;
- ⇒ Controlar o consumo de combustível de tratores e implementos agrícolas;
- ⇒ Efetuar revisões e manutenções em máquinas e equipamentos;
- ⇒ Verificar e registrar alterações mecânicas;
- ⇒ Efetuar a limpeza e conservação de máquinas e implementos agrícolas;
- ⇒ Executar outras tarefas da mesma natureza ou nível de complexidade associado à sua especialidade ou ambiente.

REQUISITOS DO CARGO

Grau de Instrução: Ensino Fundamental Completo

Formação Profissional: --

Registro Profissional: --

Experiência: Habilitação na Carteira "C"

Idioma: --

Informática: --

PRINCIPAIS HABILIDADES

- ⇒ Atenção e Paciência
- ⇒ Discernimento para executar serviços auxiliares
- ⇒ Relacionamento Interpessoal
- ⇒ Força física
- ⇒ Iniciativa

ANEXO II

EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA DO RIO GRANDE DO NORTE - EMPARN

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

PERFIL DOS CARGOS EFETIVOS

IDENTIFICAÇÃO DO CARGO

Cargo: **OPERÁRIO RURAL**

Classe: **1**

Objetivo

Executar tarefas operacionais, utilizando instrumentos agrícolas ou serviços braçais em tratos culturais e animais.

Principais Atribuições

- ⇒ Executar tarefas de limpeza, plantio, cruzamento, colheita, secagem expurgo pesagem e armazenamento;
- ⇒ Executar atividades de irrigação, drenagem e adubação de áreas experimentais;
- ⇒ Realizar a construção e manutenção de cercas;
- ⇒ Colher e transportar materiais e amostras (vegetais e animais);
- ⇒ Operar instrumentos e ferramentas agrícolas de pequeno porte;
- ⇒ Transportar ração, animais e materiais agrícolas em geral;
- ⇒ Auxiliar nos procedimentos de vacinação e higiene de animais;
- ⇒ Realizar atividades relativas a nutrição animal, tratamento sanitário, aplicação de produtos veterinários, identificação e controle de doenças infecto-contagiosas e de parasitas internos e externos;
- ⇒ Realizar inseminação artificial, castração, curativos, parto, tatuagem para tosquia, controle de peso, alimentação e desmame de animais;
- ⇒ Efetuar registros de experimentos animais e vegetais, quando couber;
- ⇒ Executar outras tarefas da mesma natureza ou nível de complexidade associado à sua especialidade ou ambiente.

REQUISITOS DO CARGO

Grau de Instrução: Ensino Fundamental Completo

Formação Profissional: --

Registro Profissional: --

Experiência: --

Idioma: --

Informática: --

PRINCIPAIS HABILIDADES

- ⇒ Atenção e Paciência
- ⇒ Discernimento para executar serviços auxiliares
- ⇒ Relacionamento Interpessoal
- ⇒ Força física
- ⇒ Iniciativa

ANEXO II

EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA DO RIO GRANDE DO NORTE – EMPARN

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

PERFIL DOS CARGOS EFETIVOS

IDENTIFICAÇÃO DO CARGO	
Cargo: AUXILIAR DE SERVIÇOS	Classe: 1
Objetivo	
⇒ Executar atividades operacionais relativas à serviços gerais, conservação, limpeza, copa e portaria.	
CONSERVAÇÃO E LIMPEZA	
⇒ Efetuar limpeza e conservação de pisos, utensílios, móveis e demais equipamentos a fim de mantê-los em condições de uso; ⇒ Remover, transportar e arrumar móveis, máquinas e materiais diversos; ⇒ Reabastecer banheiros com papel, toalhas e sabonetes; ⇒ Remover lixos e/ou resíduos de materiais; ⇒ Executar outras tarefas da mesma natureza ou nível de complexidade associado à sua especialidade ou ambiente.	
COPA	
⇒ Preparar e servir café, água, sucos ou chá aos setores da Empresa; ⇒ Cuidar da higienização de utensílios, equipamentos e local de trabalho; ⇒ Zelar pela guarda, conservação, manutenção dos instrumentos e materiais utilizados, mantendo-os sempre em perfeitas condições de uso; ⇒ Identificar e controlar a quantidade do material utilizado diariamente e/ou em ocasiões especiais; ⇒ Recolher copos, pratos, talheres e outros recipientes servidos; ⇒ Executar outras tarefas da mesma natureza ou nível de complexidade associado à sua especialidade ou ambiente.	
PORTRARIA	
⇒ Fiscalizar as instalações e áreas físicas da Empresa; ⇒ Controlar a entrada e saída de pessoas nas dependências da Empresa; ⇒ Adotar medidas preventivas contra danos oriundos de roubos, incêndios ou outras ocorrências a fim de garantir a manutenção do patrimônio sob a sua guarda; ⇒ Inspeccionar portas, janelas, portões, bem como os veículos da Empresa; ⇒ Realizar a guarda de chaves da Empresa; ⇒ Executar outras tarefas da mesma natureza ou nível de complexidade associado à sua especialidade ou ambiente.	
REQUISITOS DO CARGO	
Grau de Instrução: Ensino Fundamental Completo	
Experiência: --	
PRINCIPAIS HABILIDADES	
⇒ Agilidade, Iniciativa, Atenção e Paciência ⇒ Discernimento para executar serviços auxiliares ⇒ Relacionamento Interpessoal	

ANEXO III

EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA DO RIO GRANDE DO NORTE - EMPARN

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

TABELA DE CORRELAÇÃO DE CARGOS

SITUAÇÃO ATUAL	SITUAÇÃO PROPOSTA
CARGO	CARGO
Auxiliar de Serviços	Auxiliar de Serviços
Artífice II	Em extinção
Operário Rural	Operário Rural
OPMAV - III	OPMAV
Mestre Rural	Em extinção
Auxiliar de Laboratório	Em extinção
Marinheiro Regional	Em extinção
Laboratorista	Técnico em Laboratório
Auxiliar Administrativo	Em extinção
Técnico Agrícola	Técnico Agrícola
Assistente Administrativo	Assistente Administrativo
Assistente de Pesquisa	Em extinção
Assistente Executivo	Analista
Pesquisador I, II e III	Pesquisador

ANEXO IV

EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA DO RIO GRANDE DO NORTE - EMPARN

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

TABELA DE INCENTIVO À TITULAÇÃO

CLASSE	TITULAÇÃO	PADRÃO
1 e 2	Graduação Tecnológica ou curso equivalente Ensino médio completo	III II
3 e 4	Bacharelado Graduação Tecnológica ou curso equivalente	III II
5	Mestrado Pós-Graduação	III II
6	Doutorado Mestrado	III II

ANEXO V
EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA DO RIO GRANDE DO NORTE – EMPARN
PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

Tabela de Vencimentos de Cargos Efetivos Vigente - janeiro - 2026

CLASSE	PADRÃO	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Pesquisador 6	III	10.183,62	10.387,29	10.595,04	10.806,94	11.023,08	11.243,54	11.468,41	11.697,78	11.931,73	12.170,37
	II	9.427,70	9.616,25	9.808,58	10.004,75	10.204,85	10.408,94	10.617,12	10.829,46	11.046,05	11.266,97
	I	8.808,10	8.984,26	9.163,95	9.347,23	9.534,17	9.724,85	9.919,35	10.117,74	10.320,09	10.526,49
Analista 5	III	4.925,07	5.023,57	5.124,04	5.226,52	5.331,05	5.437,68	5.546,43	5.657,36	5.770,50	5.885,91
	II	4.022,07	4.102,51	4.184,56	4.268,25	4.353,62	4.440,69	4.529,50	4.620,09	4.712,50	4.806,75
	I	2.556,86	2.608,00	2.660,16	2.713,36	2.767,63	2.822,98	2.879,44	2.937,03	2.995,77	3.055,68
Técnicos 4	III	3.734,14	3.808,82	3.885,00	3.962,70	4.041,95	4.122,79	4.205,25	4.289,35	4.375,14	4.462,64
	II	3.589,14	3.660,92	3.734,14	3.808,82	3.885,00	3.962,70	4.041,95	4.122,79	4.205,25	4.289,35
	I	2.289,89	2.335,69	2.382,40	2.430,05	2.478,65	2.528,22	2.578,79	2.630,36	2.682,97	2.736,63
Motorista 3	III	2.596,70	2.648,63	2.701,61	2.755,64	2.810,75	2.866,97	2.924,31	2.982,79	3.042,45	3.103,30
	II	2.130,20	2.172,80	2.216,26	2.260,59	2.305,80	2.351,91	2.398,95	2.446,93	2.495,87	2.545,79
	I	1.747,50	1.782,45	1.818,10	1.854,46	1.891,55	1.929,38	1.967,97	2.007,33	2.047,47	2.088,42
OPMAV 2	III	2.270,20	2.315,60	2.361,92	2.409,15	2.457,34	2.506,48	2.556,61	2.607,75	2.659,90	2.713,10
	II	1.952,30	1.991,35	2.031,17	2.071,80	2.113,23	2.155,50	2.198,61	2.242,58	2.287,43	2.333,18
	I	1.527,77	1.558,33	1.589,49	1.621,28	1.653,71	1.686,78	1.720,52	1.754,93	1.790,03	1.825,83
ASG 1	III	1.591,32	1.623,15	1.655,61	1.688,72	1.722,50	1.756,95	1.792,08	1.827,93	1.864,49	1.901,77