

Minuta Pauta Negociação PLR 2026 / 2027 (em elaboração)

1	ECONÔMICA	SALÁRIO - REAJUSTE: Reajuste salarial pelo índice proposto pela Categoria e perdas de ACTs anteriores (INPC + 5% + perdas ACT 2018/2019 + perdas ACT 2019/2020), para todos os planos vigentes.
2	ECONÔMICA	BOLSA DE ESTAGIÁRIOS: O estagiário, com contrato regido pela Lei 11.788/2008, não tem vínculo empregatício e o valor da bolsa não poderá ser inferior ao piso disposto na CCT.
3	ECONÔMICA	BOLSA DE ESTAGIÁRIOS - REAJUSTE: a bolsa de estágio será reajustada pelo índice proposto pela Categoria (INPC + 5%) anualmente, na data base da CCT dos bancários.
4	ECONÔMICA	ANUÊNIO: A FINEP passará a conceder o adicional de 1% (um por cento) sobre o salário-base de cada empregado para cada ano completo de serviço prestado à empresa. O pagamento do anuênio será calculado com base no salário vigente do empregado na data de acordo com sua posição na tabela salarial do plano de cargos ao qual está vinculado. O anuênio será limitado a 35% (trinta e cinco por cento) do salário-base do empregado e a 35 anos de serviço prestado à empresa. O pagamento do anuênio será efetuado mensalmente, juntamente com o salário do empregado.
5	ECONÔMICA	ADICIONAL POR QUALIFICAÇÃO E GRATIFICAÇÃO POR TITULAÇÃO - REAJUSTE: Reajuste salarial pelo índice proposto pela Categoria e perdas de ACTs anteriores (INPC + 5% + perdas ACT 2018/2019 + perdas ACT 2019/2020), para todos os empregados de cargo de nível médio e nível superior da FINEP que possuem as respectivas titulações.
6	ECONÔMICA	AUXÍLIOS ALIMENTAÇÃO E REFEIÇÃO - REAJUSTE: Reajuste salarial pelo índice proposto pela Categoria e perdas de ACTs anteriores (INPC + 5% + perdas ACT 2018/2019 + perdas ACT 2019/2020). O pagamento será devido a todos os empregados, mesmo aqueles afastados por qualquer motivo.
7	ECONÔMICA	AUXÍLIOS ALIMENTAÇÃO E REFEIÇÃO - CESTA NATALINA: Serão concedidos Auxílios Alimentação e Refeição adicionais, no valor proposto pela Categoria (INPC + 5% + perdas ACT 2018/2019 + perdas ACT 2019/2020), como cesta natalina, até o último dia útil de novembro. O pagamento será devido a todos os empregados, mesmo aqueles afastados por qualquer motivo.
8	ECONÔMICA	TELETRABALHO: A FINEP se comprometerá a pagar um Auxílio ao Teletrabalho no valor de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), de forma mensal, para custear gastos com equipamentos, assessorios, energia, telefone, internet, mobiliário e demais despesas que os empregados venham a ter em função do teletrabalho, a contar da data-base deste ACT. O auxílio deverá ser reajustado todo ano com base no índice aprovado pela CCT na data base.

Minuta Pauta Negociação PLR 2026 / 2027 (em elaboração)

9	ECONÔMICA	AUXÍLIO EDUCAÇÃO E GUARDA - REAJUSTE: o Auxílio Educação e Guarda será reajustado pelo índice proposto pela Categoria e perdas de ACTs anteriores (INPC + 5% + perdas ACT 2018/2019 + perdas ACT 2019/2020), para cada filho e demais dependentes, inclusive os adotados, de forma a manter os valores concedidos de forma linear, da pré-escola até o fim da graduação. O auxílio será integral por dependentes com idade entre 0 e 6 meses.
10	ECONÔMICA	AUXÍLIO EDUCAÇÃO E GUARDA – No caso de casais de empregados com dependentes em comum, a FINEP fará pagamento do benefício de auxílio educação e guarda para ambos, limitado ao valor total da(s) despesa(s).
11	ECONÔMICA	AUXÍLIO EDUCAÇÃO E GUARDA – A FINEP se compromete a assegurar que, na norma de auxílio educação e guarda, a referência à "faixa de sete meses a 17 anos e 11 meses" seja substituída por "faixa de sete meses a 21 anos de idade, ou, se ainda estiver cursando estabelecimento de ensino superior ou escola técnica de segundo grau, até 24 anos de idade".
12	ECONÔMICA	AUXÍLIO EDUCAÇÃO E GUARDA – A FINEP se compromete a assegurar que, no auxílio educação e guarda, a referência à "de 3 meses até 6 meses" seja substituída por "do nascimento até 6 meses de idade".
13	ECONÔMICA	AUXÍLIO EDUCAÇÃO E GUARDA: a FINEP permitirá a opção de reembolso, a título de Auxílio Educação e Guarda, de material escolar e uniformes dos dependentes, em alternativa às demais opções de reembolso já existentes.
14	ECONÔMICA	AUXÍLIO EDUCAÇÃO E GUARDA: A FINEP se compromete a alterar a norma de auxílio e educação e guarda passando a permitir o reembolso também de quaisquer despesas além do salário base registrado em contrato - despesas com verbas descontáveis do(a) prestador(a) de serviço de babá; despesas com benefícios; despesas com verbas decorrentes de rescisão de contrato do(a) prestador(a) (babá); e FGTS das babás contratadas.
15	ECONÔMICA	PROGRAMA DE IDIOMAS – Cumprimento e atualização do ACT 2019/2020: atualização do teto de reembolso do programa de idiomas com base na variação do INPC entre a data de implementação do atual valor e a data base deste ACT. Parágrafo Único: o teto de reembolso será ajustado todos os anos, na data base da categoria dos bancários, pelo índice utilizado na CCT para reajuste da remuneração.
16	ECONÔMICA	PAE - REAJUSTE: Reajuste dos valores do PAE pelo índice proposto pela Categoria e perdas de ACTs anteriores (INPC + 5% + perdas ACT 2018/2019 + perdas ACT 2019/2020).
17	ECONÔMICA	FÉRIAS: A FINEP passará a conceder aos empregados um adicional de férias correspondente a 2/3 (dois terços) do valor do salário bruto, em vez do adicional de 1/3 (um terço) previsto pela legislação vigente. Este adicional será pago juntamente com o pagamento do período de férias, conforme estipulado na legislação trabalhista em vigor.

Minuta Pauta Negociação PLR 2026 / 2027 (em elaboração)

18	ECONÔMICA	EQUILÍBRIO SALARIAL INTERNO: A FINEP corrigirá o posicionamento da tabela salarial de nível médio, passando-a do quartil que paga pior para o quartil que paga melhor, resgatando a pesquisa salarial feita pela Fundação Instituto de Administração (FIA), que deu origem ao atual plano de cargos da empresa (PCE). Deverão ser feitas todas as atualizações de remuneração considerando os acordos coletivos de trabalho celebrados desde a entrada em vigor do PCE, e o próprio plano deverá ser alterado para fazer constar a tabela corrigida.
19	ECONÔMICA	Em caráter de urgência serão desenvolvidas iniciativas que visem reposicionar a carreira de nível médio, para que se reconheça o exercício de atividades complexas já realizadas e se estabeleça novas atividades com complexidades compatíveis com a realidade da FINEP. Provisoriamente, será realizada a extensão da tabela da carreira com a introdução de 5 interníveis adicionais, permitindo a evolução continuada dos integrantes da carreira.
20	ECONÔMICA	EQUILÍBRIO SALARIAL INTERNO (Resgate e cumprimento do Termo de Compromisso de 2010): Este termo prevê a alteração das tabelas salariais dos Profissionais da FINEP, para recuperação das perdas no acordo de 2008, mas os profissionais de Nível Médio e os profissionais do plano PCS não foram contemplados. Pedimos a instituição de uma gratificação que reflita as perdas em relação aos R\$ 1.000 pagos aos analistas do PCR, devidamente corrigida pelos índices das CCTs dos Bancários, para os empregados de nível superior vinculados ao PCS e para todos os profissionais de Nível Médio do PCS, PCR, inclusive aqueles que migraram para o PCE.
22	ECONÔMICA	ADICIONAL POR QUALIFICAÇÃO E GRATIFICAÇÃO POR TITULAÇÃO - A FINEP se compromete a estender a gratificação por titulação stricto sensu e lato sensu para os empregados de nível médio da FINEP que tiverem as respectivas titulações para todos os planos de cargos existentes na FINEP.
23	TRABALHISTA	CONTROLE DE FREQUÊNCIA: A FINEP implantará o registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, previsto no §4º, art. 74 da CLT. O controle de ponto por exceção será utilizado nos dias de jornada presencial e nos dias de teletrabalho.
24	TRABALHISTA	CONTROLE DE FREQUÊNCIA: A FINEP se compromete a reestabelecer o abono parcial de jornada para consultas médicas e similares, conforme praticado na FINEP antes da revisão da norma RHM 02/2012, estendendo a possibilidade de abono parcial de jornada aos dias em que os empregados estejam em teletrabalho.

Minuta Pauta Negociação PLR 2026 / 2027 (em elaboração)

25	TRABALHISTA	<p>INTERVALO PARA REFEIÇÃO: O horário de almoço dos empregados da FINEP que praticarem jornada de mais de 6h será de 1h. Alternativamente, será facultado ao empregado almoçar em período inferior, não podendo este tempo ser menor que 30 minutos. Nos dias em que ocorrer a redução do horário de almoço, respeitado sempre o período mínimo de 30 minutos, o tempo não utilizado poderá ser deduzido da jornada diária, autorizando a saída antecipada ou, a critério do empregado, poderá ser utilizado no banco de horas.</p>
26	TRABALHISTA	<p>TELETRABALHO: A FINEP se compromete a criar regras e condições para a concessão de teletrabalho total aos empregados, no prazo de 90 (noventa) dias. Essas regras deverão constar na norma de teletrabalho também no prazo de 90 (noventa) dias. As regras deverão conter, no mínimo, previsão de teletrabalho total para:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Por tempo determinado, para realizar uma determinada atividade ou um grupo de atividades, mediante aprovação do superior imediato do empregado. 2- Por tempo determinado, para realização de cursos de extensão ou de pós-graduação em outros municípios, pelo período de duração do curso, caso o curso possa ser realizado sem conflito com o trabalho do empregado, e sendo necessária a aprovação do superior imediato do empregado. 3- Por tempo determinado e no exterior, para realização de cursos de extensão ou de pós-graduação presenciais e fora do país, pelo período de duração do curso, caso o curso possa ser realizado sem conflito com o trabalho do empregado, e sendo necessária a aprovação dos superiores imediatos e mediato do empregado. 4- Em substituição à hipótese de deslocamento do empregado no interesse da Administração. 5- Por tempo indeterminado, para o caso de empregados que trabalhem em regionais pequenas, entendidas assim as regionais com menos de 10 (dez) empregados, onde por conveniência e oportunidade, a FINEP decida não possuir escritório físico ou possuir escritório físico reduzido. 6- Por tempo indeterminado, para empregados que tenham funções para as quais a FINEP entenda que a realização totalmente remota traz ganhos de eficiência, mediante aprovação da Diretoria Executiva, e sendo obrigatória a concordância do empregado para ser colocado em teletrabalho total. 7- Por tempo determinado ou indeterminado, para empregados que, em função de condições específicas, o trabalho presencial represente risco à sua saúde, seja esta condição temporária ou não. 8- Por tempo determinado, para empregados com deficiência, ou com filhos com deficiência, e empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade. 9- Por tempo determinado, para gestantes a partir do 7º mês de gestação até a licença maternidade. 10 - Por tempo determinado, para lactantes.
27	TRABALHISTA	<p>TELETRABALHO: A FINEP se compromete a conceder o regime de teletrabalho para estagiários e aprendizes, conforme previsão no art. 75-B, §6º da CLT.</p>

Minuta Pauta Negociação PLR 2026 / 2027 (em elaboração)

28	TRABALHISTA	<p>Em caso de emissão de alerta de chuvas pela Defesa Civil, a FINEP se compromete a dispensar imediatamente da jornada de trabalho todos os empregados, estagiários, extra-quadros e terceirizados que trabalhem naquela localidade, resguardando-lhes o direito de retornarem a suas residências ou a local seguro.</p> <p>Parágrafo primeiro: os empregados poderão ser colocados nesse regime durante o período de alerta de chuvas, desde que as condições operacionais e de segurança permitam a realização das atividades remotamente.</p> <p>Parágrafo segundo: os extra-quadros e estagiários que tiverem possibilidade de realizar suas atividades em regime de teletrabalho poderão ser colocados nesse regime durante o período de alerta de chuvas, desde que as condições operacionais e de segurança permitam a realização das atividades remotamente.</p> <p>Parágrafo terceiro: os empregados, extra-quadros e estagiários que não tiverem as condições operacionais e de segurança que permitam a realização das atividades remotamente, serão dispensados da jornada de trabalho.</p> <p>Parágrafo quanto: Entende-se por "alerta de chuvas" os avisos emitidos pela Defesa Civil do município, classificando a situação como de risco elevado, muito alto ou extremo, devido a chuvas intensas, enchentes, deslizamentos de terra ou outras condições climáticas adversas que possam comprometer a segurança.</p>
29	TRABALHISTA	PAD e SINDICÂNCIA - Inquérito Administrativo: Será permitida a participação de empregado designado pela AFIN/Sindicato Bancários para participar como observador em todas as comissões de inquérito administrativo, desde que solicitado pelo empregado interessado.
30	TRABALHISTA	PAD e SINDICÂNCIA - A FINEP se compromete a fazer a revisão geral da Norma 14/2011, sendo obrigatória a aprovação por meio de comissão paritária específica ou da CPART, com a possibilidade das partes apresentarem especialistas no tema. A FINEP se compromete ainda a retirar imediatamente da norma o dispositivo que determina que o excedente de 40 horas negativas seja objeto de PAD.
31	TRABALHISTA	PROMOÇÃO FUNCIONAL: A FINEP alterará a norma de promoção, fazendo constar que haverá sempre ao menos uma promoção por ano.
32	TRABALHISTA	PROMOÇÃO FUNCIONAL – Estabelecimento de “data base” para o processo de avaliação/promoção e retroatividade.
33	TRABALHISTA	PROMOÇÃO FUNCIONAL: Para compensar o ano que a FINEP ficou sem promoção funcional, será realizado um processo de promoção adicional em 2026, com efeitos financeiros ainda este ano.

Minuta Pauta Negociação PLR 2026 / 2027 (em elaboração)

34	TRABALHISTA	PROMOÇÃO FUNCIONAL: A FINEP fará constar na norma de promoção que os processos anuais de promoção deverão contar com verba suficiente para que os empregados alcancem do início ao teto da tabela em 24 anos, em média, para as carreiras de nível médio e em 28 anos, em média, para as carreiras de nível superior.
35	TRABALHISTA	PROMOÇÃO FUNCIONAL: A FINEP criará um sistema de avaliação de desempenho que seja o principal insumo para o processo de promoção, devendo os responsáveis justificar por escrito caso resultado de promoção que destoe da avaliação.
36	TRABALHISTA	PROMOÇÃO FUNCIONAL: A FINEP criará uma instância recursal para o processo de promoção, que deverá ser integrada, em sua maioria, por pessoas diferentes das responsáveis pela promoção, e que permita recurso do resultado do processo de promoção do próprio empregado.
37	TRABALHISTA	PROMOÇÃO FUNCIONAL: A FINEP fará constar na norma de promoção que, todos os anos, a empresa divulgará a estimativa de verba de promoção no começo do período a que a promoção se referir.
38	TRABALHISTA	PROMOÇÃO FUNCIONAL: A FINEP se compromete a conceder um internível automático de promoção a todos os empregados que estejam há pelo menos 3 (três) anos sem receber promoção. A FINEP se compromete a fazer constar na norma de promoção, no prazo de 30 (trinta) dias, que empregados sem promoção há 3 (três) anos receberão um internível de promoção automaticamente.
39	TRABALHISTA	REENQUADRAMENTO FUNCIONAL: A FINEP se compromete a, no prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar da assinatura deste ACT, implementar um processo de reenquadramento funcional para os empregados que, durante os períodos de restrição orçamentária, adquiriram novas competências, habilidades ou experiências relevantes e executam funções superiores às correspondentes à suas posições de carreira. Os empregados reenquadrados funcionalmente terão suas funções e responsabilidades atualizadas, refletindo-se também em uma revisão salarial correspondente.
40	TRABALHISTA	A FINEP realizará eleições abertas para a seleção de empregado do quadro efetivo da empresa, para a representação dos empregados na Comissão de Ética.

Minuta Pauta Negociação PLR 2026 / 2027 (em elaboração)

41	TRABALHISTA	<p>CPART: Fica instituído o processo de negociação permanente via CPART, por meio da qual as partes signatárias, reforçando a via do diálogo, continuarão a debater as questões pertinentes às relações trabalhistas</p> <p>Parágrafo Primeiro – Será aprovado regulamento em até 60 (sessenta) dias da assinatura deste ACT, no qual fica determinado que serão realizadas reuniões ordinárias mensalmente com calendário anual preestabelecido entre as partes signatárias. O regulamento deverá ser aprovado observando-se a paridade entre os empresa e empregados.</p> <p>Parágrafo Segundo – Reuniões extraordinárias poderão ser realizadas toda vez que for necessário e urgente o encaminhamento de assuntos em discussão nas reuniões ordinárias mensais.</p> <p>Parágrafo Terceiro – Durante a vigência deste acordo, as partes signatárias poderão sugerir a instalação de mesas temáticas sobre assuntos de interesse dos empregados, definidos de comum acordo, inclusive a metodologia de funcionamento da mesa.</p> <p>Parágrafo Quarto - A CPART é composta por representantes da empresa, representantes dos empregados, incluindo obrigatoriamente ao menos um representante da AFIN e um do Sindicato dos Bancários.</p>
42	TRABALHISTA	A FINEP se comprometerá a manter um Programa de Demissão Assistida contínuo, ou a abrir um programa de 2 em 2 anos.
43	TRABALHISTA	A FINEP reconhece a vigência do atual ACT até a celebração do próximo acordo (ultratividade).
44	TRABALHISTA	<p>A FINEP se compromete a não exigir a CID nos atestados médicos dos empregados, cumprindo o que determina o inciso X, art. 5º da Constituição Federal, e respeitando a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema (E.g. RO-213-66.2017.5.08.0000).</p> <p>Parágrafo primeiro: A FINEP se compromete a, no prazo de 30 (trinta) dias da assinatura deste ACT, alterar a Norma de Jornada de Trabalho e Controle de Frequência (N-RHM-002/12) para suprimir os itens que tratam da CID nos atestados.</p> <p>Parágrafo Segundo: A FINEP se compromete a dar ampla divulgação da interrupção da exigência de CID nos atestados médicos.</p>

Minuta Pauta Negociação PLR 2026 / 2027 (em elaboração)

45	TRABALHISTA	A FINEP se compromete a permitir que os empregados que prestaram concurso para o cargo de secretariado ou que atualmente exercem essas atividades continuem a exercê-la, sem possibilidade de que sejam transferidos para outras funções sem a sua concordância expressa.
46	TRABALHISTA	TERCEIRIZAÇÃO: A FINEP se compromete a não expandir as terceirizações de mão de obra e a reavaliar as terceirizações atualmente existentes, substituindo os empregados terceirizados por empregados concursados.
47	TRABALHISTA	TERCEIRIZAÇÃO: Enquanto não reverte as terceirizações existentes, a FINEP se compromete a pagar salários, no mínimo, 50% acima dos pisos da categoria, mediante definição de um salário compatível com o porte da empresa. Parágrafo Único: em caso de categorias que não tenham piso definido por convenção, a FINEP se compromete a pagar, no mínimo, 50% acima do salário-mínimo da região.
48	TRABALHISTA	A FINEP garantirá a incorporação integral da gratificação de função, aos empregados que tenham exercido função gratificada/cargo comissionado efetivo, porte, APPA, CTVA, dentre outros, por período igual ou maior de 10 (dez) anos e sejam dispensados da função. Terão direito a incorporação integral da gratificação os empregados que a receberem por 9 (nove) anos, ininterruptos ou não, em um período de 10 (dez) anos.

Minuta Pauta Negociação PLR 2026 / 2027 (em elaboração)

49	TRABALHISTA	<p>Que a FINEP estabeleça normativo interno para prevenção de interferências indevidas nas análises técnicas dos funcionários.</p> <p>Objetivos do item: a) defender a FINEP e o interesse público; b) criar um ambiente de trabalho com menos pressões indevidas para todos os funcionários; c) valorizar o bom profissional técnico que trabalha como guardião do interesse público e dos normativos; d) evitar possíveis distorções nos processos de avaliação e promoção; e) tornar o RH da empresa mais proativo em relação ao tema.</p> <p>O normativo deverá conter, entre outros, itens como:</p> <p>a) São vedadas quaisquer tentativas de contaminação e interferência no mérito de um parecer técnico com assuntos que não sejam de competência de seu responsável. A segregação das análises técnicas deve ser respeitada. Diante de qualquer situação especial, cabe à instância decisória flexibilizar ou não eventual entrave normativo;</p> <p>b) São vedados pedidos de reanálises ou troca de funcionário responsável pela análise em virtude de tão somente divergências nas conclusões entre membros em uma linha decisória. Eventuais divergências de opiniões técnicas são normais, cabendo às instâncias decisórias seguir a que lhe parecer mais confiável;</p> <p>c) Todo pedido de revisão de parecer técnico deverá ser feito por e-mail, independentemente de solicitação. São exceções apenas pequenas revisões sem impacto para as instâncias decisórias (ex.: correção de pequenos erros de grafia, pequenos erros de cálculo, de formatação de documento, etc.);</p> <p>d) Todo pedido de revisão deve ser específico e detalhado, sendo vedados pedidos de revisões genéricos;</p> <p>e) Nos casos de pedidos de revisões de pareceres técnicos, deverá ser mantido todo o histórico do processo e seu contexto, sendo vedada a omissão dos pareceres anteriores (ex.: se um superior pede revisão do parecer 1, o analista deverá emitir o parecer 2, informando e detalhando o pedido de revisão e anexando o parecer 1);</p> <p>f) A eventual revisão de algum item do parecer não vincula a necessidade de alteração da conclusão final;</p> <p>g) São vedadas solicitações de detalhamento técnico desmedidas no parecer, não usuais para aquela atividade ou realizar excessivos pedidos de revisão;</p>
----	-------------	---

Minuta Pauta Negociação PLR 2026 / 2027 (em elaboração)

		<p>h) É vedada a troca de funcionário responsável por uma análise em curso. Havendo situação atípica que justifique a troca de funcionário durante uma análise em curso, essa deverá ser comunicada e justificada por e-mail, copiando a comissão de ética da FINEP e ouvidoria. Tal procedimento é dispensado em casos de férias ou afastamento do funcionário;</p> <p>i) É vedado o pedido de antecipação de conclusão de parecer técnico de forma extraoficial, devendo o superior aguardar a finalização do parecer técnico;</p> <p>j) Sempre que possível, a distribuição das análises entre os funcionários deve ocorrer de forma aleatória. Admite-se exceção em caso de funcionário com notório conhecimento sobre o assunto a ser apreciado;</p> <p>k) É vedada a exigência de prazos exíguos para elaboração de um parecer técnico, especialmente para análises de alta complexidade técnica ou temas não rotineiros;</p> <p>l) O nível de exigência técnica dos pareceres técnicos deverá ser imparcial e observar simetria de procedimentos. Um superior não poderá exigir, por exemplo, um parecer mais detalhado do que o usual ou procedimento especial apenas porque um analista indeferiu uma operação (casuísmo);</p> <p>m) São vedadas realizações de reuniões ou sabatinas para se debater o parecer técnico do funcionário (ética profissional). Cabe somente ao superior imediato analisar a suficiência de informações do parecer de seu funcionário. São admitidas, naturalmente, realizações de reuniões para se debater assuntos em tese/abstrato;</p> <p>n) É vedada qualquer marginalização de funcionário das funções usuais de seu cargo, mesmo havendo eventuais divergências de opiniões com seu superior sobre determinado assunto ou atividade;</p> <p>o) Havendo mera suspeita de qualquer tipo de interferência indevida em seu trabalho ou de terceiros, qualquer funcionário poderá apresentar denúncia da situação, sendo vedada qualquer punição ao denunciante;</p> <p>p) Não são consideradas pressões/interferências indevidas as orientações usuais dos gestores como, por exemplo, orientações de normativos, transmissão de experiências profissionais, cobrança de prazos razoáveis, sugestões de melhoria de aspectos técnicos do parecer, etc.</p>
50	TRABALHISTA	A FINEP se compromete a elaborar normativo para processo de exoneração de funcionários comissionados, prevendo aspectos a serem analisados como histórico do funcionário, relacionamento com colegas, avaliações de desempenho, conduta disciplinar, notificação prévia ao funcionário sobre a exoneração e possibilidade de recurso.
51	TRABALHISTA	A FINEP extinguirá a regra que impõe prazos entre os períodos de fruição de férias.

Minuta Pauta Negociação PLR 2026 / 2027 (em elaboração)

52	CIDADANIA CORPORATIVA	<p>ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL: A FINEP manterá, como parte integrante da sua política de Recursos Humanos, através de normativo adequado, a declaração de não tolerância às práticas de assédio sexual ou moral, de acordo o disposto nos parágrafos 1º, 2º e 3º da cláusula 8ª do ACT de 2014:- Parágrafo 1º: Será considerada falta grave para a rescisão do contrato de trabalho do empregado, a prática de assédio sexual, entendido como tal qualquer atitude que, mediante ameaça ou coação, objetive a prática de ato libidinoso ou conjunção carnal;- Parágrafo 2º: Será também será considerada falta grave para a rescisão do contrato de trabalho do empregado, a prática de assédio moral, entendido como tal o conjunto de atos e comportamentos que levem à submissão do empregado a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, por intermédio de contínua perseguição, que possam acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais do empregado:- Parágrafo 3º: Se comprovadamente existentes as práticas mencionadas de assédio sexual ou moral, serão consideradas nulas as penalidades eventualmente aplicadas à vítima em razão da resistência ao assédio, inclusive as dispensas, respeitando sempre o prazo prescricional.</p>
53	CIDADANIA CORPORATIVA	<p>ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL: Quanto à política de assédio moral/sexual, propomos a implementação dos seguintes pontos: 1. Dar confiabilidade e segurança ao empregado do sigilo e do tratamento cuidadoso das denúncias recebidas pela empresa. 2. Promoção de política educativa e recorrente de divulgação dos canais e procedimentos educativos que evitem e coíbem a prática de assédio. 3. Implementação de comissão mista (interna/externa), integrada por membros da FINEP e da CGU, que será responsável pela instauração/julgamento das denúncias ocorridas. 4. Supressão dos itens 2.3 e 2.7 da Norma de Assédio Moral e Sexual que tratam do “não enquadramento”, bem como a retirada dos itens correspondentes na Cartilha. 5. Inclusão de dispositivos de proteção ao denunciante na Norma de Assédio Moral e Sexual e na Cartilha, incluindo, no mínimo, mas não se limitando ao afastamento do denunciado em casos de denúncia com materialidade, até que a sindicância e/ou o processo disciplinar terminem. 6. Supressão do item 2.10.3 da Norma, que trata de punição ao denunciante. 7. Fazer constar expressamente na norma que tipifica assédio moral as situações exemplificadas na Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho, disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457, devendo o texto da norma transcrever integralmente as situações contidas na página 11 da referida cartilha.</p>
54	CIDADANIA CORPORATIVA	<p>ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL: A FINEP se compromete a manter como parte da sua política de gestão de pessoas, normativo que preveja que os ocupantes de cargos de confiança condenados por assédio moral, seja no âmbito administrativo, ético, ou judicial, assédio sexual ou outros desvios de conduta, sejam imediatamente destituídos de suas funções, retornando ao cargo de origem, ou ao órgão de origem para o caso de colaboradores cedidos. Que a FINEP ingresse com ação regressiva para ressarcimento de indenizações contra os ocupantes de cargos comissionados condenados pela prática de dano ou assédio moral no ambiente do trabalho.</p>

Minuta Pauta Negociação PLR 2026 / 2027 (em elaboração)

55	CIDADANIA CORPORATIVA	ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL: A FINEP ministrará treinamento obrigatório para todos os ocupantes de cargo comissionado da FINEP sobre assédio moral e assédio sexual e sobre suas consequências psicológicas e jurídicas.
56	CIDADANIA CORPORATIVA	ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL: A FINEP realizará seminário(s), aberto(s) a todos os empregados, comissionados, terceirizados, estagiários, jovens aprendizes e demais colaboradores, sobre assédio moral e sexual.
57	CIDADANIA CORPORATIVA	A FINEP concederá benefício de redução de carga horária em até 2h por dia para os docentes do ensino superior que assim desejarem, estendendo à docência para o nível médio, com redução proporcional de remuneração.
58	CIDADANIA CORPORATIVA	TRANSPARÊNCIA: A FINEP se compromete a disponibilizar todos os documentos que subsidiam as decisões/resolução de diretoria, instruções de trabalho e normas internas, incluindo anexos, documentos preparatórios, notas técnicas, etc., ressalvados os classificados como sigilosos.
59	CIDADANIA CORPORATIVA	DIREITO DE REUNIÃO: A empresa garantirá um espaço físico adequado para a realização de reuniões, eventos e assembleias dos empregados, garantindo a participação remota dos demais escritórios, para tratar de assuntos de relações de trabalho.
60	CIDADANIA CORPORATIVA	PRESTAÇÃO DE CONTAS - TRANSPARÊNCIA: Que a diretoria da FINEP disponibilize dados e informações regulares sobre de resultados Financeiros, Operacionais e de Gestão, bem como da execução de seus planos de ações definidos, e se comprometa a realizar apresentações anuais sobre eles.
61	CIDADANIA CORPORATIVA	A FINEP se compromete a não permitir que pessoas condenadas no âmbito do poder judiciário ou administrativo assumam cargos ou funções comissionadas.
62	CIDADANIA CORPORATIVA	DIREITO À LIVRE COMUNICAÇÃO: a FINEP se compromete a restabelecer/manter a comunicação via correio eletrônico entre a AFIN, FIPECq, FIPECq Vida, ASAF, Representantes eleitos (FIPECq, FIPECq Vida, CA, CIS, CIP, CIPA, CPART e CPLAN) e o corpo funcional e demais colaboradores.
63	CIDADANIA CORPORATIVA	A FINEP fará constar em seu estatuto previsão para, no mínimo, 2 (dois) diretores-empregados.
64	CIDADANIA CORPORATIVA	A FINEP se compromete a fixar a carga horária em 30 (trinta) horas semanais, sem redução de remuneração, para todos os empregados que tenham necessidades especiais ou para todos os empregados que tenham filho portador de necessidade especial.

Minuta Pauta Negociação PLR 2026 / 2027 (em elaboração)

65	CIDADANIA CORPORATIVA	<p>A empresa compromete-se a desenvolver políticas e práticas de inclusão de pessoas neurodivergentes. Serão oferecidos treinamentos e capacitações para gestores e demais colaboradores a fim de promover a conscientização sobre as características e necessidades específicas das pessoas neurodivergentes. Serão implementadas adaptações no ambiente de trabalho, quando necessário, para garantir a acessibilidade e o conforto das pessoas neurodivergentes, levando em consideração suas particularidades sensoriais, cognitivas e de comunicação. Será estabelecido um canal de comunicação dedicado para que os colaboradores neurodivergentes possam expressar suas necessidades, preocupações e sugestões em relação ao ambiente de trabalho. A empresa se compromete a combater qualquer forma de discriminação ou preconceito em relação aos colaboradores neurodivergentes, garantindo um ambiente seguro e inclusivo para todos.</p>
66	CIDADANIA CORPORATIVA	<p>LICENÇA PATERNIDADE: A licença paternidade passará a ser de 6 (seis) meses, sem exceção, em consonância com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5.4 do Pacto Global da ONU.</p>
67	CIDADANIA CORPORATIVA	<p>Abono de Jornada para Adoção de Animais de Estimação: empregados que adotarem um animal de estimação terão direito a dois dias consecutivos de teletrabalho total, para fazer a adaptação do animal ao novo ambiente.</p> <p>Parágrafo Primeiro: Para solicitar o teletrabalho para adoção, o empregado deverá apresentar comprovante de adoção do animal emitido por uma entidade oficial ou reconhecida.</p>
68	CIDADANIA CORPORATIVA	<p>Os empregados que necessitarem acompanhar seus animais de estimação a consultas veterinárias, exames ou internações terão direito a uma abono de jornada remunerado de até dois (2) dias por ano, podendo ser utilizada de forma fracionada, conforme a necessidade.</p> <p>Parágrafo Primeiro: Para solicitar o abono de jornada para acompanhamento ao veterinário, o empregado deverá apresentar um atestado ou comprovante emitido pelo estabelecimento veterinário onde ocorreu a consulta, exame ou internação.</p> <p>Parágrafo Segundo: Em casos de emergência veterinária, o empregado deverá comunicar ao empregador o mais breve possível, preferencialmente antes do início da jornada de trabalho, para que a ausência seja devidamente justificada.</p>
69	CIDADANIA CORPORATIVA	<p>A FINEP se compromete a estabelecer cotas para cargos de liderança, promovendo a inclusão de mulheres e minorias raciais.</p>

Minuta Pauta Negociação PLR 2026 / 2027 (em elaboração)

70	SOCIAL	PROGRAMA DE INCENTIVO À PÓS-GRADUAÇÃO (PIPG): Que o programa de apoio à Pós-graduação, Mestrado e Doutorado volte a ser oferecido aos empregados de nível médio, para todos os planos de cargos existentes na FINEP.
71	SOCIAL	As Folgas Anuais, ou RES, não prescreverão na virada do ano, garantindo aos empregados o direito de usufruí-las mesmo que não tenham sido utilizadas dentro do ano-calendário. Em alternativa à não prescrição, a FINEP estipulará um limite máximo de acumulação de 20 (vinte) folgas, após o qual não será possível acumular mais RES. A FINEP se compromete a informar claramente aos empregados o saldo de suas Folgas Anuais e a garantir que possam usufruí-las dentro dos prazos estabelecidos.
72	SOCIAL	PLANO DE SAÚDE: Não haverá alteração da administradora do plano de saúde sem a aprovação do corpo funcional, em assembleia específica, considerando que os empregados da FINEP reconhecem a FIPECq Vida como a administradora do seu plano de saúde.
73	SOCIAL	PLANO DE SAÚDE: Que a FINEP reconheça a FIPECq Vida como sua administradora de planos de saúde e permita a adesão dos empregados a qualquer plano ofertado por ela, e não apenas aos planos da Amil.
74	SOCIAL	PLANO DE SAÚDE: Nas tabelas de participação dos planos administrados pela FIPECq Vida, a FINEP se comprometerá a corrigir os valores anualmente, utilizando o mesmo percentual de reajuste do plano, a atualizar as faixas salariais, e manterá os mesmos percentuais de participação atualmente vigentes em cada faixa da tabela.
75	SOCIAL	PLANO DE SAÚDE – AUMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA FINEP: Será estabelecido, em todas as modalidades de reembolso ou de participação de planos de saúde da FINEP, um percentual de participação da empresa de no mínimo, 70% nos custos do plano.
76	SOCIAL	PLANO DE SAÚDE: No caso de casais de empregados, o reembolso será concedido para ambos, conforme tabela correspondente, limitando o reembolso ao valor total da despesa. O benefício deverá ser concedido independente de titularidade do plano, ou seja, o empregado que comprovar o gasto de plano de saúde onde conste como dependente, receberá reembolso correspondente ao valor pago para si, para o titular, caso este seja cônjuge ou companheiro, e para os demais dependentes, caso estes sejam filhos, enteados, menores sob guarda ou equivalente.
77	SOCIAL	PLANO DE SAÚDE: A FINEP se compromete a efetivar na folha de pagamento o reajuste da participação dos empregados e da tabela de reembolso dos planos da FIPECq VIDA, no máximo até o mês seguinte ao reajuste anual aplicado contratualmente.
78	SOCIAL	REEMBOLSO PSICOTERÁPICO: Aumento da participação da FINEP nas despesas com psicoterapia de apoio para 95%, independente da faixa salarial e do número de dependentes do empregado.

Minuta Pauta Negociação PLR 2026 / 2027 (em elaboração)

79	SOCIAL	REEMBOLSO PSICOTERÁPICO: Aumento do teto de reembolso psicoterápico para R\$ 386,72 (trezentos e oitenta e seis reais e setenta e dois centavos), conforme Tabela de Referência Nacional de Honorários dos Psicólogos do Conselho Federal de Psicologia.
80	SOCIAL	ODONTOLÓGICO: Que o benefício odontológico seja mantido nos moldes anteriores, retirando o atual teto de gastos e atualizando os valores dos procedimentos, conforme valores praticados no mercado.
81	SOCIAL	ODONTOLÓGICO: Que a FINEP conceda abono parcial de jornada para os empregados que, por força do normativo da FINEP, compareçam à perícia odontológica.
82	SOCIAL	VACINAS: A FINEP se compromete a implantar um programa de vacinação, para todos os empregados e seus dependentes, estagiários e terceirizados que trabalhem na empresa, contemplando, no mínimo, vacinação anual contra gripe, pneumonia e dengue.
83	SOCIAL	VACINAS: A FINEP se compromete a oferecer reembolso de vacinas não disponíveis no SUS para seus empregados e dependentes.
84	SOCIAL	MEDICAMENTOS DE USO CONTÍNUO: a) Reembolso integral dos medicamentos; b) Ampliação do programa de forma a incluir na lista os medicamentos de uso contínuo destinados ao tratamento de todas as doenças que apresentem esta necessidade, inclusive acompanhado dos compostos; c) Inclusão dos equipamentos acessórios requeridos para os tratamentos, tais como: aparelho de medição de glicose, pressão, fitas de teste e agulhas de aplicação de insulina, etc., extensível aos dependentes e aposentados; e d) Retorno do sistema de entrega de medicamentos na residência dos empregados ativos e inativos.
85	SOCIAL	A FINEP se comprometerá a compartilhar unidades de atendimento de saúde com outras empresas que disponham do serviço ou implantação de unidade compartilhada com empresas interessadas, nos escritórios regionais da FINEP, de forma equivalente ao que ocorre em Brasília.
86	SOCIAL	AUXÍLIO FUNERAL: Auxílio Funeral no valor de até 30% do piso salarial do analista do PCE pelo falecimento do empregado, companheiro, filhos e enteados, independentemente da idade destes, aplicando-se a todos os planos de cargos existentes na FINEP.
87	SOCIAL	PREVIDÊNCIA: A FINEP se comprometerá a garantir ampla participação dos empregados e aposentados nas discussões e decisões referentes a eventuais mudanças no PPC e à criação de novos planos de previdência da FIPECq oferecidos como benefício pela FINEP.

Minuta Pauta Negociação PLR 2026 / 2027 (em elaboração)

88	SOCIAL	<p>PREVIDÊNCIA: A FINEP se compromete a criar e implementar um plano de previdência complementar de contribuição definida, de ingresso facultado a todos os empregados, e tendo contribuições realizadas de forma paritária entre a empresa e o empregado.</p> <p>Parágrafo Primeiro: Para cada valor contribuído pelo empregado, a empresa realizará uma contribuição de igual valor.</p> <p>Parágrafo Segundo: Os empregados terão a opção de escolher o percentual de contribuição sobre seu salário base, podendo variar entre 8% (oito por cento) e 12% (doze por cento), podendo este percentual ser alterado livremente pelos empregados mensalmente, mediante solicitação formal à empresa.</p> <p>Parágrafo Terceiro: A FINEP facultará a adesão ao novo plano de CD à empregados que já possuem plano de BD, podendo este grupo optar por percentuais de contribuição abaixo de 8%.</p> <p>Parágrafo Quarto: A empresa se compromete a implementar o plano de previdência complementar no prazo máximo de 6 (seis) meses a partir da assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).</p> <p>Parágrafo Quinto: A empresa se compromete a oferecer a possibilidade de compensação pelas contribuições não realizadas pelo atraso na implantação do CD, para os empregados sem o plano BD (desde o seu fechamento), e para os novos empregados (desde a sua contratação).</p>
89	SOCIAL	<p>AUXÍLIO DOENÇA / ACIDENTE DE TRABALHO: A empresa concederá complementação salarial em valor equivalente à recebida pelo INSS e a FIPECq, considerando salários, gratificações, adicionais, PLR, como se na ativa estivesse, por até 24 meses, conforme previsto na CCT 2022/2023. Será mantida a complementação, mesmo quando o INSS determinar o retorno ao trabalho, nos casos em que o empregado recorrer da decisão administrativamente.</p>
90	SOCIAL	<p>A FINEP manterá integralmente a remuneração e os benefícios dos empregados aposentados pelo INSS no caso de licença médica, pelo prazo de até 2 (dois) anos, assim como é feito com os demais empregados.</p>
91	SOCIAL	<p>A FINEP se compromete a aceitar comprovantes com data de até 12 meses anteriores à data de apresentação em todos os benefícios da empresa que dependem de comprovação de pagamento para que haja reembolso por parte da FINEP.</p>
92	SOCIAL	<p>PROMOÇÃO FUNCIONAL: Divulgar os quantitativos de promoção anual ou semestral por raça, gênero, idade, cargo, ocupantes de cargo ou função comissionada vs não ocupantes, e tempo de FINEP.</p>

Minuta Pauta Negociação PLR 2026 / 2027 (em elaboração)

93	SOCIAL	PROMOÇÃO FUNCIONAL: Nas publicações dos resultados dos processos de promoção deverá estar explícito para o corpo funcional, o internível no qual o respectivo funcionário se encontra, o internível para o qual está sendo promovido, bem como o tempo de contrato em vigor com a FINEP.
94	SOCIAL	PROMOÇÃO FUNCIONAL: A FINEP se compromete a incluir na norma de promoção funcional: a) que não poderá haver verba destacada para uso diretamente da Diretoria, com exceção da verba que já seria proporcionalmente distribuída aos comitês nos quais os diretores participam; b) que haverá sempre separação da verba correspondente aos empregados de nível médio, não podendo a verba do nível médio ser usada para promoção de empregados de nível superior.
95	SOCIAL	A FINEP se compromete a reativar a biblioteca nas instalações da FINEP, no Rio de Janeiro.
96	SOCIAL	A FINEP se compromete a estabelecer uma reserva de vagas de garagem para grávidas e lactantes.
97	SOCIAL	A FINEP se compromete a estender o programa de idiomas para os dependentes.
98	SOCIAL	REEMBOLSO ODONTOLÓGICO: Que a FINEP inclua como procedimentos reembolsáveis, os gastos com implantes dentários.
99	GESTÃO DE PESSOAS	A FINEP estabelecerá requisitos mínimos para a nomeação dos cargos de coordenador, gerente e superintendente, contendo, no mínimo, a exigência de experiência de 1 (um ano) na área de conhecimento da unidade para o cargo de coordenador, experiência de 3 (três anos) na área de conhecimento da unidade para o cargo de gerente e 5 (cinco) anos na área de conhecimento da unidade para o cargo de superintendente, não afetando os empregados já nomeados. Os requisitos se aplicarão aos nomeados internos e externos. A experiência na área poderá ser adquirida dentro ou fora da própria FINEP. Os requisitos de acesso aos cargos de coordenador, gerente e superintendente também serão aplicados aos respectivos substitutos e interinos.
100	GESTÃO DE PESSOAS	A FINEP se comprometerá a criar requisitos mínimos para o cargo de assessor, que deverão ser observados por todos os que vierem a ocupar tais cargos.
101	GESTÃO DE PESSOAS	TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO: a FINEP incluirá e manterá permanentemente na sua política de treinamento e desenvolvimento de pessoas cursos de idiomas, intensivos ou não, custeados integralmente pela FINEP, para empregados que exerçam funções para as quais haja necessidade de utilização de outros idiomas ou nas quais haja necessidade eventual de participação em viagens internacionais ou em eventos em que o uso de idioma estrangeiro seja necessário.

Minuta Pauta Negociação PLR 2026 / 2027 (em elaboração)

102	GESTÃO DE PESSOAS	TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO: Promover ajustes na norma de treinamentos e desenvolvimento, prevendo que possa ser realizado curso de imersão no exterior, com reembolso parcial ou total para o empregado.
103	GESTÃO DE PESSOAS	TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO: Alterar a norma de Treinamento e desenvolvimento incluindo a possibilidade de realização de treinamentos à noite ou nos finais de semana.
104	GESTÃO DE PESSOAS	BENEFÍCIOS: A FINEP se compromete a publicar na sua intranet, no prazo de 60 (sessenta) dias após a assinatura deste ACT, uma cartilha atualizada com todos os benefícios da empresa. A cartilha deve conter descrição do benefício, instruções e requisitos para utilização, valores de reembolso, indicação do normativo e/ou resoluções de diretoria que o regem, bem como quaisquer outras informações que possam ser consideradas pertinentes.
105	GESTÃO DE PESSOAS	A FINEP se compromete a tornar mais claros todos os contracheques da empresa, incluindo os contracheques de adiantamento salarial, de pagamento de PLR, de 13º salário e o demonstrativo de férias, em cumprimento ao art. 464 da CLT. Os Contracheques não poderão conter parcelas recebidas ou descontos que não tenham relação com a remuneração do empregado, como reprocessamentos. Não poderão conter parcelas que entram e saem no mesmo mês, como devoluções de uma parcela de remuneração daquele mesmo mês. O Demonstrativo de férias deverá indicar de forma clara o salário que será pago no mês de referência, bem como valor de desconto a ser aplicado no mês seguinte, caso haja.
106	GESTÃO DE PESSOAS	A FINEP se compromete a criar requisitos, regras e critérios objetivos para concessão de licença sem vencimentos, que deverão ser observadas por todas as licenças sem vencimento concedidas pela empresa.

Minuta Pauta Negociação PLR 2026 / 2027 (em elaboração)

107	GESTÃO DE PESSOAS	<p>A FINEP se compromete a criar limites de cargos que podem ser exercidos por funcionários extraquadros.</p> <p>Limite de Vagas para Pessoas Externas:</p> <p>a) Fica estabelecido que o preenchimento de cargos em comissão na FINEP por pessoas externas à empresa será restrito a um número máximo de 10% do total de cargos de livre provimento existentes, respeitando-se os critérios de competência e experiência necessários para o exercício das funções.</p> <p>Vedação de Nomeação para Cargos Específicos:</p> <p>a) É vedada a nomeação de pessoas externas para os cargos de secretário de diretoria.</p> <p>b) É vedada a nomeação de pessoas externas para os cargos de coordenador.</p> <p>c) É vedada a nomeação de pessoas externas para os cargos de gerente.</p> <p>d) É vedada a nomeação de pessoas externas para cargos de superintendente, com exceção do cargo de Chefe de Gabinete.</p>
108	GESTÃO DE PESSOAS	<p>A FINEP se compromete a realizar concurso para a carreira de nível médio dentro da vigência deste ACT.</p>
109	GESTÃO DE PESSOAS	<p>A FINEP se compromete a, no prazo de 12 (doze) meses da assinatura deste ACT, dobrar o número de vagas existentes para a função de encarregado operacional.</p> <p>Parágrafo Primeiro: a FINEP se compromete a realizar um mapeamento das atividades que pela sua complexidade e responsabilidade deveriam ser realizadas por encarregados.</p> <p>Parágrafo Segundo: A FINEP se compromete a efetivamente preencher as vagas de encarregados, levando em consideração as demandas de cada departamento e conforme solicitação dos responsáveis por cada unidade.</p> <p>Parágrafo Terceiro: A FINEP se compromete a dar transparência da motivação das decisões de criação e negativa de pedidos de criação dos cargos de encarregados.</p>

Minuta Pauta Negociação PLR 2026 / 2027 (em elaboração)

110	GESTÃO DE PESSOAS	<p>TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO: A FINEP se compromete a implantar, no prazo de 60 (sessenta) dias, uma política de treinamento e desenvolvimento de pessoas, que atinja todos os empregados da empresa, sejam de nível médio, nível superior ou ocupantes de cargos comissionados, que contenha, no mínimo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- ligação com a estratégia organizacional; 2- levantamento das necessidades de treinamento junto aos empregados e gestores; 3- foco especial, mas não limitado a, no treinamento e desenvolvimento de pessoas que obtiveram nota abaixo da média na última avaliação de desempenho ou que não obtiveram promoção no último processo de promoção funcional. <p>A política deve ser contínua e revisada anualmente como parte integrante do planejamento estratégico de gestão de pessoas da FINEP.</p>
111	GESTÃO DE PESSOAS	<p>A FINEP se compromete a desenvolver e implementar um plano de preparação de empregados para cargos e funções comissionadas, que incluirá um plano de sucessão detalhado. Este plano de preparação abrangerá as seguintes diretrizes:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Identificação de cargos e funções críticas, acompanhada de uma avaliação detalhada das habilidades e competências necessárias para desempenhar tais funções com eficácia. b. Previsão de revisões periódicas para garantir a constante eficácia e pertinência do plano, adaptando-o às mudanças organizacionais e às necessidades emergentes. c. Compromisso com um recrutamento proativo, que envolverá a identificação precoce e a preparação cuidadosa de potenciais sucessores internos, a fim de assegurar uma transição suave em caso de ascensões ou outras oportunidades de progresso na carreira. d. Implementação de programas abrangentes de desenvolvimento e treinamento para os colaboradores destacados como parte do plano de sucessão, visando a fortalecer suas habilidades e competências essenciais para assumir responsabilidades mais elevadas no futuro. e. Garantia de transparência e comunicação franca com todos os empregados, fornecendo informações claras e oportunas sobre as oportunidades de desenvolvimento e avanço na carreira dentro da FINEP. f. Disponibilização acessível de informações sobre o plano de sucessão e as oportunidades de crescimento interno, garantindo que todos os colaboradores tenham conhecimento das possibilidades de avanço profissional dentro da organização.