

**IC — MÓDULO 55: FUNÇÃO DE APOIO TÉCNICO E DE APOIO OPERACIONAL****CAPÍTULO 1: APRESENTAÇÃO**

**REFERÊNCIA:** Relatório/DIREC-029/2005-13ª ROD, de 30.03.2005; Relatório/DIREC-037/2005-14ª ROD, de 06.04.2005; Relatório/DIREC-113/2005-42ª ROD, de 19.10.2005; Relatório DIREC-011/2006-6ª ROD, de 09.02.2006; Relatório DIREC-052/2006-21ª ROD, de 24.05.2006; Relatório/DIREC-080/2006-45ª ROD, de 08.11.2006.

**ANEXO: 1 – Função de Apoio Técnico e Função de Apoio Operacional – Atribuições.**

**1 FINALIDADE**

Estabelecer as normas gerais, as atribuições, os critérios e os procedimentos para a designação e dispensa das funções de Apoio Técnico e de Apoio Operacional.

**2 ELABORAÇÃO DOS CAPÍTULOS**

Compete ao Departamento de Serviços de Gestão de Pessoas - DEGEP elaborar e atualizar os capítulos deste módulo.

**3 CONCEITOS E DEFINIÇÕES****3.1 Função de Apoio Técnico e de Apoio Operacional**

São as funções destinadas à designação de empregados que se enquadrem nos critérios estabelecidos neste Módulo.

**4 GENERALIDADES**

**4.1** As atribuições previstas para os ocupantes das funções de Apoio Técnico e de Apoio Operacional estão descritas no Anexo 1, sendo de responsabilidade da chefia imediata e do gestor da área de lotação do empregado designado para a FAT/FAO elaborar, acompanhar e avaliar seu plano de trabalho, em conformidade com o previsto neste Módulo, na legislação trabalhista e no Regulamento Disciplinar de Pessoal da Empresa.

\* \* \* \* \*



## ANEXO 1: FUNÇÃO DE APOIO TÉCNICO E DE APOIO OPERACIONAL - ATRIBUIÇÕES

### 1 LOTAÇÃO E ATRIBUIÇÕES DOS EMPREGADOS:

1.1 Com vistas a garantir a continuidade dos processos de suporte, operacionais e comerciais e a gestão do conhecimento na Empresa, a definição da lotação e das atribuições dos empregados designados para exercer a FAT/FAO, deverá ser norteada pela análise dos seguintes fatores:

- a) complexidade das atividades;
- b) histórico de funções exercidas;
- c) nível da FAT/FAO;
- d) experiência profissional;
- e) formação acadêmica, se for o caso;
- f) cargo.

1.2 A conclusão desta análise conduzirá ao posicionamento do empregado em unidade/órgão de nível estratégico, tático ou operacional com as atribuições a seguir, além daquelas previstas para seu cargo.

#### 1.2.1 Nível Estratégico:

- a) processos comerciais, operacionais e de suporte - Realizar trabalhos ou integrar equipes que atuem na revisão ou aprimoramento de sistemas comerciais e operacionais e de suporte;
- b) processo de planejamento – Realizar trabalhos ou integrar equipes que atuem no processo de planejamento da Empresa;
- c) processo de controle – Realizar trabalhos ou integrar equipes que atuem nos sistemas institucionais de controle da Empresa;
- d) desenvolvimento de pessoas – Realizar pesquisas, estudos, ou coordenar e integrar equipes que orientem o desenvolvimento dos profissionais na Empresa;
- e) executar outras atribuições de mesma natureza, compatível com o nível da função e do seu cargo.

#### 1.2.2 Nível Tático:

- a) orientar e realizar serviços de suporte, operacionais e comerciais nas diversas áreas de atividade da Empresa;



- b) colaborar no aprimoramento dos processos da área;
- c) desenvolver e executar atividades técnicas pertinentes a sua experiência profissional;
- d) desenvolver análises e pareceres técnicos referentes à sua competência;
- e) colaborar no desenvolvimento das atividades pertinentes à gestão da Empresa, participando de equipes de trabalho e de projetos;
- f) Identificar problemas, buscar alternativa e solução técnicas que atendam as diversas necessidades da Empresa;
- g) executar outras atribuições de mesma natureza, compatível com o nível da função e do seu cargo.

**1.2.3 Nível Operacional:**

- a) executar serviços de suporte, operacional e comercial nas diversas áreas de atividade da Empresa;
- b) executar atividades técnicas conforme sua experiência profissional;
- c) participar de equipes de trabalho;
- d) identificar problemas e buscar soluções conforme rotinas de seu conhecimento;
- e) executar outras atribuições de mesma natureza, compatível com o nível da função e do seu cargo.

\* \* \* \* \*

**IC – MÓDULO 55: FUNÇÃO DE APOIO TÉCNICO E DE APOIO OPERACIONAL – FAT/FAO****CAPÍTULO 2: CRITÉRIOS PARA DESIGNAÇÃO DA FUNÇÃO DE APOIO TÉCNICO E DE APOIO OPERACIONAL****ANEXOS: 1 – Modelo de Portaria****2 – Modelo de Declaração/Certidão das Funções exercidas nos últimos 15 anos****1 CRITÉRIOS PARA DESIGNAÇÃO**

**1.1** Para ser designado para a Função de Apoio Técnico ou de Apoio Operacional o empregado deverá atender, cumulativamente, aos seguintes requisitos:

- a) possuir no mínimo 5 anos de exercício em função gerencial, técnica, de atividade especial ou de dirigente da Empresa, ininterruptos ou não, nos últimos 15 anos, como titular ou respondendo;
- b) ter sido dispensado ou exonerado da função que exerce por iniciativa da Empresa, a partir de 06.04.2005, inclusive;
- c) ter obtido conceito mínimo “C” nas duas últimas avaliações do seu GCR nos períodos avaliativos imediatamente anteriores à data da dispensa;
- d) estar há 180 dias, ininterruptos, designado para função;
- e) não possuir registrado em seu histórico funcional aplicação de suspensão disciplinar nos últimos dois anos, contados a partir da data da dispensa da função.

**1.1.1** A FAT/FAO foi instituída em 06.04.2005, entretanto o requisito citado na alínea “e” passou a vigorar a partir de 08.11.2006.

**1.1.2** Para os empregados a serem designados para a FAT/FAO, que tenham obtido o conceito “A” ou “B” no período avaliativo do GCR anterior à data da dispensa, o Chefe de Departamento, na Administração Central, ou o Diretor Regional, nas Regionais, deverá apresentar justificativa que fundamente a dispensa, junto ao Departamento de Serviços de Gestão de Pessoas - DEGEP.

**1.1.3** O Chefe de Departamento ou o Diretor Regional também deverá manifestar-se formalmente junto ao DEGEP quando o valor da FAT/FAO for superior ao da última função exercida pelo empregado.

**1.1.4** Quando da dispensa do empregado e encaminhamento do processo ao DEGEP para designação para a FAT/FAO, o gestor deve enviar cópia do plano de trabalho, constante do GCR, adequando-o às novas atribuições e observando o constante no Anexo 1 do Capítulo 1, deste manual.



**1.2** A gratificação de Função de Apoio Técnico ou de Apoio Operacional não é acumulável com qualquer outra gratificação de função, administrativa ou judicial, incorporada ou não ao salário-base.

**1.3** Não poderá ser designado para a Função de Apoio Técnico ou de Apoio Operacional o empregado dispensado ou exonerado a pedido, ou dispensado por iniciativa da Empresa, em razão de transferência a pedido, extinção do contrato de trabalho, rescisão ou por suspensão de contrato de trabalho por interesse particular.

**1.3.1** No caso de dispensa por motivo de cessão, se atendidos os critérios para a designação da Função de Apoio Técnico ou Operacional, será efetuado o cálculo da FAT/FAO na data da cessão, e a designação ocorrerá a partir da data de retorno do empregado à Empresa.

**1.4** Não poderá ser designado para a Função de Apoio Técnico ou de Apoio Operacional, o empregado que for dispensado e imediatamente designado para outra função de igual ou maior valor a que estava exercendo.

**1.5** Os empregados designados para a Função de Apoio Técnico ou de Apoio Operacional que, durante os primeiros 6 meses de recebimento desta, venham a ser designado para outra função de valor igual ou maior que o da última ocupada antes da concessão da FAT/FAO, serão dispensados da FAT/FAO e passarão a receber a gratificação da nova função.

**1.5.1** Caso a nova função seja de menor valor permanecerá designado para a Função de Apoio Técnico ou de Apoio Operacional.

**1.6** Quando o empregado designado para a Função de Apoio Técnico ou de Apoio Operacional for designado para função cujo valor da gratificação/complemento de remuneração singular seja inferior ao da FAT/FAO, este deverá ser designado para a nova função cumulativamente com a FAT/FAO, conforme modelo de portaria constante do Anexo 1 deste capítulo, não havendo acumulação de valores.

**1.7** No caso de designação do empregado ocupante da Função de Apoio Técnico ou de Apoio Operacional para exercer outra função cujo valor seja superior ao da FAT/FAO, o DEGEP deverá ser informado para providenciar a emissão de portaria de dispensa da Função de Apoio Técnico ou de Apoio Operacional, a ser assinada pelo Chefe do DEGEP. O empregado passará a receber a gratificação da nova função.

**1.8** Ocorrendo nova dispensa, a Função de Apoio Técnico ou de Apoio Operacional deverá ser recalculada, considerando-se para tanto os meses de percepção da gratificação da Função de Apoio Técnico ou de Apoio Operacional como meses de exercício de função.

**1.9** O empregado já designado para a FAT/FAO e que for cedido para órgãos públicos será dispensado da FAT/FAO durante o período da cessão. Quando do seu retorno à Empresa, será restabelecida a FAT/FAO no mesmo nível em que estava enquadrado quando da dispensa.

**1.10** Ao empregado afastado pelo INSS, dispensado da função durante seu afastamento, somente será designado para a Função de Apoio Técnico ou de Apoio Operacional caso o



seu retorno se dê, no máximo, em 180 dias, contados a partir da data de sua dispensa de função, observados os demais critérios de designação para a FAT/FAO.

## 2 PROCESSO DE ANÁLISE PARA A DESIGNAÇÃO DA FAT/FAO

**2.1** Quando da dispensa do empregado de função gerencial, técnica, ou de atividade especial, compete à Área de Gestão de Pessoas verificar se:

- a) a dispensa ocorreu por iniciativa da Empresa;
- b) o empregado conta, nos últimos 15 anos, com no mínimo 5 anos de exercício de função;
- c) as duas últimas avaliações de GCR do empregado apresentam conceito "C" ou superior;
- d) o empregado está há 180 dias, ininterruptos, ocupando função de confiança, gratificada ou de atividade especial;
- e) a dispensa ocorreu por motivo de processo seletivo interno para ocupar outra função;
- f) a dispensa se deu a pedido, por motivo de suspensão de contrato de trabalho a pedido ou de transferência a pedido;
- g) houve designação imediata para função de valor igual ou superior ao anteriormente percebido;
- h) o empregado recebe valores relativos à gratificação de função judicial, incorporada ou não ao salário-base;
- i) o empregado possui registrado em seu histórico funcional aplicação de suspensão disciplinar nos últimos dois anos, contados a partir da data da dispensa da função;

**2.1.1** Configuradas uma ou mais das situações previstas nas alíneas "e", "f", "g", "h" e "i" do subitem 2.1 deste Capítulo, o empregado não fará jus à FAT/FAO.

**2.2** Será efetuado pela Área de Gestão de Pessoas o levantamento das funções exercidas pelo empregado nos últimos 15 anos, e deverão ser considerados os meses mais recentes de exercício de função, contínuos ou não (a partir de 60 meses até 120 meses, para ponderação dos resultados).

**2.3** Os períodos de afastamento não considerados como de efetivo exercício deverão ser abatidos da contagem do tempo de exercício de função.

**2.4** A Área de Gestão de Pessoas, após apuração das informações, deverá preencher e encaminhar ao DEGEP o Anexo 2 deste capítulo, devidamente atestado por seu Gerente, homologado pelo Diretor Regional e com o "ciente" do empregado envolvido.

**2.5** Ao DEGEP compete:

- a) analisar as informações constantes do Anexo 2 deste capítulo;
- b) calcular o nível de gratificação da FAT/FAO em que o empregado deverá ser enquadrado, conforme metodologia de cálculo constante no subitem 3 deste capítulo;

c) emitir portaria de designação do empregado.

### **3 METODOLOGIA PARA DEFINIÇÃO DO NÍVEL DA FAT/FAO**

**3.1** Com base nas informações prestadas no Anexo 2, deste capítulo, será efetuada a contagem dos meses de cada função exercida pelo empregado a ser designado para a Função de Apoio Técnico ou de Apoio Operacional.

**3.1.1** Deverá ser considerado para efeito da contagem do tempo de exercício de função o período como titular, bem como aquele em que o empregado esteve substituindo o titular da função, desde que a substituição seja superior a 180 dias ininterruptos.

**3.2** Será considerada como mês completo a fração igual ou superior a 15 dias do exercício de uma mesma função.

**3.3** Nessa apuração serão descontados os afastamentos não computados como de efetivo exercício, devendo ser desconsiderados os afastamentos inferiores a 15 dias dentro do mês.

**3.4** De posse dessa informação, a Área de Gestão de Pessoas atualizará o(s) valor(es) da(s) função(ões) exercida(s) pelo empregado, com base nos valores atuais da tabela de função (função convencional ou complemento de remuneração singular).

**3.5** Caso a função tenha sido extinta, para definição do valor atual será considerada a equivalência com relação a uma função existente.

**3.6** Após este levantamento, será calculada a média ponderada dos valores atuais das gratificações das funções ocupadas, dividindo-se pelo número total de meses de exercício de função. Esse levantamento deverá ser efetuado no período dos últimos 15 anos, limitado a 120 meses (10 anos).

**3.7** O valor base para definição do nível da FAT/FAO para o qual o empregado será designado será de 10% da média ponderada, para cada ano ou fração superior a seis meses de exercício de função, conforme tabela a seguir:

<b>Tempo de exercício de função na ECT (contínuo ou não)</b>	<b>Valor base (% sobre a média ponderada)</b>
Menos de 5 anos (59 meses)	0
De 5 até 5 ½ anos (60 meses a 66 meses)	50%
A partir de 5 ½ até 6 ½ anos (67 a 78 meses)	60%
A partir de 6 ½ até 7 ½ anos (79 a 90 meses)	70%
A partir de 7 ½ até 8 ½ anos (91 a 102 meses)	80%
A partir de 8 ½ até 9 ½ anos (103 a 114 meses)	90%
A partir dos 9 ½ anos (115 a 120 meses)	100%

**3.8** Concluído o cálculo do valor base, o resultado é comparado com a tabela de Gratificação da FAT/FAO. O empregado será enquadrado no nível menor e mais próximo da tabela de gratificação da FAT/FAO vigente à época de sua concessão.

**3.8.1** O valor da FAT/FAO é calculado de acordo com as funções exercidas pelo empregado, conforme exemplificação a seguir:



**Exemplo 1:** Empregado que exerceu diversas funções em períodos descontínuos  
Período de apuração: últimos 15 anos

Período de apuração	Função	Valor mensal atual (*)		Nº de meses do período	Nº de meses considerados (n)
		Complementação de Remuneração Singular	Função Convencional		
Dez/1990 a jun/1992	Sem função			0	0
Jul/1992 a dez/1994	Assessor Diretoria	(A)	(B)	30	0
Jan/1995 a mai/2000	Chefe Divisão	(C)	(D)	65	53
Jun/2000 a fev/2005	Chefe de Departamento	(E)	(F)	67	67
Total de meses				152	120

(\*) valor que o empregado receberia hoje no exercício de cada função

Exercício de função considerado: 67 meses como Chefe de Departamento + 53 meses como Chefe de Divisão = 120 meses mais recentes. Para efeito do cálculo os demais meses de exercício de função serão desconsiderados.

**Passo 1** – Cálculo da Média Ponderada

$$MP = \frac{[E(**) \times n] + [D(***) \times n]}{\text{total de meses considerados}}$$

**A, C e E = valor do complemento da remuneração singular.**

**B, D e F = valor da gratificação de função convencional.**

n = número de meses

(\*\*) E > F

(\*\*\*) D > C

**Passo 2** – Cálculo do Valor Base (VB)

**VB = valor base é o resultado da aplicação do percentual previsto no subitem 3.7 deste capítulo sobre o valor da média ponderada (MP)**

$$VB = MP \times 100\%$$

O empregado será enquadrado no nível da FAT/FAO que seja menor e mais próximo do resultado do valor base (VB).

**Exemplo 2:** Empregado com mais de 60 meses e menos de 120 meses de função e com afastamento:

Período de apuração	Função	Valor mensal atual		Nº de meses do período	Nº de meses considerados (n)
		Complementação de Remuneração Singular	Função Convencional		
Fev/1992 a jul/1992	Quebra de Caixa	-	(A)	6	6
Set/1993 a dez/1995	Quebra de Caixa	-	(A)	28	17 (*)
Fev/1997 a jan/1999	Quebra de Caixa	-	(A)	24	24
Mar/2002 a mai/2003	Quebra de Caixa	-	(A)	15	15
Ago/2003 a mai/2005	Gerente	(B)	(C)	22	22
Total de meses				95	84

(\*) supondo-se 9 meses de afastamento nesse período





Exercício de função considerado: 62 meses como Quebra de Caixa + 22 meses como Gerente = 84 meses.

**Passo 1 – Cálculo da Média Ponderada**

$$MP = \frac{(A \times n^{***}) + (B^{**}) \times n}{\text{total de meses considerados}}$$

**A e C = valor da gratificação de função convencional**

**B = valor do complemento da remuneração singular.**

(\*\*) B > C

**Passo 2 – Cálculo do Valor Base (VB)**

**VB = valor base é o resultado da aplicação do percentual previsto no subitem 3.7 deste capítulo sobre o valor da média ponderada (MP)**

$$VB = MP \times 70\%$$

O empregado será enquadrado no nível da FAT/FAO que seja menor e mais próximo do resultado do valor base (VB).

**3.9** O empregado será designado para a FAT/FAO por meio de Portaria assinada pelo Chefe do DEGEP, no nível cujo valor de gratificação seja imediatamente inferior ao valor base apurado.

\* \* \* \* \*

**MANUAL DE PESSOAL****MÓD: 55**  
**CAP: 2****EMI: 01.01.2008****VIG: 01.01.2008****Anexo 1****1****ANEXO 1: MODELO DE PORTARIA**

	ÓRGÃO EMISSOR DA PORTARIA		PRT/XXXX-XXX/XXXX
	EMI: XX/XX/XXXX	VIG: XX/XX/XXXX	1

**ASSUNTO: Designação de empregado**

**DISTRIBUIÇÃO:**

**REFERÊNCIA:**

1. Designo o empregado **XXXXXXXX XXXXXXXX**, matrícula X.XXX.XXX-X, cargo \_\_\_\_\_, para exercer a função de \_\_\_\_\_, cumulativamente com a Função de Apoio Técnico/Função de Apoio Operacional. (conforme o caso).

\*\*\*\*\*

**NOME DA AUTORIDADE**  
Chefe do órgão emissor da portaria

**NOTA: Observar o disposto no subitem 1.6 do capítulo 2, módulo 55 – MANPES.**



**ANEXO 2: MODELO DE DECLARAÇÃO/CERTIDÃO DAS FUNÇÕES EXERCIDAS NOS ÚLTIMOS 15 ANOS**

**DECLARAÇÃO/CERTIDÃO DAS FUNÇÕES EXERCIDAS NOS ÚLTIMOS 15 ANOS**

Declaro para fins de concessão da FAT ou FAO (conforme o caso), que constam nos assentamentos funcionais do empregado XXXXXXXXXXXXXXXX, matrícula XXX.XXX.XXX.X, admitido em XXX/XXX/XX, os seguintes registros de função gerenciais/tecnicalidade especial nos últimos 15 anos, a contar dos meses mais recentes, até que se atinja o máximo de 10 anos:

ORDEM	PORTARIA DE DESIGNAÇÃO			PORTARIA DE DISPENSA			DR	Denominação da função (Vêr texto da portaria)	Afastamento não considerado, como efetivo exercício no período da função (motivo, início e fim)
	Designação e nº	Emissão	Vigência	Designação e nº	Emissão	Vigência			
1	PRT/ÓRGÃO-143	22/10/2005	23/10/2005	PRT/ÓRGÃO-143	22/10/2005	23/10/2005			
2									
3									

\*  
\*  
\*  
\*  
\*

O empregado recebe gratificação de função judicial incorporada ou não ao salário base?

( ) Sim (informar data da decisão e dados do processo - nº do processo, tribunal e vara) \_\_\_\_\_  
( ) Não recebe gratificação de função incorporada. Declara a inexistência de demanda judicial procedente

O empregado declara estar ciente de que será dispensado da FAT ou FAO (conforme o caso) caso apresente dois conceitos consecutivos que não atinjam, no mínimo, o padrão C no GCR, ou nos casos de cometimento de falta disciplinar ou ato lesivo à ECT, aos seus membros, terceirizados ou parceiros, tendo o processo administrativo de apuração da falta concluído pela penalidade de suspensão.

O empregado será lotado no (informar a unidade/órgão) e, após a análise dos fatores previstos, o DEGEF/Regional (conforme o caso) concluiu que a função de Apoio Técnico para a qual foi designado será de nível ( ) Estratégico ( ) Tático ( ) Operacional, sendo suas atribuições definidas no plano de trabalho em anexo.

DATA \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ (ASSINATURA E CARIMBO GERENCIAR/REC/DEGEF)  
\_\_\_\_\_  
(DE ACORDO DO EMPREGADO) \_\_\_\_\_ (HOMOLOGAÇÃO DIRETOR REGIONAL/DEGEF)

**IC — MÓDULO 55: FUNÇÃO DE APOIO TÉCNICO E DE APOIO OPERACIONAL****CAPÍTULO 3: CRITÉRIOS PARA DISPENSA DA FUNÇÃO DE APOIO TÉCNICO OU DE APOIO OPERACIONAL****1 CRITÉRIOS PARA DISPENSA**

**1.1** O empregado será dispensado da Função de Apoio Técnico ou de Apoio Operacional quando ocorrerem os seguintes casos:

- a) apresentar na avaliação do GCR dois conceitos consecutivos inferiores ao padrão “C”;
- b) conclusão de processo administrativo desfavorável ao empregado, com aplicação de penalidade de suspensão, aberto para apuração de cometimento de falta disciplinar ou ato lesivo à ECT, aos seus membros, terceirizados ou parceiros;
- c) cessão para órgãos públicos nos termos da legislação pertinente;
- d) suspensão do Contrato de Trabalho, a pedido, por interesse particular;
- e) incorporação de função por decisão judicial;
- f) designação para qualquer outra função cujo valor seja igual ou superior ao da gratificação da FAT/FAO;
- g) designação para função equivalente àquela anteriormente ocupada ou superior no período de 6 meses da designação para a FAT/FAO.

**1.2** As portarias de dispensa da FAT/FAO serão emitidas pelo Chefe do DEGEP.

**1.3** Quando da conclusão do processo administrativo, se confirmada a falta disciplinar, o empregado deverá ser imediatamente dispensado da FAT/FAO, exceto se a aplicação da penalidade for de advertência verbal ou escrita.

**1.3.1** Cópia da portaria de aplicação de suspensão disciplinar deverá ser encaminhada à Área de Gestão de Pessoas, para que se verifique se o empregado está designado para a FAT/FAO.

**1.4** Na hipótese do subitem 1.3 deste capítulo, o DEGEP deverá ser informado para emissão de portaria de dispensa da FAT/FAO.

\* \* \* \* \*

**IC — MÓDULO 55: FUNÇÃO DE APOIO TÉCNICO E DE APOIO OPERACIONAL****CAPÍTULO 4: ORIENTAÇÕES GERAIS****1 ORIENTAÇÕES GERAIS**

**1.1** Caberá ao Departamento de Serviços de Gestão de Pessoas - DEGEP emitir as orientações complementares necessárias à manutenção da Função de Apoio Técnico ou de Apoio Operacional, e propor ao Diretor de Gestão de Pessoas o tratamento a ser dado aos casos omissos, à luz das diretrizes aprovadas.

**1.2** Sobre o valor pago a título de gratificação para a Função de Apoio Técnico ou de Apoio Operacional incidirão os anuênios a que o empregado faz jus.

**1.3** As gratificações da Função de Apoio Técnico e de Apoio Operacional serão reajustadas nos mesmos períodos e segundo os mesmos percentuais aplicados sobre a tabela de função da Empresa.

**1.4** Além das atribuições típicas de seu cargo, os profissionais designados para a Função de Apoio Técnico ou de Apoio Operacional poderão orientar, em apoio ao gestor, os processos operacionais e administrativos da Empresa, além de colaborar no aprimoramento dos processos da área e participar do desenvolvimento de novos projetos, conforme detalhamento das atribuições, constantes do anexo 1 do cap. 1, deste módulo.

**1.5** Não haverá substituição para o empregado designado para a FAT/FAO, qualquer que seja o tempo.

**1.6** O empregado que tenha sido dispensado da função por recomendação médica expressa ou por processo de reabilitação profissional fará jus à Função de Apoio Técnico ou de Apoio Operacional, desde que atendidos aos demais critérios de concessão, conforme capítulo 2, deste módulo.

**1.7** O empregado dispensado da FAT/FAO por motivo de aplicação de suspensão disciplinar após conclusão do processo administrativo, bem como por atingir conceitos abaixo do padrão "C", somente poderá ser designado para nova função gerencial, técnica ou de atividade especial depois de decorrido interstício mínimo de seis meses.

**1.8** Sobre o valor da FAT/FAO incidirão todos os encargos sociais (INSS, FGTS, Postalis, IR, etc).

**1.9** Em nenhuma hipótese haverá revisão de cálculo de FAT/FAO já concedida em razão da implantação de estudos de ajuste ou reestruturação de valores das funções de confiança, gratificada ou de atividade especial.

**1.10** Para fins de recrutamento interno, concessão de bolsas de estudos, padrões de hospedagem, pagamentos de diárias, exame periódico, participação em eventos de oportunidades, participação em capacitação interna e externa, deverá ser considerado para os empregados designados para a FAT/FAO o mesmo nível da última função



gerencial ou técnica imediatamente anterior à designação para uma dessas funções de apoio.

**1.10.1** No caso de ex-Diretor de Área designado para a FAT/FAO deverá ser considerada a função de Analista XI.

\* \* \* \* \*