

**SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO
FUNDO ÚNICO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DO ESTADO DO RIO JANEIRO**

ATO DO DIRETOR-PRESIDENTE

PORTARIA RIOPREVIDÊNCIA/PRE N.º 204 DE 27 DE JANEIRO DE 2012.

**REGULAMENTA CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS
PARA PROGRESSÃO FUNCIONAL E PROMOÇÃO NAS
CARREIRAS DE ESPECIALISTA EM PREVIDÊNCIA
SOCIAL E ASSISTENTE PREVIDENCIÁRIO DO FUNDO
ÚNICO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DO ESTADO DO
RIO DE JANEIRO – RIOPREVIDÊNCIA, DE QUE
TRATA A LEI COMPLEMENTAR Nº 132/2009
ALTERADA PELA LEI COMPLEMENTAR Nº 201/2022.**

**O DIRETOR-PRESIDENTE DO FUNDO ÚNICO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DO
ESTADO DO RIO DE JANEIRO – RIOPREVIDÊNCIA**, no uso das atribuições que lhe
conferem a Lei Estadual nº 3.189, de 22 de fevereiro de 1999, com as alterações introduzidas
pela Lei 5.260 de 11 de junho de 2008, e pela Lei nº 5.352, de 18 de dezembro de 2008, e a
Lei Complementar nº 132/2009 alterada pela Lei Complementar nº 201/2022.

RESOLVE:

Art. 1.º Ficam aprovados, critérios e procedimentos gerais para progressão funcional e
promoção dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo das seguintes carreiras:

I – Carreiras de Especialista em Previdência Social de que trata o artigo 2º, Inciso
I, alínea *a* da Lei Complementar 132/2009;

II – Carreira de Assistente Previdenciário de que trata o artigo 2º, Inciso I, alínea
b da Lei Complementar 132/2009.

Art. 2º Para os efeitos da Lei 132/2009, consideram-se:

I – Carreira: o conjunto de cargos de mesma natureza de trabalho ou atividade,
escalonados segundo a responsabilidade e complexidade inerentes às suas atribuições;

II – Classe: divisão básica da carreira integrada por cargos de idêntica
denominação, atribuições, grau de complexidade, nível de responsabilidade, requisitos de
capacitação e experiência para o desempenho das atribuições;

III – Padrão: a posição do servidor na escala de vencimentos da carreira;

IV – Progressão: passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe; e

V – Promoção: passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior.

Art. 3º A Avaliação de Desempenho Individual aplicada para fins de percepção da Gratificação de Desempenho será utilizada como avaliação de desempenho para progressão funcional e promoção, observadas as disposições e os requisitos estabelecidos na Lei Complementar 132/2009 e o disposto nesta portaria.

~~**Art. 4º** O interstício mínimo necessário para a progressão funcional e promoção é de 18 (dezoito) meses, a contar da data de entrada em exercício do servidor no respectivo cargo.~~

~~***Art. 4º** O interstício mínimo necessário para a progressão funcional é de 18 (dezoito) meses, a contar da data de entrada em exercício do servidor no respectivo cargo. (* Nova redação dada pela Portaria Rioprevidência PRE nº 314 de 04 de maio de 2017)~~

~~(** Volta a vigorar redação original – Portaria Rioprevidência PRE nº 321 de 30 de outubro de 2017)~~

“Art. 4º - O interstício mínimo necessário para a progressão funcional é de 12 (doze) meses, a contar da data de entrada em exercício do servidor no respectivo cargo”
(Redação alterada pela Portaria PRE nº 448 de 03 de agosto de 2022)

~~**Art. 5º** Em caso de afastamento considerado como de efetivo exercício (Decreto nº 2.479/79), sem prejuízo da remuneração, o servidor receberá a mesma pontuação obtida anteriormente na avaliação de desempenho para fins de progressão funcional e promoção, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.~~

~~**§ 1º** Não haverá progressão funcional ou promoção caso não tenha ocorrido avaliação anterior, ainda que por força de afastamento considerado como de efetivo exercício.~~

“Art. 5º - Em caso de afastamento considerado como de efetivo exercício (Decreto nº 2.479/79), sem prejuízo da remuneração, o servidor receberá a mesma pontuação obtida na última avaliação de desempenho para fins de progressão funcional e promoção, por até dois ciclos avaliativos, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

§ 1º Não haverá progressão funcional ou promoção caso não tenha ocorrido avaliação anterior, ainda que por força de afastamento considerado como de efetivo exercício.”
(Redação alterada pela Portaria PRE nº 448 de 03 de agosto de 2022)

~~**Art.6º** Os atos de concessão de progressão funcional e de promoção deverão ser publicados no Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, e produzirão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente à data em que o servidor houver completado o interstício.~~

~~*** Art.6º** Os atos de concessão de progressão funcional e de promoção deverão ser publicados no Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, e produzirão efeitos financeiros a partir do primeiro dia subsequente à data em que o servidor houver completado o interstício e cumprido os requisitos previstos nesta Portaria. (* Nova redação dada pela Portaria Rioprevidência PRE nº 311 de 04 de abril de 2017)~~

~~§ 1º O servidor que não atingir o desempenho satisfatório para progressão permanecerá no mesmo padrão da classe que se encontra até que a média dos resultados das avaliações de desempenho seja considerada satisfatória.~~

“Art. 6º - Os atos de concessão de progressão funcional e de promoção produzirão efeitos financeiros a partir do primeiro dia subsequente à data em que o servidor houver completado interstício e cumprido os requisitos previstos nesta Portaria.

§ 1º O servidor que não cumprir os requisitos necessários para progressão ou promoção funcional permanecerá no mesmo padrão e classe que se encontra até que todos os requisitos sejam atingidos.

§ 2º - Os eventos de Progressão e de promoção funcional deverão ser implantados na Folha de Pagamento do mês da concessão da evolução funcional ou na Folha subsequente ao Ato de concessão, visando ao controle orçamentário da despesa de pessoal.

§ 3º - Os atos de concessão de progressão funcional e de promoção deverão ser publicados no Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro para fins de publicidade da evolução funcional.” (Redação alterada pela Portaria PRE nº 448 de 03 de agosto de 2022)

Art.7º O Desenvolvimento do servidor nas carreiras referidas no art.1º obedecerá às seguintes regras:

I - para fins de progressão funcional:

~~a. Cumprimento do interstício mínimo de 18 meses de efetivo exercício em cada padrão;~~

a. Cumprimento do interstício mínimo de 12 (doze) meses de efetivo exercício em cada padrão;

(Redação alterada pela Portaria PRE nº 448 de 03 de agosto de 2022)

b. Resultado médio igual ou superior a setenta por cento do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual, no interstício considerado para progressão;

c. Participação em eventos de capacitação cujos conteúdos sejam compatíveis com as atribuições do cargo ou com a atividade fim do Rioprevidência, em consonância com o artigo 9º e seus parágrafos e na forma dos anexos I e II, ou, estar no exercício de funções de liderança de Coordenação, Gerência, Assessoria ou Direção.

II - para fins de promoção:

~~a. Cumprimento do interstício mínimo de 18 meses de efetivo exercício no último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior;~~

(* excluído pela Portaria Rioprevidencia PRE nº 311 de 04 de abril de 2017)

(** Volta a vigorar redação original - Portaria Rioprevidencia PRE nº 321 de 30 de outubro de 2017)

a) Cumprimento do interstício mínimo de 12 (doze) meses de efetivo exercício no último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior;

(Redação alterada pela Portaria PRE nº 448 de 03 de agosto de 2022)

b. ~~A carreira de Especialista em Previdência Social:~~

➤ ~~da Classe A para a Classe B, alternativamente:~~

- ~~1) possuir curso específico de pós-graduação lato sensu, ministrado preferencialmente pela Fundação Centro Estadual de Estatísticas, Pesquisas e Formação de Servidores Públicos do Rio de Janeiro – CEPERJ, sob a supervisão do RIOPREVIDÊNCIA, ter obtido resultado satisfatório em 80% (oitenta por cento) das avaliações periódicas de desempenho individual realizadas durante a sua permanência na classe A e possuir qualificação profissional com experiência mínima de 7 (sete) anos e 6 (seis) meses no campo específico de atuação do cargo ocupado; ou~~
- ~~2) possuir curso específico de pós-graduação lato sensu, ministrado preferencialmente pela Fundação Centro Estadual de Estatísticas, Pesquisas e Formação de Servidores Públicos do Rio de Janeiro – CEPERJ, sob a supervisão do RIOPREVIDÊNCIA, ter obtido resultado satisfatório em mais de 50% (cinquenta por cento) das avaliações periódicas de desempenho individual realizadas durante a sua permanência na classe A e possuir qualificação profissional com experiência mínima de 10 (dez) anos e 6 (seis) meses no campo específico de atuação do cargo ocupado;~~

➤ ~~da Classe B para a Classe C, alternativamente:~~

- ~~1) ter obtido resultado satisfatório em 80 % (oitenta por cento) das avaliações periódicas de desempenho individual realizadas durante a sua permanência na classe B e possuir qualificação profissional com experiência mínima de 16 (dezesseis) anos e 6 (seis) meses no campo específico de atuação do cargo ocupado; ou~~
- ~~2) ser detentor de título de mestre obtido em programas de pós-graduação *stricto sensu* relacionados diretamente com a área de atuação dos integrantes da carreira, ter obtido resultado satisfatório em 80% (oitenta por cento) das avaliações periódicas de desempenho individual realizadas durante a sua permanência na classe B e possuir experiência mínima de 15 (quinze) anos e 6 (seis) meses no campo específico de atuação do cargo ocupado; ou~~
- ~~3) ter obtido resultado satisfatório em mais de 50 % (cinquenta por cento) das avaliações periódicas de desempenho individual realizadas durante a sua permanência na classe B e possuir experiência mínima de 19 (dezenove) anos e 6 (seis) meses no campo específico de atuação do cargo ocupado;~~

➤ ~~da Classe C para a Classe Especial, alternativamente:~~

- ~~1) ter obtido resultado satisfatório em 80 % (oitenta por cento) das avaliações periódicas de desempenho individual realizadas durante a sua permanência na classe C e possuir qualificação profissional com experiência mínima de 25 (vinte e cinco) anos e 6 (seis) meses no campo específico de atuação do cargo ocupado; ou~~

- 2) ~~ser detentor de título de mestre obtido em programas de pós-graduação stricto sensu relacionados diretamente com a área de atuação dos integrantes da carreira, ter obtido resultado satisfatório em 80% (oitenta por cento) das avaliações periódicas de desempenho individual realizadas durante a sua permanência na classe C e possuir experiência mínima de 24 (vinte e quatro) anos e 6 (seis) meses no campo específico de atuação do cargo ocupado; ou~~
- 3) ~~ser detentor de título de doutorado obtido em programas de pós-graduação stricto sensu relacionados diretamente com a área de atuação dos integrantes da carreira, ter obtido resultado satisfatório em 80% (oitenta por cento) das avaliações periódicas de desempenho individual realizadas durante a sua permanência na classe C e possuir experiência mínima de 23 (vinte e três) anos e 6 (seis) meses no campo específico de atuação do cargo ocupado; ou~~
- 4) ~~ter obtido resultado satisfatório em mais de 50 % (cinquenta por cento) das avaliações periódicas de desempenho individual realizadas durante a sua d) permanência na classe C e possuir experiência mínima de 28 (vinte e oito) anos e 6 (seis) meses no campo específico de atuação do cargo ocupado.~~

b. A carreira de Especialista em Previdência Social:

b.I- da Classe A para a Classe B, alternativamente:

- a) possuir curso de pós-graduação, ter obtido resultado satisfatório em 80 (oitenta por cento) das últimas 5 (cinco) avaliações periódicas de desempenho individual e estar em efetivo exercício no cargo por, no mínimo, 5 (cinco) anos; ou
- b) possuir curso de pós-graduação, ter obtido resultado satisfatório em mais de 50 (cinquenta por cento) das últimas 4 (quatro) avaliações periódicas de desempenho individual e estar em efetivo exercício no cargo por, no mínimo, 7 (sete) anos.

b.II - da Classe B para a Classe C, alternativamente:

- a) ter obtido resultado satisfatório em 80 (oitenta por cento) das últimas 5 (cinco) avaliações periódicas de desempenho individual e estar em efetivo exercício no cargo por, no mínimo, 11 (onze) anos; ou
- b) ser detentor de título de mestrado ou doutorado obtido em programas de pós-graduação stricto sensu, ter obtido resultado satisfatório em 80 (oitenta por cento) das últimas 5 (cinco) avaliações periódicas de desempenho individual e estar em efetivo exercício no cargo por, no mínimo, 10 (dez) anos e 06 (seis) meses; ou
- c) ter obtido resultado satisfatório em mais de 50 (cinquenta por cento) das últimas 4 (quatro) avaliações periódicas de desempenho individual e estar em efetivo exercício no cargo por, no mínimo, 13 (treze) anos.

b.III - da Classe C para a Classe D, alternativamente:

- a) ter obtido resultado satisfatório 80 (oitenta por cento) das últimas 5 (cinco) avaliações periódicas de desempenho individual e estar em efetivo exercício no cargo por, no mínimo, 17 (dezessete) anos; ou
- b) ser detentor de título de mestrado ou doutorado obtido em programas de pós-graduação stricto sensu, ter obtido resultado satisfatório em 80 (oitenta por cento) das últimas 5 (cinco) avaliações periódicas de desempenho individual e estar em efetivo exercício no cargo por, no mínimo, 16 (dezesseis) anos e 06 (seis) meses; ou

c) ter obtido resultado satisfatório em mais de 50 (cinquenta por cento) das últimas 4 (quatro) avaliações periódicas de desempenho individual e estar em efetivo exercício no cargo por, no mínimo, 19 (dezenove) anos.

b.IV - para a Classe Especial, alternativamente:

a) ter obtido resultado satisfatório em 80 (oitenta por cento) das últimas 5 (cinco) avaliações periódicas de desempenho individual e estar em efetivo exercício no cargo por, no mínimo, 23 (vinte e três) anos; ou

b) ser detentor de título de doutorado obtido em programas de pós-graduação stricto sensu, ter obtido resultado satisfatório em 80 (oitenta por cento) das últimas 5 (cinco) avaliações periódicas de desempenho individual e estar em efetivo exercício no cargo por, no mínimo, 22 (vinte e dois) anos e 6 (meses); ou

c) ter obtido resultado satisfatório em mais de 50 (cinquenta por cento) das últimas 4 (quatro) avaliações periódicas de desempenho individual e estar em efetivo exercício no cargo por, no mínimo, 25 (vinte e cinco) anos.

c. ~~A carreira de Assistente Previdenciário:~~

➤ ~~da Classe A para a Classe B, alternativamente:~~

1) ~~possuir curso de extensão, ministrado preferencialmente pela Fundação Centro Estadual de Estatísticas, Pesquisas e Formação de Servidores Públicos do Rio de Janeiro – CEPERJ, sob a supervisão RIOPREVIDÊNCIA, e ter obtido resultado satisfatório em 80% (oitenta por cento) das avaliações periódicas de desempenho individual realizadas durante a sua permanência na classe A, por um período mínimo de 7 (sete) anos; ou~~

2) ~~possuir curso superior relacionado com as áreas de atuação do RIOPREVIDÊNCIA e ter obtido resultado satisfatório em mais de 50% (cinquenta por cento) das avaliações periódicas de desempenho individual realizadas durante a sua permanência na classe A, por um período mínimo de 10 (dez) anos e 6 (seis) meses.~~

➤ ~~da Classe B para a Classe C, alternativamente:~~

1) ~~ter obtido resultado satisfatório em 80% (oitenta por cento) das avaliações periódicas de desempenho individual realizadas durante a sua permanência na classe B, por um período mínimo de 16 (dezesesseis) anos e 6 (seis) meses; ou~~

2) ~~ter obtido resultado satisfatório em mais de 50% (cinquenta por cento) das avaliações periódicas de desempenho individual realizadas durante a sua permanência na classe B, por um período mínimo de 19 (dezenove) anos e 6 (seis) meses.~~

c. A carreira de Assistente Previdenciário

c.I - da Classe A para a Classe B, alternativamente:

a) possuir curso de extensão, relacionado com as áreas de atuação do RIOPREVIDÊNCIA, ter obtido resultado satisfatório em 80 (oitenta por cento) das últimas 5 (cinco) avaliações periódicas de desempenho individual e estar em efetivo exercício no cargo por, no mínimo, 5 (cinco) anos; ou

b) possuir curso superior relacionado com as áreas de atuação do RIOPREVIDÊNCIA, ter obtido resultado satisfatório em mais de 50 (cinquenta por cento) das últimas 4 (quatro) avaliações periódicas de desempenho individual e estar em efetivo exercício no cargo por, no mínimo, 7 (sete) anos.

c.II - da Classe B para a Classe C, alternativamente:

- a) ter obtido resultado satisfatório em 80 (oitenta por cento) das últimas 5 (cinco) avaliações periódicas de desempenho individual e estar em efetivo exercício no cargo por, no mínimo, 11 (onze) anos; ou
- b) possuir curso superior relacionado com as áreas de atuação do RIOPREVIDÊNCIA, ter obtido resultado satisfatório em 80 (oitenta por cento) das últimas 5 (cinco) avaliações periódicas de desempenho individual e estar em efetivo exercício no cargo por, no mínimo, 10 (dez) anos e 06 (seis) meses; ou
- c) ter obtido resultado satisfatório em mais de 50 (cinquenta por cento) das últimas 4 (quatro) avaliações periódicas de desempenho individual e estar em efetivo exercício no cargo por, no mínimo, 13 (treze) anos.

c.III - da Classe C para a Classe D, alternativamente:

- a) ter obtido resultado satisfatório em 80 (oitenta por cento) das últimas 5 (cinco) avaliações periódicas de desempenho individual e estar em efetivo exercício no cargo por, no mínimo, 17 (dezessete) anos; ou
- b) possuir título de pós-graduação relacionado com as áreas de atuação do RIOPREVIDÊNCIA, ter obtido resultado satisfatório em 80 (oitenta por cento) das últimas 5 (cinco) avaliações periódicas de desempenho individual e estar em efetivo exercício no cargo por, no mínimo, 16 (dezesseis) anos e 06 (seis) meses; ou
- c) ter obtido resultado satisfatório em mais de 50 (cinquenta por cento) das últimas 4 (quatro) avaliações periódicas de desempenho individual e estar em efetivo exercício no cargo por, no mínimo, 19 (dezenove) anos.

c.IV - para a Classe Especial, alternativamente:

- a) ter obtido resultado satisfatório em 80 (oitenta por cento) das últimas 5 (cinco) avaliações periódicas de desempenho individual e estar em efetivo exercício no cargo por, no mínimo, 23 (vinte e três) anos; ou
- b) possuir título de pós-graduação relacionado com as áreas de atuação do RIOPREVIDÊNCIA, ter obtido resultado satisfatório em 80 (oitenta por cento) das últimas 5 (cinco) avaliações periódicas de desempenho individual e estar em efetivo exercício no cargo por, no mínimo, 22 (vinte e dois) anos e 6 (meses); ou
- c) ter obtido resultado satisfatório em mais de 50 (cinquenta por cento) das últimas 4 (quatro) avaliações periódicas de desempenho individual e estar em efetivo exercício no cargo por, no mínimo, 25 (vinte e cinco) anos."

(Redação alterada pela Portaria PRE nº 443 de 03 de agosto de 2022)

Art. 8º Considera-se Capacitação o processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais.

Art. 9º Para fins de progressão funcional poderão ser considerados eventos de capacitação:

~~* Art. 9º Para fins de Progressão Funcional e Promoção poderão ser considerados eventos de capacitação: (* Nova redação dada pela Portaria Rioprevidência PRE nº 311 de 04 de abril de 2017)~~

"Art. 9º - Para fins de Progressão Funcional e Promoção poderão ser considerados eventos de capacitação:

- I- Cursos presenciais promovidos pelo Rioprevidência mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos dos servidores do seu próprio quadro de pessoal;
- II- Cursos presenciais e à distância realizados em instituições nacionais ou estrangeiras, cujos conteúdos contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses do Rioprevidência;
- III- Seminários e Congressos cujos temas contribuam para o desenvolvimento de competências individuais e institucionais.

~~§ 1º Será considerado como evento de capacitação, as horas que o servidor atuar como agente multiplicador ministrando cursos, na forma do inciso I;~~

§ 1º - As horas de atuação do servidor como agente multiplicador, ministrando cursos, na forma do inciso I, serão considerados como evento de capacitação.

§ 2º Caso o Rioprevidência não promova eventos de capacitação que atenda aos requisitos mínimos previstos nos anexos I e II para os servidores abrangidos nas carreiras de Especialista em Previdência Social e Assistente Previdenciário, o requisito capacitação será desconsiderado no referido interstício.

§ 3º - A Atuação em funções de liderança de Coordenadoria, Gerência, Assessoria ou Direção, substitui o requisito de participação em eventos de capacitação, observada a proporção de tempo na função e horas de capacitação previstas para cada evolução funcional."

(Redação alterada pela Portaria PRE nº 443 de 03 de agosto de 2022)

~~Art. 10º Para fins de promoção, os cursos de pós-graduação *lato sensu*, mestrado e doutorado realizados em instituições nacionais ou estrangeiras devem ser reconhecidas pelo Ministério da Educação.~~

~~*Art. 10 — Para fins de Promoção será considerado:~~

- I ~~— Os cursos de pós-graduação *lato sensu*, mestrado e doutorado realizados em instituições nacionais ou estrangeiras reconhecidos pelo Ministério da Educação;~~
- II ~~— Cursos de Extensão: Eventos de capacitação descritos nos incisos I, II e III do artigo 9º desta Portaria;~~
- III ~~— Participação em eventos de capacitação cujos conteúdos sejam compatíveis com as atribuições do cargo ou com a atividade fim do Rioprevidência, em consonância com o artigo 9º e seus parágrafos e na forma dos anexos I e II, ou, estar no exercício de funções de liderança de Coordenação, Gerência, Assessoria ou Direção.~~

~~IV — Na carreira de Especialista em Previdência Social, da Classe A para a Classe B, alternativamente, possuir no mínimo curso específico de pós-graduação lato sensu.~~
(* Nova redação dada pela Portaria Rioprevidência PRE nº 311 de 04 de abril de 2017)

Art. 10 - Para fins de Promoção será considerado:

- I. Cursos de Extensão: Carga horária mínima de 20 horas dos eventos de capacitação descritos nos incisos I, II e III do artigo 9º desta Portaria, em áreas de atuação do RIOPREVIDÊNCIA;
- II. Participação em eventos de capacitação cujos conteúdos sejam compatíveis com as atribuições do cargo ou com a atividade fim do Rioprevidência, em consonância com o artigo 9º e seus parágrafos e na forma dos anexos I e II;
- III. Na carreira de Especialista em Previdência Social, da Classe A para a Classe B, alternativamente, possuir no mínimo curso específico de pós-graduação lato sensu.

Parágrafo Único - Para fins de promoção, deverão ser observados os mesmos critérios de validação dos cursos de pós-graduação lato sensu e stricto sensu utilizados para a concessão de Adicional de Qualificação (AQ).”

(Redação alterada pela Portaria PRE nº 448 de 03 de agosto de 2022)

Art. 11º Aos servidores de que trata o art.1º que cumpriram interstício até a data de início da vigência desta portaria serão concedidas as progressões funcionais não efetuadas por falta de regulamentação.

§1º A contagem do interstício terá início a partir do primeiro dia de exercício do servidor no cargo.

§2º O disposto neste artigo não terá efeitos financeiros retroativos ao ano de 2011.

Art. 12º Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial.

Rio de Janeiro, 27 de janeiro de 2012.

GUSTAVO DE OLIVEIRA BARBOSA
DIRETOR-PRESIDENTE DO RIOPREVIDÊNCIA

ANEXO I

Requisitos mínimos de capacitação para fins de Progressão funcional e Promoção:

(* Nova redação dada pela Portaria Rioprevidência PRE nº 311 de 04 de abril de 2017)

CARGO DE ESPECIALISTA EM PREVIDÊNCIA SOCIAL

CLASSE	PADRÃO	REQUISITOS
CLASSE A	do padrão II para o padrão III	trinta e seis horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 36 meses.
	do padrão III para o padrão IV	cinquenta e quatro horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 54 meses.
	do padrão IV para o padrão V	setenta e duas horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 72 meses.
	do padrão V para o padrão I da classe B	noventa horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 90 meses.
CLASSE B	do padrão I para o padrão II	vinte e uma horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 18 meses.
	do padrão II para o padrão III	quarenta e duas horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 36 meses.
	do padrão III para o padrão IV	sessenta e três horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 54 meses.
	do padrão IV para o padrão V	oitenta e quatro horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 72 meses.
	do padrão V para o padrão VI	cento e cinco horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 90 meses.
	do padrão V para o padrão I da classe C	cento e vinte e seis horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 108 meses.
CLASSE C	do padrão I para o padrão II	vinte e quatro horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 18 meses.

Governo do Estado do Rio de Janeiro
Secretaria de Estado de Fazenda e Planejamento
Fundo Único de Previdência Social do Estado do Rio de Janeiro

	do padrão II para o padrão III	quarenta e oito horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 36 meses.
	do padrão III para o padrão IV	setenta e duas horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 54 meses.
	do padrão IV para o padrão V	noventa e seis horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 72 meses.
	do padrão V para o padrão VI	cento e vinte horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 90 meses.
	do padrão VI para o padrão I da classe especial	cento e quarenta e quatro horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 90 meses.
CLASSE ESPECIAL	do padrão I para o padrão II	trinta horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 18 meses.
	do padrão II para o padrão III	sessenta horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 18 meses

ANEXO I

Requisitos mínimos de capacitação para fins de Progressão funcional e Promoção:

CARGO DE ESPECIALISTA EM PREVIDÊNCIA SOCIAL

CLASSE	PADRÃO	REQUISITOS (HORAS EM EVENTOS DE CAPACITAÇÃO)	PERÍODO EM ANÁLISE
CLASSE A	do padrão II para o padrão III	24	últimos 24 meses
	do padrão III para o padrão IV	36	últimos 36 meses
	do padrão IV para o padrão V	48	últimos 48 meses
	do padrão V para o padrão I da classe B	60	últimos 60 meses
CLASSE B	do padrão I para o padrão II	14	últimos 12 meses
	do padrão II para o padrão III	28	últimos 24 meses
	do padrão III para o padrão IV	42	últimos 36 meses
	do padrão IV para o padrão V	56	últimos 48 meses
	do padrão V para o padrão VI	70	últimos 60 meses
	do padrão VI para o padrão I da classe C	84	últimos 72 meses
CLASSE C	do padrão I para o padrão II	16	últimos 12 meses
	do padrão II para o padrão III	32	últimos 24 meses
	do padrão III para o padrão IV	48	últimos 36 meses
	do padrão IV para o padrão V	64	últimos 48 meses

Governo do Estado do Rio de Janeiro
Secretaria de Estado de Fazenda e Planejamento
Fundo Único de Previdência Social do Estado do Rio de Janeiro

	do padrão V para o padrão VI	80	últimos 60 meses
	do padrão VI para o padrão I da classe D	96	últimos 72 meses
CLASSE D	do padrão I para o padrão II	20	últimos 12 meses
	do padrão II para o padrão III	40	últimos 24 meses
	do padrão III para o padrão IV	60	últimos 36 meses
	do padrão IV para o padrão V	80	últimos 48 meses
	do padrão V para o padrão VI	100	últimos 60 meses
	do padrão VI para o padrão I da classe especial	120	últimos 72 meses
CLASSE ESPECIAL	do padrão I para o padrão II	24	últimos 12 meses
	do padrão II para o padrão III	48	últimos 24 meses

(Redação alterada pela Portaria PRE nº 443 de 03 de agosto de 2022)

ANEXO II

Requisitos mínimos de capacitação para fins de Progressão funcional e Promoção:

(* Nova redação dada pela Portaria Rioprevidência PRE nº 311 de 04 de abril de 2017)

CARGO DE ASSISTENTE PREVIDENCIÁRIO

CLASSE	PADRÃO	REQUISITOS
CLASSE A	do padrão II para o padrão III	trinta e seis horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 36 meses.
	do padrão III para o padrão IV	cinquenta e quatro horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 54 meses.
	do padrão IV para o padrão V	setenta e duas horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 72 meses.
	do padrão V para o padrão I da classe B	Oitenta e quatro horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 84 meses.
CLASSE B	do padrão I para o padrão II	vinte e uma horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 18 meses.

	do padrão II para o padrão III	quarenta e duas horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 36 meses.
	do padrão III para o padrão IV	sessenta e três horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 54 meses.

Governo do Estado do Rio de Janeiro
Secretaria de Estado de Fazenda e Planejamento
Fundo Único de Previdência Social do Estado do Rio de Janeiro

	do padrão IV para o padrão V	oitenta e quatro horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 72 meses.
	do padrão V para o padrão VI	cento e cinco horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 90 meses.
	do padrão V para o padrão I da classe C	cento e vinte e seis horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 108 meses.
CLASSE C	do padrão I para o padrão II	vinte e quatro horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 18 meses.
	do padrão II para o padrão III	quarenta e oito horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 36 meses.
	do padrão III para o padrão IV	setenta e duas horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 54 meses.
	do padrão IV para o padrão V	noventa e seis horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 72 meses.
	do padrão V para o padrão VI	cento e vinte horas em eventos de capacitação realizados nos últimos 90 meses.

ANEXO II

Requisitos mínimos de capacitação para fins de Progressão funcional e Promoção:

CARGO DE ASSISTENTE PREVIDENCIÁRIO

CLASSE	PADRÃO	REQUISITOS (HORAS EM EVENTOS DE CAPACITAÇÃO)	PERÍODO EM ANÁLISE
CLASSE A	do padrão II para o padrão III	24	últimos 24 meses
	do padrão III para o padrão IV	36	últimos 36 meses
	do padrão IV para o padrão V	48	últimos 48 meses
	do padrão V para o padrão I da classe B	60	últimos 60 meses
CLASSE B	do padrão I para o padrão II	14	últimos 12 meses
	do padrão II para o padrão III	28	últimos 24 meses
	do padrão III para o padrão IV	42	últimos 36 meses
	do padrão IV para o padrão V	56	últimos 48 meses
	do padrão V para o padrão VI	70	últimos 60 meses
	do padrão VI para o padrão I da classe C	84	últimos 72 meses
CLASSE C	do padrão I para o padrão II	16	últimos 12 meses
	do padrão II para o padrão III	32	últimos 24 meses
	do padrão III para o padrão IV	48	últimos 36 meses

Governo do Estado do Rio de Janeiro
Secretaria de Estado de Fazenda e Planejamento
Fundo Único de Previdência Social do Estado do Rio de Janeiro

	do padrão IV para o padrão V	64	últimos 48 meses
	do padrão V para o padrão VI	80	últimos 60 meses
	do padrão VI para o padrão I da classe D	96	últimos 72 meses
CLASSE D	do padrão I para o padrão II	20	últimos 12 meses
	do padrão II para o padrão III	40	últimos 24 meses
	do padrão III para o padrão IV	60	últimos 36 meses
	do padrão IV para o padrão V	80	últimos 48 meses
	do padrão V para o padrão VI	100	últimos 60 meses
	do padrão VI para o padrão I da classe especial	120	últimos 72 meses
CLASSE ESPECIAL	do padrão I para o padrão II	24	últimos 12 meses
	do padrão II para o padrão III	48	últimos 24 meses

(Redação alterada pela Portaria PRE nº 443 de 03 de agosto de 2022)

ANEXO III

ESTRUTURA DE CARGOS DE ESPECIALISTA EM PREVIDÊNCIA SOCIAL

CARGO	CLASSE	PADRÃO
Especialista em Previdência Social	Especial	III
		II
		I
	C	VI
		V
		IV
		III
		II
		I
	B	VI
		V
		IV
		III
		II
		I
	A	V
		IV
		III
		II
		I

ANEXO III

ESTRUTURA DE CARGOS DE ESPECIALISTA EM PREVIDÊNCIA SOCIAL

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO
Superior	Especialista em Previdência Social	ESPECIAL	III
			II
			I
		D	VI
			V
			IV
			III
			II
			I
		C	VI
			V
			IV
			III
			II
			I
		B	VI
			V
			IV
			III
			II
			I
		A	V
			IV
			III
			II
			I

(Redação alterada pela Portaria PRE nº 448 de 03 de agosto de 2022)

ANEXO IV

ESTRUTURA DE CARGOS DA CARREIRA DE ASSISTENTE PREVIDENCIÁRIO

CARGO	CLASSE	PADRÃO
Assistente Previdenciário	€	VI
		V
		IV
		III
		II
		I

Governo do Estado do Rio de Janeiro
Secretaria de Estado de Fazenda e Planejamento
Fundo Único de Previdência Social do Estado do Rio de Janeiro

	B	VI
		V
		IV
		III
		II
		I
	A	V
		IV
		III
		II
		I

ANEXO IV
ESTRUTURA DE CARGOS DE ASSISTENTE PREVIDENCIÁRIO

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO
Médio	Assistente Previdenciário	ESPECIAL	III
			II
			I
		D	VI
			V
			IV
			III
			II
			I
		C	VI
			V
			IV
			III
			II
			I
		B	VI
			V
			IV
			III
			II
			I
		A	V
			IV
			III
			II
			I

(Redação alterada pela Portaria PRE nº 448 de 03 de agosto de 2022)