



Companhia Docas do Pará



Plano de Empregos e Salários Efetivos

Sumário

1. Plano de Empregos e Salários.

- 1.1. – Apresentação.
- 1.2. – Objetivos.
- 1.3. – Competências.

2. Mapa de Construção do PES.

3. Alinhamento ao Planejamento Estratégico.

- 3.1. – Diretrizes da SEP – Secretaria Especial de Portos.
- 3.2. – Portaria SEP 214.
- 3.3. – Política de Gestão CDP.
- 3.4. – Declarações Estratégicas da Empresa.
- 3.5. – Análise Contingencial.
- 3.6. – Diretrizes Estratégicas.
- 3.7. – Macroprocesso de Negócio da CDP.

4. Empregos Amplos CDP.

- 4.1. – Descrição dos Empregos Amplos.
- 4.2. – Grupos Ocupacionais.
- 4.3. – Nível de Contribuição Funcional.
- 4.4. – Estrutura de Empregos.
- 4.5. – Organização da Estrutura de Empregos.
- 4.6. – Estrutura Salarial.

5. Promoções.

- 5.1. – Definição.
- 5.2. – Efetivação da Promoção.
- 5.3. – Promoção por Merecimento.
- 5.4. – Promoção por Antiguidade.

6. Provimento de Empregos e Funções.

7. Enquadramento no PES.

- 7.1. – Enquadramento.
- 7.2. – Tabelas Salariais.

8. Considerações.

8.1. – Ingresso.

8.2. – Opção pelo Plano.

9. Aspectos Legais.

9.1. – Modificações neste Plano.

10 . Anexos

1. Plano de Empregos e Salários – PES

1.1. Apresentação.

O PES da CDP é o instrumento normativo que define a estrutura de empregos efetivos da Companhia, estabelece as competências, atribuições e responsabilidades de cada emprego, e define os níveis salariais a serem praticados.

1.2. Objetivos.

- Estabelecer uma política salarial competitiva, com base no mercado.
- Corrigir possíveis distorções salariais existentes.
- Equilibrar e racionalizar a movimentação das pessoas.
- Estabelecer os níveis de contribuição de cada emprego e através de avaliação individual de competências, equilibrando a relação entre os empregos pertencentes às atividades fim e atividades meio.
- Determinar uma nova estrutura salarial que a Companhia necessita.
- Indução de novas normas que garantam o tratamento adequado de forma a eliminar a utilização de discriminações injustificadas.
- Estabelecer a gestão de recursos humanos por meio do sistema de competências.

1.3. Competências.

As competências adotadas pelo novo PES da CDP demonstram as possíveis características de serem verificadas nas pessoas, englobando conhecimentos, habilidades e atitudes que proporcionem um nível superior de produtividade.

Desta forma, as *Competências Técnicas – CT* (conhecimentos técnicos) somadas às *Competências Comportamentais – CC* (habilidades mais atitudes) definem o conjunto de requisitos para cada emprego na estrutura organizacional da CDP.

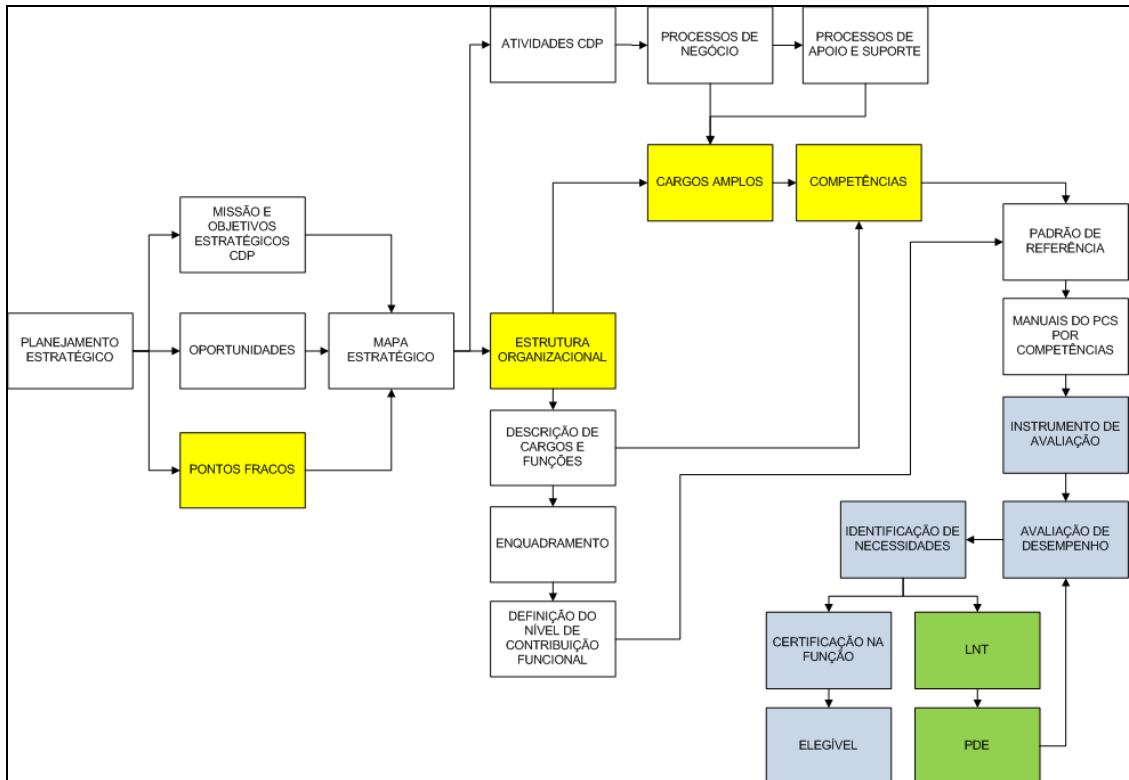
Estes requisitos são entendidos como requerimentos para as Entregas de cada empregado, considerando os processos em que as pessoas estão alocadas para o desenvolvimento de seus deveres e responsabilidades.

O entendimento das Competências CDP:

- **C – Conhecimento Técnico:** tem relação direta com as ferramentas, métodos, sistemas, instrumentos e assuntos que o empregado deve dominar para desenvolver de forma competitiva suas atividades de rotina. É o SABER.
- **H – Habilidades Pessoais:** tem relação direta com a capacidade individual, com a aptidão necessária do empregado para realizar alguma atividade. É o SABER FAZER.
- **A – Atitude:** tem relação direta com a capacidade que o empregado tem de empregar, na prática, os seus conhecimentos técnicos e as suas habilidades pessoais. Também tem relação com a postura, maneira de ser e reação às circunstâncias diversas do ambiente portuário. É o FAZER.

2. Mapa de Construção do Novo PES

O Mapa de construção do Novo PES da CDP reflete os processos utilizados para a elaboração e estruturação dos trabalhos, relacionando e proporcionando o alinhamento ao Planejamento Estratégico, Sistema de Avaliação por Competências e Desempenho e ao Plano de Desenvolvimento do Empregado.



A partir do Planejamento Estratégico da Companhia e da especificação da estrutura organizacional, são definidas as competências necessárias para melhoria contínua do nível de serviço aos clientes da CDP e, visando o desenvolvimento dos seus Empregados o alinhamento do Sistema de Avaliação de Competências e Desempenho ao Plano de Desenvolvimento do Empregado – PDE.

O processo demonstrado no mapa destaca como os principais subsistemas de gestão de pessoas estão interligados, uma vez que não é possível tratar de forma separada cada um deles quando o novo PES da CDP tem o foco em gestão por competências.

3. Alinhamento ao Planejamento Estratégico

3.1. Diretrizes da Secretaria Especial de Portos – SEP (Decreto 6.620).

Por meio do Decreto 6.620, a Secretaria de Portos da Presidência da República, definiu em seu artigo sétimo, as diretrizes gerais a serem cumpridas pelo setor portuário marítimo. A seguir apresenta-se a tabela com as diretrizes definidas:

Art. 7º São as seguintes as diretrizes gerais aplicáveis ao setor portuário marítimo:
I - atendimento ao interesse público;
II - manutenção de serviço adequado e garantia dos direitos dos usuários;
III - promoção da racionalização, otimização e expansão da infra-estrutura e superestrutura que integram as instalações portuárias;
IV - zelo pelas atividades e a guarda dos bens afetos à operação portuária e ao próprio porto organizado;
V - adequação da infra-estrutura existente à atualidade das embarcações e promoção da revitalização de instalações portuárias não operacionais;
VI - preservação ambiental em todas as instalações portuárias, públicas e privadas, implantando ações de gestão ambiental portuária de forma a aperfeiçoar o processo de licenciamento ambiental dos empreendimentos;
VII - estímulo à modernização da gestão do porto organizado;
VIII - promoção de programas e projetos de arrendamento, atendendo a destinações específicas e definidas com base em parâmetros técnicos, de acordo com os respectivos planos de desenvolvimento e zoneamento;
IX - desenvolvimento do setor portuário, estimulando a participação do setor privado nas concessões, nos arrendamentos portuários e nos terminais de uso privativo;

3.2. Portaria SEP 214 de 11 de Setembro de 2008.

A Secretaria de Portos, visando o acompanhamento e monitoramento do cumprimento das definições dispostas na Portaria, elaborou o Painel Geral de Metas, onde periodicamente os resultados são registrados e controlados.

Parte integrante do painel, o Objetivo Estratégico **Modernização da Gestão**, define como projetos e ações a serem implementados: Elaboração de Planejamento Estratégico e BSC, Reorganização Empresarial (Nova estrutura, dimensionamento quadro, **Plano de Empregos e Salários**, processos), aprovada no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG/CONSAD.

A CDP, visando o fiel cumprimento das determinações da SEP, define então seu novo PES com base na gestão por competências e em conformidade com as Diretrizes e Orientações do Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – DEST/MPOG, apresentadas em Junho de 2010.

3.3. Política de Gestão da CDP

Criação de Valor.

Geramos valor para os acionistas através da otimização de recursos e do desenvolvimento das relações com os nossos clientes.

Clientes.

Disponibilizamos as melhores soluções em infraestrutura logística para os nossos clientes.

Excelência Portuária.

Buscamos a excelência dos níveis de serviços portuários, através do gerenciamento dos resultados dos nossos processos, assegurando qualidade de vida e a preservação ambiental, atendendo a todos os requisitos e legislações aplicáveis.

Compromisso.

Somos responsáveis, individual, coletiva e socialmente por nossas atitudes e seus resultados.

Recursos Humanos.

As pessoas são a fonte de conhecimentos e inovações que proporcionam a melhoria contínua e a criação de valor ao nosso negócio, não mediremos esforços para sua capacitação e desenvolvimento.

3.4. Declarações Estratégicas da Empresa

Missão

Administrar o porto organizado do Estado do Pará, assegurando ao comércio e à navegação, adequada infraestrutura portuária, com segurança e custos competitivos.

Valores

- . Liderança.
- . Trabalho em equipe.
- . Honestidade.
- . Humildade.
- . Humanidade.
- . Harmonia.
- . Humor.

Visão

Sermos reconhecidos até dezembro de 2013, pela qualidade do nível de serviços portuários fornecidos aos nossos clientes.

Fatores-chave de Sucesso

- Custos unitários portuários.
- Qualidade das condições de acesso marítimo.
- Qualidade das condições de acesso terrestre.
- Nível de Segurança portuária.
- Competências gerenciais.
- Nível de tecnologia da informação.
- Comunicação interna.
- Gestão ambiental, saúde e segurança do trabalho.

3.5. Análise Contingencial

Para um melhor entendimento e alinhamento dos trabalhos, os seguintes fatores foram priorizados para construção e implantação do novo PES da CDP:

Análise Interna – Variáveis Controláveis

Fraquezas (Weakness)	
3	Plano de cargos e salários desatualizado.
16	Falta de Procedimentos padronizados.
17	Desconhecimento das normas.
28	Falta de renovação do quadro de empregados.
29	Baixo investimento em qualificação.
67	Falta de diretrizes / prioridades.

As oportunidades e os pontos fracos identificados pela CDP foram listados a partir da visão gerencial da Companhia e as colocações acima refletem um resumo da relação identificada. Diretores e Gerentes discutiram em evento específico os objetivos estratégicos e relacionaram de forma consistente, os fatores importantes para que cada um fosse trabalhado, objetivando o alcance das metas e diretrizes da alta administração.

O entendimento destes fatores é fundamental para a definição do novo PES da CDP, uma vez que as competências necessárias são identificadas a partir da verificação das lacunas existentes entre as competências existentes e as que a Companhia precisa desenvolver para cumprir de forma efetiva a sua missão de Autoridade Portuária.

Após análises, a Companhia traduziu as diretrizes gerais da SEP, dispostas no Decreto 6.620, por meio de seis grandes direcionamentos estratégicos:

- 1. Profissionalização e Modernização da Gestão.**
- 2. Melhoria Contínua da Eficiência Operacional.**
- 3. Melhoria Contínua da Eficiência Administrativa.**
- 4. Equilíbrio Econômico e Financeiro.**
- 5. Crescimento das Operações Portuárias.**
- 6. Desenvolvimento da Atividade Portuária.**

O novo PES da CDP vem de encontro aos direcionamentos, bem como objetiva servir de suporte e ferramenta para desenvolver processos e atingir as diretrizes estabelecidas pela Secretaria de Portos – SEP e pela Companhia.

3.6. Diretrizes Estratégicas.

As diretrizes estratégicas da CDP foram construídas a partir do Mapa Estratégico e das análises estratégicas. A metodologia utilizada foi o BSC – Balanced Scorecard.

Através das perspectivas Financeiras (geração de valor), Cliente (mercado), Processos (resultados) e Desenvolvimento (negócio e pessoas), a CDP estabeleceu os seus ICD's – *Indicadores Chave de Desempenho* que tornarão possível o acompanhamento e o monitoramento dos resultados da Companhia periodicamente.

A seguir apresenta-se o BSC da CDP, demonstrando o alinhamento do PCS aos objetivos e metas estabelecidas pela Companhia:

BSC	Diretrizes SEP	Diretrizes CDP	Objetivos Estratégicos	Indicador Chave de Desempenho (ICD)	Unidade	Valor					
F	1 - Resultados Econômicos e Financeiros Positivos	1 – Melhorar Desempenho Econômico e Financeiro	1.1 – Aumentar valor para os acionistas	EBITDA	R\$	>= 10.000.000					
			1.2 – Aumentar a capacidade de geração de caixa	Receita Líquida	R\$	>= 51.000.000					
				Custo Operacional	R\$	<= (50.000.000)					
				Despesas Administrativas	R\$	<= (36.000.000)					
				Lucro Líquido	R\$	>= 2.500.000					
		Retorno Sobre PL	R\$	>= ?							
C	2 - Crescimento da Movimentação de Cargas	2 – Aumentar volumes e diversificação de serviços	2.1 – Melhorar nível de serviços e de atendimento	Índice Satisfação do Usuário	Nota	>= 6,00					
				Consignação Média	t	>= 2.400					
				Número de atracções	un.	>= 7100					
P	3- Eficiência Operacional	3 – Aumentar produtividade das atividades fim	3.1 – Reduzir custo logístico total p/ usuário	Tempo Médio de Espera de Navios	h	<= 04:30:00					
				3.2 – Otimizar instalações do porto	Produtividade média	t/d	>= 2500				
					Taxa de ocupação no berço 101 de Vila do Conde	%	<= 80,00				
					Taxa de ocupação no berço 102 de Vila do Conde	%	<= 90,00				
					Taxa de ocupação no berço 201 de Vila do Conde	%	<= 85,00				
					Taxa de ocupação no berço 202 de Vila do Conde	%	<= 30,00				
	Taxa de ocupação no berço 301 de Vila do Conde	%	<= 60,00								
	Taxa de ocupação no berço 302 de Vila do Conde	%	<= 35,00								
	4 - Eficiência Administrativa	4 – Aumentar eficiência das atividades meio	4.1 – Otimizar estrutura organizacional	4.2 – Otimizar processos internos	Tempo Médio de Resposta de Processos Internos	h	<= 72				
					Integração dos Sistemas de Informação	%	>= 70%				
					D	5 – Desenvolvimento da Atividade Portuária	5 – Melhorar a qualidade da infraestrutura e aumentar a capacidade instalada	5.1 – Implantar projetos estruturantes	Índice de Execução de Projetos	%	>= 70,00
									5.2 – Implantar Gestão por Resultados	Índice de Implantação GPPR	%
					6 - Profissionalização e Modernização da Gestão	6 – Melhorar qualificação e motivação dos recursos humanos	6.1– Melhorar desempenho e produtividade da equipe	6.2– Melhorar competências individuais	6.3– Maximizar participação ativa das pessoas	Avaliação Média de Desempenho	Nota
Homem Hora Treinamento										h	>= 10
Taxa de Frequência de Acidentes										un./h	<= 1
					Índice de Absenteísmo	%	<= 1,5				

3.7. Macroprocessos de Negócio da CDP.

O mapa de valor da CDP identifica a sequência de macroprocessos e trabalhos a serem realizados a partir das solicitações do mercado em que atua. De forma objetiva, demonstra as transformações que são feitas pelas pessoas, na medida em que os serviços, atividades e tarefas passam pelas áreas da Empresa, processo a processo.

As áreas responsáveis pelos processos estão dispostas em dois grandes grupos: áreas de atividades fim (aquelas que estão diretamente relacionadas com a razão de existir da Empresa) e as áreas de atividades meio, que por sua vez estão direcionadas para as responsabilidades de suporte e apoio às atividades fim. Nota-se então, com maior

clareza, as competências que a Companhia precisa para o seu contínuo desenvolvimento.

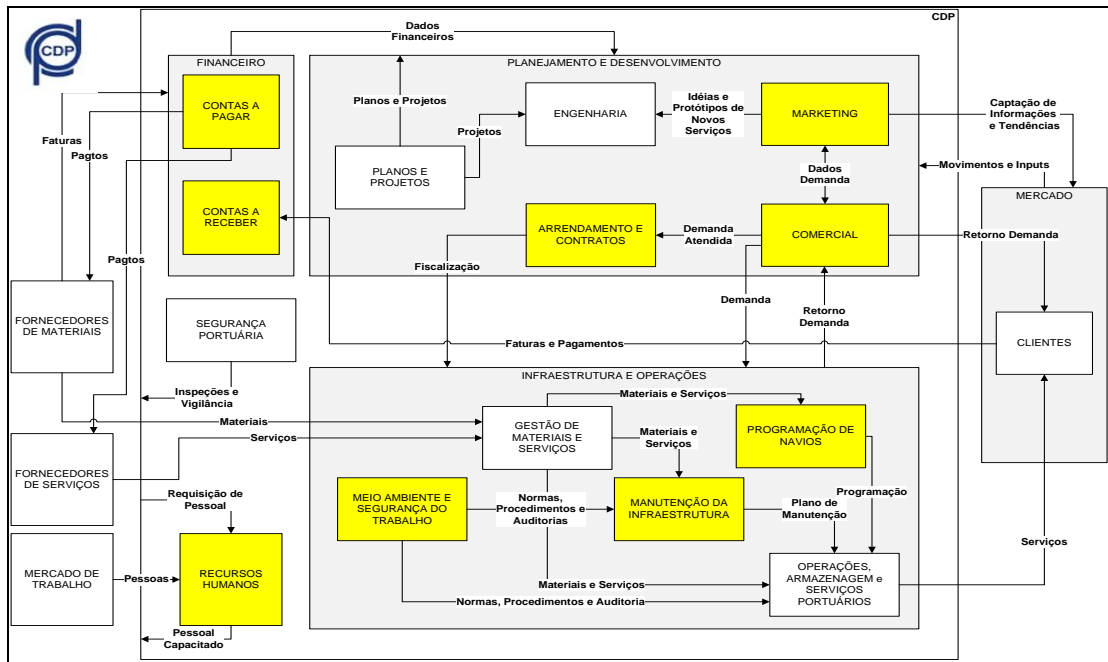
O modelo de Gestão por Competências que a CDP optou por adotar na construção do novo PES, orienta claramente o *trabalho por equipes*, apoiadas por grupos de profissionais especialistas funcionais, logo, os indicadores de desempenho passam a englobar qualidade dos serviços, custos e velocidade. Desta forma, a CDP mantém o foco nas metas estratégicas de negócio, definidas em seu Balanced Scorecard – BSC.

Outro importante fator que foi considerado pela Empresa para construção do PCS, está disposto em material que apresenta a visão da ANTAQ – Agência Nacional de Transporte Aquaviário, em relação às atividades portuárias após a definição legal que estabelece como principal negócio das Companhias Docas, o cumprimento da missão de Autoridade Portuária. Nesta visão, as atividades são divididas em dois grandes grupos:

- **Atividades Portuárias Primárias:**
 - ✓ Gestão do Desenvolvimento Portuário:
 - Gestão da Infraestrutura.
 - Gestão do uso e da ocupação do solo.
 - ✓ Gestão da Operação Portuária.
 - ✓ Gestão Ambiental.
 - ✓ Marketing e Promoção Portuária.

- **Atividades Portuárias de Suporte e Apoio:**
 - ✓ Gestão Financeira.
 - ✓ Gestão de Recursos Humanos (aprendizado e conhecimento).
 - ✓ Gestão Administrativa.
 - ✓ Gestão de Contratos.

Com este entendimento, foi elaborado o mapa de processos da Empresa:



4. Empregos Amplos CDP.

A CDP adota em seu novo PES o critério de empregos amplos (broadjob) que possibilitam agregar funções significativas de um mesmo processo. Os empregos são descritos e definidos com base em processos contendo as respectivas competências que o empregado deve possuir para desenvolver suas atividades diárias.

As descrições dos empregos foram elaboradas a partir de cada processo crítico e das atividades realizadas em cada um, bem como foram identificados os requisitos ocupacionais necessários para realização dos trabalhos pertinentes.

A valorização dos empregados está vinculada ao nível de contribuição e de agregação de valor gerado aos resultados de cada processo. Assim, a vantagem competitiva da Empresa está fortemente associada à velocidade e qualidade de entrega de cada pessoa e, conseqüentemente, de cada processo, tanto internamente (processo x processo) quanto externamente (processos x clientes e fornecedores).

Três importantes conceitos do novo plano de empregos e salários devem ser entendidos e considerados para que as adequações organizacionais possam ser bem realizadas:

- a) **Especialização:** empregos que são compostos por um número reduzido de tarefas, com o mínimo de controle sobre elas. **Atuação: dentro do escopo do emprego.**

- b) **Multifuncionalidade**: maior número de funções e tarefas, complexidade significativa, maior controle do trabalho e com restrição às situações imediatas do trabalho. **Atuação: dentro do escopo do processo.**
- c) **Multicompetência**: maior número de funções e tarefas diferenciadas, complexidade superior, variedade elevada e controle superior sobre elas. **Atuação: escopo integrando vários processos.**

Assim, a utilização da Gestão por Competências que a CDP adotou em seu PES, *orienta claramente à melhoria de definições dos empregos*, ou seja, apresenta uma visão de empregos mais horizontais e mais sistêmicos no lugar de definições limitadas, verticais e funcionais que engessam o desenvolvimento amplo dos empregados.

A Companhia entende que a valorização dos conhecimentos e a capacidade de gerar resultados que os seus empregados possuem são fatores críticos de sucesso. *Também não considera mais como sendo justa, a avaliação do empregado simplesmente pelos requisitos do seu emprego e sim pelos resultados de entrega de cada uma, proporcionados pela aplicação efetiva de suas competências.*

A estrutura da organização das funções por processos tem as seguintes características:

- Atribuição e responsabilidade relacionada à demanda de serviços.
- Atuação em equipe, de forma integrada, harmônica e ética.
- Compartilhamento efetivo de responsabilidades e competências.
- Foco no resultado da Empresa e no atendimento pleno às necessidades dos clientes.

Logo, na descrição das funções, o critério de empregos amplos tem como objetivos principais:

- Foco em processos e não em tarefas do emprego.
- Aumento das responsabilidades, da valorização das competências de trabalho e funções, e da melhoria do sistema de avaliação de desempenho e de remuneração.

A orientação por processos melhora significativamente a forma das pessoas trabalharem. Ao contrário do trabalho individual e voltado para tarefas, o novo PES valoriza o trabalho em equipe, a comunicação, a cooperação e o espírito de time.

Os empregados devem entender mais amplamente sobre o processo em que está trabalhando, assumindo responsabilidades individuais de entregas de serviços, considerando que outras pessoas estão precisando e aguardando os resultados do seu trabalho, com qualidade, no tempo certo e na quantidade adequada.

Assim, novas competências são necessárias e as pessoas devem estar capacitadas para desenvolvê-las de forma satisfatória. *O nível de contribuição da posição funcional tem como foco as competências e não mais o emprego é fundamental nas avaliações de desempenho.*

4.1. Descrição de Empregos Amplos.

Para realização das descrições dos empregos a CDP adotou como premissa a participação efetiva dos ocupantes dos empregos uma vez que são eles os detentores do conhecimento sobre as tarefas rotineiras, sua complexidade, dificuldades, temporalidade, nível de padronização e outros.

Toda descrição deve estar validada pelo executor, superior imediato, gerente e Diretor, visando o conhecimento pleno dos envolvidos e fundamentando, posteriormente, o sistema de avaliação de desempenho.

As descrições de empregos são elaboradas por meio do Mapa de Empregos, conforme dispostos no anexo 01 deste manual.

4.2. Grupos Ocupacionais.

A CDP optou por empregos amplos, delineados a partir de descrições abrangentes com base na área e no negócio, englobando as funções pertinentes ao desenvolvimento das atividades de cada área, estruturados em carreiras, segundo a proficiência e competências necessárias. A seguir são apresentados os grupos ocupacionais, suas principais características de atuação e suas respectivas carreiras:

GRUPO	CARACTERÍSTICA / ESCOPO DE ATUAÇÃO	EMPREGO
Liderança	Empregos de rotina que englobam atividades analíticas mais aprofundadas e que dependem fortemente de conhecimentos, métodos e técnicas específicos para planejamento, implantação, monitoramento e solução de problemas. Propõe melhorias nos padrões visando resultados ainda melhores e atuam fortemente no apoio e suporte aos demais grupos.	Analista Portuário
Técnico e Auxiliar	Empregos de rotina que englobam atividades técnicas, administrativas e operacionais que dependem de conhecimentos específicos para solução de problemas. Propõe melhorias nos padrões visando resultados ainda melhores.	Técnico Portuário e Auxiliar Portuário
Segurança Portuária	Profissional que atuará suprimindo as necessidades de serviços de fiscalização, guarda patrimonial e orientação preventiva, através da consolidação de registros de segurança, digitação em planilhas eletrônicas, emissão de relatórios técnicos sobre os eventos ocorridos, levantamento de fatos e dados, vigilância móvel e outros pertinentes.	Guarda Portuário

As seguintes grandezas são utilizadas para descrever as competências da CDP:

- a) **Competências Organizacionais (Gerenciais ou de Negócios):** são as mesmas para todas as posições que tem a mesma abrangência de atuação. Tem relação à visão e percepção que os gestores da CDP têm em relação ao mercado portuário e sobre as tendências que podem impactar os resultados de negócio. Estão alinhadas diretamente às informações sobre o mercado, clientes, fornecedores, negócios, desenvolvimento do porto, marketing, infraestrutura, arrendamentos, acessos, segurança portuária, custos e outros.

- b) **Competências Técnicas:** são as competências que estão na rotina operacional da CDP, como gestão portuária, recursos humanos, finanças, fiscalização, meio ambiente, segurança do trabalho, contabilidade, faturamento, tecnologia da informação, auditoria interna, etc. Tem relação direta com técnicas, metodologias, sistema de gestão portuária por resultados, padrões, normas, monitoramentos e resultados. Estas competências estão divididas em dois grupos, a saber:
 - *Competências Técnicas Comuns:* estão presentes em vários processos.

- *Competências Técnicas Específicas*: estão presentes em um ou dois processos.

c) **Competências Comportamentais (Individuais)**: são as competências que tem relação direta com a forma de interagir de cada empregado da CDP (postura, ética e relacionamento interpessoal). Abrange as habilidades e as atitudes individuais, considerando as características de cada pessoa, de forma a complementar o equilibrado exercício do emprego e também constituem a base para a ferramenta de avaliação de desempenho. A seguir apresentam-se as tabelas de competências da CDP:

Tabela de Competências CDP	
Competências Organizacionais	Visão Sistêmica de Processos
	Trabalho em Equipe
	Orientação para o Cliente
	Planejamento e Organização
	Liderança Funcional
Competências Técnicas	Comunicação
	Sistema de Gestão
	Financeiro, Custos e Orçamento
	Solução de Problemas
	Meio Ambiente e Segurança do Trabalho
Competências Comportamentais	Relacionamento Interpessoal
	Ser Ético
	Generalista e Especialista
	Primor pela Qualidade do Serviço

4.3.- Nível de Contribuição Funcional.

Na gestão por competências, emprego não é o fator crítico mais importante. A avaliação sistemática da posição funcional, com base no nível de valor que cada uma gera para o negócio da área, em termos de impacto positivo nos resultados, passa a ser o fator mais importante e fundamental.

Considerando a tabela de competências da CDP e a régua + 2; - 2, foi criada uma referência possível de identificar as características fundamentais que mereçam desenvolvimento e capacitação, com objetivo de melhorar os conhecimentos, habilidades e atitudes dos empregados. Também foi desenvolvida a tabela de proficiência que orienta de forma equilibrada, o quanto cada empregado atende as necessidades de competências portuárias, bem como serve de ferramenta para alimentação do Programa de Desenvolvimento do Empregado – PDE:

Tabela de Avaliação das Competências (Padrão de Referência)	
- 2	O nível de conhecimento e a quantidade de utilização da competência específica <i>estão aquém do necessário</i> . Não satisfazem aos requisitos do cargo / função e é necessário intenso treinamento e desenvolvimento.
- 1	O grau de conhecimento e a quantidade de utilização da competência específica <i>satisfazem parcialmente</i> aos requisitos estabelecidos. É necessário intenso treinamento e desenvolvimento.
PADRÃO =	O grau de conhecimento e a quantidade de utilização da competência específica <i>satisfazem adequadamente</i> aos requisitos estabelecidos para o cargo e funções.
+ 1	O grau de conhecimento e a quantidade de utilização da competência específica <i>excedem</i> aos requisitos estabelecidos para o cargo e funções.
+ 2	O grau de conhecimento e a quantidade de utilização da competência específica <i>superam significativamente</i> os requisitos estabelecidos para o cargo e funções. Conhecimento de Especialista ou de Consultor Interno.

Tomando como base a tabela acima apresentada, foram estabelecidos os níveis de contribuição de cada emprego em relação às competências definidas:

Tabela de Níveis de Contribuição X Padrão				
Competências	Nível de Contribuição			
	Auxiliar Portuário	Guarda Portuário	Técnico Portuário	Analista Portuário
Competências Organizacionais				
Visão Sistêmica de Processos	1	3	3	7
Trabalho em Equipe	1	3	3	5
Orientação para o Cliente	3	5	5	5
Planejamento e Organização	1	3	3	7
Liderança Funcional	1	3	3	5
Competências Técnicas	7	17	17	29
Comunicação	3	5	5	7
Sistema de Gestão	3	5	5	7
Financeiro, Custos e Orçamento	1	3	3	7
Solução de Problemas	3	5	5	7
Meio Ambiente e Segurança do Trabalho	3	5	5	7
Competências Comportamentais	13	23	23	35
Relacionamento Interpessoal	3	5	5	7
Ser Ético	3	5	5	7
Generalista e Especialista	3	5	5	7
Primor pela Qualidade do Serviço	3	5	5	7
	12	20	20	28
Contribuição Total	32	60	60	92
1 = Baixa Contribuição; 3 = Média Contribuição; 5 = Contribuição Significativa; 7 = Alta Contribuição; 9 = Contribuição Superior.				

4.4. Estrutura de Empregos

A estrutura de empregos efetivos da CDP contempla de forma adequada a carreira técnica profissional portuária. Desta forma e em respeito ao desenvolvimento dos seus empregados, a Companhia cria uma maior flexibilidade para o crescimento profissional das pessoas e passa a adotar, com base nos requisitos e competências de cada emprego, uma sistemática de movimentação mais justa e equilibrada (respeitando as legislações, normas e diretrizes vigentes), sustentada pelas práticas de avaliação de desempenho e pelo Programa de Desenvolvimento de Pessoal.

Grupos Ocupacionais - Efetivos		
Grupo	Carreira	Nível
Liderança	Analista Portuário	Superior
Técnico	Técnico Portuário	Médio
Segurança Portuária	Guarda Portuário	Médio
Auxiliar	Auxiliar Portuário	Fundamental

4.5. Organização da Estrutura de Empregos.

A estrutura de empregos da Companhia tem em sua formação a multifuncionalidade de empregos amplos, genéricos e abrangentes, compatíveis com as melhores práticas, orientações e diretrizes superiores.

Áreas da carreira Auxiliar Portuário

- Assistente de Operação
- Assistente de Manutenção

Áreas da carreira Técnico Portuário

- Administrativo - Operacional
- Enfermagem do Trabalho
- Meio Ambiente
- Programação e Controle de Serviços de Tecnologia da Informação

- Segurança do Trabalho
- Manutenção e Acompanhamento Portuário

Área da carreira Guarda Portuário

- Agente de Segurança Portuária

Áreas da carreira Liderança

- Administração
- Advocacia
- Arquitetura
- Auditoria Interna
- Contabilidade
- Comunicação Social
- Desenvolvimento de Sistemas
- Econômico-financeiro
- Engenharia Civil
- Engenharia Elétrica
- Engenharia Mecânica
- Engenharia de Segurança do Trabalho
- Pagamento e Benefícios
- Gestão de Pessoas
- Gestão Financeira
- Gestão Portuária
- Medicina do Trabalho
- Meio Ambiente
- Planejamento Empresarial
- Psicologia Organizacional e do Trabalho
- Redes

- Serviço Social
- Segurança da Informação
- Suporte Técnico

O emprego de Auxiliar Portuário compreende o pessoal com formação incompleta no ensino médio e/ou auxiliar, abrangendo os seguintes empregos previstos no Plano Unificado de Cargos e Salários – PUCS:

- 1º e 2º Condutor
- 1º e 2º Cozinheiro
- 1º e 2º Eletricista
- 1º e 2º Taifeiro
- Abastecedor
- Ajustador
- Aplainador
- Arrais
- Artífice de Massame e Poleame
- Ascensorista
- Assistente Operacional I
- Atendente
- Auxiliar de Agrimensura
- Auxiliar de Artes Gráficas
- Auxiliar de Cozinha
- Auxiliar de Manutenção
- Auxiliar de Obras e Conservação
- Auxiliar de Saúde
- Auxiliar de Serviços Gerais
- Auxiliar de Técnico em Eletrônica
- Auxiliar Técnico de Hidráulica
- Auxiliar Técnico de Hidrografia
- Auxiliar Técnico de Microfilmagem
- Auxiliar Técnico de Telecomunicações
- Bombeiro Hidráulico
- Borracheiro
- Calceteiro
- Caldereiro

- Canteiro
- Capoteiro
- Carpinteiro
- Condutor-Motorista Fluvial
- Condutor-Maquinista Fluvial
- Contínuo
- Conservador de Linhas Férreas
- Conservador de Materiais
- Contramestre
- Contramestre de Carpintaria
- Contramestre de Manutenção Elétrica
- Contramestre de Manutenção Mecânica
- Contramestre de Obras e Conservação
- Contramestre de Pintura Especializada
- Contramestre Fluvial
- Controlador de Materiais e Ferramentas
- Copeiro
- Cozinheiro
- Cozinheiro Fluvial
- Digitador
- Dinamiteiro
- Draguista I
- Draguista II
- Eletricista
- Eletricista de Manutenção
- Eletricista de Viaturas
- Encanador
- Encarregado de Conservação de Embarcações
- Encarregado de Conservação de Locomotivas
- Encarregado de Linha de Terra
- Encarregado de Manobras Ferroviárias
- Encarregado de Manutenção Ferroviária I
- Encarregado de Serviços Gerais
- Encarregado de Tráfego Ferroviário I
- Encarregado de Turmas de Catapazias

- Encarregado de Zeladoria I
- Encarregado de Zeladoria II
- Encarregado Geral de Carga e Descarga
- Ferreiro
- Fotografo
- Fresador
- Fundidor
- Funileiro
- Jatista
- Lanterneiro
- Lavador-Lubrificador de Locomotivas
- Lavador-Lubrificador de Viaturas
- Lubrificador
- Manobreiro de Trator
- Manobreiro Ferroviário
- Maquinista I
- Maquinista II
- Marceneiro
- Marinheiro de Convés
- Marinheiro de Máquinas
- Marinheiro Fluvial de Convés
- Marinheiro Fluvial de Máquinas
- Marinheiro Regional de Convés
- Marinheiro Regional de Máquinas
- Marroeiro
- Mecânico de Aparelhos e Instrumentos
- Mecânico de Manutenção
- Mecânico de Refrigeração
- Mecânico de Viaturas
- Mestre Fluvial
- Mestre Regional
- Moço de Convés
- Moço de Máquinas
- Modelador
- Motorista de Viaturas

- Nivelador
- Operador de Barragem e Eclusas
- Operador de Empilhadeiras e Equipamentos Similares I
- Operador de Empilhadeiras e Equipamentos Similares II
- Operador de Empilhadeiras e Equipamentos Similares III
- Operador de Equipamentos de Refrigeração I
- Operador de Equipamentos de Refrigeração II
- Operador de Estação de Tratamento e de Suprimento D'Água
- Operador de Guindastes e Equipamentos Similares I
- Operador de Guindastes e Equipamentos Similares II
- Operador de Guindastes e Equipamentos Similares III
- Operador de Instalações de Combate a Incêndio
- Operador de Máquinas Heliográficas
- Operador de Máquinas-Ferramentas
- Operador de Painel de Comandos I
- Operador de Painel de Comandos II
- Operador de Radiofonia
- Operador de Subestação
- Operador de Usina
- Pedreiro
- Piloto Fluvial
- Pintor
- Pintor Especializado
- Recepcionista
- Sondador I
- Sondador II
- Serralheiro
- Servente
- Sinaleiro
- Soldador
- Torneiro
- Trabalhador de Armazém
- Trabalhador de Capatazias
- Trabalhador de Serviços de Dragagem
- Trabalhador Portuário

- Turbineiro
- Vidraceiro
- Vigilante
- Vistoriador de Vagões

O emprego de Guarda Portuário compreende o pessoal com formação completa no ensino médio mais curso de formação técnica específica, abrangendo os seguintes empregos previstos no Plano Unificado de Cargos e Salários – PUCS:

- Guarda Portuário
- Rondante
- Agente
- Inspetor da Guarda Portuária I
- Inspetor da Guarda Portuária II

O emprego de Técnico Portuário compreende o pessoal com formação completa no ensino médio e/ou técnico, abrangendo os seguintes empregos previstos no Plano Unificado de Cargos e Salários – PUCS:

- 1º e 2º Oficial de Náutica
- 1º e 2º Oficial de Radiocomunicação
- 2º Oficial de Máquinas
- Assistente Administrativo I
- Assistente Administrativo II
- Assistente Técnico Administrativo I
- Assistente Técnico Administrativo II
- Assistente Operacional II
- Assistente Técnico Operacional
- Capitão de Cabotagem
- Compositor Tipográfico
- Conferente de Capatazias
- Desenhista I
- Desenhista II
- Encarregado de Barragem e Eclusas
- Encarregado de Manutenção Ferroviária II
- Encarregado de Navio
- Encarregado de Operação de Dragagem

- Encarregado de Operação de Empilhadeira e Equipamentos Similares
- Encarregado de Operação de Equipamentos de Transporte Contínuo
- Encarregado de Operação de Guindastes e Equipamentos Similares
- Encarregado de Operação e Manutenção de Equipamentos de Refrigeração
- Encarregado de Operação Portuária
- Encarregado de Tráfego Ferroviário II
- Encarregado de Transportes Rodoviários
- Fiel de Armazém I
- Fiel de Armazém II
- Impressor Gráfico
- Inspetor Técnico de manutenção de Equipes de Dragagem
- Laboratorista de Cereais
- Laboratorista de Solo
- Mergulhador
- Mestre de Artes Gráficas
- Mestre de Cabotagem
- Mestre de Carpintaria
- Mestre de Manutenção Elétrica
- Mestre de Manutenção Mecânica
- Mestre de Obras e Conservação
- Mestre de Pintura Especializada
- Operador de Computador
- Professor (a)
- Programador I
- Programador II
- Projetista
- Supervisor de Manutenção
- Supervisor de Manutenção Ferroviária
- Supervisor Maquinista-Motorista Fluvial
- Supervisor de Obras e Conservação
- Supervisor de Operações Marítimas
- Técnico de Contabilidade I
- Técnico de Contabilidade II
- Técnico de Controle de Qualidade de Cereais
- Técnico de Controle de Qualidade de Materiais

- Técnico de Laboratório
- Técnico de Microfilmagem
- Técnico de Operação de Modelos I
- Técnico de Operação de Modelos II
- Técnico de Segurança do Trabalho
- Técnico de Sistemas Portuários
- Técnico de Vias Navegáveis
- Técnico de Agrimensura I
- Técnico de Agrimensura II
- Técnico em Edificações I
- Técnico em Edificações II
- Técnico em Eletrônica I
- Técnico em Eletrônica II
- Técnico em Eletrotécnica I
- Técnico em Eletrotécnica II
- Técnico em Hidrografia I
- Técnico em Hidrografia II
- Técnico em Hidrologia I
- Técnico em Hidrologia II
- Técnico em Informática
- Técnico em Instrumentação I
- Técnico em Instrumentação II
- Técnico em Mecânica I
- Técnico em Mecânica II
- Técnico em Micromecânica I
- Técnico em Micromecânica II
- Técnico em Radiologia
- Técnico em Telecomunicações I
- Técnico em Telecomunicações II
- Tradutor

O emprego Analista Portuário compreende o pessoal com formação completa no ensino superior, abrangendo os seguintes empregos previstos no Plano Unificado de Cargos e Salários – PUCS:

- Administrador I
- Administrador II

- Administrador III
- Administrador IV
- Advogado I
- Advogado II
- Advogado III
- Advogado IV
- Analista de Segurança de Informação "A"
- Analista de Segurança de Informação "B"
- Analista de Sistemas I
- Analista de Sistemas II
- Analista de Sistemas III
- Analista de Sistemas IV
- Arquiteto I
- Arquiteto II
- Arquiteto III
- Assistente Social I
- Assistente Social II
- Assistente Social III
- Bibliotecário I
- Bibliotecário II
- Bibliotecário III
- Biólogo I
- Biólogo II
- Biólogo III
- Cirurgião Dentista I
- Cirurgião Dentista II
- Cirurgião Dentista III
- Contador I
- Contador II
- Contador III
- Contador IV
- Economista I
- Economista II
- Economista III
- Economista IV

- Enfermeiro I
- Enfermeiro II
- Enfermeiro III
- Engenheiro I
- Engenheiro II
- Engenheiro III
- Engenheiro IV
- Engenheiro de Operações I
- Engenheiro de Operações II
- Engenheiro de Operações III
- Estatístico I
- Estatístico II
- Estatístico III
- Farmacêutico I
- Farmacêutico II
- Farmacêutico III
- Geólogo I
- Geólogo II
- Geólogo III
- Médico I
- Médico II
- Médico III
- Nutricionista I
- Nutricionista II
- Nutricionista III
- Oceanógrafo I
- Oceanógrafo II
- Oceanógrafo III
- Psicólogo I
- Psicólogo II
- Psicólogo III
- Técnico de Assuntos Educacionais I
- Técnico de Assuntos Educacionais II
- Técnico de Assuntos Educacionais III
- Técnico em Comunicação Social I

- Técnico em Comunicação Social II
- Técnico em Comunicação Social III

4.6. Estrutura Salarial.

As tabelas salariais dos Grupos Segurança, Técnico, Auxiliar e Liderança estão estruturadas conforme abaixo e para o enquadramento no emprego de Analista Portuário, independentemente do nível ou faixa, os empregados devem possuir no mínimo o ensino superior completo.

4.6.1. Tabela Guarda Portuária: 36 horas

Valores ainda não atualizados pelo IPCA 6,50% - 2012/2013 *

Nível	Salário
NMT - 01	R\$ 1.284,00
NMT - 02	R\$ 1.336,00
NMT - 03	R\$ 1.389,00
NMT - 04	R\$ 1.445,00
NMT - 05	R\$ 1.502,00
NMT - 06	R\$ 1.563,00
NMT - 07	R\$ 1.625,00
NMT - 08	R\$ 1.690,00
NMT - 09	R\$ 1.758,00
NMT - 10	R\$ 1.828,00
NMT - 11	R\$ 1.901,00
NMT - 12	R\$ 1.977,00
NMT - 13	R\$ 2.056,00
NMT - 14	R\$ 2.138,00
NMT - 15	R\$ 2.224,00
NMT - 16	R\$ 2.302,00
NMT - 17	R\$ 2.382,00
NMT - 18	R\$ 2.466,00
NMT - 19	R\$ 2.552,00
NMT - 20	R\$ 2.641,00
NMT - 21	R\$ 2.734,00
NMT - 22	R\$ 2.816,00
NMT - 23	R\$ 2.900,00
NMT - 24	R\$ 2.987,00
NMT - 25	R\$ 3.319,00

4.6.2. Tabela Técnico Portuário: 40 horas

Valores ainda não atualizados pelo IPCA 6,50% - 2012/2013 *

Nível	Salário
NMT - 01	R\$ 1.427,00
NMT - 02	R\$ 1.491,00
NMT - 03	R\$ 1.558,00
NMT - 04	R\$ 1.628,00
NMT - 05	R\$ 1.702,00
NMT - 06	R\$ 1.778,00
NMT - 07	R\$ 1.858,00
NMT - 08	R\$ 1.942,00
NMT - 09	R\$ 2.009,00
NMT - 10	R\$ 2.121,00
NMT - 11	R\$ 2.195,00
NMT - 12	R\$ 2.272,00
NMT - 13	R\$ 2.351,00
NMT - 14	R\$ 2.433,00
NMT - 15	R\$ 2.518,00
NMT - 16	R\$ 2.594,00
NMT - 17	R\$ 2.672,00
NMT - 18	R\$ 2.752,00
NMT - 19	R\$ 2.834,00
NMT - 20	R\$ 2.918,00
NMT - 21	R\$ 3.007,00
NMT - 22	R\$ 3.082,00
NMT - 23	R\$ 3.159,00
NMT - 24	R\$ 3.238,00
NMT - 25	R\$ 3.319,00
NMT - 26	R\$ 3.402,00
NMT - 27	R\$ 3.487,00
NMT - 28	R\$ 3.574,00
NMT - 29	R\$ 3.664,00
NMT - 30	R\$ 3.755,00
NMT - 31	R\$ 3.883,00
NMT - 32	R\$ 4.014,00
NMT - 33	R\$ 4.151,00
NMT - 34	R\$ 4.291,00
NMT - 35	R\$ 4.437,00

4.6.3. Tabela Auxiliar Portuário: 40 horas

Valores ainda não atualizados pelo IPCA 6,50% - 2012/2013 *

Nível	Salário
AP - 01	R\$ 790,00
AP - 02	R\$ 816,00
AP - 03	R\$ 843,00
AP - 04	R\$ 871,00
AP - 05	R\$ 899,00
AP - 06	R\$ 929,00
AP - 07	R\$ 960,00
AP - 08	R\$ 991,00
AP - 09	R\$ 1.024,00
AP - 10	R\$ 1.058,00
AP - 11	R\$ 1.093,00
AP - 12	R\$ 1.129,00
AP - 13	R\$ 1.166,00
AP - 14	R\$ 1.204,00
AP - 15	R\$ 1.244,00
AP - 16	R\$ 1.286,00
AP - 17	R\$ 1.330,00
AP - 18	R\$ 1.375,00
AP - 19	R\$ 1.422,00
AP - 20	R\$ 1.470,00
AP - 21	R\$ 1.520,00
AP - 22	R\$ 1.574,00
AP - 23	R\$ 1.629,00
AP - 24	R\$ 1.686,00
AP - 25	R\$ 1.745,00
AP - 26	R\$ 1.803,00
AP - 27	R\$ 1.864,00
AP - 28	R\$ 1.926,00
AP - 29	R\$ 1.991,00
AP - 30	R\$ 2.061,00

4.6.4. Tabela Analista Portuário: 40 horas

Valores ainda não atualizados pelo IPCA 6,50% - 2012/2013 *

Nível	Salário
NS - 01	R\$ 3.614,00
NS - 02	R\$ 3.741,00
NS - 03	R\$ 3.872,00
NS - 04	R\$ 4.007,00
NS - 05	R\$ 4.148,00
NS - 06	R\$ 4.293,00
NS - 07	R\$ 4.443,00
NS - 08	R\$ 4.598,00
NS - 09	R\$ 4.759,00
NS - 10	R\$ 4.926,00
NS - 11	R\$ 5.098,00
NS - 12	R\$ 5.277,00
NS - 13	R\$ 5.461,00
NS - 14	R\$ 5.653,00
NS - 15	R\$ 5.850,00
NS - 16	R\$ 6.026,00
NS - 17	R\$ 6.207,00
NS - 18	R\$ 6.393,00
NS - 19	R\$ 6.585,00
NS - 20	R\$ 6.782,00
NS - 21	R\$ 6.986,00
NS - 22	R\$ 7.146,00
NS - 23	R\$ 7.311,00
NS - 24	R\$ 7.479,00
NS - 25	R\$ 7.651,00
NS - 26	R\$ 7.827,00
NS - 27	R\$ 8.007,00
NS - 28	R\$ 8.191,00
NS - 29	R\$ 8.379,00
NS - 30	R\$ 8.432,00
NS - 31	R\$ 8.572,00
NS - 32	R\$ 8.642,00
NS - 33	R\$ 8.859,00
NS - 34	R\$ 9.080,00
NS - 35	R\$ 9.307,00

Todos os enquadramentos serão feitos considerando o valor da remuneração atual do empregado (conforme orientações do Ministério do Planejamento – DEST e considerando a incorporação de vencimentos possíveis antes do enquadramento).

Portanto, a área de Recursos Humanos estabelecerá qual o valor total da remuneração.

5 - Promoções.

5.1. – Definição.

É a progressão salarial do empregado juntamente com a sua evolução profissional, conforme descrito abaixo:

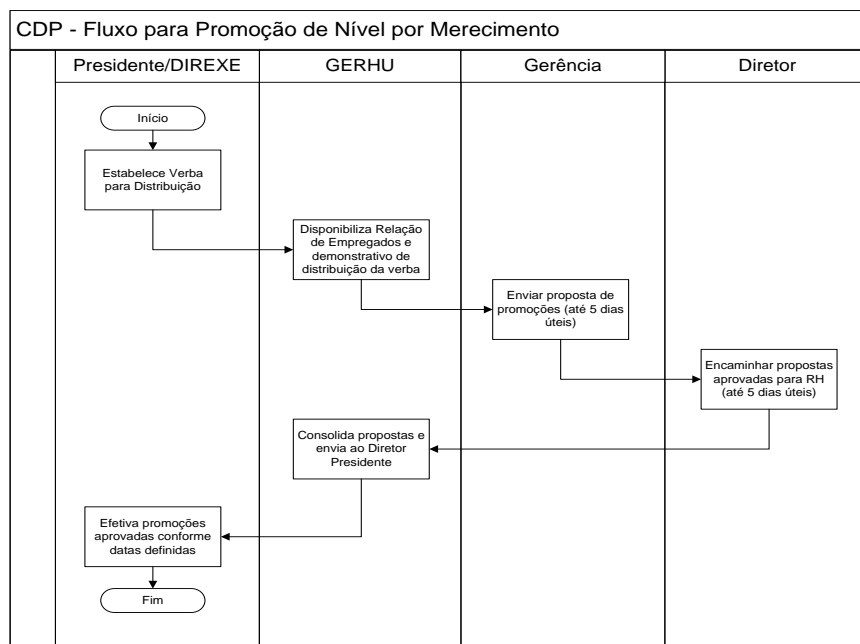
- a) A progressão do empregado nos níveis salariais do emprego que ocupa, por desempenho ou tempo, caracteriza o evento e registro de Promoção.
- b) O empregado só poderá ser promovido pelo critério de desempenho até no máximo 02 (dois) níveis por ano e pelo critério de tempo de 01 (um) nível por ano.
- c) As promoções por tempo e por desempenho devem, obrigatoriamente, ser realizadas de forma intercalada, ou seja, a cada ano não é permitido efetuar as duas formas de promoção.

5.2. – Efetivação da Promoção.

As promoções possíveis serão feitas respeitando:

- a) É de responsabilidade da DIREX – Diretoria Executiva, destinar verba de 1% (um por cento) da folha de pagamento de salários para a efetivação das *promoções por tempo e por desempenho*, considerando as legislações vigentes, normas e política de Recursos Humanos e Conselho de Administração.
- b) A DIREX, até final do mês de março, definirá a distribuição da verba em 20% (vinte por cento) para promoções por tempo e 80% (oitenta por cento) para promoções por desempenho.
- c) Fica sob a responsabilidade da Gerência de Recursos Humanos – GERHUM a definição dos procedimentos e critérios para a efetivação das promoções por desempenho, considerando sempre a formação técnica e acadêmica dos empregados e, necessariamente, o cumprimento das metas de desempenho definidas pela CDP para cada área e equipe de trabalho.

- d) O cumprimento das metas corporativas, estabelecidas no BSC – Balanced Scorecard da CDP (painel de metas) e o Sistema de Avaliação de Desempenho por Competências e Objetivos são instrumentos e ferramentas de registros e de validação da efetivação das promoções. Portanto, todas as áreas devem receber, na forma de desdobramento de diretrizes, as metas a serem alcançadas dentro do referente período.
- e) A área de Recursos Humanos é a responsável pela análise, tratamento e proposição de ajustes para aprovação da DIREX. A seguir o macro fluxo para promoção por desempenho:



Os empregados indicados à promoção devem obrigatoriamente atender aos critérios de desempenho e disciplinares estabelecidos no Sistema de Avaliação de Desempenho por Competências e Objetivos e no Manual de Pessoal.

Em hipótese alguma as promoções podem ultrapassar os limites de verba estabelecidos pela DIREX e CONSAD.

5.3 – Promoções por Merecimento

A promoção por merecimento será de até 2 (dois) níveis por ano, consoante a letra b) do subitem 5.1, obedecendo os seguintes critérios:

5.3.1 – Critérios: Disciplinares e de Desempenho

Para o empregado concorrer às promoções por merecimento, ele deverá atender tanto a critérios disciplinares quanto de desempenho, de acordo com os itens abaixo:

- a) está no exercício do emprego há pelo menos 1 (um) ano;
- b) ter nota na avaliação de desempenho individual maior ou igual prevista em Programa Específico;
- c) não tenha mais do que 3 (três) faltas injustificadas nos últimos 12 (doze) meses anteriores à data em que for considerada a promoção;
- d) não tenha sofrido punição disciplinar de suspensão nos últimos nos últimos 12 (doze) meses anteriores à data em que for considerada a promoção;
- e) não esteja afastado de sua atividade para responder a processo disciplinar ou inquérito por falta disciplinar na data em que for considerada a promoção;
- f) não esteja cedido ou à disposição de outros órgãos, entidades administrativas ou sindicato, exceto quando cedido a órgãos federais;
- g) Não esteja posicionado no último nível de sua tabela salarial;
- h) não esteja com seu contrato suspenso na forma da legislação vigente;
- i) não tenha sido licenciado por mais de 180 (cento e oitenta) dias nos últimos 12 (doze) meses anteriores à data da promoção, exceto os casos enquadrados no inciso XVIII, Artigo 7º, CF/88 (Licença à Gestante) e na Lei Nº 6.367/76 (Acidente de Trabalho).

5.3.2 – Critérios: Desempate

Depois de preenchido os critérios disciplinares e de desempenho e, havendo empate entre os empregados indicados, serão aplicados sucessivamente os seguintes critérios de desempate, em razão da limitação da verba destinada a atender as promoções por merecimento:

- a) ser mais assíduo;
- b) possuir o maior tempo de serviço na CDP;
- c) possuir o maior número de participações em cursos/treinamentos promovidos ou custeados pela CDP;
- d) possuir o maior número de participações em cursos/treinamentos custeados por conta própria, desde que certificados pelo setor Recursos Humanos, antes da efetivação da participação.

5.4 – Os empregados que estiverem no exercício de emprego comissionado ou função de confiança poderão ser promovidos por merecimento no emprego efetivo, desde que sejam obedecidos os critérios previstos nos subitens 5.3.1 e 5.3.2.

5.5 – Promoções por Antiguidade

A promoção por antiguidade será de 1 (um) nível por ano, consoante a letra b) do subitem 5.1, obedecendo os seguintes critérios:

5.5.1 – Critérios: Disciplinares

Para o empregado concorrer à promoção por antiguidade, ele deverá atender aos critérios disciplinares, de acordo com os itens abaixo:

- a) está no exercício do emprego há pelo menos 1 (um) ano;
- b) não tenha mais do que 3 (três) faltas injustificadas nos últimos 12 (doze) meses anteriores à data em que for considerada a promoção;
- c) não tenha sofrido punição disciplinar de suspensão nos últimos nos últimos 12 (doze) meses anteriores à data em que for considerada a promoção;
- d) Não esteja posicionado no último nível de sua tabela salarial;
- e) não esteja com seu contrato suspenso na forma da legislação vigente;

f) não tenha sido licenciado por mais de 180 (cento e oitenta) dias nos últimos 12 (doze) meses anteriores à data da promoção, exceto os casos enquadrados no inciso XVIII, Artigo 7º, CF/88 (Licença à Gestante) e na Lei Nº 6.367/76 (Acidente de Trabalho).

5.5.2 – Critérios: Desempate

Depois de preenchido os critérios disciplinares e, havendo empate entre os empregados indicados, serão aplicados sucessivamente os seguintes critérios de desempate, em razão da limitação da verba destinada a atender as promoções por merecimento:

- a) ser mais assíduo;
- b) possuir o maior tempo de serviço na CDP;
- c) possuir o maior número de participações em cursos/treinamentos promovidos ou custeados pela CDP;
- d) possuir o maior número de participações em cursos/treinamentos custeados por conta própria, desde que certificados pelo setor Recursos Humanos, antes da efetivação da participação.

5.6 – Os empregados que estiverem no exercício de emprego comissionado ou função de confiança poderão ser promovidos por antiguidade no emprego efetivo, desde que sejam obedecidos os critérios previstos nos subitens 5.5.1 e 5.5.2.

6 – Provimento de Empregos e Funções.

O provimento para os empregos de Guarda Portuário, Técnico Portuário e Analista Portuário será efetuado mediante ingresso por concurso público.

- a) O Diretor, conforme necessidade indicará o provimento ao Diretor-Presidente, juntamente com breve exposição da real necessidade e demonstrando as qualificações e desempenho do empregado indicado, bem como, caso aplicável, as justificativas por opção, por empregado lotado em outra área, ouvido previamente a Gerência de Recursos Humanos.
- b) O provimento, aprovado pelo Diretor Presidente, será remetido para área de Recursos Humanos para efetivação e registros, a partir da data estabelecida.

- c) Em casos de substituição por férias ou afastamentos, será observado o descrito no Manual de Recursos Humanos e o substituto não perderá vantagens do seu emprego efetivo, e não incorporará as vantagens do emprego exercido em substituição.

No caso do empregado de emprego efetivo deixar um emprego de livre provimento e exoneração, ou emprego de confiança, voltará a perceber o salário correspondente ao seu nível de enquadramento no PES sem qualquer tipo de incorporação ou adição salarial a título de vantagem pessoal, salvo aquela prevista em legislação (372 TST, por exemplo) que serão delineadas em Regulamento Próprio.

7. Enquadramento no PES.

7.1. – Enquadramento:

O enquadramento inicial será realizado por transposição simples de salários, incorporando-se os valores possíveis, tais como Vantagem Pessoal do PUCS, Gratificação de Função, URP Fev/89, Plano Bresser, Incorporação FG, Horas de Domingo, Hora Extra 100% Justiça e Adicional Noturno Justiça, sendo estes retirados como rubricas de vencimentos da folha, uma vez que serão incorporados ao novo salário.

7.2. – Tabelas Salariais:

Os níveis salariais são simples referências válidas para identificação do valor do salário nas tabelas de salários, sendo que os níveis vão de N1 até N25, N30 ou N35.

Os enquadramentos ocorrerão conforme cada grupo funcional e de acordo com a estrutura da tabela salarial específica para cada um.

Emprego	Nível	Salário Inicial	Salário Final
Auxiliar Portuário – 40 h	N01 a N30	R\$ 790,00	R\$ 2.061,00
Guarda Portuário – 36 h	N01 a N25	R\$ 1.284,00	R\$ 3.077,00
Técnico Portuário – 40 h	N01 a N35	R\$ 1.427,00	R\$ 4.437,00
Analista Portuário – 40 h	N01 a N35	R\$ 3.614,00	R\$ 9.307,00

8. – Considerações.

8.1. – Ingresso.

Havendo necessidade de provimento do quadro de pessoal para o preenchimento de emprego específico, o ingresso de pessoal na CDP dar-se-á mediante aprovação em concurso público, e sua efetivação no Plano de Empregos e Salários dependerá de aprovação em período experimental conforme legislação vigente.

8.2. – Opção pelo Plano.

Cada empregado manifestará sua opção para ser enquadrado neste Plano de Empregos e Salários em Termo de Declaração de Opção específica a ser elaborado pela Gerência de Recursos Humanos e validado através de parecer técnico jurídico.

Caso o empregado não faça a opção pelo novo plano até 02 de julho de 2014, o mesmo será mantido no atual plano de empregos e salários que estará em extinção.

Empregados admitidos após a implantação deste plano de empregos e salários serão automaticamente nele enquadrados.

9. – Aspectos Legais.

O Plano de Empregos e Salários da CDP segue as determinações legais da SEP – Secretaria de Portos, do MPOG – Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão e do MTE – Ministério do Trabalho e Emprego.

9.1. – Modificações Neste Plano.

A Gerência de Recursos Humanos encaminhará à DIREX e posteriormente ao CONSAD, eventuais necessidades e/ou demandas de melhorias, acréscimos ou supressões dos pressupostos deste Plano de Empregos e Salários, bem como os casos omissos, quando ocorrerem, submetendo então à aprovação dos órgãos competentes para aprovações necessárias.

10 - Anexos.

Fazem parte integrante deste Plano de Empregos e Salários:

- Aprovação do Conselho de Administração – CONSAD.
- Termo de Opção para o PES.

- Parecer Jurídico.
- Manifestação Favorável do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.
- Aprovação da Diretoria Executiva – DIREX.
- Resolução DIREX para sua implantação.
- Enquadramento dos Empregos do PUCS para o PES
- Manual de Descrição do Emprego por Área e Funções

ANEXOS



SECRETARIA DE PORTOS - SEP
COMPANHIA DOCAS DO PARÁ
AUTORIDADE PORTUÁRIA

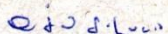
DELIBERAÇÃO Nº 05/2011 DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA COMPANHIA DOCAS DO PARÁ - CDP, no uso das atribuições legais e estatutárias e, de acordo com a deliberação tomada na 401ª reunião ordinária realizada nesta data,

DELIBERA:

Manifestar-se favoravelmente a aprovação do Plano de Cargos e Salários da Companhia Docas do Pará – CDP.

Belém (PA), 28 de julho de 2011.


CARLOS JOSÉ PONCIANO DA SILVA
Presidente do CONSAD em exercício

Av. Presidente Vargas, 41, Centro, 66010-000, Belém – PA - Brasil
Fone: (91) 3182-9000 – Fax: (91) 3182-9042
www.cdp.com.br

COMPANHIA DOCAS DO PARÁ - CDP

TERMO DE OPÇÃO PARA O NOVO PLANO DE EMPREGOS E SALÁRIOS - PES

Pelo presente Termo, EU (XXXXXXXXXXXXX) portador da CTPS N.º (00000), série 000, registro N.º (00000), exercendo o emprego de (XXXXXXXXXXXXX), ocupando o emprego de (XXXXXXXXXXXXX), com salário básico ordinário de R\$ 000,00, da Tabela Salarial do Plano Unificado de Cargos e Salários - PUCS, venho solicitar, por este ato e a partir desta data, a minha integração ao novo Plano de Empregos e Salários – PES, sujeitando-me às regras e condições nele definidas das quais conheço e tenho plena ciência, passando, em consequência a ocupar, por transposição funcional e salarial, o emprego de (XXXXXXXXXXXXX), na função de (XXXXXXXXXXXXX), nível (XX) da tabela salarial (XXXXXXXXXXXXX) do PES, com salário ordinário mensal no valor igual ou imediatamente superior ao percebido atualmente, como abaixo discriminado.

Estou ciente de que, ao ser integrado no novo Plano de Empregos e Salários – PES, serão procedidas as devidas adaptações em meu contrato de trabalho, a fim de que as novas cláusulas atendam ao Regime Jurídico da CLT.

TRANSPOSIÇÃO DA SITUAÇÃO ATUAL (PUCS) E APÓS OPÇÃO (PCS)

Plano	Emprego	Remuneração (R\$)
PUCS (atual)		
PES (após opção)		
Percentual de Reajuste na Remuneração (%)		
Rubricas de Incorporação		Valor
Vantagem Pessoal		
Gratificação de Função		
URP 89		
Plano Bresser		
Incorporação FG		

Belém, ____ de ____ de 201__.

(Nome e Assinatura do Empregado)

Recebemos a 1ª via deste Termo de Opção em ____/____/____

Gerente de Recursos Humanos

O presente Termo NÃO poderá ter nenhum tipo de rasura ou observação condicionante.