

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES

Empresa Brasileira de Planejamento de Transportes - GEIPOT

1987

# Mudança Organizacional do GEIPOT

Plano de Cargos, Salários, Vantagens e Benefícios

VOLUME I

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES

Empresa Brasileira de Planejamento de Transportes - GEIPOT

# Mudança Organizacional do GEIPOT

Plano de Cargos, Salários, Vantagens e Benefícios

---

**VOLUME I**

GEIPOT. **Mudança organizacional do GEIPOT.** Brasília, 1987. 2v.

Conteúdo: v. 1 Plano de Cargos, Salários, Vantagens e Benefícios. v. 2.... Descrição dos cargos.

331.21      G312 m

1. GEIPOT – Plano de Cargos e Salários. 2. GEIPOT – Mudança Organizacional I. Título.

## **SUMÁRIO GERAL**

### **PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS, VANTAGENS E BENEFÍCIOS**

#### **VOLUME I – PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS, VANTAGENS E BENEFÍCIOS**

1. INTRODUÇÃO
2. NORMAS DO PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS, VANTAGENS E BENEFÍCIOS DO GEIPOT
3. PLANO DE CARGOS E CARREIRAS
4. PLANO DE SALÁRIOS
5. PLANO DE VANTAGENS E BENEFÍCIOS
6. QUADRO DE PESSOAL
7. REPERCUSSÕES FINANCEIRAS DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS, VANTAGENS E BENEFÍCIOS

#### **VOLUME II – PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS, VANTAGENS E BENEFÍCIOS – DESCRIÇÃO DOS CARGOS**

1. INTRODUÇÃO
2. ESTRUTURA DE CARGOS EFETIVOS
3. ESTRUTURA DE CARGOS DE CONFIANÇA
4. DESCRIÇÕES, REQUISITOS E FAIXAS SALARIAIS DOS CARGOS EFETIVOS
5. DESCRIÇÕES E REQUISITOS DOS CARGOS DE CONFIANÇA

## SUMÁRIO DO VOLUME I

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	7
RESOLUÇÃO Nº 08/87-CA, DE 28 DE SETEMBRO DE 1987 .....	11
TELEX APROVAÇÃO DO PCS PELO CISEE, Nº 628, DE 16 DE NOVEMBRO DE 1987 ...	12
<b>2. NORMAS DO PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS, VANTAGENS E BENEFÍCIOS DO GEIPOT</b> .....	13
<b>3. PLANO DE CARGOS E CARREIRAS</b> .....	23
3.1 - Apresentação .....	25
3.2 - Classificação, Designação e Descrição dos Cargos .....	29
3.3 - Estruturação de Carreiras Funcionais .....	33
<b>4. PLANO DE SALÁRIOS</b> .....	45
4.1 - Apresentação .....	47
4.2 - Tabelas Salariais .....	48
4.3 - Classes e Faixas Salariais .....	52
<b>5. PLANO DE VANTAGENS E BENEFÍCIOS</b> .....	55
5.1 - Apresentação .....	57
5.2 - Descrição das Principais Vantagens e Benefícios .....	57
<b>6. QUADRO DE PESSOAL</b> .....	61
6.1 - Apresentação .....	63
6.2 - Estrutura Geral do Quadro .....	63
6.3 - Detalhamento Qualitativo .....	65
<b>7. REPERCUSSÕES FINANCEIRAS DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS, VANTAGENS E BENEFÍCIOS</b> .....	69
7.1 - Apresentação .....	71
7.2 - Adequação do Quadro de Pessoal .....	71
7.3 - Concessão da Vantagem do Anuênio .....	71
7.4 - Conclusão .....	72

## 1 - INTRODUÇÃO

O **Plano de Cargos, Salários, Vantagens e Benefícios (PCS)**, do GEIPOT, é um instrumento básico para:

- a) o exercício eficaz e eficiente da missão, dos papéis e das funções que foram atribuídos à Empresa, na sua proposta de Mudança Organizacional, aprovada em 15/7/87, pelo Grupo Executivo da Reforma da Administração Pública (GERAP);
- b) a efetiva implantação dessa reforma organizacional e, especificamente, da política de pessoal do GEIPOT;
- c) a consistente administração do seu sistema de pessoal, permitindo o equilíbrio entre o adequado desempenho da Empresa e a satisfação, motivação e aprimoramento pessoal e profissional de seus servidores; e
- d) o desenvolvimento de um qualificado quadro de pessoal e a capacitação para recrutar, no mercado de trabalho, técnicos competentes para a realização das atividades essenciais que lhes competem.

O PCS é apresentado em dois volumes: o presente **Volume I**, que reúne as informações relativas à essência do Plano; o **Volume II**, que compõe um outro documento, completa o primeiro volume e descreve, especificamente, todos os cargos do GEIPOT.

O **Volume I** é constituído dos seguintes capítulos:

- a) **Normas do Plano de Cargos, Salários, Vantagens e Benefícios**, onde se explicitam as regras que aglutinam o PCS e permitem a sua administração, dentro do sistema de pessoal da Empresa;
- b) **Plano de Cargos e Carreiras**, onde se definem 34 cargos e 74 categorias (ou subdivisões dos cargos) efetivos, que se apresentam interligados, sob a forma de 32 carreiras funcionais e 15 cargos de confiança do GEIPOT;
- c) **Plano de Salários**, onde se define a tabela salarial da Empresa e se determinam as classes e faixas salariais, correspondentes aos cargos efetivos e às gratificações dos cargos de confiança;
- d) **Plano de Vantagens e Benefícios**, onde se explicitam nove principais concessões que se aplicam aos servidores do GEIPOT, além de outros direitos decorrentes da legislação vigente e dos incluídos no Plano de Cargos e Salários;
- e) **Quadro de Pessoal**, onde se quantifica e qualifica a totalidade dos empregados necessários ao cumprimento dos papéis e funções atribuídos à Empresa na sua Mudança Organizacional; e
- f) **Repercussões Financeiras da Implantação do PCS**, onde se quantificam e justificam as despesas decorrentes da implantação do Plano no GEIPOT.

Esse último capítulo é adicional e, embora não constitua a natureza do PCS, é necessário para avaliar os seus principais efeitos.

O GEIPOT, que, por meio de sua reforma institucional, se vem antecipando aos dispositivos legais de contenção de despesas (especificamente às exigências do Decreto nº 94.666, de 23/7/87), **atende agora, também, às determinações do Decreto-Lei nº 2.355, de 27/8/87, que, em seu art. 7º, II, estabelece a adequação e o encaminhamento, para aprovação, ao Conselho Interministerial de Salários das Empresas Estatais (CISEE), dos Planos de Cargos e Salários e de Benefícios e Vantagens dos órgãos e entidades da administração direta e indireta.**

Ao elaborar o PCS, e após sua aprovação pelo Conselho de Administração (como consta na Resolução nº 08/87-CA), pelo Ministério dos Transportes e pelo CISEE (segundo cópia do telex nº 628), o GEIPOT completa um ciclo de renovação que, iniciado em 1986, permitirá assumir o espaço de ação que o Setor Transportes e a sociedade estão a lhe exigir e munirá a própria organização de um instrumento indispensável para o incremento da sua produtividade e eficiência gerencial.



RESOLUÇÃO Nº 08/87-CA, de 28 de setembro de 1987.


*Aprova o Plano de Cargos, Salários, Vantagens e Benefícios (PCS), da Empresa.*

O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA EMPRESA BRASILEIRA DE PLANEJAMENTO DE TRANSPORTES (GEIPOT), no uso de suas competências estatutárias e regimentais e considerando o que foi deliberado em sua 385ª Reunião,

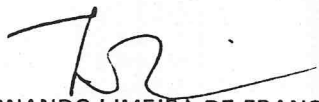
**RESOLVE:**

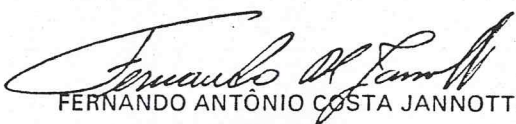
I – Aprovar o Plano de Cargos, Salários, Vantagens e Benefícios (PCS), da Empresa, nos termos dos volumes I e II anexos.

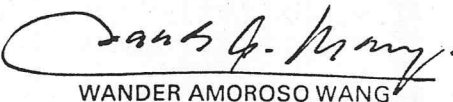
II – Esta Resolução entra em vigor na data e nos termos da aprovação pelo Conselho Interministerial de Salários das Empresas Estatais – CISEE, do Plano de Cargos, Salários, Vantagens e Benefícios (PCS), revogadas as disposições em contrário.


  
MÁRIO ANTÔNIO GARCIA PICANÇO  
Presidente


  
STANLEY FORTES BAPTISTA  
Membro

  
FERNANDO LIMEIRA DE FRANÇA  
Membro

  
FERNANDO ANTÔNIO COSTA JANNOTTI  
Membro

  
WANDER AMOROSO WANG  
Membro

  
CLÓVIS FONTES DE ARAGÃO  
Membro

  
ELOI PORTELA NUNES SOBRINHO  
Membro

M  
1116.1629

611316EBPT BR  
613696SPPR BR

TELEX CISEE NR. 628 DO DIA 16.11.87 =MEIRE=

ILMO. SR.  
DR. STANLEY FORTES BAPTISTA  
MD. PRESIDENTE DO GEIPOT  
BRASÍLIA-DF

COMUNICO A V. SA. QUE ESSA EMPRESA ESTÁ AUTORIZADA "AD REFEREDUM"  
DO CONSELHO DE MINISTROS, A IMPLANTAR, A PARTIR DE 01.11.87, O PLANO DE CARGOS  
E SALÁRIOS, BENEFÍCIOS E VANTAGENS NAS SEGUINTE CONDICOES.

- ADEQUAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL .....	18,26 (POR CENTO)
- ANUÊNIO .....	1,66 (POR CENTO)
TOTAL	20,22 (POR CENTO)

QUANTO AS DEMAIS VANTAGENS FICAM EXCLUÍDAS DO REFERIDO PLEITO.

SAUDAÇÕES,

JULIO COLOMBI NETTO  
SECRETÁRIO EXECUTIVO DO CISEE.

611316EBPT BR  
613696SPPR BR  
T

**2 - NORMAS DO PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS,  
VANTAGENS E BENEFÍCIOS DO GEIPOT**

## **CAPÍTULO I**

### **Natureza e Constituição**

Art. 1º O Plano de Cargos, Salários, Vantagens e Benefícios (PCS), do GEIPOT, constitui um conjunto de normas, conceitos, princípios e valores quantitativos, que servem de instrumento básico para desenvolver o Sistema de Pessoal, visando a promover o crescimento e a manter o equilíbrio entre o desempenho eficaz e eficiente dos papéis e funções da Empresa e a satisfação, motivação e aprimoramento pessoal e profissional dos seus servidores.

Art. 2º O PCS compõe-se de seis partes:

- a) Parte I – Normas do PCS;
- b) Parte II – Plano de Cargos e Carreiras;
- c) Parte III – Plano de Salários;
- d) Parte IV – Plano de Vantagens e Benefícios;
- e) Parte V – Quadro de Pessoal; e
- f) Parte VI – Descrição dos Cargos.

Parágrafo único. As cinco primeiras partes constam do presente Volume I, e a última parte compõe o Volume II, do PCS.

## **CAPÍTULO II**

### **Conceitos Básicos**

Art. 3º Para efeito do PCS, considera-se:

**CARGO EFETIVO:** o conjunto de atribuições específicas necessárias ao desempenho das funções-fim e de apoio do GEIPOT, com denominação própria, remuneração correspondente e de provimento em caráter permanente;

**CARGO DE CONFIANÇA:** o conjunto de atribuições necessárias ao desempenho das funções de gestão do GEIPOT, não compreendidas nos Cargos Efetivos, e de provimento em caráter temporário;

**CARGO EM EXTINÇÃO:** o cargo não compreendido no Plano de Cargos, cuja existência está condicionada ao enquadramento no Quadro de Pessoal ou à saída da Empresa do servidor que o ocupa;

**CARGO ISOLADO:** o cargo não subdividido em Categorias e que em si mesmo constitui uma Carreira Funcional;

**CATEGORIA:** o nível de excelência de determinados cargos, sendo, de valor menor para maior, I, II e III, principalmente para nível superior, e A, B e C para nível não superior. Quando não há divisão em Categoria, esta se identifica com o próprio cargo;

**GRUPO OPERACIONAL:** o conjunto de Cargos Efetivos que desempenham funções com objeto de ação semelhante;

**CARREIRA FUNCIONAL:** a seqüência de Cargos Efetivos e Categorias que permitem a ascensão vertical dos servidores;

**QUADRO DE PESSOAL:** o conjunto de Cargos Efetivos e Cargos de Confiança, quantificado para o cumprimento dos papéis e funções do GEIPOT;

**EFETIVO DE PESSOAL:** a totalidade dos servidores do GEIPOT em determinado momento;

**FORÇA DE TRABALHO:** a parcela do efetivo alocada ao GEIPOT, isto é, na sede e nos escritórios;

**QUADRO ESPECIAL:** o conjunto de Cargos Efetivos cujos titulares estão cedidos a outros órgãos ou entidades, ou estão com o Contrato de Trabalho suspenso;

**QUADRO DE TRANSIÇÃO:** o conjunto de cargos temporários não considerados no Quadro de Pessoal, que deixam de existir quando seus titulares são enquadrados no Quadro de Pessoal ou saem da Empresa;

**LOTAÇÃO:** a vinculação do servidor a uma Coordenadoria de Apoio Técnico;

**ALOCAÇÃO:** a distribuição do servidor para a unidade ou unidades em que terá exercício;

**CESSÃO:** a colocação do servidor à disposição de outro órgão ou entidade;

**TRANSFERÊNCIA:** a nova alocação do servidor, podendo ocorrer na mesma localidade ou em localidade diversa da em que foi contratado;

**PESSOAL COM CONTRATO SUSPENSO:** a parcela do efetivo do GEIPOT que, por tempo determinado, e sem perder o vínculo empregatício, se encontra afastada das atividades profissionais no GEIPOT, sem perceber deste qualquer contraprestação;

**TABELA SALARIAL OU MATRIZ SALARIAL:** o conjunto de salários e gratificações que o GEIPOT pode pagar aos seus servidores;

**REMUNERAÇÃO:** a retribuição monetária global paga pelo GEIPOT aos seus servidores, pela prestação de seus serviços;

**GRATIFICAÇÃO:** o valor monetário correspondente a cada Cargo de Confiança;

**SALÁRIO-BASE:** cada um dos valores especificados na Tabela ou Matriz Salarial;

**NÍVEL SALARIAL:** cada um dos valores de que se compõe a Tabela ou Matriz Salarial;

**FAIXA SALARIAL:** o conjunto de salários nominais ou de níveis salariais atribuídos a determinado cargo, classe ou carreira funcional;

**CLASSE SALARIAL:** o conjunto de cargos que participam da mesma faixa salarial;

**VANTAGEM:** toda parcela pecuniária, constante do Plano de Vantagens e Benefícios do GEIPOT, paga diretamente ao servidor;

**BENEFÍCIO:** todo serviço de caráter social, constante do Plano de Vantagens e Benefícios do GEIPOT, prestado direta ou indiretamente ao servidor ou aos seus dependentes;

**ADMISSÃO:** o ato de vincular ao GEIPOT, por Contrato de Trabalho, o candidato que satisfaça as condições para ingresso em um cargo;

**ASCENSÃO:** a evolução salarial e/ou funcional do servidor proporcionada pelos instrumentos de promoção e reclassificação;

**PROMOÇÃO:** a elevação salarial do servidor, sem mudança de cargo, para nível salarial superior, na faixa do cargo que ocupa;

**RECLASSIFICAÇÃO:** a modificação da situação funcional do servidor, com ou sem alteração salarial, decorrente de sua passagem para outro cargo da mesma ou de outra carreira funcional;

**READAPTAÇÃO:** o deslocamento do servidor, por deficiência física ou mental, atestada pelo órgão competente da Previdência Social, para outro cargo mais compatível com sua capacidade de trabalho.

**DESLIGAMENTO:** a desvinculação do servidor, em caráter definitivo, do GEIPOT, mediante demissão, aposentadoria, falecimento ou remanejamento.

**REMANEJAMENTO:** a desvinculação do servidor, em caráter definitivo, do GEIPOT, mediante sua absorção por outro órgão ou entidade da Administração Federal, por via de sucessão trabalhista, para todos os efeitos legais.

### **CAPÍTULO III** **Provimento dos Cargos**

Art. 4º Considera-se vago o cargo existente no Quadro de Pessoal e não preenchido.

Parágrafo único. Ocorrerá vaga por criação de cargo ou ampliação do Quadro de Pessoal, e, ainda, por rescisão contratual, aposentadoria, falecimento ou dispensa de Cargo de Confiança.

Art. 5º Os Cargos Efetivos são providos mediante admissão ou reclassificação funcional.

Art. 6º A admissão e a reclassificação funcional dar-se-ão nos Cargos do Quadro de Pessoal, mediante normas próprias de recrutamento, seleção e, quando for o caso, treinamento.

Parágrafo único. As modalidades de recrutamento de pessoal, para provimento dos Cargos Efetivos, são as seguintes:

- a) Recrutamento interno, realizado entre servidores do Quadro de Pessoal;
- b) Recrutamento externo, realizado entre candidatos estranhos ao Quadro de Pessoal.

Art. 7º A seleção de candidatos enfocará o indivíduo na sua globalidade e dinâmica, somando-se ainda os aspectos psicológicos e instrumentais, caracterizados pelos recursos adquiridos (conhecimentos) e nele disponíveis para uma interação satisfatória, bem como para o controle ou conhecimento de uma dada realidade.

Parágrafo único. Nos casos de readaptação, serão analisados e diagnosticados os potenciais residuais dos servidores, com vistas a um melhor reaproveitamento em outro cargo.

Art. 8º A admissão far-se-á pelo regime da legislação trabalhista, com observância dos requisitos constantes da descrição dos cargos.

Art. 9º Excetuado o Cargo de Presidente – cuja nomeação é da competência do Presidente da República, por indicação do Ministro dos Transportes –, todos os demais Cargos de Confiança serão preenchidos exclusivamente por servidores da Empresa, de livre escolha do Presidente do GEIPOT, observados os critérios de habilitação e requisitos técnicos estabelecidos em normas próprias e, ainda, que:

- a) os Cargos de Superintendente, Chefe do Gabinete, Chefe de Assessorias, Chefe da Auditoria, Gerente, Gerente de Escritório Regional, Coordenador de Apoio Técnico de Escritório Regional, Subgerente de Escritório Regional, Chefe de Escritório Local e Chefe de Projetos/Atividades sejam, preferencialmente, ocupados por titulares de Cargos Efetivos da Categoria III;
- b) os Cargos de Coordenador, Assessor Especial e Assessor sejam, preferencialmente, ocupados por titulares do Cargo Efetivo de Consultor;
- c) o Cargo de Chefe de Setor seja ocupado por titular de qualquer Cargo Efetivo, de nível superior ou não.

Art. 10. O processo de demissão, excetuados os casos de falta grave do servidor, deverá ser planejado pelo GEIPOT e acontecerá após serem esgotadas as alternativas de reajustamento, reciclagem ou treinamento específico, na forma da regulamentação interna sobre o assunto.

#### **CAPÍTULO IV Movimentação de Pessoal**

Art. 11. A movimentação de pessoal ocorrerá mediante lotação, alocação, transferência ou cessão.

Art. 12. A alocação e a transferência poderão ser efetuadas:

- a) a pedido do servidor, atendida a conveniência do serviço; ou
- b) de ofício, no exclusivo interesse do serviço.

Art. 13. A cessão somente será autorizada quando o afastamento se der sem ônus para o GEIPOT, ou mediante o ressarcimento, pelo órgão ou entidade cessionário, da remuneração e encargos respectivos.

Parágrafo único. Excetua-se da limitação deste artigo a cessão de servidor para órgãos integrantes da Presidência da República, ou para ocupar função de DAS ou FAS no Ministério dos Transportes.

Art. 14. O servidor cedido será automaticamente dispensado do Cargo de Confiança que exercer no GEIPOT, ressalvadas as exceções previstas na legislação específica.

Art. 15. No caso de cessão sem ônus, o GEIPOT poderá, excepcionalmente e a seu exclusivo critério, continuar a recolher as contribuições correspondentes à sua participação no programa de previdência privada relativa ao servidor cedido.

## **CAPÍTULO V** **Remuneração**

Art. 16. Os Cargos Efetivos e os Cargos de Confiança terão salários e gratificações segundo as respectivas Tabelas aprovadas pelo Conselho de Administração, na forma das normas legais pertinentes.

Art. 17. Haverá substituição remunerada quando ocorrer ausência ou impedimento temporário de titular de Cargo de Confiança.

Art. 18. A substituição será remunerada quando:

- a) o substituto não for ocupante de Cargo de Confiança;
- b) o substituto ocupar Cargo de Confiança com gratificação de valor inferior ao do cargo do substituído;
- c) o período de substituição for superior a 15 (quinze) dias.

Art. 19. Nos casos de substituição remunerada, o substituto receberá o valor da gratificação do Cargo de Confiança do substituído.

Parágrafo único. Quando o substituto for ocupante de Cargo de Confiança, terá direito somente ao recebimento da diferença, se houver, entre o valor da gratificação do seu Cargo de Confiança e o valor da gratificação do Cargo de Confiança do substituído.

## **CAPÍTULO VI** **Ascensão**

Art. 20. A ascensão funcional dos servidores será assegurada por meio de promoções e reclassificações.

Art. 21. As promoções observarão os critérios de mérito e de antiguidade.

Art. 22. O processo de promoção será anual.

Art. 23. As promoções por mérito serão concedidas mediante resultado de avaliação de desempenho e beneficiarão até 25% (vinte e cinco por cento) dos servidores ao ano.

Parágrafo único. Será de no máximo 3 (três) níveis salariais o acréscimo concedido ao servidor a título de promoção por merecimento.

Art. 24. As promoções por antiguidade serão automaticamente concedidas aos servidores que tenham completado, em exercício efetivo no GEIPOT, o interstício de 4 (quatro) anos.

Parágrafo único. Será de 1 (um) nível salarial o acréscimo a título de promoção por antiguidade.



Art. 25. O reflexo das promoções corresponderá a um percentual de até 4% (quatro por cento) ao ano, relativo ao montante dos salários nominais.

Art. 26. Obedecidas as diretrizes de sua Política de Pessoal, o aprimoramento da Força de Trabalho do GEIPOT será feito por meio do processo sistemático de treinamento, desenvolvimento, autodesenvolvimento, qualificação, mobilidade funcional e plano de carreiras, na forma regulamentada em normas internas próprias.

#### **CAPÍTULO VII** **Reclassificação**

Art. 27. A reclassificação poderá ser concedida, a critério e no interesse do GEIPOT, em qualquer época, desde que exista a vaga correspondente e o servidor preencha os requisitos necessários ao exercício do novo cargo.

#### **CAPÍTULO VIII** **Readaptação**

Art. 28. Serão condições para a efetivação da readaptação:

- a) a conveniência do GEIPOT quanto à manutenção do Contrato de Trabalho com o servidor;
- b) a existência de Cargo Efetivo vago.

#### **CAPÍTULO IX** **Vantagens e Benefícios**

Art. 29. Os objetivos básicos do Plano de Vantagens e Benefícios do GEIPOT são:

- a) melhoria do clima organizacional;
- b) facilidade de recrutamento e seleção e de manutenção do seu pessoal; e
- c) aumento da produtividade.

Art. 30. O GEIPOT poderá conceder aos seus servidores, além do salário definido na respectiva Tabela, as seguintes Vantagens e Benefícios, na forma estabelecida pela legislação vigente, por estas Normas e pelo Regulamento de Pessoal:

- a) Ajuda de custo para transferência;
- b) Transporte para transferência;
- c) Adicional de transferência;
- d) Passagens e diárias de viagem;
- e) Horas extras;
- f) Gratificação de cargo de confiança;
- g) Moradia em imóvel residencial;
- h) Adicional por tempo de serviço;
- i) Auxílio-transporte;
- j) Auxílio pré-escolar;
- l) Assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica e social;
- m) Transporte de pessoal;
- n) Seguridade social, por meio do GEIPREV; e
- o) Seguro em grupo.

**CAPÍTULO X**  
**Disposições Finais**

Art. 31. Ficam mantidas, como vantagens pessoais nominalmente identificáveis e sujeitas aos critérios estabelecidos nos atos de concessão, as relacionadas a seguir, tendo em vista o disposto no Decreto nº 89.253, de 28 de dezembro de 1983:

- a) auxílio-moradia;
- b) prêmio de incentivo aos motoristas.

Art. 32. Nos termos do Decreto-Lei nº 2.355, de 27 de agosto de 1987, ficam mantidas para os servidores integrantes do Quadro de Pessoal do GEIPOT em 28 de agosto de 1987, inclusive, as seguintes vantagens:

- a) reembolso de despesas com tratamento de saúde;
- b) financiamento de despesas com tratamento de saúde; e
- c) complementação do auxílio-doença.

Parágrafo único – A concessão dos benefícios de que trata este artigo obedecerá aos critérios estabelecidos nos instrumentos próprios que os regulamentam e não alcançarão, em hipótese alguma, o servidor que vier a integrar o Quadro de Pessoal do GEIPOT após 28 de agosto de 1987.

Art. 33. O Efetivo de Pessoal será revisto anualmente pelo Conselho de Administração e integrado ao Quadro de Pessoal, em função do Programa de Trabalho da Empresa.

**3 - PLANO DE CARGOS E CARREIRAS**

### 3.1 APRESENTAÇÃO

O Plano de Cargos do GEIPOT apresenta o conjunto de todos os cargos necessários ao adequado exercício de sua missão; papéis e funções, relevando a natureza de sua nova estrutura ocupacional.

Para compreender a transformação radical que representa o Plano de Cargos proposto em relação à situação existente, é necessário lembrar que o GEIPOT definiu, de forma participativa, em 1986, um **Plano de Mudança Organizacional**, a nível normativo, estratégico e operacional, e que, em 1987, está implantando-o gradativamente.

Este Plano estabeleceu para a Empresa o exercício de uma missão orientada para a "condução do planejamento – de forma integrada ao planejamento nacional – e para o fortalecimento do suporte técnico e informacional necessário para racionalizar as decisões e ações do Ministério dos Transportes, dos órgãos modais e das demais entidades do setor público, que intervêm nessa área"<sup>1</sup>.

Para desempenhar essa missão, eficaz e eficientemente, foram atribuídos ao GEIPOT seis grandes **papéis** e um conjunto de **funções** a eles subordinado, de apoio interno e de gestão, como consta no **Quadro 3.1.1**,<sup>1</sup> apresentado a seguir.

Foi ainda definida para a Empresa uma **estrutura organizacional** inovadora, de caráter matricial, como afirma o Parecer do Comitê Técnico do Grupo Executivo da Reforma da Administração Pública (CT/GERAP/Nº 007 de 17/4/87): "Com a adoção deste tipo de estrutura, pouco usual na Administração Pública Federal, espera-se seja dado início a um movimento inovador que modifique a atual feição das estruturas organizacionais existentes no setor público".

A estrutura matricial, que já está implantada no GEIPOT (ver **Figura 3.1.1**), caracteriza-se, em oposição à estrutura organizacional departamentalizada que antes existia, pelos seguintes atributos:

- a) integra a abordagem multidisciplinar de suas atividades e projetos;
- b) é participativa e descentralizada;
- c) está orientada para o desempenho dos novos papéis do GEIPOT e para as funções de gestão e de apoio;

<sup>1</sup> Segundo a Proposta de Mudança Organizacional do GEIPOT, aprovada pelo Grupo da Reforma da Administração Pública (GERAP), em 15/7/87, de acordo com o Aviso nº. 609/87, de 24/7/87, do Sr. Ministro Chefe da Secretaria de Administração Pública da Presidência da República.

**QUADRO 3.1.1**  
**PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS, VANTAGENS E BENEFÍCIOS DO GEIPOT**  
**PRINCIPAIS PAPÉIS E FUNÇÕES**

<b>PAPÉIS E FUNÇÕES</b>	
<p><b>1 – PLANEJAMENTO DE TRANSPORTES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudos Básicos</li> <li>- Planejamento Normativo do Setor Transportes</li> <li>- Programação Estratégica e Controle, Acompanhamento e Avaliação de Investimentos no Setor Transportes</li> <li>- Programação da Operação de Corredores de Transportes</li> <li>- Programação de Projetos e Transportes</li> </ul> <p><b>2 – ACESSORAMENTO EM TRANSPORTES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Assessoramento Expedido ao Ministério dos Transportes</li> <li>- Assessoramento Mediato</li> <li>- Assessoramento à Coordenação de Operações Multimodais de Transporte</li> </ul> <p><b>3 – INFORMAÇÕES EM TRANSPORTE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coleta de Informações</li> <li>- Tratamento de Informações</li> <li>- Arquivamento, Referenciação e Recuperação de Informações</li> <li>- Disseminação de Informações</li> </ul> <p><b>4 – FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desenvolvimento de Pessoal para Planejamento e Gerência de Transportes</li> <li>- Apoio à Capacitação de Pessoal para o Setor</li> </ul>	<p><b>5 – PESQUISA E DESENVOLVIMENTO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pesquisa e Desenvolvimento (P&amp;D) em Planejamento e Gerência de Transportes</li> <li>- Apoio à Coordenação de P&amp;D de Transportes</li> </ul> <p><b>6 – APOIO EM ASSUNTOS INTERNACIONAIS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoio à Exportação de Bens de Serviços de Transportes</li> <li>- Estudos de Sistemas de Transportes Internacionais ou Estrangeiros</li> </ul> <p><b>7 – APOIO INTERNO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informática</li> <li>- Administração Financeira e Patrimonial</li> <li>- Administração de Pessoal</li> <li>- Apoio Jurídico</li> <li>- Serviços Gráficos (restritos)</li> <li>- Apoio Logístico Geral</li> </ul> <p><b>8 – GESTÃO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Decisão</li> <li>- Fiscalização</li> <li>- Direção</li> <li>- Planejamento e Controle Interno</li> <li>- Comunicação Social</li> <li>- Secretaria-Geral</li> </ul>



- d) é equilibrada funcionalmente e delimitadora de competências;
- e) é flexível e permite a auto-renovação;
- f) possui unidades de planejamento, coordenação e controle internos; e
- g) confere alta prioridade à função de pessoal.

Um novo Programa de Ação, composto de projetos e atividades, já está sendo desenvolvido para atender aos papéis da Empresa e às exigências da mudança organizacional. Este programa fundamenta-se num quadro de referência capaz de conferir às funções do GEIPOT a indispensável abrangência, coerência, unidade e continuidade.

Para desempenhar eficaz e eficientemente as atividades que o Setor Transportes está exigindo do GEIPOT, é necessário que a Empresa conte com profissionais de alta qualificação técnica e gerencial. O perfil destes profissionais e seus atributos bem como a inter-relação dos cargos que devem ocupar constituem o Plano de Cargos, instrumento indispensável para que o GEIPOT faça a devida adequação do seu quadro de pessoal existente e possa ainda recrutar e selecionar, no mercado de trabalho, os técnicos necessários.

O Plano de Cargos compreende, assim, a classificação, a designação e a descrição dos cargos e a estruturação dos mesmos em carreiras funcionais.

### 3.2 CLASSIFICAÇÃO, DESIGNAÇÃO E DESCRIÇÃO DOS CARGOS

A classificação dos cargos propostos obedece principalmente a um padrão multidisciplinar, necessário ao bom desempenho dos trabalhos do GEIPOT. Este padrão está representado pelas Coordenadorias de Apoio Técnico que, na estrutura matricial, desempenham o papel de orientação técnica aos trabalhos e de capacitação do pessoal nelas lotado. As coordenadorias são seis:

- a) Coordenadoria de Assuntos de Engenharia;
- b) Coordenadoria de Assuntos de Economia;
- c) Coordenadoria de Assuntos Sociopolíticos, Jurídicos e Organizacionais;
- d) Coordenadoria de Métodos e Técnicas;
- e) Coordenadoria de Documentação e Informática; e
- f) Coordenadoria de Apoio Especializado.

As três primeiras coordenadorias estão orientadas prioritariamente para as atividades e projetos-fim da Empresa, podendo também colaborar, quando necessário, com o exercício das atividades de gestão e de apoio.

As Coordenadorias de Métodos e Técnicas e a de Documentação e Informática exercem sua ação indistintamente sobre as funções-fim, de gestão e de apoio, dependendo das necessidades e prioridades do Plano de Ação da Empresa.

Já a Coordenadoria de Apoio Especializado orienta-se principalmente para o exercício das atividades de apoio, participando também de ações-fim e de gestão.

De um total de 34 cargos e 74 categorias, a maioria dos cargos propostos obedece ao critério de compatibilização dos grupos ocupacionais com as coordenadorias existentes:

- a) Engenharia (1 cargo e 3 categorias);
- b) Economia (1 cargo e 3 categorias);
- c) Sociopolítico, Jurídico e Organizacional (6 cargos e 18 categorias);
- d) Métodos e Técnicas (2 cargos e 6 categorias);

- e) Informação e Informática (7 cargos e 18 categorias); e
- f) Apoio Especializado (14 cargos e 22 categorias).

Criaram-se, ainda, mais dois grupos ocupacionais: Consultoria e Apoio Geral. O primeiro é composto pelo cargo de Consultor e o segundo, pelos cargos de Assistente (A e B) e Auxiliar Técnico e de Administração.

Assim como a diferenciação horizontal dos cargos (especialização) reflete a visão multidisciplinar das Coordenadorias, a diferenciação vertical define e delimita a base, o meio e o topo das carreiras técnicas. Na base têm-se os Auxiliares Técnicos e de Administração, bem como os Assistentes, para realizar tarefas simplificadas, porém essenciais ao bom desempenho das funções do GEIPOT. No topo, têm-se os Consultores, definidos no Plano de Cargos como profissionais de larga experiência no setor. E na faixa intermediária, situam-se os profissionais com diferentes níveis de instrução e especialização: III (sênior), II (intermediário) e I (júnior). Os níveis de especialização para cargos de apoio são dados, por analogia, pelas letras C, B e A.

A **designação** ou nome específico atribuído a cada cargo obedece a dois critérios básicos: orientação à tarefa e flexibilidade.

O GEIPOT é uma empresa de planejamento e como tal deve preparar planejadores de transporte e contar com eles. Entretanto, planejar transporte, antes que uma especialização, significa um processo complexo e dinâmico com o qual devem colaborar as mais diversas disciplinas: engenharia, economia, sociologia, ciências políticas, administrativas, jurídicas, contábeis, comunicação social, metodologia, documentação e informática. A designação e a descrição dos cargos extrapolam os limites das formações acadêmicas, enfatizando a necessidade de profissionais especializados e receptivos à contribuição de outras disciplinas.

A flexibilidade é dada pelos requisitos exigidos para a ocupação do cargo. Ao ser superada a equivalência "cargo-profissão", permite-se que todo profissional preparado, desde que atenda aos requisitos, possa desempenhar a sua função no cargo e grupo ocupacional para o qual for mais competente. Desta forma, os profissionais candidatos, por exemplo, ao cargo de Técnico em Planejamento de Engenharia de Transporte podem ser não somente engenheiros, mas também arquitetos, geógrafos e geólogos.

Todas as características mencionadas se referem ao conjunto de **Cargos Efetivos** do GEIPOT, entendendo-se, como tais, os cargos necessários ao desempenho prioritário das funções-fim e de apoio, e que compõem o quadro permanente da Empresa.

Além desses cargos existem também os **Cargos de Confiança**, destinados ao exercício básico de funções de gestão, direção, assessoramento, chefias, etc., sendo atribuídos temporariamente a diversos servidores, pela administração superior.

Os **Quadros 3.2.1 e 3.2.2**, a seguir, apresentam os cargos efetivos e os cargos de confiança que compõem o Plano de Cargos do GEIPOT.

A descrição das categorias dos cargos efetivos e dos cargos de confiança formam, pela sua extensão, parte do **VOLUME II**, intitulado Descrição dos Cargos, que integra o presente PCS.

A descrição de cada cargo, naquele documento, é feita em 5 tópicos:

- a) designação do cargo e categoria, indicando o grupo ocupacional a que pertence e a sua denominação;



**QUADRO 3.2.1**  
**PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS, VANTAGENS E BENEFÍCIOS DO GEIPOP**  
**CARGOS EFETIVOS**  
**CLASSIFICAÇÃO POR GRUPOS OCUPACIONAIS**

GRUPO OCUPACIONAL	CARGO	CATEGORIA
Consultoria	Consultor	-
Engenharia	Técnico em Planejamento de Engenharia de Transportes	I, II, III
Economia	Técnico em Planejamento de Economia de Transportes	I, II, III
Sociopolítico, Jurídico e Organizacional	Técnico em Planejamento Sociopolítico de Transportes Técnico em Assuntos Psicossociais Técnico em Assuntos Jurídicos Técnico em Assuntos Administrativos Técnico em Assuntos Contábeis Técnico em Comunicação Social	I, II, III I, II, III I, II, III I, II, III I, II, III I, II, III
Métodos e Técnicas	Técnico em Metodologia do Planejamento Técnico em Pesquisa Operacional e Métodos Quantitativos	I, II, III I, II, III
Informação e Informática	Técnico em Documentação e Informação Analista de Suporte Analista de Aplicações Programador de Aplicações Técnico em Processamento de Dados Operador de Computador Digitador	I, II, III I, II, III I, II, III I, II, III I, II, III A, B -
Apoio Especializado	Técnico em Edição e Revisão Técnico em Saúde Técnico em Tradução Secretário Executivo Secretário Desenhista Diagramador Datilógrafo Oficial de Artes Gráficas Auxiliar de Artes Gráficas Oficial de Manutenção Motorista Telefonista Auxiliar de Serviços Gerais	I, II, III - - - - A, B, C - A, B, C A, B - A, B - - - -
Apoio Geral	Assistente Auxiliar Técnico e de Administração	A, B -
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>74</b>

**QUADRO 3.2.2**  
**PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS, VANTAGENS E BENEFÍCIOS DO CEIPOT**  
**CARGOS DE CONFIANÇA**

<b>NÚMERO DE ORDEM</b>	<b>DESIGNAÇÃO</b>
1	Superintendente
2	Chefe do Gabinete
3	Chefe de Assessoria Jurídica
4	Chefe de Auditoria
5	Assessor Especial
6	Coordenador
7	Gerente
8	Gerente do Escritório Regional
9	Chefe de Assessoria de Comunicação Social
10	Assessor
11	Coordenador de Apoio Técnico de Escritório Regional
12	Subgerente de Escritório Regional
13	Chefe de Escritório Local
14	Chefe de Projeto/Atividade
15	Chefe de Setor

- b) descrição sumária das atividades que desempenha;
- c) descrição detalhada das atividades que desempenha ou pode desempenhar;
- d) requisitos de cada cargo e categoria, compreendidos como tais: instrução e experiência, para todos os cargos, e autonomia e iniciativa e capacidade de realizar tarefas com diferentes graus de complexidade, unicamente para os cargos efetivos;
- e) faixa salarial em que se enquadram os cargos efetivos, indicada pelos níveis mínimo e máximo dos salários (representados por um código alfanumérico), que determina a sua amplitude de remuneração.

### 3.3 ESTRUTURAÇÃO DE CARREIRAS FUNCIONAIS

Os cargos efetivos do GEIPOT se estruturam em 32 carreiras funcionais, que são classificadas nos 8 grupos ocupacionais, como se pode verificar no **Quadro 3.3.1**.

A carreira funcional é a seqüência de cargos que permitem a ascensão vertical dos servidores, de acordo com a sua especialização. O processo de ascensão requer a convergência de diversos fatores, como: a existência de vaga para o cargo, o atendimento dos requisitos para o seu exercício e a indicação resultante da avaliação do candidato. A ascensão ao longo de uma carreira repercute em aumento nos níveis salariais.

Algumas carreiras são constituídas por mais de um cargo, enquanto outras são formadas por um único cargo isolado. Entretanto, todas elas mantêm uma amplitude que permite ao servidor horizontes de promoção ao longo de toda a sua vida profissional.

Certos cargos, embora pertençam a diferentes carreiras, têm certa relação entre si. O conjunto de servidores desses cargos se constitui no contingente natural de recrutamento para, uma vez preenchidas as exigências, ingressar nessa carreira. Essas carreiras são vinculadas por uma linha preferencial de acesso.

As **Figuras 3.3.1 a 3.3.8** mostram graficamente a composição das carreiras funcionais do GEIPOT. Para a sua melhor compreensão, é conveniente entender as suas convenções.

Cada cargo da carreira está compreendido num retângulo. No canto superior esquerdo existe uma codificação alfanumérica: as duas primeiras letras representam o grupo ocupacional da carreira; o primeiro algarismo indica o número da carreira integrante do grupo ocupacional e o segundo algarismo indica o número do cargo que compõe a carreira. Por exemplo: o código EN-1.1 para o cargo de Técnico em Planejamento de Engenharia de Transportes III significa que este é o 1º cargo da 1ª carreira existente no grupo ocupacional de Engenharia (EN).

No canto superior direito do retângulo, outro código alfanumérico indica os limites inferior e superior dos níveis salariais que compreendem esse cargo, de acordo com a matriz salarial. Assim, no exemplo citado, o Técnico em Planejamento de Engenharia de Transportes III pode receber salários que vão do nível I1 a J6.

Dois tipos de traços ligam os retângulos dos cargos: um contínuo e o outro pontilhado. O traço contínuo, que representa "ingresso automático", indica que os cargos formam uma seqüência natural dentro da mesma carreira. Já o traço pontilhado representa a linha preferencial, embora não exclusiva, de acesso entre os cargos vinculados, indicando uma "prioridade de recrutamento".

**QUADRO 3.3.1**  
**PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS, VANTAGENS E BENEFÍCIOS DO GEIPOT**  
**CARREIRAS FUNCIONAIS**  
**CLASSIFICAÇÃO POR GRUPOS OCUPACIONAIS**

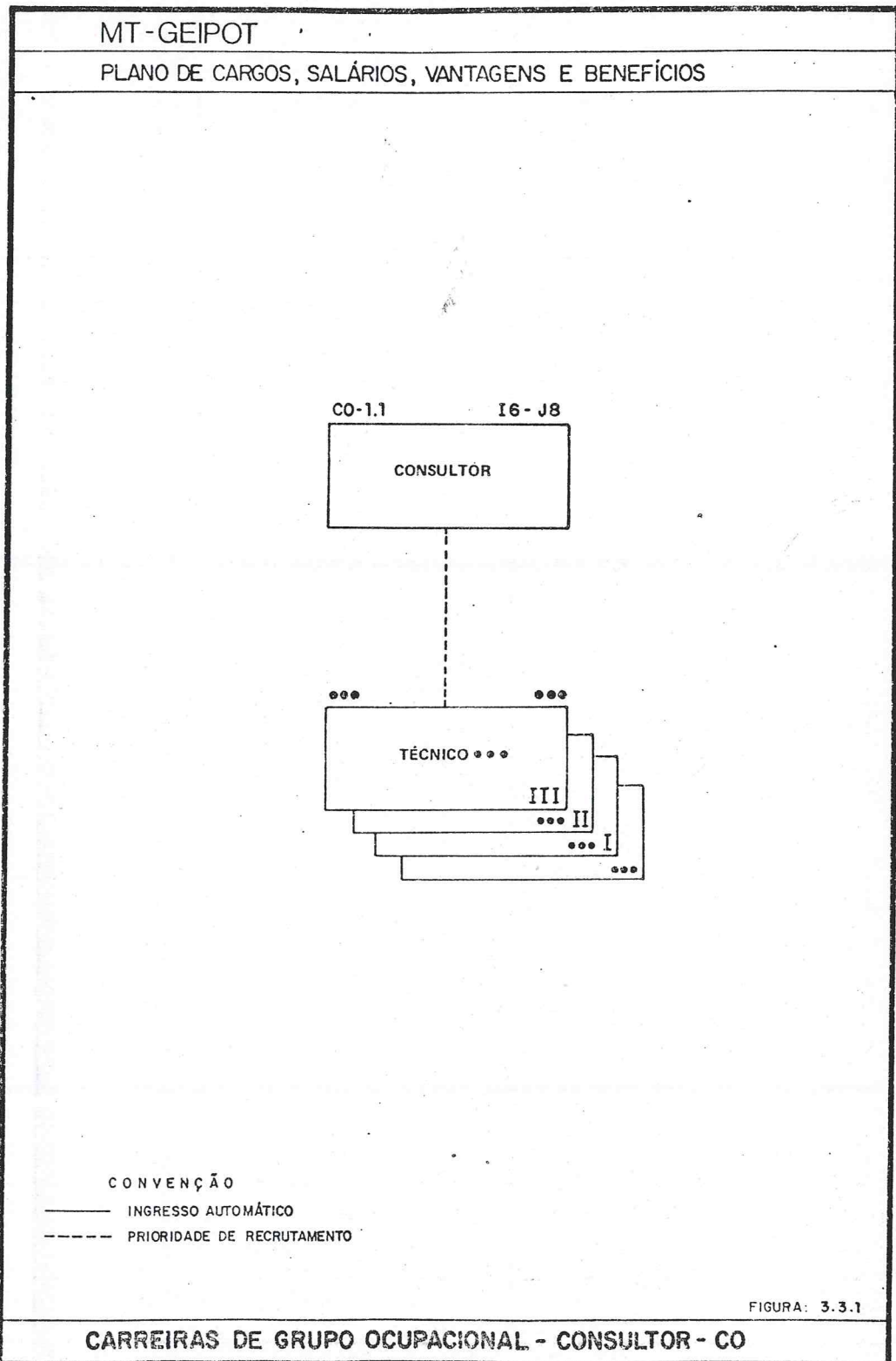
(continua)

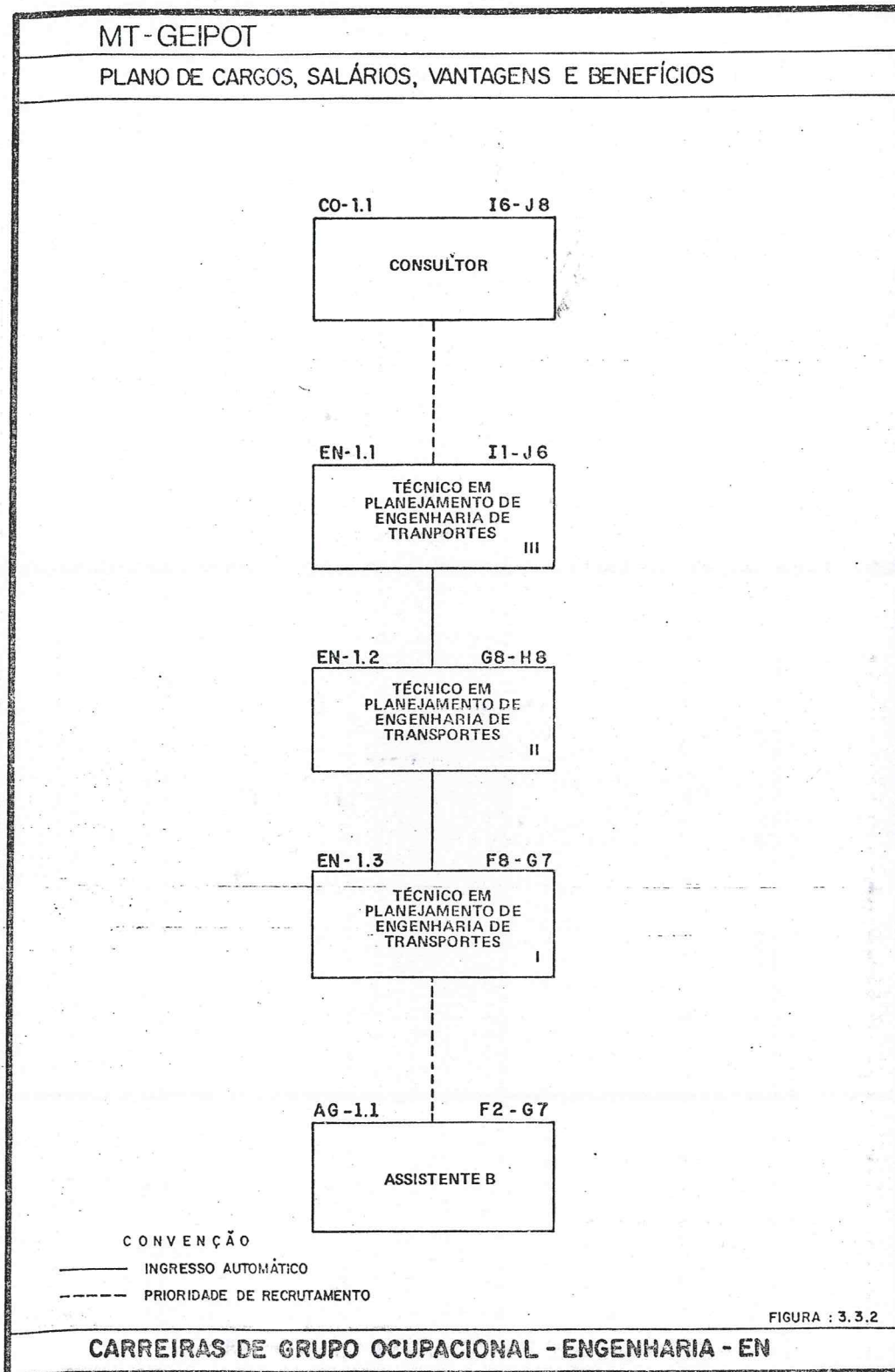
GRUPO OCUPACIONAL	CÓDIGO DA CARREIRA	CARGOS INTEGRANTES DA CARREIRA
Consultoria	CO-1.1	Consultor
Engenharia	EN-1.1/1.2/1.3	Técnico em Planejamento de Engenharia de Transportes (III, II, I)
Economia	EC-1.1/1.2/1.3	Técnico em Planejamento de Economia de Transportes (III, II, I)
Sociopolítico, Jurídico e Organizacional	SP-1.1/1.2/1.3 SP-2.1/2.2/2.3 SP-3.1/3.2/3.3 SP-4.1/4.2/4.3 SP-5.1/5.2/5.3 SP-6.1/6.2/6.3	Técnico em Planejamento Sociopolítico de Transportes (III, II, I) Técnico em Assuntos Psicossociais (III, II, I) Técnico em Assuntos Jurídicos (III, II, I) Técnico em Assuntos Administrativos (III, II, I) Técnico em Assuntos Contábeis (III, II, I) Técnico em Comunicação Social (III, II, I)
Métodos e Técnicas	MT-1.1/1.2/1.3 MT-2.1/2.2/2.3	Técnico em Metodologia do Planejamento (III, II, I) Técnico em Pesquisa Operacional e Métodos (III, II, I)
Informação e Informática	IN-1.1/1.2/1.3 IN-2.1/2.2/2.3 IN-3.1/3.2/3.3 IN-4.1/4.2/4.3 IN-5.1/5.2/5.3 IN-6.1/6.2 IN-7.1	Analista de Suporte (III, II, I) Analista de Aplicações (III, II, I) Técnico em Documentação e Informação (III, II, I) Programador de Aplicações (III, II, I) Técnico em Processamento de Dados (III, II, I) Operador de Computador (B, A) Digitador

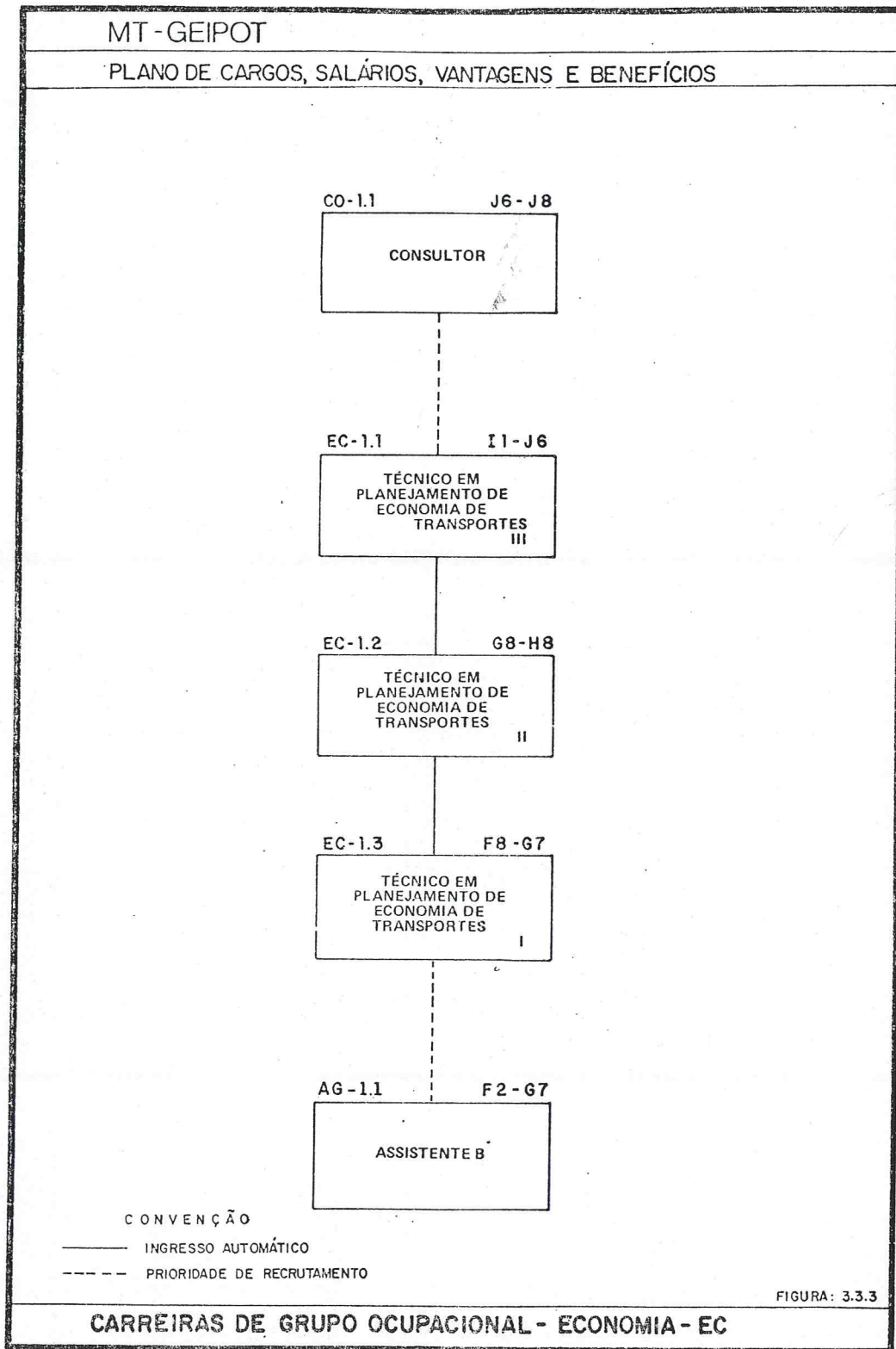
**QUADRO 3.3.1**  
**PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS, VANTAGENS E BENEFÍCIOS DO GEIPOP**  
**CARREIRAS FUNCIONAIS**  
**CLASSIFICAÇÃO POR GRUPOS OCUPACIONAIS**

(conclusão)

GRUPO OCUPACIONAL	CÓDIGO DA CARREIRA	CARGOS INTEGRANTES DA CARREIRA
Apoio Especializado	AE-1.1/1.2/1.3	Técnico em Edição e Revisão (III, II, I)
	AE-2.1	Técnico em Saúde
	AE-3.1	Técnico em Tradução
	AE-4.1	Secretário Executivo
	AE-5.1	Secretário
	AE-6.1/6.2/6.3	Desenhista (C, B, A)
	AE-7.1/8.3	Diagramador/Datilógrafo (A)
	AE-8.1/8.2/8.3	Datilógrafo (C, B, A)
	AE-9.1/9.2/9.3	Oficial de Artes Gráficas (B, A)/ Auxiliar de Artes Gráficas
	AE-10.1/10.2	Oficial de Manutenção (B, A)
	AE-11.1	Motorista
	AE-12.1	Telefonista
Apoio Geral	AG-1.1/1.2/1.3	Assistente (B, A)/Auxiliar Técnico e de Administração
<b>TOTAL</b>	-	<b>32 CARREIRAS</b>









# MT-GEIPOT

## PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS, VANTAGENS E BENEFÍCIOS

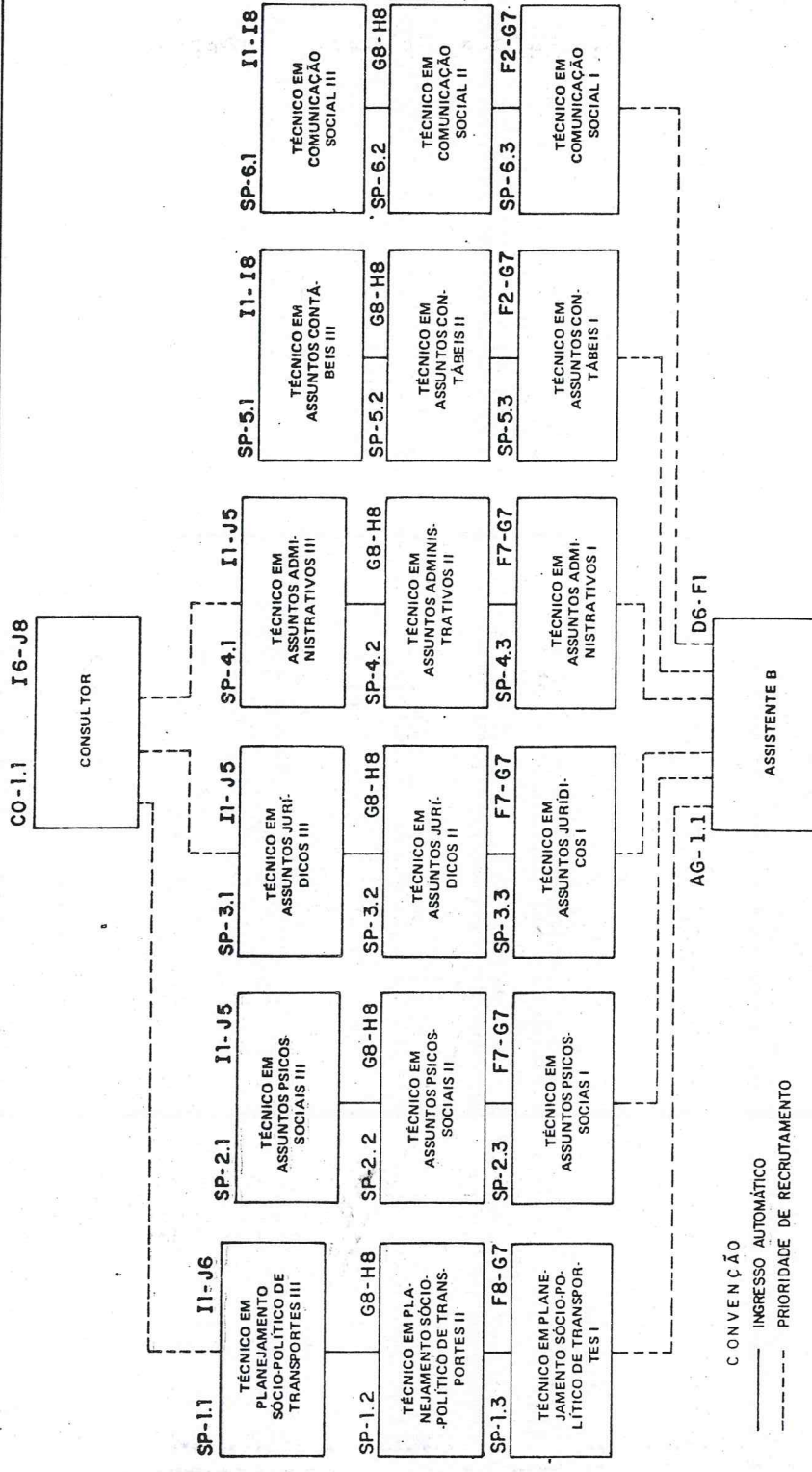
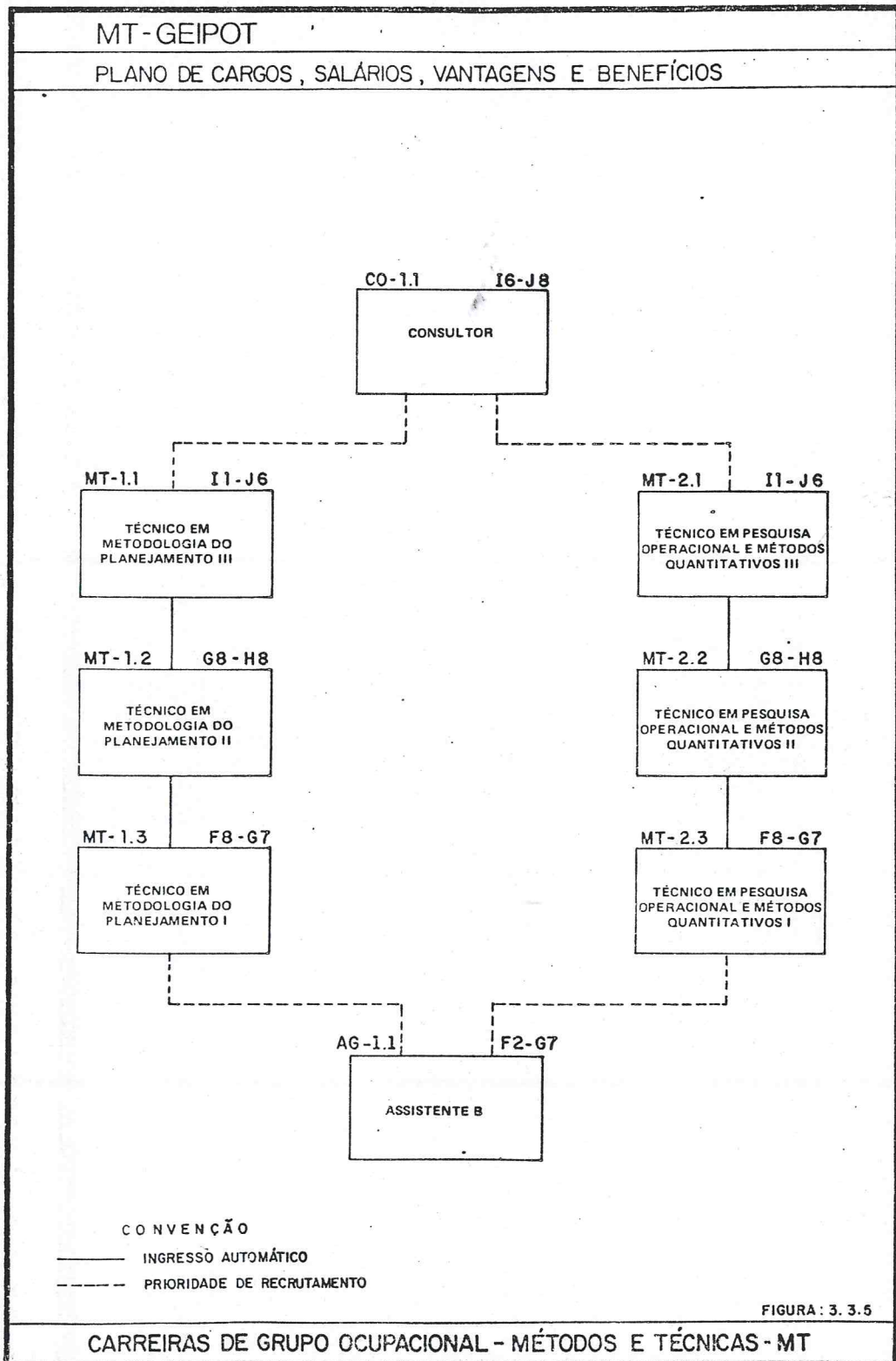


FIGURA. 3. 3. 4

## CARRERAS DE GRUPO OCUPACIONAL - SOCIOPOLÍTICO, JURÍDICO E ORGANIZACIONAL - SP



MT-GEIPOP

PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS, VANTAGENS E BENEFÍCIOS

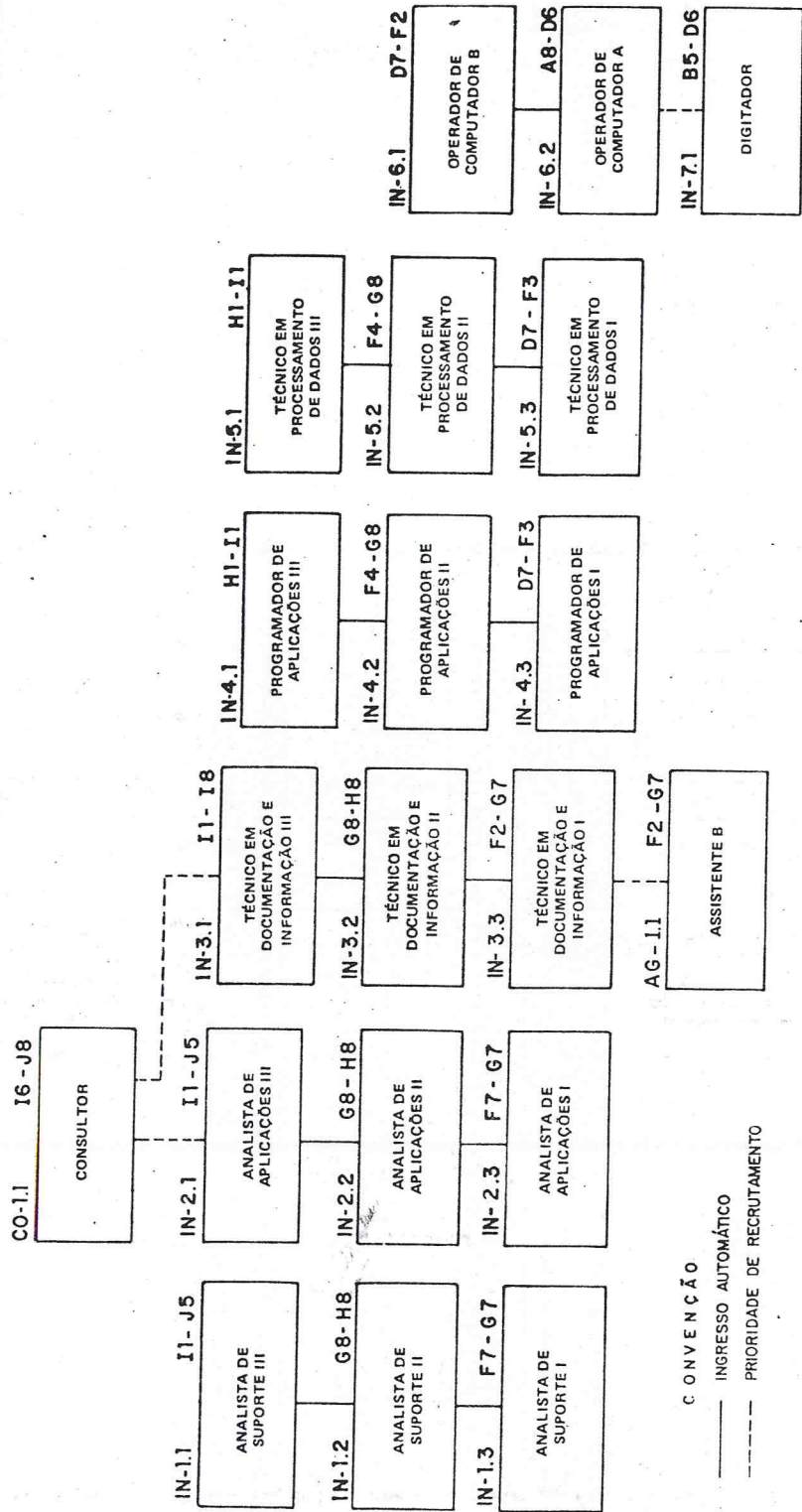


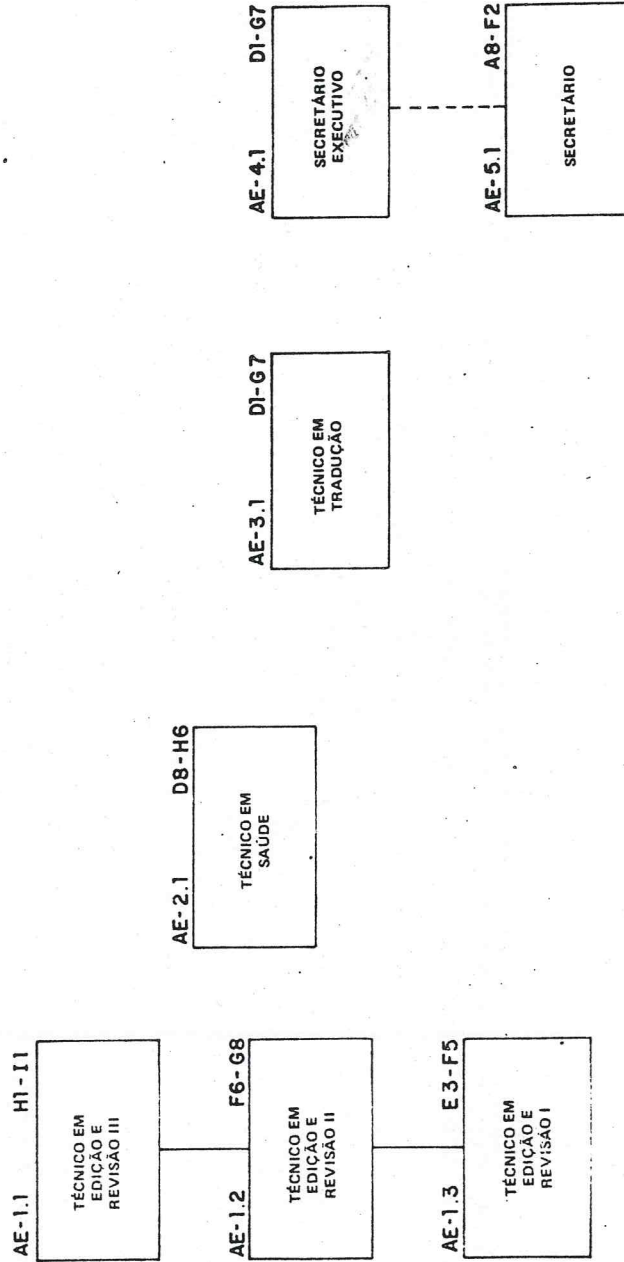
FIGURA: 3.3.6

CARREIRAS DE GRUPO OCUPACIONAL - INFORMAÇÃO E INFORMÁTICA - IN

MT-GEIPOT

PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS, VANTAGENS E BENEFÍCIOS

CONTINUA



CONVENÇÃO  
 — INGRESSO AUTOMÁTICO  
 - - - PRIORIDADE DE RECRUTAMENTO

FIGURA: 3.3.7

CARRERAS DE GRUPO OCUPACIONAL - APOIO ESPECIALIZADO - AE

MT - GEIPOT

PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS, VANTAGENS E BENEFÍCIOS

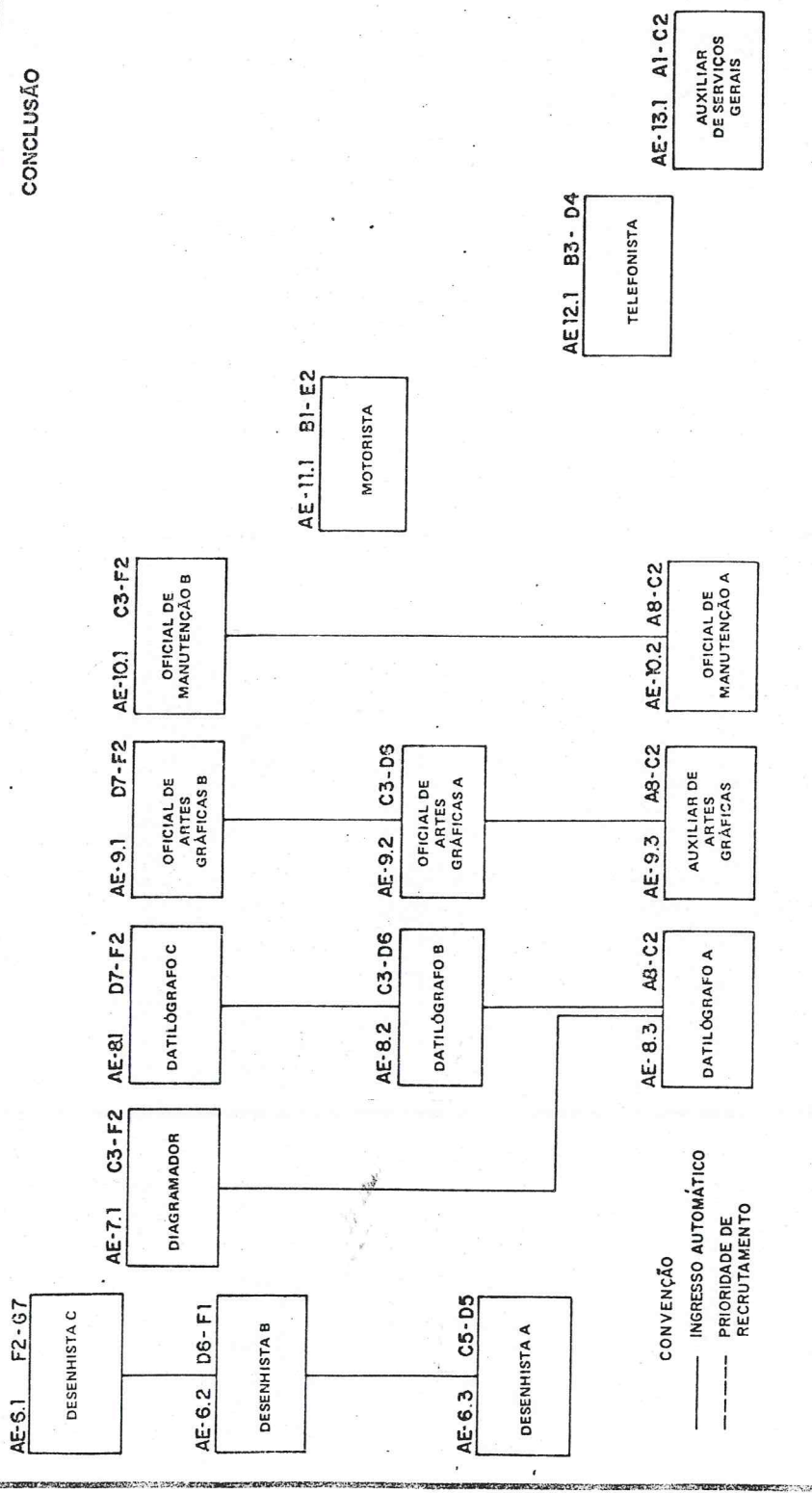
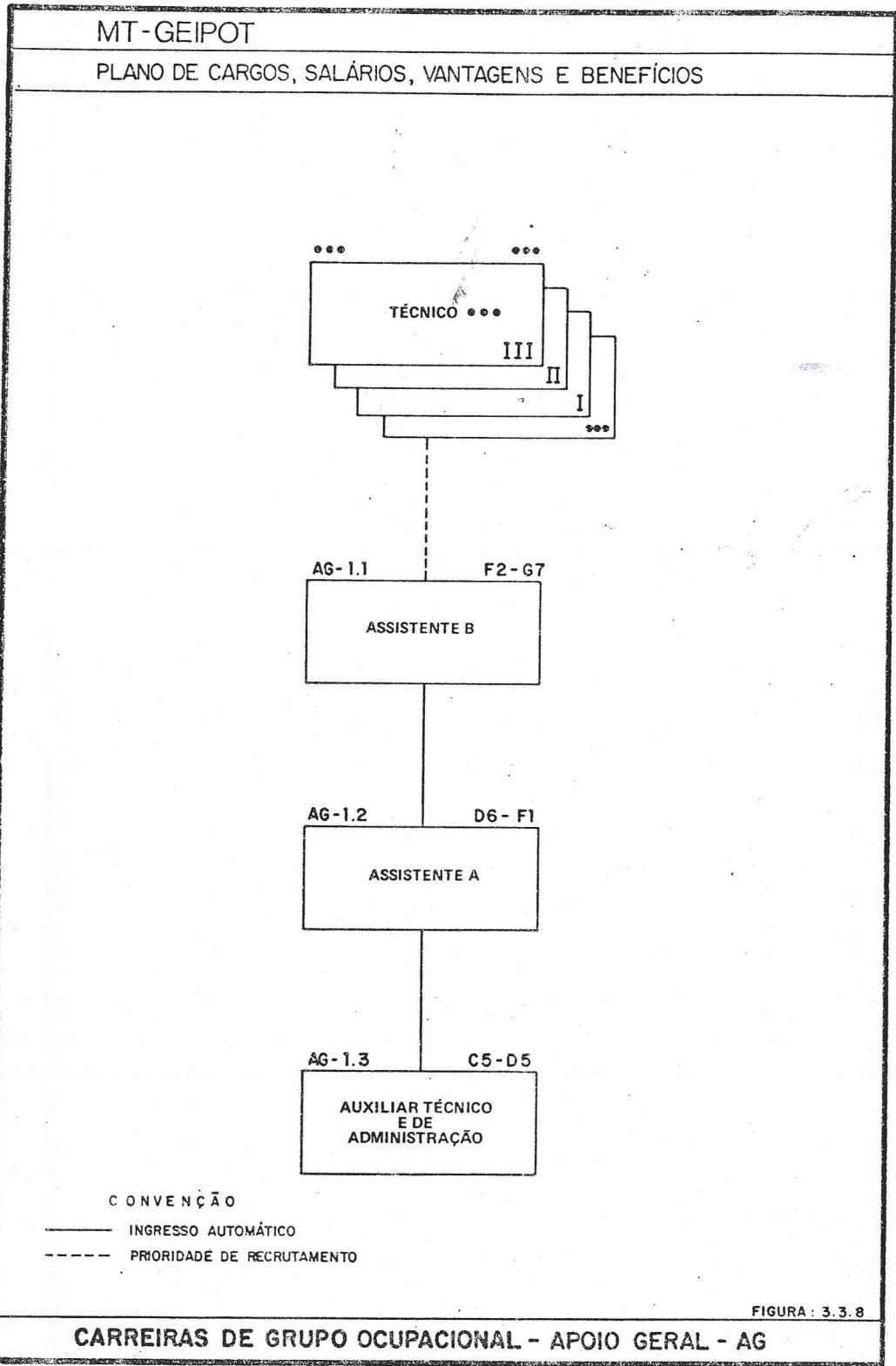


FIGURA: 3.3.7

CARREIRAS DE GRUPO OCUPACIONAL - APOIO ESPECIALIZADO - AE



**4 - PLANO DE SALÁRIOS**

#### 4.1 APRESENTAÇÃO

O Plano de Salários representa a contrapartida financeira do Plano de Cargos, pois espelha a remuneração a ser paga aos servidores do GEIPOT pelo adequado exercício das funções específicas de cada cargo. Pretende-se, assim, atribuir um pagamento justo e de acordo com a relevância que tem o trabalho realizado pelas pessoas, para o essencial desempenho da missão que cabe à Empresa, no Setor Transportes.

Como conseqüência, um Plano de Salários condizente com um GEIPOT renovado deve ser um instrumento básico para alcançar os seguintes objetivos:

- a) permitir ao GEIPOT o desempenho eficaz e eficiente no exercício dos papéis e das funções que lhe foram atribuídos pela Proposta de Mudança Organizacional aprovada pelo GERAP;
- b) garantir a manutenção e o desenvolvimento de um quadro funcional, técnica e gerencialmente motivado e capacitado para a realização das tarefas inovadoras que lhe são demandadas, evitando a fuga de servidores para carreiras e salários externos mais atrativos; e
- c) adequar os salários internos aos do mercado de trabalho, possibilitando o recrutamento e a seleção externa de profissionais competentes necessários à complementação do quadro de pessoal do GEIPOT, em situação de regime.

O Plano de Salários aqui apresentado corresponde a esses objetivos, pois foi elaborado a partir de uma criteriosa **Avaliação dos Cargos**, feita por um comitê interno especialmente designado, através de um método desenvolvido no GEIPOT, que hierarquizou os cargos, de acordo com a ponderação e a pontuação dos fatores integrantes de cada cargo: instrução, experiência profissional, autonomia e iniciativa e complexidade das tarefas a serem desenvolvidas. Também foi realizada uma **Pesquisa Salarial**, por firma de consultoria externa (para garantir uma maior isenção), em instituições representativas do mercado de trabalho do GEIPOT.

O estudo de Avaliação de Cargos realizado mostrou também a importância relativa que o GEIPOT atribui a cada cargo, principalmente com relação ao adequado exercício de seus papéis e funções. A diversidade de cargos acarretou, naturalmente renumeração diferenciada, a qual foi atualizada pelo mercado de trabalho.

O universo de cargos e carreiras pode ser classificado em três grandes conjuntos (a preços de setembro de 1987):

- a) cargos de **faixas salariais superiores**, representados prioritariamente pelos cargos orientados para o desempenho das funções-fim. Estas faixas iniciam em Cz\$ 25.340,00 e chegam ao limite superior da tabela salarial que é de Cz\$ 112.480,00;



- b) cargos de **faixas salariais médias**, destinados, em sua maioria, ao apoio específico das atividades-fim. Estas faixas se situam entre Cz\$ 10.280,00 e Cz\$ 43.880,00; e
- c) cargos de **faixas salariais inferiores**, orientados ao exercício geral das funções de apoio. Iniciadas no limite inferior da tabela salarial (Cz\$ 5.080,00), estas faixas alcançam valores até Cz\$ 25.340,00.

No primeiro conjunto se enquadra a maioria dos técnicos III, II e I, especializados nas diversas abordagens multidisciplinares do Setor Transportes, mas nele também são incorporados os especialistas em informação, informática e pessoal, em decorrência do papel que o GEIPOT deve desempenhar nessas áreas.

O cargo de maior salário cabe ao Consultor, seguido, em ordem levemente decrescente, por três grupos:

- a) especialistas em engenharia, economia, assuntos sociopolíticos, metodologia, pesquisa operacional e métodos quantitativos para o planejamento de transportes;
- b) especialistas em assuntos psicossociais, jurídicos, administrativos, bem como analistas de suporte e de aplicações; e
- c) especialistas em assuntos contábeis, documentação e informação e comunicação social.

No segundo conjunto salarial figuram, principalmente, cargos, tanto de nível superior quanto de nível médio, imprescindíveis ao exercício direto das atividades-fim da Empresa. Da maior à menor faixa salarial, podem distinguir-se dois grupos:

- a) técnicos em edição e revisão, em processamento de dados, em programação e em tradução. A este grupo há que se acrescentar dois cargos especiais: o de secretário executivo, que exige nível superior, e o de técnico em saúde, cuja faixa salarial, em razão do mercado, extrapola o limite superior do grupo; e
- b) assistente, oficial de artes gráficas, diagramador, desenhista, datilógrafo e operador de computador.

O último conjunto de cargos e carreiras é integrado pela totalidade das funções de apoio geral (do secretário ao auxiliar de serviços gerais), necessárias ao funcionamento organizacional da Empresa, no exercício de seus papéis.

O Plano de Salários resultante desses trabalhos resume-se em **Tabelas Salariais** para os cargos efetivos e de confiança, e em **Classes e Faixas Salariais** dos cargos efetivos.

## 4.2 TABELAS SALARIAIS

A Tabela Salarial dos cargos efetivos é também designada como matriz salarial, pela sua apresentação sob a forma de uma matriz de dupla entrada (linhas e colunas) e como curva salarial, pois também pode ser visualizada como uma expressão exponencial de duas variáveis: nível e valores dos salários.

A Tabela Salarial dos cargos efetivos é apresentada no **Quadro 4.2.1** como uma matriz de 10 linhas (designadas pelas letras do alfabeto, de A a J) e de 8 colunas (numeradas de 1 a 8), perfazendo um total de 80 níveis salariais (ou casas de intercessão entre as linhas e as colunas), que passam, assim, a ser representadas por um código alfanumérico.

A última casa da tabela (J8) é ocupada pelo valor salarial de Cz\$ 112.480,00, levemente inferior ao valor máximo da média das faixas pesquisadas no mercado para o cargo de Con-

sultor (Cz\$ 112.644,00), porém muito menor que o limite superior da maior faixa salarial de mercado (Cz\$ 151.378,00).<sup>1</sup>

**QUADRO 4.2.1**  
**PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS, VANTAGENS E BENEFÍCIOS DO GEIPOT**  
**TABELA SALARIAL PARA OS CARGOS EFETIVOS**

(Cz\$ 1,00 de setembro de 1987)

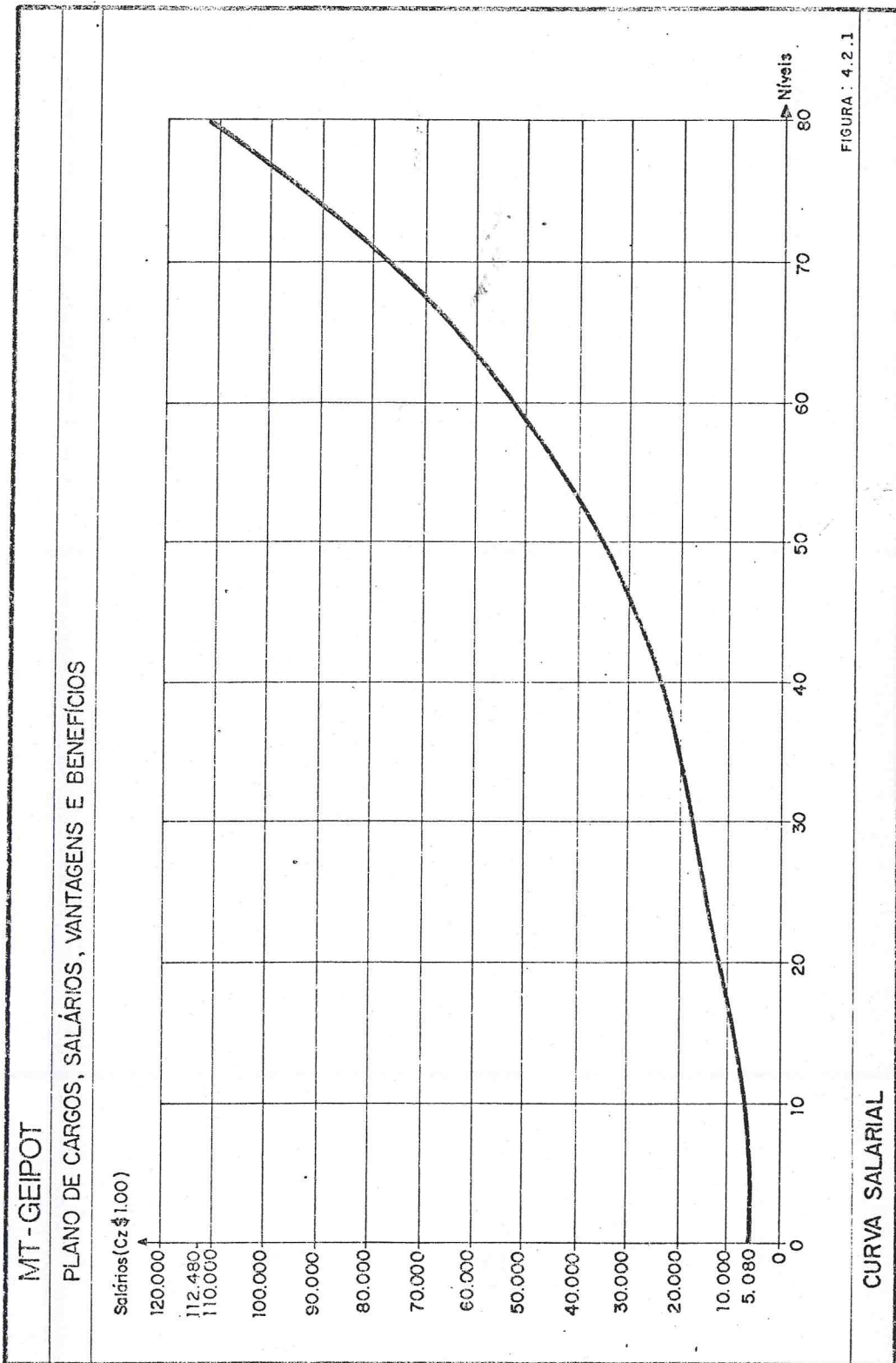
LINHAS	COLUNAS							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A	5.080	5.280	5.480	5.710	5.940	6.170	6.410	6.680
B	6.950	7.220	7.510	7.820	8.120	8.460	8.790	9.140
C	9.500	9.880	10.280	10.690	11.120	11.570	12.030	12.510
D	13.010	13.540	14.070	14.630	15.210	15.830	16.460	17.110
E	17.800	18.520	19.260	20.020	20.830	21.670	22.540	23.430
F	24.370	25.340	26.360	27.410	28.500	29.650	30.840	32.060
G	33.350	34.690	36.070	37.510	39.010	40.580	42.200	43.880
H	45.650	47.470	49.370	51.350	53.400	55.530	57.750	60.050
I	62.460	64.960	67.570	70.260	73.080	76.000	79.000	82.190
J	85.480	88.900	92.460	96.160	100.010	104.000	108.170	112.480

Por sua vez, a primeira casa da tabela (A1) apresenta o salário de Cz\$ 5.080,00, um pouco inferior ao valor mínimo da média das faixas pesquisadas para o cargo de Auxiliar de Serviços Gerais (Cz\$ 5.790,00), entretanto superior ao menor dos salários de mercado para esse cargo (Cz\$ 3.768,00).

Os valores compreendidos entre estes dois extremos podem ser melhor visualizados na Figura 4.2.1, onde a tabela salarial é representada por uma curva exponencial, que cresce a uma taxa constante de 4%.

Essa tabela ou curva salarial visa a dar ao GEIPOT uma posição competitiva com relação ao mercado externo. A matriz não incorpora quaisquer elementos que representem correção ou recuperação de perdas salariais anteriores, embora tenham existido. Baseia-se em critérios técnicos de mercado, traduzindo, em níveis salariais, as exigências de qualificação, experiência e especialização que o GEIPOT exigirá de seus empregados. Conseqüentemente, o enquadramento de seus servidores jamais será indiscriminado, mas baseado em prioridades da Empresa e no mérito do empregado.

<sup>1</sup> Todos estes valores são a preços de setembro de 1987. Os resultados da Pesquisa Salarial, realizada em maio de 1987, também foram corrigidos para setembro de 1987.



Finalmente, o **Quadro 4.2.2** apresenta os valores correspondentes às gratificações atribuídas a cada cargo de confiança. Esses valores vão, no GEIPOT, de um máximo de Cz\$ 16.968,79, para Superintendente e Chefe de Gabinete, até um mínimo de Cz\$ 7.272,34, para Chefe de Setor e correspondem aos da tabela atualmente existente, que está em vigor desde fevereiro de 1987, quando foi aprovada pelo CISEE.

**QUADRO 4.2.2**  
**PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS, VANTAGENS E BENEFÍCIOS DO GEIPOT**  
**TABELA SALARIAL PARA OS CARGOS DE CONFIANÇA**

(Cz\$ 1,00 de setembro de 1987)

NÚMERO DE ORDEM	CARGOS DE CONFIANÇA	GRATIFICAÇÃO
1	Superintendente	16.968,79
2	Chefe de Gabinete	16.968,79
3	Chefe de Assessoria Jurídica	13.332,62
4	Chefe de Auditoria	13.332,62
5	Assessor Especial	13.332,62
6	Coordenador	13.332,62
7	Gerente	13.332,62
8	Gerente de Escritório Regional	13.332,62
9	Chefe de Assessoria de Comunicação Social	9.696,45
10	Assessor	9.696,45
11	Coordenador de Apoio Técnico de Escritório Regional	9.696,45
12	Subgerente de Escritório Regional	9.696,45
13	Chefe de Escritório Local	9.696,45
14	Chefe de Projeto/Atividade	De 15% a 35% do salário*
15	Chefe de Setor	7.272,34

\* A gratificação de Chefe de Projeto/Atividade nunca será inferior à de Chefe de Setor, sendo a sua remuneração anual sempre inferior à remuneração do seu Gerente.

Menção especial merece a gratificação de Chefe de Projeto/Atividade, pois ela, ao invés de se constituir num valor fixo, pode oscilar numa faixa que vai de 15% a 35% do salário nominal do servidor que assume a chefia. O percentual é atribuído e mudado em função do desempenho mostrado pelo responsável do cargo no desenvolvimento dos seus trabalhos. Além de se constituir num fator de motivação pouco usual na administração pública, esse critério incorpora um conceito de justiça que permite valorizar a complexidade e a eficiência funcionais no cumprimento das tarefas atribuídas.

### 4.3 CLASSES E FAIXAS SALARIAIS

Cada cargo efetivo é enquadrado dentro de uma faixa salarial, representada por dois intervalos, mínimo e máximo, que expressam o início e o fim da remuneração correspondente ao cargo. As faixas salariais são compostas por uma seqüência de níveis da tabela salarial relacionada com outra seqüência equivalente de salários. Desta forma, existem tantas faixas salariais quanto cargos e categorias.

Vários cargos, entretanto, têm as mesmas faixas salariais. Ao conjunto de cargos, cujos salários se iniciam no mesmo nível mínimo e terminam em idêntico nível máximo, chama-se classe salarial.

No **Quadro 4.3.1** podem verificar-se as faixas de cada cargo, por meio dos intervalos salariais expressos em níveis (códigos alfanuméricos) e valores monetários (a preços de setembro de 1987).

Pelo mesmo quadro, pode-se também perceber que o total de 74 cargos/categorias fica reduzido a 27 classes salariais, sendo 12 para servidores de nível superior, e 15 para servidores de níveis secundário e primário, facilitando sensivelmente o processo de administração dos cargos.

**QUADRO 4.3.1**  
**PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS, VANTAGENS E BENEFÍCIOS DO GEIPOT**  
**CLASSES E FAIXAS SALARIAIS**

(continua)  
(Cz\$ 1,00 de setembro de 1987)

CLASSES SALARIAIS	CARGOS EFETIVOS		INTERVALOS SALARIAIS		
	DESIGNAÇÃO	CATEGORIAS	FAIXAS DE NÍVEIS	FAIXAS DE SALÁRIOS	
1	Consultor	-	I6 - J8	76.460 - 112.480	
2	Técnico em Planejamento de Engenharia de Transportes	III	I1 - J6	62.460 - 104.000	
	Técnico em Planejamento de Economia de Transportes	III	I1 - J6	62.460 - 104.000	
	Técnico em Planejamento Sociopolítico de Transportes	III	I1 - J6	62.460 - 104.000	
	Técnico em Metodologia do Planejamento	III	I1 - J6	62.460 - 104.000	
	Técnico em Pesquisa Operacional e Métodos Quantitativos	III	I1 - J6	62.460 - 104.000	
3	Técnico em Assuntos Psicossociais	III	I1 - J5	62.460 - 100.010	
	Técnico em Assuntos Jurídicos	III	I1 - J5	62.460 - 100.010	
	Técnico em Assuntos Administrativos	III	I1 - J5	62.460 - 100.010	
	Analista de Suporte	III	I1 - J5	62.460 - 100.010	
	Analista de Aplicações	III	I1 - J5	62.460 - 100.010	
4	Técnico em Assuntos Contábeis	III	I1 - I8	62.460 - 82.190	
	Técnico em Documentação e Informação	III	I1 - I8	62.460 - 82.190	
	Técnico em Comunicação Social	III	I1 - I8	62.460 - 82.190	
5	Técnico em Edição e Revisão	III	H1 - I1	45.650 - 62.460	
	Programador de Aplicações	III	H1 - I1	45.650 - 62.460	
	Técnico em Processamento de Dados	III	H1 - I1	45.650 - 62.460	
6	Técnico em Planejamento de Engenharia de Transportes	II	G8 - H8	43.880 - 60.050	
	Técnico em Planejamento de Economia de Transportes	II	G8 - H8	43.880 - 60.050	
	Técnico em Planejamento Sociopolítico de Transportes	II	G8 - H8	43.880 - 60.050	
	Técnico em Metodologia do Planejamento	II	G8 - H8	43.880 - 60.050	
	Técnico em Pesquisa Operacional e Métodos Quantitativos	II	G8 - H8	43.880 - 60.050	
	Técnico em Assuntos Psicossociais	II	G8 - H8	43.880 - 60.050	
	Técnico em Assuntos Jurídicos	II	G8 - H8	43.880 - 60.050	
	Técnico em Assuntos Administrativos	II	G8 - H8	43.880 - 60.050	
	Analista de Suporte	II	G8 - H8	43.880 - 60.050	
	Analista de Aplicações	II	G8 - H8	43.880 - 60.050	
	Técnico em Assuntos Contábeis	II	G8 - H8	43.880 - 60.050	
	Técnico em Documentação e Informação	II	G8 - H8	43.880 - 60.050	
	Técnico em Comunicação Social	II	G8 - H8	43.880 - 60.050	
7	Técnico em Saúde	-	D8 - H6	17.110 - 55.530	
8	Técnico em Edição e Revisão	II	F6 - G8	29.650 - 43.880	
9	Programador de Aplicações	II	F4 - G8	27.410 - 43.880	
	Técnico em Processamento de Dados	II	F4 - G8	27.410 - 43.880	
10	Técnico em Planejamento de Engenharia de Transportes	I	F8 - G7	32.060 - 42.200	
	Técnico em Planejamento de Economia de Transportes	I	F8 - G7	32.060 - 42.200	
	Técnico em Planejamento Sociopolítico de Transportes	I	F8 - G7	32.060 - 42.200	
	Técnico em Metodologia do Planejamento	I	F8 - G7	32.060 - 42.200	
	Técnico em Pesquisa Operacional e Métodos Quantitativos	I	F8 - G7	32.060 - 42.200	
11	Técnico em Assuntos Psicossociais	I	F7 - G7	30.840 - 42.200	
	Técnico em Assuntos Jurídicos	I	F7 - G7	30.840 - 42.200	
	Técnico em Assuntos Administrativos	I	F7 - G7	30.840 - 42.200	
	Analista de Suporte	I	F7 - G7	30.840 - 42.200	
	Analista de Aplicações	I	F7 - G7	30.840 - 42.200	

**QUADRO 4.3.1**  
**PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS, VANTAGENS E BENEFÍCIOS DO GEIPOT**  
**CLASSES E FAIXAS SALARIAIS**

(conclusão)  
 (Cz\$ 1,00 de setembro de 1987)

CLASSES SALARIAIS	CARGOS EFETIVOS	INTERVALOS SALARIAIS		
	DESIGNAÇÃO	CATEGORIAS	FAIXAS DE NÍVEIS	FAIXAS DE SALÁRIOS
12	Técnico em Assuntos Contábeis	I	F2 - G7	25.340 - 42.200
	Técnico em Documentação e Informação	I	F2 - G7	25.340 - 42.200
	Técnico em Comunicação Social	I	F2 - G7	25.340 - 42.200
	Desenhista	C	F2 - G7	25.340 - 42.200
	Assistente	B	F2 - G7	25.340 - 42.200
13	Técnico em Tradução	-	D1 - G7	13.010 - 42.200
	Secretário Executivo	-	D1 - G7	13.010 - 42.200
14	Técnico em Edição e Revisão	I	E3 - F5	19.260 - 28.500
15	Programador de Aplicações	I	D7 - F3	16.460 - 26.360
	Técnico em Processamento de Dados	I	D7 - F3	16.460 - 26.360
16	Oficial de Artes Gráficas	B	D7 - F2	16.460 - 25.340
	Datilógrafo	C	D7 - F2	16.460 - 25.340
	Operador de Computador	B	D7 - F2	16.460 - 25.340
17	Diagramador	-	C3 - F2	10.280 - 25.340
	Oficial de Manutenção	B	C3 - F2	10.280 - 25.340
18	Secretário	-	A8 - F2	6.680 - 25.340
19	Desenhista	B	D6 - F1	15.830 - 24.370
	Assistente	A	D6 - F1	15.830 - 24.370
20	Motorista	-	B1 - E2	6.950 - 18.520
21	Digitador	-	B5 - D6	8.120 - 15.830
22	Operador de Computador	A	A8 - D6	6.680 - 15.830
23	Desenhista	A	C5 - D5	11.120 - 15.210
	Auxiliar Técnico e de Administração	-	C5 - D5	11.120 - 15.210
24	Oficial de Artes Gráficas	A	C3 - D6	10.280 - 15.210
	Datilógrafo	B	C3 - D6	10.280 - 15.210
25	Telefonista	-	B3 - D4	7.510 - 14.630
26	Auxiliar de Artes Gráficas	-	A8 - C2	6.680 - 9.880
	Datilógrafo	A	A8 - C2	6.680 - 9.880
	Oficial de Manutenção	A	A8 - C2	6.680 - 9.880
27	Auxiliar de Serviços Gerais	-	A1 - C2	5.080 - 9.880

5 - PLANO DE VANTAGENS E BENEFÍCIOS



## 5.1 APRESENTAÇÃO

O Plano de Vantagens e Benefícios ocupa um papel complementar na administração de cargos e salários de uma instituição. Pesquisas realizadas no GEIPOT, por ocasião do planejamento da Mudança Organizacional, mostraram as tendências e anseios de seus servidores, dentre os quais cabe destacar:

- a) o conjunto de vantagens e benefícios deve assegurar melhores condições de trabalho aos empregados, facilitando o surgimento e a ampliação de fatores motivacionais;
- b) o desenvolvimento psicofísico e social do servidor deve ser estimulado;
- c) a saúde deve ser tratada pela medicina preventiva e corretiva;
- d) os benefícios devem procurar traduzir-se em valores de remuneração; e
- e) os critérios de vantagens e benefícios devem ser revisados periodicamente.

Consoante estes princípios, o Plano de Vantagens e Benefícios contempla, além dos direitos decorrentes da legislação vigente (trabalhista, previdenciária ou complementar) e dos já incluídos no Plano de Cargos e Salários, as seguintes vantagens:

- a) moradia em imóvel residencial da Empresa;
- b) auxílio-alimentação;
- c) adicional por tempo de serviço;
- c) auxílio-transporte; e
- e) auxílio pré-escolar.

Estas vantagens são complementadas pelos seguintes benefícios:

- a) assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica e social;
- b) transporte de pessoal;
- c) seguridade social, por meio do GEIPREV; e
- d) seguro em grupo.

## 5.2 DESCRIÇÃO DAS PRINCIPAIS VANTAGENS E BENEFÍCIOS

A principal vantagem não-pecuniária que o GEIPOT concede a quase 40% dos servidores residentes em Brasília consiste na ocupação de imóvel residencial da Empresa, para moradia dos próprios e de seus dependentes diretos.

Aprovada pelo Decreto nº 78.070/76, esta vantagem, que teve seu início em 15/7/76, foi recentemente regulamentada pelo Conselho de Gestão Organizacional do GEIPOT, em 2/7/87, através das Resoluções n.ºs 5/87-CGO e 12/87-CGO.

Também o **Auxílio-Alimentação** existe no GEIPOT desde 1976, tendo sido implantado por meio da Ordem de Serviço nº 5/76-PR, em 5/5/76, aplicando-se exclusivamente aos servidores que, por necessidade da Empresa, tenham que trabalhar em horários destinados à refeição.

O **Adicional por Tempo de Serviço** é uma vantagem pecuniária que os servidores usufruem, desde 1/11/81, sob a forma de concessão de gratificação mensal de 5% do salário, por quinquênio de serviço efetivo no GEIPOT, até o limite máximo de 35%, tendo sido aprovada pela Instrução Normativa nº 03/81-PR, de 30/10/81.

O Plano de Vantagens – a exemplo de muitas entidades da administração indireta e até do setor privado, como por exemplo as bancárias – substituiu aquele direito pela vantagem do anuênio (1% do salário para cada ano de Empresa, a partir do primeiro quinquênio), a fim de incentivar a permanência na Empresa.

O **Auxílio-Transporte** existe no GEIPOT desde 3/4/76, instituído pela Portaria nº-1/77, de 19/1/77, sendo posteriormente regulamentado pela Instrução Normativa nº 4/85, de 13/6/85.

Essa vantagem pecuniária beneficia os cargos de confiança com um valor simbólico, congelado, de Cz\$ 2,16, bem como os servidores que devem trabalhar, por necessidade de serviço, em horário fora do expediente normal.

Além de incorporar tais direitos, o Plano de Vantagens os amplia, sob a forma de “vale-transporte”, ao aplicar a Lei nº 7.418, de 16/12/85, com a alteração introduzida pela Lei nº 7.619, de 30/09/87, e regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 17/11/87. Assim, diversos empregados que moram em lugares distantes e não podem usar o benefício do transporte existente na sede, bem como as pessoas que trabalham nos cinco escritórios regionais e locais passam agora a desfrutar essa vantagem.

O **Auxílio Pré-Escolar** está previsto, sob a forma de creche, para os filhos de servidores, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Entretanto, o Decreto nº 93.408, de 10/10/86, e, posteriormente, a Instrução Normativa SEDAP nº 196, de 22/7/87, viabilizaram a sua realização, ao permitirem a adoção, pela sistemática de reembolso, do pagamento efetuado pelos servidores a instituições pré-escolares. Com a implantação desta vantagem, o GEIPOT vai beneficiar mais de 500 crianças, filhos de empregados, com idade inferior a 7 anos.

O Plano de Benefícios também incorpora a **Assistência Médica, Hospitalar, Odontológica, Psicológica e Social** vigente na Empresa desde 16/7/76, aprovada pela Decisão nº 9/76, do Conselho de Administração da Empresa, e modificada pela Resolução nº 1/82, do mesmo Conselho.

Esse benefício faculta aos servidores do GEIPOT e a seus dependentes diretos, além da assistência à saúde física, mental e social, o reembolso com despesas de saúde, o financiamento de tratamentos e a complementação do auxílio-doença pago pelo INPS, a partir do 16º dia do afastamento do trabalho, por motivo de doença. Os valores desses direitos e a participação no seu ônus, por empregado e empregador, são definidos em normas e tabelas específicas.

Todas as vantagens e benefícios descritos, à exceção da concessão de residência, anuênio e auxílio-transporte, têm um enfoque eminentemente social, pois a participação do servidor, no seu custo total, se faz de acordo com tabelas inversamente proporcionais aos seus ga-

nhos na Empresa. Desta forma, os empregados que percebem menores salários são os mais beneficiados.

A Empresa oferece, na sede, à maioria de seus servidores, o **Transporte de Pessoal** residência - trabalho e vice-versa. Este benefício foi autorizado pelo Decreto nº 79.399/77 e pela Ordem de Serviço nº 6/76-PR.

A 12/9/78, o Conselho de Administração da Empresa aprovou, pela Resolução nº 5/78, a criação do **Instituto GEIPOT de Seguridade Social (GEIPREV)**, destinado a garantir a subsistência dos servidores e de seus dependentes diretos, em caráter complementar à seguridade social oficial, em situações de aposentadoria, de invalidez e de falecimento. Esse benefício, que começou a vigorar em 1/1/79, após a criação do GEIPREV, é definido em normas e tabelas especiais, onde são especificados os critérios de concessão e a participação da Empresa e do empregado.

Finalmente, a 1/11/76, de acordo com a Apólice nº 1.292/76, foi celebrado um **Seguro Coletivo de Vida**, periodicamente renovado, que beneficia os servidores optantes e suas esposas, no caso de invalidez ou morte. O GEIPOT e os optantes participam, de acordo com tabela específica.

Todas as Vantagens e Benefícios que o GEIPOT concede aos servidores constam das normas do PCS e do Regulamento de Pessoal, sendo detalhados, quando necessário, em normas específicas. Por sua vez, atendem às determinações impostas pelo recente Decreto-Lei nº 2.355, de 27/8/87.

6 - QUADRO DE PESSOAL

T

## 6.1 APRESENTAÇÃO

O dimensionamento do Quadro de Pessoal guarda perfeita consonância com o Plano de Cargos e Carreiras proposto.

Além de os cargos terem sido concebidos de acordo com os papéis a serem desempenhados pelo novo GEIPOT, o quantitativo de pessoal necessário para ocupar cada um deles é também orientado para o cumprimento de tais papéis.

Na Área-Fim, esse quantitativo é determinado em função da importância relativa das várias intervenções objeto do planejamento.

No que respeita à área de Gestão, foi feito um dimensionamento compatível com a nova estrutura organizacional da Empresa, tal como já aprovada pelo Grupo Executivo da Reforma da Administração Pública (GERAP).

Quanto à área de Apoio, foi estabelecido um quadro mínimo para atender à demanda da Área-Fim. Esse dimensionamento permitirá, com pequenos ajustamentos, ampliações substanciais de atividades na Área-Fim, visando a acompanhar a tendência de ampliação do planejamento descentralizado, com as características de participação, coordenação, integração e continuidade.

## 6.2 ESTRUTURA GERAL DO QUADRO

Para a estruturação geral do Quadro, procurou-se dividi-lo em segmentos que se mostrassem homogêneos sob o ponto de vista de critérios de dimensionamento.

Nessa linha, foram consideradas três grandes áreas: Fim, Gestão e Apoio. Estas, por sua vez, foram divididas respectivamente nas subáreas: Gerência e Produção, Direção e Assessoramento e Gerência e Produção (ver **Quadro 6.2.1**).

A esse seccionamento em subáreas foi superposta uma divisão pelo nível de instrução do pessoal necessário, o que levou à formação de 12 segmentos homogêneos, como mostra o referido Quadro.

De acordo com os aspectos descritos na Apresentação, a quantificação a que se chegou está fundamentalmente determinada pelos papéis do GEIPOT. Papéis esses cumpridos através de projetos/atividades que se integram num processo geral de planejamento de transportes, onde se destacam funções programáticas básicas e programas gerais, coordenados pelo Ministério dos Transportes, que abrangem todas as entidades envolvidas nas atividades do Setor.

Levando em consideração que esse processo renovado, de planejamento, apoiado na experiência de trabalho do GEIPOT está sendo iniciado agora, constatou-se que um desenvolvimento de cerca de 30 (trinta) projetos/atividades, na Área-Fim, seria suficiente para atender às necessidades de participação, coordenação e integração, identificadas numa perspectiva de médio prazo.

Quando se examina a multidisciplinaridade e a complexidade dos projetos/atividades envolvidos, constata-se a necessidade de considerar, como padrão de dimensionamento, uma equipe básica média, formada de aproximadamente 5 técnicos de nível superior. Isto implica um contingente de 150 desses técnicos engajados diretamente na atividade produtiva da Casa.

Além disso, levou-se em consideração a necessidade da incorporação ao Quadro de um quantitativo mínimo de pessoal para exercer funções complementares, essenciais ao desenvolvimento dos projetos/atividades e à consecução de seus produtos.

A quantificação de pessoal dos 6 segmentos relativos às subáreas de Gerência e Direção resultou do preenchimento dos cargos de confiança correspondentes da estrutura organizacional recentemente aprovada e da identificação dos auxiliares imediatos inerentes a essas funções.

Nos demais segmentos, o processo de dimensionamento apoiou-se na identificação de efetivos mínimos, essenciais ao desempenho das funções em cada Assessoria ou Setor das áreas de Gestão e Apoio, que permitissem o desenvolvimento satisfatório dos projetos/atividades.

O dimensionamento da área de Apoio considerou, também, a necessidade de o GEIPOT comportar, na execução de seus projetos/atividades da Área-Fim, o trabalho de consultoria externa, bem como a necessidade de coordenar atividades de planejamento, envolvendo o Ministério dos Transportes, os órgãos modais, e, já agora, entidades estaduais.

Finalmente, cabe ressaltar que no conjunto de projetos considerados, foram destacados, por suas características peculiares, aqueles vinculados ao papel do GEIPOT de Assessoramento Técnico em Transportes, destinado ao atendimento específico do Ministério dos Transportes. Para o cumprimento deste papel dimensionou-se um efetivo, de forma diferenciada, de acordo com as necessidades do momento. O Quadro de Pessoal pode ser resumido no Quadro 6.2.1.

**QUADRO 6.2.1**  
**PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS, VANTAGENS E BENEFÍCIOS DO GEIPOT**  
**QUADRO DE PESSOAL – EFETIVO POR SEGMENTOS BÁSICOS**

ÁREA/SUBÁREA		NÍVEL DE INSTRUÇÃO		
		SUPERIOR	MÉDIO	TOTAL
ÁREA-FIM	Gerência	31	32	63
	Produção	228	125	353
	Subtotal	259	157	416
ÁREA DE GESTÃO	Direção	22	7	29
	Assessoramento	30	29	59
	Subtotal	52	36	88
ÁREA DE APOIO	Gerência	6	6	12
	Produção	42	205	247
	Subtotal	48	211	259
TOTAL		359	404	763

### 6.3 DETALHAMENTO QUALITATIVO

No processo de estruturação do Quadro Ideal, um aspecto de grande importância é o de sua diferenciação profissional, ou, melhor dizendo, o do estabelecimento da sua composição quantitativa, segundo os cargos constituintes do Plano de Cargos.

A quantificação global foi feita, conforme explicado no item anterior, segundo os doze segmentos homogêneos apresentados. Aqui, a base para a diferenciação profissional foi exatamente essa mesma segmentação.

De maneira geral, procedeu-se à diferenciação, para os segmentos das subáreas de Gerência e Direção, com base na seguinte regra:

“Preenchimento das funções por ocupantes de cargos com elas compatíveis”.

Nos casos em que tais funções admitiam ocupantes de cargos efetivos distintos, procedeu-se a uma equiponderação de soma unitária desses ocupantes, o que permitiu a quantificação diferenciada dos vários tipos de profissionais.

Nos segmentos relativos às subáreas de Assessoramento e de Produção, correspondentes às áreas de Gestão e de Apoio, tanto para o nível superior como para o nível não superior, adotou-se esse mesmo procedimento.

Constituiu exceção o caso da Auditoria (assessoramento na área de gestão), onde formou-se uma equipe mínima, com a diversificação profissional indispensável à abordagem dos aspectos contábeis e sobretudo de programas, dadas as peculiaridades do GEIPOT.

Para a diferenciação profissional do nível superior da Área-Fim, tomou-se como principal caráter diferenciador aspectos essenciais do Sistema de Transportes (operação, infra-estrutura, organização administrativo-gerencial, organização econômico-financeira, organização político-institucional e organização comunitária), a serem considerados no processo de planejamento.

Combinando esses aspectos com o grande problema de atendimento à demanda por Transportes e com os problemas de ambientação e humanização do Sistema, e levando em consideração as funções básicas do planejamento (avaliação, problematização, decisão, especificação de soluções e controle), foi possível estabelecer uma focalização tridimensional da atividade-fim do GEIPOT.

Partindo de uma composição profissional mínima, essencial ao tratamento das questões inerentes a cada célula tridimensional (aspecto x problema x função básica), e considerando a importância relativa dos aspectos e dos problemas, foi possível estabelecer uma ponderação dessas células que, aplicada ao quantitativo global de profissionais de nível superior, produziu os quantitativos diferenciados segundo as carreiras ou profissões.

A diferenciação por categorias decorreu de se considerar que o GEIPOT, na condição de empresa de planejamento, e de conformidade com a estrutura matricial aprovada, deveria ter uma composição de técnicos de nível superior (excluídos os da Área de Apoio), na proporção “1 : 4 : 4 : 5”, correspondente à relação “Consultor : Técnico de Nível III : Técnico de Nível II : Técnico de Nível I”.

Na escolha da relação “1 : 4 : 4 : 5” para dimensionamento da composição de técnicos de nível superior, levou-se, também, em consideração, que os cargos de confiança de Coordenador das quatro Coordenadorias disciplinares e de Assessor Especial seriam preferencialmente

de Consultores. Os cargos de confiança de Assessor seriam, a princípio, de técnicos de nível III, podendo, no entanto, ser ocupados, também, por Consultores.

Pretende-se fazer do cargo de Consultor o ápice da carreira técnica, procurando-se evitar a ocupação de um profissional de alto nível técnico com atividades gerenciais que o privem de contribuir no plano do desenvolvimento dos trabalhos técnicos.

Na Área de Apoio, adotou-se, para os técnicos de nível superior, uma composição piramidal, com a proporção "1 : 2 : 3", correspondendo à relação "Técnico de Nível III : Técnico de Nível II : Técnico de Nível I".

No que diz respeito aos cargos de nível não superior subdivididos em categorias, adotou-se a mesma composição utilizada para o pessoal de nível superior da Área de Apoio.

Os resultados desse dimensionamento são apresentados, a seguir, no **Quadro 6.3.1**, no **Quadro 6.3.2** e no **Quadro 6.3.3**.

O **Quadro 6.3.1** compreende o efetivo proposto para o GEIPOT, classificado por nível de instrução, cargos, áreas (Fim, Gestão e Apoio) e subáreas (Gerência, Direção, Assessoramento e Produção).

O **Quadro 6.3.2** mostra esse mesmo efetivo para os cargos e categorias de nível superior.

O **Quadro 6.3.3** também mostra esse efetivo, correspondente aos cargos e categorias de nível não superior.

SEMI-AMPLIOS: □

RESTRIITOS:



QUADRO 6.3.1  
 PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS, VANTAGENS E BENEFÍCIOS DO GEIPOT  
 QUADRO DE PESSOAL – QUANTITATIVO DE CARGOS POR NÍVEL DE INSTRUÇÃO E ÁREA

NÍVEL INSTRUÇÃO	CARGO	ÁREA-FIM		ÁREA DE GESTÃO		ÁREA DE APOIO		TOTAL
		GERÊNCIA	PRODUÇÃO	DIREÇÃO	ASSESSORAMENTO	GERÊNCIA	PRODUÇÃO	
NÍVEL SUPERIOR	Consultor	4	10	-	2	-	-	16
	Técnico em Planejamento de Engenharia de Transportes	9	56	2	3	-	-	70
	Técnico em Planejamento de Economia de Transportes	8	57	2	3	-	-	70
	Técnico em Planejamento Sociopolítico de Transportes	-	11	-	1	-	-	12
	Técnico em Assuntos Jurídicos	-	4	1	7	-	1	13
	Técnico em Metodologia do Planejamento	2	9	-	2	-	-	13
	Técnico em Pesquisa Operacional e Métodos Quantitativos	2	9	1	1	-	-	13
	Técnico em Assuntos Psicossociais	-	-	-	-	-	4	4
	Técnico em Assuntos Administrativos	2	16	3	6	3	12	42
	Técnico em Documentação e Informação	1	16	-	-	-	5	22
	Analista de Aplicações	-	7	-	-	-	6	13
	Analista de Suporte	-	-	-	-	1	3	4
	Técnico em Assuntos Contábeis	-	2	1	3	1	4	11
	Técnico em Comunicação Social	-	5	1	2	-	-	8
	Técnico em Tradução	-	2	-	-	-	-	2
	Técnico em Saúde	-	1	-	-	-	2	3
	Técnico em Edição e Revisão	-	12	-	-	-	-	12
	Secretário Executivo	3	3	11	-	-	-	17
	Programador de Aplicações	-	12	-	-	-	8	20
	Técnico em Processamento de Dados	-	-	-	-	1	3	4
	Assistente	-	29	-	-	10	-	52
	Auxiliar Técnico e de Administração	-	14	-	-	4	-	50
	Operador de Computador	-	-	-	-	-	7	7
	Digitador	-	-	-	-	-	11	11
	Secretário	27	21	6	2	6	-	62
	Datilógrafo	-	26	-	-	9	-	47
	Desenhista	-	9	-	-	2	-	11
Diagramador	-	-	-	-	-	2	2	
Oficial de Artes Gráficas	-	13	-	-	-	2	15	
Auxiliar de Artes Gráficas	-	3	-	-	-	1	4	
Oficial de Manutenção	-	3	-	-	-	12	15	
Motorista	-	3	-	-	-	25	28	
Telefonista	-	-	-	-	-	2	2	
Auxiliar de Serviços Gerais	5	-	1	2	-	23	31	
	TOTAL	63	353	29	59	12	247	763

QUADRO 6.3.2  
 PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS, VANTAGENS E BENEFÍCIOS DO GEIPOT  
 QUADRO DE PESSOAL, QUANTITATIVO DE NÍVEL SUPERIOR, POR CARGO E CATEGORIA

CARGO	CATEGORIA				TOTAL
	III	II	I	ÚNICA	
Consultor	-	-	-	16	16
Técnico em Planejamento de Engenharia de Transportes	21	22	27	-	70
Técnico em Planejamento de Economia de Transportes	21	22	27	-	70
Técnico em Planejamento Sociopolítico de Transportes	4	4	4	-	12
Técnico em Assuntos Jurídicos	4	4	5	-	13
Técnico em Metodologia do Planejamento	4	4	5	-	13
Técnico em Pesquisa Operacional de Met. Quantitativos	4	4	5	-	13
Técnico em Assuntos Psicossociais	1	1	2	-	4
Técnico em Assuntos Administrativos	10	14	18	-	42
Técnico em Documentação e Informação	6	7	9	-	22
Analista de Aplicações	3	4	6	-	13
Analista de Suporte	1	1	2	-	4
Técnico em Assuntos Contábeis	3	3	5	-	11
Técnico em Comunicação Social	3	2	3	-	8
Técnico em Tradução	-	-	-	2	2
Técnico em Saúde	-	-	-	3	3
Secretário Executivo	-	-	-	17	17
Técnico em Edição e Revisão	3	4	5	-	12
Programador de Aplicações	5	7	-	-	12
Técnico em Processamento de Dados	1	1	-	-	2
<b>TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>104</b>	<b>123</b>	<b>38</b>	<b>359</b>

QUADRO 6.3.3  
 PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS, VANTAGENS E BENEFÍCIOS DO GEIPOT  
 QUADRO DE PESSOAL, QUANTITATIVO DE NÍVEL NÃO SUPERIOR, POR CARGO E CATEGORIA

CARGO	CATEGORIA					TOTAL
	I	C	B	A	ÚNICA	
Programação de Aplicações	8	-	-	-	-	8
Técnico em Processamento de Dados	2	-	-	-	-	2
Assistente	-	-	31	60	-	91
Auxiliar Técnico e de Administração	-	-	-	-	68	68
Operador de Computador	-	-	3	4	-	7
Digitador	-	-	-	-	11	11
Secretário	-	-	-	-	62	62
Datilógrafo	-	8	15	24	-	47
Desenhista	-	2	4	5	-	11
Diagramador	-	-	-	-	2	2
Oficial de Artes Gráficas	-	-	5	10	-	15
Auxiliar de Artes Gráficas	-	-	-	-	4	4
Oficial de Manutenção	-	-	5	10	-	15
Motorista	-	-	-	-	28	28
Telefonista	-	-	-	-	2	2
Auxiliar Serviços Gerais	-	-	-	-	31	31
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>63</b>	<b>113</b>	<b>208</b>	<b>404</b>

**7 - REPERCUSSÕES FINANCEIRAS DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO  
DE CARGOS, SALÁRIOS, VANTAGENS E BENEFÍCIOS**

## 7.1 APRESENTAÇÃO

Uma vez aprovado o Plano de Cargos, Salários, Vantagens e Benefícios (PCS), o GEIPOT iniciará o processo de sua implantação. Do ponto de vista de seus efeitos financeiros, o PCS foi dividido em duas partes:

- a) adequação do Quadro de Pessoal atual ao quadro dimensionado; e
- b) concessão da vantagem do "Anuênio".

## 7.2 ADEQUAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

A adequação do Quadro de Pessoal deve ser entendida como um processo de passagem da situação atual do GEIPOT, em termos de efetivo de pessoal, para uma situação ideal, tendo em vista as necessidades do cumprimento de seus papéis e funções.

As principais atividades propostas para a consecução desse objetivo são as seguintes:

- a) avaliação do efetivo atual de pessoal;
- b) treinamento de parcela do efetivo que se mostre potencialmente enquadrável;
- c) enquadramento, decorrente da avaliação, o qual oficializa o posicionamento de um indivíduo no novo Quadro de Pessoal;
- d) remanejamento externo de todos aqueles que não se mostrem adequados aos novos papéis do GEIPOT, podendo ser úteis a outros órgãos; e
- e) contratação, como ação complementar, para complementação do novo Quadro.

A aplicação destas atividades apresenta repercussões financeiras de diversas ordens. Entretanto, são consideradas unicamente as que dizem respeito às despesas com o pagamento de salários-base na Folha de Pagamento. O impacto, em termos de crescimento real dos custos, será de 18,26% do valor da Folha Nominal de Pagamento, isto é, da folha total menos encargos sociais. Em valores de setembro de 1987, este incremento representa Cz\$ 4.510.879,00 ao mês.

## 7.3 CONCESSÃO DA VANTAGEM DO ANUÊNIO

A vantagem do Anuênio vem substituir a do Quinquênio, atualmente em vigor. Assim, a partir dos primeiros 5 anos de Empresa, todo servidor receberá 1% a mais do seu salário, para cada ano de serviço efetivo.

O Anuênio representa um estímulo geral, indiscriminado, para um efetivo que, até o presente, vem contribuindo com um processo de mudança, sem auferir nenhuma recompensa financeira.

A sua concessão implica o acréscimo de 1,66% sobre a Folha Nominal que, a preços de setembro de 1987; significa Cz\$ 410.080,00 ao mês.

#### 7.4 CONCLUSÃO

Para um efetivo atual de 790 servidores que deverá transformar-se num total de 763 empregados, com as qualificações exigidas pelo Plano de Cargos, o montante total necessário para a implantação completa do PCS, incluída a concessão da vantagem do anuênio é de Cz\$ 4.920.959,00 ao mês, o que representa uma repercussão na Folha de Pagamento Nominal de 20,22%, como mostra o Quadro 7.4.1.

O ônus decorrente desta implantação será arcado pelo Governo Federal, por meio de transferências ordinárias do Tesouro. A mudança do GEIPOT está acontecendo em função das diretrizes da Reforma da Administração Pública e orienta-se para responder, com eficácia e eficiência, às necessidades de planejamento e apoio técnico e informacional demandadas pelo Ministério dos Transportes.

**QUADRO 7.4.1**  
**PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS, VANTAGENS E BENEFÍCIOS DO GEIPOT**  
**RESUMO DAS REPERCUSSÕES FINANCEIRAS MENSAS**

(Cz\$ 10<sup>3</sup> de setembro de 1987)

COMPONENTES DE DESPESA ADICIONAL	VALOR	PERCENTUAL SOBRE A FOLHA NOMINAL DE PAGAMENTO
ADEQUAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL	4.511	18,26%
CONCESSÃO DA VANTAGEM DO ANUÊNIO	410	1,66%

A nova folha de pagamento mensal, mesmo acrescida do valor decorrente da implantação do PCS, será 10% inferior ao montante despendido em 1986, considerado a preços constantes de setembro de 1987. Este fato deve-se a uma redução de 22% do efetivo do pessoal, administrada entre 1986 e 1987, a qual deverá alcançar ainda o percentual de 25%, quando a adequação do quadro desejado for realizada.

Entretanto, a Empresa, como já vem acontecendo, continuará a colaborar com a racionalização dos dispêndios públicos. Assim, prosseguirá com o desligamento de servidores e diminuirá, em conseqüência, as despesas relativas a vantagens e benefícios, como auxílio-moradia, assistência médico-hospitalar, seguridade social, etc. Além disso, a desativação da maioria dos escritórios já está reduzindo consideravelmente as despesas de aluguel e manutenção e as relacionadas com passagens e diárias.

O processo de mudança está introduzindo tais transformações nos procedimentos gerenciais e administrativos da Empresa que, como consta da proposta encaminhada ao GERAP, prevê-se que a relação despesas administrativas/despesas totais, situada na ordem de 35%, em 1986, venha a cair para 24%, em 1988.