

PLANO DE CARGOS, REMUNERAÇÃO E CARREIRA - PCRC

DEZEMBRO DE 2013

Sumário

1	APRESENTAÇÃO	3
2	CONCEITOS BÁSICOS	4
3	OBJETIVO DO PCRC	6
4	REFERENCIAIS ESTRATÉGICOS PARA FORMULAÇÃO DO PCRC.....	7
5	ORIENTADORES DA GESTAO DE PESSOAS DA AMAZUL PARA FORMULAÇÃO DO PCRC	11
6	MODELAGEM DOS CARGOS	13
7	ESTRUTURA DOS CARGOS	14
7.1	Cargos.....	14
7.2	Níveis de Complexidade	14
7.3	Atribuições e Responsabilidades	15
7.4	Requisitos de Acesso.....	15
7.5	Ingresso e Movimentação na Carreira	15
7.6	Evolução	16
7.7	Estrutura Salarial.....	17
7.8	Impacto da Promoção/Progressão na Folha de Pagamento.....	17
8	ADICIONAL DE OPERAÇÃO	18
9	DISPOSIÇÕES FINAIS	18
10	ANEXOS	21
	Anexo I - Descrição dos Cargos, Atribuições e Responsabilidades	22
	Anexo II - Tabelas Salariais	23
	Anexo III - Linhas de Transformação dos Cargos.....	24
	Anexo IV – Tabela de Transposição de Planos.....	25
	Anexo V – Termo de Opção	26
	Anexo VI – Impacto Financeiro da Implantação do Plano	27

1 APRESENTAÇÃO

O Plano de Cargos, Remuneração e Carreira – PCRC, da Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S.A. – AMAZUL, define os critérios de remuneração, encarecimento e movimentação dos seus empregados. A implantação do PCRC aprimora o modelo de gestão da AMAZUL, contribuindo para que a mesma possa cumprir a sua missão institucional de proporcionar ao Brasil o acesso a conhecimentos e a tecnologias estratégicas ao seu desenvolvimento e à sua soberania.

O eixo norteador deste Plano é o desenvolvimento e a valorização dos empregados, no pressuposto de que o desenvolvimento e os resultados da AMAZUL dependem do patrimônio das competências de todos os empregados, alinhado espontaneamente aos objetivos organizacionais.

A área de gestão de pessoas, então, assume um papel de destaque para a gestão estratégica na AMAZUL, pois será a responsável pela aplicação dos preceitos que permitirão a atração, retenção e o desenvolvimento dos profissionais que irão promover a consolidação e a sustentabilidade da AMAZUL.

Por outro lado, com a implantação do PCRC, os empregados que buscarem se desenvolver poderão dominar conhecimentos estratégicos, ganhar reconhecimento interno e externo, ser referenciado em sua especialidade e acessar horizontes salariais cada vez maiores.

Por fim, é importante destacar que este PCRC não busca corrigir as defasagens salariais individuais, mas ao ser composto por uma nova tabela salarial, compatível com os valores praticados no mercado de trabalho, e ao adotar o conceito de competência na sua elaboração, possibilita, no curto prazo, a valorização dos empregados que se desenvolvam e que, efetivamente, contribuam para os resultados da AMAZUL.

2 CONCEITOS BÁSICOS

Neste PCRC são adotados os seguintes conceitos:

- a. Captação de Empregados - conjunto de procedimentos que visa atrair e selecionar candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos na AMAZUL.
- b. Cargo – conjunto de ações e tarefas quanto à natureza do trabalho, a complexidade e as competências exigidas para a sua execução. Os cargos são de natureza permanente, e acompanham a trajetória do profissional durante sua permanência na organização. Os cargos reúnem informações relacionadas à formação, experiência, conhecimento, situação funcional e processo seletivo.
- c. Carreira – conjunto de atribuições e responsabilidades hierarquizado segundo os seus níveis de complexidade. Indica a trajetória que o empregado deverá percorrer ao longo de sua vida profissional na AMAZUL.
- d. Competência - é a mobilização dos conhecimentos, experiências e habilidades que agreguem valor aos resultados da AMAZUL.
- e. Desenvolvimento de Carreira - corresponde ao processo de crescimento profissional do empregado para assumir e executar atribuições de maior complexidade.
- f. Adicional de Operação – Adicional a ser pago aos empregados que operem os equipamentos críticos à continuidade das atividades da AMAZUL e à segurança da planta e do seu entorno.
- g. Multifuncionalidade - conjunto amplo, polivalente e interdisciplinar de ações, correlacionado com várias áreas que se nivelam pela exigência de competências individuais e coletivas à sua realização.
- h. Nível de Complexidade - consiste na hierarquia das atribuições e responsabilidades de um cargo.
- i. Política de Gestão de Pessoas - princípios e diretrizes que balizam iniciativas e decisões na relação entre a organização e as pessoas que dela fazem parte.
- j. Proficiência - capacidade demonstrada pelo empregado em exercer as atividades definidas para o cargo ocupado, conforme regulamento estabelecido.



AMA

-
- k. Progressão – movimentação de uma referência salarial para outra, dentro do mesmo nível de complexidade.
 - l. Promoção – movimentação de um nível de complexidade para outro imediatamente superior.
 - m. Referência Salarial – diferentes valores de salários que compõem a tabela salarial.
 - n. Remuneração – conjunto de valores representados pelo somatório do salário e parcelas adicionais de caráter permanente ou temporário.
 - o. Requisitos de Acesso - consistem no conjunto de requisitos exigidos e desejáveis para o exercício das atividades dos cargos.
 - p. Salário-base - valor estabelecido em tabela salarial para a referência do cargo ocupado pelo empregado.
 - q. Tabela Salarial – referências salariais distribuídas por níveis de complexidade inerentes ao cargo.

3 OBJETIVO DO PCRC

3.1 O principal objetivo deste plano é dotar a AMAZUL de um instrumento de gestão de pessoas que lhe possibilite ganhar flexibilidade organizacional, aumentar a sua capacidade de inovação e aumentar o seu patrimônio de conhecimento.

3.2 Acessoriamente, este PCRC objetivará:

- Promover a integração das ações de gestão de pessoas com a missão, visão de futuro e valores da AMAZUL.
- Orientar a captação de empregados para a Empresa.
- Oferecer parâmetro para que os empregados possam se desenvolver e construir uma carreira de contínuo crescimento profissional e pessoal, agregando valor aos resultados da AMAZUL.
- Permitir aos empregados a visão de um horizonte profissional com critérios remuneratórios justos e equilibrados.
- Reconhecer as contribuições das pessoas para os resultados da AMAZUL.
- Estimular o desenvolvimento e aperfeiçoamento de capacidades técnicas e gerenciais que contribuam para atingimento dos objetivos estratégicos da AMAZUL.
- Contribuir para a melhoria do clima organizacional dos ambientes da Empresa e do nível de satisfação dos empregados.

4 REFERENCIAIS ESTRATÉGICOS PARA FORMULAÇÃO DO PCRC

- 4.1 A Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S.A. – AMAZUL, empresa pública vinculada ao Ministério da Defesa, por meio do Comando da Marinha, foi criada a partir de uma cisão da Empresa Gerencial de Projetos Navais - Emgepron com o objetivo de implementar o Programa de Desenvolvimento de Submarinos (PROSUB) e o Programa Nuclear Brasileiro (PNB).
- 4.2 Conforme disposto em Lei, a AMAZUL tem como objetivos principais a promoção, desenvolvimento, absorção, transferência e manutenção das tecnologias necessárias às atividades nucleares da Marinha do Brasil; a elaboração de projetos, acompanhamento e fiscalização da construção de submarinos; bem como o gerenciamento ou cooperação para o desenvolvimento de projetos integrantes de programas aprovados pelo Comandante da Marinha.
- 4.3 Para atingir esses objetivos cabe à AMAZUL prestar serviços técnicos especializados para a fabricação de submarinos, fomentar a implantação de novas indústrias nucleares, bem como impulsionar o desenvolvimento do setor nuclear, através do incentivo à pesquisa e contratação de estudos, projetos e serviços especializados.
- 4.4 Baseados nesses objetivos, os dirigentes da AMAZUL elaboraram o planejamento estratégico, o qual apresenta os eixos orientadores para a elaboração do PCRC, com destaque para:
- a) **Missão da AMAZUL:** “Apoiar técnica, gerencial e financeiramente os programas brasileiros dos setores nuclear e naval, desenvolvendo e aplicando as tecnologias necessárias aos programas destes setores, em projetos de engenharia, em implantação de empreendimentos, em gestão e operação de instalações e em aplicações científicas e industriais”.
 - b) **Visão de Futuro:** “Tornar-se referência nacional e internacional em desenvolvimento e em aplicação de tecnologia nuclear, reconhecida pela excelência de seus produtos e de seus serviços”.



4.5 Para cumprir a sua Missão e alcançar a Visão de Futuro o mais rápido possível, a AMAZUL conta com uma estrutura organizacional composta por Administração Superior e Fiscalização e Administração Executiva. Essa estrutura está alinhada para atender ao direcionamento estratégico e reflete a complexidade dos trabalhos a serem desenvolvidos.

4.6 Para que os resultados sejam alcançados, a Diretoria, em seu planejamento estratégico, também, alinhou os Valores que deverão nortear a postura de todos aqueles que participam da AMAZUL, por julgar indispensável ao bom convívio social, à preservação ambiental, à própria segurança e a do próximo, ao contínuo aprendizado e à responsabilidade frente aos desafios colocados para todos da AMAZUL:

- Segurança nuclear
- Parcerias estratégicas
- Proteção ambiental
- Responsabilidade social, ética e transparência
- Saúde, bem estar e proteção radiológica dos colaboradores
- Valorização do conhecimento e de tecnologias
- “Accountability” e credibilidade
- Proatividade e iniciativa

4.7 O eixo orientador compreende ainda o Mapa Estratégico, que se constitui em uma representação gráfica dos desafios que deverão ser superados pela AMAZUL, para que a Missão seja levada a um bom termo. Esses desafios foram considerados nas seguintes perspectivas:

Sociedade (Que valor público queremos gerar para a sociedade?):

- Contribuir para produção de energia nuclear.
- Contribuir para garantir o apoio à medicina nuclear.
- Contribuir para a defesa da área marítima nacional.

Cliente (Que setores atendem? Que valores agregam?):

- Para os programas Nuclear Brasileiro; Nuclear da Marinha; e de Desenvolvimento de Submarinos:
 - Desenvolver novas tecnologias;
 - Gestão de pessoas e de conhecimento;

- Comercializar produtos;
 - Prestar serviços técnicos;
 - Gerenciar projetos;
 - Implantar empreendimentos;
 - Operar instalações;
 - Controle de risco e ambiental.
- Para novos projetos e para programas determinados pelo comandante da Marinha:
 - Gerenciar projetos, pessoas e conhecimento;
 - Desenvolver novas tecnologias.

Processos Internos (Que requisitos devem pautar os processos?):

- Para os programas Nuclear Brasileiro; Nuclear da Marinha; e de Desenvolvimento de Submarinos:
 - Articular ações intersetoriais (parceiras) com instituições;
 - Aprimorar os processos de gestão e de integração;
 - Atingir excelência nos processos.

Crescimento (Que competências queremos desenvolver?):

- Adequar e capacitar o quadro pessoal às demandas para:
 - Desenvolver novas tecnologias próprias;
 - Prestar serviços técnicos complexos;
 - Gerenciar projetos de grande porte;
 - Implantar empreendimentos;
 - Operar instalações com “ilhas nucleares”;
 - Inovar em processos e em produtos;
 - Gerenciar conhecimento sensível.

4.8 Os compromissos institucionais da AMAZUL, representados em seu planejamento estratégico, fornecem os norteadores para a formulação do PCRC, em relação às tarefas necessárias ao cumprimento da missão e os vários níveis de complexidade envolvidos, assim como, os perfis profissionais demandados por essas tarefas.

4.9 Para tanto, utiliza-se como referência neste documento o fomento aos conhecimentos, experiências e habilidades que agreguem valor aos resultados da AMAZUL, denominada de Competências, e valoriza-se o desenvolvimento na



AMAZUL

Carreira como estratégia de mobilizar os empregados para assumir e executar atribuições de maior complexidade.

4.10 Assim, reconhece-se neste PCRC que, para ser uma empresa que lide com a fronteira do conhecimento e que abrigue atividades estratégicas de pouco domínio mundial, como a energia nuclear, em todo o seu ciclo, e o desenvolvimento e fabricação de submarinos nucleares, a AMAZUL precisa contar com empregados qualificados, valorizados e comprometidos com seus planos e projetos.

4.11 Isto porque, o diferencial competitivo da AMAZUL, para colocar o Brasil no seletivo grupo que detém a tecnologia de enriquecimento de combustível nuclear e a fabricação de submarinos nucleares, será o conhecimento de cada empregado, e do coletivo. Mesmo porque, o lidar com a área nuclear ou com a construção de submarinos, envolve outros conhecimentos críticos, relacionados a gerenciamento de projetos, meio ambiente, análise de segurança e de risco, construção de instalações específicas, manutenção e manuseio de equipamentos e materiais sensíveis, dentre outros.

4.12 A ilustração a seguir expressa o modelo conceitual aplicado neste documento, alinhando os principais referenciais ao PCRC, considerado como um dos instrumentos para a gestão estratégica de pessoas na AMAZUL:



5 ORIENTADORES DA GESTÃO DE PESSOAS DA AMAZUL PARA FORMULAÇÃO DO PCRC

- 5.1 Um dos principais patrimônios das empresas com as características da AMAZUL é o quadro de profissionais, detentores de conhecimento específico e de valor estratégico. É esse o grande diferencial dessas organizações. É o que as faz admiradas, rentáveis, sólidas no tempo e em constante reinvenção.
- 5.2 Reconhecer o mérito do empregado, bem como sua parcela de contribuição no esforço coletivo para que a AMAZUL atinja seus objetivos e se desenvolva cada vez mais, se constitui em fator crítico para essas empresas.
- 5.3 Assim, na formulação do PCRC foram considerados, além daqueles pautados pelo interesse do Estado brasileiro e constante do planejamento estratégico, os orientadores das práticas de gestão de pessoas da AMAZUL com destaque para os seguintes:
- a) Considerar a importância estratégica, para os interesses político, econômico e ambiental do Estado brasileiro, decorrente da construção do submarino de propulsão nuclear nacional nas atividades de gestão de pessoas da AMAZUL.
 - b) Desenvolver um ambiente favorável às inter-relações para que os objetivos da AMAZUL e de seus empregados sejam convergentes.
 - c) Na estruturação das carreiras e na definição dos demais instrumentos de gestão de pessoas, será adotado o conceito de competência, valorizando-se os conhecimentos de maior valor agregado aos resultados da AMAZUL.
 - d) O desenvolvimento profissional na AMAZUL é responsabilidade compartilhada com o empregado.
 - e) O desenvolvimento das pessoas será estimulado, buscando-se conciliar os objetivos da AMAZUL com as expectativas de crescimento pessoal e profissional dos empregados.
 - f) O sistema de remuneração assegurará perspectivas de ganhos compatíveis com as atividades executadas, com o equilíbrio interno e externo, com a contribuição aos resultados e com o repertório de competências do empregado.



AMAZUL

-
- g) As competências de cada empregado serão identificadas e valorizadas, através de avaliações que tenham como foco o aperfeiçoamento profissional do empregado.
 - h) A promoção dependerá do cumprimento dos requisitos de acesso constantes nos normativos da área de gestão de pessoas.

6 MODELAGEM DOS CARGOS

- 6.1 Os cargos do PCRC, segundo a ordenação das principais atribuições e responsabilidades estabelecida no Anexo I (Descrição dos Cargos, Atribuições e Responsabilidades), estão estruturados a partir do conceito de multifuncionalidade.
- 6.2 Com a multifuncionalidade o compromisso de trabalho não se esgota em um elenco específico de atribuições, previamente estabelecido, voltado para uma única área de trabalho, mas sim em um conjunto amplo, polivalente e interdisciplinar de ações, correlacionado com várias áreas que se nivelam pela exigência de competências individuais e coletivas à sua realização.
- 6.3 Essa forma de estruturação permite uma maior mobilidade funcional que viabiliza, de um lado, melhores oportunidades de planejamento de carreiras pelos empregados e, de outro, um melhor aproveitamento dos empregados pela Empresa, viabilizando:
- a) flexibilidade e mobilidade na alocação dos empregados;
 - b) valorização dos talentos e das aptidões pessoais;
 - c) integração organizacional;
 - d) maximização do potencial das pessoas;
 - e) enriquecimento das atribuições;
 - f) redução da possibilidade de desvios de função;
 - g) crescimento profissional pela ampliação de atribuições.

7 ESTRUTURA DOS CARGOS

7.1 Cargos

7.1.1 A estrutura de cargos no presente PCRC, é composta pelos seguintes grupos de cargos, segundo o nível de escolaridade:

- a) Nível Superior: **Especialista em Desenvolvimento de Tecnologia Nuclear e Defesa** – Cargo que exige de seus ocupantes curso completo correspondente ao ensino superior.
- b) Nível Superior: **Analista em Desenvolvimento de Tecnologia Nuclear e Defesa** – Cargo que exige de seus ocupantes curso completo correspondente ao ensino superior.
- c) Nível Médio: **Técnico em Desenvolvimento de Tecnologia Nuclear e Defesa** – Cargo que exige de seus ocupantes curso completo correspondente ao ensino médio ou equivalente.
- d) Nível Fundamental: **Auxiliar em Desenvolvimento de Tecnologia Nuclear e Defesa** – Cargo que exige de seus ocupantes curso completo correspondente ao ensino fundamental ou equivalente.

7.1.2 A esses cargos são definidos níveis de complexidade das atribuições e responsabilidades, requisitos de acesso para ingresso e evolução nos níveis de complexidade e estrutura salarial.

7.2 Níveis de Complexidade

7.2.1 Para que haja um parâmetro para gerenciar o desenvolvimento do empregado à medida do seu avanço no cargo, foram descritos os níveis de complexidade das principais atribuições e responsabilidades por cargo, conforme Anexo I – Descrição dos Cargos, Atribuições e Responsabilidades, os quais servirão como indicadores do desenvolvimento profissional do empregado e da adequação da referência salarial percebida com a preparação ou potencial do empregado em contribuir de maneira mais qualitativa para os resultados da AMAZUL.



7.3 Atribuições e Responsabilidades

- 7.3.1 Uma descrição sumária das atribuições e responsabilidades dos empregados ocupantes dos cargos da AMAZUL consta do Anexo I.
- 7.3.2 A descrição sumária, juntamente com a descrição das principais atribuições e responsabilidades dos cargos por nível de complexidade, constituem os referenciais para seleção, treinamento, avaliação e outras atividades da área de gestão de pessoas da AMAZUL.
- 7.3.3 A descrição não esgota a amplitude ocupacional, pois envolve ainda atribuições e responsabilidades específicas da área onde o empregado for lotado e poderá, também, ser enriquecida a qualquer momento, por ato da Diretoria da AMAZUL, em função da dinâmica dos negócios, dos avanços tecnológicos ou das mudanças ambientais.

7.4 Requisitos de Acesso

- 7.4.1 Os requisitos de acesso consistem no conjunto de condições que o empregado deverá atender para executar, com proficiência, as atribuições e as responsabilidades de um determinado nível de complexidade, conforme Anexo I e o estabelecido em regulamento pela Diretoria da AMAZUL.
- 7.4.2 O acesso aos níveis de complexidade dos cargos, que indicam as possibilidades de encarreiramento do empregado, se dará por:
- a) Ingresso na carreira – considerando os fatores:
 - Habilitação em concurso público, na referência salarial inicial do cargo.
 - Nível de escolaridade e sua comprovação.
 - Qualificador que especificará o vínculo profissional de natureza especializada.
 - Outros fatores considerados importantes e constantes do Edital do respectivo concurso público.
 - b) Evolução na carreira – considerando os requisitos de acesso.

7.5 Ingresso e Movimentação na Carreira

7.5.1 Ingresso

- a) A admissão em cargos de provimento efetivo far-se-á mediante a aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas as

disposições legais sobre a matéria, os requisitos dos cargos e ao que for estabelecido nos respectivos editais do concurso público.

- b) Dependendo da formação do candidato e de necessidade específica da Empresa, poderá ser exigido curso de formação, como parte do concurso público.
- c) O concurso público poderá ser realizado por áreas de especialização referentes à formação do candidato, conforme dispuser o edital do concurso.
- d) A admissão será efetivada sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e legislação complementar.

7.6 Evolução

- a) A evolução dos empregados na carreira dar-se-á por progressão, por promoção ou por enquadramento funcional, conforme critérios e processo estabelecidos pela Diretoria da AMAZUL.
- b) A progressão é a passagem do empregado de um nível salarial para outro, imediatamente superior, dentro do mesmo nível de complexidade, podendo ocorrer por tempo de serviço ou por merecimento.
- c) A progressão por merecimento dependerá do posicionamento do empregado em relação aos fatores de avaliação do mérito estabelecidos em norma pela Diretoria da AMAZUL.
- d) A progressão por tempo de serviço dependerá da classificação do empregado em lista de candidatos, conforme critérios estabelecidos em norma pela Diretoria da AMAZUL.
- e) A promoção é a elevação do empregado de um para outro nível de complexidade, imediatamente superior, dentro do mesmo Cargo e dependerá do preenchimento dos Requisitos de Acesso e o estabelecido em norma pela Diretoria da AMAZUL.
- f) O enquadramento funcional consiste em novo posicionamento do empregado na estrutura de cargos da empresa, em decorrência de aprovação em concurso público.



7.7 Estrutura Salarial

7.7.1 A estrutura salarial do PCRC é composta por quatro tabelas contendo os referenciais salariais atribuídos aos empregados da AMAZUL, conforme Anexo II - Tabelas Salariais.

a) As tabelas salariais dos cargos da AMAZUL possuem quarenta referências salariais, sendo dez referências salariais em cada um dos quatro níveis de complexidade.

7.7.2 Os valores fixados para os salários estão projetados para uma jornada de trabalho de quarenta horas semanais.

7.7.3 Nas hipóteses de jornadas inferiores ao estabelecido no item anterior será observada a proporcionalidade salarial correspondente.

7.8 Impacto da Promoção/Progressão na Folha de Pagamento

7.8.1 A Diretoria da AMAZUL, com base em informação da área de gestão de pessoas, determinará o número de vagas que deverá ser preenchido através da progressão e da promoção, considerando a limitação do impacto de 1% sobre a folha salarial anual, conforme Resolução nº. 9, de 08.10.1996, do Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais.

7.8.2 O percentual estabelecido no item anterior será aplicado da seguinte forma:

- i. 90% (noventa por cento) serão aplicados, anualmente, nos processos de progressão por merecimento e de promoção.
- ii. 10% (dez por cento) serão aplicados, anualmente, nos processos de progressão por tempo de serviço.

8 ADICIONAL DE OPERAÇÃO

- 8.1 Fica criado o Adicional de Operação - AO, no valor de R\$500,00 (quinhentos reais) a ser pago mensalmente aos empregados da AMAZUL desempenhando atividades em instalações nucleares, que sejam responsáveis pela operação ou supervisão operacional rotineira e continua dessas instalações.
- 8.2 O AO deixará de ser pago ao empregado quando, por qualquer motivo, ele deixar de exercer ou se afastar das atividades operacionais. O empregado somente voltará a receber o AO por ocasião de seu retorno aquelas atividades operacionais.
- 8.3 Não fazem jus ao AO, os empregados que embora lotados nas instalações nucleares, exerçam atividades de apoio, tais como planejamento e controle, suprimentos, secretaria, segurança orgânica, portaria, dentre outras.
- 8.4 O AO será atualizado no mesmo percentual que for estabelecido para atualização das tabelas salariais.

9 DISPOSIÇÕES FINAIS

- 9.1 A equivalência entre os cargos deste Plano e os cargos anteriormente existentes encontra-se indicada no Anexo III - Linhas de Transformação dos Cargos.
- 9.2 O enquadramento dos empregados nas novas tabelas salariais será feito nas referências salariais dos níveis de complexidade I, II e III, mantendo-se a posição relativa do empregado na tabela salarial do plano ora substituído, conforme Anexo IV – Tabela de Transposição de Planos.
- 9.3 Na hipótese de a referência salarial da posição relativa de um determinado empregado se apresentar inferior ao seu Valor de Enquadramento, o mesmo deverá ser reposicionado em uma referência salarial, cujo valor seja igual ou imediatamente superior ao Valor de Enquadramento, mesmo que seja de Nível de Complexidade superior ao indicado pela posição relativa.



9.4 O Valor de Enquadramento será constituído da soma das verbas: Salário Base, Quinquênio, Gratificação de Função, Gratificação Atividades Estratégicas, Gratificação de Qualificação e Adicional de Transferência, considerando-se a folha de pagamento do mês anterior ao mês de enquadramento, conforme fórmula abaixo:

$$VE = (SB + Q + GF + GAE + GQ + AT)$$

Onde:

VE - Valor de Enquadramento

SB - Salário Base;

Q – Quinquênio;

GF - Gratificação de Função;

GAE - Gratificação Atividades Estratégicas;

GQ - Gratificação de Qualificação; e

AT - Adicional de Transferência.

- 9.5 Nos casos em que o valor considerado como “Valor de Enquadramento”, seja superior ao valor do Salário da mais alta Referência Salarial do cargo de enquadramento do empregado, o mesmo será enquadrado na Referência Salarial de maior valor do seu cargo, respeitando-se as observações deste Capítulo 9, sendo a diferença considerada como Vantagem Pessoal.
- 9.6 Tal diferença deverá ser atualizada sempre que houver reajuste do valor do Salário, adotando-se na atualização o mesmo índice que for praticado para reajustá-lo.
- 9.7 A definição do novo Salário do empregado determina o nível de complexidade de enquadramento do empregado.
- 9.8 A formalização dos enquadramentos se efetivará mediante Ato do Diretor Presidente da AMAZUL, com relação nominal dos empregados, e respectivas situações de enquadramento.
- 9.9 Para ser enquadrado neste PCRC, o empregado deverá formalizar Termo de Opção, conforme modelo Anexo V – Termo de Opção, sendo incompatível o regime remuneratório deste Plano com o regime remuneratório dos não optantes.
- 9.10 A implantação do novo Salário-Base implica na extinção das seguintes verbas remuneratórias atuais: Quinquênio, Gratificação de Função, Gratificação de Atividades Estratégicas, Gratificação de Qualificação e Adicional de Transferência.



AMAZUL

-
- 9.11 Com a implantação deste PCRC, somente as verbas remuneratórias Salário-Base e aquelas definidas em Lei, comporão a remuneração do empregado da AMAZUL.
- 9.12 Também as verbas Gratificação de Função em Comissão e Gratificação de Operação poderão compor a remuneração dos empregados que atendam aos critérios de concessão ou de designação.
- 9.13 O enquadramento tratado neste Capítulo corresponde ao cumprimento da jornada de trabalho de quarenta horas semanais.
- 9.14 As alterações deste Plano, que não impliquem em aumento de salários ou benefícios, poderão ser efetuadas por ato interno da Diretoria da AMAZUL.
- 9.15 O impacto financeiro da presente proposta, sobre as despesas de pessoal da AMAZUL, considerando a implantação imediata da nova tabela, está demonstrado no Anexo VI – Impacto Financeiro da Implantação do Plano.
- 9.16 O limite máximo para o quadro de pessoal efetivo da AMAZUL está definido na Portaria nº. 24, de 03 de setembro de 2013, do Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – DEST.

10 ANEXOS

Anexo I - Descrição dos Cargos, Atribuições e Responsabilidades

Anexo II - Tabelas Salariais

Anexo III - Linhas de Transformação dos Cargos

Anexo IV – Tabela de Transposição de Planos

Anexo V – Termo de Opção

Anexo VI – Impacto Financeiro da Implantação do Plano

Anexo I - Descrição dos Cargos, Atribuições e Responsabilidades

Anexo II - Tabelas Salariais

Anexo III - Linhas de Transformação dos Cargos

Anexo IV – Tabela de Transposição de Planos.

Anexo V – Termo de Opção



AMAZUL

Anexo VI – Impacto Financeiro da Implantação do Plano