

RESOLUÇÃO Nº XXXX / 202X

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Companhia de Engenharia de Tráfego de Santos e dá outras providências.

A **Companhia de Engenharia de Tráfego de Santos** aprova e divulga para plena aplicação a presente Resolução:

TÍTULO I - DAS DEFINIÇÕES

- Art. 1º. Esta Resolução dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Salários, doravante denominado PCCS, junto à Companhia de Engenharia de Tráfego de Santos, doravante denominada CET-Santos, e dá outras providências.
- Art. 2º. São justificativas para a presente Resolução:
- I. Necessidade de implantar estrutura eficaz e aprimorar diretrizes para a adoção de práticas de gestão que visem a melhoria dos resultados institucionais.
 - II. Necessidade de definição de regras e critérios transparentes, técnicos e objetivos para gestão da força de trabalho.
 - III. Necessidade de propiciar à Administração Pública plena capacidade de gestão da estrutura funcional, através de critérios técnicos e diretrizes objetivas para organização das equipes de profissionais.
 - IV. Definir uma configuração de cargos racional e objetiva, apta a organizar papéis e responsabilidades para superação dos desafios apresentados.
 - V. Dar clareza aos profissionais sobre as expectativas inerentes a posição que ocupam ou almejam na instituição.
 - VI. Construir uma estrutura de carreiras versáteis e que criem oportunidades de interesse mútuo aos profissionais e à instituição.

Art. 3º. Esta Resolução está alinhada às diretrizes preconizadas pela legislação vigente, almejando a modernização administrativa, o desenvolvimento de uma visão com compromisso social, aumento da eficiência operacional, a eficácia da gestão, a busca da qualidade com aumento da produtividade e da orientação focada para resultados.

Art. 4º. São diretrizes da presente norma:

- I. Estabelecer um modelo compatível com a estrutura e complexidade institucionais, de modo a não sobrecarregar ou onerar em demasia as rotinas administrativas e operacionais.
- II. Estabelecer critérios e diretrizes que resguardecam e fortaleçam a capacidade operacional da CET-Santos.

Art. 5º. A estrutura organizacional da CET-Santos, para fins de alocação de seus cargos e funções, será dividida em três níveis de gestão, sendo:

- I. Nível Estratégico: Camada institucional de maior nível hierárquico, responsável pelas definições de longo prazo.
- II. Nível Tático: Camada institucional responsável pelo desdobramento das definições estratégicas, realizando a conexão entre estas e o nível operacional.
- III. Nível Operacional: Camada institucional responsável pela execução concreta das atividades planejadas, bem como da manutenção das ações de rotina e obrigatórias.

§1º Junto ao nível estratégico estarão as posições políticas, responsáveis pelo planejamento e decisões de alto impacto e de longo prazo.

§2º O nível tático se colocará entre os níveis estratégico e operacional, sendo responsável pela assessoria técnica especializada, gestão de áreas, pessoas e projetos, bem como articulação de ações para cumprimento das determinações do mais alto nível hierárquico, devendo conter, além de cargos efetivos, posições de livre provimento e exoneração, uma vez que praticarão atos discricionários, junto aos quais deve haver pleno comprometimento para com as diretrizes e políticas estratégicas, uma vez que áreas eventualmente produzindo resultados descoordenados e conflitantes podem causar o descontrole e colapso dos serviços ofertados à sociedade.

§3º O nível operacional agregará atividades rotineiras e estruturadas, com caráter de operação e manutenção dos processos e rotinas administrativas e técnicas, sendo reservado exclusivamente para cargos efetivos.

Art. 6º. Considerando a dinâmica das atividades desenvolvidas pelos perfis profissionais, sabe-se que nenhum cargo ou função atuará exclusivamente em nível estratégico, tático ou operacional, mas sim de forma preponderante, segundo a essência de suas atribuições.

Art. 7º. Considera-se para efeito deste PCCS, as seguintes definições:

- I. Cargo: Ocupação laboral utilizada para construção de uma estrutura capaz de subsidiar o processo de encarreiramento dos profissionais, na qual fixamos o conjunto de atividades a serem desempenhadas, níveis comportamentais, competências e demais requisitos que se façam necessários.
- II. Faixa Salarial: Intervalo fixado onde constam o valor mínimo e máximo a serem praticados junto aos profissionais ocupantes de determinado cargo, representando a política salarial para a posição.
- III. Função: Correspondem ao acréscimo ou especialização das atribuições dos cargos.
- IV. Gratificação: Acréscimo financeiro sobre o valor base dos salários na forma percentual, de valor fixo ou complementação.
- V. Progressão: Processo no qual o profissional percorre a faixa salarial de seu cargo.
- VI. Promoção: Processo no qual o profissional é alçado para cargos de maior complexidade e remuneração, ou seja, posições de livre provimento e exoneração, não gerando sob nenhuma hipótese qualquer tipo de direito adquirido, podendo haver exoneração por ato discricionário da administração.

Art. 8º. Em relação à sua tipicidade, as posições serão classificadas como:

- I. Cargo efetivo: ocupado exclusivamente por profissional aprovado em concurso público.
- II. Função gratificada: destinada a profissionais ocupantes de cargo efetivo, envolvendo responsabilidades de liderança, supervisão, gerência, coordenação, assessoria ou equivalentes, não compreendidas nos cargos efetivos ou de livre provimento e exoneração.

- III. Cargo comissionado: ocupado por profissionais com atribuições envolvendo responsabilidades de direção, assessoria ou equivalentes, não compreendidas nas especificações dos cargos efetivos e funções gratificadas, sendo de livre provimento e exoneração.

Art. 9º. Os cargos e funções poderão possuir aplicações, que são áreas de especialização que direcionam os perfis e atribuições.

Parágrafo único. Haverá mobilidade para os profissionais dentro das aplicações de um mesmo cargo, desde que os requisitos sejam compatíveis.

TÍTULO II - INGRESSO JUNTO ÀS CARREIRAS

CAPÍTULO I - DAS CONTRATAÇÕES

Art. 10. A força de trabalho será, sempre que possível, dimensionada de forma a atender as demandas geradas em seu ambiente de atuação.

Art. 11. Serão promovidas contratações a partir de processos técnicos, isentos e aptos a prover quantitativa e qualitativamente a CET-Santos com pessoas em condições de contribuir para o desenvolvimento e melhoria contínua das atividades exercidas.

Art. 12. Qualquer profissional que ingresse junto ao quadro deverá estar em plenas condições de aptidão (física, técnica e moral) segundo os critérios definidos para a posição.

Art. 13. O empregado nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito à estágio probatório de efetiva atividade profissional, durante a qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo.

Parágrafo único. Antes do fim do período do estágio probatório será submetida à homologação da autoridade competente a avaliação realizada para eventual efetivação do empregado.

Art. 14. As posições de livre provimento e exoneração, por sua natureza, não pressupõem estabilidade para seus ocupantes.

Art. 15. Ao serem integrados em seus cargos ou funções, todos os profissionais deverão tomar ciência expressa dos requisitos funcionais aos quais estarão sujeitos, devendo empregar seus melhores esforços para atendimento das expectativas apresentadas.

CAPÍTULO II - PROVIMENTO DOS CARGOS EFETIVOS

- Art. 16. Os cargos efetivos serão providos por nomeação e posse, precedidos de concurso público.
- Art. 17. Na realização do concurso público serão aplicadas provas escritas, teóricas ou práticas, podendo ser aplicadas provas orais, ou, ainda, conjugar os tipos de provas previstas, conforme as características e níveis dos cargos a serem preenchidos, além de possibilitar a avaliação de títulos, se for o caso.
- Art. 18. As vagas ocupadas por profissionais originados de cargos efetivos permanecerão com status de “preenchidas” enquanto os mesmos ocuparem cargos comissionados, sendo que em eventual exoneração os mesmos deverão retornar aos postos de origem.
- Art. 19. Enquanto permanecerem em função gratificada ou cargo comissionado, os ocupantes de cargos efetivos prosseguirão normalmente em carreira horizontal (progressão), desde que satisfeitos os requisitos para tal.

CAPÍTULO III - POSIÇÕES DE LIVRE PROVIMENTO E EXONERAÇÃO

- Art. 20. Conforme já designado junto aos dispositivos anteriores, as funções gratificadas são destinadas exclusivamente aos profissionais oriundos dos cargos de provimento efetivo.
- Art. 21. Como política de valorização das carreiras junto ao serviço público municipal, bem como probidade e transparência administrativa, serão reservadas ao menos 10% (dez por cento) das vagas junto aos cargos comissionados para os profissionais ocupantes de cargos efetivos.
- Art. 22. A seleção e indicação de profissionais para posições de livre provimento e exoneração deve ser respaldada em critérios técnicos, de competência e meritocracia, visando a profissionalização da gestão.
- Art. 23. Cada responsável pela seleção e indicação poderá optar pela realização de processo seletivo destinado a subsidiar a escolha.
- Art. 24. O processo seletivo terá como objetivo captar candidatos aptos e realizar a verificação dos requisitos de ingresso/provimento previstos, visando fortalecer a transparência e moralidade do ato.

- Art. 25. Profissionais oriundos de cargos efetivos nomeados para posições de livre provimento e exoneração passarão a sujeitar-se às regras das mesmas.
- Art. 26. A escolha final do postulante é ato discricionário do responsável pela vaga, sendo recomendado considerar as expectativas da posição, devendo ponderar os seguintes aspectos:
- I. Os resultados de trabalhos anteriores relacionados com as atribuições da posição.
 - II. A familiaridade com a atividade a ser exercida.
 - III. A capacidade de gestão, articulação e comunicação.
 - IV. Proficiência comportamental destacada.
 - V. Permanente atualização na área.
- Art. 27. Serão requisitos permanentes para manutenção do profissional em posições de livre provimento e exoneração:
- I. Idoneidade moral e reputação ilibada.
 - II. Formação profissional continuada na posição.
 - III. Geração de resultados consistentes e aderentes.

TÍTULO III - DAS CARREIRAS

CAPÍTULO I - PROCESSOS DE CARREIRA

- Art. 28. Para a gestão do processo de carreira dos profissionais, serão realizadas ações de progressão e promoção.
- Art. 29. Progressões correspondem ao processo de avanço do profissional junto à faixa salarial definida para seu cargo efetivo, respeitados os limites estabelecidos.
- Art. 30. Promoções correspondem à investidura do profissional em posições de livre provimento e exoneração, ou seja, funções gratificadas ou cargos comissionados com maior responsabilidade e remuneração, respeitada a legislação em vigor.

Parágrafo único. Promoções não irão gerar, sob nenhuma hipótese, qualquer tipo de direito adquirido, podendo haver exoneração por ato discricionário da administração a qualquer tempo.

CAPÍTULO II - PROGRESSÃO FUNCIONAL

- Art. 31. Profissionais classificados junto ao Programa de Avaliação de Desempenho como "elegíveis para progressão funcional" poderão obter o benefício mediante disponibilidade orçamentária.
- Art. 32. Para as progressões, o Programa de Avaliação de Desempenho deverá considerar quatro fatores:
- I. Fator desempenho consistente: Apresentação reiterada e confiável de resultados e comportamentos considerados dentro ou acima do esperado para o cargo ocupado, ensejando reconhecimento e valorização dos bons profissionais.
 - II. Fator resultados: Atingimento de resultados importantes frente às metas definidas.
 - III. Fator tempo efetivo de exercício profissional: Acúmulo de tempo de efetivo trabalho junto à CET-Santos.
 - IV. Fator formação relevante: Obtenção pelo profissional de nível de escolaridade superior à exigida para seu cargo ou acúmulo de volume de horas significativo em formação continuada, ambos os casos condicionados à relevância entre a área de concentração de estudos e as atividades desempenhadas.
- Art. 33. A progressão total máxima atingível pelos profissionais ao longo de sua carreira será equivalente a 100% (cem por cento) sobre o valor inicial de seu padrão salarial junto à matriz salarial (anexo).
- Art. 34. Uma vez atingido o limite máximo da faixa salarial para o cargo, não serão mais concedidas progressões funcionais de nenhum tipo, somente recomposição inflacionária periódica nos mesmos percentuais de todo o quadro de profissionais.
- Art. 35. A progressão se dará na forma de avanço percentual junto à faixa salarial, nas seguintes classificações:
- I. Profissionais de desempenho muito elevado: 5% (cinco por cento) por ciclo.
 - II. Profissionais de desempenho elevado: 3% (três por cento) por ciclo.
 - III. Profissionais de desempenho satisfatório: 1% (um por cento) por ciclo.
 - IV. Demais classificações: Sem progressão.

CAPÍTULO III - PROMOÇÃO

- Art. 36. Promoções correspondem à possível oportunidade de investidura do profissional em posições de livre provimento e exoneração, ou seja, funções gratificadas e cargos comissionados, desde que exista vaga aberta e com demanda, respeitada a legislação em vigor e sem que se estabeleça qualquer tipo de direito adquirido.
- Art. 37. Promoções objetivam o aproveitamento de empregados de carreira com notório desempenho profissional para posições de liderança ou assessoramento técnico, como forma de fortalecimento da gestão pública, mas considerando expressamente o fato de serem de livre provimento e exoneração, ou seja, podem ser revertidas a qualquer momento.
- Art. 38. Para que possa concorrer à promoção, deve haver ocorrência cumulativa dos seguintes requisitos:
- I. Deve haver vaga aberta e com demanda para posição.
 - II. O profissional precisa ser classificado como "elegível" dentro do programa de avaliação de desempenho.
 - III. O profissional precisa atender a todos os requisitos da posição.
 - IV. Aprovação do candidato pelo responsável pela vaga, uma vez que se trata de posição de livre provimento e exoneração.

Parágrafo único. Consideram-se como "elegíveis" dentro do programa de avaliação de desempenho profissionais com desempenho classificado como "elevado" ou superior.

TÍTULO IV - DAS VANTAGENS FUNCIONAIS

CAPÍTULO I - DA MATRIZ SALARIAL

- Art. 39. Para cada cargo ou grupo de cargos será estabelecida uma faixa salarial, que corresponderá à política salarial para a posição.
- Art. 40. Para definição da faixa salarial será obedecido o seguinte regramento:
- I. Para cada cargo ou grupo de cargos será atribuído um valor inicial para cálculo de sua faixa.

- II. O valor final da faixa será equivalente à amplitude definida junto ao artigo 32 (trinta e dois) da presente Resolução.

CAPÍTULO II - ORÇAMENTO E AJUSTE DE VERBA PARA PROGRESSÕES

- Art. 41. Anualmente será designada verba para progressões equivalente a 1% (um por cento) da folha nominal, não inclusos no cálculo valores relacionados à gratificações, premiações, compensações ou quaisquer outros que não correspondam exclusivamente ao valor base salarial.
- Art. 42. Anualmente, será avaliado se o montante de verba disponibilizado é suficiente para o atendimento integral da demanda existente em toda a CET-Santos.
- Art. 43. Caso a verba total disponível (VTD) não seja suficiente para o atendimento da demanda por progressões em sua integralidade, será apurado o fator percentual da proporção entre esta e a verba total necessária (VTN), o qual será aplicado para correção dos fatores de progressão previstos junto ao artigo 34, conforme exemplificação abaixo:
- I. Verba total necessária: R\$100mil (exemplo).
 - II. Verba total disponível: R\$70mil (exemplo).
 - III. Fator percentual da proporção: $[(VTD/VTN) * 100] \rightarrow 70\%$ (exemplo)
 - IV. Exemplo de correção das progressões:
 - a. Desempenho muito elevado: 5% $\rightarrow$ 3,5%
 - b. Desempenho elevado: 3% $\rightarrow$ 2,1%
 - c. Desempenho satisfatório: 1% $\rightarrow$ 0,7%
- Art. 44. Em nenhuma hipótese a correção dos percentuais prevista junto ao item anterior irá gerar "créditos" ou direito à recomposição futura por parte dos beneficiados.
- Art. 45. Caso a verba total disponível para progressões seja superior à verba total necessária, o saldo remanescente será reintegrado ao caixa da CET-Santos.
- Art. 46. Por liberalidade da administração, poderá haver complementação do valor orçado caso observe-se que a verba não é suficiente e exista disponibilidade de caixa, sem comprometer o fluxo financeiro futuro.

CAPÍTULO III - DAS GRATIFICAÇÕES DE FUNÇÃO

- Art. 47. As Funções Gratificadas ensejarão aos seus ocupantes acréscimo ou complementação salarial.
- Art. 48. Os valores das gratificações são gerados exclusivamente durante a efetiva atuação dos ocupantes dos cargos junto às funções previstas, e deixam de ser pagos caso os mesmos deixem de exercê-las.
- Art. 49. Existirão três modalidades de gratificação:
- I. Valor fixo: Modalidade na qual é acrescido ao valor base salarial um valor absoluto fixo pré determinado pelo exercício da função gratificada.
 - II. Gratificação percentual: Modalidade na qual é acrescido um valor relativo, apurado com base em percentual sobre o valor base salarial do ocupante da função gratificada.
 - III. Complementação: Modalidade na qual é pré-definido um valor alvo para a função gratificada, e então apura-se a diferença entre este e o valor base salarial atual do profissional, lançando-se a complementação.
 - IV. Caso o valor base atual do profissional seja igual ou superior ao previsto para a posição na modalidade complementação, ou ainda **no caso de o valor de complementação ser inferior à proporção de 10% (dez por cento) do valor base do profissional, este receberá gratificação equivalente à 10% (dez por cento)** pelo exercício da função gratificada.
- Art. 50. O dispositivo que criar função gratificada deverá também prever a modalidade de gratificação e seu respectivo valor.

TÍTULO V - DA ARQUITETURA DE CARGOS E FUNÇÕES

CAPÍTULO I - DOS QUADROS FUNCIONAIS

- Art. 51. Considerando a complexidade estrutural da CET-Santos, para melhor organização e entendimento dos cargos os mesmos serão agrupados em "Quadros Funcionais".
- Art. 52. Os Quadros Funcionais irão reunir cargos que atuem no mesmo segmento temático, especialidade, ou ainda poderão ser generalistas, ou seja, aplicáveis a diversos segmentos.

CAPÍTULO II - DOS CARGOS E FUNÇÕES

- Art. 53. Os cargos e funções definem os perfis profissionais requisitados, uma vez que correspondem ao agrupamento de atividades e responsabilidades, as quais necessitam de conhecimentos, habilidades e atitudes para sua plena realização.
- Art. 54. Os cargos e funções suportam a estratégia de alocação da força de trabalho e sua retribuição pecuniária.

TÍTULO VI - DISPOSIÇÕES FINAIS

CAPÍTULO I - DOS ENQUADRAMENTOS

- Art. 55. O enquadramento de um cargo ou função gera efeito para todos os profissionais investidos junto ao mesmo, sem exceções.
- Art. 56. O enquadramento dos cargos e funções será demonstrado em anexo específico, em tabela contendo o nome atual das posições e a nomenclatura adotada, bem como os ajustes projetados.
- Art. 57. Caso o valor salarial atual do profissional seja inferior ao início da faixa prevista para o seu cargo, este será enquadrado junto ao valor inicial da faixa.
- Art. 58. Caso o valor salarial atual do profissional seja superior ao fim da faixa prevista para seu cargo, este manterá seu padrão atual, e não fará mais jus à progressões.
- Art. 59. Caso o valor da gratificação prevista para sua função seja inferior ao valor atualmente recebido, este manterá seu valor atual.
- Art. 60. Caso o valor da gratificação prevista para sua função seja superior ao valor atualmente recebido, este passará a receber o novo valor.
- Art. 61. Gratificações de função atualmente pagas e que não estejam previstas junto a esta Resolução na condição de "Gratificações de Função Vigentes" serão consideradas extintas na vacância, não podendo mais ser concedidas na medida em que seus atuais beneficiários deixarem de recebê-las.

CAPÍTULO II - DA VIGÊNCIA

- Art. 62. Esta Resolução entrará em vigor 30 (trinta) dias após sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Santos, xx de xxxxxx de 202x.

XXXXXXXXXXXX

XXXXXXX

ANEXO I - QUADROS FUNCIONAIS E CARGOS VIGENTES

Quadro Funcional	Unidade	Tipo	Aplicações
Backoffice	Assistente Administrativo(a)	Cargo Efetivo	-
	Técnico(a) de Segurança do Trabalho	Cargo Efetivo	-
	Técnico(a) de Informática	Cargo Efetivo	-
	Secretário(a) Executivo(a)	Cargo Efetivo	-
	Analista de Gestão	Cargo Efetivo	Geral, Contabilidade e Finanças, Jurídico, Licitações, Recursos Humanos, Compras, TI, Transporte Urbano, Sinalização Semafórica, Sinalização Horizontal/Vertical, Educação no Trânsito, Comunicação Social.
	Jornalista	Cargo Efetivo	-
	Assistente Social	Cargo Efetivo	-
	Almoxarife	Cargo Efetivo	-
	Agente de Atendimento	Cargo Efetivo	-
	Psicólogo(a)	Cargo Efetivo	-
Operacional	Oficial de Manutenção e Apoio	Cargo Efetivo	Geral, Carpinteiro, Eletricista, Mecânico Veicular, Funileiro, Eletrônica.
	Oficial de Sinalização de Trânsito	Cargo Efetivo	-
	Oficial de Sinalização Semafórica	Cargo Efetivo	-
	Agente de Trânsito	Cargo Efetivo	Geral, Central de Monitoramento
	Motorista	Cargo Efetivo	-
	Técnico de Mobilidade Urbana	Cargo Efetivo	-
	Técnico de Manutenção e Apoio	Cargo Efetivo	Geral, Carpinteiro, Eletricista, Mecânico Veicular, Funileiro, Eletrônica.
	Técnico de Sinalização de Trânsito	Cargo Efetivo	-
	Técnico de Sinalização Semafórica	Cargo Efetivo	-

Especialização Técnica	Assessor (I a X)	Comissionado	-
	Engenheiro	Cargo Efetivo	Tráfego, Civil, Elétrica
	Arquiteto	Cargo Efetivo	Tráfego, Civil, Elétrica
	Advogado	Cargo Efetivo	-
	Auditor Interno	Função Gratificada	-
	Controller	Função Gratificada	-
	Analista Técnico	Cargo Efetivo	-
	Contador	Cargo Efetivo	-
Liderança	Líder de Equipe	Função Gratificada	-
	Gestor de Processos	Função Gratificada	-
	Gerente (I a III)	Comissionado	-

ANEXO II - MATRIZ SALARIAL E JORNADA¹ DO QUADRO VIGENTE

¹ As faixas salariais serão estabelecidas para as jornadas padrão do cargo apresentado na matriz. Variações na jornada deverão gerar efeito proporcional sobre a faixa salarial.

Quadro Funcional	Unidade	Jornada (Mensal)	Início de Faixa (R\$)	Final de Faixa (R\$)
Backoffice	Agente de Atendimento	200hs	2.200	4.400
	Assistente Administrativo(a)	200hs	2.200	4.400
	Almoxarife	200hs	2.200	4.400
	Técnico(a) de Segurança do Trabalho	200hs	3.000	6.000
	Técnico(a) de Informática	200hs	3.200	6.000
	Secretário(a) Executivo(a)	200hs	3.500	7.000
	Analista de Gestão	200hs	4.000	8.000
	Psicólogo(a)	200hs	4.000	8.000
	Jornalista	200hs	4.000	8.000
	Assistente Social	200hs	4.000	8.000
Operacional	Oficial de Manutenção e Apoio	200hs	2.000	4.000
	Técnico de Manutenção e Apoio	200hs	2.500	5.000
	Oficial de Sinalização de Trânsito	200hs	2.200	4.400
	Técnico de Sinalização de Trânsito	200hs	2.200	4.400
	Oficial de Sinalização Semafórica	200hs	2.200	4.400
	Técnico de Sinalização Semafórica	200hs	2.200	4.400
	Agente de Trânsito	200hs	2.200	4.400
	Técnico de Mobilidade Urbana	200hs	3.200	6.000
	Motorista	200hs	2.200	4.400
Especialização Técnica	Assessor I	200hs	2.739,41	
	Assessor II	200hs	3.698,23	
	Assessor III	200hs	4.588,55	
	Assessor IV	200hs	5.478,85	
	Assessor V	200hs	6.848,54	

Quadro Funcional	Unidade	Jornada (Mensal)	Início de Faixa (R\$)	Final de Faixa (R\$)
	Assessor VI	200hs	8.766,18	
	Assessor VII	200hs	9.559,42	
	Assessor VIII	200hs	10.957,70	
	Assessor IX	200hs	11.235,65	
	Assessor X	200hs	13.529,91	
	Engenheiro	180hs	7.300	14.600
	Arquiteto	180hs	7.300	14.600
	Advogado	100hs	4.000	8.000
	Auditor Interno	200hs	Gratificação +50%	
	Controller	200hs	Gratificação +50%	
	Analista Técnico	200hs	5.000	10.000
	Contador	200hs	5.000	10.000
Liderança	Líder de Equipe	200hs	Gratificação +20%	
	Gestor de Processos	200hs	Gratificação +50%	
	Gerente I	200hs	55% do Salário do Diretor Presidente	
	Gerente II	200hs	50% do Salário do Diretor Presidente	
	Gerente III	200hs	45% do Salário do Diretor Presidente	

ANEXO III - ENQUADRAMENTOS

Cargo Atual	Ação	Enquadramento	Continuidade
DIGITADOR JUNIOR	Ajuste de Nomenclatura	Digitador	Extinção na Vacância
TELEFONISTA A	Ajuste de Nomenclatura	Telefonista	Extinção na Vacância
TELEFONISTA B			
TELEFONISTA C			
ASSISTENTE DE ADMINISTRACAO	Fusão de Cargos + Ajuste de Nomenclatura	Assistente Administrativo(a)	Cargo Ativo
ASSISTENTE DE ADMINISTRACAO JUNIOR			
ASSISTENTE DE ADMINISTRACAO PLENO			
ASSISTENTE DE ADMINISTRACAO SENIOR			
AUXILIAR DE ADMINISTRACAO JUNIOR - 200h			
AUXILIAR DE ADMINISTRACAO PLENO - 200h			
AUXILIAR DE ADMINISTRACAO			
ALMOXARIFE A	Ajuste de Nomenclatura	Almoxarife	Cargo Ativo

Cargo Atual	Ação	Enquadramento	Continuidade
TECNICO DE SEGURANCA DO TRABALHO PLENO	Ajuste de Nomenclatura	Técnico(a) de Segurança do Trabalho	Cargo Ativo
TECNICO DE INFORMATICA JUNIOR - 220h	Ajuste de Nomenclatura	Técnico(a) de Informática	Cargo Ativo
SECRETARIA PL	Ajuste de Nomenclatura	Secretário(a) Executivo(a)	Cargo Ativo
SECRETARIA SR			
ANALISTA JUNIOR	Ajuste de Nomenclatura	Analista de Gestão	Cargo Ativo
ANALISTA PLENO			
ANALISTA SENIOR			
ASSISTENTE SOCIAL SENIOR	Ajuste de Nomenclatura	Assistente Social	Cargo Ativo
FISCAL DE TERMINAL A	Ajuste de Nomenclatura	Fiscal de Terminal	Extinção na Vacância
AJUDANTE DE MANUTENCAO E APOIO A - 220h	Ajuste de Nomenclatura	Ajudante de Manutenção e Apoio	Extinção na Vacância
AJUDANTE DE MANUTENCAO E APOIO B - 220h			

Cargo Atual	Ação	Enquadramento	Continuidade
AJUDANTE DE MANUTENCAO E APOIO C - 220h			
OFICIAL DE MANUTENCAO E APOIO A - 220h	Fusão de Cargos + Ajuste de Nomenclatura	Oficial de Manutenção e Apoio, Oficial de Sinalização de Trânsito e Oficial de Sinalização Semafórica	Cargo Ativo
OFICIAL DE MANUTENCAO E APOIO B - 220h			
OFICIAL DE MANUTENCAO E APOIO C - 220h			
TECNICO DE MANUTENCAO E APOIO A - 220h			
TECNICO DE MANUTENCAO E APOIO B - 220h			
MARINHEIRO AUXILIAR DE CONVES B	Ajuste de Nomenclatura	Marinheiro Auxiliar de Convés	Extinção na Vacância
AUXILIAR DE OPERACAO DE TRANSPORTE E TRAFEGO C	Ajuste de Nomenclatura	Auxiliar de Operação de Transporte e Tráfego	Extinção na Vacância
AUXILIAR DE OPERACAO DE TRANSPORTE E TRAFEGO			
OPERADOR DE TRANSPORTE E TRAFEGO A	Ajuste de Nomenclatura	Agente de Trânsito	Cargo Ativo
OPERADOR DE TRANSPORTE E TRAFEGO B			
OPERADOR DE TRANSPORTE E TRAFEGO C			

Cargo Atual	Ação	Enquadramento	Continuidade
TÉCNICO DE MOBILIDADE URBANA JUNIOR - 220h	Ajuste de Nomenclatura	Técnico de Mobilidade Urbana	Cargo Ativo
MOTORISTA B - 220h	Ajuste de Nomenclatura	Motorista	Cargo Ativo
MOTORISTA C - 220h			
OPERADOR DE GUINCHO A	Ajuste de Nomenclatura	Operador de Guincho	Extinção na Vacância
OPERADOR DE GUINCHO B			
OPERADOR DE GUINCHO C			
ESPECIALISTA EM EDUCACAO DE TRANSITO PLENO	Ajuste de Nomenclatura	Especialista em Educação de Trânsito	Extinção na Vacância
ESPECIALISTA EM EDUCACAO DE TRANSITO SENIOR			
ESPECIALISTA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL	Ajuste de Nomenclatura	Especialista de Comunicação Social	Extinção na Vacância
SUPERVISOR DE TRANSPORTE E TRAFEGO A	Ajuste de Nomenclatura	Supervisor(a) de Transporte e Tráfego	Extinção na Vacância
SUPERVISOR DE TRANSPORTE E TRAFEGO B			

Cargo Atual	Ação	Enquadramento	Continuidade
SUPERVISOR DE TRANSPORTE E TRAFEGO C			
ASSESSOR DE DIRETORIA II	Ajuste de Nomenclatura	Assessor I	Cargo Ativo
ASSESSOR DE DIRETORIA III		Assessor II	Cargo Ativo
ASSESSOR DE DIRETORIA IV		Assessor III	Cargo Ativo
ASSESSOR DE DIRETORIA V		Assessor IV	Cargo Ativo
ASSESSOR DE DIRETORIA VI		Assessor V	Cargo Ativo
ASSESSOR DE DIRETORIA VII		Assessor VI	Cargo Ativo
ASSESSOR DE DIRETORIA VIII		Assessor VII	Cargo Ativo
ASSESSOR DE DIRETORIA IX		Assessor VIII	Cargo Ativo
ASSESSOR DE DIRETORIA X		Assessor IX	Cargo Ativo
ASSESSOR DE DIRETORIA XI		Assessor X	Cargo Ativo
COORDENADOR DE TRANSPORTE E TRAFEGO A	Ajuste de Nomenclatura	Coordenador(a) de Transporte e Tráfego	Extinção na Vacância
COORDENADOR DE TRANSPORTE E TRAFEGO B			

Cargo Atual	Ação	Enquadramento	Continuidade
SUPERVISOR DE TRANSPORTE E TRAFEGO A	Ajuste de Nomenclatura	Supervisor(a) de Transporte e Tráfego	Extinção na Vacância
SUPERVISOR DE TRANSPORTE E TRAFEGO B			
SUPERVISOR DE TRANSPORTE E TRAFEGO C			
ENCARREGADO DE MANUTENCAO E APOIO A - 220h	Ajuste de Nomenclatura	Encarregado(a) de Manutenção e Apoio	Extinção na Vacância
ENCARREGADO DE MANUTENCAO E APOIO B - 220h			
ENCARREGADO DE MANUTENCAO E APOIO C - 220h			
COORDENADOR JUNIOR	Ajuste de Nomenclatura	Coordenador(a)	Extinção na Vacância
COORDENADOR PLENO			
COORDENADOR SENIOR			
GERENTE JUNIOR	Ajuste de Nomenclatura	Gerente I	Cargo Ativo
GERENTE PLENO		Gerente II	
GERENTE SENIOR		Gerente III	
CHEFE DE UNIDADE A	Ajuste de Nomenclatura	Chefe de Unidade	Extinção na Vacância
CHEFE DE UNIDADE B			
CHEFE DE UNIDADE C			

Cargo Atual	Ação	Enquadramento	Continuidade
CHEFE DE UNIDADE JR			
CHEFE DE UNIDADE PL			
CHEFE DE UNIDADE SR			

ANEXO IV - CARGOS EM EXTINÇÃO E FAIXAS SALARIAIS

Status	Cargo em Extinção	Jornada (Mensal)	Início de Faixa (R\$)	Final de Faixa (R\$)
Cargos em Extinção na Vacância	Auxiliar de Administração	200hs	1.800	3.600
	Digitador	200hs	1.800	3.600
	Telefonista	200hs	2.000	4.000
	Fiscal de Terminal	200hs	1.800	3.600
	Ajudante de Manutenção e Apoio	200hs	1.800	3.600
	Marinheiro Auxiliar de Convés	200hs	2.200	4.400
	Auxiliar de Operação de Transporte e Tráfego	200hs	2.200	4.400
	Operador de Guincho A, B e C	200hs	2.200	4.400
	Especialista em Educação de Trânsito	200hs	5.000	10.000
	Especialista de Comunicação Social	200hs	5.000	10.000
	Supervisor(a) de Transporte e Tráfego	200hs	4.000	8.000
	Encarregado(a) de Manutenção e Apoio	220hs	5.000	10.000
	Coordenador(a) de Transporte e Tráfego	200hs	6.000	12.000
	Coordenador(a)	200hs	6.000	12.000
	Chefe de Unidade	200hs	8.000	16.000

ANEXO V - ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS E FUNÇÕES