



COMPANHIA DOCAS DO CEARÁ - CDC

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

PCCS

Maio de 2011

1

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS - PCCS
COMPANHIA DOCAS DO CEARÁ - CDC

SUMÁRIO DO PLANO

APRESENTAÇÃO	3
OBJETIVO	4
PILARES DO PCCS	4
DEFINIÇÕES	5
COMPETÊNCIAS	6
ESTRUTURA DE CARGOS	7
TABELAS VENCIMENTAIS	7
COMPOSIÇÃO DAS TABELAS VENCIMENTAIS	8
DISPOSIÇÕES GERAIS	11
PROGRESSÃO FUNCIONAL OU HORIZONTAL	11
ASCENSÃO FUNCIONAL OU VERTICAL	11
CONDIÇÃO PARA PROMOÇÃO	12
INGRESSO	13
GRATIFICAÇÃO DE TITULAÇÃO	13
OPÇÃO PELO PLANO	13
ATUALIZAÇÃO DAS DESCRIÇÕES DOS CARGOS/FUNÇÕES	13
ENQUADRAMENTO	15
ANEXO I - Descrição e Especificação de Cargos	16

PARTE I – ESTRUTURA DO PLANO

1. APRESENTAÇÃO

O Presente PCCS - Plano de Cargos, Carreiras e Salários foi desenvolvido a partir da necessidade da COMPANHIA DOCAS DO CEARÁ - CDC de adotar mecanismos de gestão das remunerações e carreiras de seus empregados, que funcionasse de forma clara, com critérios simplificados para sua regulamentação e que fosse de fácil compreensão por todos os envolvidos: empregados e gestores.

No desenvolvimento do trabalho foram realizadas as seguintes ações:

- Entrevistas com os atuais ocupantes de cargos e funções;
- Análise da estrutura organizacional e do Plano de Cargos, Carreira e Salários atual;
- Pesquisa de mercado com empresas com atividades assemelhadas e operadoras portuárias que possuem Planos de Cargos;
- Estudo da legislação que regulamenta o funcionamento dos PCCS nas empresas públicas.

Participaram ativamente na elaboração do plano, os integrantes da Comissão de Cargos e Salários formada para acompanhar e auxiliar na execução do mesmo.

A Comissão, no cumprimento do seu papel, aprovou, rejeitou e ajustou várias sugestões e mecanismos apresentados para nortear o caminho mais adequado à realidade da CDC, expondo suas experiências com tentativas anteriormente frustradas e/ou bem sucedidas.

Foi preservada a atual segmentação dos cargos existentes, ocorrendo somente uma adequação na nomenclatura:

Tabela A: Quadro de Adequação de Nomenclaturas

Cargo Atual	Cargo Proposto
Auxiliar Técnico Administrativo	Auxiliar Portuário
Assistente Técnico Administrativo	Técnico Portuário
Técnico de Nível Superior	Analista Portuário
Guarda Portuário	Guarda Portuário

Os cargos foram segmentados em funções com o objetivo de tornarem claras as atribuições e responsabilidades específicas de cada categoria e a atuação esperada em cada área da Companhia.

As funções a serem desempenhadas foram subdivididas em atividades para garantir melhor entendimento da atuação de cada empregado, atendendo ao anseio da maioria dos entrevistados que afirma necessitar de melhor definição quanto às suas responsabilidades, uma vez que as atuais descrições são amplas e misturam atribuições de uma área com

outra.

A segmentação referida trará benefícios tanto para o aspecto organizacional quanto para o remuneratório, contribuindo para maior produtividade, ao mesmo tempo em que atende ao princípio da multiplicidade de funções, pois organiza as responsabilidades inerentes a cada empregado e mantém a estrutura dos cargos, preservando assim sua identidade e o respeito à legislação específica da categoria.

As especificidades de cada cargo serão detalhadas no regimento interno, após a aprovação deste plano no prazo de 6 (seis) meses.

2. OBJETIVO

O Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCCS da COMPANHIA DOCAS DO CEARÁ foi desenvolvido na expectativa de se criar um ambiente de motivação e produtividade, de se eliminar as incoerências e distorções que possam causar desequilíbrios salariais ou a insatisfação dos empregados e, ainda, de se propiciar a melhoria no recrutamento e na manutenção dos recursos humanos que atendam as necessidades da empresa. Assim como uma melhoria nas definições das atribuições específicas de cada cargo/função existente.

Por fim, com PCCS, se propõe a:

- criar carreiras com critérios claros de ascensão e progressão;
- remunerar de forma justa, proporcionando equilíbrio nas remunerações internamente e em relação ao mercado, fazendo a empresa ser atrativa quando da abertura de concurso público;
- e gerar estímulo e satisfação aos talentos internos, incentivando-os ao desenvolvimento profissional e aperfeiçoamento contínuo.

3. PILARES DO PCCS

O PCCS buscou obedecer aos critérios pré-definidos para garantir atendimento à necessidade da administração de reduzir "turnover" e aos anseios dos empregados em ter justa remuneração e incentivo ao desenvolvimento contínuo (tornando-se atrativo para adesão de todos).

Desta forma, nortearam a elaboração do plano os fundamentos seguintes:

- ganhos no VENCIMENTO BASE;
- manutenção das VANTAGENS PESSOAIS conquistadas;
- quantidade de faixas de vencimentos compatíveis com evolução profissional do empregado;

- valorização do empregado nos quadros da empresa, com ACELERAÇÃO das promoções e AUMENTO dos ganhos vencimentais;
- facilitação no entendimento dos critérios para ascensão e progressão nas carreiras;
- incentivo à ESCOLARIDADE e treinamento;
- progressão no Cargo (HORIZONTAL) de 8 níveis : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 8.
- ascensão no Cargo (VERTICAL) de 4 Letras : A, B C e D.
- racionalização na estrutura organizacional;
- clareza na política de salários atendendo à legislação trabalhista;
- estímulo no autogerenciamento da carreira profissional; e
- equidade nos interesses econômico-financeiros da organização com os interesses profissionais e de qualidade de vida dos colaboradores.

4. DEFINIÇÕES

4.1. As definições a seguir, objetivam proporcionar a compreensão das terminologias adotadas para administração do Plano de Cargos, Carreiras e Salários da COMPANHIA DOCAS DO CEARÁ.

4.1.1. **Quadro de Pessoal:** Conjunto de trabalhadores empregados no estabelecimento, independentemente do vínculo que possuam, que assegure o eficaz cumprimento de sua missão, objetivo e metas.

4.1.2. **Quadro Permanente:** Todos os empregados da empresa admitidos através de concurso público, conforme legislação vigente.

4.1.3. **Cargo Efetivo:** Aquele que integra o quadro de pessoal admitido como empregado por concurso público, art. nº. 37 da Constituição da República Federativa do Brasil, ou aquele admitido por processo seletivo antes da constituição de 1988.

4.1.4. **Atividade:** É a unidade do trabalho que requer certa habilidade mental ou física para determinado fim.

4.1.5. **Função:** Conjunto de atividades substancialmente idênticas quanto à natureza das tarefas executadas e às qualificações exigidas dos ocupantes.

4.1.6. **Salário Base:** Valor constante da tabela Vencimental relativo ao cargo, classe e referência salarial do funcionário.

4.1.7. **Classe:** Subdivisão dentro dos próprios cargos, o qual possibilitará a progressão por



5



ascensão respeitando as atribuições, grau de complexidade, nível de responsabilidade, requisitos de capacitação e experiência para o desempenho das funções/atividades, ou seja, todos os critérios de avaliação definidos neste plano.

4.1.8. **Carreira:** É a sequência de posições ocupadas, definidas em Classes e referências salariais, pelo empregado de um Cargo efetivo durante sua prestação de serviços à CDC.

4.1.9. **Referência:** Os vários níveis e seus respectivos valores monetários que compõem a Tabela Vencimental.

4.1.10. **Descrição de Cargos:** Enumeração das atividades típicas inerentes ao conteúdo ocupacional dos cargos.

4.1.11. **Especificação dos Cargos:** Registro dos critérios específicos como grau de instrução, experiência, competências e outros requeridos para o pleno desempenho das atividades e acesso aos cargos.

4.1.12. **Enquadramento:** Posicionamento do empregado no Quadro de Pessoal Permanente, considerando o Cargo, a Classe e a Referência Salarial, de acordo com os critérios estabelecidos no Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCCS.

4.1.13. **Ascensão:** É o acesso do empregado às classes imediatamente superiores previstas nos Cargos, respeitados os critérios estabelecidos.

4.1.13. **Progressão:** É o avanço horizontal do empregado representado pela mudança de uma referência salarial para outra imediatamente superior dentro de uma mesma Classe.

4.1.14. **Gratificação de Titulação:** Gratificação conferida ao empregado que obtém titulação acadêmica (graduação, especialização, mestrado ou doutorado), reconhecida por instituição competente. A regulamentação para concessão da Gratificação de Titulação será elaborada em até seis meses após a implantação do PCCS e submetida à aprovação da Diretoria Executiva da CDC, do Conselho de Administração, do Ministério Supervisor e do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

5. COMPETÊNCIAS

Compete à Coordenadoria de Recursos Humanos - CODRH:

- Manter controle do histórico funcional de todos os empregados para subsidiar decisões quanto à concessão de promoções e à Gratificação de Titulação;
- Examinar os pedidos de promoção, à luz das regras estabelecidas no PCCS;
- Gerir o processo de Avaliação de Desempenho no que se refere à coordenação, treinamento dos empregados e apuração de resultados;
- Fazer pesquisa salarial periódica e atualização das descrições de cargos/funções



6



para subsidiar decisões da Diretoria a fim de corrigir distorções e manter o PCCS atualizado;

- Atualizar a Tabela Vencimental imediatamente após divulgação do percentual de reajuste salarial anual, negociado por época da data-base da categoria.

Compete à Diretoria Executiva – DIREXE:

- Aprovar a lotação do Quadro de Pessoal da CDC.

Compete ao Conselho de Administração – CONSAD:

- Mediante proposta da Diretoria Executiva aprovar o PCCS e o quadro de Pessoal da CDC.

Compete ao Diretor Presidente:

- Encaminhar o PCCS para Secretaria de Portos da Presidência da República-SEP.

Compete à Secretaria de Portos da Presidência da República – SEP:

- Analisar e aprovar o PCCS e submeter à apreciação do Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (DEST), do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Compete Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (DEST) do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão:

- Analisar, aprovar e autorizar a implantação do PCCS.

6. ESTRUTURA DE CARGOS

A estrutura de cargos da CDC é composta por Cargos Efetivos e Cargos Comissionados.

Cargos Efetivos compreendem àqueles cujas descrições e especificações (Anexo 1) encontram-se segmentadas por funções. A descrição dos cargos incorpora, além da definição das principais responsabilidades, os requisitos para provimento e as características e habilidades desejadas para seu correto desempenho.

Os Cargos Efetivos que compõem o Quadro Efetivo da CDC são:

Tabela B – Quadro de Cargos Efetivos

Cargos Efetivos da CDC
Auxiliar Portuário
Técnico Portuário
Analista Portuário
Guarda Portuário





7. TABELAS VENCIMENTAIS

O objetivo da estrutura salarial é atrair e manter pessoal qualificado e estimulado para as diversas atividades estabelecidas no PCCS, além de oferecer, ao empregado, perspectiva de progressão e ascensão funcional em concordância com sua capacidade e habilidade.

7.1. Composição das Tabelas Vencimentais:

As tabelas vencimentais, em numero total de 04, foram elaboradas para as cargas horárias de 180 horas e 200 horas para cada categoria, sendo cada tabela contendo 32 níveis, conforme tabelas abaixo.

R

S

TABELAS VENCIMENTAIS

Analista Portuário				
Níveis	Carga Horária			
	200 horas		180 horas	
	RS 1,00	(%)	RS 1,00	(%)
A1	3.200,00		2.880,03	
A2	3.280,00	2,50%	2.952,03	2,50%
A3	3.362,00	2,50%	3.025,83	2,50%
A4	3.446,05	2,50%	3.101,48	2,50%
A5	3.532,20	2,50%	3.179,01	2,50%
A6	3.620,51	2,50%	3.258,49	2,50%
A7	3.711,02	2,50%	3.339,95	2,50%
A8	3.803,79	2,50%	3.423,45	2,50%
B1	3.898,89	2,50%	3.509,04	2,50%
B2	3.976,87	2,00%	3.579,22	2,00%
B3	4.056,40	2,00%	3.650,80	2,00%
B4	4.137,53	2,00%	3.723,82	2,00%
B5	4.220,28	2,00%	3.798,29	2,00%
B6	4.304,69	2,00%	3.874,26	2,00%
B7	4.390,78	2,00%	3.951,74	2,00%
B8	4.478,60	2,00%	4.030,78	2,00%
C1	4.568,17	2,00%	4.111,39	2,00%
C2	4.645,83	1,70%	4.181,29	1,70%
C3	4.724,81	1,70%	4.252,37	1,70%
C4	4.805,13	1,70%	4.324,66	1,70%
C5	4.886,82	1,70%	4.398,18	1,70%
C6	4.969,89	1,70%	4.472,95	1,70%
C7	5.054,38	1,70%	4.548,99	1,70%
C8	5.140,31	1,70%	4.626,32	1,70%
D1	5.217,41	1,50%	4.695,72	1,50%
D2	5.290,45	1,40%	4.761,46	1,40%
D3	5.364,52	1,40%	4.828,12	1,40%
D4	5.439,62	1,40%	4.895,71	1,40%
D5	5.515,78	1,40%	4.964,25	1,40%
D6	5.593,00	1,40%	5.033,75	1,40%
D7	5.671,30	1,40%	5.104,22	1,40%
D8	5.750,70	1,40%	5.175,68	1,40%

Técnico Portuário				
Níveis	Carga Horária			
	200 horas		180 horas	
	RS 1,00	(%)	RS 1,00	(%)
A1	1.500,00		1.350,01	
A2	1.545,00	3,00%	1.390,51	3,00%
A3	1.591,35	3,00%	1.432,23	3,00%
A4	1.639,09	3,00%	1.475,20	3,00%
A5	1.688,26	3,00%	1.519,45	3,00%
A6	1.738,91	3,00%	1.565,04	3,00%
A7	1.791,08	3,00%	1.611,99	3,00%
A8	1.844,81	3,00%	1.660,35	3,00%
B1	1.890,93	2,50%	1.701,85	2,50%
B2	1.938,20	2,50%	1.744,40	2,50%
B3	1.986,66	2,50%	1.788,01	2,50%
B4	2.036,33	2,50%	1.832,71	2,50%
B5	2.087,23	2,50%	1.878,53	2,50%
B6	2.139,41	2,50%	1.925,49	2,50%
B7	2.192,90	2,50%	1.973,63	2,50%
B8	2.247,72	2,50%	2.022,97	2,50%
C1	2.303,92	2,50%	2.073,55	2,50%
C2	2.361,51	2,50%	2.125,38	2,50%
C3	2.420,55	2,50%	2.178,52	2,50%
C4	2.481,07	2,50%	2.232,98	2,50%
C5	2.543,09	2,50%	2.288,81	2,50%
C6	2.606,67	2,50%	2.346,03	2,50%
C7	2.671,84	2,50%	2.404,68	2,50%
C8	2.738,63	2,50%	2.464,79	2,50%
D1	2.793,40	2,00%	2.514,09	2,00%
D2	2.845,08	1,85%	2.560,60	1,85%
D3	2.897,72	1,85%	2.607,97	1,85%
D4	2.951,32	1,85%	2.656,22	1,85%
D5	3.005,92	1,85%	2.705,36	1,85%
D6	3.061,53	1,85%	2.755,41	1,85%
D7	3.118,17	1,85%	2.806,38	1,85%
D8	3.175,86	1,85%	2.858,30	1,85%

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TABELAS VENCIMENTAIS

Auxiliar Portuário				
Níveis	Carga Horária			
	200 horas		180 horas	
	RS 1,00	(%)	RS 1,00	(%)
A1	950,00		855,01	
A2	978,50	3,00%	880,66	3,00%
A3	1.007,86	3,00%	907,08	3,00%
A4	1.038,09	3,00%	934,29	3,00%
A5	1.069,23	3,00%	962,32	3,00%
A6	1.101,31	3,00%	991,19	3,00%
A7	1.134,35	3,00%	1.020,92	3,00%
A8	1.168,38	3,00%	1.051,55	3,00%
B1	1.203,43	3,00%	1.083,10	3,00%
B2	1.239,53	3,00%	1.115,59	3,00%
B3	1.276,72	3,00%	1.149,06	3,00%
B4	1.315,02	3,00%	1.183,53	3,00%
B5	1.354,47	3,00%	1.219,04	3,00%
B6	1.395,11	3,00%	1.255,61	3,00%
B7	1.436,96	3,00%	1.293,28	3,00%
B8	1.480,07	3,00%	1.332,08	3,00%
C1	1.517,07	2,50%	1.365,38	2,50%
C2	1.555,00	2,50%	1.399,51	2,50%
C3	1.593,87	2,50%	1.434,50	2,50%
C4	1.633,72	2,50%	1.470,36	2,50%
C5	1.674,56	2,50%	1.507,12	2,50%
C6	1.716,43	2,50%	1.544,80	2,50%
C7	1.759,34	2,50%	1.583,42	2,50%
C8	1.803,32	2,50%	1.623,00	2,50%
D1	1.848,40	2,50%	1.663,58	2,50%
D2	1.894,61	2,50%	1.705,17	2,50%
D3	1.941,98	2,50%	1.747,80	2,50%
D4	1.990,53	2,50%	1.791,49	2,50%
D5	2.040,29	2,50%	1.836,28	2,50%
D6	2.091,30	2,50%	1.882,19	2,50%
D7	2.143,58	2,50%	1.929,24	2,50%
D8	2.197,17	2,50%	1.977,47	2,50%

Guarda Portuário				
Níveis	Carga Horária			
	200 horas		180 horas	
	RS 1,00	(%)	RS 1,00	(%)
A1	1.100,00		990,01	
A2	1.133,00	3,00%	1.019,71	3,00%
A3	1.166,99	3,00%	1.050,30	3,00%
A4	1.202,00	3,00%	1.081,81	3,00%
A5	1.238,06	3,00%	1.114,26	3,00%
A6	1.275,20	3,00%	1.147,69	3,00%
A7	1.313,46	3,00%	1.182,12	3,00%
A8	1.352,86	3,00%	1.217,59	3,00%
B1	1.386,68	2,50%	1.248,03	2,50%
B2	1.421,35	2,50%	1.279,23	2,50%
B3	1.456,88	2,50%	1.311,21	2,50%
B4	1.493,31	2,50%	1.343,99	2,50%
B5	1.530,64	2,50%	1.377,59	2,50%
B6	1.568,90	2,50%	1.412,03	2,50%
B7	1.608,13	2,50%	1.447,33	2,50%
B8	1.648,33	2,50%	1.483,51	2,50%
C1	1.689,54	2,50%	1.520,60	2,50%
C2	1.731,78	2,50%	1.558,61	2,50%
C3	1.775,07	2,50%	1.597,58	2,50%
C4	1.819,45	2,50%	1.637,52	2,50%
C5	1.864,93	2,50%	1.678,46	2,50%
C6	1.911,56	2,50%	1.720,42	2,50%
C7	1.959,35	2,50%	1.763,43	2,50%
C8	2.008,33	2,50%	1.807,52	2,50%
D1	2.048,50	2,00%	1.843,67	2,00%
D2	2.086,39	1,85%	1.877,77	1,85%
D3	2.124,99	1,85%	1.912,51	1,85%
D4	2.164,30	1,85%	1.947,89	1,85%
D5	2.204,34	1,85%	1.983,93	1,85%
D6	2.245,12	1,85%	2.020,63	1,85%
D7	2.286,66	1,85%	2.058,01	1,85%
D8	2.328,96	1,85%	2.096,09	1,85%

7.2. Variação entre as tabelas da mesma categoria:

Seus valores diretamente proporcionais à carga horária dentro de cada categoria, ou seja, os valores da tabela de 180 horas foram reduzidos em 11,11% em relação aos valores da tabela 200 horas.

7.3. Os valores das tabelas:

Os valores constantes nas tabelas vencimentais indicam os salários bases mensais e as posições de ascensão e progressão dos empregados. Os seus valores iniciais, médios e finais são apresentados na tabela abaixo.

Categoria	Carga Horária	Salário		
		Inicial	Médio	Final
Auxiliar Portuário	180	855,01	1.332,08	1.977,47
	200	950,00	1.480,07	2.197,17
Guarda Portuário	180	990,01	1.483,51	2.096,09
	200	1.100,00	1.648,33	2.328,96
Técnico Portuário	180	1.350,01	2.022,97	2.858,30
	200	1.500,00	2.247,72	3.175,86
Analista Portuário	180	2.880,03	4.030,78	5.175,68
	200	3.200,00	4.478,60	5.750,70

7.4. Pesquisa Salarial

A Direção da Companhia providenciará a cada 2 (dois) anos, ou sempre que julgar necessário, a realização de uma Pesquisa Salarial para verificar as práticas e políticas de remuneração evidenciadas, com vistas a corrigir eventuais distorções de cargos e salários, junto ao seu quadro de pessoal.

Caso se constate a ocorrência de distorções salariais, a Diretoria Executiva – DIREXE poderá apresentar proposta de adequação ao Conselho de Administração - CONSAD, respeitado o limite de gastos com pessoal previsto na legislação pertinente, que se aprovado, será encaminhada para análise e aprovação da Secretaria de Portos da Presidência da República - SEP e submetida ao Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (DEST), do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão para análise e autorização ou não do pleito, conforme legislação vigente.

B

Q

PARTE II – PROMOÇÃO

8. DISPOSIÇÕES GERAIS

- 8.1. São duas as modalidades de promoção definidas neste plano: A Progressão Funcional e a Ascensão Funcional.
- 8.2. Anualmente, será destinado, de acordo com a legislação vigente, percentual no orçamento para as referidas promoções.
- 8.3. As promoções por progressão funcional ocorrerão anualmente, conforme a metodologia, os critérios, os procedimentos e os indicadores definidos para sua aplicação, os quais estão instituídos e definidos neste plano.
- 8.4. As promoções serão efetivadas no mês de outubro de cada ano, respeitando os critérios definidos neste plano e a existência de verba orçamentária.

9. PROGRESSÃO FUNCIONAL OU HORIZONTAL

- 9.1. A progressão funcional deverá obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento, a qual deverá ser feita alternadamente dentro do próprio cargo.
- 9.2. A **Progressão Funcional** deverá ser apurada anualmente, conforme **Planilha de Avaliação de Desempenho - PAD**, podendo o empregado avançar 01 (um) nível salarial por ano, até a última referência da classe na qual está inserido.
- 9.3. Regra de avaliação de desempenho:
- 9.3.1 a avaliação dar-se-á por critérios subjetivos e objetivos;
- 9.3.2 os critérios subjetivos terão pontuação de no máximo 30 (trinta) pontos, os quais estão definidos na PAD.
- 9.3.3 os critérios objetivos terão pontuação de no máximo 70 (setenta) pontos, os quais estão definidos na PAD.
- 9.3.4 a pontuação da avaliação iniciar-se-á sempre com zero.
- 9.3.4.1 caso o empregado tenha obtido pontuação e não fora promovido, os pontos serão considerados acumulativos para próxima avaliação;
- 9.3.5 a definição dos itens para a Planilha de Avaliação de Desempenho - PAD será elaborada em até seis meses após a implantação do PCCS, respeitando os pesos acima definidos para os critérios objetivos e subjetivos.

10. ASCENSÃO FUNCIONAL OU VERTICAL

- 10.1. A Ascensão Funcional estará condicionada de uma classe para outra dentro do

B

12

próprio cargo da seguinte forma:

- 10.1.1 chegada do empregado à última referência da classe;
- 10.1.2 ter cumprido treinamentos definidos para a categoria;
- 10.1.3 alcançado pontuação, avaliação de mérito, determinada para a categoria;
- 10.1.4 da classe "A" para classe "B" no mínimo oito anos de experiência na CDC;
- 10.1.5 da classe "B" para classe "C" no mínimo dezesseis anos de experiência na CDC;
- 10.1.6 da classe "C" para classe "D" no mínimo vinte e quatro anos de experiência na CDC;
- 10.1.7 existência de verba orçamentária.

11. CONDIÇÃO PARA PROMOÇÃO

11.1. Para fazer jus a quaisquer das modalidades de promoção, as seguintes condições básicas deverão ser atendidas:

- 11.1.1. estar no exercício do emprego há pelo menos doze meses;
- 11.1.2. não estar com o contrato de trabalho suspenso, na forma da legislação vigente;
- 11.1.3. não ter sido licenciado por mais de quarenta e cinco dias corridos ou sessenta dias intercalados, nos últimos doze meses anteriores à data da indicação por sua chefia imediata, excetuados os casos enquadrados no artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Federal (gestante), e na Lei nº 6.367/76 (acidente de trabalho);
- 11.1.4. não estar afastado do trabalho para responder a processo de sindicância ou inquérito por falta disciplinar, na data da indicação pela chefia imediata;
- 11.1.5. não ter sofrido qualquer tipo de punição ou sanção disciplinar nos doze meses anteriores à data em que for considerada a progressão ou promoção;
- 11.1.6. não ter mais do que seis faltas injustificadas, a critério da CDC, nos doze meses anteriores à data em que for considerada a progressão ou promoção ;
- 11.1.7. ter cumprido treinamentos para o desempenho funcional da respectiva categoria;
- 11.1.8. ter apresentado os resultados dos exames médico periódicos, solicitado pela Companhia Docas do Ceará;



13



PARTE III – DISPOSIÇÕES FINAIS

12. INGRESSO

12.1. O ingresso do empregado no Quadro de Pessoal Permanente da CDC dar-se-á exclusivamente através de concurso público.

12.2. O salário de admissão do empregado será a referência inicial da primeira classe do cargo para o qual o mesmo foi aprovado, desde que esta não seja inferior ao salário mínimo nacional. Neste caso o valor de admissão será a primeira referência da primeira classe que seja igual ou maior ao Salário Mínimo.

12.3. Cada Concurso Público deverá ser regulamentado pela Diretoria da CDC, através de edital, obedecendo aos princípios e legislação pertinentes, bem como, as especificações do cargo, vencimentos e o número de vagas estabelecidas no Quadro de Pessoal.

13. GRATIFICAÇÃO DE TITULAÇÃO:

Por ato discricionário do Diretor Presidente, poderá ser concedida a gratificação de titulação ao empregado de nível médio que obtenha titulação acadêmica (graduação), reconhecida por instituição competente, no valor de 30% sobre o salário base do empregado, não podendo acumular com gratificação técnica ou função comissionada.

14. OPÇÃO PELO PLANO

14.1. Todo empregado da CDC deve manifestar sua opção ou não opção a este Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS, no prazo de sessenta dias, através de Declaração de Opção a ser definido em regulamento interno.

14.2. O empregado somente fará jus aos benefícios do novo PCCS a partir da data em que assinar o termo de Declaração de Opção referido no item 14.1.

14.3. Os empregados que não optarem pelo novo PCCS serão mantidos no Plano anterior, em extinção.

14.4. Os empregados admitidos posteriormente à aprovação deste PCCS serão nele enquadrados.

15. ATUALIZAÇÃO DAS DESCRIÇÕES DOS CARGOS/FUNÇÕES

Anualmente as descrições dos cargos/funções serão atualizadas, caso necessário, a cada 02 (dois) anos, para garantir que estejam sempre contemplando a totalidade das principais responsabilidades que competem a cada cargo da estrutura da Companhia, assim como os requisitos de qualificação para ingresso e/ou desenvolvimento dos empregados.

b

14

b

16. ENQUADRAMENTO

O enquadramento salarial no novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS será realizado levando-se em conta que os valores iniciais das novas tabelas vencimentais foram atualizados pelas pesquisas de mercado com empresas com atividades assemelhadas e operadoras portuárias que possuem Planos de Cargos definidos.

Os critérios utilizados para enquadramento dos empregados nas novas tabelas vencimentais, considerando a transposição direta das nomenclaturas dos cargos (Tabela A), foram os seguintes:

- Carga Horária de 180 (cento e oitenta) horas ou 200 (duzentas) horas definida para o empregado;
- Segmentação dos cargos em grupos ocupacionais semelhantes em funções desempenhadas;
- **Incorporação das horas extras e repouso semanais remunerados realizados habitualmente e incorporações de valores por determinações judiciais;**
- Utilização de uma referência salarial padrão dentro da cada grupo ocupacional para enquadramento de todos os membros do grupo;
- A remuneração média recebida nos meses de janeiro a dezembro de 2010.

A forma de enquadramento ora apresentada visa proporcionar equidade na definição das remunerações e alinhar salários de ocupantes de cargos iguais ou semelhantes, com tempo de serviços próximo.

A adoção desse modelo de enquadramento visa ainda minimizar ou mesmo eliminar possibilidade de ações judiciais de empregados que reivindicam na justiça a equiparação com colegas que ocupam o mesmo cargo, desempenhando a mesma função, mas que possuem salários muito diferentes.

B

15

ANEXO I

Descrição e Especificação de Cargos

Cargo: Auxiliar Portuário	
Macro Atividade	
No exercício de suas atribuições e funções específicas, praticará as melhores técnicas determinadas para as suas qualificações e aptidões, sempre voltadas para as especialidades e dificuldades inerentes aos sistemas portuários e executará, sob orientação nos serviços auxiliares relativos à sua modalidade profissional e à sua área de atuação no âmbito portuário.	
Qualificação	
Requisito Obrigatório: Ensino Fundamental concluído Experiência: Não é necessária.	
Descrição de Trabalhos Típicos	
Auxiliar nas atividades administrativas e operacionais da CDC conforme orientação dos técnicos e analistas portuários; auxiliar no manuseio e entrega de documentos diversos entre os setores da CDC, auxiliar na reprodução de documentos; auxiliar no transporte de materiais do almoxarifado para os setores da CDC; auxiliar no arquivamento de documentos; auxiliar na recepção de pessoas; auxiliar na divulgação de comunicados e ofícios.	
Jornada de Trabalho	200 (duzentos) horas ou 180 (cento e oitenta) horas mensais



Cargo: Técnico Portuário

Macro Atividade

No exercício de suas atribuições e funções específicas, praticará as melhores técnicas determinadas para as suas qualificações e aptidões, sempre voltadas para as especialidades e dificuldades inerentes aos sistemas portuários e executará, sob orientação serviços relativos à sua modalidade profissional e à sua área de atuação no âmbito portuário.

Qualificação

Requisito Obrigatório: Ensino Médio concluído.

Experiência: Não é necessária.

Descrição de Trabalhos Típicos

Distribuir, orientar, fiscalizar e acompanhar os serviços contratados de copa, limpeza e conservação; redigir, montar, digitar ou datilografar correspondências, manuais, pareceres, relatórios, normas, contratos, comunicados internos, circulares, folhas de informação processuais, formulários, tabelas e todos os expedientes e formulários necessários ao desenvolvimento das atividades de cada unidade; classificar, conferir e preencher documentos; instruir, classificar documentos e/ou processos; registrar em fichas, livros, formulários ou meio eletrônico, expediente recebido e expedido na unidade, para controle do fluxo, possibilitando o controle sistemático e a facilitação da sua localização; operar computadores e softwares de escritórios e aplicativos corporativos;

Monitorar o cumprimento dos procedimentos de segurança; Ministrando treinamentos sobre segurança (prevenção de riscos, primeiros socorros, prevenção e combate a incêndios)-TÉCNICO DE SEGURANÇA DE TRABALHO.

Jornada de Trabalho	200 (duzentos) horas ou 180 (cento e oitenta) horas mensais
----------------------------	---

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

Cargo: GUARDA PORTUÁRIA

Macro Atividade

No exercício de suas atribuições e funções específicas, praticará as melhores técnicas determinadas para as suas qualificações e aptidões, sempre voltadas para as especialidades e dificuldades inerentes aos sistemas portuários e executará serviços relativos à sua modalidade profissional e à sua área de atuação no âmbito portuário.

Qualificação

Requisito Obrigatório: Ensino Fundamental concluído

Experiência: Não é necessária.

Descrição de Trabalhos Típicos

Exercer a vigilância ostensiva das áreas comuns, de uso público e de instalações portuárias de uso geral do Porto de Fortaleza; Dar conhecimento imediato aos superiores hierárquicos de toda e qualquer anormalidade constatada na sua área de atuação; Cooperar com autoridades aduaneiras e órgãos intervenientes; aplicar todos os procedimentos definidos no ISPCODE; prestar serviços na brigada de combate a incêndio.

Jornada de Trabalho	200 (duzentos) horas ou 180 (cento e oitenta) horas mensais
----------------------------	---



<i>Engenheiro de Segurança</i>	As ocupações da família requerem curso de Engenharia, com registro no CREA, seguido de cursos de especialização.
<i>Médico do Trabalho</i>	Essas ocupações são exercidas por profissionais com formação superior em Medicina, credenciados pelo Conselho Regional de Medicina (CRM).

Descrição de Trabalhos Típicos

Acompanhar e fiscalizar serviços contratados de consultoria para elaboração de projetos sobre planejamento estratégico, organizacional e racionalização de processos, organização e métodos, pesquisa econômica de mercados, viabilidade econômica da CDC; acompanhar a implementação de programas e projetos; realizar controle do desempenho organizacional e indicadores de avaliação; desenvolver instrumentos de controle, registro e monitoramento de informações e ações relevantes para o bom desempenho da CDC; administrar materiais, administrar recursos humanos, administrar patrimônio, administrar informações, administrar recursos financeiros e orçamentários;

Acompanhar e fiscalizar os serviços contratados de advocacia e assessoria jurídica judicial e extrajudicial; formalizar parecer técnico-jurídico; patrocinar defesas em processos administrativos perante os órgãos da administração pública federal, estadual e municipal; interpretar a legislação pertinente, emitir parecer, elaborar minutas de editais e contratos; executar serviços jurídicos administrativos, analisar atos e contratos pactuados pela companhia, emitir parecer sobre a legalidade de cláusulas e sugerindo alterações.

Acompanhar e fiscalizar os serviços contratados de suporte operacional e de usuário e desenvolvimento de sistemas informatizado e projetos relacionados à área da Tecnologia da Informação - TI; manutenção de sistemas informatizados; elaborar documentação para ambiente informatizado; estabelecer padrões para ambiente informatizado; fiscalizar os projetos em ambiente informatizado; treinar usuários.

Acompanhar e fiscalizar os serviços contratados de assessoria contábil e patrimonial; Administrar os tributos da empresa; registrar atos e fatos contábeis; controlar o ativo permanente; gerenciar custos; elaborar demonstrações contábeis; preparar obrigações acessórias; atender solicitações de órgãos fiscalizadores;

Analisar ambiente econômico; participar do planejamento estratégico de curto prazo e longo prazo; avaliar políticas de impacto coletivo (governo, ongs, outras organizações), gerir programação econômico-financeira; atuar nos mercados internos e externos;

Acompanhar e fiscalizar os serviços contratados de consultoria para elaboração de projetos de engenharia, execução de obras e serviços de engenharia, fiscalização de obras de engenharia (civil, mecânica, elétrica, eletrônica, telecomunicações); acompanhar e fiscalizar os serviços contratados de manutenção elétrica, mecânica e civil; controlar a qualidade de obras de engenharia.

Acompanhar e fiscalizar os serviços contratados de consultoria para elaboração de projetos

Cargo: ANALISTA PORTUÁRIA

Macro Atividade

No exercício de suas atribuições e funções específicas, praticará as melhores técnicas determinadas para as suas qualificações e aptidões, sempre voltadas para as especialidades e dificuldades inerentes aos sistemas portuários e executará serviços relativos à sua modalidade profissional e à sua área de atuação no âmbito portuário.

Qualificação

Requisito Obrigatório: Ensino Superior concluído
Experiência: Não é necessária.

Especialidade	Formação
<i>Administrador</i>	Superior em Administração de Empresas ou Administração pública, com Registro no Conselho Regional de Administração (CRA).
<i>Advogado</i>	O exercício dessas ocupações requer ensino superior completo em direito e registro na Ordem dos Advogados do Brasil - OAB.
<i>Analista de Sistemas</i>	O exercício dessas ocupações requer curso superior completo em Ciência da Computação. Para os profissionais com outra formação de nível superior e pós-graduação na área de informática.
<i>Contador</i>	O exercício dessas ocupações requer curso superior em Ciências Contábeis e o registro no Conselho Regional de Contabilidade - CORECON.
<i>Economista</i>	O exercício dessas ocupações requer curso superior em ciências econômicas ou pós-graduação em economia e registro no Conselho Regional de Economia.
<i>Engenheiro Civil</i>	Para o exercício profissional requer-se formação em Engenharia Civil e registro no CREA.
<i>Engenheiro Eletricista</i>	O exercício profissional requer formação em uma das áreas de Engenharia: Elétrica, Eletrônica ou Telecomunicações ou curso de tecnólogo em uma das áreas, com registro no CREA.
<i>Engenheiro Mecânico</i>	O exercício das ocupações requer formação em Engenharia Mecânica e afim, com registro no CREA.

relacionados ao meio ambiente e saúde; gerenciar segurança do trabalho e do meio ambiente.

Implementar ações para promoção da saúde e acompanhar a realização dos exames médicos periódico dos empregados da CDC.

<i>Jornada de Trabalho</i>	200 (duzentos) horas ou 180 (cento e oitenta) horas mensais
----------------------------	---

