

**REQUALIFICAÇÃO DA
OPERAÇÃO,
ORIENTAÇÃO
E FISCALIZAÇÃO
DE TRÂNSITO**

***PLANO DE CARREIRA DA
OPERAÇÃO E FISCALIZAÇÃO***



Companhia de Engenharia de Tráfego

ÍNDICE

1	REQUALIFICAÇÃO DA OPERAÇÃO, ORIENTAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO TRÂNSITO	3
2.	A FORÇA DE TRABALHO NO TRÂNSITO	3
3	PLANO DE CARREIRA DE OPERADOR DE TRÂNSITO	5
4	CARACTERIZAÇÃO DA CARREIRA DE OPERADOR DE TRÂNSITO	5
5.	ESTRUTURA SALARIAL	8
6.	MOBILIDADE NA CARREIRA	8
7.	ENQUADRAMENTO E REENQUADRAMENTO	9
8.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	10

ANEXOS

1. REQUALIFICAÇÃO DA OPERAÇÃO, ORIENTAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO TRÂNSITO

A CET vem desenvolvendo um conjunto de ações agrupadas no Plano de Requalificação da Operação, Orientação e Fiscalização de Trânsito com vistas a estancar o processo de sucateamento de seus recursos humanos, materiais e tecnológicos.

Estas ações objetivam alcançar um novo patamar de prestação de serviços à comunidade, compatível com a magnitude e complexidade dos problemas que ameaçam a fluidez e segurança do trânsito em São Paulo e tornam crítico o gerenciamento da cidade.

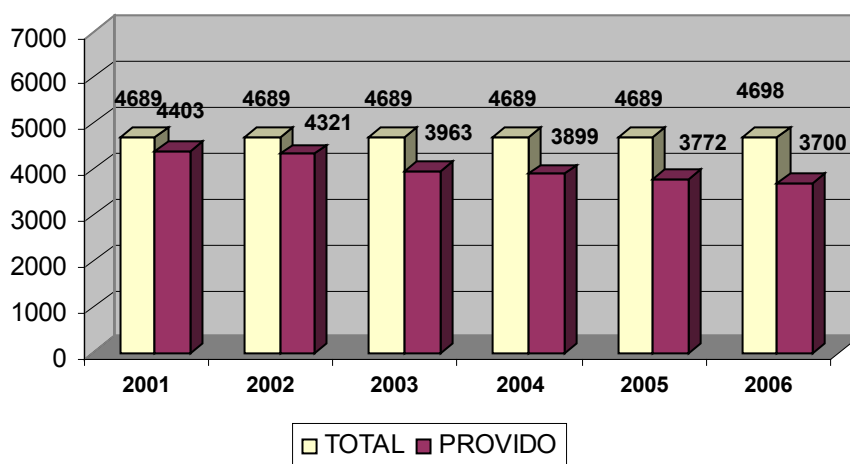
Tal requalificação implica um conjunto interligado de ações nas áreas de:

- Logística (central de monitoramento e atividades de campo),
- Sistemas de comunicação (palm e rádios),
- Recursos humanos e,
- Integração com a Polícia Militar.

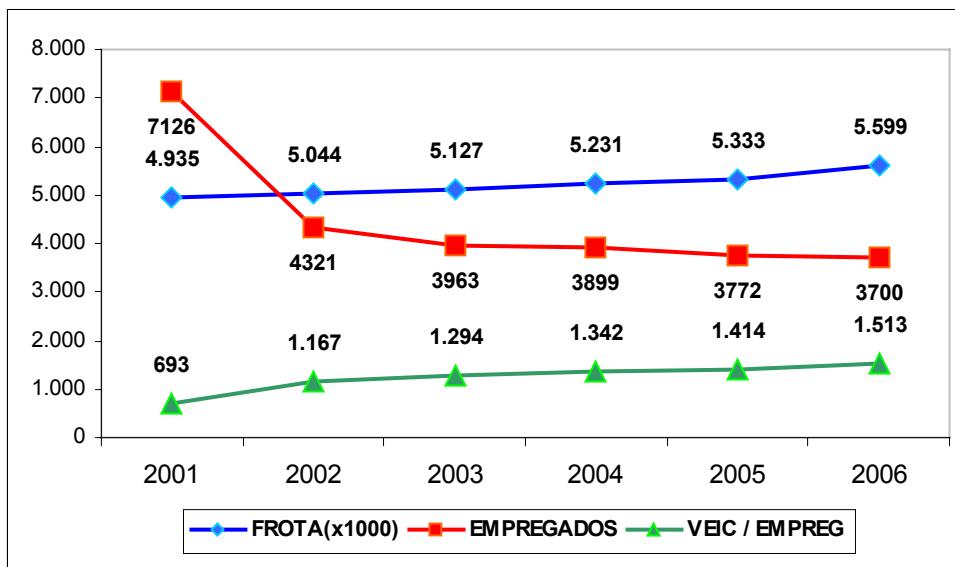
2. A FORÇA DE TRABALHO NO TRÂNSITO

2.1 A força de trabalho alocada no trânsito, até o ano de 2.001, compunha-se de empregados próprios da CET e de policiais militares da PM, aglutinados no CPtran. O quadro próprio conta com 4.689 cargos aprovados mediante decisão da Diretoria em junho/2001. A partir de 2.002, houve uma acentuada redução do quadro de pessoal, conforme demonstrado no gráfico abaixo.

EVOLUÇÃO DO QUADRO



Contrariamente ao comportamento do quadro de pessoal a frota da cidade apresenta uma evolução constante, demonstrando um claro desequilíbrio entre a demanda da cidade e a oferta dos serviços de relacionados à gestão do trânsito.



2.2 Para corrigir o descompasso entre a força de trabalho e a evolução das demandas da cidade a CET em abril de 2.006 publicou o Edital de Concurso Público, visando o provimento de 179 cargos com vistas a recuperar parte do quadro de pessoal próprio, que foi amplamente desligado nos anos de 2.001 a 2.003, conforme demonstrado no quadro de pessoal.

Das 179 vagas divulgadas no Edital de Concurso, 62,5 % correspondem a vagas destinadas às atividades de operação, orientação e fiscalização do trânsito.

Em maio de 2.006 o Sindicato moveu ação judicial, bloqueando o prosseguimento do Concurso Público.

O processo da ação judicial foi julgado improcedente, tendo sido publicada em 19 de março de 2.007 a decisão favorável à CET.

Cumprir notar que uma das motivações do Sindicato era forçar para que futuras admissões para as funções de operação de trânsito, se dessem em níveis salariais iguais aos atualmente pagos para os antigos Operadores. Para tanto não reconhecem a existência do atual Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração –PCCR, que apesar de suas imperfeições, foi implantado pela Companhia em janeiro de 2.003.

2.3 Até 2003 a CET dispunha de 172 denominações de cargos destinados às atividades de nível superior, médio e básico operacional. O novo plano implantado reduziu drasticamente o número de cargos para apenas 5, sendo 2 de nível superior, 2 de nível médio e um de nível básico operacional, com as seguintes denominações, Gestor de Trânsito, Consultor Interno de Gestão, Técnico de Trânsito, Assistente de Administração e Agente de Manutenção.

3. PLANO DE CARREIRA DE OPERADOR DE TRÂNSITO

3.1 Considerando que a função, Operação e Fiscalização de Trânsito, apresenta características ocupacionais bastantes específicas, não se justificando estar aglutinadas com outras funções tais como, Motorista, Sinalização, Serviços de Comunicação e Controle Operacional, Segurança do Trabalho, entre outras, foi elaborada uma Carreira destinada exclusivamente às funções de Operação, Orientação e Fiscalização do Trânsito. O formato proposto deverá servir como base metodológica para o redesenho dos demais cargos e carreiras do Plano atual que será submetido a ampla revisão em 2.007.

A prioridade atribuída à revisão da carreira dos Operadores de Trânsito (marrozinhos) justifica-se pelas seguintes razões principais:

- Os Operadores de Trânsito, são a própria “cara” da CET junto à comunidade, representando o propósito e a missão da Empresa;
- Constituem o maior contingente da força de trabalho, cerca de 50% do quadro de pessoal,
- Pertencem ao grupo profissional com maior desequilíbrio em relação ao crescimento da frota de veículos do município.

3.2 Os pressupostos do Plano de Carreira:

- O Plano de Carreira, ora formulado, é uma importante ferramenta de planejamento e gestão estratégica de recursos humanos alocados na Função Operação, Orientação e Fiscalização de Trânsito, especialmente quando encarado sob uma perspectiva de médio e longo prazo.
- Este Plano estará associado a um processo de aquisição gradativa e acumulativa de conhecimentos, possibilitando a incorporação crescente de responsabilidades, compatíveis com o escopo do cargo.
- Funcionará como um indicador da trajetória de desenvolvimento e amadurecimento profissional para o empregado, que poderá vislumbrar de forma objetiva e transparente as possibilidades de progresso funcional e salarial.
- Propiciará o desenvolvimento profissional e pessoal e, conseqüentemente, a melhoria do desempenho.
- Estará consistente com as exigências estabelecidas pelo art. 37 da Constituição Federal, art. 461 da CLT e Portaria nº 08 de 30.10.87 do Ministério do Trabalho e Emprego.

4. CARACTERIZAÇÃO DA CARREIRA DE OPERADOR DE TRÂNSITO

4.1 Diretrizes:

- Estabelecer uma carreira específica para as atividades de Operação, Orientação e Fiscalização de Trânsito.
- Desenvolver uma nova imagem do profissional de trânsito, exaltando o seu papel de amigo da população.

- Fixar um Plano de Carreira com critérios claros para crescimento, associando aquisição de capacitação e agregação de novas atribuições de abrangência, complexidade e responsabilidade.
- Implantar uma nova política de capacitação e desenvolvimento profissional ao longo de toda a carreira, abrangendo qualidade de vida no trabalho, qualificação técnica e atitudes/comportamentos.
- Fortalecer o papel de agente educador como atribuição do Operador de Trânsito.

4.2 Missão

Garantir a fluidez e a segurança do trânsito.

4.3 Atividades Típicas Gerais

Desenvolver atividades voltadas à fluidez e segurança do trânsito, realizando procedimentos de operação, orientação e fiscalização do trânsito e de estacionamento rotativo, utilizando os equipamentos, ferramentas e veículos destinados aos processos de trabalho.

4.4 Pré Requisitos para Admissão/Ingresso

Ensino médio completo, Carteira Nacional de Habilitação, categoria “C”, desejável “A” e Aptidão Física.

4.5 Atividades Típicas Detalhadas

O cargo de Operador de Trânsito abrangerá atividades exclusivas desta carreira, organizadas hierarquicamente nos níveis previstos, conforme segue .

ATIVIDADES	NIVEIS				
	I	II	III	IV	V
1 Isolar interferências e ocorrências , sob orientação	X	X	X	X	X
2 Prestar informações aos municípios	X	X	X	X	X
3 Efetuar contagem de veículos (pesquisa)	X	X	X	X	X
4 Executar atividades de fiscalização classe A	X	X	X	X	X
5 Executar atividades básicas de operação, conduzindo veículos para apoio as equipes de coordenação e supervisão de campo	X	X	X	X	X
6 Aplicar técnicas básicas de ordenamento e fluxo do trânsito, sob orientação	X	X	X	X	X
7 Prestar orientação nos terminais de ônibus	X	X	X	X	X
8 Orientar travessia de pedestres	X	X	X	X	X
9 Efetuar bloqueio em calçada	X	X	X	X	X
10 Auxiliar na operacionalização da faixa reversível	X	X	X	X	X
11 Poderá ainda, excepcionalmente, desempenhar as atividades do nível II, desde que esteja sob supervisão.	X	X	X	X	X
12 Efetuar bloqueios e canalização		X	X	X	X
13 Aplicar técnicas de ordenamento e fluxo do trânsito		X	X	X	X
14 Atender ocorrências		X	X	X	X
15 Implantar elementos de segurança em situações de incidentes		X	X	X	X
16 Efetuar operação semaforica em modo manual		X	X	X	X
17 Elaborar croquis de sinalização de trânsito		X	X	X	X
18 Fiscalizar e operar o uso do viário quando da execução de obras e eventos		X	X	X	X
19 Vistoriar veículos a serem guinchados		X	X	X	X
20 Realizar Rotas no Sistema Viário		X	X	X	X
21 Providenciar Remoções de Interferências		X	X	X	X
22 Remover veículos no sistema viário operando guincho de pequeno porte		X	X	X	X
23 Executar atividades de fiscalização classe A e B		X	X	X	X
24 Efetuar a operacionalização do tráfego aos arredores escolares (estacionamento, canalização, campanhas, orientação,etc)		X	X	X	X
25 Orientar os usuários do sistema viário para a adoção de praticas de cidadania no trânsito, por meio de ações e recursos educativos		X	X	X	X
26 Poderá ainda, excepcionalmente desempenhar atividades do nível III, desde que esteja sob supervisão.		X	X	X	X
27 Remover veículos no sistema viário operando guincho de médio e grande porte			X	X	X
28 Ministras Cursos, Palestras (internas e externas) e Programas de Reciclagem			X	X	X
29 Contribuir na elaboração de Normas e Procedimentos			X	X	X
30 Desenvolver as atividades previstas nos níveis I e II			X	X	X
31 Supervisionar atividades de Operação e Fiscalização do Trânsito				X	X
32 Distribuir atividades operacionais, conforme escala de trabalho previamente definida				X	X
33 Efetuar a distribuição de viaturas nas rotas operacionais				X	X
34 Acompanhar o cumprimento das atividades				X	X
35 Prestar suporte às equipes operacionais				X	X
36 Acompanhar a entrega do Boletim de Atividade de Campo - BAC				X	X
37 Apoiar o Planejamento da Operação					X
38 Apoiar na elaboração e publicação das escalas operacionais					X
39 Planejar, providenciar e distribuir material operacional					X
40 Apoiar o planejamento e organização de eventos					X
41 Acompanhar anomalias e correções de Boletim de Atividade de Campo - BAC					X
42 Controlar e acompanhar o fluxo de documentos para autorização de obras no sistema viário					X
43 Participar da avaliação e acompanhamento das inconsistências nos Autos de Infrações de Trânsito					X
44 Preparar o encaminhamento de pré-projeto de manutenção de sinalização viária					X

5. ESTRUTURA SALARIAL

Para a elaboração da estrutura salarial foram consideradas as seguintes premissas:

- Menor impacto financeiro possível, para o enquadramento na nova carreira, tendendo a proximidade dos atuais valores, quais sejam, Piso = R\$ 1.111,37 e Teto = R\$ 2.926,28.
- Linearidade no percentual entre os valores dos steps e dos níveis da carreira.
- Distribuição da quantidade de steps por nível, compatível com a provável curva de maturidade para o pleno exercício das atribuições previstas em cada nível da carreira, e
- Acomodação dos atuais empregados abrangidos.

Considerando essas premissas e tendo em vista a atual Tabela Salarial, foi elaborada uma nova Tabela Salarial, conforme anexo II.

6. MOBILIDADE NA CARREIRA

A mobilidade na carreira se dará por três mecanismos distintos, a saber: Promoção, Progressão Salarial por Merecimento e Progressão Salarial por Antiguidade, respeitados os critérios e as condições estabelecidas.

6.1 Promoção

Corresponde a mudança de nível, dentro carreira, mediante a disponibilidade de vagas, orçamento e o cumprimento das exigências estabelecidas para o provimento de cada nível, sendo requeridos interstícios de tempo mínimo e certificação nas competências, definidas no anexo I deste documento.

6.1.1 Interstício de Tempo

Para fins de promoção será considerado o tempo de efetivo exercício na carreira.

6.1.2 Certificação de Competências

A Certificação será aberta, anualmente, a todos os ocupantes da carreira que atendam às exigências para o provimento das vagas nos diferentes níveis. A certificação nas competências caracteriza-se como condição preliminar, não garantindo a promoção imediata, uma vez que esta estará condicionada a existência de vaga e à disponibilidade orçamentária.

A Gerência de Recursos Humanos viabilizará os treinamentos necessários para que os profissionais da carreira possam adquirir as competências requeridas para cada nível.

A Certificação de Competências será realizada por instituição externa mediante a aplicação de provas de conhecimentos teóricos e conceituais, provas práticas e avaliação de perfil comportamental.

6.2 Progressão Salarial por Merecimento

Refere-se a progressão salarial no mesmo nível da carreira, mediante critérios definidos, em razão dos Resultados da Avaliação de Desempenho e associados às seguintes regras gerais:

- O empregado não poderá ser progredido por merecimento no mesmo ano em que progredir por antigüidade.
- Não ter sofrido penalidades administrativas nos doze meses imediatamente anteriores.
- Serão elegíveis os empregados posicionados acima de 1 desvio padrão da média da avaliação de desempenho.
- Serão promovidos por merecimento os primeiros classificados até atingir o limite orçamentário estabelecido.
- O orçamento será estabelecido anualmente pela Administração e negociado em Acordo Coletivo de Trabalho na data base.

6.3 Progressão Salarial por Antigüidade

Refere-se a progressão salarial, em razão do tempo de exercício na respectiva carreira associado às seguintes regras gerais:

- O empregado não poderá ser progredido por antigüidade no mesmo ano em que progredir por merecimento.
- Disponibilidade orçamentária estabelecida anualmente pela Administração e negociada em Acordo Coletivo de Trabalho na data base.

7. ENQUADRAMENTO E REENQUADRAMENTO NA CARREIRA

7.1 Quadro de cargos da carreira

O Quadro da Carreira será divulgado tão logo sejam concluídos os estudos de dimensionamento de pessoal em razão das demandas de trabalho.

7.2 Enquadramento

Os atuais ocupantes da Carreira de Técnico de Trânsito, posicionados nos steps 2, 3, 4 e 5 e desde que alocados nas funções de Operação de Trânsito e Agente de Trânsito, serão enquadrados na nova carreira de Operador de Trânsito, considerando o salário nominal percebido na data do enquadramento. Na hipótese da inexistência de valor correspondente o empregado será enquadrado no valor imediatamente superior.

7.3 Reenquadramento

Após o enquadramento, será observada a pontuação obtida a partir da aplicação das seguintes avaliações:

- a) Classificação decrescente na Avaliação de Desempenho no ano de 2007,
- b) Histórico Disciplinar,
- c) Classificação decrescente na Certificação de Competências correspondentes às atribuições/atividades do cargo.

A somatória das notas obtidas nas diferentes avaliações determinará o posicionamento adequado, estando o empregado em condições de ser reposicionado na carreira, desde que em posição superior àquela em que inicialmente foi enquadrado.

Na hipótese do empregado obter classificação inferior ao nível em que inicialmente foi enquadrado, este deverá submeter-se às avaliações posteriores para comprovar a aquisição de competências exigidas para a posição em que foi originalmente enquadrado, na transição da nova carreira. Enquanto isto não ocorrer, o empregado não poderá ser promovido para nível posterior da carreira nem progredir por merecimento.

O enquadramento dos profissionais dar-se-á no prazo de 90 dias a contar da data de encerramento do ciclo da Gestão do Desempenho, devendo o Plano de Carreira já ter sido protocolado junto à DRT - Delegacia Regional do Trabalho. Os reflexos pecuniários surtirão efeitos a partir do mês imediatamente posterior ao mês de conclusão do processo de Certificação de Competências.

Os empregados que se encontrarem em licença, serão automaticamente enquadrados na posição da carreira correspondente ao salário nominal percebido e deverão submeter-se à certificação de competências, quando do seu retorno ao trabalho. Nessa hipótese, caso o empregado obtenha resultado que o posicione acima da referência salarial inicialmente enquadrado, será efetuado o reenquadramento na nova posição surtindo efeitos a partir do mês imediatamente posterior ao mês de conclusão do processo de Certificação de Competências.

Para os empregados que não tiverem nota de Avaliação de Desempenho, decorrente de afastamentos por período superior a 9 meses, não será considerado o quesito Avaliação de Desempenho.

7.3 Custos do Enquadramento

Os custos com o enquadramento na nova carreira representa 0,4% de acréscimo na Folha Nominal de Salários, conforme quadro a seguir.

Folha Nominal Total	Custo de Enquadramento	F.N.c/ Acréscimo	Impacto
R\$ 8.635.878,21	R\$ 38.352,64	R\$ 8.674.230,85	0,40%

As simulações consideraram apenas o critério básico, qual seja, enquadrar o empregado na posição salarial correspondente ao seu respectivo salário nominal ou, na inexistência deste, no valor imediatamente superior.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

8.1 A implantação dessa nova carreira terá repercussões benéficas tanto para a Companhia quanto para os empregados.

8.1.1 Para a Companhia:

- Maior clareza do dimensionamento e alocação da força de trabalho.
- Uma política de remuneração mais equilibrada com o nível de complexidade das tarefas, otimizando os custos com pessoal.
- Um melhor planejamento dos Concursos Públicos.

- Maior clareza na identificação e apropriação dos custos de pessoal.
- Bases mais claras e objetivas para fazer a gestão da produtividade da força de trabalho, em razão da transparência no dimensionamento e alocação dos recursos humanos.
- Redução do nível de pressão interna para promoções e evolução salarial, dada a transparência dos critérios.
- Maior consistência das políticas de recursos humanos, plano de treinamento e desenvolvimento, gestão do desempenho, medidas de oxigenação da força de trabalho, entre outras.

8.1.2 Para os Empregados:

- Clareza sobre a trajetória e as possibilidades de crescimento profissional.
- Transparência nos critérios que determinam a ascensão na carreira.
- Garantia de regularidade dos mecanismos de mobilidade na carreira (promoção e progressão salarial).
- Minimização dos conflitos entre chefias e subordinados.
- Maior qualificação profissional, decorrente da política de capacitação contínua inerente à carreira.
- Valorização das diferenças, privilegiando os melhores desempenhos e competências.
- Estímulo à transferência de conhecimentos, por meio do reconhecimento dos mais talentosos para ensinar outros.
- Revalorização da carreira, incorporando princípios de cidadania no exercício da profissão.
- Sentimento de ser apoiado e melhor acompanhado pela Companhia, mediante a adoção de melhores instrumentos de gestão da carreira.

Este documento foi aprovado pela Diretoria da Companhia, Conselho de Administração-CONSAD e Conselho de Política Salarial das Empresas Municipais – CPSEM.

Próximos Passos

- Providenciar o registro/homologação do Plano de Carreira, junto ao Ministério do Trabalho - Delegacia Regional do Trabalho.
- Estabelecer parceria com instituição externa para realização do processo de Certificação de Competências.
- Implantar o Concurso Público, em razão de sua liberação judicial.

ANEXO I

MATRIZ DE COMPETÊNCIAS

NÍVEL	COMPETÊNCIAS		
	Conhecimentos	Habilidades	
		Práticas	Atitudinais
I	<p>Estrutura e ementas da legislação do trânsito – Código de Trânsito Brasileiro - CTB, com destaque na Municipalização do Trânsito – Conceitos Legais e sua organização no âmbito municipal.</p> <p>Conceitos de Engenharia de Trânsito, abrangendo Trânsito, Tráfego e Fluidez com destaque dos Fatores que interferem na mobilidade, segurança e conforto.</p> <p>Noções Básicas de Operação de Trânsito, baseadas nos conceitos de Engenharia de Trânsito, tais como: planejamento, estrutura de apoio a operação e atividades rotineiras, programadas e emergenciais.</p> <p>Procedimentos Administrativos e Disciplinares aplicáveis à utilização dos recursos e execução da função.</p> <p>Geografia da cidade – sistema viário principal, localização de vias e rotas.</p> <p>Procedimentos de Segurança no Trabalho.</p> <p>Fraseologia padrão aplicada ao Sistema de Comunicação.</p> <p>Direção Defensiva.</p> <p>Condução e utilização de veículos na situação de trabalho.</p> <p>Conceitos e técnicas de relacionamento interpessoal e gestão de conflitos.</p> <p>Procedimentos Iniciais para atendimento a ocorrências e acionamentos.</p> <p>Noções básicas da aplicação de primeiros socorros – avaliação inicial e acionamentos.</p> <p>Técnica de coletas de dados aplicados na Pesquisa de satisfação do usuário e demanda do sistema viário.</p> <p>Travessia em pontos de ônibus</p> <p>Identificação dos tipos de sinalização viária, em conformidade com o Anexo 2 do CTB.</p> <p>Técnicas de marketing e pós venda.</p> <p>Enquadramentos e procedimentos de fiscalização – Classe A</p> <p>Formulários aplicados ao trabalho – identificação e utilização.</p>	<p>Caligrafia</p> <p>Preenchimento de Autos de Infração de Trânsito – AIT.</p> <p>Dirigibilidade de veículo em situação de trabalho</p> <p>Utilização, manuseio e cuidados com os Equipamentos de Comunicação.</p> <p>Preenchimento de Formulários Previstos para o Nível I</p> <p>Aplicação das práticas básicas de Primeiros Socorros, abrangendo avaliação inicial (primária) de vítimas.</p> <p>Aplicação das técnicas previstas para uma travessia segura.</p>	<p>Aceitação e cumprimento de ordens e regras.</p> <p>Equilíbrio emocional em situações de conflito.</p> <p>Equilíbrio emocional em situações de emergência no trânsito.</p> <p>Auto motivação e entusiasmo pelo trabalho.</p> <p>Flexibilidade para adaptar-se a mudanças de rotinas de trabalho.</p> <p>Potencial de desenvolvimento cognitivo.</p> <p>Resistência à fadiga psicofísica.</p> <p>Disponibilidade para cooperar e trabalhar em grupo.</p> <p>Relacionamento interpessoal.</p> <p>Cortesia.</p> <p>Verbalização clara e objetiva.</p>

MATRIZ DE COMPETÊNCIAS

NÍVEL	COMPETÊNCIAS		
	Conhecimentos	Habilidades	
		Práticas	Atitudinais
II	<p>Conceitos aplicados a identificação e diagnóstico de necessidades de intervenção no trânsito para garantir mobilidade, acessibilidade, segurança, fluidez e conforto por meio da realização de rotas, vistoria de sinalização e acompanhamento de eventos e obras.</p> <p>Conceitos de Engenharia de Trânsito aplicados a operação e ordenamento do fluxo do sistema viário envolvendo especialmente:</p> <p>Técnicas de operação de trânsito de veículos integrado ao trânsito de pedestres, especialmente no entorno de pólos geradores de tráfego.</p> <p>Técnicas para montagem e desmontagem de canalização, bloqueio e faixa reversível de tráfego.</p> <p>Identificação e providências para a remoção de interferências no sistema viário</p> <p>Procedimentos para remoção de veículos em estacionamento irregular. (RVC)</p> <p>Técnicas de Tomada de Decisão aplicadas a situações emergenciais de trânsito.</p> <p>Regras e procedimentos para ordenamento e intervenções no sistema viário por meio de gestos, apitos e outras técnicas.</p> <p>Procedimentos para remoção de interferências especiais</p> <p>Técnicas aplicadas a remoção de veículos de pequeno porte pelos diferentes tipos de equipamentos.</p> <p>Princípios de segurança aplicados a remoção de veículos de pequeno porte em espaços urbanos.</p> <p>Aplicação de conceitos para elaboração de croquis de reposição e substituição de sinalização viária.</p> <p>Diferentes tipos de equipamentos semaforicos, seu funcionamento e procedimentos para operação em modo manual.</p> <p>Técnicas e procedimentos para atendimento à ocorrências específicas, envolvendo vitimas, produtos perigosos ou veículos superdimensionados.</p> <p>Documentação e classificação de obras no leito viário a fim de verificar a regularidade das mesmas.</p> <p>Legislação aplicada a operação de trânsito afetado por obras e eventos.</p> <p>Formulários aplicados ao trabalho – identificação e utilização.</p> <p>Enquadramentos e procedimentos de fiscalização – Classe B.</p>	<p>Manuseio e colocação de materiais e equipamentos de sinalização de trânsito.</p> <p>Aplicação das técnicas de fluidez e operação de trânsito</p> <p>Manuseio e operação de equipamentos de reboque.</p> <p>Preenchimento de formulários aplicados, por exemplo, AIT, entre outros.</p> <p>Aplicação de métodos para elaborar esboços de manutenção de sinalização de trânsito.</p> <p>Operação manual de semáforos de trânsito.</p> <p>Utilização de recursos sonoros tipo apito e gestos físicos para ordenamento do trânsito.</p>	<p>Comportamento adequado em situações críticas e emergenciais.</p> <p>Auto confiança para tomar decisões e assumir responsabilidades operacionais.</p> <p>Iniciativa na solução de problemas.</p> <p>Percepção sobre o impacto de sua atuação no contexto de trabalho.</p> <p>Consciência da importância da agilidade e vitalidade física.</p> <p>Respeito a regras e ordens.</p>

MATRIZ DE COMPETÊNCIAS

NÍVEL	COMPETÊNCIAS		
	Conhecimentos	Habilidades	
		Práticas	Atitudinais
Nível III	<p>Conceitos, princípios e métodos do processo de aprendizagem de adultos.</p> <p>Técnicas de Condução de Grupos.</p> <p>Conceitos de comunicação.</p> <p>Metodologias aplicadas à elaboração de procedimentos técnicos/operacionais, normas e regulamentos.</p> <p>Norma – 001 Elaboração de Normas na CET</p> <p>Normas técnicas que regulam os procedimentos metodológicos dos processos ligados a trânsito.</p> <p>Procedimentos para remoção de interferências especiais</p> <p>Técnicas aplicadas a remoção de veículos de médio e grande porte pelos diferentes tipos de equipamentos.</p> <p>Princípios de mecânica e eletrônica aplicados a veículos de médio e grande porte.</p> <p>Princípios, normas e procedimentos de segurança aplicados a remoção de veículos de médio e grande porte no sistema viário.</p>	<p>Manuseio e Operação do Equipamento Guincho.</p> <p>Utilização e Manuseio de Recursos Didáticos.</p> <p>Aplicação dos métodos didáticos em situação de treinamento</p> <p>Capacidade de ordenamento, sistematização de conhecimentos e síntese.</p> <p>Aplicação dos conhecimentos para guinchamento, transporte e descarregamento de veículos.</p>	<p>Empatia e expressão verbal clara em situações de ensino x aprendizagens.</p> <p>Transmitir informações de forma organizada e sistemática.</p> <p>Potencial para manejo de grupos em situação de ensino x aprendizagem;</p>

MATRIZ DE COMPETÊNCIAS

NÍVEL	COMPETÊNCIAS		
	Conhecimentos	Habilidades	
		Práticas	Atitudinais
Nível IV	<p>Conceitos, técnicas e papel da supervisão.</p> <p>Princípios Organizacionais - estrutura funcional, organização, políticas, diretrizes e a vinculação com suas atividades de operação e fiscalização.</p> <p>Normas e regulamentos administrativos da empresa (RH, Suprimentos, Compras, Almoxarifado, projetos, tecnologias, etc)</p> <p>Trabalho e supervisão de equipes – comunicação, relacionamento interpessoal, orientação, Técnicas Motivacionais.</p> <p>Técnicas de otimização de processos de trabalho (administração do tempo e objetividade)</p> <p>Métodos e técnicas de acompanhamento e avaliação de desempenho e produtividade de equipes.</p>	<p>Aplicação de técnicas de preparação e organização de reuniões de trabalho.</p> <p>Aplicação das técnicas e instrumentos de planejamento e alocação dos recursos humanos e materiais utilizados no trabalho.</p> <p>Elaboração de relatórios de ocorrências na fiscalização e operação de trânsito.</p>	<p>Apresentar postura de comando na condução de equipes.</p> <p>Orientar pessoas em situações de trabalho.</p> <p>Transmitir informações de forma, neutra, clara e objetiva.</p> <p>Ouvir e compreender o outro.</p> <p>Inspirar e despertar a motivação de outros.</p> <p>Intervir e corrigir atuação de outros em situação de trabalho.</p> <p>Agir de forma pró-ativa em situações de trabalho.</p>
Nível V	<p>Normas Técnicas de Sinalização Viária e Noções de Desenhos de Projetos.</p> <p>Aspectos legais do Plano Diretor, aplicáveis a sinalização e mobilidade urbana.</p> <p>Informática (planilhas eletrônicas, editor de texto, banco de dados)</p> <p>Sistemas corporativos de gestão de processos e junção, circulação, arquivamento e guarda da documentação técnica e administrativa de projetos.</p> <p>Regulamentos legais afetos ao sistema viário (decretos, portarias, leis, etc)</p> <p>Técnicas de Planejamento e administração do tempo no trabalho</p> <p>Técnicas de planejamento, dimensionamento e alocação de recursos humanos</p>	<p>Aplicação de Conhecimentos de Informática.</p> <p>Aplicação de técnicas de organização e controle para o suprimentos de materiais</p> <p>Aplicação de técnicas para organização e fluxo de documentos e informações.</p> <p>Preparação de croquis.</p>	<p>Interação com outros grupos de trabalho.</p> <p>Percepção e visão ampliada do contexto de trabalho.</p> <p>Persistência e tolerância a pressão de prazos.</p> <p>Criatividade e flexibilidade para propor novas soluções.</p>

ANEXO II

TABELA ATUAL		
intervalo step		Média 4,4%
intervalo nível		c/sobrepos.
	R\$	Cargos providos
NÍVEL 1	1111,37	0
	1166,93	0
	1229,01	0
	1294,39	0
NÍVEL 2	1367,41	54
	1435,77	189
	1512,16	5
	1592,61	1
NÍVEL 3	1682,44	0
	1766,56	0
	1872,45	0
	1998,47	1416
NÍVEL 4	2044,91	0
	2147,16	29
	2253,45	0
	2365,02	0
NÍVEL 5	2480,94	0
	2604,99	118
	2684,46	0
	2760,98	0
	2842,43	0
	2926,28	0
Total		1812
Folha Nominal		3.553.840,92

TABELA FUTURA			
intervalo step			3,00%
intervalo nível			5,00%
NÍVEL	STEP	5% NÍVEL	Cargos providos
I	01	1127,71	
	02	1161,54	
	03	1196,39	
	04	1232,28	
	05	1269,25	
	06	1307,32	
	07	1346,54	
	08	1386,94	54
II	09	1456,29	189
	10	1499,98	
	11	1544,98	5
	12	1591,33	
	13	1639,07	1
	14	1688,24	
	15	1738,88	
	16	1791,05	
	17	1844,78	
	18	1900,13	
	19	1957,13	
	20	2015,84	1416
III	21	2076,32	
	22	2138,61	
	23	2245,54	29
	24	2312,90	
	25	2382,29	
	26	2501,41	
IV	27	2576,45	
	28	2653,74	118
V	29	2786,43	
	30	2870,02	
	31	2956,12	1812
F.Nom.	3.592.193,56	38.352,64	
Aumento Médio			1,1%
Custo na F.N.Global s/enc.			0,4%