


# **NORMA 066**

# **PROMOÇÃO POR COMPETÊNCIA**


## **Revisão 03**

**Vigência: 18/10/2012**

	<b>NORMA</b>	<b>NOR 066</b>
	<b>PROMOÇÃO POR COMPETÊNCIA</b>	<b>Pág.: 1 / 15</b>

## ÍNDICE

I.	OBJETIVO .....	02
II.	CAMPO DE APLICAÇÃO .....	02
III.	DISPOSIÇÕES GERAIS .....	02
	1. DEFINIÇÕES .....	02
	2. DIRETRIZES .....	03
	3. DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES .....	10
IV.	REFERÊNCIAS .....	11
V.	REGISTROS APLICÁVEIS .....	11
VI.	HISTÓRICO DAS REVISÕES .....	11
VII.	APROVAÇÃO .....	11
	ANEXOS .....	12

	<b>NORMA</b>	<b>NOR 066</b>
	<b>PROMOÇÃO POR COMPETÊNCIA</b>	<b>Pág.: 2 / 15</b>

## **I. OBJETIVO**

Estabelecer diretrizes para o processamento de Promoção por Competência na CET.

## **II. CAMPO DE APLICAÇÃO**

Empregados integrantes de cargos de carreira na Companhia.

## **III. DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **1. DEFINIÇÕES**

#### **1.1. Cargo**

Agrupamento de atividades de natureza similar sob uma mesma denominação.

#### **1.2. Cargos de Carreira**

Correspondem aos cargos para os quais é necessária a aprovação prévia em Concurso Público.

#### **1.3. Carreira**

Representa os níveis do cargo, organizados hierarquicamente segundo a complexidade e abrangência das atividades.

#### **1.4. Competências**

Correspondem ao conjunto de conhecimentos técnicos e habilidades atitudinais estabelecidas para o cargo.

#### **1.5. Certificação de Competências**


Corresponde ao processo de avaliação dos conhecimentos técnicos e das habilidades atitudinais.

#### **1.6. Salário Nominal**

É o valor pecuniário atribuído ao empregado conforme Tabela Salarial e expresso na Carteira de Trabalho e Previdência social – CTPS.

#### **1.7. Tabela Salarial**

Organiza os valores salariais correspondentes a cada posição que o empregado ocupa no respectivo cargo e carreira, composta por steps salariais e identificados por códigos que apresentam o nível e o respectivo step.

	<b>NORMA</b>	<b>NOR 066</b>
	<b>PROMOÇÃO POR COMPETÊNCIA</b>	<b>Pág.: 3 / 15</b>

### **1.8. Steps**

Correspondem às posições salariais previstas para cada nível da carreira.

### **1.9. Níveis**

Correspondem à subdivisão da carreira que agrega atividades de mesma complexidade e abrangência.

### **1.10. Promoção por Competência**

Corresponde à passagem de um nível para outro dentro da mesma carreira, com base nos critérios estabelecidos nesta norma.

### **1.11. Função de Chefia**

É o conjunto de ações praticadas no exercício da chefia das Unidades Orgânicas - UOs que compõem a estrutura organizacional formal da Companhia.

### **1.12. Quadro de Pessoal**

São as vagas em aberto e preenchidas em cada cargo integrante do Plano de Cargos, Carreira e Salários – PCCS aprovado em Reunião de Diretoria.

### **1.13 Vagas em Aberto**

Correspondem às vagas integrantes de cada cargo, a serem preenchidas por candidatos aprovados em concurso público quando posicionadas no nível inicial da carreira ou por promoção de competência, quando posicionadas nos demais níveis da carreira.

### **1.14. Vagas Preenchidas**

Correspondem às vagas nas quais existem empregados.

### **1.15. Vagas Reclassificadas**


Correspondem às vagas nas quais existem empregados e que serão reposicionadas, juntamente com o mesmo empregado, em outro nível da mesma carreira.

### **1.16 Folha Nominal de Salários**

Corresponde a somatória de todos os salários nominais dos empregados.

## **2. DIRETRIZES**

### **2.1. Dos Pressupostos**

	<b>NORMA</b>	<b>NOR 066</b>
	<b>PROMOÇÃO POR COMPETÊNCIA</b>	<b>Pág.: 4 / 15</b>

A promoção por competência estará condicionada às seguintes condições:

- a) disponibilidade de vaga no nível da carreira e área de concentração para o qual o empregado será promovido;
- b) disponibilidade orçamentária;
- c) o empregado deverá estar certificado nas competências estabelecidas;
- d) cumprimento de interstício de tempo no nível ou na carreira.

## **2.2. Dos Cargos Abrangidos pela Promoção por Competência**

Os cargos para os quais está prevista a promoção por competência são àqueles organizados em mais de um nível de carreira.

## **2.3. Das Áreas de Concentração**

As áreas de concentração são as estabelecidas para cargos largos constituídos com mais de um nível de carreira, em conformidade com o Plano de Cargos, Carreira e Salários, conforme quadro anexo II.

## **2.4. Da Certificação de Competências**

### **2.4.1. Realização da Certificação**

O processo de avaliação das competências será realizado por instituição externa especializada mediante contratação de serviços.

A validade do processo será de 03 (três) anos. Para atender necessidades excepcionais e emergenciais da Companhia poderão ser realizadas avaliações em períodos inferiores.


### **2.4.2. Critérios de Avaliação**

2.4.2.1. A avaliação abrangerá os conhecimentos técnicos, redação (somente para cargos de nível superior), interpretação de texto (somente para cargos de nível fundamental e médio) e habilidades atitudinais estabelecidas para o cargo e área de concentração, quando se aplicar.

2.4.2.2. Os conhecimentos técnicos serão avaliados por questões de múltipla escolha.

2.4.2.3. A avaliação de competências totalizará, no máximo, 100 (cem) pontos, sendo:

Nível	Pontuação				Total
	Conhecimentos Técnicos	Redação	Interpretação de Texto	Habilidades Atitudinais	
Fundamental	70	-	15	15	100
Médio	70	-	15	15	100
Superior	70	15	-	15	100

	<b>NORMA</b>	<b>NOR 066</b>
	<b>PROMOÇÃO POR COMPETÊNCIA</b>	<b>Pág.: 5 / 15</b>

### 2.4.3. Empregados Certificados

Serão considerados certificados os empregados que atingirem, no mínimo, a pontuação especificada a seguir, correspondente ao nível imediatamente superior na carreira, considerando o total de pontos máximos possíveis na avaliação:

Nível de Promoção	Pontuação
II	55
III	60
IV	65
V	70
VI (*)	75

(\*) somente para o cargo de Agente de Manutenção de Veículos

Este critério será adotado para todas as carreiras, independente da quantidade de níveis na qual está constituída.

### 2.4.4. Validade da Certificação de Competências

O empregado deverá validar a Certificação de Competências, sempre que for realizado um novo processo.

### 2.4.5. Inscrição

2.4.5.1. Todos os empregados integrantes dos cargos de carreira, organizados em mais de um nível, serão inscritos automaticamente nos processos de avaliação de competências, exceto aqueles que estiverem em período de experiência de contrato de trabalho e os aposentados por invalidez.

2.4.5.2. No período determinado, o empregado deverá confirmar sua inscrição no processo de avaliação de acordo com os procedimentos divulgados, quando da realização das avaliações de competências.

2.4.5.3. No ato de confirmar a inscrição na avaliação de competências, o empregado deverá indicar a área de concentração na qual será certificado, quando se aplicar.

## 2.5. Do Orçamento para Promoção

2.5.1. O orçamento para promoção será aprovado, anualmente, com base em percentual definido no Acordo Coletivo vigente. A apropriação dos percentuais para as promoções por Antiquidade, Mérito e Competências, será definida em Resolução de Diretoria.

2.5.1.1. O valor para a Promoção por Competências será calculado com base em percentual específico da Folha Nominal de Salários do penúltimo mês que anteceder ao processamento das Promoções.

2.5.1.2. Não serão computados neste cálculo os valores correspondentes aos empregados lotados na Unidade Gestora de Recursos Humanos – Aposentados por Invalidez.

	<b>NORMA</b>	<b>NOR 066</b>
	<b>PROMOÇÃO POR COMPETÊNCIA</b>	<b>Pág.: 6 / 15</b>

2.5.2. Considerando o mesmo percentual da Folha Nominal de Salários, o valor destinado à promoção será distribuído na seguinte conformidade:

- a) por carreira;
- b) por carreira dentro da área de concentração, quando for o caso;
- c) serão distribuídos proporcionalmente aos valores destinados às carreiras abrangidas pela promoção, considerando a proporção em relação ao valor global destinado para a promoção por competência os valores correspondentes à Folha Nominal de Salários dos empregados:
  - ocupantes de cargos com nível único de carreira;
  - de cargos exclusivamente de confiança;
  - dos empregados afastados e ainda não enquadrados no Plano de Cargos, Salários e Carreiras vigente.

2.5.3. Será garantida a promoção por competência de, no mínimo, 01 (um) empregado por cargo/área de concentração, desde que respeitados os critérios estabelecidos.

2.5.4. Após processadas as promoções, será constituído um fundo de verba, composto pelos valores referentes a eventuais sobras de verba nos cargos/áreas de concentração que será distribuída proporcionalmente às carreiras em que ainda houver possibilidades de promoção.

## **2.6. Da Promoção**

### **2.6.1. Das Condições Gerais**

2.6.1.1. O empregado será promovido uma única vez em cada processo de Certificação de Competências e somente para um nível imediatamente superior na carreira.

2.6.1.2. Serão elegíveis à promoção por competência os empregados que cumprirem os critérios estabelecidos nesta norma e que não tenham sofrido penalidades administrativas nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores ao mês da promoção.

2.6.1.3. O empregado deverá cumprir o interstício mínimo de tempo no nível ou na carreira, conforme estabelecido no anexo I desta norma.

2.6.1.4. O empregado promovido deverá assumir imediatamente o exercício das atividades previstas para o cargo e vaga para a qual foi promovido, exceto no caso de empregado afastado por licença médica, que terá sua promoção efetivada na data do retorno do mesmo às atividades na Companhia.

2.6.1.5. A promoção será processada quando o empregado efetivamente assumir na área de promoção as atividades previstas para o nível da carreira em que será promovido, após cumpridas todas as etapas previstas para a ascensão funcional.

	<b>NORMA</b>	<b>NOR 066</b>
	<b>PROMOÇÃO POR COMPETÊNCIA</b>	<b>Pág.: 7 / 15</b>

2.6.1.6. O empregado promovido não poderá solicitar afastamento da Companhia nos primeiros 6 (seis) meses a partir da data da promoção, exceto nos casos de afastamentos pela Previdência Social ou designação para o exercício de função de chefia.

## **2.6.2. Periodicidade**

A Promoção por Competência ocorrerá, anualmente, entre os meses de fevereiro e março ou sempre que cumpridos os pressupostos do item 2.1 da Norma 066 (vaga, orçamento, empregado certificado e tempo de carreira).

## **2.6.3. Distribuição das Vagas do Quadro Efetivo de Pessoal**

2.6.3.1. As vagas aprovadas no Quadro Efetivo de Pessoal, quando tratar-se de cargo organizado em diferentes níveis de carreira, serão distribuídas nos respectivos níveis estabelecidos em cada carreira e por área de concentração, quando se aplicar, tendo por base a alocação nas Unidades Orgânicas da Companhia.

2.6.3.2. A distribuição das vagas nos diferentes níveis da carreira e área de concentração considera os seguintes critérios:

- a) a quantidade de níveis da carreira e área de concentração;
- b) o quadro total de vagas de cada carreira e área de concentração, incluindo as vagas em aberto e as vagas preenchidas;
- c) as demandas de trabalho e nível de complexidade das atividades previstas para o cargo, que estão presentes na respectiva Unidade Orgânica.

2.6.3.3. A fixação das vagas por nível de cada carreira e área de concentração será consolidada pela Gerência de Recursos Humanos (GRH/DPD) que poderá propor ajustes técnicos necessários.

2.6.3.4. A distribuição das vagas nos diferentes níveis da carreira não poderá exceder o limite do quadro de vagas total aprovado para cada carreira e área de concentração, quando se aplicar.

2.6.3.5. As vagas distribuídas nos níveis de cada carreira e área de concentração são as constantes do anexo III desta Norma.

2.6.3.6. Respeitado o limite do Quadro de Pessoal e desde que suportado por dotação orçamentária a distribuição de vagas para cada nível da carreira e área de concentração, somente poderá ser alterada nas seguintes condições:

- a) quando houver acréscimo no Quadro de Pessoal da Companhia e mediante aprovação em Resolução de Diretoria;
- b) em função de alterações na estrutura organizacional da Companhia, mediante a emissão de Ato do Presidente e aprovadas em Resolução de Diretoria;
- c) ocorrer transferência realizada entre as áreas, autorizadas pelo Diretor da Área e a Chefia do Gabinete da Presidência.



	<b>NORMA</b>	<b>NOR 066</b>
	<b>PROMOÇÃO POR COMPETÊNCIA</b>	<b>Pág.: 8 / 15</b>

#### **2.6.4. Vagas para Promoção**

2.6.4.1. Para a promoção serão utilizadas as vagas existentes nos níveis correspondentes em cada carreira e área de concentração, quando se aplicar, exceto àquelas alocadas no nível I.

2.6.4.2. As vagas disponíveis para promoção serão divulgadas até o penúltimo mês que anteceder o processamento das promoções.

#### **2.6.5. Da Classificação para Promoção**

2.6.5.1. Os empregados serão classificados em ordem decrescente, considerando a somatória dos pontos obtidos pelos seguintes componentes:

- a) pontuação da avaliação de competências;
- b) pontuação pela aquisição de títulos.

2.6.5.2. Considerando o total de pontos obtidos os empregados serão classificados na seguinte conformidade:

- a) por carreira;
- b) por carreira e por área de concentração, quando se aplicar.

2.6.5.3. Na ocorrência de empate na classificação e em respeito ao limite orçamentário aprovado será promovido o empregado com maior tempo na respectiva carreira.

2.6.5.4. Permanecendo o empate na classificação de que trata o item anterior será promovido o empregado com data de admissão mais antiga.

2.6.5.5. Para efeito de desempate final, permanecendo o empate na classificação de que trata o item anterior, será promovido o empregado com menor registro funcional.

#### **2.6.6. Composição de Pontos**

A promoção por competências considerará a somatória de pontos obtidos pelos seguintes componentes:


- a) avaliação de competências;
- b) pontuação em razão da aquisição de títulos.

##### **2.6.6.1. Pontuação da Avaliação de Competências**

A avaliação de competências totalizará no máximo 100 (cem) pontos, conforme estabelecido no item 2.4.2.

##### **2.6.6.2. Pontuação de Títulos**

Os títulos adquiridos pelo empregado e, desde que não sejam os exigidos para o ingresso na carreira, serão pontuados na seguinte conformidade:

	<b>NORMA</b>	<b>NOR 066</b>
	<b>PROMOÇÃO POR COMPETÊNCIA</b>	<b>Pág.: 9 / 15</b>

- a) para os empregados integrantes de carreiras de nível superior:
- Doutorado corresponderá a 10 (dez) pontos;
  - Mestrado corresponderá a 6 (seis) pontos;
  - Especialização com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas corresponderá a 4 (quatro) pontos;
- b) para os empregados integrantes de carreiras de nível médio ou fundamental:
- Curso de nível superior corresponderá a 4 (quatro) pontos, desde que o empregado seja ocupante de cargo de nível médio ou fundamental;
  - Curso técnico corresponderá a 2 (dois) pontos, desde que o empregado seja ocupante de cargo de nível médio ou fundamental;
- c) na hipótese do empregado acumular mais de um título, será considerado o título com maior pontuação.

## **2.6.7. Das Condições Especiais**

### **2.6.7.1. Reclassificação de Vagas**

A reclassificação de vagas somente poderá ocorrer na associação das seguintes condições:

- a) até que todas as vagas distribuídas nos níveis da carreira e área de concentração, na conformidade do item 2.6.3, sejam preenchidas.

### **2.6.7.2. Promoção**

2.6.7.2.1. De acordo com a ordem decrescente de classificação e vaga disponível o empregado será promovido na mesma Unidade Orgânica.

2.6.7.2.2. Na hipótese de inexistência de vaga na respectiva Unidade Orgânica o empregado poderá ser promovido em UO na qual exista vaga no nível e área de concentração correspondente. Neste caso a Unidade Orgânica receptora deverá transferir um empregado enquadrado na mesma carreira para a Unidade Orgânica cedente. A transferência de vaga em aberto somente ocorrerá mediante acordo entre as áreas envolvidas.

Havendo, após o ciclo de promoções, desequilíbrio no quadro efetivo no âmbito das diretorias, poderão haver transferências complementares por decisão dos respectivos diretores. O realinhamento das necessidades de colaboradores poderá ser efetuado utilizando-se, quando possível, inscritos no Banco de Transferência de Empregados – BTE.

2.6.7.2.3. Para a transferência prevista no item anterior deverão ser adotados os seguintes critérios:

- a) consultar os empregados sobre o interesse em ser transferido para a UO em questão;

	<b>NORMA</b>	<b>NOR 066</b>
	<b>PROMOÇÃO POR COMPETÊNCIA</b>	<b>Pág.: 10 / 15</b>

b) na inexistência de interessados deverá ser transferido o empregado com menor tempo na carreira.

2.6.7.2.4. Antes que seja efetivada a promoção, o empregado poderá firmar solicitação de Renúncia à Promoção por Competência, utilizando o formulário do anexo IV.

2.6.7.2.5. O formulário devidamente preenchido e assinado pelo próprio empregado deverá ser encaminhando ao DPD para arquivo e exclusão da proposta de promoção. Nesta hipótese o empregado poderá concorrer novamente à promoção nos meses e ano seguintes.

### **3. DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES**

#### **3.1. Diretor da Área e Chefe de Gabinete da Presidência**

Autorizar o processamento de transferências entre áreas.

#### **3.2. Chefe de Gabinete da Presidência – CGP**

Autorizar o envio de relatório para deliberação em RD contendo proposta para:

- a) realização de processos de Certificação de Competências;
- b) definição da verba a ser utilizada na Certificação de Competências e mês de processamento.

#### **3.3. Gerência de Recursos Humanos – GRH**

3.3.1. Encaminhar relatório ao Chefe do Gabinete da Presidência para deliberação em RD para a realização de processos de Certificação de Competências, definição de verba a ser utilizada na Certificação de Competências e mês de processamento.

3.3.2. Elaborar a previsão orçamentária necessária, encaminhando-a para a Gerência de Orçamento e Custos – GOC e solicitando a dotação orçamentária a ser aprovada para a promoção por competência.

3.3.3. Propor a aprovação pela Diretoria da Área e Chefia de Gabinete da Presidência as alterações do quadro de vagas nos níveis dos cargos/ carreira e área de concentração.


#### **3.4. Departamento de Planejamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos – DPD**

3.4.1. Efetuar a contagem de tempo dos empregados designados para desempenhar funções de chefia de Unidades Orgânicas.

3.4.2. Manter o cadastro de cursos e títulos adquiridos pelos empregados.

3.4.3. Efetuar a pontuação por títulos adquiridos pelos empregados.

3.4.4. Emitir a relação de empregados que serão promovidos por competência, com base nos critérios estabelecidos e nos limites orçamentários aprovados.

	<b>NORMA</b>	<b>NOR 066</b>
	<b>PROMOÇÃO POR COMPETÊNCIA</b>	<b>Pág.: 11 / 15</b>

- 3.4.5. Emitir correspondência aos empregados promovidos.
- 3.4.6. Encaminhar para a GRH a relação de empregados a serem promovidos para aprovação.
- 3.4.7. Processar a alteração salarial dos empregados na Folha de Pagamento decorrente da promoção por competência.
- 3.4.8. Informar às respectivas chefias das Unidades Orgânicas a relação dos empregados promovidos por competência de sua Unidade Orgânica.

### **3.5. Departamento de Administração de Pessoal – DAP**

- 3.5.1. Informar ao DPD a aplicação de penalidades administrativas aos empregados nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores ao mês de promoção.
- 3.5.2. Efetuar o pagamento decorrente da promoção por competência.

## **IV. REFERÊNCIAS**

- Tabela de Cargos e Salários - GRH
- Prontuário dos Empregados - GRH
- Folha de Pagamento – GRH

## **V. REGISTROS APLICÁVEIS**


- Formulário “Movimentação de Pessoal - Alteração Funcional – AF” - MOD. A-093
- Pedido de Renúncia à Promoção por Competência – Anexo IV

## **VI. HISTÓRICO DAS REVISÕES**

REVISÃO			
Nº	PÁGINA	ITEM	DATA
00	Todas	-	17/10/08
01	05 e 07	Letra “d” item 2.6.1 e item 2.6.5 - IV	17/03/09
02	06 e 09	Letra “e” item 2.6.1 e letra “b” item 2.6.7.2	18/11/10
03	Todas	-	18/10/12


## **VII. APROVAÇÃO**

Esta Norma foi aprovada através da RD PR 092/12, conforme Expediente 0768/98 e passa a vigorar a partir de 18/10/2012.

	<b>NORMA</b>	<b>NOR 066</b>
	<b>PROMOÇÃO POR COMPETÊNCIA</b>	<b>Pág.: 12 / 15</b>

### ANEXO I

DENOMINAÇÃO DO CARGO	NÍVEL	INTERSTÍCIO DE TEMPO
- Gestor de Trânsito - Gestor de Educação de Trânsito - Analista de Gestão - Analista de Tecnologia de Informação - Advogado	II	Mínimo de 02 anos no nível I
	III	Mínimo de 03 anos no nível II ou 05 anos na carreira
	IV	Mínimo de 04 anos no nível III ou 09 anos na carreira
	V	Mínimo de 06 anos no nível IV ou 15 anos na carreira
	VI	Mínimo de 08 anos no nível V ou 18 anos na carreira
Operador de Trânsito	II	Mínimo de 01 ano no nível I
	III	Mínimo de 04 anos no nível II ou 05 anos na carreira
	IV	Mínimo de 05 anos no nível III ou 10 anos na carreira
	V	Mínimo de 05 anos no nível IV ou 15 anos na carreira
Agente de Manutenção de Veículos	II	Mínimo de 02 anos no nível I
	III	Mínimo de 02 anos no nível II ou 04 anos na carreira
	IV	Mínimo de 03 anos no nível III ou 07 anos na carreira
	V	Mínimo de 04 anos no nível IV ou 11 anos na carreira
	VI	Mínimo de 04 anos no nível V ou 15 anos na carreira
Operador de Monitoramento e Informação de Trânsito	II	Mínimo de 02 anos no nível I
	III	Mínimo de 03 anos no nível II ou 05 anos na carreira
	IV	Mínimo de 05 anos no nível III ou 10 anos na carreira
Técnico de Sinalização	II	Mínimo de 02 anos no nível I
	III	Mínimo de 03 anos no nível II ou 05 anos na carreira
	IV	Mínimo de 05 anos no nível III ou 10 anos na carreira
Assistente de Administração	II	Mínimo de 02 anos no nível I
	III	Mínimo de 03 anos no nível II ou 05 anos na carreira
	IV	Mínimo de 05 anos no nível III ou 10 anos na carreira
Agente de Pesquisa Técnico de Projetos	II	Mínimo de 03 anos no nível I
	III	Mínimo de 05 anos no nível II ou 08 anos na carreira
Agente de Transporte	II	Mínimo de 02 anos no nível I
	III	Mínimo de 05 anos no nível II ou 07 anos na carreira
Agente de Manutenção de Sinalização	II	Mínimo de 03 anos no nível I
	III	Mínimo de 04 anos no nível II ou 07 anos na carreira
Técnico em Tecnologia da Informação e Comunicação	II	Mínimo de 04 anos no nível I


	<b>NORMA</b>	<b>NOR 066</b>
	<b>PROMOÇÃO POR COMPETÊNCIA</b>	<b>Pág.: 13 / 15</b>

## ANEXO II

CARGO COM MAIS DE UM NÍVEL DE CARREIRA	ÁREA DE CONCENTRAÇÃO PARA PROMOÇÃO
Advogado	Não possui
Agente de Manutenção de Sinalização	Não possui
Agente de Manutenção de Veículos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mecânica de Autos</li> <li>- Mecânica de Motos</li> <li>- Elétrica de Autos</li> <li>- Pintura de Autos</li> <li>- Funilaria de Autos</li> <li>- Tapeçaria/ Vidraçaria</li> </ul>
Agente de Pesquisa	Não possui
Agente de Transporte	Não possui
Analista de Gestão	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administração Geral</li> <li>- Auditoria</li> <li>- Finanças</li> <li>- Gestão Estratégica</li> <li>- Marketing e Comunicação</li> <li>- Orçamento, Custos e Contabilidade</li> <li>- Pesquisa</li> <li>- Recursos Humanos</li> <li>- Suprimentos, Licitação e Contratos</li> </ul>
Analista de Tecnologia da Informação	Não possui
Assistente de Administração	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administração Geral</li> <li>- Educação de Trânsito</li> </ul>
Gestor de Educação de Trânsito	Não possui
Gestor de Trânsito	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Engenharia de Trânsito</li> <li>- Planejamento e Projetos</li> <li>- Sinalização</li> </ul>
Operador de Monitoramento e Informações de Trânsito	Não possui
Operador de Trânsito	Não possui
Técnico de Projetos	Não possui
Técnico de Sinalização de Trânsito	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sinalização Semafórica</li> <li>- Sinalização Vertical, Horizontal e Obras Civis</li> </ul>
Técnico de Tecnologia da Informação e Comunicação	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Telecomunicações</li> <li>- Informática</li> </ul>

**NORMA****NOR 066****PROMOÇÃO POR COMPETÊNCIA****Pág.: 14 / 15****ANEXO III**

<b>Quadro de Vagas para Promoção 2012 - Consolidado Ago/2012</b>						
<b>Cargo</b>	<b>Área de Concentração</b>	<b>Nível II</b>	<b>Nível III</b>	<b>Nível IV</b>	<b>Nível V</b>	<b>Nível VI</b>
<b>ADVOGADO</b>	<b>-NAO POSSUI</b>	7	2	1	1	não
<b>AG MANUT SINALIZ</b>	<b>-NAO POSSUI</b>	10	5	não	não	não
<b>AG MANUT VEICULOS</b>	<b>-ELETRICA AUTOS</b>	0	0	0	1	0
	<b>-FUNILARIA AUTOS</b>	2	0	0	0	0
	<b>-MECANICA AUTOS</b>	5	0	1	0	1
	<b>-MECANICA MOTOS</b>	1	1	0	1	0
	<b>-PINTURA AUTOS</b>	0	0	0	0	0
	<b>-TAPECARIA/VIDRAC</b>	0	1	0	0	0
<b>AG PESQUISA</b>	<b>-NAO POSSUI</b>	-1	3	não	não	não
<b>AG TRANSPORTE</b>	<b>-NAO POSSUI</b>	-9	11	não	não	não
<b>ANAL GESTAO</b>	<b>-ADMINISTR GERAL</b>	4	-2	4	1	não
	<b>-AUDITORIA</b>	0	0	-1	1	não
	<b>-FINANCAS</b>	1	1	1	0	não
	<b>-GESTAO ESTRATEGICA</b>	1	-1	1	0	não
	<b>-MARKET/COMUNIC</b>	2	1	2	0	não
	<b>-ORCAM/CUSTOS/CONTAB</b>	1	1	1	1	não
	<b>-PESQUISA</b>	1	0	2	0	não
	<b>-REC HUMANOS</b>	4	3	2	0	não
<b>-SUPRIM LIC/CONTRAT</b>	-2	1	1	1	não	
<b>ANAL TECNOL INFORM</b>	<b>-NAO POSSUI</b>	2	2	1	1	não
<b>ASSIST ADM</b>	<b>-ADM GERAL</b>	38	9	57	não	não
	<b>-EDUC TRANSITO</b>	0	-15	15	não	não
<b>GESTOR EDUC TRANSITO</b>	<b>-NAO POSSUI</b>	5	-1	1	2	não
<b>GESTOR TRANSITO</b>	<b>-ENG OPER FISC TRAN</b>	-11	13	12	11	não
	<b>-PLANEJ/PROJETOS</b>	4	1	7	8	não
	<b>-SINALIZ TRANSITO</b>	1	1	1	1	não
<b>OPER MONIT INF TRANS</b>	<b>-NAO POSSUI</b>	15	5	4	não	não
<b>OPER TRANSITO</b>	<b>-NAO POSSUI</b>	125	17	12	14	não
<b>TEC PROJETOS</b>	<b>-NAO POSSUI</b>	5	4	não	não	não
<b>TEC SINAL TRANSITO</b>	<b>-SIN VERT/HORIZ/OBRA</b>	2	2	1	não	não
	<b>-SEMAFORICA</b>	2	1	2	não	não
<b>TEC TECNOL INF COMUN</b>	<b>-INFORMATICA</b>	4	não	não	não	não
	<b>-TELECOMUNIC</b>	1	não	não	não	não
<b>Total Geral</b>		<b>220</b>	<b>66</b>	<b>128</b>	<b>44</b>	<b>1</b>

	<b>NORMA</b>	<b>NOR 066</b>
	<b>PROMOÇÃO POR COMPETÊNCIA</b>	<b>Pág.: 15 / 15</b>

#### ANEXO IV

#### Renúncia à Promoção por Competência

Eu \_\_\_\_\_ empregado da  
Companhia de Engenharia de Tráfego – CET, Registro Funcional nº \_\_\_\_\_, por livre e  
expressa vontade renuncio à Promoção por Competência indicada para o nível \_\_\_\_\_, do  
cargo \_\_\_\_\_, prevista para processamento no mês  
de \_\_\_\_\_ do ano de \_\_\_\_\_.

São Paulo,

Assinatura: \_\_\_\_\_