



REGULAMENTO DO PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS (PCCS)

SCP PAR Porto de Imbituba S.A.

Imbituba, 2021

Sumário

TÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES	3
TÍTULO II – DA ESTRUTURA DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS	3
<i>CAPÍTULO I - DA CARREIRA</i>	3
<i>SEÇÃO I - DA PROGRESSÃO HORIZONTAL</i>	<i>4</i>
<i>SEÇÃO II - DA PROGRESSÃO VERTICAL</i>	<i>6</i>
<i>CAPÍTULO II – DOS CARGOS</i>	7
<i>SEÇÃO I – DAS FUNÇÕES GERENCIAIS.....</i>	<i>7</i>
<i>CAPÍTULO III – DOS SALÁRIOS</i>	8
TÍTULO III – DO DIMENSIONAMENTO DE PESSOAL	8
<i>CAPÍTULO I – DO PROVIMENTO DE VAGA</i>	9
<i>SEÇÃO I - DA MOVIMENTAÇÃO INTERNA DE PESSOAL</i>	<i>9</i>
<i>SEÇÃO II – DO CONCURSO PÚBLICO.....</i>	<i>9</i>
TÍTULO IV – DA MIGRAÇÃO DO ATUAL PLANO PARA O PCCS.....	10
<i>CAPÍTULO I – DO ENQUADRAMENTO FUNCIONAL</i>	10
<i>CAPÍTULO II – DO ENQUADRAMENTO SALARIAL</i>	11
<i>CAPÍTULO III – DO AJUSTE DE REFERÊNCIA</i>	12
<i>CAPÍTULO IV – DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS</i>	12
TÍTULO V – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS	13

TÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Além dos fundamentos constitucionais e infraconstitucionais basilares, os princípios e diretrizes que norteiam o Plano de Carreira, Cargos e Salários - PCCS da **SCPAR Porto de Imbituba** são:

- I. **Universalidade**: integram o PCCS os empregados públicos celetistas pertencentes ao quadro próprio da SCPAR Porto de Imbituba.
- II. **Equidade**: fica assegurado o tratamento igualitário para os profissionais integrantes dos cargos que desempenham as mesmas funções, entendido como igualdade de direitos, obrigações e deveres.
- III. **Isonomia**: é assegurado tratamento remuneratório isonômico para os empregados com funções iguais, dentro do mesmo nível de escolaridade, observando-se a igualdade de direitos, obrigações, deveres, a legislação vigente e o histórico decorrente de plano de cargos e política salarial preexistente.
- IV. **Publicidade e Transparência**: é assegurado amplo conhecimento das regras contidas neste PCCS.

Art. 2º Constituem objetivos do presente PCCS:

- I. Estruturar Carreiras, Cargos e Salários na SCPAR Porto de Imbituba.
- II. Estabelecer carreira considerando os diversos fatores capazes de justificar o maior ou menor nível de remuneração salarial, bem como as perspectivas de progresso.
- III. Tornar transparente aos empregados as atividades inerentes aos cargos e às funções, promovendo o Desenvolvimento de Competências.
- IV. Estabelecer política de remuneração adequada à realidade financeira da SCPAR Porto de Imbituba, levando em conta o mercado em que atua e a carreira vigente de cada empregado.
- V. Reconhecer, recompensar, valorizar e dar segurança aos empregados, por meio de critérios que proporcionem igualdade de oportunidades profissionais, garantindo a qualidade dos serviços prestados e os resultados à sociedade.
- VI. Orientar o planejamento e a execução de sistemas de gestão, acompanhamento e avaliação dos empregados.

TÍTULO II – DA ESTRUTURA DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS

CAPÍTULO I - DA CARREIRA

Art. 3º Carreira é o potencial de desenvolvimento funcional do empregado dentro de seu cargo, com o aumento gradativo da complexidade de suas atribuições e responsabilidades.

Art. 4º O crescimento na carreira se dá por meio da progressão horizontal, através do merecimento ou da antiguidade, e pela progressão vertical, observado o disposto no Art. 58.

SEÇÃO I - DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 5º Progressão horizontal é o processo de evolução natural da carreira, pelo qual o empregado percebe acréscimo de seu salário, mediante o aumento de uma referência de enquadramento na tabela salarial.

Art. 6º A Progressão horizontal na tabela salarial se dá por merecimento e por antiguidade. A antiguidade ocorre somente nos anos pares, no mês de “aniversário” de admissão do empregado, e a de merecimento no mês de julho dos anos ímpares.

§1º A primeira progressão que o empregado faz jus acontece após o 12º (décimo segundo) mês da sua admissão. Se a primeira progressão for por merecimento requer-se também que seja cumprido o tempo mínimo exigido no calendário da avaliação de desempenho. Caso não tenha cumprido o tempo mínimo, então a progressão vai acontecer no ano seguinte, por antiguidade.

§2º Não haverá nenhum tipo de progressão quando o empregado estiver enquadrado na última referência salarial do seu grupo ocupacional, do seu cargo ou do seu nível, ressalvado o disposto na Seção II do Capítulo I deste Título.

SUBSEÇÃO I – DA PROGRESSÃO POR MERECIMENTO

Art. 7º. A progressão por merecimento é o reconhecimento da SCPAR Porto de Imbituba mediante a análise de critérios previamente estabelecidos, face aos instrumentos próprios citados a seguir, em relação ao empregado, com vistas a efetivar acréscimo salarial em função de seu desempenho e dos resultados alcançados.

Parágrafo Único. Satisfeitas as condições estabelecidas nesta subseção, o acréscimo é de 1 (uma) referência salarial a cada 2 (dois) anos, somente nos anos ímpares, ressalvado o disposto no parágrafo terceiro do Art. 14.

Art. 8º Na aferição do desempenho e resultados alcançados pelo empregado são utilizados os instrumentos da Avaliação de Desempenho, da Avaliação da Maturidade Profissional e da Avaliação de Resultado.

Parágrafo Único. O resultado das avaliações deve estar devidamente arquivado.

Art. 9º As diretrizes, regras e ferramentas que servem como parâmetros para o processo de Avaliação de Desempenho do empregado, para fins de promoção por merecimento, estão no Anexo I.

Art. 10 A Avaliação da Maturidade Profissional do empregado, para fins de promoção por merecimento, se dá em conformidade com as diretrizes e regras constantes do Anexo II, cujo peso estabelecido pela Diretoria é de até 50% (cinquenta por cento).

Art. 11 A Avaliação de Resultado, para fins de promoção por merecimento, se dá em conformidade com as diretrizes e regras constantes do Anexo III, cujo peso estabelecido pela Diretoria é o complementar em relação à Maturidade Profissional para atingir 100% (cem por cento).

Parágrafo Único. Os indicadores e metas são desdobramentos do planejamento estratégico da SCPAR Porto de Imbituba, sendo revisados pela diretoria da SCPAR Porto de Imbituba e homologados pelo Conselho de Administração a cada avaliação anual.

Art. 12 Para estar habilitado a concorrer à progressão por merecimento, o empregado não pode ser enquadrado em nenhuma das situações mencionadas a seguir, durante os períodos objeto da avaliação:

- I. Ter sofrido pena disciplinar (suspensão ou advertência);
- II. Ter sofrido condenação penal ligada ao exercício de cargo público;
- III. Ter gozado licença médica superior a 180 (cento e oitenta) dias;
- IV. Ter gozado licença sem remuneração por qualquer período;
- V. Ter estado à disposição de outros órgãos por qualquer período; e
- VI. Ter se afastado para mandato eletivo ou representação sindical.

Art. 13 Na progressão por merecimento o resultado da Avaliação de Desempenho indicará se o empregado está ou não apto a concorrer ao merecimento.

Parágrafo Único. O empregado está apto quando a nota da sua Avaliação de Desempenho, dada pelo superior hierárquico/gestor, auxiliado pela Equipe de Avaliação, for superior a 75% (setenta e cinco por cento) da nota máxima.

Art. 14 Atendida a condição estabelecida no parágrafo único do Art. 13, ao empregado que alcançar a pontuação mínima, decorrente da média aritmética ponderada da Avaliação da Maturidade Profissional com a Avaliação de Resultados é concedida a progressão por merecimento.

§1º A pontuação mínima requerida do empregado para fazer jus à progressão por merecimento é de 65% (sessenta e cinco por cento) da pontuação máxima passível de obtenção.

§2º Na hipótese de alguns empregados não atingirem a pontuação mínima, conforme previsto no parágrafo primeiro deste artigo, o saldo será redistribuído nos termos deste parágrafo.

- I. Apura-se o valor hipotético da progressão por merecimento dos empregados aprovados na avaliação de desempenho.
- II. Verifica-se o valor efetivamente gasto com os empregados que obtiveram a nota mínima para progressão por merecimento conforme parágrafo primeiro deste artigo.

III. A diferença entre os valores do inciso I e II deste parágrafo será redistribuída aos empregados com melhor desempenho.

§3º A aferição do melhor para o pior desempenho aplica-se ao empregado que atingiu a meta de 650 (seiscentos e cinquenta) pontos no Anexo III. Neste caso, são consideradas as notas auferidas pelo mesmo na Avaliação da Maturidade Profissional e na Avaliação de Resultado, nos termos deste artigo. O valor a ser distribuído é limitado a 1 (uma) referência por empregado e não pode ultrapassar a diferença de valores apurada no inciso III do §2º deste artigo. Nestas condições, para o caso de empate a Diretoria estabelece as regras.

SUBSEÇÃO II – DA PROGRESSÃO POR ANTIGUIDADE

Art. 15 A progressão por antiguidade é o reconhecimento por parte da SCPAR Porto de Imbituba de que o empregado está habilitado ao acréscimo em seu salário de uma referência salarial, devido ao tempo em efetivo exercício dedicado pelo mesmo em prol da SCPAR Porto de Imbituba.

Art. 16 Não terá direito a promoção por antiguidade o empregado que no período aquisitivo se enquadrar nas hipóteses abaixo relacionadas:

- I. Licença sem remuneração acima de 90 (noventa) dias.
- II. Pena de suspensão disciplinar por qualquer tempo.

SEÇÃO II - DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 17 Progressão Vertical é a movimentação do empregado, dentro do mesmo Cargo, de um Nível para outro Nível, para os cargos de nível superior.

Art. 18 A progressão vertical para os cargos do grupo ocupacional superior ocorre somente no âmbito das Normas de Capacitação da SCPAR Porto de Imbituba, observado o quadro de lotação aprovado nos termos do Art. 28 e seguintes deste PCCS.

§1º O empregado que possui ou venha cursar pós-graduação fora das Normas de Capacitação da SCPAR Porto de Imbituba não faz jus à progressão vertical.

§2º Sendo reconhecido ou validado pelas Normas de Capacitação da SCPAR Porto de Imbituba o empregado cujo curso de pós-graduação for de especialização é enquadrado no nível II; para os demais cursos (mestrado, doutorado e pós-doutorado), no nível III.

§3º O empregado que realizar pós-graduação após a implantação deste PCCS e observado o disposto neste artigo, faz jus à progressão vertical ascendendo 1 (uma) referência salarial para curso de especialização e 2 (duas) referências salariais para curso de mestrado, doutorado ou pós-doutorado (não cumulativos), desde que o curso tenha pertinência temática com as atividades da empresa e seja compatível com as atribuições do cargo do empregado, conforme regramento a ser definido nas normas internas de capacitação.

§4º O empregado que concluir curso de pós-graduação, de nível igual ou inferior ao título que possui, não fará jus à progressão vertical. Porém, referido curso pode ser contemplado na avaliação de maturidade prevista no Art. 10.

§5º No Quadro de Cargos (Anexo IV) estão os cargos suscetíveis de ascensão por promoção vertical e seus limites.

Art. 19 Na progressão vertical deve ser observado o disposto no Art. 28 e seguintes.

CAPÍTULO II - DOS CARGOS

Art. 20 A estrutura dos Grupos Ocupacionais com competência para atuar nos objetivos e finalidades da SCPAR Porto de Imbituba, previsto em seu estatuto, são denominados conforme segue.

- I. Grupo Ocupacional Administrativo;
- II. Grupo Ocupacional Técnico;
- III. Grupo Ocupacional Superior.

Art. 21 Os Grupos Ocupacionais representam conjuntos de cargos que se diferenciam pela complexidade de suas atividades e nível de escolaridade requerido para o seu exercício.

§1º O conjunto de cargos está discriminado no Quadro de Cargos, constante do Anexo IV.

§2º Os requisitos, descrição sumária e funções para cada cargo estão no Catálogo de Cargos e Funções constantes do Anexo V.

§3º A criação de atividades ou sua variação em função de inovações tecnológicas, que implique na alteração do Catálogo de Cargos e Funções e do Quadro de Vagas ou mudanças na estrutura, operação e condições em que se realiza o trabalho, devem ser objetos de estudo e de aprovação pelos órgãos competentes, visando à inclusão do novo conteúdo na estrutura do Plano.

SEÇÃO I - DAS FUNÇÕES GERENCIAIS

Art. 22 As Funções Gerenciais exercidas exclusivamente por empregado efetivo da SCPAR Porto de Imbituba são aquelas que envolvem ações de orientação, supervisão, coordenação e controle, sendo que sua ocupação decorre de designação de autoridade estatutária competente.

Art. 23 A Diretoria da SCPAR Porto de Imbituba estabelece a estrutura, quantidade, remuneração, progressão por merecimento e a descrição das atribuições das Funções Gerenciais por meio do Plano Gerencial, observado o disposto neste PCCS e na legislação competente, devidamente aprovado e homologado pelo Conselho de Administração.

CAPÍTULO III - DOS SALÁRIOS

Art. 24 Todo empregado receberá, como contraprestação pecuniária dos serviços prestados pelo mesmo em prol da SCPAR Porto de Imbituba, uma remuneração composta de:

- I. Salário fixo do respectivo cargo, previsto na tabela salarial de seu grupo ocupacional, de acordo com o seu estágio na carreira e nas regras estabelecidas neste PCCS;
- II. Adicionais pela execução de serviços em condições especiais, previstas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;
- III. Vantagem pessoal decorrente de direito adquirido, de previsão em Acordo Coletivo de Trabalho e de normas internas da SCPAR Porto de Imbituba, inclusive prevista neste PCCS; e
- IV. Gratificação pelo desempenho de função gerencial, observado o disposto no Art. 23.

Art. 25 O salário fixo está contemplado nas Tabelas Salariais do Anexo VI cujas referências salariais representam a amplitude do menor ao maior salário, por nível, no âmbito de cada grupo ocupacional.

Parágrafo Único. Conforme disposto no Anexo IV, o grupo ocupacional é formado por cargos, sendo cada qual vinculado a um determinado nível.

Art. 26 A referência inicial e final de cada um dos níveis é em conformidade com o estabelecido neste artigo e no Anexo VI, cujo resumo está na Tabela 1, a seguir.

Grupo Ocupacional	Nível	Referência
Administrativo	I	27 a 68
Técnico	I	30 a 71
Superior	I	54 a 95
	II	58 a 99
	III	66 a 104

Tabela 1 – Grupo ocupacional por referência salarial

Art. 27 A tabela salarial integrante deste plano é reajustada nos termos do Acordo Coletivo de Trabalho.

TÍTULO III – DO DIMENSIONAMENTO DE PESSOAL

Art. 28 A Diretoria da SCPAR Porto de Imbituba estabelece o quantitativo de pessoal necessário para cada cargo nas diversas unidades, sistematizado no Quadro de Lotação, bem como a composição do quadro qualitativa e quantitativa da força de trabalho necessária à realização das suas atividades.

§1º O quantitativo de pessoal deve estar dentro dos limites estabelecidos no âmbito do Conselho de Administração.

§2º O quantitativo de pessoal também deve ser dimensionado por Grupo Ocupacional previsto no Art. 20, inclusive por nível, quando for o caso.

Art. 29 O dimensionamento de pessoal deve ser analisado e avaliado em função de políticas, diretrizes e condições que afetam os processos de trabalho, com destaque para:

- I. Inovações tecnológicas, reestruturações organizacionais e demais mudanças ocupacionais;
- II. Aumento de demanda e/ou expansão de mercado;
- III. Força de trabalho; e
- IV. Determinações legais.

Art. 30 O Quadro de Lotação é o resultado do dimensionamento de pessoal e toda e qualquer alterações deverá se dar pela Diretoria da SCPAR Porto de Imbituba, observado o disposto no estatuto e no §1º do Art. 28.

CAPÍTULO I - DO PROVIMENTO DE VAGA

Art. 31 O atendimento da necessidade de pessoal prevista no Quadro de Lotação pode se dar por meio de movimentação de pessoal e/ou concurso público.

SEÇÃO I – DA MOVIMENTAÇÃO INTERNA DE PESSOAL

Art. 32 A movimentação interna do empregado de uma unidade para outra pode gerar mudança de função, desde que não implique em alteração no cargo em que está enquadrado, observado as normas internas da SCPAR Porto de Imbituba.

SEÇÃO II – DO CONCURSO PÚBLICO

Art. 33 O provimento para emprego público no cargo e função existente no quadro de lotação da SCPAR Porto de Imbituba atenderá às disposições legais e premissas a seguir:

- I. Aprovação em concurso público específico;
- II. Comprovação dos requisitos para o exercício do cargo;
- III. Admissão mediante assinatura do contrato de trabalho; e
- IV. Avaliação satisfatória no período de experiência.

Art. 34 O provimento para emprego depende da existência de vaga, levando em conta o estabelecido no quadro de lotação e ocorrerá por decisão de Diretoria, mediante autorização do Conselho de Administração.

Art. 35 O empregado pretendente a um novo cargo, atendendo as condições estabelecidas em edital, pode participar de concurso público e, uma vez aprovado e convocado é admitido no novo cargo.

Parágrafo Único. Para admissão no novo cargo o empregado deve rescindir o contrato de trabalho vigente.

Art. 36 O período de experiência do empregado é de 90 (noventa) dias, atendendo ao disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, podendo referido período ser ampliado desde que disposto em Acordo Coletivo de Trabalho. Ao final o empregado é avaliado sendo efetivado ou desligado da SCPAR Porto de Imbituba, dependendo do resultado desta avaliação.

TÍTULO IV – DA ADESÃO DO EMPREGADO CONCURSADO ATÉ A APROVAÇÃO DESTE PCCS

Art. 37 Para surtir os efeitos previstos neste PCCS, o empregado deverá fazer a sua opção pelo plano, mediante a assinatura do termo de adesão o qual conterá, entre outros, o nome, a matrícula, o cargo e a função antes e depois do enquadramento e o salário fixo.

§1º O prazo para assinatura do termo de adesão vai até 30 de novembro de 2017.

§2º O enquadramento toma como base o salário vigente no mês de outubro de 2017 e ocorrerá na folha de pagamento do salário de novembro de 2017.

CAPÍTULO I – DO ENQUADRAMENTO FUNCIONAL

Art. 38 O enquadramento do empregado por correlação no novo Quadro de Cargos obedecerá aos preceitos constitucionais do concurso público e o disposto neste PCCS, de modo que sejam respeitados os seguintes aspectos com relação às funções e paradigmas:

- I. Onível de escolaridade e a formação requisitada para ingresso;
- II. A natureza e a complexidade das atividades; e
- III. A remuneração correspondente ao seu exercício.

Art. 39 O instrumento que baliza o enquadramento do empregado do cargo/função atual para o novo cargo e grupo ocupacional é o Quadro de Correlação de Cargos, contemplado no Anexo VII deste PCCS.

§1º O cargo Assistente Portuário deixa de existir, passando a denominar-se “Administrativo Portuário”, nos termos do Anexo VII.

§2º O cargo Técnico Portuário mantém a mesma denominação, nos termos do Anexo VII.

§3º O cargo Analista Portuário deixa de existir, sendo os respectivos cargos, ocupados pelos atuais empregados convertidos em cargos nos termos do Anexo VII.

Art. 40 Uma vez enquadrado no Quadro de Correlação de Cargos, o empregado é designado pela Diretoria da SCPAR Porto de Imbituba para o exercício das funções integrantes do escopo de atuação de seu cargo, segundo o Catálogo de Cargos e Funções constante do Anexo V.

CAPÍTULO II – DO ENQUADRAMENTO SALARIAL

Art. 41 Efetuada a migração funcional, o enquadramento de cada empregado na nova tabela salarial correspondente ao seu cargo, constante do Anexo VI, dar-se-á na sequência das situações apresentadas nos incisos seguintes, observado o estabelecido no Art. 26:

- I. O enquadramento na nova tabela salarial é feito com o salário fixo (código 001);
- II. O empregado cujo salário fixo for inferior ao menor salário da nova tabela salarial do seu cargo e nível é enquadrado na referência inicial.
- III. O empregado cujo salário fixo vigente for superior ao menor salário da nova tabela salarial do seu cargo e nível é enquadrado na referência desta tabela que corresponda ao salário vigente.
- IV. O empregado cujo salário fixo vigente for superior ao menor salário da nova tabela salarial do seu cargo e nível e não encontre correspondente salarial em referida tabela, é enquadrado na referência salarial imediatamente superior.
- V. O empregado cujo salário fixo vigente for superior ao maior salário da nova tabela salarial do seu cargo e nível é enquadrado na maior referência salarial da referida tabela sendo a diferença para o seu salário lançada como “Diferença salarial PCCS - código correspondente”.

Parágrafo Único. A diferença salarial PCCS prevista no inciso V tem seu valor compensado com a progressão horizontal e/ou vertical.

Art. 42 Considerando o disposto no Edital do Concurso Público nº 001/2014 e/ou 001/2015, o empregado enquadrado no cargo de Assistente Portuário, migra para a tabela salarial do Anexo VI deste PCCS, no Nível I do Grupo Ocupacional Administrativo “Administrativo”, agregando as novas funções inerentes ao cargo.

Art. 43 Considerando o disposto no Edital do Concurso Público nº 001/2014 e/ou 001/2015, o empregado enquadrado no cargo Técnico Portuário, migra para a tabela salarial do Anexo VI deste PCCS, no Nível I do Grupo Ocupacional Técnico “Técnico”.

Parágrafo Único. A progressão salarial para o empregado migrado inicia na referência 33 (trinta e três).

Art. 44 Considerando o disposto no Edital do Concurso Público nº 001/2014 e/ou 001/2015, o empregado enquadrado no cargo Analista Portuário, migra para a tabela salarial “Superior – Nível I” do Anexo VI. Se o empregado possui título de especialização migra para a tabela salarial “Superior – Nível II” e para a tabela salarial “Superior – Nível III” se possui mestrado ou doutorado.

CAPÍTULO III – DO AJUSTE DE REFERÊNCIA

Art. 45 Após o enquadramento salarial será concedida ao empregado 1 (uma) referência salarial para cada ano trabalhado na SCPAR Porto de Imbituba, a contar da admissão até o mês de implantação do plano.

Parágrafo Único. Para efeitos de contagem de ano, após completado meio ano de tempo trabalhado arredonda-se para cima.

Art. 46 Após o ajuste previsto no Art. 45 será concedido ao empregado 1 (uma) referência salarial.

Art. 47 O empregado que se enquadra nos artigos 42 e 43 faz jus ao recebimento de uma referência salarial se, na data de aprovação deste PCCS, possui título de graduação em área correlata ao negócio do Porto, nos termos das Normas de Capacitação, observado o disposto no Art. 51.

CAPÍTULO IV – DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 48 A Diretoria da SCPAR Porto de Imbituba nomeará Comissão de Implantação específica para este PCCS, cabendo a esta a coordenação dos processos necessários a sua implantação e aplicação.

§1º Ao empregado é assegurado o direito de recorrer à Comissão de Implantação, dentro do prazo de 30 (trinta) dias após a implantação deste PCCS, quando houver divergências na aplicação das regras prevista pelo mesmo.

§2º Persistindo a divergência o empregado poderá impetrar recurso administrativo junto à Diretoria da SCPAR Porto de Imbituba.

Art. 49 A implantação do PCCS acontece com o ajuste funcional, salarial e de referências de todos os empregados cuja adesão se deu no prazo estabelecido no §1º do Art. 37.

§1º O empregado que estiver com o contrato de trabalho suspenso e que assinou o termo de adesão na data aprazada, faz jus ao enquadramento nos termos deste PCCS quando de seu retorno a SCPAR Porto de Imbituba.

§2º O empregado que assinar o termo de adesão após o prazo estabelecido no §1º do art. 37, não faz jus às vantagens estabelecidas nos artigos 45, 46 e 47 deste PCCS.

§3º O ajuste funcional e o enquadramento salarial, no caso dos parágrafos anteriores, não retroagem à data de implantação deste PCCS.

§4º Ajuste funcional consiste na alteração do atual cargo ocupado pelo empregado para o correspondente da nova estrutura, sem configurar investidura em cargo distinto do provimento originário.

Art. 50 A programação da implantação deste PCCS deve observar as seguintes etapas:

- I. Revisões do enquadramento; e
- II. Encerramento da implantação do PCCS.

Art. 51 O Anexo III deste PCCS deverá estar aprovado até 31/12/2017, enquanto as Normas de Capacitação prevista no Art. 18 e o Quadro de Lotação previsto no Art. 28, até 30/04/2018.

TÍTULO V – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 52 A investidura em cargo ou emprego público, distinto do provimento originário, depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e título, nos termos do Art. 37 da Constituição Federal.

Art. 53 Com o enquadramento completo do empregado, a progressão horizontal inicia com o critério de antiguidade. No ano subsequente terá continuidade com a aplicação do critério de merecimento com base nos instrumentos de avaliação previstos no Art. 8º, seguindo a ordem sequencial das ocorrências de manutenção do Plano.

§1º No ano de implantação deste PCCS, todos os empregados da ativa em 31/10/2017 fazem jus à progressão por antiguidade, no mês de aniversário de empresa.

§2º As Avaliações previstas no Art. 8º, para fins de manutenção do PCCS, quanto aos fatores, critérios, pesos, especificações e respectivos pontos, deverão ser testados e avaliados durante o período entre a data de implantação do PCCS e a data da primeira aplicação da progressão por merecimento, para que sejam procedidos os ajustes necessários pela Diretoria, devidamente aprovado pelo Conselho de Administração. Somente então será validada para fins de aplicação.

Art. 54º Caberá à Gerência de Recursos Humanos a responsabilidade de administrar, orientar, promover as complementações necessárias, elaborar instruções normativas e manter atualizados os procedimentos descritos neste documento, zelando pelo efetivo cumprimento das diretrizes do PCCS.

Parágrafo Único. A gestão do PCCS, no exercício diário das atividades de cada área, deve ser feita pelo gerente.

Art. 55 É vedada a criação de adicionais salariais em face da formação escolar, com exceção da rubrica salarial “diferença piso lei - código correspondente” e “Diferença salarial PCCS – código correspondente”.

Parágrafo único. Eventual e efetiva necessidade de criação de outras rubricas dependerá de prévia autorização do Conselho de Administração.

Art. 56 Todos os empregados terão direito ao conhecimento amplo deste plano, ficando cópia do mesmo à disposição para consulta na Gerência a que se subordina o mesmo.

Art. 57 Os casos omissos serão resolvidos pela Diretoria SCPAR Porto de Imbituba com a homologação de seu Conselho de Administração.

Art. 58 Este PCCS poderá ser revisto a cada 4 (quatro) anos, ou quando se fizer necessário, devendo ser aprovado pelo Conselho de Administração.

§1º Na hipótese de haver risco de comprometimento da receita, em face dos efeitos da progressão horizontal e/ou vertical previstas neste plano sobre os gastos com pessoal, a Diretoria deixará de aplicar referida progressão.

§2º O comprometimento da receita (CR) é medido por meio da fórmula:

CR = EBITDA (+/-) resultado financeiro líquido (-) tributo incidente sobre o lucro antes do imposto de renda (-) dividendo ou juros sobre capital próprio devidos ou distribuídos (-) pagamento do principal do serviço da dívida (-) PLR (-) taxa de depreciação de 4% (quatro pontos percentuais) incidente sobre o laudo de avaliação do “Porto Organizado” corrigido pelo IGP-M (-) depreciação e/ou amortização dos investimentos não vinculados ao laudo de avaliação realizados pela SCPAR Porto de Imbituba.

§3º O EBITDA é apurado subtraindo-se da receita operacional líquida os custos e despesas operacionais, deixando de considerar o resultado financeiro líquido, os impostos incidentes sobre o lucro e a depreciação/amortização.

§4º Os valores constantes da fórmula do §2º são oriundos das demonstrações financeiras publicadas, ou podendo ser levantado balanço semestral para verificação do CR. Enquanto a Secretaria Nacional de Portos não terminar o inventário dos bens, a taxa de depreciação vai incidir sobre o valor de R\$185.471 mil, deduzido da área portuária estimada em R\$46.000 mil e das construções residenciais, avaliadas em R\$1.915 mil, resultando no valor de R\$137.556 mil, que deverá ser corrigido anualmente pelo IGP-M, sendo este valor decorrente do laudo de avaliação contratado pela SCPAR Porto de Imbituba.

§5º O comprometimento da receita acontece quando CR for inferior a zero. Neste caso, quando tal acontecer fica a critério do Conselho de Administração a concessão ou não da

progressão. Se o CR ficar negativo pelo segundo ano consecutivo, a progressão deixará de ser concedida até que se restabeleça o equilíbrio.

§6º Quando da recuperação dos resultados da empresa, a Diretoria poderá conceder a progressão normal do ano e, após três anos consecutivos do CR positivo, o Conselho de Administração poderá autorizar que seja concedido ao empregado a progressão que eventualmente a empresa tenha deixado de conceder, desde que não torne o resultado negativo, sendo absolutamente vedado, porém, o pagamento retroativo de tais concessões.

Art. 59 Considerando o desdobramento dos objetivos empresariais, em face da Lei 13.303/2016 e Decreto 1.007/2016, compete ao Conselho de Administração validar as avaliações previstas no Art. 8º, nos termos do §2º do Art. 53, bem como orientar a revisão deste PCCS prevista no Art. 58.

Art. 60 Este PCCS é homologado na Delegacia Regional do Trabalho – DRT.