



PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO JANEIRO 2018

**DIRETORIA DE GESTÃO CORPORATIVA
SUPERINTENDÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS
GERÊNCIA DE PLANEJAMENTO E
DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL**



ÍNDICE GERAL	PAGINA
APRESENTAÇÃO	03
CAPÍTULO I - DO PLANEJAMENTO E ALOCAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	05
SEÇÃO I DO PLANO DE LOTAÇÃO	06
SEÇÃO II QUANTITATIVO	07
SEÇÃO III VAGA PARA SUPRIMENTO NO QUADRO DE LOTAÇÃO	08
SEÇÃO IV SUPRIMENTO DE VAGA NO QUADRO DE LOTAÇÃO	09
SEÇÃO V TRANSFERÊNCIA	10
SEÇÃO VI READAPTAÇÃO	11
SEÇÃO VII CONCURSO PÚBLICO	12
CAPÍTULO II - DO PLANO DE CARGOS E REMUNERAÇÃO	14
SEÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS	15
SEÇÃO II CRIAÇÃO E SERIAÇÃO DE CLASSES DE CARGOS	16
SEÇÃO III AVALIAÇÃO DE CLASSES DE CARGOS	25
SEÇÃO IV REAVALIAÇÃO DE CLASSES DE CARGOS	26
SEÇÃO V CLASSE DE CARGOS EM TRANSIÇÃO	27
SEÇÃO VI CARGOS EM EXTINÇÃO	27
SEÇÃO VII TABELA SALARIAL	28
CAPÍTULO III - DO PLANO DE CARREIRA	31
SEÇÃO I ADMISSÃO	32
SEÇÃO II PROGRESSÃO HORIZONTAL	32
SEÇÃO III PROMOÇÃO VERTICAL	34
SEÇÃO IV DOUTORADO, MESTRADO, PÓS GRAD. GRADUAÇÃO E CERTIFICAÇÃO	36
CAPÍTULO IV - DA FUNÇÃO GERENCIAL	40
CAPÍTULO V DA DISPOSIÇÃO DO EMPREGADO	42
CAPÍTULO VI DA SUSP. DE CONTRATO P/ TRATAR DE ASSUNTOS PARTICULARES	44
CAPÍTULO VII DOS CONCEITOS COMPLEMENTARES	46
CAPÍTULO VIII CRITÉRIOS DE MIGRAÇÃO/ENQUADRAMENTO	50
CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES FINAIS	54
ANEXO I - TABELAS SALARIAIS	56
ANEXO II - DESCRIÇÃO DE CARGOS AMPLOS	62
ANEXO III - MATRIZ DE CARGOS E FUNÇÕES DA SANEAGO	87
ANEXO IV - TERMO DE MIGRAÇÃO E ENQUADRAMENTO	91
ANEXO V - TERMO DE RENÚNCIA DE OPÇÃO DE MIGRAÇÃO. E ENQUADRAMENTO	95



Apresentação

Definimos remuneração por meio do conceito de “Remuneração Integrada”. Com este conceito, buscamos uma abordagem sistêmica para interpretar a remuneração das posições dentro de uma organização, contemplando três formas: remuneração fixa, indireta e variável.

Estas formas de remuneração devem alinhar-se à estratégia de capital humano e suas demais políticas e práticas, como carreira, sucessão, desenvolvimento, gestão do desempenho etc. Todo este sistema que se relaciona com a gestão de pessoas deve ser reflexo das grandes variáveis que determinam a estratégia de capital humano na Companhia: estratégia geral, organização, processos, modelo de gestão, legislação, mercado e cultura organizacional.

O plano de cargos, carreira e remuneração – PCCR funciona como uma ferramenta de gestão para a Saneago, regulando os critérios de gestão de pessoas alinhados à estratégia organizacional. O PCCR apresenta as regras de movimentação salarial e possibilidades de carreira para os empregados.

Compete à Superintendência de Recursos Humanos – SUREH , por meio da Gerência de Planejamento e Desenvolvimento de Pessoal – G-GDP, a aplicação dos procedimentos descritos neste documento, a atualização da política salarial e dos respectivos procedimentos, de forma que contemplem o roteiro básico necessário à contratação, retenção e desenvolvimento dos recursos humanos e pela orientação dos assuntos aqui definidos.

Objetivos

Os principais objetivos do PCCR são:

- a.** Criar regras de movimentação salarial e possibilidade de carreira para os empregados;
- b.** Evidenciar as oportunidades de desenvolvimento por meio de uma carreira estruturada;
- c.** Criar mecanismos para atrair, manter, desenvolver e engajar profissionais da Companhia;
- d.** Identificar os cargos e funções necessárias para os processos da Saneago.



Premissas e diretrizes

O PCCR foi desenvolvido a partir das seguintes premissas:

- a. Estrutura com responsabilidades amplas atribuídas aos cargos e possibilidade de promoções internas de pessoal, desde que cumpridos os requisitos de formação e experiência;
- b. Carreiras com cargos amplos de forma a não engessar a operação da Saneago;
- c. Possibilidade de movimentações dos profissionais na vertical ou horizontal, desde que consideradas as competências e requisitos requeridos para cada cargo;
- d. Formação de classes salariais a partir da avaliação dos cargos e de pesquisas de valores de mercado correspondentes aos cargos descritos, sendo classe salarial o nome dado ao agrupamento de cargos com nível similar de complexidade e responsabilidade.

Metodologia

Após a realização de uma Pesquisa de Remuneração no mercado específico escolhido pela Saneago (equilíbrio externo) e a avaliação dos cargos (equilíbrio interno), obtivemos os subsídios necessários para a estrutura salarial, cargos e funções da Companhia.

A partir das descrições elaboradas pelos empregados, todos os cargos foram avaliados por meio da metodologia de pontos e classificados em **cargos amplos**, conforme a pontuação obtida e levando em consideração a comparação com os valores salariais identificados em pesquisa de mercado.

O resultado da distribuição dos cargos em **cargos amplos** foi realizado a partir da análise estatística da pontuação obtida, considerando a importância do mercado com os valores identificados em pesquisa salarial, além de uma análise sobre a atividade fim da Companhia, que orientou o estabelecimento da amplitude de classes e consequentemente, a amplitude salarial de cada carreira, com jornada de trabalho definidas para 40 (quarenta) horas semanais.



CAPÍTULO I

PLANEJAMENTO E

ALOCAÇÃO DOS

RECURSOS HUMANOS



SEÇÃO I - DO PLANO DE LOTAÇÃO

ART. 01 - Os procedimentos fixados nesta Seção se efetivarão com base nos conceitos de PLANO DE LOTAÇÃO e QUADRO DE LOTAÇÃO, a seguir descritos:

1. PLANO DE LOTAÇÃO - É o instrumento que agrega os quadros de lotação das Unidades Organizacionais da Empresa, utilizado para fins de planejamento e controle de seus Recursos Humanos.
2. QUADRO DE LOTAÇÃO - É o instrumento de representação gráfica do Quantitativo definido para uma Unidade Organizacional da Empresa, identificando a lotação e os ocupantes de cada cargo, as vagas existentes para suprimento e os empregados disponíveis para reaproveitamento e, sob o qual estarão sujeitos os remanejamentos e as contratações de empregados.

ART. 02 - No Quadro de Lotação de uma Unidade Organizacional da Empresa o Quantitativo dos cargos será representado pela Classe de Cargo, não considerado níveis de seriação.

ART. 03 - O controle e a manutenção dos dados contidos no Quadro de Lotação das Unidades Organizacionais da Empresa serão de responsabilidade da SUREH, por meio da G-GDP ou da Unidade Organizacional que vier substituí-la.

ART. 04 - No quadro de Lotação das Unidades Organizacionais da Empresa serão lotados os empregados previamente selecionados, de acordo com os Quantitativos e Qualitativos nele definido.

ART. 05 - A administração do Quadro de Lotação de cada Unidade Organizacional será de responsabilidade da Gerência Imediata, que deverá alocar adequadamente os recursos humanos à sua disposição, fazendo compatibilizar o qualitativo dos cargos definidos para sua unidade com as Classes de Cargos de seus subordinados, bem como, pela elaboração e encaminhamento das propostas de alteração que se fizerem necessárias ao seu quantitativo, face aos objetivos estabelecidos.

ART. 06 - A alteração do quadro de lotação de qualquer Unidade Organizacional da Empresa estará sujeita à prévia aprovação da Diretoria, a qual se encontra a mesma subordinada, e da Diretoria de Gestão Corporativa; sendo efetivada por meio do Trâmite



de Pessoal (TRP).

SEÇÃO II - QUANTIQUALITATIVO

ART. 07 - Os procedimentos fixados nesta Seção se efetivarão com base nos conceitos de QUANTIQUALITATIVO, QUANTITATIVO, QUALITATIVO E DIMENSIONAMENTO E REDIMENSIONAMENTO DE QUANTIQUALITATIVO, a seguir descritos:

1. QUANTIQUALITATIVO - É o quantitativo dos cargos definidos para uma Unidade Organizacional da Empresa.
2. QUANTITATIVO - É a quantidade de cargos necessários e suficientes para que uma Unidade Organizacional da Empresa atinja os objetivos estabelecidos.
3. QUALITATIVO - É a Classe de Cargos correspondente a um cargo do Quadro de Lotação de uma Unidade Organizacional.
4. DIMENSIONAMENTO E REDIMENSIONAMENTO DE QUANTIQUALITATIVO - É o estudo que procura definir, com maior grau de precisão possível, Quantitativo e Qualitativo dos cargos necessários e suficientes para que uma Unidade Organizacional da Empresa atinja seus objetivos.

ART. 08 - O dimensionamento e/ou redimensionamento do Quantiqualitativo de uma Unidade Organizacional da Empresa ficará subordinado a resultados de estudos técnicos, desenvolvidos pela SUREH por meio da G-GDP ou da Unidade Organizacional que vier substituí-la.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os Quantitativos das Unidades Organizacionais serão dimensionados e/ou redimensionados na estrita observância às suas atribuições, delimitadas no Regimento Interno da Empresa, à demanda e especificidade dos serviços executados por meio de análise de seus processos, tomando por base parâmetros específicos, quando existentes e/ou considerações e justificativas técnicas e administrativas válidas, apresentadas pela gerência solicitante.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os Qualitativos serão definidos e representados no Quadro de Lotação de uma unidade, por classe de cargos, não considerando seus níveis quando seriadas em Carreira.



ART. 09 - O dimensionamento do Quantitativo de qualquer Unidade Organizacional da Empresa, bem como o redimensionamento que se fizer necessário, será objeto de estudos técnicos, a qualquer tempo, a partir de proposta fundamentada da unidade interessada, ou em decorrência de programas de revisão geral, a critério da Diretoria.

ART. 10 - O Quantitativo de uma Unidade Organizacional somente poderá ser aumentado quando, comprovadamente, houver necessidade, em função de ampliação de suas atividades, aquisição de novos equipamentos e/ou adoção de novas tecnologias.

PARÁGRAFO ÚNICO - O aumento de Quantitativo e/ou alteração de Qualitativo de uma Unidade Organizacional somente será efetivado, para todos os efeitos, se estiver previsto no Orçamento Programa da Empresa, e após a aprovação formal da Diretoria Colegiada.

SEÇÃO III - VAGA PARA SUPRIMENTO NO QUADRO DE LOTAÇÃO

ART. 11 - VAGA PARA SUPRIMENTO é o cargo previsto e não ocupado dentro do Quadro de Lotação de uma Unidade Organizacional da Empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Um cargo será considerado vago para suprimento quando, previsto no Quadro de Lotação de uma unidade, o seu antigo ocupante o deixar, em decorrência de dispensa, demissão, aposentadoria, falecimento, transferência, ou em função de alteração do seu Qualitativo ou aumento de Quantitativo de uma Unidade Organizacional.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O cargo (posto de trabalho) que vagar em uma Unidade Organizacional, se considerado desnecessário, será suprimido do Quadro de Lotação, e não mais suprido com nova admissão.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O cargo que vagar no Plano de Lotação da Empresa, pertencente à Classe de Cargos seriadas em Carreira, deverá ser suprido, obedecendo aos preceitos do parágrafo segundo do Artigo 08 deste capítulo, independente do Nível que esteja seu antigo ocupante.



SEÇÃO IV - SUPRIMENTO DE VAGA NO QUADRO DE LOTAÇÃO

ART. 12 - Os procedimentos fixados nesta Seção se efetivarão com base nos conceitos de SUPRIMENTO DE VAGA, RECRUTAMENTO INTERNO e RECRUTAMENTO EXTERNO, a seguir descritos.

1. SUPRIMENTO DE VAGA - É o ato de preencher vaga no Quadro de Lotação de uma Unidade Organizacional da Empresa por meio de Recrutamento Interno ou Externo.
2. RECRUTAMENTO INTERNO - É o processo que busca dentro da própria Empresa, por meio de remanejamentos, os recursos humanos necessários para o suprimento de vaga no Quadro de Lotação de uma unidade, aberta conforme Parágrafo Primeiro do Artigo 08 deste Regulamento.
3. RECRUTAMENTO EXTERNO - É o processo que busca mão de obra no mercado de trabalho, por meio de Concurso Público, para vaga no Quadro de Lotação de uma unidade, aberta conforme Parágrafo Primeiro do Artigo 11 deste Regulamento.

ART. 13 - O suprimento de cargo vago no Quadro de Lotação de uma Unidade Organizacional da Empresa deverá obedecer aos procedimentos seletivos, na seguinte ordem de prioridade:

1. Recrutamento Interno:
 - a. Reaproveitamento de pessoal disponível, Permuta ou Transferência;
 - b. Readaptação.
2. Recrutamento Externo:
 - a. Concurso Público.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Uma vaga aberta no Quadro de Lotação de uma Unidade Organizacional da Empresa, conforme Parágrafo Primeiro do Artigo 11, somente poderá ser suprida por empregado efetivo da Empresa, que esteja devidamente enquadrado na Classe de Cargos correspondente.



PARÁGRAFO SEGUNDO - O suprimento da vaga por meio das Letras “a” e “b”, do item 01, do Caput deste Artigo, independerá do Nível, dentro da série da classe correspondente que esteja enquadrado o empregado indicado para supri-la.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O suprimento de vaga por meio de concurso público será sempre feito no Nível inicial da série de Classe de Cargos correspondente.

PARÁGRAFO QUARTO - Para que seja iniciado o processo de suprimento de uma vaga é necessário, em primeiro lugar, que a unidade interessada emita a competente Requisição de Pessoal - RP e encaminhe à SUREH que, por meio da G-GDP, atestará a existência de vaga na estrita observância ao seu Quadro de Lotação, bem como, encaminhará o candidato selecionado, nos termos do Caput do presente artigo, por meio da emissão do Trâmite de Pessoal -TRP, contendo a medida proposta.

SEÇÃO V - TRANSFERÊNCIA

ART. 14 - TRANSFERÊNCIA é o ato administrativo que implica na mudança do empregado de uma Unidade Organizacional para outra.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A Saneago, por necessidade de serviços, poderá transferir qualquer empregado, desde que seja para ocupar vaga devidamente aprovada e formalizada no Quadro de Lotação, mesmo que a medida resulte em mudança de domicílio, sendo que neste caso, deverá ser observada a legislação pertinente, normas, Resolução de Diretoria (RD) e/ou acordos com o sindicato majoritário da categoria.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Compete à SUREH, negociar as transferências com as unidades envolvidas, observando as normas e prioridades da Empresa e propor sua aprovação às Diretorias.

PARÁGRAFO TERCEIRO - É terminantemente proibida a transferência de empregados que não seja oficializada por meio de documento hábil, TRP (Trâmite de Pessoal), aprovada pela Diretoria da Empresa. Os infratores ficarão sujeitos às penalidades previstas no Regulamento Disciplinar de Pessoal da Empresa.



PARÁGRAFO QUARTO - A transferência só poderá ocorrer se houver vaga formalizada no Quadro de Lotação da Unidade requisitante, compatível com a Classe de Cargos do empregado a ser transferido.

PARÁGRAFO QUINTO - A transferência que resultar em mudança de domicílio, atendendo interesse do empregado, não terá qualquer suplementação salarial.

SEÇÃO VI - READAPTAÇÃO

ART. 15 - READAPTAÇÃO é o aproveitamento do empregado que apresenta problema de saúde irreversível em cargos com funções de outras Classes de Cargos, mais compatível com a sua capacidade laborativa residual.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Um empregado poderá ser readaptado quando ficar comprovado, por meio de atestado do órgão competente da Previdência Social, modificação de seu estado físico e/ou mental, que o impossibilite de executar as funções de sua Classe de Cargos.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O processo de readaptação será conduzido por equipe multiprofissional da área de Recursos Humanos, que deverá conciliar capacidade laborativa residual do empregado com as necessidades da Empresa.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A readaptação de empregado dependerá da existência da vaga.

PARÁGRAFO QUARTO - Na readaptação não haverá aumento ou diminuição de salários do empregado mesmo que haja mudança de carga horária, determinada pela especificação das funções do novo cargo.

PARÁGRAFO QUINTO - O empregado readaptado que não se ajustar às condições de trabalho e funções do novo cargo, será submetido à nova avaliação pela equipe multiprofissional da área de Recursos Humanos da Empresa e, não estando em condições de assumir outras funções de outra Classe de Cargos, será encaminhado para providências junto ao INSS.



SEÇÃO VII - CONCURSO PÚBLICO

ART. 16 - CONCURSO PÚBLICO é a forma de selecionar candidatos no mercado externo para suprir vaga no Plano de Lotação da Empresa, normatizado por Edital.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O Concurso Público para suprimento de vagas devidamente aprovadas e formalizadas no Plano de Lotação da Empresa, somente será feito depois de esgotadas todas as possibilidades do suprimento por meio de Recrutamento Interno.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O Concurso Público será conduzido por comissão interna de empregados, designada por ato da Diretoria da Empresa.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A comissão interna de que trata o Parágrafo Segundo deste Artigo, ficará com a responsabilidade de supervisionar os trabalhos realizados pela Empresa contratada para realização do concurso público.

PARÁGRAFO QUARTO - O aviso de Edital de Concurso Público será publicado no Diário Oficial do Estado de Goiás, no site da Saneago e no site da empresa contratada para a realização do concurso público.

PARÁGRAFO QUINTO - O Concurso Público será feito para NÍVEL INICIAL da Classe de Cargos e os salários deverão ser os correspondentes ao da Referência Salarial inicial de seu Grupo Salarial.

PARÁGRAFO SEXTO - Nos casos em que não for possível a contratação dos profissionais desejados, em decorrência da inadequação momentânea do salário inicial da Classe de Cargos, a Empresa poderá oferecer salário de outro step, compatível com o salário de mercado, desde que dentro do mesmo Grupo Salarial.

PARÁGRAFO SÉTIMO - O resultado do Concurso Público será publicado no Diário Oficial do Estado de Goiás, no site da Saneago e no site da empresa contratada para a realização do concurso público.

PARÁGRAFO OITAVO - Os candidatos aprovados em Concurso Público serão convocados para suprir vagas no Quadro de Lotação de uma Unidade Organizacional da Empresa, na estrita obediência à sua ordem de classificação.

PARÁGRAFO NONO - O candidato aprovado em Concurso Público e convocado



para suprir uma vaga, só terá seu contrato prorrogado por prazo indeterminado após aprovação em avaliação desenvolvida no período do contrato de experiência.

PARÁGRAFO DÉCIMO - O candidato reprovado na avaliação desenvolvida no período do contrato de experiência terá seu contrato rescindido, sendo convocado o próximo aprovado na ordem de classificação.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - A convocação de um candidato aprovado em Concurso Público na Empresa ficará condicionado à sua posição da ordem de classificação, bem como, à necessária comprovação dos requisitos, documentação pessoal e Atestado de Saúde Ocupacional (ASO).

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO - Caso o candidato classificado não satisfaça quaisquer das exigências da Empresa ou de Lei, o mesmo será desclassificado, sendo convocado para preencher a vaga o candidato subsequente na ordem de classificação.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO - Os candidatos aprovados em Concurso Público e contratados pela Empresa deverão permanecer por, no mínimo, três anos na localidade em que forem lotados, exceto quando for designado para assumir Função Gerencial, ou por interesse maior da Empresa.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO - A Empresa utilizará do cadastro de reserva de candidatos aprovados em Concurso Público para posterior aproveitamento, quando do surgimento de vaga.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO - O prazo de validade do Concurso Público será definido em seu Edital.



CAPÍTULO II

DO PLANO DE CARGOS

E REMUNERAÇÃO



SEÇÃO I - DISPOSIÇÕES GERAIS

ART. 17 - Os procedimentos fixados nesta Seção se efetivarão com base nos conceitos de TAREFA, FUNÇÃO, CARGO, DESCRIÇÃO DE CARGOS, CARGOS AMPLOS, HIERARQUIZAÇÃO DOS CARGOS AMPLOS, MATRIZ DE CARGOS e MOVIMENTAÇÃO ENTRE OS CARGOS AMPLOS, a seguir descritos:

1. TAREFA - É a atividade executada por um empregado, dentro de determinado tempo, utilizando métodos e técnicas preestabelecidas, respeitando certos padrões de qualidade.
2. FUNÇÃO - É o conjunto de tarefas específicas, executadas por um empregado, para alcançar determinado fim, absorvendo a totalidade ou uma parte da jornada de trabalho.
3. CARGO - É o Posto de Trabalho em uma Unidade Organizacional, caracterizada por uma função ou conjunto de funções que requer a permanente atenção de um empregado, durante a jornada de trabalho estabelecida.
4. DESCRIÇÃO DE CARGOS - As descrições de cargos apresentam os elementos e fatos que compõem a natureza de um cargo: atividades, requisitos, experiência, responsabilidades e complexidade. A descrição de cargo é impessoal, pois suas atribuições e requisitos devem valer para qualquer ocupante. As descrições definidas podem ser consultadas no ANEXO II.
5. CARGOS AMPLOS - Os cargos amplos representam o conjunto de atividades de naturezas semelhantes e estratégicas, com equivalência de complexidade e responsabilidade, de forma a proporcionar maior flexibilidade na alocação e gestão dos recursos humanos. A proposição dos cargos está relacionada com a estrutura organizacional, considerando a cadeia de valor da Saneago, visando assegurar maior capacidade de adaptação (no caso de mudanças), além de permitir que os ocupantes exerçam funções diversificadas dependendo do macroprocesso ao que estiverem alocados.
6. HIERARQUIZAÇÃO DOS CARGOS AMPLOS - O resultado da distribuição dos cargos em cargos amplos se deu a partir da análise estatística da pontuação obtida, considerando a importância do mercado com os valores identificados em pesquisa salarial, além de uma análise sobre a atividade fim da companhia, que



orientou o estabelecimento da amplitude de classes e, conseqüentemente, a amplitude salarial de cada carreira.

7. **MATRIZ DE CARGOS** - A matriz de cargos e funções contempla as funções que os profissionais poderão exercer, dependendo do cargo e do macroprocesso. A matriz é muito flexível e pode ser facilmente adaptada caso haja alterações na estrutura organizacional ou até mesmo na criação de novos cargos. Um dos principais benefícios da sua utilização é que ela fornece uma visão geral das alocações dos profissionais dentro da Companhia, bem como, promove a identificação e o mapeamento das competências necessárias ao desempenho de cada função, favorecendo o desenvolvimento dos recursos humanos da Saneago. A matriz de cargos e funções pode ser consultada nas páginas ANEXO III.
8. **MOVIMENTAÇÃO ENTRE OS CARGOS AMPLOS** - Movimentação sem alteração de cargo e carreira por meio de crescimento vertical de maturidade e a movimentação entre funções, as quais devem seguir as regras da Estrutura de Carreira e Salarial.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As movimentações entre os cargos dentro da mesma carreira podem ocorrer desde que a função que o empregado irá ocupar atenda o requisito de formação inicial. Caso a faixa salarial da nova função seja superior à faixa da função atual, a movimentação ocorrerá condicionada ao enquadramento salarial do empregado, ou seja, a movimentação poderá ocorrer se o salário atual for igual ou superior à primeira referência salarial da faixa do novo papel. O mesmo deverá demonstrar as competências requeridas para o próximo nível de maturidade, em avaliação formal de competências e/ou processo seletivo interno, para que possa continuar progredindo na carreira.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As mudanças entre carreiras estão terminantemente proibidas, pois podem ser caracterizadas como transposição. Entende-se por transposição a transferência inconstitucional do empregado para outro cargo de carreira diversa daquela para a qual foi originariamente admitido.

SEÇÃO II - CRIAÇÃO E SERIAÇÃO DE CLASSE DE CARGOS

ART. 18 - CRIAÇÃO DE CLASSE DE CARGOS é o processo de agrupar funções, que após estudo e observação dos elementos e fatos que as compõem, conclui-se que seja distinta, com relação ao grau de complexidade, responsabilidade, autoridade, requisitos



básicos, jornada de trabalho e/ou valor relativo, das demais existentes na empresa, requerendo para si uma Classe de Cargo com especificação própria.

ART. 19 - A criação de uma nova Classe de Cargos se fará necessária sempre que houver evolução tecnológica e/ou ampliação dos serviços da Empresa, que resultem no surgimento de cargos cujas funções e requisitos de execução não estejam contemplados.

ART. 20 - A criação de Classe de Cargos está sujeita aos resultados de estudos específicos para este fim, elaborados pela G-GDP, ou pela Unidade Organizacional que vier a substituí-la, a partir de proposta fundamentada da Unidade interessada.

ART. 21 - Uma nova Classe de Cargos somente será criada se, nos estudos técnicos previstos no Artigo 20, ficar amplamente demonstrado sua viabilidade técnica, legal e econômica para a Empresa.

ART. 22 - As descrições de funções e das principais exigências de ordem intelectual, física e de responsabilidade, bem como as nomenclaturas e codificações de novos cargos, deverão obedecer aos padrões definidos no Artigo 17.

ART. 23 - A especificação de uma nova Classe de Cargos será de responsabilidade da SUREH, por meio da G-GDP, ou da Unidade Organizacional que vier a substituí-la, que se utilizará de formulário específico para este fim.

ART. 24 - CLASSE DE CARGOS é o conjunto de cargos amplos, semelhantes com relação ao grau de escolaridade, complexidade, responsabilidade, autoridade, requisitos básicos, jornada de trabalho e/ou valor relativo, agrupados e submetidos ao mesmo Grupo Salarial, representando o campo de atuação profissional do empregado. São três classes de cargos: nível superior, nível técnico e nível médio.

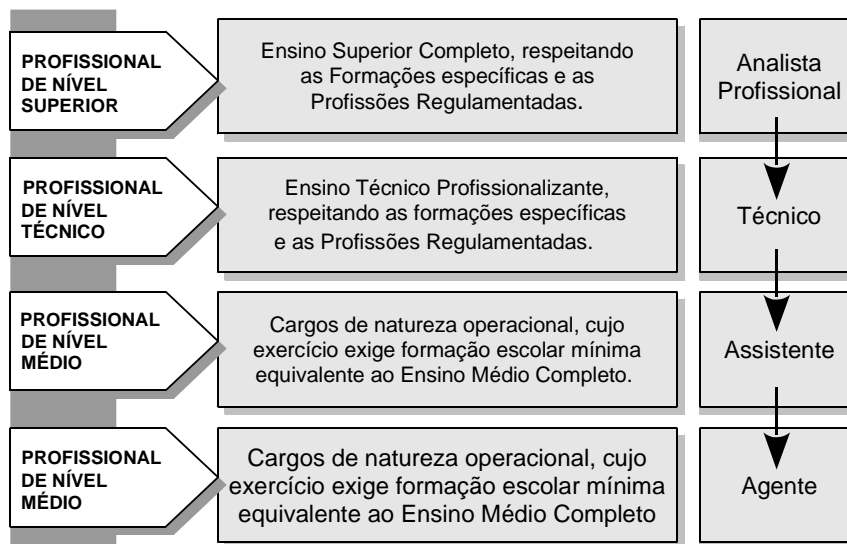


Figura 1: Carreira de Cargos Amplos:

ART. 25 - Seriação de uma Classe de Cargos é o desdobramento da Classe de Cargos em Níveis, evidenciado pela amplitude dos diferentes graus de complexidade e responsabilidade das funções que as compõem, formando uma Carreira.

ART. 26 - A Seriação de uma Classe de Cargos, bem como, sua Faixa Salarial, será definida pelo Comitê de Avaliação de Cargos, previstos nos Artigos 35, 36 e 37 da Seção III, na estrita observância aos preceitos do Artigo 25 desta Seção.

ART. 27 – A criação da nova Classe de Cargos, bem como a alteração de Faixa Salarial e/ou reestruturação e seriação de Classe de Cargos já existente, respeitando os preceitos dos demais Artigos desta Seção, estará sujeita, primeiramente, à aprovação da Diretoria Colegiada da Empresa e posterior encaminhamento para Homologação junto à Delegacia Regional do Trabalho.

ART. 28 - Nível é a subdivisão de uma Classe de Cargos, resultante de seu desdobramento (seriação em Carreira).

ART. 29 - Uma Classe de Cargos, para ser seriada em Carreira, com dois ou mais níveis para promoção, deverá evidenciar diferentes graus de complexidade e responsabilidade nas funções que as compõem, constatado pela amplitude de atuação em diferentes áreas



da Empresa e/ou, quando se tratar de Classe de Cargos cujas funções estejam diretamente ligadas à sua atividade fim.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As Carreiras da Saneago foram estruturadas a partir do grau de complexidade (tipo de formação) exigido como requisito de investidura no respectivo cargo. Cada carreira compreende cargos amplos, que, por sua vez, são constituídos por diversas funções definidas por um conjunto de atribuições típicas necessárias à realização de um macroprocesso.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As carreiras profissionais de nível superior e técnico contarão com os níveis de maturidade I, II, III e Especial. A Carreira de nível médio terá nível I, II, III.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Os empregados, ao ingressarem na Saneago, terão sua admissão no primeiro nível de maturidade existente na carreira, o nível I.

ART. 30 - Detalhamento da carreira profissional de nível superior e condições de promoção funcional:

Nível I: -

a) Definição: Estágio de entrada na Saneago, mediante Concurso Público, onde o empregado apresenta baixo conhecimento sobre os processos da companhia e auxilia os empregados mais experientes.

b) Requisitos de acesso: Cargo de admissão, mediante Concurso Público, para o qual não é requerida experiência anterior.

Nível II:

a) Definição: O empregado que realiza tarefas de complexidade média e apresenta um nível mediano de responsabilidade. Já apresenta um bom conhecimento sobre os processos da companhia e ajuda na orientação e formação de profissionais menos experientes.

b) Requisitos de acesso: Condicionado à existência de vagas, além da comprovação de três anos de experiência como nível I na Saneago (ou no mínimo dois anos, caso apresente uma boa avaliação de desempenho) e atendimento aos requisitos e regras para o crescimento vertical.



Nível III:

a) Definição: Empregado com nível maior de senioridade, que realiza tarefas complexas e apresenta um nível alto de responsabilidade. Apresenta um conhecimento avançado sobre os processos da companhia e atua diretamente na formação e orientação dos profissionais menos experientes.

b) Requisitos de acesso: Condicionado à existência de vagas, além da comprovação de cinco anos de experiência como nível II na Saneago (ou no mínimo três anos, caso apresente uma boa avaliação de desempenho) e atendimento aos requisitos e regras para o crescimento vertical.

Especial

a) Definição: Empregado com alto nível de conhecimento técnico, com baixo perfil de gestão. Apresenta um conhecimento profundo sobre os processos da companhia e atua como especialista na resolução de problemas complexos e inéditos, sendo reconhecido como referência no tema pelos demais empregados.

b) Requisitos de acesso: Condicionado à existência de vagas, além da comprovação de oito anos de experiência como nível III na Saneago (ou no mínimo sete anos, caso apresente uma boa avaliação de desempenho) e atendimento aos requisitos e regras para o crescimento vertical.

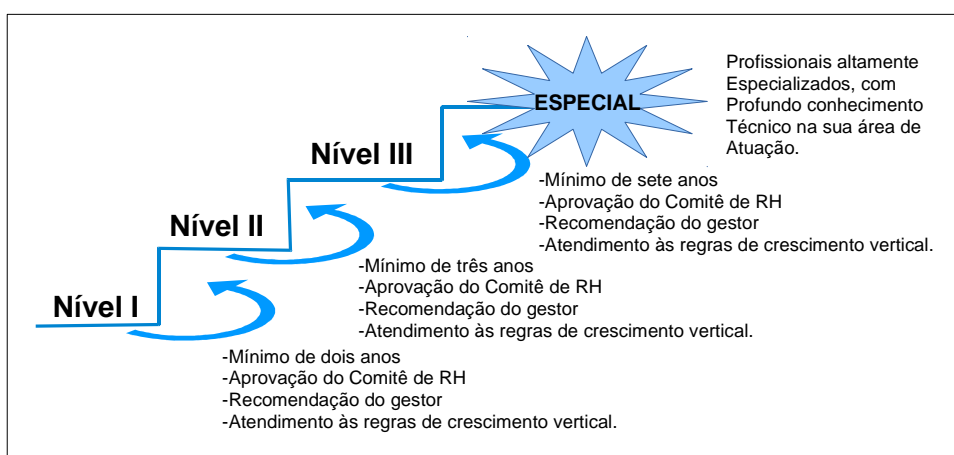


FIGURA 2: Crescimento Funcional – Nível Superior



ART. 31 - Detalhamento da carreira profissional de nível técnico e condições de promoção funcional:

Nível I:

a) Definição: Estágio de entrada na Saneago mediante Concurso Público, onde o empregado apresenta baixo conhecimento sobre os processos da companhia e auxilia os profissionais mais experientes.

b) Requisitos de acesso: Cargo de admissão, mediante Concurso Público, para o qual não é requerida experiência anterior.

Nível II:

a) Definição: Empregado que realiza tarefas de complexidade média e apresenta um nível mediano de responsabilidade. Apresenta um bom conhecimento sobre os processos da companhia e ajuda na orientação e formação de empregados menos experientes.

b) Requisitos de acesso: Condicionado à existência de vagas, além da comprovação de três anos de experiência como nível I na Saneago (ou no mínimo dois anos caso apresente uma boa avaliação de desempenho) e atendimento aos requisitos e regras para o crescimento vertical.

Nível III:

a) Definição: Empregado com nível maior de senioridade que realiza tarefas complexas e apresenta um nível alto de responsabilidade. Apresenta um conhecimento avançado sobre os processos da companhia e atua diretamente na formação e orientação dos profissionais menos experientes.

b) Requisitos de acesso: Condicionado à existência de vagas, além da comprovação de cinco anos de experiência como nível II na Saneago (ou no mínimo três anos, caso apresente uma boa avaliação de desempenho) e atendimento aos requisitos e regras para o crescimento vertical.



Especial:

a) Definição: Empregado com alto nível de conhecimento técnico, com baixo perfil de gestão. Apresenta um conhecimento profundo sobre os processos da companhia e atua como especialista na resolução de problemas complexos e inéditos, sendo reconhecido como referência no tema pelos demais empregados.

b) Requisitos de acesso: Condicionado à existência de vagas, além da comprovação de oito anos de experiência como nível III na Saneago (ou no mínimo sete anos, caso apresente uma boa avaliação de desempenho) e atendimento aos requisitos e regras para o crescimento vertical.

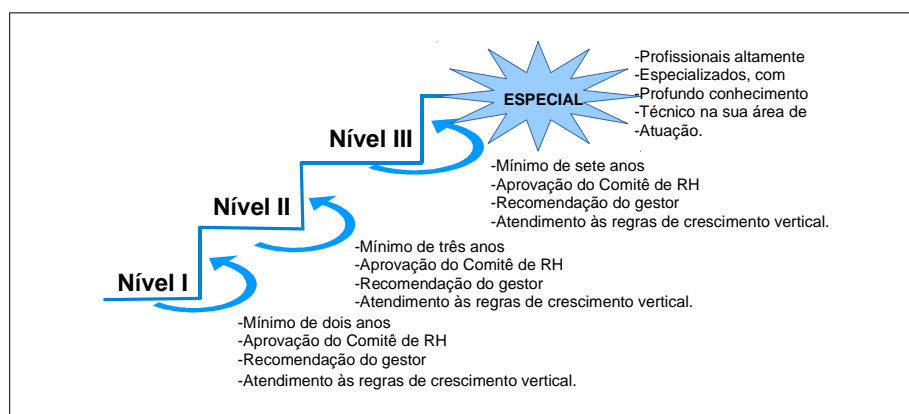


Figura 3: Crescimento Funcional - Nível Técnico

ART. 32 – Detalhamento da carreira profissional de nível médio Assistente de Informática e condições de promoção funcional:

Nível I:

a) Definição: Estágio de entrada na Saneago, mediante Concurso Público, onde o empregado apresenta baixo conhecimento sobre os processos da companhia e auxilia os empregados mais experientes.

b) Requisitos de acesso: Cargo de admissão, mediante Concurso Público, para o qual não é requerida experiência anterior.



Nível II:

a) Definição: Empregado possui ciência do contexto de seu foco de atuação e realiza tarefas rotineiras. Apresenta conhecimento básico dos processos da companhia e atua na formação e orientação dos empregados menos experientes.

b) Requisitos de acesso: Condicionado à existência de vagas, além da comprovação de oito anos de experiência como nível I na Saneago (ou no mínimo sete anos caso, apresente uma boa avaliação de desempenho) e atendimento aos requisitos e regras para o crescimento vertical.

Nível III:

a) Definição: Empregado com nível maior de senioridade, que realiza tarefas complexas e apresenta um nível alto de responsabilidade. Apresenta um conhecimento avançado sobre os processos da companhia e atua diretamente na formação e orientação dos profissionais menos experientes.

b) Requisitos de acesso: Condicionado à existência de vagas, além da comprovação de sete anos de experiência como nível II na Saneago (ou no mínimo cinco anos, caso apresente uma boa avaliação de desempenho) e atendimento aos requisitos e regras para o crescimento vertical.

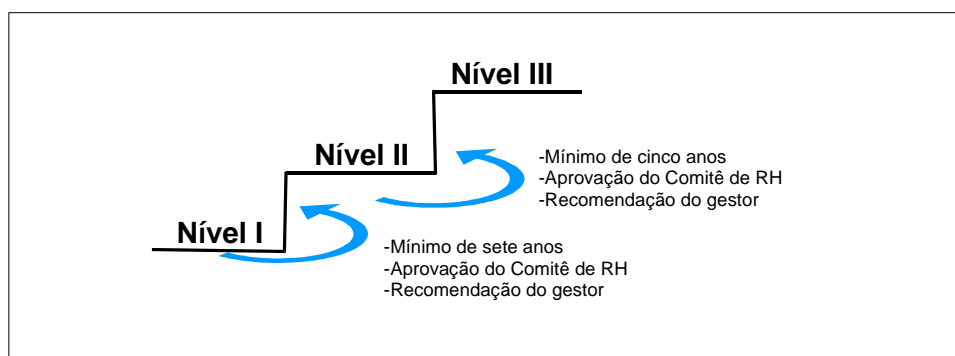


Figura 4: Crescimento Funcional – Nível Médio
Assistente de Informática

ART. 33 – Detalhamento da carreira profissional de nível médio Agente de Gestão, Agente de Saneamento e Agente de Operação, e condições de promoção funcional:



Nível I:

a) Definição: Estágio de entrada na Saneago, mediante Concurso Público, onde o empregado apresenta baixo conhecimento sobre os processos da companhia e auxilia os empregados mais experientes.

b) Requisitos de acesso: Cargo de admissão, mediante Concurso Público, para o qual não é requerida experiência anterior.

Nível II:

a) Definição: Empregado possui ciência do contexto de seu foco de atuação e realiza tarefas rotineiras. Apresenta conhecimento básico dos processos da companhia e atua na formação e orientação dos empregados menos experientes.

b) Requisitos de acesso: Condicionado à existência de vagas, além da comprovação de oito anos de experiência como nível I na Saneago (ou no mínimo sete anos, caso apresente uma boa avaliação de desempenho) e atendimento aos requisitos e regras para o crescimento vertical.

Nível III:

a) Definição: Empregado com nível maior de senioridade que realiza tarefas complexas e apresenta um nível alto de responsabilidade. Apresenta um conhecimento avançado sobre os processos da companhia e atua diretamente na formação e orientação dos profissionais menos experientes.

b) Requisitos de acesso: Condicionado à existência de vagas, além da comprovação de sete anos de experiência como nível II na Saneago (ou no mínimo cinco anos, caso apresente uma boa avaliação de desempenho) e atendimento aos requisitos e regras para o crescimento vertical.

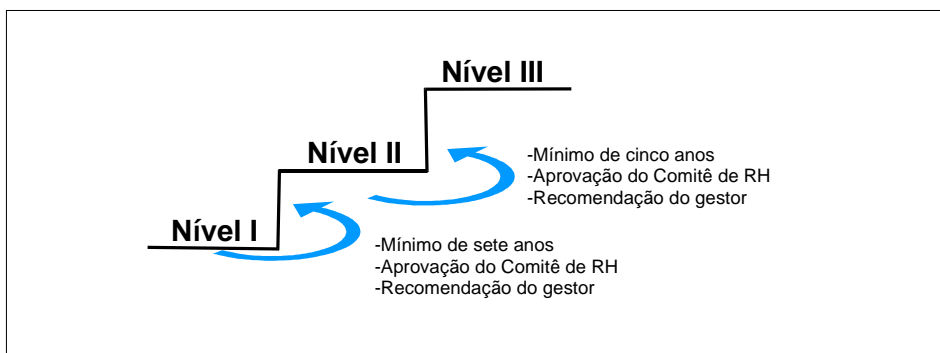


Figura 5: Crescimento Funcional – Nível Médio
Agente de Gestão, Agente de Saneamento e Agente de Operação

SEÇÃO III - AVALIAÇÃO DE CLASSE DE CARGOS

ART. 34 – AVALIAÇÃO DE CLASSES DE CARGOS é o processo destinado a estabelecer o valor relativo de cada Classe de Cargos, com vistas a constituir uma hierarquia entre as mesmas a partir de análise de suas funções e principais exigências de ordem intelectual, física e de responsabilidade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Por meio do processo de Avaliação de Classe de Cargos, define-se o Grupo Salarial do Nível inicial de cada Classe de Cargos, ficando vedada a utilização de outros processos que venham comprometer o equilíbrio interno do Quadro de Hierarquização de Cargos, previsto no Artigo 17.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As avaliações de Classes de Cargos serão feitas por meio de instrumentos específicos, elaborados com base em métodos e técnicas amplamente conhecidas, adaptadas à realidade da Empresa e aprovados pela Diretoria.

ART. 35 – As Avaliações de Classes de Cargos serão feitas por “Comitê de Avaliações de Cargos” designados por Ato da Diretoria.

ART. 36 – Os instrumentos de Avaliação de Classes de Cargos, incluindo manuais e tabelas, serão fornecidos aos Comitês de Avaliação de Cargos pela Gerência de Planejamento de Recursos Humanos, ou pela Unidade Organizacional que vier a substituí-la.



ART. 37 – O Comitê de Avaliação de Classes de Cargos de que trata esta Seção será composto de pelo menos três empregados da área de Recursos Humanos e mais seis empregados idôneos, lotados em diferentes unidades da Empresa, designados por Ato da Diretoria Colegiada.

SEÇÃO IV - REAVALIAÇÃO DE CLASSE DE CARGOS

ART. 38 – REAVALIAÇÃO DE CLASSES DE CARGOS é o processo destinado a confirmar a coerência interna do Quadro de Hierarquização de Cargos da Empresa, previsto no Artigo 17, dentro da estrutura do Plano de Cargos e Salários da Empresa, face às evoluções e/ou de conceitos administrativos, através de nova avaliação.

ART. 39 – O Quadro de Hierarquização de Cargos da Empresa poderá ser reavaliado a critério do Colegiado de Diretores, preferencialmente observando-se um intervalo mínimo de 04 (quatro) anos, ficando vedadas reavaliações individuais a qualquer tempo.

ART. 40 – A alteração da Faixa Salarial de uma Classe de Cargos estará condicionada aos resultados de sua reavaliação.

ART. 41 – As reavaliações do Quadro de Hierarquização de Cargos serão feitas por meio de nova Avaliação.

ART. 42 – Os resultados da Reavaliação do Quadro de Hierarquização de Cargos que indiquem a possibilidade de alteração de Faixa Salarial de um ou mais Cargos deverão ser submetidos à apreciação e aprovação da Diretoria Colegiada e posteriormente encaminhados para homologação junto à Delegacia Regional do Trabalho.

ART. 43 – O empregado enquadrado em Classe de Cargo reavaliada, cuja Faixa Salarial for alterada para cima, terá adequação no step da faixa salarial.

PARÁGRAFO ÚNICO – Aos empregados enquadrados em Classes de Cargos cuja Faixa Salarial foi alterada para baixo serão resguardados os direitos adquiridos.



SEÇÃO V - CLASSE DE CARGOS EM TRANSIÇÃO

ART. 44 – CLASSES DE CARGOS EM TRANSIÇÃO é situação caracterizada por uma Classe de Cargos que comprovadamente não justifica mais a sua existência e cujos ocupantes não possuem habilitação para ocupar outras Classes de Cargos, impossibilitando-a, momentaneamente, de ser extinta.

ART. 45 – Uma Classe de Cargos será considerada em transição quando, sendo ocupada, for afetada por:

- a. Reestruturação geral ou parcial da empresa;
- b. Aquisição de equipamentos que venham suprimir, substituir ou fundir funções;
- c. Adoção de novos métodos e rotinas de trabalho;
- d. Implantação de um novo sistema de classificação e avaliação de cargos;
- e. Reformulações legais que venham modificar as características e requisitos de uma Classe de Cargos;
- f. Estudos realizados pela G-GDP, ou a Unidade Organizacional que vier a substituí-la venha constatar a necessidade de suprimir do quadro em vigor, por não atender às reais necessidades da Empresa.

ART. 46 – Quando a Classe de Cargo em transição deixar de ser ocupada e a causa de sua transitoriedade for formalizada, sua extinção se dará automaticamente.

SEÇÃO VI - CARGOS EM EXTINÇÃO

ART. 47 – Serão considerados cargos em extinção aqueles existentes no Plano de Cargos e Salários anterior, mas inexistentes no novo plano. Estes cargos ficam sem possibilidade de ingresso de novos empregados e serão extintos conforme ocorrerem os desligamentos dos atuais ocupantes e serão substituídos, ou não, por cargos correspondentes nas carreiras definidas no novo plano.

ART. 48 – Os cargos em extinção deverão ser enquadrados na Tabela Salarial da sua carreira atual, fazendo jus às movimentações previstas para a carreira, desde que atendidos os requisitos definidos anteriormente.



SEÇÃO VII - TABELA SALARIAL

ART. 49 - Os procedimentos fixados nesta Seção se efetivarão com base nos conceitos de TABELA SALARIAL, STEP, GRUPO SALARIAL, FAIXA SALARIAL, SALÁRIO e REMUNERAÇÃO, a seguir descritos:

1. TABELA SALARIAL – É a grade salarial representando em monetários a política salarial praticada pela Empresa.
2. STEP – É o elemento identificador do salário preestabelecido na Tabela Salarial, representado por numeração de 01 a 80.
3. GRUPO SALARIAL – São os limites salariais de um Nível, preestabelecidos dentro da Tabela Salarial, subdivididos em steps.
4. FAIXA SALARIAL – São os limites salariais das Carreiras e Classes de Cargos, subdivididos em grupos e steps, traduzindo a possibilidade de Progressão e/ou Promoção do empregado, de acordo com o seu Mérito e/ou Antiguidade.
5. SALÁRIO – É o valor na Tabela Salarial pago mensalmente ao empregado como contraprestação de seus serviços.
6. REMUNERAÇÃO – É o salário acrescido de vantagens e demais benefícios adicionais, previstos em leis ou em acordos, convenções e/ou dissídios coletivos, pagos pela Empresa.

ART. 50 – Para a definição dos novos salários foram criadas cinco tabelas correspondentes a cada carreira de Cargos Amplos. Os valores foram definidos com base em pesquisas de mercado, nos salários atuais e na hierarquização dos cargos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Todo e qualquer empregado, quando admitido na Saneago, deve ter o salário nominal correspondente à primeira referência da faixa salarial do seu cargo e carreira, denominado salário de admissão. O salário de admissão é o ponto de partida da evolução salarial do empregado na Companhia.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Cada tabela contém oitenta steps que são divididos entre os níveis estabelecidos para cada cargo, destacando o piso e teto salarial para



cada um.

PARÁGRAFO TERCEIRO – As tabelas salariais deverão ser atualizadas em função dos índices de reajuste salarial concedido para os cargos contemplados em sua estrutura, na data base da categoria, aprovado pelo órgão competente de sua região.

PARÁGRAFO QUARTO - As tabelas salariais para as carreiras de nível superior 40 horas semanais, nível superior 30 horas semanais, nível técnico 40 horas semanais, nível médio 40 horas semanais, nível médio 36 horas semanais, são apresentadas nas páginas ANEXO I.

PARÁGRAFO QUINTO – A atualização da Tabela Salarial acontecerá através da correção de todos os *steps*, isto é, a correção não deverá ser feita no salário individual e sim no valor de referência. Essa atualização é de responsabilidade da área de Recursos Humanos, que deverá apresentar as propostas de ajustes, com respectivos impactos à Diretoria Colegiada.

PARÁGRAFO SEXTO – Todas as tabelas salariais são compostas por 80 *steps*, sendo o *step* 01 (um) o salário inicial e o *step* 80 o teto salarial da carreira, com acréscimo de 1,1% de um *step* para o outro.

ART. 51 – Os valores da Tabela Salarial são para carga horária de 08 (oito) horas diárias e/ou 40 (quarenta) horas semanais, exceto os casos diferenciados regulamentados por Lei Especial, conforme especificação de cada Classe de Cargos.

ART. 52 – O reajustamento para recomposição do poder aquisitivo dos salários será de acordo com a política salarial vigente no País à época, acordos, convenções e/ou dissídios coletivos.

ART. 53 – Quando, em decorrência de aplicação da política salarial vigente no País e/ou acordos celebrados com a entidade sindical representativa da categoria, ficarem constatadas alterações na estrutura original da Tabela Salarial, de forma a comprometer o equilíbrio interno e/ou extremo da estrutura do Plano de Cargos e Salários da Empresa, poderão ser feitos, a critério da Diretoria, reajustes adicionais a título de correção da curva que complete proporcionalmente as defasagens detectadas.

ART. 54 – Alterações estruturais na Tabela Salarial que resultem em mudanças de grupo e/ou Referências Salariais, bem como adoção de novo modelo, estarão sujeitas a



SANEAGO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

resultados de estudos de viabilidade técnica e econômica, respeitando os direitos adquiridos e somente terá validade para todos os efeitos depois de homologada na Delegacia Regional do Trabalho.



CAPÍTULO III

DO PLANO DE

CARREIRA



SEÇÃO I - ADMISSÃO

ART. 55 – ADMISSÃO é o ato administrativo de preenchimento de uma vaga no Quadro de Lotação de uma Unidade Organizacional da Empresa, por candidato selecionado em Concurso Público, mediante celebração de contrato de vinculação empregatício, sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

ART. 56 – A Admissão de candidatos a empregado ficará rigorosamente condicionada à preexistência de cargo categorizado vago, conforme o Quadro de Lotação, cujo provimento, por meio de concurso público, seja comprovadamente necessário, depois de esgotadas todas as possibilidades para seu suprimento, por meio de recrutamento interno.

ART. 57 – A Admissão ao Quadro de Pessoal efetivo da Saneago somente poderá ser feita mediante aprovação do candidato em Concurso Público, onde, além de se classificar por meio das Provas Seletivas, deverá comprovar por meio de Testes Psicotécnicos, Entrevistas, Títulos e/ou Testes Específicos, as habilitações mínimas indispensáveis descritas nas especificações da Classe de Cargos a que se candidatar, bem como apresentação do Atestado de Saúde Ocupacional.

ART. 58 – O empregado recém-admitido somente integrará o Quadro de Pessoal Efetivo da Saneago após cumprir e ser aprovado em avaliação no período de experiência de até 90 noventa dias, em conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO – Reprovado na avaliação efetivada durante o período de Contrato de Experiência, o empregado recém-admitido será imediatamente dispensado pela Empresa.

ART. 59 – Após a sua efetivação no Quadro de Pessoal, se a Saneago comprovar que o empregado usou de má fé no ato de sua admissão, será esta cancelada, dentro do período de experiência ou em qualquer época, por meio de processo administrativo.

SEÇÃO II - PROGRESSÃO HORIZONTAL

ART. 60 – PROGRESSÃO HORIZONTAL – O crescimento salarial ocorre quando o empregado for movimentado horizontalmente na faixa salarial de seu nível e enquadrado



no *step* seguinte ao que está concentrado, por atendimentos aos critérios de movimentação salarial. Neste caso, o empregado terá movimentação na faixa salarial definida para a classe de sua carreira.

ART. 61 – Todos os empregados efetivos da Saneago, abrangidos por este PCCR, concorrerão à Progressão Horizontal, podendo progredir na carreira, um mínimo de quatro e o máximo sete steps, a cada três anos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Todo empregado receberá Progressão Horizontal por Antiquidade, progredindo, automaticamente, um step a cada ano trabalhado.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A movimentação também poderá ocorrer por recomendação do gestor, por mérito ou desempenho.

a) A movimentação a que se refere este parágrafo deve ocorrer todos os anos, com no mínimo um terço dos empregados da Empresa, podendo o empregado progredir o mínimo de um e o máximo de quatro steps, por merecimento, dependendo do seu desempenho, da avaliação do Comitê de Recursos Humanos e aprovação da Diretoria Colegiada;

b) O empregado que for estagnado e não receber recomendação do gestor, por dois anos consecutivos, será automaticamente incluído na relação de indicações para receber o benefício no terceiro ano;

c) O empregado só poderá receber progressão por recomendação do gestor, por mérito, ou desempenho, de três em três anos, sendo vetada a sua indicação por mais de uma vez em um mesmo triênio.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Cabe à SUREH e ao Comitê de RH avaliar se o empregado está apto ou não a receber o crescimento horizontal. A decisão do Comitê será levada à Diretoria Colegiada para validação.

PARÁGRAFO QUARTO - A progressão Horizontal somente poderá ocorrer com o disposto nesta seção, ficando vedado qualquer favorecimento fora desta.

PARÁGRAFO QUINTO - O orçamento da Companhia deverá prever verba específica e discriminada para movimentações horizontais.



ART. 62 – É impedido de concorrer à Progressão Horizontal, o empregado que:

- a. Não se enquadrar na definição de empregado, para efeito deste Regulamento;
- b. Esteja com seu contrato suspenso;
- c. Esteja à disposição de outro órgão, exceto os empregados com disposição especial, conforme artigo 77;
- d. Seja de outro órgão à disposição da Saneago;
- e. Tenha menos de doze meses de contrato consecutivos e ininterruptos de serviços prestados à empresa, ressalvados os casos de acidentes de trabalho;
- f. Estiver enquadrado na última Referência da sua Tabela Salarial.

SEÇÃO III - PROMOÇÃO VERTICAL

ART. 63 – PROMOÇÃO VERTICAL é a ascensão hierárquica de um empregado ao Nível subseqüente dentro de sua Carreira (Classe de Cargos seriada em Carreira), observando a existência de vaga e os critérios de movimentações nos Níveis I, II, III e Especial, previsto nos Artigos 30, 31, 32 e 33.

ART. 64 – O crescimento funcional requer o atendimento aos requisitos de cada nível previstos nos Artigos 30, 31, 32 e 33, bem como o cumprimento das seguintes regras:

- a. As promoções verticais ocorrerão uma vez ao ano, em data a ser determinada pela área de Recursos Humanos;
- b. O orçamento da Companhia deverá prever verba específica e discriminada para movimentações verticais;
- c. A Saneago deve realizar um trabalho de dimensionamento qualitativo de quadro, plano de lotação, para definir a quantidade de vagas disponíveis para a movimentação do empregado;
- d. O empregado só poderá concorrer à promoção vertical em interstícios mínimos de cinco anos;
- e. As movimentações por promoções verticais anuais abrangerão um quantitativo de até 20% (vinte por cento) dos empregados da Empresa, abrangidos por este PCCR, podendo o empregado indicado à promoção evoluir o mínimo de um e o máximo de cinco steps, dependendo do seu desempenho, da avaliação do Comitê



de RH e aprovação da Diretoria Colegiada;

f. Serão indicáveis os empregados que estiverem a, no mínimo, cinco steps do final de cada nível;

g. Receberão promoção os empregados que possuírem avaliações nos últimos três anos, com aproveitamento mínimo de 80% (oitenta por cento) no conjunto total das avaliações, em número que não ultrapasse 20% (vinte por cento) dos empregados da empresa;

h. Além de atender os requisitos previamente estabelecidos, os empregados indicados à promoção ao Nível Especial deverão demonstrar (por meio de certificações, artigos publicados, etc.) sua notoriedade nos assuntos afins e de interesse da Saneago, além de demonstrarem profundo conhecimento dos seus processos;

i. Os critérios de tempo mínimo para mudança de nível estabelecidos nos Artigos 30, 31, 32 e 33 são requisitos fundamentais e somente poderão ser alterados através de decisão da Diretoria Colegiada.

ART. 65 – Todas as indicações de progressões e promoções serão submetidas à aprovação do Comitê de RH e validadas junto à Diretoria Colegiada. O Comitê de RH se reunirá anualmente e deve ser constituído pelos seguintes membros:

a. Superintendente de Recursos Humanos;

b. Gerente de Planejamento e Desenvolvimento de Pessoal;

c. 03 (três) integrantes da Superintendência de Recursos Humanos;

d. 01 (um) Gestor representante de cada GRS;

e. 01 (um) representante por diretoria, indicado pelo respectivo diretor;

f. 01 (um) representante da área jurídica;

g. O gestor responsável pela recomendação à progressão, quando do caso, participará para defender a indicação, sem direito de voto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os integrantes do Comitê deverão avaliar o comportamento e as atividades desempenhadas pelo empregado, decidindo se o mesmo está apto à promoção.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O Superintendente de Recursos Humanos será o presidente do Comitê, estabelecendo regras específicas para o funcionamento e definindo as atribuições e demais características.



ART. 66 - As alterações, mudanças, atualizações e/ou substituições nos critérios e características do PCCR somente acontecerão por recomendação da área de Recursos Humanos, com aprovação da Diretoria Colegiada e deverá ser comunicada a todos os empregados da Saneago Obrigatoriamente, todas as intervenções ao PCCR aprovadas deverão conter o prazo para sua entrada em vigor.

ART. 67 - Encontrando-se a Saneago em situação financeira que não permita o cumprimento do preceituado no Artigo 63, situação comprovada contabilmente, ensejará acordo com o Sindicato da Categoria para fixação de nova data, preferencialmente, dentro do exercício, tendo por base o reequilíbrio financeiro da Empresa.

ART. 68 - É impedido de concorrer à Promoção Vertical o empregado que:

- a. Não se enquadrar na definição de empregado para efeito deste Regulamento;
- b. Esteja com seu contrato suspenso ou interrompido com a Empresa;
- c. Tenha menos de três anos de contrato consecutivos e ininterruptos de serviço prestados à Empresa;
- d. Seja da Saneago e esteja à disposição de outro órgão, exceto os empregados com disposição especial, conforme artigo 77;
- e. Seja de outro órgão, à disposição da Saneago;
- f. Estiver enquadrado na última Referência da Tabela Salarial.

ART. 69 – A promoção vertical poderá ocorrer cumulativamente à progressão horizontal , em um mesmo ano.

SEÇÃO IV - DOUTORADO, MESTRADO, PÓS-GRADUAÇÃO, GRADUAÇÃO, TÉCNICO PROFISSIONALIZANTE E CERTIFICAÇÕES

ART. 70 - Os benefícios referentes à educação e capacitação são aqueles que o empregado receberá aumento salarial por seu aprimoramento intelectual, que deverá ter correlação com as atribuições do cargo e com as atividades desenvolvidas na sua



Unidade, agregando mais valor à Companhia. O benefício é dado em percentuais de aumento, calculados com base no *step* 40 (valor de referência) das respectivas Tabelas Salariais da classe de cargo que o empregado ocupe. Os percentuais de aumento representarão um adicional de no máximo 15% (quinze por cento) sobre o valor de referência. O empregado só fará jus ao benefício de cinco em cinco anos, não podendo receber o benefício antes desse período. Obrigatoriamente, os cursos deverão ter sido iniciados após a contratação do empregado, e ainda, serão analisados e validados, posteriormente à sua conclusão, pela SUREH. Para obterem o referido benefício, os empregados deverão cumprir os seguintes critérios:

PARÁGRAFO PRIMEIRO – DOUTORADO – Estão aptos à obtenção do adicional por conclusão de Doutorado os empregados enquadrados em classe de cargos de nível superior deste PCCR. Somente serão aceitos cursos devidamente reconhecidos pelo MEC e em áreas de interesse da Companhia. O adicional será concedido apenas uma vez. O percentual de aumento representará um adicional de até 8% (oito por cento), calculado com base no *step* 40 (valor de referência). Esses cursos serão alvo de regulamentação específica da área de Recursos Humanos e poderão sofrer alterações de acordo com as necessidades de negócio da Saneago. Durante o período do curso, a Saneago abonará as faltas de seus empregados estudantes somente durante o horário de provas escolares, desde que previamente autorizadas e devidamente comprovadas as ausências para tal fim.

PARÁGRAFO SEGUNDO – MESTRADO – Estão aptos à obtenção do adicional por conclusão de Mestrado os empregados enquadrados em classe de cargos de nível superior deste PCCR. Somente serão aceitos cursos devidamente reconhecidos pelo MEC e em áreas de interesse da Companhia. O adicional será concedido apenas uma vez. O percentual de aumento representará um adicional de até 7% (sete por cento), calculado com base no *step* 40 (valor de referência). Esses cursos serão alvo de regulamentação específica da área de Recursos Humanos e poderão sofrer alterações de acordo com as necessidades de negócio da Saneago. Durante o período do curso, a Saneago abonará as faltas de seus empregados estudantes somente durante o horário de provas escolares, desde que previamente autorizadas e devidamente comprovadas as ausências para tal fim.

PARÁGRAFO TERCEIRO – PÓS - GRADUAÇÕES LATO SENSU – Estão aptos à obtenção do adicional por conclusão de Pós-Graduação *Lato Sensu* todos os empregados da Empresa, enquadrados neste PCCR. Somente serão aceitos cursos devidamente reconhecidos pelo MEC e em áreas de interesse da



Companhia. O adicional será concedido até 03 (três) vezes. O percentual de aumento para cada vez representará um adicional de até 5% (cinco por cento), calculado com base no *step* 40 (valor de referência) da respectiva Tabela Salarial da classe de cargo que o empregado ocupe. Esses cursos serão alvo de regulamentação específica da área de Recursos Humanos, e poderão sofrer alterações de acordo com as necessidades de negócio da Saneago. Durante o período do curso, a Saneago abonará as faltas de seus empregados estudantes somente durante o horário de provas escolares, desde que previamente autorizadas e devidamente comprovadas as ausências para tal fim.

PARÁGRAFO QUARTO – GRADUAÇÃO – Estão aptos à obtenção do adicional por conclusão de curso de Graduação os empregados enquadrados em classe de cargo de nível técnico ou médio deste PCCR. Somente serão aceitos cursos devidamente reconhecidos pelo MEC e em áreas de interesse da Companhia. O adicional será concedido apenas uma vez. O percentual de aumento representará um adicional de até 5% (cinco por cento), calculado com base no *step* 40 (valor de referência) da respectiva Tabela Salarial da classe de cargo que o empregado ocupe. Esses cursos serão alvo de regulamentação específica da área de Recursos Humanos e poderão sofrer alterações de acordo com as necessidades de negócio da Saneago. Durante o período do curso, a Saneago abonará as faltas de seus empregados estudantes somente durante o horário de provas escolares, desde que previamente autorizadas e devidamente comprovadas as ausências para tal fim.

PARÁGRAFO QUINTO – CURSO TÉCNICO PROFISSIONALIZANTE – Estão aptos à obtenção do adicional por conclusão de curso técnico profissionalizante os empregados enquadrados em classe de cargo de nível médio, deste PCCR. Somente serão aceitos cursos devidamente reconhecidos pelo MEC e em áreas de interesse da Companhia. O percentual de aumento representará um adicional de até 5% (cinco por cento), calculado com base no *step* 40 (valor de referência) da respectiva Tabela Salarial da classe de cargo que o empregado ocupe. Esses cursos serão alvo de regulamentação específica da área de Recursos Humanos e poderão sofrer alterações de acordo com as necessidades de negócio da Saneago. Durante o período do curso, a Saneago abonará as faltas de seus empregados estudantes somente durante o horário de provas escolares, desde que previamente autorizadas e devidamente comprovadas as ausências para tal fim.

PARÁGRAFO SEXTO – CERTIFICAÇÕES – Estão aptos à obtenção do adicional



por Certificações todos os empregados da Empresa, enquadrados neste PCCR. Somente serão aceitos cursos em áreas de interesse da Companhia. O adicional será concedido quando o somatório da carga horária dos cursos totalizar 220 (duzentas e vinte) horas. O adicional será concedido até 5 (cinco) vezes. O percentual de aumento representará um adicional de até 3% (três por cento), calculado com base no *step* 40 (valor de referência) da respectiva Tabela Salarial da classe de cargo que o empregado ocupe. Esses cursos serão alvo de regulamentação específica da área de Recursos Humanos e poderão sofrer alterações de acordo com as necessidades de negócio da Saneago.

ART. 71 - A Superintendência de Recursos Humanos, por meio da Gerência de Planejamento de Recursos Humanos é responsável pela aprovação prévia dos empregados que farão jus ao benefício previsto no artigo 70.

ART. 72 – A Saneago poderá custear Pós-Graduação, desde que o curso seja previamente aprovado pela Superintendência de Recursos Humanos, ao empregado enquadrado em classe de cargo cujo requisito escolar exija formação em nível superior ou nível técnico, com no mínimo dois anos de contrato efetivo, devidamente designado por Resolução de Diretoria (RD). Somente serão aceitos cursos devidamente reconhecidos pelo MEC e em áreas de interesse da Companhia.

ART. 73 – Os valores recebidos a título de incentivo intelectual integrarão o salário do empregado para todos os fins legais.



CAPÍTULO IV

DA FUNÇÃO GERENCIAL



SEÇÃO I – FUNÇÃO GERENCIAL

ART. 74 – FUNÇÃO GERENCIAL – É a função que representa uma posição de comando e gerência exercida em caráter temporário por empregado designado por ato da Diretoria Colegiada da Empresa, com responsabilidade pelas atividades de Administração dos Recursos Humanos, Físicos e Financeiros de uma Unidade Organizacional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A indicação de empregado para o exercício da Função Gerencial de uma Unidade Organizacional da Empresa será de livre escolha da Diretoria Colegiada, respeitando os padrões morais e de qualificações exigidos e perfil gerencial compatível com a função.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O empregado efetivo da Saneago designado para exercer Função Gerencial de uma Unidade Organizacional da Empresa, quando deixar aquelas atribuições, a sua vaga será resguardada no Plano de Lotação da Empresa.

PARÁGRAFO TERCEIRO – As funções gerenciais só poderão ser exercidas por empregados efetivos da Empresa, não podendo ser ocupada por empregado que esteja à sua disposição.

ART. 75 – GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO – É o valor estabelecido na tabela de Gratificações, pago mensalmente ao empregado, em caráter adicional e temporário, enquanto perdurar o exercício da Função Gerencial.



CAPÍTULO V

DA DISPOSIÇÃO DE

EMPREGADO



SEÇÃO I - DISPOSIÇÃO DE EMPREGADO

ART. 76 – DISPOSIÇÃO DE EMPREGADO – É a liberação de um empregado para trabalhar em outro órgão da Administração Pública Federal, Estadual ou Municipal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A Saneago somente colocará pessoal à disposição se o ônus desta medida recair sob a responsabilidade do órgão solicitante, excetuando-se os casos previstos em Lei e os de Decretos Governamentais.

PARÁGRAFO SEGUNDO – É vedado lotar nos Quadros de qualquer Unidade Organizacional da Empresa, empregados de outros órgãos, à disposição, com ônus para a Saneago, exceto nos casos de extrema necessidade, reconhecida pelo Corpo Diretivo da Empresa por meio de RD (Resolução de Diretoria).

ART. 77 – DISPOSIÇÃO ESPECIAL – É a liberação de um empregado para o exercício de função de relevância nos Governos Federal, Estadual ou Municipal, bem como, de representação de entidades sindicais e associativas ligadas à Saneago, com todos os direitos e vantagens resguardados, conforme abaixo definidos:

- a.** Direção superior, assim definido em Lei, na Administração Direta, Autárquica ou Fundacional;
- b.** Direção das Empresas Públicas ou Sociedades de Economia Mista, com o controle acionário nas esferas dos governos supramencionados;
- c.** Diretores do Sindicato representativo da Categoria, limitado ao máximo de 04 (quatro) empregados;
- d.** Diretores de Entidades Associativas ou Fundacionais e de Assistência dos Empregados da Saneago, limitados ao máximo de 03 (três) empregados, por Entidade.



CAPÍTULO VI DA SUSPENSÃO DE CONTRATO PARA TRATAR DE ASSUNTOS PARTICULARES



SEÇÃO I – SUSPENSÃO DE CONTRATO

ART. 78 – SUSPENSÃO DE CONTRATO PARA TRATAR DE ASSUNTOS PARTICULARES – É a liberação de um empregado mediante interrupção temporária de seu contrato de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Poderá ser concedido, a critério da Diretoria, através de requerimento fundamentado do empregado, suspensão de contrato para tratar de assunto particular, sem remuneração e mediante a satisfação das obrigações previdenciárias pelo próprio empregado, depois de ouvida a Superintendência de Recursos Humanos e Gerência imediata do requerente, que analisarão as implicações da liberação, observando o disposto na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

PARÁGRAFO SEGUNDO – Durante o período do afastamento, que trata este Artigo, o empregado terá suspenso o seu contrato de trabalho, ficando-lhe assegurado o direito de regresso e a vaga no Plano de Lotação da Empresa, quando do vencimento do prazo definido para o afastamento.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O período de Suspensão do Contrato de trabalho para tratar de assunto particular será de no mínimo 90 (noventa) dias e, o prazo máximo até dois anos, podendo ser prorrogado por mais dois anos.

PARÁGRAFO QUARTO – Quando o empregado estiver de licença para tratar de assunto particular, não terá direito a concorrer Acesso de Nível, Progressão Horizontal e/ou Promoção, ou qualquer outro benefício que requeira contagem de tempo de serviço contínuo e efetivo prestado à Empresa.



CAPÍTULO VII

DOS CONCEITOS

COMPLEMENTARES



SEÇÃO I – CONCEITOS COMPLEMENTARES

ART. 79 – Para efeito do PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DA SANEAGO serão utilizados os seguintes conceitos:

1. **ANÁLISE DE CARGOS** – Estudo inicial das atividades inerentes a um posto de trabalho, levantado e definido de forma clara e objetiva suas funções e principais exigências de ordem intelectual, física e de responsabilidade e demais condições necessárias para seu desempenho;
2. **COMITÊ DE AVALIAÇÃO DE CARGOS** – Grupo de empregados criado por ato da Diretoria Colegiada da Empresa, representantes dos diversos segmentos que a compõem, para efetuar avaliações de Cargos;
3. **CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS** – Processo de agrupamento dos Cargos de mesma natureza e requisitos, para fins de descrição especificação e avaliação;
4. **DISPENSA** – Ato administrativo resultante da rescisão do contrato de trabalho de um empregado, podendo ocorrer:
 - a. Por justa causa;
 - b. Sem justa causa;
 - c. Por acordo entre as partes;
5. **EMPREGADO** – Pessoa física que presta serviço de natureza permanente à Saneago, sob sua dependência e mediante salário regular, admitido por meio de Concurso Público, resguardados os direitos adquiridos até 11.09.86;
6. **EMPREGADO DISPONÍVEL** – empregado que se encontra fora do Quadro de Lotação de uma Unidade Organizacional da empresa, por falta de vaga compatível com sua Classe de Cargos;
7. **GRUPO OCUPACIONAL** – Agrupamento de Classe de Cargos identificados pela natureza das diferentes atividades que congregam o universo ocupacional da Empresa;
8. **GRUPO OCUPACIONAL DE SUPORTE** – Agrupamento de Cargos que visam dar sustentação logística, organizacional, institucional, financeira etc.,



propiciando o desempenho satisfatório das diferentes áreas da empresa. Neste grupo, classificam-se os Cargos relacionados com: Informática, Planejamento, Administração de Pessoal, Contabilidade, Finanças, Legal, Comercial, Serviços Burocráticos, Comunicação, Suprimento, Conservação e Limpeza, Segurança, Saúde e Bem Estar, Operação e Manutenção de Veículos e Máquinas e outras;

9. **GRUPO OCUPACIONAL FINALÍSTICO** – Agrupamento de Cargos voltados diretamente para o fim específico que caracterizam a Missão da Empresa. Neste grupo, classificam-se os cargos relacionados com: Captação, Tratamento e Distribuição de Água; Coleta, Transporte e Tratamento de Esgoto Sanitário; Manutenção Elétrica, Eletrônica, Redes, Adutoras e Equipamentos; Serviços Topográficos; Elaboração de Projetos Hidráulicos, Elétricos, Arquitetônicos e de Saneamento; Fiscalização, Execução de Obras e de Controle de Qualidade e outros.
10. **PLANO DE CARREIRA** – Conjunto de elementos por meio dos quais se identificam e se definem pontos de admissão e linhas de acesso, bem como as condições sob as quais se efetivam promoções verticais e progressões horizontais;
11. **RECLASSIFICAÇÃO DE CARGOS** – Processo que, em função da evolução de um cargo, justifica a reconsideração dos seus elementos, funções e/ou requisitos, podendo mudar de Classe de Cargos no mesmo Grupo Salarial ou distinto, sujeito à homologação na DRT Delegacia Regional do Trabalho;
12. **RESOLUÇÃO DE DIRETORIA (RD)** – É o documento oficial da Empresa, emitido por ato da Diretoria Colegiada, oficializando medidas a serem adotadas;
13. **REQUISICÃO DE PESSOAL (RP)** – Documento Oficial no qual é feita a solicitação de suprimento de vagas no Quadro de Lotação de uma Unidade Organizacional da Empresa;
14. **REVERSÃO** – Retorno às atividades da Empresa do ex-empregado aposentado por invalidez, quando, pelos meios legais, forem comprovados insubsistentes os motivos determinantes da aposentadoria;
15. **TRÂMITE DE PESSOAL (TRP)** – Documento oficial, no qual se processam e



SANEAGO **PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO**

efetivam as medidas previstas no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração da Empresa, de emissão exclusiva da Gerência de Planejamento de Recursos Humanos.



CAPÍTULO VIII CRITÉRIOS DE MIGRAÇÃO E ENQUADRAMENTO



SEÇÃO I – CRITÉRIOS DE MIGRAÇÃO E ENQUADRAMENTO

ART. 80 – Os empregados contratados pela Saneago poderão optar por migrar para o presente plano, obedecendo aos seguintes critérios de enquadramento:

- a.** Cada empregado terá um step para cada referência (letra), desde que o valor do salário não seja superior ao step a ser enquadrado. Se o seu salário for maior que o valor do step de enquadramento, o empregado será enquadrado no step superior mais próximo;
- b.** O salário considerado para enquadramento do quadro atual equivale à soma do
 - a) salário base, complemento de piso salarial/lei, quinquênio, antecipação de quinquênio, complemento de carga horária, abono salarial do acordo coletivo e adicional de transferência incorporado;
- c.** Fica vedada a migração/enquadramento ao novo PCCR ao empregado que o salário calculado na forma do item “b” deste artigo for superior ao teto estabelecido para seu cargo, na nova tabela salarial.
- d.** Será concedido ao empregado contratado para a classe de cargos de nível superior, com contrato assinado até dezembro de 2013, quatro steps quando da sua migração, iniciando seu enquadramento no step cinco da sua tabela;
- e.** O empregado contratado como Agente de Informática, com contrato assinado até dezembro de 2013, será enquadrado a partir do step onze da tabela 04 do nível médio;
- f.** O empregado contratado como Mecânico de Manutenção, com contrato assinado até dezembro de 2013, será enquadrado a partir do step onze da tabela 05 do nível médio;
- g.** O empregado da Companhia que for cedido, ao voltar, será enquadrado no nível em que estava quando saiu, seguindo os critérios de enquadramento, previstos neste artigo;
- h.** Ao empregado que, no momento da implantação deste PCCR, estiver fazendo Pós- Graduação/Especialização autorizado por RD, conforme artigos 87 e 88 do Regulamento de Administração de Carreira e Cargos e Salários, após o término do curso e a entrega do respectivo certificado, será concedido três steps;
- i.** O empregado que se enquadrar no benefício de Incentivo Intelectual do acordo coletivo, que ainda não tenha recebido o benefício, na data de implantação deste



SANEAGO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

PCCR, terá resguardado seus direitos, recebendo um step por cada referência (letra) que teria direito;

j. O empregado que fizer opção para o novo PCCR, não mais receberá os benefícios de Aposentadoria Iminente e nem o de Quinquênio e Antecipação de Quinquênio.

l. Será concedido a todo empregado da Saneago, contratado até dezembro de 2013, dois steps quando da sua migração, sem prejuízo dos demais benefícios expressos nas alíneas deste artigo, qualquer que seja a regra adotada para seu enquadramento/migração, prevista no inciso “a” deste artigo;

m. Aos empregados que optarem por migrar para o novo PCCR até a data 20/03/2014, será estendido até janeiro de 2014, o abono salarial do acordo judicial 2013.

n. Será mantido para todos os empregados o mesmo mês da progressão horizontal havida no plano anterior para as progressões horizontais no novo PCCR, conforme tabela a seguir:

DATA DA PROGRESSÃO PLANO ATUAL	DATA DA PROGRESSÃO PLANO ATUAL	DATA DA PROGRESSÃO PARA QUEM MIGRAR
Fevereiro 2014	Fevereiro 2015	Fevereiro 2014
Março 2014	Março 2015	Março 2014
Abril 2014	Abril 2015	Abril 2014
Mai 2014	Mai 2015	Mai 2014
Junho 2014	Junho 2015	Junho 2014
Julho 2014	Julho 2015	Julho 2014
Agosto 2014	Agosto 2015	Agosto 2014
Setembro 2014	Setembro 2015	Setembro 2014
Outubro 2014	Outubro 2015	Outubro 2014
Novembro 2014	Novembro 2015	Novembro 2014
Dezembro 2014	Dezembro 2015	Dezembro 2014
	Janeiro 2016	Janeiro 2015

o. Para o empregado que fizer a opção de migração/enquadramento ao novo PCCR até o dia 20/02/2014, será considerada a data 01/02/2014 para sua efetiva migração/enquadramento e será incluído na folha de pagamento do mês de fevereiro de 2014;

p. Para o empregado que fizer a opção de migração/enquadramento ao novo PCCR do dia 21/02/2014 até o dia 10/03/2014, será considerada a data



01/03/2014 para efetiva migração/enquadramento e será incluído na folha de pagamento no mês março de 2014;

q. Para o empregado que fizer a opção de migração/enquadramento ao novo PCCR a partir do dia 11 (onze) de cada mês, será considerado o dia 01 (primeiro) do mês subsequente para a sua efetiva migração/enquadramento;

r. O empregado contratado a partir de janeiro de 2014 poderá optar por migrar para o presente plano, iniciando no step 01 (um) de sua respectiva classes de cargo.

s. Ao migrar para o novo PCCR, o empregado deixará de receber o abono salarial previsto no acordo coletivo 2012, firmado entre a Saneago e o Stieug.

t. O empregado que vier a aderir ao novo PCCR, através de termo próprio, renuncia, de forma expressa, a todo e qualquer benefício previsto no Plano anterior e em acordos coletivos que sejam incompatíveis com as disposições expressas no presente regulamento.

u. Ficará a cargo da G-GDP a formalização do processo administrativo e a posterior convocação do empregado para assinatura do termo de migração/enquadramento.



CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES FINAIS



SEÇÃO I - DISPOSIÇÕES FINAIS

ART. 81 - Fica vedada qualquer alteração de salário de empregado que não esteja em consonância com os casos previstos em Lei, sentenças judiciais e/ou mediante acordos trabalhistas com as entidades representativas da categoria.

ART. 82 - O empregado que ocupar cargo de Diretor da Saneago ou de Secretário Estadual, após 06 (seis) meses no exercício da Função, a partir da implantação deste PCCR, será automaticamente, efetivado no step 80 (oitenta) de sua respectiva Classe de Cargos, ficando-lhe ainda resguardado o direito de concorrer a qualquer outro dos benefícios previstos neste Regulamento.

ART. 83 - Compete à Diretoria Colegiada, por meio da Superintendência de Recursos Humanos, cumprir e fazer cumprir todas as disposições contidas neste Regulamento, bem como instituir e organizar os instrumentos complementares, necessários à sua administração.

ART. 84 - Enquanto não for implantada a Gestão de Desempenho, o Comitê de RH será o órgão responsável pela definição das progressões horizontais por mérito e promoções verticais dos empregados, através das recomendações de seus respectivos gestores. Nesse período, cada gestor poderá recomendar a progressão de seus subordinados, desde que não ultrapasse um terço dos empregados da Saneago e a promoção dos mesmos, desde que não ultrapassado um quinto do referido quantitativo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O primeiro ciclo de progressões por merecimento será iniciado doze meses após o Registro do presente PCCR junto à Delegacia Regional do Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O processo de promoções será iniciado no ano seguinte a conclusão do primeiro ciclo trienal de progressões;

ART. 85 - A não efetivação das progressões e/ou promoções por mérito, em um determinado ano, ensejará a concessão automática de um step a todos os empregados da Empresa, enquadrados neste plano.

ART. 86 - Os casos omissos neste Regulamento serão resolvidos pela Diretoria da Empresa, depois de ouvidos os Técnicos da Superintendência de Recursos Humanos.



ANEXO I

TABELAS SALARIAIS



Tabela 01 - Nível Superior 40 horas Semanais

STEP 01	STEP 02	STEP 03	STEP 04	STEP 05	STEP 06	STEP 07	STEP 08	STEP 09	STEP 10
9.262,41	9.364,31	9.467,30	9.571,44	9.676,74	9.783,18	9.890,80	9.999,57	10.109,59	10.220,79
STEP 11	STEP 12	STEP 13	STEP 14	STEP 15	STEP 16	STEP 17	STEP 18	STEP 19	STEP 20
10.333,22	10.446,88	10.561,79	10.677,97	10.795,42	10.914,19	11.034,23	11.155,60	11.278,32	11.402,40
STEP 21	STEP 22	STEP 23	STEP 24	STEP 25	STEP 26	STEP 27	STEP 28	STEP 29	STEP 30
11.527,83	11.654,63	11.728,82	11.912,45	12.043,48	12.175,95	12.309,89	12.445,29	12.582,19	12.720,59
STEP 31	STEP 32	STEP 33	STEP 34	STEP 35	STEP 36	STEP 37	STEP 38	STEP 39	STEP 40
12.860,53	13.001,99	13.145,00	13.289,61	13.435,79	13.583,59	13.733,00	13.884,06	14.036,80	14.191,19
STEP 41	STEP 42	STEP 43	STEP 44	STEP 45	STEP 46	STEP 47	STEP 48	STEP 49	STEP 50
14.347,29	14.505,12	14.664,69	14.825,99	14.989,08	15.153,95	15.320,64	15.489,18	15.659,54	15.831,80
STEP 51	STEP 52	STEP 53	STEP 54	STEP 55	STEP 56	STEP 57	STEP 58	STEP 59	STEP 60
16.005,96	16.182,03	16.360,02	16.539,99	16.721,92	16.905,86	17.091,84	17.279,84	17.469,92	17.662,09
STEP 61	STEP 62	STEP 63	STEP 64	STEP 65	STEP 66	STEP 67	STEP 68	STEP 69	STEP 70
17.856,38	18.052,78	18.251,38	18.452,15	18.655,10	18.860,32	19.067,78	19.277,53	19.489,59	19.703,96
STEP 71	STEP 72	STEP 73	STEP 74	STEP 75	STEP 76	STEP 77	STEP 78	STEP 79	STEP 80
19.920,71	20.139,84	20.361,38	20.585,36	20.811,80	21.040,72	21.272,17	21.506,16	21.742,72	21.981,92

CARREIRA DE NÍVEL SUPERIOR	
Nível I	1 a 15
Nível II	11 a 35
Nível III	31 a 66
Especialista	62 a 80



Tabela 02 - Nível Superior 30 horas Semanais *

STEP 01	STEP 02	STEP 03	STEP 04	STEP 05	STEP 06	STEP 07	STEP 08	STEP 09	STEP 10
6.946,80	7.023,21	7.100,47	7.178,58	7.257,55	7.337,38	7.418,10	7.499,69	7.582,18	7.665,59
STEP 11	STEP 12	STEP 13	STEP 14	STEP 15	STEP 16	STEP 17	STEP 18	STEP 19	STEP 20
7.749,92	7.835,17	7.921,34	8.008,49	8.096,59	8.185,64	8.275,67	8.366,72	8.458,75	8.551,80
STEP 21	STEP 22	STEP 23	STEP 24	STEP 25	STEP 26	STEP 27	STEP 28	STEP 29	STEP 30
8.645,87	8.740,97	8.837,12	8.934,33	9.032,61	9.131,95	9.232,41	9.333,99	9.436,65	9.540,46
STEP 31	STEP 32	STEP 33	STEP 34	STEP 35	STEP 36	STEP 37	STEP 38	STEP 39	STEP 40
9.645,39	9.751,50	9.858,75	9.967,20	10.076,84	10.187,68	10.299,76	10.413,06	10.527,59	10.643,39
STEP 41	STEP 42	STEP 43	STEP 44	STEP 45	STEP 46	STEP 47	STEP 48	STEP 49	STEP 50
10.760,48	10.878,85	10.998,50	11.119,48	11.241,81	11.365,47	11.490,49	11.616,89	11.744,68	11.873,86
STEP 51	STEP 52	STEP 53	STEP 54	STEP 55	STEP 56	STEP 57	STEP 58	STEP 59	STEP 60
12.004,47	12.136,52	12.270,02	12.404,99	12.541,43	12.679,40	12.818,88	12.959,88	13.102,44	13.246,56
STEP 61	STEP 62	STEP 63	STEP 64	STEP 65	STEP 66	STEP 67	STEP 68	STEP 69	STEP 70
13.392,27	13.539,59	13.688,53	13.839,10	13.991,33	14.145,24	14.300,84	14.458,15	14.617,18	14.777,99
STEP 71	STEP 72	STEP 73	STEP 74	STEP 75	STEP 76	STEP 77	STEP 78	STEP 79	STEP 80
14.940,54	15.104,89	15.271,05	15.439,01	15.608,84	15.780,54	15.954,13	16.129,62	16.307,04	16.486,42

CARREIRA DE NÍVEL SUPERIOR – 30 HORAS	
Nível I	1 a 15
Nível II	11 a 35
Nível III	31 a 66
Especialista	62 a 80

* Além dos profissionais de nível superior com carga de 30 horas semanais, a Tabela 02 aplica-se aos Analistas de Comunicação – Jornalistas, que tem carga semanal de 25 horas, conforme estabelece Lei Nº 7.084 de 21 de fevereiro de 1982.



Tabela 03 - Nível Técnico 40 horas Semanais

STEP 01	STEP 02	STEP 03	STEP 04	STEP 05	STEP 06	STEP 07	STEP 08	STEP 09	STEP 10
4.152,41	4.198,10	4.244,26	4.290,95	4.338,16	4.385,87	4.434,13	4.482,89	4532,21	4.582,06
STEP 11	STEP 12	STEP 13	STEP 14	STEP 15	STEP 16	STEP 17	STEP 18	STEP 19	STEP 20
4.632,47	4.683,42	4.734,96	4.787,03	4.839,67	4.892,92	4.946,73	5.001,16	5.056,19	5.111,78
STEP 21	STEP 22	STEP 23	STEP 24	STEP 25	STEP 26	STEP 27	STEP 28	STEP 29	STEP 30
5.168,02	5.224,86	5.282,35	5.340,45	5.399,19	5.458,57	5.518,63	5.579,32	5.640,70	5.702,74
STEP 31	STEP 32	STEP 33	STEP 34	STEP 35	STEP 36	STEP 37	STEP 38	STEP 39	STEP 40
5.765,48	5.828,90	5.893,02	5.957,85	6.023,38	6.089,62	6.156,62	6.224,36	6.292,81	6.362,04
STEP 41	STEP 42	STEP 43	STEP 44	STEP 45	STEP 46	STEP 47	STEP 48	STEP 49	STEP 50
6.432,02	6.502,78	6.574,30	6.646,61	6.719,73	6.793,65	6.868,37	6.943,92	7.020,31	7.097,54
STEP 51	STEP 52	STEP 53	STEP 54	STEP 55	STEP 56	STEP 57	STEP 58	STEP 59	STEP 60
7.175,60	7.254,54	7.334,33	7.415,01	7.496,58	7.579,03	7.662,42	7.746,69	7.831,92	7.918,06
STEP 61	STEP 62	STEP 63	STEP 64	STEP 65	STEP 66	STEP 67	STEP 68	STEP 69	STEP 70
8.005,17	8.093,23	8.182,25	8.272,26	8.363,25	8.455,24	8.548,25	8.642,29	8.737,34	8.833,46
STEP 71	STEP 72	STEP 73	STEP 74	STEP 75	STEP 76	STEP 77	STEP 78	STEP 79	STEP 80
8.930,63	9.028,88	9.128,17	9.228,60	9.330,09	9.432,72	9.536,48	9.641,39	9.747,45	9.854,67

CARREIRA DE NÍVEL TÉCNICO	
Nível I	1 a 15
Nível II	11 a 35
Nível III	31 a 66
Especialista	62 a 80



Tabela 04 - Assistente de Informática 40 horas Semanais

STEP 01	STEP 02	STEP 03	STEP 04	STEP 05	STEP 06	STEP 07	STEP 08	STEP 09	STEP 10
3.442,46	3.480,31	3.518,60	3.557,30	3.596,43	3.636,01	3.676,00	3.716,42	3.757,30	3.798,64
STEP 11	STEP 12	STEP 13	STEP 14	STEP 15	STEP 16	STEP 17	STEP 18	STEP 19	STEP 20
3.840,44	3.882,66	3.925,36	3.968,55	4.012,21	4.056,35	4.100,97	4.146,08	4.191,68	4.237,80
STEP 21	STEP 22	STEP 23	STEP 24	STEP 25	STEP 26	STEP 27	STEP 28	STEP 29	STEP 30
4.284,42	4.331,55	4.379,21	4.427,35	4.476,04	4.525,29	4.575,08	4.625,38	4.676,27	4.727,72
STEP 31	STEP 32	STEP 33	STEP 34	STEP 35	STEP 36	STEP 37	STEP 38	STEP 39	STEP 40
4.779,71	4.832,30	4.885,45	4.939,19	4.993,54	5.048,44	5.103,97	5.160,14	5.216,90	5.274,29
STEP 41	STEP 42	STEP 43	STEP 44	STEP 45	STEP 46	STEP 47	STEP 48	STEP 49	STEP 50
5.332,31	5.390,97	5.450,25	5.510,20	5.570,82	5.632,09	5.694,07	5.756,67	5.820,02	5.884,05
STEP 51	STEP 52	STEP 53	STEP 54	STEP 55	STEP 56	STEP 57	STEP 58	STEP 59	STEP 60
5.948,75	6.014,20	6.080,33	6.147,23	6.214,85	6.283,22	6.352,32	6.422,21	6.492,85	6.564,28
STEP 61	STEP 62	STEP 63	STEP 64	STEP 65	STEP 66	STEP 67	STEP 68	STEP 69	STEP 70
6.636,48	6.709,48	6.783,27	6.857,89	6.933,31	7.009,58	7.086,70	7.164,66	7.243,45	7.323,14
STEP 71	STEP 72	STEP 73	STEP 74	STEP 75	STEP 76	STEP 77	STEP 78	STEP 79	STEP 80
7.403,70	7.485,15	7.567,48	7.650,71	7.734,87	7.819,95	7.905,99	7.992,933	8.080,87	8.169,76

CARREIRA DE NÍVEL MÉDIO	
Nível I	1 a 30
Nível II	26 a 65
Nível III	61 a 80



Tabela 05 - Agente de Saneamento/Agente de Gestão 40 horas Semanais e Agente de Operação 36 horas Semanais

STEP 01	STEP 02	STEP 03	STEP 04	STEP 05	STEP 06	STEP 07	STEP 08	STEP 09	STEP 10
2.353,96	2.379,84	2.406,03	2.432,48	2.459,24	2.486,29	2.513,65	2.541,29	2.569,25	2.597,50
STEP 11	STEP 12	STEP 13	STEP 14	STEP 15	STEP 16	STEP 17	STEP 18	STEP 19	STEP 20
2.626,08	2.654,97	2.684,17	2.713,70	2.743,56	2.773,74	2.804,25	2.835,08	2.866,28	2.987,80
STEP 21	STEP 22	STEP 23	STEP 24	STEP 25	STEP 26	STEP 27	STEP 28	STEP 29	STEP 30
2.929,68	2.961,90	2.994,49	3.027,43	3.060,73	3.094,40	3.128,44	3.162,85	3.197,63	3.232,80
STEP 31	STEP 32	STEP 33	STEP 34	STEP 35	STEP 36	STEP 37	STEP 38	STEP 39	STEP 40
3.268,37	3.304,33	3.340,67	3.377,42	3.414,55	3.452,14	3.490,10	3.528,50	3.567,30	3.606,54
STEP 41	STEP 42	STEP 43	STEP 44	STEP 45	STEP 46	STEP 47	STEP 48	STEP 49	STEP 50
3.646,22	3.686,32	3.726,87	3.767,87	3.809,33	3.851,22	3.893,57	3.936,42	3.979,72	4.023,48
STEP 51	STEP 52	STEP 53	STEP 54	STEP 55	STEP 56	STEP 57	STEP 58	STEP 59	STEP 60
4.067,76	4.112,49	4.157,73	4.203,47	4.249,71	4.296,45	4.343,71	4.391,50	4.439,80	4.488,65
STEP 61	STEP 62	STEP 63	STEP 64	STEP 65	STEP 66	STEP 67	STEP 68	STEP 69	STEP 70
4.538,02	4.587,92	4.638,40	4.689,42	4.741,01	4.793,17	4.845,89	4.899,18	4.953,07	5.007,57
STEP 71	STEP 72	STEP 73	STEP 74	STEP 75	STEP 76	STEP 77	STEP 78	STEP 79	STEP 80
5.062,64	5.118,33	5.174,63	5.231,57	5.289,10	5.347,29	5.406,11	5.465,57	5.525,71	5.586,49

CARREIRA DE NÍVEL MÉDIO	
Nível I	1 a 30
Nível II	26 a 65
Nível III	61 a 80



ANEXO II DESCRIÇÕES DE CARGOS AMPLOS



ANALISTA DE SAÚDE

DESCRIÇÃO DE CARGOS		
GRUPO OCUPACIONAL	SUPORE	CARREIRA: Profissional de Nível Superior
CARGO AMPLO	ANALISTA DE SAÚDE	
DESCRIÇÃO SUMÁRIA DO CARGO AMPLO		
<p>Planejar e implementar atividades circunscritas ao âmbito de sua respectiva formação; Desenvolver funções relacionadas aos processos de saúde, prevenir, encaminhar e reabilitar doenças ocupacionais, detectando agentes insalubres que podem comprometer a saúde e o bem-estar físico, mental, social do trabalhador e demais atividades circunscritas ao âmbito de sua respectiva formação e/ou especialização. Irá atuar no macroprocesso de Gestão de Pessoas</p>		
PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES DO CARGO AMPLO		
<ul style="list-style-type: none">✓ Planejar as atividades inerentes à sua área de formação;✓ Realizar perícias, avaliações e arbitramentos relacionados com a área de formação e/ou especialização profissional;✓ Coordenar e delegar atividades a equipe de saúde;✓ Elaborar projetos pertinentes a sua área de formação;✓ Ministrar cursos e palestras relacionadas à sua área de formação e especialização profissional sobre primeiros socorros, doenças ocupacionais e similares;✓ Detectar sintomas inerentes às doenças ocupacionais e nos processos de saúde ocupacional;✓ Inspeccionar diversas áreas da empresa que podem comprometer a saúde do funcionário e realizar estudos no sentido de eliminá-los;✓ Realizar triagem admissional;✓ Analisar e emitir laudos de insalubridades da empresa;✓ Requisitar e distribuir aos distritos kits de Primeiros Socorros;✓ Desenvolver campanhas imunizatórias (vacinas);✓ Elaborar e/ou participar de atividades de pesquisa circunscrita a sua área de formação e/ou especialização, objetivando a implementação de melhorias na empresa;✓ Atender as exigências feitas pelo Conselho Regional correlato;✓ Adequar a empresa às exigências feitas pelo Ministério do Trabalho;✓ Encaminhar os empregados a diversos especialistas, quando necessário;✓ Desenvolver outras funções de mesma natureza, eventuais ou não, a critério da gerência;✓ Conduzir viaturas da empresa, quando habilitado e autorizado, no exercício de funções externas.		
MACROPROCESSOS		
<ul style="list-style-type: none">✓ Gestão de pessoas.		
FUNÇÕES TÍPICAS POR CARGO ESPECÍFICO		
<ul style="list-style-type: none">✓ Médico do Trabalho (CBO 2251-40);✓ Engenheiro de Segurança do Trabalho (CBO 2149-15);✓ Enfermeiro do Trabalho (CBO 2235-30).		
REQUISITOS		
<ul style="list-style-type: none">✓ Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho ou graduação em Enfermagem com especialização em		



SANEAGO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

- ✓ enfermagem do trabalho ou graduação em Medicina com especialização em medicina do trabalho;
- ✓ Habilitação no órgão de classe para exercício das funções inerentes ao cargo específico.



ANALISTA JURÍDICO

DESCRIÇÃO DE CARGOS		
GRUPO OCUPACIONAL	SUORTE	CARREIRA: Profissional de Nível Superior
CARGO AMPLO	ANALISTA JURÍDICO	
DESCRIÇÃO SUMÁRIA DO CARGO AMPLO		
<p>Atuar judicialmente em qualquer foro ou instância dos feitos em que a Saneago seja autora, ré ou interessada, visando resguardar seus interesses, Interpretar as normas legais, prestar assessoria, consultoria e direção jurídica e emissão de pareceres e demais atividades circunscritas ao âmbito de sua respectiva formação. Poderá atuar nos macroprocessos de Comercialização, Relacionamento com Clientes e partes interessadas, Relacionamento com o Poder Concedente e Administração e Finanças.</p>		
PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES DO CARGO AMPLO		
<ul style="list-style-type: none">✓ Representar a empresa, em juízo ou fora dele, nas ações em que for autora, ré ou interessada;✓ Elaborar proposição de defesa da empresa, judicial ou extrajudicial, perante qualquer órgão, instância ou tribunal, impetrando as ações necessárias;✓ Efetuar cobrança judicial de dívidas devidas à companhia;✓ Prestar orientação e assessoramento jurídico à Direção da Empresa sobre assuntos de interesse desta;✓ Interpor recursos perante instâncias e tribunais;✓ Prestar assessoria em assuntos relacionados com sua área de formação e/ou especialização profissional;✓ Emitir pareceres jurídicos;✓ Analisar e elaborar contratos, termos, acordos e convênios;✓ Atuar nas questões jurídicas do procedimento licitatório;✓ Participar dos processos e procedimentos de aquisição, transferência, alienação de bens imóveis, ônus real e instituição de servidão;✓ Ministrar cursos e palestras relacionadas com sua área de formação e/ou especialização profissional;✓ Desenvolver outras funções de mesma natureza, eventuais ou não, a critério da Gerência;✓ Conduzir viagens da Empresa, quando habilitado e autorizado, no exercício de funções externas.		
MACROPROCESSOS		
<ul style="list-style-type: none">✓ Comercialização;✓ Relacionamento com clientes e partes interessadas;✓ Relacionamento com o Poder concedente;✓ Administração de Finanças.		
FUNÇÕES TÍPICAS POR CARGO ESPECÍFICO		
<ul style="list-style-type: none">✓ Advogado (CBO 2410-05).		
REQUISITOS		
<ul style="list-style-type: none">✓ Graduação em Direito;✓ Habilitação na Ordem dos Advogados do Brasil.		



ANALISTA DE SANEAMENTO

DESCRIÇÃO DE CARGOS		
GRUPO OCUPACIONAL	FINALÍSTICO	CARREIRA: Profissional de Nível Superior
CARGO AMPLO	ANALISTA DE SANEAMENTO	
DESCRIÇÃO SUMÁRIA DO CARGO AMPLO		
<p>Atuar nas diversas áreas do Saneamento Ambiental, na realização do tratamento e Controle de Qualidade de água e de afluentes, coordenando e monitorando os processos de tratamento de água e esgoto em todas as suas etapas (captação, tratamento, distribuição e coleta) visando a sua gestão, bem como otimização da utilização de recursos, operação, manutenção e controle dos sistemas e demais atividades circunscritas ao âmbito de sua respectiva formação. Poderá atuar nos macroprocessos de Sistema de Abastecimento de Água, Sistema de Esgotamento Sanitário, Expansão e Gestão Ambiental.</p>		
PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES DO CARGO AMPLO		
<ul style="list-style-type: none">✓ Elaborar, coordenar e executar os projetos de recuperação de áreas degradadas;✓ Comunicar com órgãos fiscalizadores e entidades afins da área ambiental;✓ Desenvolver, implementar e validar métodos analíticos;✓ Contratar, validar e executar os estudos e programas ambientais dentro do processo de licenciamento ambiental dos empreendimentos da Saneago;✓ Gerir os processos de licenciamento ambiental junto aos órgãos ambientais estaduais e municipais;✓ Levantar e propor medidas mitigadoras aos impactos ambientais inerentes à implantação e operação das estações elevatórias, estações de tratamento de água e esgoto;✓ Planejar e gerenciar a produção e destinação adequada de resíduos sólidos provenientes de estações de tratamento de água e esgoto, laboratórios e da construção civil;✓ Promover o reflorestamento de áreas de captação;✓ Implementar e gerenciar os procedimentos de acordo com o Sistema de Gestão da Qualidade;✓ Elaborar conjuntamente com outros técnicos o manual de emergência para controle de acidentes com cargas perigosas;✓ Criar e estabelecer padrões para execução de metodologias analíticas laboratoriais de água, esgoto e dos procedimentos de coleta;✓ Fazer estudos e pesquisas para fins de diagnósticos e fiscalização de projetos e processos;✓ Atuar na operação de estações de tratamento de água e esgoto e na avaliação destes sistemas propondo melhorias de desempenho;✓ Gerenciar o procedimento de amostragem bem como colaborar para o desenvolvimento da rotina laboratorial preparando vidrarias, materiais, meios de cultura, reagentes e soluções melhorando continuamente os processos;✓ Gerenciar, supervisionar e treinar equipes;✓ Formular e elaborar estudo, projeto ou pesquisa científica básica e aplicada no saneamento ambiental, executando direta ou indiretamente as atividades resultantes desses trabalhos;✓ Realizar inspeção técnica, emitir e assinar laudos técnicos sobre assuntos pertinentes a sua área de formação e/ou especialização profissional;✓ Vistoriar, fiscalizar e dar assistência técnica à direção de obras e serviços inerentes à área de formação e/ou especialização profissional;✓ Ministras cursos palestras e seminários sobre assuntos referentes à sua área de formação;✓ Desenvolver outras funções de mesma natureza, eventuais ou não, a critério da gerência;✓ Conduzir viaturas da Empresa, quando habilitado e autorizado, no exercício de funções externas.✓ Realizar atividades de Topografia, Geodésia e Batimetria;✓ Planejar e coordenar atividades de cadastro, monitoramento e recuperação de mananciais e corpos receptores;✓ Conduzir equipes de instalações, montagem, operação, reparo ou manutenção de sistemas de tratamento de água e de esgoto sanitário;✓ Estabelecer padrões de controle de qualidade da água e esgoto tratado;✓ Efetuar análises físico-químicas e microbiológicas para o saneamento do meio ambiente.		



SANEAGO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

MACROPROCESSOS
<ul style="list-style-type: none">✓ Sistema de Abastecimento de Água;✓ Sistema de Esgotamento Sanitário;✓ Expansão;✓ Gestão Ambiental.
FUNÇÕES TÍPICAS POR CARGO ESPECÍFICO
<ul style="list-style-type: none">✓ Químico (CBO 2132-05) , Farmacêutico Bioquímico / Generalista (CBO 2234-30), Biólogo (CBO 2211-05);✓ Engenheiro Ambiental (CBO 2140-05), Tecnólogo em Saneamento (CBO 2140-10);✓ Geólogo (CBO 2134-05), Engenheiro de Minas (CBO 2147-05);✓ Engenheiro Agrônomo (CBO 2221-10).
REQUISITOS
<ul style="list-style-type: none">✓ Graduação em Ciências Biológicas ou graduação em Biomedicina ou graduação em Farmácia ou graduação em Farmácia-Bioquímica/Generalista ou graduação em Geologia ou graduação em Engenharia de Minas ou graduação em Química ou graduação em Tecnologia em Saneamento Ambiental ou graduação em Engenharia Ambiental ou graduação em Agronomia ou graduação em Engenharia Agrimensura;✓ Habilitação no órgão de classe para exercício das funções inerentes ao cargo específico.



PROFISSIONAL DE ENGENHARIA

DESCRIÇÃO DE CARGOS		
GRUPO OCUPACIONAL	FINALÍSTICO	CARREIRA:
CARGO AMPLO	PROFISSIONAL DE ENGENHARIA	Profissional de Nível Superior
DESCRIÇÃO SUMÁRIA DO CARGO AMPLO		
<p>Planejar, coordenar, analisar, acompanhar e elaborar projetos visando à concepção do espaço físico para abrigar as atividades desenvolvidas por todos os profissionais da companhia; bem como as atividades relacionadas ao funcionamento da estrutura física de produção, manutenção, no âmbito das instalações de Saneamento e demais atividades circunscritas ao âmbito de sua respectiva formação. Poderá atuar nos macroprocessos de Sistema de Abastecimento de Água, Sistema de Esgotamento Sanitário e Gestão Ambiental.</p>		
PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES DO CARGO AMPLO		
<ul style="list-style-type: none">✓ Elaborar projetos e instalações prediais nas diversas áreas da empresa;✓ Exercer atividades de ensino, pesquisa, análise experimental, ensaio e divulgação técnica e extensão;✓ Elaborar detalhamento geral de todos os elementos construtivos de implantação;✓ Especificar tecnicamente materiais e serviços construtivos;✓ Desenvolver estudos de viabilidade técnico-econômica e ambiental pertinentes à elaboração dos projetos e anteprojetos;✓ Prestar assistência e assessoria à direção de obras e serviços técnicos e compatibilização de projetos dentro de sua especialização profissionalizante;✓ Realizar perícias, vistorias, avaliações, arbitramentos, laudos e pareceres técnicos, relacionados com a área de formação e/ou especialização profissional;✓ Elaborar e/ou participar de atividades de pesquisas circunscritas à área de formação e/ou especialização, objetivando melhoria nas condições ergonômicas; especificação de mobiliários e equipamentos;✓ Desenvolver outras funções de mesma natureza, eventuais ou não, a critério da gerência;✓ Supervisão, coordenação, gestão e orientação técnica;✓ Coletar dados, estudos, planejamento, projeto e especificação;✓ Direcionar obras e serviços técnicos;✓ Desempenho de cargo e função técnica;✓ Desenvolvimento, análise, padronização, mensuração e controle de qualidade;✓ Elaborar orçamentos;✓ Produzir e divulgar técnica especializada;✓ Executar, fiscalizar e conduzir obra, instalação e serviços técnicos;✓ Liberar preliminarmente áreas junto aos proprietários, visando à execução de pesquisas hidrogeológicas/perfuração de poços tubulares profundos para abastecimento público;✓ Desenvolver estudos hidrogeológicos e hidrológicos de campo, bem como elaborar projetos e especificar serviços correlatos;✓ Elaborar sistema viário (urbanismo) para determinadas áreas da empresa;✓ Fazer projetos para área administrativa, manutenção e produção;✓ Compatibilizar projetos;✓ Assumir a responsabilidade técnica através da RRT (Registro de Responsabilidade Técnica) de acordo com a Lei 12.378 de 31 de dezembro de 2010, Art. 18;✓ Desenvolver outras funções de mesma natureza, eventuais ou não, a critério da gerência;✓ Conduzir viaturas da Empresa, quando habilitado e autorizado, no exercício de funções externas.		
MACROPROCESSOS		
<ul style="list-style-type: none">✓ Sistema de Abastecimento de Água;✓ Sistema de Esgotamento Sanitário;✓ Expansão;✓ Gestão Ambiental.		



SANEAGO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

FUNÇÕES TÍPICAS POR CARGO ESPECÍFICO

- ✓ Engenheiro Civil (CBO 2142-05);
- ✓ Engenheiro Eletricista (CBO 2143-05);
- ✓ Engenheiro Mecânico (CBO 2144-05);
- ✓ Engenheiro Eletrônico (CBO 2143-10);
- ✓ Engenheiro de Minas (CBO 2147-05), Geólogo (CBO 2134-05);
- ✓ Arquiteto e Urbanismo (CBO 2141-25).

REQUISITOS

- ✓ Graduação em Arquitetura e Urbanismo ou graduação em Geologia ou graduação em Engenharia de Minas ou graduação em Engenharia Civil ou graduação em Engenharia Elétrica ou graduação Engenharia Mecânica ou graduação em Engenharia de Segurança no Trabalho ou graduação em Engenharia Eletrônica;
- ✓ Habilitação no órgão de classe para exercício das funções inerentes ao cargo específico.



ANALISTA DE SISTEMAS

DESCRIÇÃO DE CARGOS		
GRUPO OCUPACIONAL	SUORTE	CARREIRA: Profissional de Nível Superior
CARGO AMPLO	ANALISTA DE SISTEMAS	
DESCRIÇÃO SUMÁRIA DO CAGO AMPLO		
<p>Gerar sistemas informatizados de processos necessários à empresa, desenvolvendo, implantando e mantendo sistemas, desde infraestrutura física e lógica até administração e gerência de todas as informações dos serviços, de acordo com metodologia e técnicas adequadas, visando atender os objetivos estabelecidos quanto à qualidade, custos, prazos, benefícios e demais atividades circunscritas ao âmbito de sua respectiva formação. Irá atuar no macroprocesso de Tecnologia da Informação.</p>		
PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES DO CARGO AMPLO		
<ul style="list-style-type: none">✓ Planejar, desenvolver e implementar projetos relacionados à tecnologia de informação na companhia;✓ Analisar as necessidades e viabilidades das solicitações dos usuários;✓ Levantar requisitos para desenvolvimento ou manutenção de sistemas;✓ Especificar, modelar e documentar os processos a serem implementados ou alterados;✓ Implementar e testar o software de acordo com as metodologias usadas na empresa;✓ Disponibilizar o software para que o usuário possa homologar as aplicações;✓ Avaliar novas tecnologias e possíveis atualizações dos processos internos de desenvolvimento, e implantar caso necessário;✓ Atualizar sistemas existentes, convertendo-os para tecnologias mais modernas e com mais recursos;✓ Prestar assessoria em assuntos pertinentes a sua área de formação e/ou especialização profissional;✓ Levantar necessidades de informatização junto aos usuários (Unidades da Empresa) para formulação de projetos de sistemas de processamento eletrônico de dados;✓ Realizar perícias, avaliações e arbitramentos, relacionados com sua área de formação e/ou especialização profissional;✓ Operar terminais de computador e/ou microcomputadores em apoio à execução das funções da própria classe de cargo;✓ Instalar e configurar sistemas operacionais, de rede, implementar políticas de segurança de rede, instalar e configurar serviços de rede, criar e implementar projetos topológicos e de cabeamento estruturado;✓ Dar suporte aos técnicos de sistemas e aos usuários de informática da Saneago;✓ Zelar pelo bom aspecto e padronização das aplicações corporativas;✓ Ministrar cursos e palestras relacionadas com a sua área de formação e/ou especialização profissional;✓ Desenvolver outras funções de mesma natureza, eventuais ou não, a critério da gerência;✓ Conduzir viaturas da Empresa, quando habilitado e autorizado, no exercício de funções externas.		
MACROPROCESSOS		
<ul style="list-style-type: none">✓ Tecnologia da Informação.		
FUNÇÕES TÍPICAS POR CARGO ESPECÍFICO		
<ul style="list-style-type: none">✓ Analista de Sistemas (CBO 2124-05).		
REQUISITOS		
<ul style="list-style-type: none">✓ Graduação em Análise de Sistemas ou graduação em Análise de Sistemas de Informação ou graduação em Análise de Sistemas ou graduação em Tecnologia da Informação ou graduação em Análise e Desenvolvimento de Sistemas ou graduação em Ciência da Computação ou graduação em Tecnologia de Processamento de Dados ou graduação em Engenharia da Computação ou graduação em Engenharia de Software ou graduação		



SANEAGO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

em Sistemas de Informação.



ANALISTA DE COMUNICAÇÃO

DESCRIÇÃO DE CARGOS		
GRUPO OCUPACIONAL	SUORTE	CARREIRA: Profissional de Nível Superior
CARGO AMPLO	ANALISTA DE COMUNICAÇÃO	
DESCRIÇÃO SUMÁRIA DO CAGO AMPLO		
<p>Planejar e implementar atividades de comunicação social na SANEAGO circunscritas ao âmbito de sua respectiva formação; redigir e divulgar reportagens, matérias e notas nos veículos de comunicação; executar ações de comunicação de apoio aos programas sociais, esportivos, culturais e artísticos patrocinados pela Empresa; coordenar a implementação de comunicação e campanhas institucionais/promocionais, bem como a organização e acompanhamento de eventos corporativos e participação da Empresa em feiras, exposições, congressos, seminários, conferências, simpósios e eventos similares; criar e produzir projetos gráficos; elaborar a especificação técnica dos impressos da empresa.</p>		
PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES DO CARGO AMPLO		
<ul style="list-style-type: none">✓ Analisar o mercado constantemente, através de pesquisas, estatísticas, contato direto e avaliação de vendas, detectando novas tendências e buscar novas oportunidades de ampliação dos negócios;✓ Planejar e implementar atividades de comunicação social no âmbito publicitário;✓ Coordenar a implementação de comunicação e campanhas institucionais/promocionais, bem como a organização e acompanhamento de eventos corporativos e participação da Empresa em feiras, exposições, congressos, seminários, conferências, simpósios e eventos similares;✓ Elaborar a especificação técnica dos impressos da Empresa✓ Criar e produzir projetos gráficos;✓ Executar ações de comunicação de apoio aos programas patrocinados pela Empresa✓ Estabelecer estratégias de divulgação dos produtos da empresa, através de anúncios em jornais e revistas, filme de TV, cinema, outdoors, displays, folhetos, etc.;✓ Estabelecer parcerias com departamentos da empresa (vendas, compras, pesquisa) fornecedores e prestadores de serviços (agências de publicidade, distribuidores e empresas de promoções), com objetivo de obter maior eficiência na divulgação dos produtos;✓ Participar de eventos internos e externos onde haja oportunidade de divulgar os produtos da empresa;✓ Participar da definição de preços, colocação de produtos no mercado, fluxo de produção e aproveitamento das oportunidades de mercado;✓ Contatar com clientes e canais de mídia;✓ Pesquisar, através de cursos, livros e revistas especializados, seminários, palestras e encontros profissionais, novas estratégias de Marketing;✓ Desenvolver interfaces diversas (Layouts, Anúncios, Folder, Banners);✓ Desenvolver projetos através dos procedimentos pré-estabelecidos;✓ Cooperar no desenvolvimento de briefings com análise de público alvo, pesquisa de mercado e percepção da atual imagem corporativa do cliente;✓ Criação e tratamentos de imagens em geral;✓ Oferecer atendimento para clientes ativos através da redes sociais;✓ Desenvolver estratégias e conceitos de comunicação institucional por meios audiovisuais, eletrônicos e de informática, Internet e Intranet;✓ Organizar e dirigir visitas, exposições e mostras que sejam do interesse da organização;✓ Criar, apresentar, implantar, gerar, propor, coordenar, executar e desenvolver políticas e estratégias que atendam às necessidades de relacionamento da empresa com seus públicos;✓ Acompanhar assuntos de interesse público afetos à empresa;✓ Pesquisar, formalizar, promover, orientar e divulgar para os públicos estratégicos a aplicação do Código de Conduta Ética e do Código de Valores da empresa;✓ Desenvolver, implementar, montar, coordenar, dirigir, executar e avaliar serviços de relações governamentais, executar e coordenar atividades de cerimonial;		



SANEAGO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

- ✓ Coordenar, implantar, supervisionar, avaliar, criar e produzir material que, em essência, contenha caráter institucional da empresa e se enquadre no escopo da comunicação organizacional, e são conhecidos por newsletters e boletins informativos eletrônicos ou impressos, house-organs, jornais e revistas institucionais de alcance interno ou externo, relatórios para acionistas, folhetos institucionais, informações para imprensa, sugestões de pauta, notas-retorno, balanços sociais, manuais de comunicação, murais e jornais murais;
- ✓ Elaborar, coordenar, implantar e monitorar o desenvolvimento de projetos, bem como dar pareceres e elaborar relatórios;
- ✓ Realizar viagens de acompanhamento do corpo diretivo da empresa em eventos;
- ✓ Estruturar, organizar e acompanhar os eventos institucionais da empresa, bem como eventos em que a empresa seja parceira;
- ✓ Realizar o cerimonial dos eventos institucionais internos e externos da empresa;
- ✓ Acompanhamento e criação de peças para alimentar as diversas redes sociais das quais a empresa faz parte;
- ✓ Desenvolver outras funções de mesma natureza, eventuais ou não, a critério da gerência;
- ✓ Conduzir viagens da Empresa, quando habilitado e autorizado, no exercício de funções externas.

MACROPROCESSOS

- ✓ Relacionamento Com Cliente e Partes Interessadas.

FUNÇÕES TÍPICAS POR CARGO ESPECÍFICO

- ✓ Jornalista (CBO 2611-25);
- ✓ Design Gráfico (CBO 3184-05);
- ✓ Relações Públicas (CBO 1423-25);
- ✓ Publicitário (CBO 2531-15).

REQUISITOS

- ✓ Graduação em Jornalismo ou graduação em Design Gráfico ou graduação em Relações Públicas ou graduação em Marketing ou graduação em Publicidade e Propaganda;
- ✓ Habilitação no órgão de classe para exercício das funções inerentes ao cargo específico.

**ANALISTA DE GESTÃO**

DESCRIÇÃO DE CARGOS		
GRUPO OCUPACIONAL	SUPORE	CARREIRA: Profissional de Nível Superior
CARGO AMPLO	ANALISTA DE GESTÃO	
DESCRIÇÃO SUMÁRIA DO CARGO AMPLO		
Conduzir fatores de produção e processos da companhia orientando-se por uma visão sistêmica da organização e do mercado, de forma a atingir os melhores resultados, garantindo a sustentabilidade do negócio, contribuindo para sua potencialização e aumento da produtividade e demais atividades circunscritas ao âmbito de sua respectiva formação. Poderá atuar em todos os macroprocessos da companhia.		
PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES DO CARGO AMPLO		
<ul style="list-style-type: none">✓ Executar e prestar suporte em todos os processos da companhia;✓ Planejar ações estratégicas, táticas e operacionais dentro das áreas de atuação na organização, com foco na missão e na visão da empresa;✓ Analisar e diagnosticar situações de crise e propor ações corretivas e preventivas;✓ Elaborar, coordenar, implantar e monitorar o desenvolvimento de projetos, bem como dar pareceres e elaborar relatórios, planos e laudos;✓ Realizar estudos e pesquisas, que possibilitem a inovação de processos, visando otimizar resultados;✓ Propor, analisar e gerir indicadores de resultados dentro da sua área de atuação;✓ Prestar assessoria à Alta Direção em assuntos pertinentes à área de formação e/ou especialização profissional;✓ Ministrando cursos e palestras, relacionadas com a sua área de formação, de especialização, ou de atuação profissional;✓ Promover suporte técnico e metodológico para melhoria e remodelação dos processos contemplando o aprendizado das pessoas;✓ Propor a padronização dos processos para viabilizar programas de treinamento pertinentes as atividades desenvolvidas;✓ Analisar, selecionar e priorizar necessidades de treinamento, considerando os ganhos, custos e metas da Empresa;✓ Definir, aplicar e fiscalizar os recursos destinados aos projetos sociais em obras de saneamento básico;✓ Prestar assessoria e consultoria a outras unidades organizacionais, quando solicitado;✓ Revisar, analisar, controlar e registrar os fatos ocorridos na Empresa;✓ Atender aos usuários internos (empregados e gestores) e externos (governo, acionistas e instituições financeiras);✓ Observar e aplicar a legislação vigente, buscando a transparência e segurança das informações divulgadas;✓ Desenvolver outras funções de mesma natureza, eventuais ou não, a critério da gerência;✓ Conduzir viagens da Empresa, quando habilitado e autorizado, no exercício de funções externas.		
MACROPROCESSOS		
<ul style="list-style-type: none">✓ Sistema de Abastecimento de Água;✓ Sistema de Esgotamento Sanitário;✓ Comercialização;✓ Expansão;✓ Tecnologia da Informação;✓ Relacionamento Com Cliente e Partes Interessadas;✓ Gestão Ambiental;✓ Relacionamento com o Poder Concedente;✓ Administração de Finanças;✓ Gestão de Pessoas.		
FUNÇÕES TÍPICAS POR CARGO ESPECÍFICO		



SANEAGO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

- ✓ Administrador (CBO 2521-05);
- ✓ Sociólogo (CBO 2521-20);
- ✓ Economista (CBO 2512-05);
- ✓ Contador (CBO 2522-10);
- ✓ Psicólogo (CBO 2515-40);
- ✓ Assistente Social (CBO 2516-05);
- ✓ Pedagogo (CBO 2394-15).

REQUISITOS

- ✓ Graduação em Administração ou graduação em Ciências Econômicas ou graduação em Psicologia ou graduação em Serviço Social ou graduação em Ciências Contábeis ou graduação em Sociologia e Pedagogia;
- ✓ Habilitação no órgão de classe para exercício das funções inerentes ao cargo específico.



TÉCNICO DE SISTEMA DE SANEAMENTO

DESCRIÇÃO DE CARGOS		
GRUPO OCUPACIONAL	FINALÍSTICO	CARREIRA: Profissional de Nível Técnico
CARGO AMPLO	TEC. DE SISTEMA DE SANEAMENTO	
DESCRIÇÃO SUMÁRIA DO CARGO AMPLO		
Montar laboratório de rotina nas ETAS / ETES no Interior e/ou Capital; manter os SAA e SES, bem como controlar mananciais e realizar análise físico-química e exames bacteriológicos de água, esgoto e demais atividades circunscritas ao âmbito de sua respectiva formação. Poderá atuar nos macroprocessos de Sistema de Abastecimento de Água, Sistema de Esgotamento Sanitário, Expansão e Gestão Ambiental.		
PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES DO CARGO AMPLO		
<ul style="list-style-type: none">✓ Realizar análises físico-químicas e exames bacteriológicos de água bruta e tratada e/ou esgoto sanitário e outras análises para monitoramento e/ou adequação de qualidade;✓ Inspeccionar montagem de laboratório, ETAS e ETES, testando-os para certificar-se do bom funcionamento dos mesmos;✓ Orientar e instruir operadores de ETAS e ETES no tratamento e manutenção preventiva da Estação de Tratamento;✓ Verificar a qualidade da água bruta e/ou tratada em distribuição;✓ Solicitar produtos químicos e materiais de laboratório com as devidas especificações e controlá-los;✓ Acompanhar a realização de testes de sistemas elétricos, mecânicos e hidráulicos de ETAS e ETES para verificar as condições de funcionamento das mesmas;✓ Providenciar consertos de cloradores, registros, vazamentos em encanamentos, equipamentos e/ou outros sistemas operacionais das ETAS e ETES (filtros, decantadores e floculadores);✓ Julgar, quando solicitado, concorrências de materiais destinados ao tratamento de água e/ou esgoto sanitário;✓ Determinar dosagem de produtos químicos usados no tratamento de água e/ou esgoto sanitário;✓ Determinar dosagem de produtos químicos usados no tratamento de água e/ou esgoto sanitários;✓ Coletar água e esgoto para análises;✓ Preparar vidrarias para uso da coleta de amostras para fins de análise físico-química e bacteriológica;✓ Operar terminais de computador e/ou microcomputadores em apoio à execução das funções da própria Classe de Cargos;✓ Ministrando cursos e palestras relacionadas com sua área de formação e/ou especialização profissional;✓ Calibrar equipamentos em SAA certificados;✓ Elaborar relatórios e pareceres;✓ Monitorar rios;✓ Preparar soluções;✓ Desenvolver outras funções de mesma natureza, eventuais ou não, a critério da gerência;✓ Conduzir viaturas da Empresa, quando habilitado e autorizado, no exercício de funções externas.		
MACROPROCESSOS		
<ul style="list-style-type: none">✓ Sistema de Abastecimento de Água;✓ Sistema de Esgotamento Sanitário;✓ Expansão;✓ Gestão Ambiental.		

FUNÇÕES TÍPICAS POR CARGO ESPECÍFICO



SANEAGO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

- ✓ Laboratorista (CBO 3011-05), Técnico em Controle Ambiental (CBO 3115-05) , Técnico em Saneamento (CBO 3122-10), Técnico em Química (CBO 3111-05).

REQUISITOS

- ✓ Ensino médio completo;
- ✓ Curso Técnico em Química ou curso Técnico em Controle Ambiental ou curso Técnico em Laboratório ou curso Técnico em Saneamento;
- ✓ Habilitação no órgão de classe para exercício das funções inerentes ao cargo específico.



TÉCNICO DE ENGENHARIA

DESCRIÇÃO DE CARGOS		
GRUPO OCUPACIONAL	FINALÍSTICO	CARREIRA:
CARGO AMPLO	TÉCNICO DE ENGENHARIA	Profissional de Nível Técnico
DESCRIÇÃO SUMÁRIA DO CARGO AMPLO		
<p>Garantir o funcionamento e a manutenção dos processos operacionais da Saneago, de acordo com cada especialidade, visando assegurar a integridade do trabalhador e demais atividades circunscritas ao âmbito de sua respectiva formação. Poderá atuar nos macroprocessos de Sistema de Abastecimento de Água, Sistema de Esgotamento Sanitário, Expansão e Gestão Ambiental.</p>		
PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES DO CARGO AMPLO		
<ul style="list-style-type: none">✓ Conduzir e/ou executar trabalhos técnicos relacionados com a especialidade do colaborador;✓ Prestar assistência técnica no estudo e desenvolvimento de projetos e pesquisa e instalações de acordo com a área de formação;✓ Orientar, coordenar e/ou executar serviços de manutenção de equipamentos e instalações de acordo com a área de formação;✓ Dar assistência técnica na compra e utilização de produtos e equipamentos especializados;✓ Elaborar e/ou participar de programas de pesquisas circunscritas à área de formação e/ou especialização, objetivando a implementação de melhorias na Empresa;✓ Fiscalizar, inspecionar e/ou executar atividades relacionadas e compatíveis com a área de formação profissional;✓ Executar projetos de engenharia, tais como de esgoto e de água;✓ Elaborar projetos de produtos, ferramentas, máquinas e equipamentos mecânicos;✓ Planejar, aplicar e controlar procedimentos de instalação e de manutenção mecânica de máquinas e equipamentos conforme normas técnicas relacionadas à segurança;✓ Executar programas de prevenção de acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho;✓ Promover debates, encontros, campanhas, seminários, palestras, reuniões e treinamentos com o objetivo de divulgar as normas de segurança e higiene do trabalho, assuntos técnicos, administrativos e prevencionistas, visando evitar acidente do trabalho, doenças profissionais e do trabalho;✓ Fazer cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho em projetos de construção, ampliação, reforma de arranjos físicos e de fluxos;✓ Encaminhar às unidades: normas, regulamento, dados estatísticos, resultados de análises e avaliações, materiais educacionais e outros para conhecimento e desenvolvimento dos empregados;✓ Indicar, solicitar e inspecionar equipamentos considerados indispensáveis à proteção e segurança dos empregados;✓ Executar as atividades ligadas a segurança e higiene do trabalho, observando dispositivos legais e institucionais que objetivam a eliminação, controle ou redução permanente dos riscos de acidente do trabalho;✓ Levantar e estudar dados estatísticos de acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho para ajuste das ações prevencionistas, normas, regulamentos e outros dispositivos técnicos, que permitam a proteção coletiva e individual;✓ Orientar as atividades desenvolvidas por empresas contratadas, quanto aos procedimentos de segurança e higiene do trabalho previsto em leis ou constantes do contrato de prestação de serviço;✓ Ministrando cursos e palestras relacionadas a sua área de formação profissional, Serviços laboratoriais;✓ Elaborar relatórios com dados para informar aos Órgãos Fiscalizadores e Reguladores;✓ Zelar pela manutenção e guarda dos instrumentos, aferindo-os e retificando-os para conservá-los nos padrões requeridos;✓ Executar, fiscalizar, orientar e coordenar diretamente serviços de manutenção e reparo de equipamentos eletroeletrônicos, instalações e arquivos técnicos específicos, bem como conduzir e treinar as respectivas equipes;✓ Prestar assistência técnica e assessoria no estudo de viabilidade e desenvolvimento de projetos e pesquisas tecnológicas, ou nos trabalhos de vistoria, perícia, avaliação, arbitramento e consultoria exercendo dentre outros, as seguintes atividades:✓ Dar assistência técnica na compra, venda e utilização de equipamentos eletroeletrônicos, assessorando, padronizando, mensurando e orçando.		



SANEAGO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

- ✓ Responsabilizar-se pela elaboração, execução e inspeção de projetos de instalações elétricas residenciais, prediais e industriais.
- ✓ Elaborar, executar e inspecionar instalações elétricas de centros de transformação, subestações, redes de transmissão, distribuição e de iluminação pública.
- ✓ Projetar e confeccionar pequenas máquinas elétricas, tais como: transformadores e motores elétricos;
- ✓ Dar suporte e apoio técnico as áreas afins;
- ✓ Atuar na instalação, manutenção e aceitação de sistemas de telecomunicações, incluindo: redes de computadores, sistemas de radiofusão, telefonia fixa e móvel, comunicação de dados, comunicação via satélite, comunicação óptica e radiocomunicação;
- ✓ Atuar no levantamento, análise e acompanhamento de indicadores operacionais dos sistemas telefônicos ou outros sistemas de telecomunicações;
- ✓ Realizar projetos técnicos de acordo com os procedimentos de segurança do trabalho e em respeito às normas ambientais;
- ✓ Prestar consultoria técnica em nível de especificação de equipamentos e sistemas na área de telecomunicações, manutenção, instalação e configuração de equipamentos de telecomunicações, tais como, modems, roteadores, hubs, switches, celulares, terminais inteligentes, telefones sem fio, fax, identificador de chamadas, radiocomunicadores, equipamentos voIP, entre outros;
- ✓ Desenvolver outras funções de mesma natureza, eventuais ou não, a critério da gerência;
- ✓ Conduzir viaturas da Empresa, quando habilitado e autorizado, no exercício de funções externas.

MACROPROCESSOS

- ✓ Sistema de Abastecimento de Água;
- ✓ Sistema de Esgotamento Sanitário;
- ✓ Expansão;
- ✓ Gestão Ambiental;
- ✓ Administração de Finanças;
- ✓ Gestão de Pessoas.

FUNÇÕES TÍPICAS POR CARGO ESPECÍFICO

- ✓ Técnico em Mecânica (CBO 2521-05)
- ✓ Técnico em Agrimensura (CBO 3123-05)
- ✓ Técnico em Edificações (CBO 3121-05)
- ✓ Técnico em Eletrotécnica (CBO 3131-05)
- ✓ Técnico em Telecomunicações (CBO 3131-15)
- ✓ Técnico em Segurança do Trabalho (CBO 3516-05)
- ✓ Técnico em Arquitetura/Desenhista (CBO 3181-05)
- ✓ Técnico em Saneamento (CBO 3122-10)
- ✓ Técnico em Mineração (CBO 3163-05).

REQUISITOS

- ✓ Ensino médio completo;
- ✓ Curso técnico em Telecomunicações ou curso técnico em Eletrotécnica ou curso técnico em Mecânica ou curso técnico em Edificações ou curso técnico em Agrimensura ou curso técnico em Desenho ou curso técnico em Mineração;
- ✓ Habilitação no órgão de classe para exercício das funções inerentes ao cargo específico.



ASSISTENTE DE INFORMÁTICA

DESCRIÇÃO DE CARGOS		
GRUPO OCUPACIONAL	SUPORE	CARREIRA: Profissional de Nível Médio
CARGO AMPLO	ASSISTENTE DE INFORMÁTICA	
DESCRIÇÃO SUMÁRIA DO CARGO AMPLO		
Exercer e dar suporte em todas as áreas pertinentes à Superintendência de Tecnologia da Informação da empresa. Atender as diversas tarefas a ele atribuídas dentro da Unidade e demais atividades circunscritas ao âmbito Tecnologia da Informação.		
PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES DO CARGO AMPLO		
<ul style="list-style-type: none">✓ Atender e solucionar dúvidas do usuário interno da empresa quanto aos sistemas e equipamentos de informática, auxiliar e/ou encaminhar ao setor competente, para solução definitiva do problema;✓ Codificar e testar programas de computadores para os diversos sistemas corporativos da Saneago em conformidade com o processo de desenvolvimento de software, nas linguagens de programação utilizadas na empresa;✓ Configurar estações de clientes para o acesso à internet e intranet;✓ Configurar conexões a redes de computadores;✓ Instalar equipamentos e aplicativos e orientar usuário;✓ Instalar sistemas de acesso remoto aos sistemas centrais via internet;✓ Operar equipamentos de TI para sustentação da rede e dos sistemas centrais de hardware;✓ Realizar cabeamento e conectorização de cabos de rede;✓ Realizar cabeamento e conectorização de componentes de rede;✓ Diagnosticar falhas físicas e lógicas de hardware;✓ Realizar manutenção preventiva nos equipamentos das unidades organizacionais da capital e do interior;✓ Operar o sistema Service Desk de solicitações de serviços e realizar o atendimento das solicitações;✓ Realizar atendimento remoto nos computadores;✓ Transportar, instalar, configurar equipamentos de informática na capital e no interior do Estado;✓ Operar sistemas de backup de dados;✓ Gerenciar e transmitir arquivos de envio e recebimento bancário ou outros que sejam necessários;✓ Ministras cursos e palestras relacionadas a sua área de atuação profissional;✓ Desenvolver outras funções de mesma natureza, eventuais ou não, a critério da gerência;✓ Conduzir viaturas da Empresa, quando habilitado e autorizado, no exercício de funções externas.		
MACROPROCESSOS		
<ul style="list-style-type: none">✓ Tecnologia da Informação.		
FUNÇÕES TÍPICAS POR CARGO ESPECÍFICO		
<ul style="list-style-type: none">✓ Assistente de Informática (3172-05)		
REQUISITOS		
<ul style="list-style-type: none">✓ Ensino médio completo;✓ Conhecimento em Programação de Computadores, Processamento de Dados e Redes de Computadores.		



AGENTE DE GESTÃO

DESCRIÇÃO DE CARGOS		
GRUPO OCUPACIONAL	SUPORE	CARREIRA: Profissional de Nível Médio
CARGO AMPLO	AGENTE DE GESTÃO	
DESCRIÇÃO SUMÁRIA DO CARGO AMPLO		
Apoiar, assistir e contribuir com as áreas de gestão, desenvolvendo e viabilizando o cumprimento de todos os objetivos estratégicos da empresa. Poderá atuar em todos os macroprocessos da companhia.		
PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES DO CARGO AMPLO		
<ul style="list-style-type: none">✓ Resolver e dirimir as dúvidas e necessidades do público usuário referente aos procedimentos e legislação comercial pertinentes à empresa, emitindo ordens de serviços para soluções em campo e ainda solucionar e registrar no sistema os problemas passíveis de solução na própria agência de atendimento;✓ Registrar e encaminhar à área gestora as sugestões dos clientes para melhoria dos procedimentos comerciais;✓ Maximizar a captação de recursos financeiros mediante negociação de débitos, evitando refaturamento indevidos, controlando os mecanismos de cobrança e arrecadação da empresa;✓ Efetuar compras em consonância com a área técnica, coordenando o recebimento e entrega das mercadorias adquiridas;✓ Receber e incluir hidrômetros no sistema, preencher Boletins em campo, emitir contratos de prestação de serviços;✓ Analisar e conferir, documentação necessária em casos de novas ligações de água/esgoto;✓ Viabilizar a liberação de adiantamentos a empregados em viagens;✓ Elaborar memorandos, ofícios, despachos, prestações de contas dos pagamentos oriundos das compras (fundo fixo) e dos adiantamentos de viagens;✓ Preparar e elaborar relatórios e planilhas às gerências e diretorias;✓ Controlar atos pertinentes aos órgãos públicos;✓ Levantar e controlar bens patrimoniais;✓ Elaboração de inventários do estoque físico/financeiro da empresa;✓ Receber, protocolar e distribuir correspondências nos diversos setores da empresa;✓ Efetuar cálculos diversos e específicos;✓ Executar movimentações financeiras on-line;✓ Auxiliar na classificação, codificação e contabilização de fatos contábeis;✓ Receber processos, memorando, comunicados, despachos, atestados, etc., para fins de organizar e adequar o texto a linguagem oficial;✓ Ministrando cursos e palestras inerentes ao desenvolvimento das funções;✓ Desenvolver outras funções de mesma natureza, eventuais ou não, a critério da gerência;✓ Conduzir viaturas da Empresa, quando habilitado e autorizado, no exercício de funções externas.		
MACROPROCESSOS		
<ul style="list-style-type: none">✓ Sistema de Abastecimento de Água;✓ Sistema de Esgotamento Sanitário;✓ Comercialização;✓ Expansão;✓ Tecnologia da Informação;✓ Relacionamento Com Cliente e Partes Interessadas;✓ Gestão Ambiental;✓ Relacionamento com o Poder Concedente;✓ Administração de Finanças;✓ Gestão de Pessoas.		



SANEAGO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

FUNÇÕES TÍPICAS POR CARGO ESPECÍFICO
<ul style="list-style-type: none">✓ Agente Administrativo (CBO 4110-10);✓ Assistente de Enfermagem do Trabalho (CBO 3222-35).
REQUISITOS
<ul style="list-style-type: none">✓ Ensino médio completo;✓ Conhecimento básico em informática, pacote Office ou similares;



SANEAGO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

AGENTE DE SANEAMENTO

DESCRIÇÃO DE CARGOS		
GRUPO OCUPACIONAL	SUORTE	CARREIRA: Profissional de Nível Médio
CARGO AMPLO	AGENTE DE SANEAMENTO	
DESCRIÇÃO SUMÁRIA DO CARGO AMPLO		
Realizar as obras que garantam a distribuição de água e coleta de esgoto para população e garantir o funcionamento dos equipamentos, de modo promover fornecimento ininterrupto de água tratada. Poderá atuar nos macroprocessos de Sistema de Abastecimento de Água, Sistema de Esgotamento Sanitário, Expansão e Gestão Ambiental.		
PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES DO CARGO AMPLO		
<ul style="list-style-type: none">✓ Executar funções próprias de encanador como: montar e/ou fazer manutenção de adutoras, redes, ramais, padrões, ligações, cortes, religações, vistorias em instalações prediais; recuperar e/ou trocar registros e válvulas e outras, inerentes à função;✓ Fazer abertura e reaterramento de valas destinadas aos serviços de Saneamento Básico;✓ Realizar funções próprias de pedreiro, como: serviços de alvenaria, revestimento e outras afins e assentamento de manilhas para redes e ramais de esgoto e; manutenção de esgoto sanitário em geral;✓ Executar serviços de pintura em geral, sobre superfície internas e externas de edificações, máquinas, equipamentos e/ou sobre outros bens da Empresa;✓ Executar serviços de armador, montando armações de ferro para sustentação de estruturas de concreto;✓ Operar máquinas pesadas como: munk, retro, guinchos, jet-way, jet-vácuo e outros similares;✓ Executar serviços de zeladoria e jardinagem em geral, utilizando máquinas, ferramentas e equipamentos, inclusive microtrator aparador de grama;✓ Executar funções de laminador de fibra de vidro manuseando produtos de fiber-glass, como: resina de poliéster, manta de fibra de vidro, fio roving de fibra de vidro, catalisador de cobalto, manômetro de estiveno, talco industrial, thinner, etc;✓ Executar serviços próprios de motorista de forma exclusiva;✓ Executar carga e descarga de produtos diversos;✓ Realizar limpezas manuais de grades, cestos, lagoas, poços de sucção e visita, redes coletoras ou outras unidades, manuseando esgoto bruto ou em tratamento;✓ Operar em caráter extraordinário e/ou eventual, como substituto e/ou folgador, elevatórias ou sistemas de tratamento de água e/ou esgoto sanitário;✓ Executar a instalação, operação, manutenção, recuperação, aferição, regulagem e calibração de instrumentos de medição de água, equipamentos hidráulicos, operatrizes, elétricos e eletromecânicos;✓ Desenvolver outras funções de mesma natureza, eventuais ou não, a critério da gerência;✓ Conduzir viaturas da Empresa, quando habilitado e autorizado, no exercício de funções externas.		
MACROPROCESSOS		
<ul style="list-style-type: none">✓ Sistema de Abastecimento de Água;✓ Sistema de Esgotamento Sanitário;✓ Expansão;✓ Gestão Ambiental.		
FUNÇÕES TÍPICAS POR CARGO ESPECÍFICO		
<ul style="list-style-type: none">✓ Agente de Saneamento (CBO 3522-10)		



SANEAGO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

REQUISITOS
<ul style="list-style-type: none">✓ Ensino médio completo;✓ Treinamento oferecido pela empresa para desempenhar as atividades, de acordo com posto de trabalho assumido;



AGENTE DE OPERAÇÃO

DESCRIÇÃO DE CARGOS		
GRUPO OCUPACIONAL	FINALÍSTICO	CARREIRA: Profissional de Nível Médio
CARGO AMPLO	AGENTE DE OPERAÇÃO	
DESCRIÇÃO SUMÁRIA DO CARGO AMPLO		
Operar estações elevatórias e/ou sistema de tratamento de água e/ou esgoto sanitário e executar as demais funções típicas, dependendo das exigências dos postos de trabalho.		
PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES DO CARGO AMPLO		
<ul style="list-style-type: none">✓ Operar estações elevatórias e/ou sistemas de tratamento de água e/ou esgoto de acordo com os parâmetros e normas estabelecidas pela Empresa;✓ Operar todos os equipamentos utilizados no preparo, bombeamento, dosagem e aplicação de cloro, sulfato, e outros produtos relativos ao tratamento de água e esgoto, a partir de parâmetros preestabelecidos por responsável técnico habilitado;✓ Realizar coleta de amostras para análises operacionais no que se refere ao tratamento, tanto de água quanto de esgoto sanitário e para envio ao laboratório central ou regional;✓ Auxiliar os técnicos do laboratório central ou regional na execução de suas funções;✓ Preencher manualmente e/ou via terminal de computador, relatórios de operação e controle das Elevatórias, ETAs ou ETEs, conforme boletins utilizados;✓ Registrar e informar aos superiores ocorrências do turno de operação;✓ Transmitir e receber informações via rádio ou outro equipamento de comunicação;✓ Vistoriar permanentemente todas as fases operacionais, verificando, sem interferir diretamente, o funcionamento dos equipamentos eletromecânicos e hidráulicos, solicitando ao chefe imediato manutenção preventiva e/ou corretiva, quando necessário;✓ Controlar o nível de óleo das máquinas e equipamentos da captação, elevatória e/ou ETAs e ETEs;✓ Controlar os níveis de reservação da unidade e do sistema ao qual pertence, monitorando registros e válvulas lendo e interpretando manômetros dos reservatórios elevados e enterrados;✓ Preparar e bombear soluções de todos os produtos químicos utilizados no tratamento de água e/ou esgoto utilizando-se dos parâmetros preestabelecidos por responsável técnico habilitado;✓ Remover detritos de grades, caixas de areia, canais, taludes, lagoas ou outras unidades de esgoto e dispô-los adequadamente;✓ Realizar medidas de vazão, temperatura e outros parâmetros;✓ Acionar válvulas de comando do sistema, manipulando alavancas e volantes, para colocar bombas em funcionamento;✓ Manter limpas as áreas internas, casa de controle, decantadores e demais instalações de ETEs/ETAs e elevatórias, exceto área de subestação e casas de máquinas com motor Grupo gerador e desinfecção de reservatórios;✓ Carregar e descarregar produtos químicos;✓ Operar abertura e fechamento de registros;✓ Ministras cursos e palestras inerentes ao desenvolvimento das funções;✓ Desenvolver outras funções de mesma natureza, eventuais ou não, a critério da Gerência.✓ Conduzir viaturas da Empresa, quando habilitado e autorizado, no exercício de funções externas.		
MACROPROCESSOS		
<ul style="list-style-type: none">✓ Sistema de Abastecimento de Água;✓ Sistema de Esgotamento Sanitário;✓ Expansão;✓ Gestão Ambiental.		



FUNÇÕES TÍPICAS POR CARGO ESPECÍFICO
<ul style="list-style-type: none">✓ Operador de Sistemas (8622-05).
REQUISITOS
<ul style="list-style-type: none">✓ Ensino médio completo;✓ Treinamento oferecido pela empresa para desempenhar as atividades, de acordo com posto de trabalho assumido;



ANEXO III

MATRIZ DE CARGOS E

FUNÇÕES DA SANEAGO



SANEAGO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

MATRIZ DE CARGOS E FUNÇÕES DA SANEAGO												
MACROPROCESSOS FINALÍSTICO			MACROPROCESSOS									
Sistema de Abastecimento de Água	Sistema de Esgotamento Sanitário	Comercialização	Sistema de Abastecimento de Água	Sistema de Esgotamento Sanitário	Comercialização	Expansão	Tecnologia da Informação	Relacionamento Com Cliente e Partes Interessadas	Gestão Ambiental	Relacionamento com o Poder Concedente	Administração de Finanças	Gestão de Pessoas
MACROPROCESSOS DE SUPORTE												
Expansão												
Tecnologia da Informação												
Relacionamento com Cliente e Partes Interessadas												
Gestão Ambiental												
Relacionamento com o Poder Concedente												
Administração e Finanças												
Gestão de Pessoas												
ANALISTA DE SAÚDE			NÍVEL SUPERIOR									
Médico do Trabalho												X
Engenheiro de Segurança do Trabalho												X
Enfermeiro do Trabalho												X
ANALISTA JURÍDICO			NÍVEL SUPERIOR									
Advogado					X			X		X	X	
ANALISTA DE SANEAMENTO			NÍVEL SUPERIOR									
Químico			X	X		X			X			
Farmacêutico Bioquímico / Generalista			X	X		X			X			
Biólogo			X	X		X			X			
Engenheiro Ambiental			X	X		X			X			
Engenheiro de Minas			X	X		X			X			
Engenheiro Agrônomo			X	X		X			X			
Engenheiro Agrimensor			X	X		X			X			
Geólogo			X	X		X			X			
Tecnólogo em Saneamento			X	X		X			X			
PROFISSIONAL DE ENGENHARIA			NÍVEL SUPERIOR									
Engenheiro Civil			X	X		X			X			
Engenheiro Eletricista			X	X		X			X			
Engenheiro de Minas			X	X		X			X			
Engenheiro Mecânico			X	X		X			X			
Engenheiro Eletrônico			X	X		X			X			
Arquiteto e Urbanismo			X	X		X			X			
Geólogo			X	X		X			X			



SANEAGO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

MATRIZ DE CARGOS E FUNÇÕES DA SANEAGO												
MACROPROCESSOS FINALÍSTICO			MACROPROCESSOS									
Sistema de Abastecimento de Água	Sistema de Esgotamento Sanitário	Comercialização	Sistema de Abastecimento de Água	Sistema de Esgotamento Sanitário	Comercialização	Expansão	Tecnologia da Informação	Relacionamento Com Cliente e Partes Interessadas	Gestão Ambiental	Relacionamento com o Poder Concedente	Administração de Finanças	Gestão de Pessoas
MACROPROCESSOS DE SUPORTE												
Expansão												
Tecnologia da Informação												
Relacionamento com Cliente e Partes Interessadas												
Gestão Ambiental												
Relacionamento com o Poder Concedente												
Administração e Finanças												
Gestão de Pessoas												
ANALISTA DE SISTEMAS			NÍVEL SUPERIOR									
Analista de Sistemas							X					
Engenheiro da Computação							X					
Tecnólogo em Processamento de Dados							X					
Cientista da Computação							X					
ANALISTA DE COMUNICAÇÃO			NÍVEL SUPERIOR									
Jornalista								X				
Design Gráfico								X				
Relações Públicas								X				
Marketing								X				
Publicitário								X				
ANALISTA DE GESTÃO			NÍVEL SUPERIOR									
Administrador			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sociólogo						X		X	X	X	X	X
Economista			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Contador			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Psicólogo								X			X	X
Assistente Social								X			X	X
Pedagogo								X			X	X
TÉCNICO DE SISTEMAS DE SANEAMENTO			NÍVEL TÉCNICO									
Laboratorista			X	X		X			X			
Técnico em Controle Ambiental			x	x		x			x			
Técnico em Saneamento			x	x		x			x			
Técnico em Química			X	X		X			X			



SANEAGO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

MATRIZ DE CARGOS E FUNÇÕES DA SANEAGO												
MACROPROCESSOS FINALÍSTICO			MACROPROCESSOS									
Sistema de Abastecimento de Água	Sistema de Esgotamento Sanitário	Comercialização	Sistema de Abastecimento de Água	Sistema de Esgotamento Sanitário	Comercialização	Expansão	Tecnologia da Informação	Relacionamento Com Cliente e Partes Interessadas	Gestão Ambiental	Relacionamento com o Poder Concedente	Administração de Finanças	Gestão de Pessoas
MACROPROCESSOS DE SUPORTE												
Expansão												
Tecnologia da Informação												
Relacionamento com Cliente e Partes Interessadas												
Gestão Ambiental												
Relacionamento com o Poder Concedente												
Administração e Finanças												
Gestão de Pessoas												
TÉCNICO DE ENGENHARIA			NÍVEL TÉCNICO									
Técnico em Mecânica	X	X		X			X					
Técnico em Agrimensura	X	X		X			X					
Técnico em Edificações	X	X		X			X					
Técnico em Eletrotécnica	x	x		x			x					
Técnico em Telecomunicações	x	x		x			x					
Técnico em Segurança do Trabalho												X
Técnico em Arquitetura / Desenhista				X							X	
Técnico Industrial / Saneamento	X	X		X			X					
Técnico em Mineração	X	X		X			X					
ASSISTENTE DE INFORMÁTICA			NÍVEL MÉDIO									
Assistente de Informática						X						
AGENTE DE GESTÃO			NÍVEL MÉDIO									
Agente Administrativo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Assistente de Enfermagem do Trabalho												X
AGENTE DE SANEAMENTO			NÍVEL MÉDIO									
Agente de Sistemas	X	X		X			X					
AGENTE DE OPERAÇÃO			NÍVEL MÉDIO									
Operador de Sistemas	X	X		X			X					



ANEXO IV

TERMO DE MIGRAÇÃO E

ENQUADRAMENTO



TERMO DE MIGRAÇÃO E ENQUADRAMENTO

Eu, _____, empregado da Saneamento de Goiás S/A-Saneago, matrícula _____, por meio deste, e com observância e ciência das disposições expressas pelo artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, venho requerer a migração e enquadramento no novo Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, PCCR, implantado pela Empresa, a partir do mês de _____, de _____, estando ciente ainda que, com este ato, estarei renunciando, de forma expressa, a todo e qualquer direito previsto no antigo Regulamento de Administração de Carreiras e Cargos e Salários, RACCS, sob a égide do qual fui contratado, bem como a qualquer benefício previsto em acordo, convenção e/ou dissídio coletivo que seja incompatível com o presente PCCR, mantendo os demais benefícios, tais como: auxílio alimentação, gratificação de retorno de férias, transporte compartilhado, auxílio creche etc.

Declaro ainda estar ciente de todas as regras de migração e enquadramento previstas no artigo 80, do Regulamento do PCCR, a seguir transcritas, bem como que a integra do referido Regulamento, apresentando os benefícios e condições de progressão e promoção funcional postos no mesmo, me foram disponibilizados para conhecimento e análise.

CAPÍTULO VIII – CRITÉRIOS DE MIGRAÇÃO / ENQUADRAMENTO

ART. 80 – Os empregados contratados pela Saneago poderão optar por migrar para o presente plano, obedecendo aos seguintes critérios de enquadramento.

- a) Cada empregado terá um step para cada referência (letra), desde que o valor do salário não seja superior ao step a ser enquadrado. Se o seu salário for maior que o valor do step de enquadramento, o empregado será enquadrado no step superior mais próximo;
- b) O salário considerado para enquadramento do quadro atual equivale à soma do salário base, complemento de piso salarial / lei, quinquênio, antecipação de quinquênio, complemento de carga horária, abono salarial do acordo coletivo e adicional de transferência incorporado;
- c) Fica vedada a migração/enquadramento, ao novo PCCR, ao empregado que o salário calculado na forma do item “b” deste artigo for superior ao teto estabelecido para seu cargo, na nova tabela salarial;
- d) Será concedido ao empregado contratado para a classe de cargos de nível superior, com contrato assinado até dezembro de 2013, quatro steps quando da sua migração, iniciando seu enquadramento no step cinco da sua tabela;
- e) O empregado contratado como Agente de Informática, com contrato assinado até dezembro de 2013, será enquadrado a partir do step onze da tabela do nível médio;
- f) O empregado contratado como Mecânico de Manutenção, com contrato assinado até dezembro de 2013, será enquadrado a partir do step onze da tabela 05 do nível médio;
- g) O empregado da companhia que for cedido, ao voltar, será enquadrado no nível em que estava quando saiu,



SANEAGO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

segundo os critérios de enquadramento, previstos neste artigo;

- h) Ao empregado que, no momento da implantação deste PCCR, estiver fazendo Pós-Graduação / Especialização autorizado por RD, conforme artigos 87 e 88 do Regulamento de Administração de Carreira e Cargos e Salários, após o término do curso e a entrega do respectivo certificado, será concedido três steps;
- i) O empregado que se enquadrar no benefício de Incentivo Intelectual do acordo coletivo, que ainda não tenha recebido o benefício, na data de implantação deste PCCR, terá resguardado seus direitos, recebendo um step por cada referência (letra) que teria direito;
- j) O empregado que fizer opção para o novo PCCR, não mais receberá os benefícios de Aposentadoria Iminente e nem o de Quinquênio e Antecipação de Quinquênio;
- k) Será concedido a todo empregado da Saneago, contratado até dezembro de 2013, dois steps quando da sua migração, sem prejuízo dos demais benefícios expressos nas alíneas deste artigo, qualquer que seja a regra adotada para seu enquadramento / migração, prevista no início "a" deste artigo;
- l) Aos empregados que optarem por migrar para o novo PCCR até a data 20/03/2014, será estendido até janeiro de 2014, o abono salarial do acordo judicial 2013;
- m) Será mantido para todos os empregados o mesmo mês da progressão horizontal havida no plano anterior para as progressões horizontais no novo PCCR, conforme tabela a seguir:

DATA DA PROGRESSÃO PLANO ATUAL		DATA DA PROGRESSÃO PLANO ATUAL		DATA DA PROGRESSÃO PARA QUEM MIGRAR	
MÊS	ANO	MÊS	ANO	MÊS	ANO
Fevereiro	2014	Fevereiro	2015	Fevereiro	2014
Março	2014	Março	2015	Março	2014
Abril	2014	Abril	2015	Abril	2014
Maio	2014	Maio	2015	Maio	2014
Junho	2014	Junho	2015	Junho	2014
Julho	2014	Julho	2015	Julho	2014
Agosto	2014	Agosto	2015	Agosto	2014
Setembro	2014	Setembro	2015	Setembro	2014
Outubro	2014	Outubro	2015	Outubro	2014
Novembro	2014	Novembro	2015	Novembro	2014
Dezembro	2014	Dezembro	2015	Dezembro	2014
		Janeiro	2016	Janeiro	2015

- n) Para o empregado que fizer a opção de migração / enquadramento ao novo PCCR até o dia 20/02/2014, será considerada a data 01/02/2014 para sua efetiva migração / enquadramento e será incluído na folha de pagamento do mês de fevereiro de 2014;
- o) Para o empregado que fizer a opção de migração / enquadramento ao novo PCCR do dia 21/02/2014 até o dia



SANEAGO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

10/03/2014, será considerada a data 01/03/2014 para efetiva migração / enquadramento e será incluído na folha de pagamento no mês de março de 2014;

- p) Para o empregado que fizer a opção de migração / enquadramento ao novo PCCR a partir do dia 11 (onze) de cada mês, será considerado o dia 01 (primeiro) do mês subsequente para a sua efetiva migração / enquadramento;
- q) O empregado contratado a partir de janeiro de 2014 poderá optar migrar para o presente plano, iniciando no step 01 (um) de sua respectiva classes de cargo;
- r) Ao migrar para o novo PCCR o empregado deixara de receber o abono salarial previsto no acordo coletivo 2012, firmado entre a Saneago e o Stiuieg;
- s) O empregado que vier a aderir ao novo PCCR, através de termo próprio, renuncia, de forma expressa, a todo e qualquer benefício previsto no Plano anterior e em acordos coletivos que sejam incompatíveis em face às disposições expressas no presente regulamento.;
- t) Ficará a cargo da A-GRH a formalização do processo administrativo e a posterior convocação do empregado para assinatura do termo de migração / enquadramento;
- u) O empregado que optar pela migração/enquadramento poderá renunciar à mesma, por meio de termo próprio, até o dia 19 (dezenove) do mês em que se daria a sua inclusão na folha de pagamento na forma prevista neste PCCR, observando-se o disposto nas alíneas “n”, “o” e “p” deste artigo. Findo este prazo, a migração / enquadramento tornando-se irrevogável.

E, por encontrar-me ciente das alterações das condições postas em meu contrato de trabalho, e das vantagens constantes no novo PCCR, firmo, em consonância com as disposições expressas pelo artigo 468 da Consolidação das Leis Trabalho, o presente Termo, confirmando a minha opção de migração e enquadramento no mesmo.

Goiânia, _____ de _____ de _____

Art. 468 – Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.



ANEXO V

TERMO DE RENÚNCIA DE OPÇÃO DE MIGRAÇÃO E ENQUADRAMENTO



TERMO DE RENUNCIA DE OPÇÃO DE MIGRAÇÃO E ENQUADRAMENTO

Eu, _____, empregado da Saneamento de Goiás S/A – Saneago, matrícula _____ por meio deste, venho me retratar da opção de migração e enquadramento ao novo PCCR, requerendo a minha manutenção nas normas e regras estabelecidas no Regulamento de Administração de Carreira, Cargos e Salários – RACCS, sob a égide do qual fui contratado.

Goiânia, _____ de _____ de _____

O empregado que optar pela migração / enquadramento poderá renunciar à mesma, desde que apresente este termo devidamente assinado até o dia 19 (dezenove) do mês em que se daria a sua inclusão na folha de pagamento na forma prevista neste PCCR, observando-se o disposto nas alíneas “n”, “o” e “p” do artigo 80 do PCCR. Findo este prazo, a migração / enquadramento torna-se irrevogável.



Jalles Fontoura de Siqueira
Diretor Presidente

Rubens Marques Vieira dos Santos
Diretor Vice-Presidente

Marcelo de Mesquista Lima
Diretor de Gestão Corporativa

Marco Túlio de Moura Faria
Diretor de Produção

Juliana Matos de Sousa
Diretoria de Expansão

Eli Issa El Chidiac
Diretor de Relações com Investidores, Regulação,
Novos Negócios e Governança

ERROR: syntaxerror
OFFENDING COMMAND: --nostringval--

STACK:

/Title
()
/Subject
(D:20180205105019-02'00')
/ModDate
()
/Keywords
(PDFCreator Version 0.9.5)
/Creator
(D:20180205105019-02'00')
/CreationDate
(m135526)
/Author
-mark-