

Plano de Empregos, Carreiras e Salários (PECS) da Cesama

**COMPANHIA DE SANEAMENTO MUNICIPAL -
CESAMA**

Setembro / 2025

SUMÁRIO

CAPÍTULO I: OBJETIVOS E DIRETRIZES.....	3
CAPÍTULO II: CONCEITOS GERAIS.....	3
CAPÍTULO III: RESPONSABILIDADES	5
CAPÍTULO IV: ESTRUTURA DO PLANO DE EMPREGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS....	7
CAPÍTULO V – EMPREGO EM COMISSÃO.....	9
CAPÍTULO VI – MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL.....	11
CAPÍTULO VII – EXONERAÇÃO.....	11
CAPÍTULO VIII – CARREIRAS	12
CAPÍTULO IX: FUNÇÃO GRATIFICADA	16
CAPÍTULO X: ESTRUTURA SALARIAL E REMUNERAÇÃO VARIÁVEL.....	17
CAPÍTULO XI: QUADRO DE PESSOAL	18
CAPÍTULO XII: ENQUADRAMENTO.....	19
CAPÍTULO XIII: PROMOÇÃO.....	20
CAPÍTULO XIV: DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	22
CAPÍTULO XV: PROGRESSÃO SALARIAL HORIZONTAL	23
CAPÍTULO XVI: INCENTIVO À MELHORIA DE EDUCAÇÃO FORMAL.....	24
CAPÍTULO XVII: INCORPORAÇÃO	24
CAPÍTULO XVIII: DA APOSENTADORIA	26
CAPÍTULO XIX: DO PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO.....	26
CAPÍTULO XX: DA SUBSTITUIÇÃO DE EMPREGO EM COMISSÃO.....	26
CAPÍTULO XXI: PRÊMIO ASSIDUIDADE	26
CAPÍTULO XXII: LICENÇA SEM VENCIMENTO.....	29
CAPÍTULO XXIII: JORNADAS DE TRABALHO	29
CAPÍTULO XXIV: REGIME DISCIPLINAR.....	31
CAPÍTULO XXV: DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS	32

PLANO DE EMPREGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS (PECS)

O Plano de Empregos, Carreiras e Salários (PECS) abrange os empregados da Companhia de Saneamento Municipal (CESAMA) das carreiras de natureza operacional, técnica e gerencial, considerados os espaços ocupacionais necessários ao negócio e objetivando descrever as políticas orientadoras para o crescimento das pessoas.

Este documento tem por finalidade descrever as políticas orientadoras e os procedimentos necessários para a implementação e manutenção do PECS, bem como as áreas responsáveis pela aplicação deste. Estabelece, ainda, os critérios a serem adotados na administração dos empregos, carreiras e salários da CESAMA.

CAPÍTULO I: OBJETIVOS E DIRETRIZES

Art.1º. O regulamento do PECS é um instrumento da gestão de pessoas que tem como objetivos:

- I. Organizar os empregos, visando atender a nova estrutura organizacional e o constante aprimoramento da CESAMA, estratificando a organização em três níveis: operacional, técnico e gerencial;
- II. Estabelecer políticas de recursos humanos consistentes;
- III. Descrever as características de empregos públicos efetivos, em comissão e funções gratificadas e os requisitos básicos dos ocupantes a fim de subsidiar as ações de recrutamento, seleção e desenvolvimento de pessoas dentro dos espaços ocupacionais dos empregos;
- IV. Promover a conciliação de expectativas e interesses dos empregados e do desempenho da organização;
- V. Manter o equilíbrio das despesas com pessoal dentro de parâmetros coerentes com as políticas de recursos humanos e disponibilidade financeira e econômica da empresa.

Art. 2º. O regime jurídico dos empregados da CESAMA é o da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

Art. 3º. A administração dos empregos públicos efetivos, em comissão e das funções gratificadas, será realizada conforme estabelecido neste regulamento, observada a legislação vigente.

Art. 4º. As políticas, os critérios e os procedimentos para administração do PECS deverão ser amplamente divulgados para conhecimento dos empregados da CESAMA.

CAPÍTULO II: CONCEITOS GERAIS

Art. 5º. De forma a garantir as diretrizes estabelecidas neste regulamento, consideram-se os seguintes conceitos:

- I. Amplitude de Faixa: diferença entre os salários máximos e mínimos da faixa salarial;

- II.** Análise de Emprego: processo que consiste em determinar a natureza do emprego, descrição sumária da atribuição, resultados esperados, principais atividades, especificações, contatos, autonomia e competências necessárias ao emprego;
- III.** Atividade: conjunto de atribuições executada por uma pessoa que ocupa determinado emprego público efetivo, função gratificada ou emprego em comissão;
- IV.** Atribuição: conjunto de ações individualizadas executada pelo ocupante do emprego público efetivo em determinado espaço ocupacional, função gratificada ou emprego em comissão;
- V.** Carreira: oportunidade de crescimento profissional do empregado no espaço ocupacional do seu emprego;
- VI.** Descrição de Emprego: conjunto de atividades do posto de trabalho e requisitos necessários para o ocupante da função, considerado o espaço ocupacional;
- VII.** Empregado Comissionado: pessoa admitida pela empresa para ocupar empregos em comissão de recrutamento amplo, que assina com a empresa contrato de trabalho regido pela CLT, ou empregado efetivo que ocupa emprego público em comissão de recrutamento restrito ou amplo;
- VIII.** Empregado Efetivo: pessoa admitida pela empresa mediante concurso público, que assina com a mesma um contrato de trabalho regido pela CLT;
- IX.** Emprego de Natureza Gerencial: conjunto de atribuições que caracterizam o desempenho das funções de liderança, exigindo do ocupante a obtenção de resultados, autoridade sobre recursos humanos, tecnológicos, materiais e financeiros;
- X.** Emprego de Natureza Técnica: conjunto de atribuições que caracterizam o desempenho das funções de natureza técnica, exigindo do ocupante formação profissional específica, obtenção de resultados, autoridade sobre recursos humanos, tecnológicos, materiais e financeiros, se for o caso;
- XI.** Emprego de Natureza Operacional: conjunto de atribuições que caracterizam a execução das ações sobre a sua competência, exigindo do ocupante obtenção de resultados, autoridade sobre recursos humanos, tecnológicos, materiais e financeiros, se for o caso;
- XII.** Emprego Público em Comissão: conjunto de atribuições necessárias para o gerenciamento das unidades organizacionais, sendo designado a critério da Diretoria;
- XIII.** Emprego Público Efetivo: conjunto de atividades necessárias ao desenvolvimento dos processos permanentes da empresa, a serem desempenhadas exclusivamente por empregados que fazem parte do quadro de pessoal da empresa;
- XIV.** Espaço Ocupacional: conjunto de atribuições típicas de um emprego público efetivo em um determinado processo;
- XV.** Estrutura Salarial: organização em tabela dos salários estabelecidos para os empregos

públicos efetivos;

- XVI.** Faixa Salarial: amplitude em moeda corrente entre o salário de uma progressão salarial horizontal para outra;
- XVII.** Função: conjunto de atividades agrupadas por nível de complexidade e de mesma natureza, considerado o espaço ocupacional do emprego;
- XVIII.** Função Gratificada: valor a ser pago ao empregado quando estiver desempenhando funções específicas e/ou mais complexas, reconhecidas como fundamentais para a CESAMA e que não estão descritas em outros empregos públicos;
- XIX.** Nível Hierárquico: agrupamento de empregos públicos efetivos e em comissão, segundo a avaliação de cada emprego dentro da CESAMA;
- XX.** Nível Salarial: conjunto de salários base correspondentes a cada nível hierárquico, e
- XXI.** Progressão Salarial Horizontal: amplitude entre interníveis salariais descritos na faixa salarial horizontal dos espaços ocupacionais.

CAPÍTULO III: RESPONSABILIDADES

Art. 6º. A Diretoria Executiva é responsável por aprovar e aplicar as políticas de emprego, carreiras e salários de acordo com as normas previstas neste PECS, competindo-lhe especialmente:

- I.** Avaliar, aprovar e submeter o PECS e suas alterações à aprovação do Conselho de Administração;
- II.** Aprovar e submeter à aprovação do Conselho de Administração o quadro de pessoal e de vagas;
- III.** Aprovar a contratação e dispensa de empregados;
- IV.** Aprovar a avaliação de desempenho;
- V.** Aprovar a promoção e seleção;
- VI.** Aprovar a criação/extinção de empregos públicos efetivos, em comissão e funções gratificadas, em decorrência de alterações no processo de trabalho, mediante proposta da área de Recursos Humanos;
- VII.** Determinar o horário de cumprimento da jornada de trabalho, observando, quando houver, as limitações legais; e
- VIII.** Autorizar a abertura de concurso para recrutamento e seleção de empregados, fixando sua respectiva regulamentação.

Art. 7º. A Diretoria responsável pela área Financeira e Administrativa tem a responsabilidade de assegurar a adoção de um programa efetivo de administração dos empregos públicos, carreiras e salários, propondo políticas e diretrizes, competindo-lhe especialmente:

- I. Examinar e aprovar as proposições da área de Recursos Humanos;
- II. Autorizar a realização de pesquisas salariais;
- III. Julgar os recursos eventualmente interpostos nos processos de recrutamento e seleção;
- IV. Fazer cumprir as disposições deste PECS e da legislação aplicável.

Art. 8º. A área de Recursos Humanos é a unidade organizacional responsável pelo cumprimento e administração do PECS, competindo-lhe especialmente:

- I. Assessorar a Diretoria da área Financeira e Administrativa a orientar o grupo gerencial da empresa e demais unidades no cumprimento do PECS;
- II. Promover a reavaliação dos empregos públicos efetivos, em comissão e funções gratificadas, que sofram alterações em suas descrições e/ou especificações;
- III. Analisar a necessidade de criação dos empregos públicos efetivos, empregos em comissão e funções gratificadas novas ou que apresentem alterações na complexidade responsabilidade;
- IV. Observar e fazer cumprir a descrição e especificações dos empregos públicos efetivos, empregos em comissão e funções gratificadas e os dispositivos deste PECS;
- V. Promover os processos de recrutamento, seleção e desenvolvimento de pessoas de recursos humanos, de conformidade com o PECS;
- VI. Promover a realização de pesquisas salariais e a proposição de alterações na estrutura salarial;
- VII. Propor a abertura de concurso público para admissão e seleção de empregados a pedido das unidades gerenciais;
- VIII. Manter atualizado o quadro de vagas;
- IX. Propor políticas de administração do PECS;
- X. Aplicar os critérios de progressão salarial horizontal, em conformidade com o PECS;
- XI. Enquadrar os empregados de acordo com o PECS.

Parágrafo Único: A área de Recursos Humanos, com o objetivo de cumprir as competências acima, poderá solicitar participação nos estudos aos ocupantes das seguintes funções: Diretoria da área Financeira e Administrativa, Gerentes, Assessorias e ao Presidente do Sindicato, quando houver implicações em normas estabelecidas por Acordo Coletivo.

Art. 9º. As unidades gerenciais são responsáveis por:

- I. Fazer cumprir as determinações do PECS;
- II. Transmitir as necessidades dos empregados à área de Recursos Humanos;
- III. Transmitir as políticas do PECS aos empregados;

- IV. Propor, quando necessário, o levantamento de vagas de empregos públicos efetivos e funções para a devida área, solicitando à área de Recursos Humanos o preenchimento de vagas;
- V. Realizar as avaliações de desempenho dos empregados;

CAPÍTULO IV: ESTRUTURA DO PLANO DE EMPREGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

Art. 10. Os empregos definidos neste PECS serão classificados por grupos ocupacionais e espaços ocupacionais. Tais grupos foram descritos considerando as atribuições dos empregos efetivos já existentes, ficando assim definidos:

I - GRUPO OCUPACIONAL DE EMPREGO - NÍVEL MÉDIO: nesse grupo estão incluídos os empregados que exercem funções operacionais em apoio aos empregos técnicos e gerenciais, com a formação escolar mínima de Ensino Médio concluído.

AGENTE DE SANEAMENTO ESPAÇO OCUPACIONAL:

- Agente Comercial (em extinção);
- Assistente Administrativo;
- Auxiliar Técnico;
- Inspetor de Autos (em extinção);
- Motorista de Veículos Leves e Pesados;
- Oficial de Serviços e Obras;
- Operador de Estação;
- Operador de Máquinas (em extinção).

Excepcionalmente, no espaço ocupacional Oficial de Serviços e Obras, diante das condições de mercado de trabalho, buscando mão de obra básica operacional, a CESAMA poderá efetuar concurso público com nível fundamental, condicionando para o crescimento na carreira o aumento de escolaridade até o nível médio completo no tempo máximo de 6 (seis) anos.

Parágrafo Único: Por meio deste Termo Aditivo, fica extinto o emprego Agente de Saneamento - Espaço Ocupacional Teleoperador.

II - GRUPO OCUPACIONAL DE EMPREGO – NÍVEL TÉCNICO

TÉCNICO DE SANEAMENTO: nesse grupo estão incluídos os empregados que exercem funções que exijam formação técnica específica de nível médio para o desempenho de suas atividades.

ESPAÇO OCUPACIONAL:

- Contabilista
- Desenhista

- Edificações
- Informática
- Manutenção
- Mecânico
- Meio Ambiente
- Programador
- Químico
- Segurança do Trabalho
- Topógrafo

III - GRUPO OCUPACIONAL DE EMPREGO - NÍVEL SUPERIOR

ANALISTA DE SANEAMENTO: nesse grupo estão incluídos os empregados que exercem funções especializadas que exijam conhecimentos adquiridos com a formação de Ensino Superior.

ESPAÇO OCUPACIONAL:

- Administrador;
- Advogado;
- Assistente Social;
- Analista de Sistemas;
- Biólogo;
- Bioquímico ou Químico;
- Contador;
- Economista;
- Engenheiro;
- Médico;
- Projetista;
- Psicólogo.

Art. 11. Os ocupantes de empregos públicos efetivos e seus espaços ocupacionais estão descritos de forma padronizada com o seguinte conteúdo:

- I. Descrição sumária: resumo das principais atribuições;
- II. Resultados esperados: resultado que o ocupante deve produzir;
- III. Principais atividades da função: relação das ações a serem executadas pelo ocupante;

- IV.** Especificação do emprego ou do espaço ocupacional: requisitos exigidos do ocupante;
- V.** Contatos: relação de contatos que o ocupante deve manter para realizar as suas atividades;
- VI.** Autonomia: decisões delegadas ao ocupante, inclusive para assinar documentos em nome da empresa e para a empresa, visando a utilização de recursos;
- VII.** Descrição do estágio profissional: atribuições relativas ao grau de autonomia, complexidade e responsabilidades;
- VIII.** Conhecimentos: relação de conhecimentos necessários para o ocupante realizar suas atividades;
- IX.** Comportamentos: atitudes necessárias para o ocupante atingir os resultados.

Art. 12. Os empregos públicos efetivos se caracterizam levando em consideração os espaços ocupacionais, o nível de escolaridade, o salário inicial e a natureza das atividades.

CAPÍTULO V – EMPREGO EM COMISSÃO

Art. 13. Os empregos em comissão estão ligados diretamente à Direção da CESAMA, são considerados de confiança e as designações são feitas para atender às necessidades devidamente justificadas quantitativa e qualitativamente, de acordo com a estrutura organizacional, sendo recrutados da seguinte forma:

- I.** Gerenciais de recrutamento Amplo
 - a)** Assessor da Diretoria
 - b)** Assessor Técnico da Presidência
 - c)** Assessor Técnico de Diretor de Divisão
 - d)** Coordenador de Projeto Especial da Diretoria
 - e)** Gerente
 - f)** Procurador Jurídico
- II.** Gerenciais de recrutamento Restrito
 - a)** Analista de Auditoria Interna
 - b)** Auditor Interno e/ou Controlador Geral
 - c)** Chefe de Departamento
 - d)** Ouvidor
 - e)** Pregoeiro / Agente de Licitação
 - f)** Secretário de Governança

III. Técnicos e operacionais de recrutamento Restrito

- a)** Assessor Operacional da Gerência e/ou da Assessoria Técnica
- b)** Controlador Setorial
- c)** Controlador Operacional
- d)** Coordenador
- e)** Encarregado (em extinção)
- f)** Encarregado de área
- g)** Líder de equipe
- h)** Secretário da Diretoria
- i)** Secretário da Gerência e/ou da Assessoria Técnica
- j)** Secretário da Secretaria de Governança
- k)** Supervisor de Serviços Operacionais de Regional

Parágrafo Único: Os empregos em comissão de Assessor Técnico da Presidência, Assessor Técnico de Diretor de Divisão, Gerente e Procurador Jurídico poderão ser ocupados por recrutamento amplo e restrito. No entanto, a fim de assegurar a qualidade técnica do corpo gerencial da empresa, a segurança nas decisões gerenciais coletivas e o princípio da proporcionalidade, determina-se que **60%** das vagas sejam mantidas através de recrutamento restrito, e **40%** sejam preenchidas através de recrutamento amplo, quando for inviável a nomeação de empregados efetivos para o exercício destas funções, diante à ausência de recursos humanos capacitados. Desta forma, fica mantida a prevalência numérica para provimento do cargo, por empregados efetivos.

Denominação do emprego em comissão	Forma de Recrutamento
Analista de Auditoria Interna	restrito
Assessor Operacional da Gerência e/ou da Assessoria Técnica	restrito
Assessor da Diretoria	amplo
Assessor Técnico da Presidência	amplo / restrito
Assessor Técnico de Diretor de Divisão	amplo / restrito
Auditor Interno	restrito
Chefe de Departamento	restrito
Coordenador de Projeto Especial da Diretoria	amplo
Controlador Setorial	restrito
Controlador Operacional	restrito
Coordenador	restrito
Encarregado (em extinção)	restrito
Encarregado de área	restrito
Gerente	amplo / restrito

Líder de Equipe	restrito
Ouvidor	restrito
Pregoeiro / Agente de Licitação	restrito
Procurador Jurídico	amplo / restrito
Secretário da Gerência e/ou da Assessoria Técnica	restrito
Secretário da Diretoria	restrito
Secretário de Governança	restrito
Secretário da Secretaria de Governança	restrito
Supervisor de Serviços Operacionais de Regional	restrito

CAPÍTULO VI – MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

Art. 14. O recrutamento de empregados da CESAMA para o exercício de emprego público será feito mediante concurso ou livre nomeação para os empregos em comissão com recrutamento amplo.

Parágrafo Primeiro: A admissão do empregado aprovado em concurso público será feita nos termos do Edital, sempre no início da carreira referente ao emprego, ou espaço ocupacional, com o salário correspondente ao nível inicial da carreira previsto na tabela vigente à época de sua contratação.

Parágrafo Segundo: Quando o aprovado em concurso público já for empregado da CESAMA, em virtude de contratação feita por concurso anterior, lhe será atribuído salário no novo emprego, no início de carreira, sempre garantindo no mínimo 7,0% (sete por cento), enquadrando o empregado no internível superior mais próximo que lhe proporcione este acréscimo.

Parágrafo Terceiro: A designação para o exercício de emprego em comissão, de acordo com o presente PECS, será feita de duas formas:

- I. Restrita: Quando o emprego em comissão só puder ser ocupado por empregado público efetivo;
- II. Ampla: Quando o emprego em comissão puder ser ocupado por empregado público efetivo e por pessoas contratadas externamente.

Parágrafo Quarto: Ao empregado público designado para ocupar o cargo de Diretor na CESAMA, quando retornar ao emprego público efetivo, será reconhecido o tempo que exerceu no cargo de Diretor para aquisição de todos os direitos previstos neste PECS, observado o artigo 43.

Parágrafo Quinto: O empregado público efetivo que for designado para o exercício de emprego em comissão poderá fazer a opção que lhe for mais favorável entre o salário estabelecido para o emprego em comissão ou por percentual calculado sobre o salário do seu emprego efetivo, sendo vedado, durante o período de exercício do emprego em comissão, o pagamento de horas extras.

CAPÍTULO VII – EXONERAÇÃO

Art. 15. Exoneração é o ato formal do Diretor-Presidente da CESAMA que destitui o empregado do

Emprego em Comissão.

Art. 16. A exoneração poderá ocorrer pelos seguintes motivos:

- I. Por interesse e a pedido do empregado;
- II. Por interesse da CESAMA;
- III. Por resultado da avaliação de desempenho inferior a 70% (setenta por cento) por 2 (dois) períodos consecutivos para o empregado comissionado;
- IV. Por infração de normas de conduta ética.

Art. 17. O empregado, ao ser exonerado pelas razões descritas no item I a III do artigo 16, voltará a exercer as atividades do emprego público efetivo antes enquadrado, passando a receber o salário de seu emprego público efetivo, cabendo à área de Recursos Humanos as providências necessárias para efetivação das mudanças aprovadas e observando o artigo 43, se couber.

Parágrafo Único: O empregado exonerado pela razão exposta no item IV do artigo 16 estará sujeito às penalidades dispostas no artigo 60 do PECS.

CAPÍTULO VIII – CARREIRAS

Art. 18. Entende-se por Carreira a linha natural de crescimento da ascensão profissional definida pelo emprego público efetivo e seus espaços ocupacionais. Constituem-se do PECS as seguintes carreiras por grupo ocupacional, espaço ocupacional, e seus respectivos estágios profissionais:

EMPREGO: AGENTE DE SANEAMENTO

Espços Ocupacionais: Oficial de Serviços e Obras, Motorista de Veículos Leves e Pesados, Assistente Administrativo, Auxiliar Técnico, Operador de Estação, Operador de Máquinas (em extinção), Inspetor de Autos (em extinção), Agente Comercial (em extinção).

Espaço ocupacional: Oficial de Serviços e Obras

Nível A-1 – Empregado iniciante no espaço ocupacional, em fase de aprendizagem, recebe supervisão direta nas atividades desenvolvidas.

Nível A-2 – Empregado que trabalha com domínio no exercício das atividades, porém necessita de supervisão. Para se candidatar a uma vaga no nível A-2, é necessário que o empregado tenha no mínimo 06 (seis) anos de experiência no nível A-1.

Nível A-3 – Empregado experiente que desenvolve suas atividades de forma independente, sem supervisão. Para se candidatar a uma vaga no nível A-3, é necessário que o empregado tenha no mínimo 06 (seis) anos de experiência no nível A-2.

Nível A-4 – Empregado com elevado nível de experiência que, além de desenvolver suas atividades de forma independente, poderá orientar os empregados de níveis anteriores. Para se candidatar a uma vaga no nível A-4, é necessário que o empregado tenha no mínimo 06

(seis) anos de experiência no nível A-3.

Espaço ocupacional: Motorista de Veículos Leves e Pesados

Nível B-1 – Empregado iniciante no espaço ocupacional, em fase de aprendizagem, recebe supervisão direta nas atividades desenvolvidas.

Nível B-2 – Empregado que trabalha com domínio no exercício das atividades, porém necessita de supervisão. Para se candidatar a uma vaga no nível B-2, é necessário que o empregado tenha no mínimo 06 (seis) anos de experiência no nível B-1.

Nível B-3 – Empregado experiente que desenvolve suas atividades de forma independente, sem supervisão. Para se candidatar a uma vaga no nível B-3, é necessário que o empregado tenha no mínimo 06 (seis) anos de experiência no nível B-2.

Nível B-4 – Empregado com elevado nível de experiência que, além de desenvolver suas atividades de forma independente, poderá orientar os empregados de níveis anteriores. Para se candidatar a uma vaga no nível B-4, é necessário que o empregado tenha no mínimo 06 (seis) anos de experiência no nível B-3.

Espaço Ocupacional: Auxiliar Técnico

Nível C-1 – Empregado iniciante, em fase de aprendizagem, recebe supervisão direta nas atividades desenvolvidas.

Nível C-2 – Empregado que trabalha com domínio no exercício das atividades, porém necessita de supervisão. Para se candidatar a uma vaga no nível C-2, é necessário que o empregado tenha no mínimo 06 (seis) anos de experiência no nível C-1.

Nível C-3 – Empregado que trabalha com pleno domínio no exercício das atividades, sem supervisão técnica. Para se candidatar a uma vaga no nível C-3, é necessário que o empregado tenha no mínimo 06 (seis) anos de experiência no nível C-2.

Nível C-4 – Empregado com elevado nível de experiência que, além de desenvolver suas atividades de forma independente, poderá orientar os empregados de níveis anteriores. Para se candidatar a uma vaga no nível C-4, é necessário que o empregado tenha no mínimo 06 (seis) anos de experiência no nível C-3.

Espaço Ocupacional: Operador de Estação

Nível D-1 – Empregado iniciante, em fase de aprendizagem, recebe supervisão direta nas atividades desenvolvidas.

Nível D-2 – Empregado que trabalha com domínio no exercício das atividades, porém necessita de supervisão. Para se candidatar a uma vaga no nível D-2, é necessário que o empregado tenha no mínimo 06 (seis) anos de experiência no nível D-1.

Nível D-3 – Empregado que trabalha com pleno domínio no exercício das atividades, sem supervisão técnica. Para se candidatar a uma vaga no nível D-3, é necessário que o empregado tenha no mínimo 06 (seis) anos de experiência no nível D-2.

Nível D-4 – Empregado com elevado nível de experiência que, além de desenvolver suas atividades de forma independente, poderá orientar os empregados de níveis anteriores. Para se candidatar a uma vaga no nível D-4, é necessário que o empregado tenha no mínimo 06 (seis) anos de experiência no nível D-3.

Espaço Ocupacional: Operador de Máquinas (em extinção)

Nível E-1 – Empregado iniciante, em fase de aprendizagem, recebe supervisão direta nas atividades desenvolvidas.

Nível E-2 – Empregado que trabalha com domínio no exercício das atividades, porém necessita de supervisão. Para se candidatar a uma vaga no nível E-2, é necessário que o empregado tenha no mínimo 06 (seis) anos de experiência no nível E-1.

Nível E-3 – Empregado que trabalha com pleno domínio no exercício das atividades, sem supervisão técnica. Para se candidatar a vaga no nível E-3, é necessário que o empregado tenha no mínimo 06 (seis) anos de experiência no nível E-2.

Nível E-4 – Empregado com elevado nível de experiência que, além de desenvolver suas atividades de forma independente, poderá orientar os empregados de níveis anteriores. Para se candidatar a uma vaga no nível E-4, é necessário que o empregado tenha no mínimo 06 (seis) anos de experiência no nível E-3.

Espaço Ocupacional: Inspetor de Autos (em extinção)

Nível F-1 – Empregado iniciante, em fase de aprendizagem, recebe supervisão direta nas atividades desenvolvidas.

Nível F-2 – Empregado que trabalha com domínio no exercício das atividades, porém necessita de supervisão. Para se candidatar a uma vaga no nível F-2, é necessário que o empregado tenha no mínimo 06 (seis) anos de experiência no nível F-1.

Nível F-3 – Empregado que trabalha com pleno domínio no exercício das atividades, sem supervisão técnica. Para se candidatar a vaga no nível F-3, é necessário que o empregado tenha no mínimo 06 (seis) anos de experiência no nível F-2.

Nível F-4 – Empregado com elevado nível de experiência que, além de desenvolver suas atividades de forma independente, poderá orientar os empregados de níveis anteriores. Para se candidatar a uma vaga no nível F-4, é necessário que o empregado tenha no mínimo 06 (seis) anos de experiência no nível F-3.

Espaço Ocupacional: Assistente Administrativo

Nível G-1 – Empregado iniciante, em fase de aprendizagem, recebe supervisão direta nas atividades desenvolvidas.

Nível G-2 – Empregado que trabalha com domínio no exercício das atividades, porém necessita de supervisão. Para se candidatar a uma vaga no nível G-2, é necessário que o empregado tenha no mínimo seis anos de experiência no nível G-1.

Nível G-3 – Empregado que trabalha com pleno domínio no exercício das atividades, sem supervisão técnica. Para se candidatar a vaga no nível G-3, é necessário que o empregado tenha no mínimo 06 (seis) anos de experiência no nível G-2.

Nível G-4 – Empregado com elevado nível de experiência que, além de desenvolver suas atividades de forma independente, poderá orientar os empregados de níveis anteriores. Para se candidatar a uma vaga no nível G-4, é necessário que o empregado tenha no mínimo 06 (seis) anos de experiência no nível G-3.

Espaço ocupacional: Agente Comercial (em extinção)

Nível I-1 – Empregado iniciante, em fase de aprendizagem, recebe supervisão direta nas atividades desenvolvidas.

Nível I-2 – Empregado que trabalha com domínio no exercício das atividades, porém necessita de supervisão. Para se candidatar a uma vaga no nível I-2, é necessário que o empregado tenha no mínimo 06 (seis) anos de experiência no nível I-1.

Nível I-3 – Empregado que trabalha com pleno domínio no exercício das atividades, sem supervisão técnica. Para se candidatar a vaga no nível I-3, é necessário que o empregado tenha no mínimo 06 (seis) anos de experiência no nível I-2.

Nível I-4 – Empregado com elevado nível de experiência que, além de desenvolver suas atividades de forma independente, poderá orientar os empregados de níveis anteriores. Para se candidatar a uma vaga no nível I-4, é necessário que o empregado tenha no mínimo 06 (seis) anos de experiência no nível I-3.

EMPREGO: TÉCNICO DE SANEAMENTO

Espaço ocupacional: Contabilista, Desenhista, Edificações, Informática, Manutenção, Mecânico, Meio Ambiente, Programador, Químico, Segurança do Trabalho e Topógrafo.

Nível J-1 – Empregado iniciante no espaço ocupacional, em fase de aprendizagem, recebe supervisão direta nas atividades desenvolvidas.

Nível J-2 – Empregado que trabalha com domínio no exercício das atividades, porém necessita de supervisão. Para se candidatar a uma vaga no nível J-2, é necessário que o empregado tenha no mínimo 06 (seis) anos de experiência no nível J-1.

Nível J-3 – Empregado experiente que desenvolve suas atividades de forma independente, sem supervisão. Para se candidatar a uma vaga no nível J-3, é necessário que o empregado tenha no mínimo 06 (seis) anos de experiência no nível J-2.

Nível J-4 – Empregado com elevado nível de experiência que, além de desenvolver suas atividades de forma independente, poderá orientar os empregados de níveis anteriores. Para se candidatar a uma vaga no nível J-4, é necessário que o empregado tenha no mínimo 06 (seis) anos de experiência no nível J-3.

EMPREGO: ANALISTA DE SANEAMENTO

Espaço ocupacional: Administrador, Advogado, Assistente Social, Analista de Sistemas, Biólogo, Bioquímico ou Químico, Contador, Economista, Engenheiro, Médico, Projetista e Psicólogo.

Nível K-1 – Empregado iniciante no espaço ocupacional, em fase de aprendizagem, recebe supervisão direta nas atividades desenvolvidas.

Nível K-2 – Empregado que trabalha com domínio no exercício das atividades, porém necessita de supervisão. Para se candidatar a uma vaga no nível K-2, é necessário que o empregado tenha no mínimo 06 (seis) anos de experiência no nível K-1.

Nível K-3 – Empregado experiente que desenvolve suas atividades de forma independente, sem supervisão. Para se candidatar a uma vaga no nível K-3, é necessário que o empregado tenha no mínimo 06 (seis) anos de experiência no nível K-2.

Nível K-4 – Empregado com elevado nível de experiência que além de desenvolver suas atividades de forma independente poderá orientar os empregados de níveis anteriores. Para se candidatar a uma vaga no nível K-4, é necessário que o empregado tenha no mínimo 06 (seis) anos de experiência no nível K-3

Parágrafo Único: Nos empregos AGENTE DE SANEAMENTO, TÉCNICO DE SANEAMENTO e ANALISTA DE SANEAMENTO, a ascensão na carreira será contínua, obedecendo a ordem dos níveis 1, 2, 3 e 4 dentro dos respectivos espaços ocupacionais, atendendo ao prazo mínimo de 6 (seis) anos de exercício no mesmo nível e os requisitos necessários para ascensão.

CAPÍTULO IX: FUNÇÃO GRATIFICADA

Art. 19. Entende-se por Função Gratificada por Atividade o recebimento de valor fixo a ser pago mensalmente como recompensa pela execução de atividades complementares àquelas previstas no emprego público efetivo que compõe a carreira do empregado ou quando definido em Legislação própria.

Parágrafo Primeiro: Função Gratificada por Serviços Operacionais: os ocupantes do espaço ocupacional de Oficial de Serviços e Obras que executam serviços operacionais receberão gratificação de 18,7% (dezoito vírgula sete por cento) do salário inicial do nível 1 do espaço ocupacional – Oficial de Serviços e Obras. Entende-se por serviços operacionais: realizar manutenção em redes de água e esgoto e/ou manutenção em equipamentos de pequeno porte e/ou realizar abastecimento com caminhão pipa ou serviços com equipamento de hidrojato. O exercício de mais de um serviço operacional não dará direito à percepção cumulativa desta gratificação. Os empregados serão avaliados anualmente pela Chefia imediata e, caso não estejam preenchendo os requisitos desejáveis para a função, a gratificação será cancelada. Os Oficiais de Serviços e Obras que recebem essa gratificação e que também dirigem veículo da CESAMA receberão a gratificação total de 28,7% (vinte e oito vírgula sete por cento), que corresponde a 18,7% (dezoito vírgula sete por cento) mais 10% (dez por cento) sobre o salário inicial do nível 1 de seu espaço ocupacional

Parágrafo Segundo: O empregado que para o desempenho de suas funções necessite de motocicleta, desde que o uso da motocicleta seja contínuo e não eventual, receberá adicional de periculosidade de acordo com a determinação da Lei n. 12.997/2014.

Parágrafo Terceiro: Função Gratificada para Operação de Veículos Especiais: o empregado que, para o desempenho de suas atribuições, necessite operar veículos especiais receberá gratificação de 20% (vinte por cento) do salário inicial do nível 1 do espaço ocupacional Motorista de Veículos Leves e Pesados. Entende-se por veículos especiais: Caminhão basculante; Caminhão pipa; Caminhão hidrojato; Equipamentos guindaste, munck e gerador e Retroescavadeira.

Parágrafo Quarto: Função Gratificada de Plantão: os Analistas de Saneamento – espaço ocupacional Engenheiro, incluindo os que estão ocupando emprego em comissão, na condição de responsáveis pelos plantões nos finais de semana e feriados, receberão a título de gratificação de plantão, um valor fixo por plantão realizado, correspondente a 19% (dezenove por cento) da tabela salarial - do Analista de Saneamento - do salário inicial nível I. Os empregados ocupantes dos demais empregos em comissão, Encarregado (em extinção), Encarregado de Área, Supervisor de Serviços Operacionais de Regional, Controlador Operacional, Líder de Equipe da área operacional, e Chefe de Departamento da área operacional, convocados para exercerem suas atividades nos plantões de finais de semana e feriados, receberão a título de gratificação de plantão, um valor fixo por plantão realizado correspondente a 10% (dez por cento) do salário inicial do nível 1 do emprego de Analista de Saneamento. A convocação será limitada a 3 (três) plantões por mês por empregado

Parágrafo Quinto: Função Gratificada de Complemento Legal Temporário: os Analistas de Saneamento, espaço ocupacional engenheiro e suas especialidades, terão em seus salários efetivos, um valor mensal correspondente ao complemento legal temporário, até a definição jurídica sobre a constitucionalidade da Lei Federal n.º 4.950-A, de 22 de abril de 1966.

Parágrafo Sexto: Não serão pagas mais de uma gratificação por atividade ao empregado público da CESAMA, podendo o mesmo fazer a opção pela gratificação mais favorável. A única exceção é a gratificação de Complemento Legal Temporário, que será paga ao Analista de Saneamento, do espaço ocupacional engenheiro.

CAPÍTULO X: ESTRUTURA SALARIAL E REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

Art. 20. A Tabela Salarial está baseada nas carreiras de linha natural de ascensão profissional com a hierarquia de empregos públicos efetivos e espaços ocupacionais com amplitude de 2,61 (dois vírgula sessenta e um) vezes entre o salário inicial e o final de cada carreira.

Art. 21. Cada emprego público efetivo e/ou espaço ocupacional possui 13 (treze) faixas salariais, sendo uma delas a faixa inicial, e as outras 12 progressões salariais horizontais (PSH).

Art. 22. A CESAMA com fundamento na Lei Federal 10.101, de 19 de dezembro de 2000, instituirá um instrumento de remuneração variável com vista a otimizar a integração capital/trabalho, aumento da produtividade e da eficiência, maior comprometimento e participação dos empregados nos resultados da empresa.

Parágrafo Primeiro: As normas para pagamento da remuneração variável serão estabelecidas anualmente em Acordo Coletivo ou através de Comissão de empregados com representação do Sindicato, considerando o seguinte:

- I. 6% (seis por cento) do lucro líquido apurado no exercício anterior à época do fechamento do balanço final, entendido para o cálculo como exercício base;
- II. Resultado atingido nas metas e indicadores estabelecidos para o exercício base;
- III. Os indicadores serão definidos considerando o Planejamento Estratégico da CESAMA e os indicadores referenciais estabelecidos pelo Ministério das Cidades e Órgão Regulador. Os indicadores poderão ser coletivos, setoriais e individuais em função da evolução e maturidade desse instituto e do Planejamento Estratégico da CESAMA, sendo o absenteísmo indicador permanente e obrigatório;
- IV. O absenteísmo é o indicador que poderá reduzir individualmente o valor da remuneração variável a ser paga ao empregado, de forma proporcional às faltas ocorridas no exercício base;
- V. A distribuição do resultado, em função do item IV deve ser equitativa;
- VI. O valor a ser distribuído poderá ser reduzido em até 25% (vinte e cinco por cento) ou acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) em função da performance dos indicadores definidos como referência para pagamento da Remuneração Variável (participação nos lucros);
- VII. O pagamento dessa remuneração variável será estabelecido a critério da CESAMA e poderá ser pago de uma única vez ou em duas parcelas, sendo uma como antecipação.

Parágrafo Segundo: O primeiro pagamento desse instituto terá sua distribuição coletiva através de 3 (três) indicadores de avaliação, sendo 2 (dois) deles vinculados a resultado e um de, caráter permanente e obrigatório, o absenteísmo.

CAPÍTULO XI: QUADRO DE PESSOAL

Art. 23. O Quadro de pessoal representa, quantitativa e qualitativamente, os postos de trabalho, ocupados ou vagos, por empregos, espaços ocupacionais e respectivas posições funcionais necessários ao funcionamento de cada unidade organizacional.

Art. 24. Para o emprego de AGENTE DE SANEAMENTO foram definidos 36 (trinta e seis) níveis profissionais, sendo os níveis A-1, A-2, A-3 e A-4 para o espaço ocupacional de Oficial de Serviços e Obras; níveis B-1, B-2, B-3 e B-4 para o espaço ocupacional de Motorista de Veículos Leves e Pesados; níveis C-1, C-2, C-3 e C-4 para o espaço ocupacional de Auxiliar Técnico; níveis D-1, D-2, D-3 e D-4 para o espaço ocupacional de Operador de Estação ; níveis E-1, E-2, E-3 e E-4 para o espaço ocupacional de Operador de Máquinas; níveis F-1, F-2, F-3 e F-4 para o espaço ocupacional de Inspetor de Autos; níveis G-1, G-2, G-3 e G-4 para o espaço ocupacional de Assistente Administrativo; níveis H- 1, H-2, H-3 e H-4 para o espaço ocupacional de Teleoperador e níveis I-1 , I-

2, I-3 e I-4 para o espaço ocupacional de Agente Comercial.

Parágrafo Primeiro: Para o emprego de TÉCNICO DE SANEAMENTO foram definidos 04 (quatro) níveis profissionais, sendo os níveis J-1, J-2, J-3 e J-4 de modo a permitir o crescimento profissional no mesmo espaço ocupacional.

Parágrafo Segundo: Para o emprego de ANALISTA DE SANEAMENTO foram definidos 04 (quatro) níveis profissionais, sendo os níveis K-1, K-2, K-3 e K-4, de modo a permitir o crescimento profissional no mesmo espaço ocupacional.

Parágrafo Terceiro: A princípio, para todos os Espaços Ocupacionais, é recomendável ter 40% (quarenta por cento) dos empregados no Nível 1, 30% (trinta por cento) no Nível 2, 20% (vinte por cento) no Nível 3 e 10% (dez por cento) no Nível 4.

Para efeito de arredondamento do número de vagas no caso de número fracionado, será adotado o seguinte critério:

- Arredonda-se para um número inteiro maior, se a 1ª casa decimal for maior que 5;
- Mantém-se o número inteiro se a 1ª casa decimal for menor que 5
- E no caso da 1ª casa decimal for igual a 5 poderá arredondar para um número inteiro maior ou manter inalterado o número inteiro com o objetivo de regular o total de vagas.

Parágrafo Quarto: A CESAMA em um prazo de 06 (seis) meses contados da vigência desse PECS, concluirá estudo a respeito da distribuição de vagas por Espaço Ocupacional, consideradas as regras técnicas para as atividades.

Parágrafo Quinto: A CESAMA, no prazo de 6 (seis) anos contados da vigência desse PECS, deverá adequar seu quadro de pessoal à regra descrita no parágrafo terceiro desse artigo.

Art. 25. Anualmente, o número de vagas nos estágios profissionais do quadro de pessoal será definido pela Diretoria Executiva e aprovado pelo Conselho de Administração, levando-se em consideração a previsão orçamentária, financeira e a necessidade da estrutura organizacional

CAPÍTULO XII: ENQUADRAMENTO

Art. 26. O enquadramento no PECS será feito considerando a nova nomenclatura dos empregos, e espaços ocupacionais, levando em consideração as atividades e a carreira do empregado na empresa.

Art. 27. Foram alteradas as nomenclaturas dos empregos já existentes, sem mudança das suas atribuições, nos termos do artigo 10 desse PECS. O enquadramento consiste em:

- I Identificar o nome do emprego atual do empregado comparando com o novo PECS nos termos do artigo 10;
- II O enquadramento na nova tabela salarial será efetuado da seguinte forma:
 - a) Localizar na tabela salarial do Plano de Carreiras e Salários (PCS) 2007, atualizada em

abril de 2011, o valor do salário atual do empregado com o número de progressões salariais e promoções conquistadas até 31 de março de 2012.

- b)** Identificar na tabela salarial desse PECS-2012/2013, o nível salarial do emprego e do espaço ocupacional correspondente.
 - c)** Para o emprego Agente de Saneamento, comparar as tabelas existentes – Classe 1, 2, 2A, 2B e 2C, com a nova tabela salarial desse PECS e seus espaços ocupacionais;
 - d)** Para o emprego Técnico de Saneamento comparar a tabela Classe 3, com a nova tabela salarial desse PECS.
 - e)** Para o emprego Analista de Saneamento comparar a tabela Classe 4, com a nova tabela salarial desse PECS.
- III** No enquadramento, ocorrendo hipótese de salários superiores na tabela existente, considerados os níveis salariais em relação à nova tabela e seus níveis, o empregado será enquadrado, respeitada a carreira conquistada, na progressão salarial horizontal subsequente ao que seria enquadrado, garantindo, no mínimo, acréscimo relativo à correção de 9% (nove por cento) correspondente ao IPCA no período e ganho real;
- IV** O número de progressões salariais horizontais, na nova tabela, poderá ter quantidades diferentes da tabela atual. Essa condição, não refletirá no momento o tempo de exercício no emprego na empresa;
- V** Fica garantido a todos os empregados públicos efetivos no PECS o mesmo número de progressões salariais horizontais que teriam direito no plano atual, ou seja, 11 (onze) interníveis, porém pagas no percentual de 3,5% (três vírgula cinco por cento), sendo que apenas a primeira progressão salarial após a vigência do PECS será igual ao PCS 2007, de 7,5% (sete vírgula cinco por cento), conforme disposto no artigo 68 deste PECS;
- VI** Os empregos públicos em extinção serão avaliados com relação as suas atribuições atuais e enquadrados, na medida do possível, observada a legislação vigente, no espaço ocupacional correspondente às atribuições semelhantes.

CAPÍTULO XIII: PROMOÇÃO

Art. 28. As promoções dentro do mesmo Espaço Ocupacional ocorrerão de 2 (dois) em 2 (dois) anos, sendo a próxima em 2014, e obedecerão, como regra geral, ao critério de merecimento e ao de antiguidade, de forma alternada, dentro da carreira, conforme o artigo 18 desse PECS, respeitadas as vagas existentes para espaços ocupacionais, sendo necessariamente a primeira promoção por merecimento.

Parágrafo Único: A promoção se dará ao nível imediatamente superior, preservando o número de progressões salariais, na mesma carreira.

Art. 29 - Poderão se candidatar à vaga para promoção aqueles que no período de 365 (trezentos e

sessenta e cinco) dias que antecederam à abertura do edital de vagas atendam os critérios a seguir:

- I. Estar no pleno exercício do emprego público efetivo ou em função gratificada ou emprego público em comissão na CESAMA;
- II. Estar no efetivo exercício do emprego público efetivo à disposição de outros órgãos;
- III. Não ter faltado sem justificativa mais de 06 (seis) dias no período, salvo os afastamentos previstos na CLT;
- IV. Não ter sofrido punição disciplinar (advertência escrita e/ou suspensão);
- V. Ter no mínimo 06 (seis) anos de experiência efetiva no emprego público efetivo do nível 1 para se candidatar a uma vaga no nível 2;
- VI. Ter no mínimo 06 (seis) anos de experiência efetiva no emprego público efetivo do nível 2, para se candidatar a uma vaga no nível 3;
- VII. Ter no mínimo 06 (seis) anos de experiência efetiva no emprego público efetivo do nível 3, para se candidatar a uma vaga no nível 4;
- VIII. Não ter mais de 180 (cento e oitenta) dias de afastamento pela Previdência Social (exceto o afastamento por acidente de trabalho e afastamentos previstos no artigo 473 da CLT);
- IX. Não ter mais de 180 (cento e oitenta) dias de licença sem vencimentos; e
- X. A soma dos afastamentos de licença sem vencimentos e Previdência Social não poderá ultrapassar 180 (cento e oitenta) dias.

Art. 30. A promoção ocorrerá em função das necessidades da empresa, vacância do emprego ou do espaço ocupacional, sempre vinculada ao número de vagas.

Parágrafo Único: A vacância do emprego ou do espaço ocupacional se dará por:

- I. Demissão;
- II. Promoção;
- III. Aposentadoria;
- IV. Falecimento.

Art. 31. O critério de desempate para promoção será, sucessivamente, o seguinte:

- I. Mais antigo na CESAMA;
- II. Melhor nível de escolaridade;
- III. Mais idoso.

Art. 32. O empregado que for promovido pelo critério de antiguidade concorrerá, na próxima promoção, pelo critério de merecimento

Art. 33. A promoção por merecimento atenderá o empregado de maior mérito segundo dados objetivos, apurados por meio de um processo de seleção entre ocupantes dos mesmos empregos

públicos e mesmo nível profissional, que consiste em análise de resultado da avaliação de desempenho superior a 70% (setenta por cento) e 06 (seis) anos de exercício no mesmo emprego.

CAPÍTULO XIV: DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 34. A avaliação de desempenho é o instrumento de aferição objetiva de mérito e ajustamento da atividade funcional de cada empregado.

Art. 35. A avaliação de desempenho será efetuada segundo critérios normativos definidos pelo comitê de avaliação de desempenho, sob coordenação da área de Recursos Humanos, e aprovados pela Diretoria colegiada, observadas as disposições previstas neste capítulo.

Art. 36. A avaliação de desempenho será tabulada no mínimo uma vez por ano para os empregados e sempre utilizada como parâmetro para promoções verticais, e elaboração de programas de desenvolvimento de pessoas.

Art. 37. Na avaliação de desempenho serão considerados os seguintes requisitos:

- I. Assiduidade;
- II. Dedicção, interesse e contribuição do empregado para a consecução dos objetivos da CESAMA;
- III. Eficiência;
- IV. Qualidade de trabalho;
- V. Cumprimento de metas;
- VI. Pontualidade;
- VII. Zelo pelo patrimônio da empresa;
- VIII. Participação em cursos de habilitação profissional, sua aplicação e disseminação dos conhecimentos e técnicas aprendidos.

Art. 38. Para que a avaliação seja efetiva deverão ser observadas as seguintes características:

- I. Objetividade e adequação dos processos e instrumentos de avaliação ao conteúdo ocupacional dos empregos públicos efetivos, cargos em comissão e funções gratificadas;
- II. Periodicidade;
- III. Conhecimento prévio dos fatores de avaliação pelos empregados;
- IV. Embasamento exclusivo no comportamento observável do empregado;
- V. Conhecimento, pelo empregado, do resultado final da avaliação;
- VI. Garantia do direito do empregado de solicitar revisão de sua avaliação, no todo ou em alguma de suas etapas, mediante apresentação de requerimento fundamentado à área de Recursos Humanos no prazo de 5 (cinco) dias, contados a partir da divulgação dos

resultados.

Art. 39. O processo de avaliação de desempenho para os empregos Técnico de Saneamento e Analista de Saneamento e Empregos em Comissão obedecerá aos seguintes passos:

- I. Auto-avaliação do empregado, mediante preenchimento de formulário específico;
- II. Avaliação do desempenho do empregado pelos seus pares, lotados na mesma unidade ou em unidades com estreito relacionamento funcional;
- III. Avaliação do desempenho do empregado pelos seus superiores hierárquicos imediatos;
- IV. Avaliação do desempenho do empregado pelos seus subordinados, no caso dos ocupantes de cargo de chefia, gerência ou coordenação de equipes;
- V. Análise dos resultados pela área de Recursos Humanos.

Parágrafo Único: para o emprego Agente de Saneamento será feita, no primeiro momento, auto-avaliação e avaliação pelos seus superiores hierárquicos, e, em seguida, avaliação em conjunto, chefe, subordinado e gerente, em reunião de consenso.

Art. 40. A área de Recursos Humanos apresentará os resultados gerais obtidos à Diretoria colegiada e, após a aprovação da mesma, divulgará por escrito, a cada empregado, o resultado final com as avaliações de todas as etapas.

CAPÍTULO XV: PROGRESSÃO SALARIAL HORIZONTAL

Art. 41. A progressão, que ocorrerá automaticamente, é a passagem do empregado público efetivo do internível em que se encontrar na tabela salarial para o internível subsequente, na mesma faixa salarial horizontal no espaço ocupacional ao qual pertence.

Parágrafo Primeiro: O empregado receberá a progressão salarial horizontal no salário correspondente da tabela salarial no mês em que completar o período correspondente a concessão da progressão salarial horizontal, obedecidos aos seguintes critérios:

- I. Fará jus à progressão o empregado que no período a ser analisado pertencer ao quadro efetivo de empregados da CESAMA;
- II. Encontrar-se em efetivo exercício do emprego público efetivo;
- III. Cumprir 1095 (mil e noventa e cinco) dias ininterruptos de efetivo exercício da função.

Parágrafo Segundo: Critérios impeditivos para concessão:

- I. Ter mais de 15 (quinze) dias de faltas sem justificativas; ou
- II. Ter mais de 45 (quarenta e cinco) dias de atestados médicos; ou
- III. Ter mais de 180 (cento e oitenta) dias de afastamento pela Previdência Social, exceto quando se tratar de acidente do trabalho; ou
- IV. Ter mais de 180 (cento e oitenta) dias de licença sem vencimentos; ou V - Ter sofrido pena

disciplinar de suspensão; ou

- V. Ter mais de 180 (cento e oitenta) dias na soma dos afastamentos de licença sem vencimentos e Previdência Social previstos nos itens III e IV.

Parágrafo Terceiro: A progressão salarial horizontal fica estabelecida em 3,5% (três vírgula cinco por cento) entre os intervalos de cada faixa salarial.

CAPÍTULO XVI: INCENTIVO À MELHORIA DE EDUCAÇÃO FORMAL

Art. 42. O empregado público efetivo, na vigência do seu contrato de trabalho, que através de esforços próprios alcançar escolaridade superior a exigida em seu espaço ocupacional, em havendo aplicação desses estudos nas atividades na Cesama, receberá a título de incentivo a melhoria de educação formal, 10% (dez por cento) sobre o salário inicial de seu espaço ocupacional, mensalmente, tão logo comprove através de documentos essa qualificação, não sendo cumulativa.

Parágrafo Primeiro: para receber o Incentivo o empregado tem que iniciar o curso depois que já estiver admitido na Cesama, podendo aplicá-lo nas atividades da empresa, observando o seguinte crescimento: de Ensino Fundamental para Ensino Médio ou Ensino Médio Profissionalizante; de Ensino Médio para Ensino Médio Profissionalizante ou Ensino Superior ou Especialização; de Ensino Superior para Especialização ou Mestrado ou Doutorado, não sendo cumulativo.

Parágrafo Segundo: o empregado que obtiver o crescimento mediante demanda e/ou contribuição da Cesama não fará jus ao recebimento desse incentivo.

Parágrafo Terceiro: o empregado que recebe esse incentivo, caso mude seu emprego público, por concurso externo, deixará de recebê-lo, passando a trilhar nova carreira.

CAPÍTULO XVII: INCORPORAÇÃO

Art. 43. Os empregados efetivos, eleitos diretores executivos ou designados para empregos em comissão, funções gratificadas ou atividades gratificadas, que ocuparem por 10 (dez) anos, ou mais, esses empregos, cargos, funções ou atividades, e que forem exonerados ou destituídos, sem justo motivo e sem nova designação, eleição ou nomeação, terão direito ao recebimento de 'gratificação valor incorporado' correspondente a um valor pecuniário referente a comissão recebida ao longo desses anos, desde que atendam cumulativamente aos seguintes critérios:

- I - Estar em exercício de emprego em comissão, função gratificada, atividade gratificada ou mandato diretivo;
- II - Ter ocupado por 10 (dez) anos ininterruptamente, empregos em comissão, funções gratificadas, atividades gratificadas ou mandatos diretivos na Cesama.

O cálculo será elaborado da seguinte forma:

- I - Média aritmética entre os valores salariais correspondentes aos 10 (dez) anos consecutivos dos valores percebidos a título de comissão ou gratificação necessários para o cálculo da incorporação,

sendo que o tempo que exceder os 10 (dez) anos não será considerado para o cálculo. Para efeito do cálculo final, os valores serão atualizados conforme os valores vigentes para os empregos em comissão, funções gratificadas, atividades gratificadas ou cargos de direção, à data para incorporação.

Parágrafo Primeiro: O valor incorporado sofrerá reajuste no mesmo percentual dos salários, sempre na data base e estabelecido em Acordo Coletivo.

Parágrafo Segundo: Para os empregados públicos efetivos que até o início da vigência do PECS 2012 em 01/04/2012, estiverem ocupando empregos públicos em comissão ou função gratificada e que já estiverem cumpridas as regras abaixo criadas pelo plano anterior, as mesmas serão mantidas, ou seja:

I - Estar em exercício de emprego em comissão ou função gratificada;

II - Ter ocupado por 07 (sete) anos ininterruptamente, empregos em comissão ou exercido função gratificada na Cesama.

Parágrafo Terceiro: Para os empregados enquadrados na hipótese do parágrafo segundo desse artigo, o cálculo será elaborado da seguinte forma: média aritmética entre os valores salariais correspondentes aos 07 (sete) anos consecutivos dos valores recebidos a título de comissão ou gratificação e a média dos maiores valores comissionados e/ou gratificados recebidos durante sua carreira até completar os 03 (três) anos necessários para o cálculo da incorporação, o tempo que exceder os 10 (dez) anos não será considerado. Para efeito do cálculo final os valores serão atualizados conforme os valores vigentes para os empregos em comissão ou função gratificada à data para incorporação.

Parágrafo Quarto: Para os cargos de direção e para os empregos em comissão, funções gratificadas ou atividades gratificadas, é considerado justo motivo, para fins do disposto no caput, o resultado inferior a 70% (setenta por cento) na avaliação de desempenho por 2 (dois) períodos consecutivos ou infração de normas do Código de Conduta Ética e Integridade com aplicação de 1 (uma) advertência escrita

Parágrafo Quinto: Para os empregados admitidos por meio de concurso público a partir de 11 de novembro de 2017, data de início da vigência da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada Reforma Trabalhista, fica vedada a incorporação de gratificações.

Art. 44. O empregado que for designado para ocupar novo Emprego em Comissão ou função gratificada, tendo “valor incorporado” em sua remuneração, receberá como pagamento pelo Emprego em Comissão ou função gratificada, a diferença do valor da gratificação constante no regulamento de pessoal na tabela salarial vigente com relação ao “valor incorporado” se houver. Caso o valor da gratificação de função ou função gratificada seja maior ou igual ao valor “incorporado”, ficará mantido este valor como pagamento pelo exercício de Emprego em Comissão ou função gratificada, não havendo superposição de valores.

Art. 45. O “valor incorporado” não será considerado para efeito de cálculo da progressão salarial,

promoção e enquadramento.

CAPÍTULO XVIII: DA APOSENTADORIA

Art. 46. Os empregados da CESAMA que se aposentarem pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), por idade, tempo de serviço ou proporcional serão desligados automaticamente da empresa no prazo máximo de 90 (noventa) dias após a CESAMA receber o comunicado da Previdência Social sobre a aposentadoria do empregado, sendo garantidos todos seus direitos rescisórios.

CAPÍTULO XIX: DO PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO

Art. 47. A CESAMA poderá oferecer aos seus empregados Programa de Desligamento Voluntário (PDV) visando adequar sua situação financeira e econômica às diretrizes federais de saneamento, objetivando, ainda, a renovação e desenvolvimento de pessoas.

CAPÍTULO XX: DA SUBSTITUIÇÃO DE EMPREGO EM COMISSÃO

Art. 48. Todos os empregos em comissão e funções gratificadas poderão ser substituídos por empregados dentro da área de atuação mediante avaliação da Gerência e/ou Assessoria Técnica da área e efetiva necessidade de substituição.

Parágrafo Primeiro: A solicitação de substituição deverá ser encaminhada à área de Recursos Humanos no prazo mínimo de 10 (dez) dias antes do início do afastamento ou férias.

Parágrafo Segundo: A substituição só será remunerada se o período no exercício do emprego em comissão e/ou função gratificada for igual ou superior a 10 (dez) dias.

CAPÍTULO XXI: PRÊMIO ASSIDUIDADE

Art. 49. O Prêmio Assiduidade (PA) é um benefício, em extinção, concedido a todos os empregados da CESAMA que tenham completado 5 (cinco) anos de efetivo exercício de suas funções na CESAMA e/ou não tenham sido admitidos para Empregos em Comissão, contratados até a vigência deste PECS.

Art. 50. O Prêmio Assiduidade, concedido aos empregados admitidos até 31 de julho de 2003, será regulamentado da seguinte forma:

Parágrafo Único: O Prêmio Assiduidade é composto por “Valor pecuniário e Dias de Folga”, ambos cumulativamente e proporcionais ao tempo de serviço do empregado na CESAMA observadas as letras “A, B e C” das tabelas abaixo, quanto ao tempo de serviço, dias de folga, percentual pecuniário, dias de faltas sem justificativas, atestados médicos e punição disciplinar de suspensão.

a) Quanto ao tempo de serviço na CESAMA, dias de folga e valor pecuniário:

TEMPO DE SERVIÇO	DIAS DE FOLGA	VALOR PECUNIÁRIO DO PA
Até 4 anos	Sem direito	Sem direito
De 05 a 09 anos	10	6,67%
De 10 a 14 anos	10	16,67%
De 15 a 19 anos	10	26,67%
De 20 a 24 anos	15	36,67%
De 25 a 29 anos	15	46,67%
De 30 a 34 anos	20	56,67%
De 35 anos em diante	20	66,67%

Observação: O valor pecuniário é calculado sobre o salário base do empregado. O empregado que exerce Emprego em Comissão, o valor pecuniário será calculado sobre o salário do Emprego Público efetivo do empregado acrescido da gratificação ou sobre o salário do Emprego em Comissão. A Gratificação Valor Incorporado entrará no cálculo do Prêmio Assiduidade.

- b)** Quanto aos “Dias de faltas sem justificativas e Atestados Médicos” referentes ao período aquisitivo das férias:

Dias de faltas sem justificativas	Dias de atestados médicos	% do valor pecuniário
0	8	100%
0	9	90%
0	10	80%
0	11	70%
0	12	60%
0	13	50%
0	14	40%
0	15	30%
0	16	Sem direito
1	8	100%
1	9	80%
1	10	70%
1	11	60%
1	12	50%
1	13	40%
1	14	30%
1	15	Sem direito

2	8	100%
2	9	70%
2	10	60%
2	11	50%
2	12	40%
2	13	30%
2	14	Sem direito
Acima de 2	0	Sem direito

- c) Quanto aos “Dias de pena disciplinar de Suspensão” referentes ao período aquisitivo das férias:

Qualquer que seja o nº de dias de pena disciplinar de “Suspensão”, o empregado não terá direito ao Prêmio Assiduidade.

Art. 51. Aos empregados admitidos a partir de 31 julho de 2003 a 31 de março de 2012, o Prêmio Assiduidade será constituído de apenas 10 (dez) dias de folga, não sendo cabível o pagamento do valor pecuniário, sendo regulamentado da seguinte forma:

- a) Quanto aos “Dias de faltas sem justificativas e Atestados Médicos” referentes ao período aquisitivo das férias:

Dias de faltas sem justificativas	Dias de atestados médicos	Dias de folga
0	15	10
0	16	Sem direito
1	14	10
1	15	Sem direito
2	13	10
2	14	Sem direito
Acima de 2	0	Sem direito

- b) Quanto aos “Dias de pena disciplinar de Suspensão” referentes ao período aquisitivo das férias:

Qualquer que seja o número de dias de pena disciplinar de “Suspensão”, o empregado não terá direito ao Prêmio Assiduidade.

Art. 52. Terá direito ao Prêmio Assiduidade o empregado que, cumpridas as exigências dos artigos 49, 50 e 51, tiver completado 05(cinco) anos de efetivo exercício de suas funções na CESAMA.

Parágrafo Primeiro: Para concessão do 1º (primeiro) Prêmio Assiduidade, o período de avaliação terá início no 4º (quarto) ano de efetiva prestação de serviços do empregado à CESAMA.

Parágrafo Segundo: Os empregados públicos efetivos admitidos a partir da entrada em vigor desse plano, não farão jus à percepção desse instituto.

Art. 53. O Prêmio Assiduidade relativo aos 'Dias de Folga' será gozado conforme regulamento em vigor.

Parágrafo Único: O Prêmio Assiduidade – Dias de Folga – será apontado no registro de frequência como “Prêmio Assiduidade”, sendo vedada sua conversão em pecúnia.

Art. 54. O Prêmio Assiduidade – Valor Pecuniário – para os empregados admitidos até 31 de julho de 2003 será pago na 2ª (segunda) quinzena do mês da concessão das férias regulamentares.

CAPÍTULO XXII: LICENÇA SEM VENCIMENTO

Art. 55. Terá direito a concessão da licença sem vencimento o empregado público efetivo que tiver no mínimo 02 (dois) anos completos de efetivo emprego público na CESAMA.

Parágrafo Primeiro: Poderá ser concedida uma única licença sem vencimento pelo prazo máximo de 02 (dois) anos sem direito a prorrogação.

Parágrafo Segundo: A licença sem vencimento poderá ser interrompida a qualquer tempo por interesse de ambas as partes.

Parágrafo Terceiro: Ao empregado público efetivo designado para emprego em comissão, somente será concedida a licença sem vencimento após a sua solicitação de exoneração.

Parágrafo Quarto: Não será concedida a licença sem vencimento se houver necessidade de contratação de substituto.

Art. 56. O contrato de trabalho será suspenso e o tempo relativo à licença sem vencimento não será contado para efeito de promoção e férias, quanto a progressão salarial horizontal seguirá os critérios definidos no artigo 41 deste PECS.

CAPÍTULO XXIII: JORNADAS DE TRABALHO

Art. 57. A jornada semanal dos empregos públicos e espaços ocupacionais da CESAMA constantes no PECS ficará descrita conforme quadro a seguir:

FUNÇÕES COM JORNADA SEMANAL DE 44 HORAS:
Auxiliar Técnico
Controlador Operacional
Encarregado de Área
Encarregado (em extinção)
Inspetor de Autos (em extinção)
Líder de Equipe

Motorista de Veículos Leves e Pesados
Oficial de Serviços e Obras
Operador de Estação
Operador de Máquina (em extinção)
Supervisor de Serviços Operacionais de Regional
FUNÇÕES COM JORNADA SEMANAL DE 36 HORAS:
Auxiliar Técnico com atividades na telemetria
Assistente Administrativo (enquadramento do Teleoperador)
FUNÇÕES COM JORNADA SEMANAL DE 30 HORAS:
Assistente Social
FUNÇÕES COM JORNADA SEMANAL DE 40 HORAS:
Agente Comercial (em extinção)
Analista de Auditoria Interna
Analista de Saneamento/Técnico Nível Superior
Assessor da Diretoria
Assessor Técnico da Presidência
Assessor Técnico de Diretor de Divisão
Assistente Administrativo
Assessor Operacional da Gerência e/ou da Assessoria Técnica
Auditor Interno
Chefe de Departamento
Controlador Setorial
Coordenador
Coordenador de Projetos Especiais da Diretoria
Gerente
Ouvidor
Pregoeiro / Agente de Licitação
Programador
Procurador Jurídico
Secretário da Diretoria
Secretário da Secretaria de Governança
Secretário da Gerência e/ou da Assessoria Técnica
Secretário de Governança
Técnico de Saneamento/Técnico Nível Médio

FUNÇÕES COM JORNADA SEMANAL DE 20 HORAS:
Médico

CAPÍTULO XXIV: REGIME DISCIPLINAR

Art. 58. Sem prejuízo do disposto na legislação trabalhista e dos deveres inerentes ao emprego, obriga-se o empregado a:

- I. Cumprir o Código de Conduta Ética nas relações internas e externas à CESAMA;
- II. Cumprir o horário e a jornada de trabalho;
- III. Registrar a hora de início e de fim de cada período de trabalho;
- IV. Desempenhar as atribuições relativas a seu emprego ou função, com eficiência, desvelo e espírito de cooperação;
- V. Cumprir, prontamente, as ordens de serviços recebida de seus superiores, bem como as obrigações decorrentes dos regulamentos, instruções e das ordens gerais de serviços;
- VI. Zelar pela economia, conservação do material que lhe for confiado;
- VII. Sugerir aos superiores medidas que possam proporcionar maior eficiência do serviço;
- VIII. Justificar a ausência ao trabalho;
- IX. Tratar os colaboradores e as partes com urbanidade;
- X. Guardar reserva sobre as informações de que tiver conhecimento em razão do emprego ou função que exercer;
- XI. Permanecer em seu setor de trabalho, salvo nos casos de necessidade do serviço; e
- XII. Observar a ordem e a disciplina.

Art. 59. É especialmente vedado ao empregado:

- I. Não pautar sua conduta pelas regras estabelecidas no Código de Conduta Ética da CESAMA;
- II. Ocupar-se, durante o expediente, de assuntos que escapam ao interesse do serviço;
- III. Promover, ou a elas aderir, dentro das dependências da empresa, rifas, subscrições, listas, jogos lotéricos ou manifestações de apreço, bem como editar e distribuir publicações não autorizadas;
- IV. Comercializar com os colaboradores, por qualquer forma durante o expediente;
- V. Receber, sob qualquer pretexto, favores de pessoas, em decorrência do exercício do emprego ou função;
- VI. Proceder, por qualquer modo, contra os interesses do serviço;

- VII.** Levar para fora das dependências do serviço documentos e objetos de propriedade deste, ou sob sua guarda, sem prévia autorização, por escrito, de quem tenha competência para concedê-la;
- VIII.** Portar arma, exceto se na atividade de vigilância;
- IX.** Ausentar-se do serviço durante o expediente sem autorização ou permissão;
- X.** Entregar-se, nas horas de serviço, à prática de jogos ou uso de bebidas alcoólicas, e outras substâncias que causam dependência;
- XI.** Entregar a direção de veículo do serviço a terceiros, sem a devida autorização;
- XII.** Conduzir pessoas estranhas em veículo da empresa, sem que esteja previamente autorizado, salvo por motivo de assistência, em casos urgentes, e
- XIII.** Utilizar veículos para fins alheios aos interesses do serviço ou fora dele.

Art. 60. Sujeita-se o empregado às seguintes sanções disciplinares:

- I.** Advertência;
- II.** Suspensão;
- III.** Dispensa por justa causa.

Art. 61. São competentes para aplicação de penalidade:

- I.** A de advertência, verbal ou escrita, o Chefe imediato do empregado;
- II.** A de advertência ou de suspensão até 15 (quinze) dias, o Diretor da área Financeira e Administrativa.
- III.** Qualquer delas, o Diretor-Presidente.

Art. 62. A aplicação de penalidade não está sujeita à gradação do artigo 61, mas deve ser comunicada à área de Recursos Humanos no prazo de 3 (três) dias para fins de registro.

Art. 63. As condutas vedadas por esse PECS serão apuradas, no que couber pelo Comitê de Ética da CESAMA.

CAPÍTULO XXV: DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 64. Em decorrência dos avanços tecnológicos e a nova estrutura organizacional da CESAMA, os empregos públicos foram renomeados, criados os espaços ocupacionais.

Art. 65. A partir da vigência deste PECS, os empregos públicos em extinção e os empregados com salários não possíveis de enquadramento na nova tabela salarial, que fizerem adesão a esse PECS, receberão: 9% (nove por cento) de aumento salarial, ajustes anuais decorrentes de Acordo Coletivo, remuneração variável observado o estabelecido no artigo 27, inciso VI.

Art. 66. A gratificação por atividade denominada Auxílio para diferença de caixa será extinta e os

empregados que a recebam retornarão ao emprego público efetivo originário, enquadrando na tabela salarial consideradas suas conquistas de carreira (promoção e progressões salariais). O enquadramento na nova tabela segue a regra geral supramencionada neste artigo.

Parágrafo Primeiro: Como indenização pelo tempo de exercício nesta gratificação por atividade, os ocupantes receberão um valor proporcional ao tempo no exercício de gratificação por atividade, conforme a seguir:

- Para os empregados que ficaram em uma mesma atividade gratificada, o valor incorporado foi calculado da seguinte forma: Valor da gratificação atual dividido por 3650 dias (10 anos) multiplicado pelo número de dias na atividade gratificada, com valores atualizados;
- Os empregados que além dessa condição exerceram anteriormente outras atividades gratificadas, terão as mesmas incorporadas conforme cálculo da letra “a”.
- Esse valor será recebido ao longo da carreira, a título de gratificação valor incorporado e não será considerado para percepção de promoções e progressões salariais horizontais.

Art. 67. A função gratificada recebida pelo empregado público que presta seus serviços em unidades regionais internas será mantida até a consolidação da nova estrutura organizacional e física da CESAMA e, na sua extinção, seguirá a norma estipulada no parágrafo primeiro do artigo 66.

Art. 68. Fica garantido a todos os empregados públicos efetivos, que completarem a progressão salarial horizontal até 31 de março de 2015, cumpridos os critérios do Capítulo XV, percentual relativo a essa progressão igual ao do PCS 2007.

Parágrafo Primeiro: O valor dessa progressão será calculado aplicando 7,5% (sete vírgula cinco por cento) sobre o salário vigente do empregado nesse momento, seguindo de enquadramento na tabela do PECS no internível mais próximo.

Parágrafo Segundo: para os empregados que, no enquadramento, ficaram com salários superiores aos da tabela do PECS e que tem direito à progressão salarial horizontal, conforme artigo 27, inciso V, receberão o percentual de 7,5% (sete vírgula cinco por cento) relativa a primeira progressão.

Parágrafo Terceiro: A partir de 01 (um) de abril de 2015 a progressão salarial passará a ser de 3,5% (três vírgula cinco por cento) para todos os empregados da CESAMA que aderiam ao PECS, independente da data e sua adesão.

Art. 69. O Capítulo XII deste PECS, relativo a enquadramento, será válido para adesões ocorridas até 28 de fevereiro de 2013. Após essa data, desde que mantidas as mesmas condições do enquadramento inicial, novas adesões só poderão ocorrer mediante o estabelecimento de novas regras de enquadramento a serem formuladas na ocasião, considerando as novas tabelas salariais do PCS 2007 e do PECS 2012 e as expectativas e interesses dos empregados e da CESAMA.

Parágrafo Único: Apenas as adesões ocorridas até 05 (cinco) de junho de 2012 terão seus efeitos retroativos a 01 (um) de abril de 2012.

Art. 70. São documentos complementares deste PECS a Tabela Salarial dos empregos públicos

efetivos, o Manual de Descrição dos empregos públicos, o Quadro de Pessoal e Vagas, o Sistema de Avaliação de Desempenho, e o Código de Conduta e Ética e Integridade.

Parágrafo Único: Os documentos citados no caput são passíveis de alteração de acordo com as necessidades conjunturais da Companhia, mediante autorização da alçada competente, conforme a seguir:

- a) Tabela Salarial dos empregos públicos efetivos, Manual de Descrição dos empregos públicos e Sistema de Avaliação de Desempenho: Diretoria Executiva;
- b) Quadro de Pessoal e Vagas e Código de Conduta Ética e Integridade: Conselho de Administração

Art. 71. Fica revogado o Plano de Carreira e Salários 2007 a partir da vigência deste PECS para os empregados públicos efetivos que aderiram ao PECS 2012.

Parágrafo Único: Os novos empregados públicos efetivos serão contratados de acordo com o PECS.