

EMPRESA DE SANEAMENTO DE MATO GROSSO DO SUL S.A.



PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO



MARÇO DE 2024



**EMPRESA DE SANEAMENTO DE MATO GROSSO DO SUL S.A.
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS
GERÊNCIA DE ADMINISTRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**



PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO

PCR

Campo Grande – MS, 11 de setembro de 2020.

SUMÁRIO

DISPOSIÇÕES GERAIS	3
DA ESTRUTURA E ATRIBUIÇÕES DOS EMPREGOS EFETIVOS, EMPREGOS EM COMISSÃO, FUNÇÕES GRATIFICADAS E ATIVIDADES GRATIFICADAS	8
DOS EMPREGOS EFETIVOS	9
DOS EMPREGOS EM COMISSÃO	11
DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS	12
DAS ATIVIDADES GRATIFICADAS	13
DO QUADRO GERAL DE VAGAS	13
DO INGRESSO E VÍNCULO	14
DO INGRESSO EM EMPREGOS EFETIVOS	14
DA INVESTIDURA EM EMPREGOS EM COMISSÃO, FUNÇÕES GRATIFICADAS E ATIVIDADES GRATIFICADAS	14
DOS EMPREGADOS NO CARGO DE DIRETOR ESTATUTÁRIO	15
DA SUBSTITUIÇÃO DE EMPREGOS EM COMISSÃO	16
DA JORNADA DE TRABALHO	16
DO CRESCIMENTO NA CARREIRA	16
DAS PROMOÇÕES	16
DAS PROMOÇÕES POR MERECIMENTO	17
DAS PROMOÇÕES POR TEMPO DE SERVIÇO	17
DOS PROCEDIMENTOS PARA A CONCESSÃO DAS PROMOÇÕES	18
DA MOBILIDADE	20
DOS SALÁRIOS	22
DOS SALÁRIOS DOS OCUPANTES DE EMPREGOS EFETIVOS	22
DA REMUNERAÇÃO DOS OCUPANTES DE EMPREGOS EM COMISSÃO, FUNÇÕES GRATIFICADAS E ATIVIDADES GRATIFICADAS	23
DO SISTEMA DE GESTÃO DO DESEMPENHO E RESULTADOS	24
DA CESSÃO DE EMPREGADOS EFETIVOS	24
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS	25
DAS REGRAS DE ENQUADRAMENTO	25
DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS	26
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS	27
ANEXOS	29

Deliberação nº 001, de 11 de setembro de 2020.

Institui o novo Plano de Carreira e Remuneração – PCR da Empresa de Saneamento de Mato Grosso do Sul S/A (SANESUL).

O Conselho de Administração da Empresa de Saneamento de Mato Grosso do Sul S/A (SANESUL), no uso de suas atribuições previstas no art. 5º, Inciso XXV do Regimento Interno,

D E L I B E R A :

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

1.1 – Esta Deliberação institui e regulamenta o novo Plano de Carreira e Remuneração – PCR da SANESUL.

1.2 – Para os efeitos deste documento, serão observados os seguintes conceitos:

1.2.1 – Atividade Gratificada – agrupamento de atribuições específicas, de desempenho transitório, não previstas nas atribuições do emprego efetivo ocupado, que devem ser executadas por um empregado efetivo, mediante retribuição financeira adicional;

1.2.2 – Carreira – refere-se ao desenvolvimento profissional do empregado na SANESUL, caracterizado por seus desempenhos e qualificações, que irão possibilitar o alcance das Promoções estabelecidas neste PCR;

1.2.3 – Descrição de Emprego – detalhamento do conjunto de atribuições de um emprego, descrito de modo a identificar seus requisitos, conhecimentos e habilidades;

1.2.4 – Designação – ato, efetivado por meio de portaria, que dá provimento em determinada Função Gratificada ou Atividade Gratificada;

1.2.5 – Efetivo Exercício – refere-se aos dias trabalhados, às licenças de Casamento; Luto; Licença Gestante; Licença Paternidade; Licença à adotante; Licença Especial Júri; Férias; Licença por Acidente de Trabalho ou Doença Profissional; Serviço Eleitoral; Doação de Sangue; licença médica, até o limite de 24 meses cumulativos; desempenho de mandato classista do Sindicato

de Purificação de Água e Esgoto de Mato Grosso do Sul (SINDÁGUA–MS), quando liberado pela SANESUL.

1.2.6 – Empregado – pessoa legalmente investida no emprego de provimento efetivo ou em comissão;

1.2.7 – Emprego Efetivo em Carreira – conjunto de ocupações organizadas de forma ascendente de complexidade, instituído de forma permanente, caracterizado por deveres e responsabilidades, provido por concurso público;

1.2.8 – Emprego Efetivo Isolado – conjunto de atribuições de mesma natureza e de igual nível de complexidade, instituído de forma permanente, caracterizado por deveres e responsabilidade, provido por concurso público;

1.2.9 – Emprego em Comissão – conjunto de atribuições de mesma natureza e de igual nível de complexidade, relativo a funções de gerência, chefia ou assessoramento, instituído de forma permanente e desempenho transitório, caracterizado por deveres e responsabilidades, com criação prevista em lei e critérios estabelecidos neste PCR.

1.2.10 – Emprego em Extinção – são aqueles considerados desnecessários para a SANESUL em decorrência da extinção de atividades, aperfeiçoamento tecnológico ou da reorganização administrativa da empresa;

1.2.11 – Enquadramento – posicionamento funcional e salarial do empregado no Plano de Carreira e Remuneração, de acordo com as regras de enquadramento estabelecidas neste PCR;

1.2.12 – Função Gratificada – conjunto de atribuições específicas, de chefia ou assessoramento, não previsto nas atribuições do emprego efetivo, que devem ser executadas por um empregado efetivo mediante retribuição financeira adicional;

1.2.13 – Grau de Referência – designação numérica de cada um dos valores que compõem a Tabela Salarial;

1.2.14 – Mobilidade – caracteriza-se pela mudança de ocupação dentro de um emprego estruturado em carreira, mediante processo seletivo interno.

1.2.15 – Nomeação – ato, efetivado por meio de portaria, que dá provimento em determinado emprego em comissão;

1.2.16 – Ocupação – denominação dada a um conjunto de funções que compõem um emprego público efetivo, podendo ser caracterizada pela

complexidade das atribuições, por determinada qualificação técnica ou formação acadêmica;

1.2.17 – Posto de Trabalho – espaço ocupado por um empregado na empresa, caracterizado pelo local onde se realiza determinada atividade atribuída ao seu emprego;

1.2.18 – Promoção – passagem do empregado enquadrado em determinado grau de referência para o grau de referência imediatamente posterior mediante critérios definidos neste PCR;

1.2.19 – Quadro Geral de Vagas – descreve o quantitativo total dos empregos efetivos, dos empregos em comissão, das funções gratificadas e das atividades gratificadas da SANESUL;

1.2.20 – Quadro de Pessoal – dimensionamento do quantitativo necessário de pessoal para o funcionamento da empresa, por Unidade Organizacional.

1.2.21 – Unidades Organizacionais – para os efeitos deste PCR, referem-se, na Administração Central, às diretorias e gerências, e, nas Regionais, à Administração Central Regional e às Unidades.

1.3 – Os empregados da SANESUL têm o seu regime jurídico contratual subordinado à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

1.4 – A Diretoria Executiva é responsável por aplicar as políticas de emprego, carreira e salários de acordo com as normas previstas neste PCR, competindo-lhe especialmente:

1.4.1 – Submeter proposta do Plano de Carreira e Remuneração à aprovação do Conselho de Administração da SANESUL;

1.4.2 – Submeter ao Conselho de Administração proposta para realização de concurso público;

1.4.3 – Propor ao Conselho de Administração, quando houver aumento de despesa, a criação, ampliação ou extinção de empregos efetivos, empregos em comissão, funções gratificadas e atividades gratificadas, em decorrência de alterações no processo de trabalho, mediante estudo da Gerência de Desenvolvimento de Pessoas;

1.4.4 – Aprovar alteração nas descrições e ou especificações dos empregos efetivos, empregos em comissão, funções gratificadas e atividades gratificadas;

1.4.5 – Aprovar alteração no Quadro Geral de Vagas, quando não houver aumento de despesa; e

1.4.6 – Fazer cumprir as demais disposições deste PCR e da legislação aplicável.

1.5 – A Diretoria de Administração e Finanças 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:

1.5.1 – Examinar e aprovar, levando para anuência da Diretoria Executiva no que lhe compete, as proposições da Gerência de Desenvolvimento de Pessoas, no que se refere:

1.5.1.1 – à abertura de concurso público e cronograma de convocações e contratações;

1.5.1.2 – à realização de pesquisas salariais;

1.5.1.3 – à criação, ampliação, reavaliação ou extinção de empregos efetivos, empregos em comissão, funções gratificadas e atividades gratificadas, em decorrência de alterações no processo de trabalho, mediante estudo da Gerência de Desenvolvimento de Pessoas;

1.5.1.4 – à alteração nas descrições e ou especificações dos empregos efetivos, empregos em comissão, funções gratificadas e atividades gratificadas;

1.5.1.5 – à alteração no Quadro Geral de Vagas;

1.5.1.6 – ao sistema de Gestão do Desempenho e Resultados com foco em competências; e

1.5.1.7 – à concessão das promoções dos empregados, de acordo com critérios estabelecidos neste PCR.

1.5.2 – Fazer cumprir as disposições deste PCR e da legislação aplicável.

1.6 – A Gerência de Desenvolvimento de Pessoas é a unidade organizacional responsável pelo cumprimento e administração do PCR, competindo-lhe especialmente:

1.6.1 – Orientar o grupo gerencial da empresa e demais unidades no cumprimento do PCR;

1.6.2 – Propor alterações nas descrições e ou especificações dos empregos efetivos, empregos em comissão, funções gratificadas e atividades gratificadas, quando necessário;

1.6.3 – Analisar a necessidade de criação ou extinção dos empregos efetivos, empregos em comissão, funções gratificadas e atividades gratificadas novas ou que apresentem alterações na complexidade e responsabilidade;

1.6.4 – Observar e fazer cumprir a descrição e especificação dos empregos efetivos, empregos em comissão, funções gratificadas e atividades gratificadas e os dispositivos deste PCR;

1.6.5 – Promover os processos de recrutamento, seleção e desenvolvimento dos empregados, em conformidade com as políticas e diretrizes estabelecidas neste PCR;

1.6.6 – Promover a realização de concurso público para seleção e admissão de empregados;

1.6.7 – Promover a realização de pesquisas salariais e a proposição de alterações na estrutura salarial;

1.6.8 – Manter atualizado o Quadro Geral de Vagas e Quadro de Pessoal, propondo alterações, quando necessário;

1.6.9 – Propor políticas de administração do PCR;

1.6.10 – Aplicar os critérios de promoção em conformidade com este PCR;

1.6.11 – Promover a capacitação dos empregados de acordo com as políticas e diretrizes estabelecidas neste PCR; e

1.6.12 – Gerir o processo de gestão do desempenho dos empregados;

1.7 – As gerências são responsáveis por:

1.7.1 – Fazer cumprir a descrição e especificação dos empregos efetivos, empregos em comissão, funções gratificadas e atividades gratificadas e os dispositivos deste PCR;

1.7.2 – Manter os empregados informados quanto às políticas e às diretrizes estabelecidas neste PCR;

1.7.3 – Propor, quando necessário, o preenchimento, a ampliação ou a abertura de vagas de empregos efetivos, mediante justificativa, à Gerência de Desenvolvimento de Pessoas;

1.7.4 – Realizar as avaliações de desempenho, estabelecendo com os empregados as metas individuais em conformidade com as metas da área;

1.7.5 – Acompanhar e orientar as ações dos empregados que resultarão no desempenho esperado, verificando a existência ou não de situações de contexto que podem limitar o desempenho;

1.7.6 – Realizar com cada empregado o Plano de Desenvolvimento Pessoal.

TÍTULO II

DA ESTRUTURA E ATRIBUIÇÕES DOS EMPREGOS EFETIVOS, EMPREGOS EM COMISSÃO, FUNÇÕES GRATIFICADAS E ATIVIDADES GRATIFICADAS

2.1 – Na descrição dos empregos efetivos, empregos em comissão, funções gratificadas e atividades gratificadas, constam, entre outros, os seguintes elementos: denominação, requisitos mínimos de provimento, atribuições e responsabilidades, conhecimentos e habilidades requeridos.

2.2 – A criação, alteração, reavaliação ou extinção de empregos efetivos, funções gratificadas e atividades gratificadas deverão ser precedidas de análise da situação e do seu contexto, obedecendo às seguintes etapas:

2.2.1 – Apresentação, pela gerência interessada, de estudo preliminar da alteração pretendida;

2.2.2 – Análise e parecer técnico, econômico e financeiro da Gerência de Desenvolvimento de Pessoas. Caso necessário, ajuste e formatação ao padrão de descrição de emprego utilizado pela SANESUL;

2.2.3 – Análise e encaminhamento da proposta, pela Diretoria de Administração e Finanças, para aprovação da Diretoria Executiva;

2.2.4 – Exame e aprovação da proposição e do parecer técnico por parte da Diretoria Executiva;

2.2.5 – Aprovação pelo Conselho de Administração;

2.2.6 – Formalização pela Gerência de Desenvolvimento de Pessoas, caso aprovada.

2.3 – Os Empregos em Comissão são criados por lei específica.

CAPÍTULO I

DOS EMPREGOS EFETIVOS

2.4 – Os empregos de provimento efetivo serão constituídos de forma isolada ou em carreira e sua descrição, criação ou extinção obedecerão aos regulamentos deste PCR ou de suas alterações.

2.4.1 – A estrutura dos empregos de provimento efetivo está definida no Anexo I.

2.5 – O Plano de Carreira e Remuneração da SANESUL é composto pelos seguintes empregos:

2.5.1 – **Emprego em Carreira de Agente Operacional em Saneamento**, composto pelas seguintes ocupações:

2.5.1.1 – Agente em Saneamento, composto pelas funções de Agente Administrativo e Agente Operacional.

2.5.1.2 – Operador de Equipamentos, composto pelas funções de Operador de Equipamentos Automotivos e Motorista de Transporte e Serviços;

2.5.1.3 – Assistente em Saneamento, composto pelas funções de Assistente Comercial e Assistente Operacional;

2.5.1.4 – Controlador Operacional.

2.5.1.5 – Desenhista Projetista;

2.5.1.6 – Hidrometrista;

2.5.1.7 – Pitometrista; e

2.5.2 – **Emprego Isolado de Assistente Administrativo;**

2.5.3 – **Emprego em Carreira de Técnico Especializado em Saneamento - Manutenção**, composto pelas seguintes ocupações:

2.5.3.1 – Técnico em Manutenção Eletromecânica, composto pelas funções de Eletricista Industrial, Mecânico Industrial, Operador de Subestação e Sondador de Poços.

2.5.3.2 – Técnico em Eletrotécnica; e

2.5.4 – **Emprego Isolado de Técnico Especializado em Saneamento - Tratamento**, composto pela seguinte ocupação:

2.5.4.1– Técnico em Análise e Tratamento, composto pelas funções de Laboratorista, Operador de Tratamento de Água;

2.5.5 – Emprego Isolado de Técnico de Suporte em Saneamento, composto pelas seguintes ocupações isoladas:

2.5.5.1 – Técnico em Agrimensura;

2.5.5.2 – Técnico em Automação;

2.5.5.3 – Técnico em Contabilidade;

2.5.5.4 – Técnico em Edificações;

2.5.5.5 – Técnico em Enfermagem do Trabalho;

2.5.5.6 – Técnico em Finanças;

2.5.5.7 – Técnico em Logística;

2.5.5.8 – Técnico em Recursos Humanos;

2.5.5.9 – Técnico em Saneamento.

2.5.5.10 – Técnico em Segurança do Trabalho; e

2.5.5.11 – Técnico em Tecnologia da Informação.

2.5.6 – Emprego de Especialista em Saneamento, composto pelas seguintes ocupações isoladas:

2.5.6.1 – Administrador;

2.5.6.2 – Advogado;

2.5.6.3 – Analista de Tecnologia da Informação;

2.5.6.4 – Arquiteto;

2.5.6.5 – Biólogo;

2.5.6.6 – Bioquímico;

2.5.6.7 – Contador;

2.5.6.8 – Economista;

2.5.6.9 – Engenheiro Civil;

- 2.5.6.10 – Engenheiro Eletricista;
- 2.5.6.11 – Engenheiro Mecânico;
- 2.5.6.12 – Engenheiro Sanitarista e Ambiental;
- 2.5.6.13 – Engenheiro de Segurança do Trabalho;
- 2.5.6.14 – Geólogo;
- 2.5.6.15 – Pedagogo;
- 2.5.6.16 – Psicólogo;
- 2.5.6.17 – Químico;
- 2.5.6.18 – Tecnólogo em Construção Civil;
- 2.5.6.19 – Tecnólogo em Elétrica; e
- 2.5.6.20 – Tecnólogo em Saneamento Ambiental.

2.5.7 – **Emprego Isolado de Assistente Social**

2.5.8 – **Emprego Isolado de Jornalista**

2.5.9 – **Emprego Isolado de Médico do Trabalho**

2.6 – As descrições com as especificações dos empregos e ocupações estão definidas nas Descrições dos Empregos Efetivos, Anexo X.

CAPÍTULO II

DOS EMPREGOS EM COMISSÃO

2.7 – Integram a estrutura do Plano de Carreira e Remuneração da SANESUL os empregos em comissão relacionados nas Descrições dos Empregos em Comissão, Anexo XI.

2.7.1 – Serão considerados empregos em comissão:

2.7.1.1 – Assessor;

2.7.1.2 – Assistente I;

2.7.1.3 – Assistente II;

- 2.7.1.4 – Assistente III;
- 2.7.1.5 – Assistente de Diretoria I;
- 2.7.1.6 – Assistente de Diretoria II;
- 2.7.1.7 – Chefe de Gabinete;
- 2.7.1.8 – Coordenador I;
- 2.7.1.9 – Coordenador II;
- 2.7.1.10 – Gerente;
- 2.7.1.11 – Supervisor de Unidade I;
- 2.7.1.12 – Supervisor de Unidade II;
- 2.7.1.13 – Supervisor de Unidade III;
- 2.7.1.14 – Supervisor de Unidade IV;
- 2.7.1.15 – Supervisor de Unidade V;

2.8 – A classificação do nível da Supervisão de Unidade é definida pela soma do número de ligações reais de água e esgoto das localidades sob sua responsabilidade, conforme Quadro I - Requisitos de Provimento para Empregos em Comissão do Anexo III.

CAPÍTULO III

DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

2.9 – Integram a estrutura do Plano de Carreira e Remuneração da SANESUL as funções gratificadas relacionadas nas Descrições das Funções Gratificadas, Anexo XI.

2.9.1 – Serão consideradas Funções Gratificadas:

- 2.9.1.1 – Supervisor;
- 2.9.1.2 – Supervisor Distrital

CAPÍTULO IV

DAS ATIVIDADES GRATIFICADAS

2.10 – Integram a estrutura do Plano de Carreira e Remuneração da SANESUL as atividades gratificadas relacionadas nas Descrições das Atividades Gratificadas, Anexo XII.

2.10.1 – É considerada atividade gratificada:

2.10.1.1 – Pregoeiro.

2.11 – Os procedimentos para seleção e ocupação de Atividade Gratificada serão definidos em instrumento específico, observado o item 2.1 deste PCR e o Acordo Coletivo de Trabalho.

TÍTULO III

DO QUADRO GERAL DE VAGAS

3.1 – Consta neste PCR, no Anexo II, o Quadro Geral de Vagas, definindo:

3.1.1 – o quantitativo total previsto para cada emprego efetivo, detalhando o número de vagas existentes;

3.1.1.1 – o dimensionamento do Quadro de pessoal será por Unidade Organizacional e definirá o quantitativo necessário para o funcionamento da empresa, por meio de critérios objetivos definidos em instrução de trabalho de responsabilidade da Gerência de Administração e Desenvolvimento de Pessoas;

3.1.2 – O quantitativo total previsto para cada emprego em comissão, detalhando o número de vagas existentes em conformidade com lei específica;

3.1.3 – O quantitativo total previsto de funções gratificadas, detalhando o número de vagas existentes;

3.1.4 – O quantitativo total previsto de atividades gratificadas, detalhando o número de vagas existentes;

3.1.5 – O quantitativo de pessoal enquadrado nos Empregos em Extinção.

3.2 – O Quadro Geral de Vagas poderá sofrer alterações ao longo dos exercícios, de acordo com o desenvolvimento dos negócios da SANESUL.

3.3 – O Quadro Geral de Vagas está demonstrado no Anexo II.

3.4 – O preenchimento das posições vagas no Quadro Geral de Vagas deverá ser objeto de análise da Gerência de Administração e Desenvolvimento de Pessoas e aprovado pela Diretoria de Administração e Finanças.

3.5 – Quando houver número de empregados existentes maior que número de vagas necessárias em uma unidade organizacional, o quantitativo excedente será disponibilizado para transferência ou remanejamento.

TÍTULO IV

DO INGRESSO E VÍNCULO

CAPÍTULO I

DO INGRESSO EM EMPREGOS EFETIVOS

4.1 – O ingresso nos empregos do Quadro Geral Efetivo da SANESUL far-se-á mediante aprovação em concurso público, observados os requisitos dos empregos.

4.1.1 – As admissões serão efetuadas no grau de referência inicial do emprego.

4.1.2 – Os empregados da SANESUL que se submeterem a novo concurso público, para efeito de mudança de emprego no âmbito da empresa, serão posicionados no grau de referência inicial do novo emprego.

CAPÍTULO II

DA INVESTIDURA EM EMPREGOS EM COMISSÃO, FUNÇÕES GRATIFICADAS E ATIVIDADES GRATIFICADAS

4.2 – A investidura nos empregos em comissão, funções gratificadas ou atividades gratificadas dar-se-á em caráter transitório. A investidura poderá ocorrer por meio de:

4.2.1 – Nomeação, para os casos de empregos em comissão.

4.2.2 – Designação, para os casos de funções gratificadas ou atividades gratificadas, restrita aos ocupantes de empregos efetivos.

4.3 – A nomeação ou designação para emprego em comissão, função gratificada, ou atividade gratificada deverão, obrigatoriamente, observar as diretrizes e os requisitos previstos no Anexo III e na sua respectiva descrição de atribuição, no Anexo XI.

4.4 – Os empregos em comissão são considerados de livre nomeação e exoneração.

4.5 – A nomeação, designação, exoneração ou dispensa do empregado para emprego em comissão, função gratificada ou atividade gratificada são de competência exclusiva do Diretor Presidente da SANESUL.

4.6 – A exoneração ou a dispensa dos ocupantes de emprego em comissão, função gratificada ou atividade gratificada poderá ocorrer por:

4.6.1 – Interesse e a pedido do empregado;

4.6.2 – Interesse da SANESUL;

4.6.3 – Obtenção de resultado inferior a 70% (setenta por cento) na avaliação de desempenho por 2 (dois) períodos consecutivos; e

4.6.4 – Infração de normas do Código de Conduta e Integridade.

4.7 – O empregado efetivo, ao ser exonerado ou dispensado do emprego em comissão, função gratificada ou atividade gratificada retornará ao emprego efetivo.

CAPÍTULO III

DOS EMPREGADOS NO CARGO DE DIRETOR ESTATUTÁRIO

4.8 – O empregado, ocupante de emprego efetivo, eleito para o cargo de Diretor Estatutário terá o seu contrato de trabalho do emprego efetivo suspenso, observada a manutenção dos seguintes benefícios:

4.8.1 – Fundo de Garantia por Tempo de Serviços – FGTS, sobre o valor da remuneração de Diretor;

4.9 – No retorno ao emprego efetivo, será feita a contagem de tempo de serviço relativo ao período em que o contrato se encontrava suspenso.

CAPÍTULO IV

DA SUBSTITUIÇÃO DE EMPREGOS EM COMISSÃO

4.10 – A indicação de empregado para substituição de ocupante de emprego em comissão ocorrerá por indicação do Diretor a quem está subordinada a posição, publicado em portaria.

4.10.1 – As condições e procedimentos serão definidos e publicados através de Instrução de Trabalho pela Gerência de Administração e Desenvolvimento de Pessoas – GEADP.

TÍTULO V

DA JORNADA DE TRABALHO

5.1 – A jornada de trabalho está definida no Contrato Individual de Trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho.

TÍTULO VI

DO CRESCIMENTO NA CARREIRA

6.1 – O crescimento na carreira estará relacionado com o tempo de serviço e o desempenho dos empregados, obedecendo-se aos valores (mínimos e máximos) da Tabela Salarial dos Empregos Efetivos, Anexo IV.

6.2 – O crescimento do empregado na respectiva carreira ocorrerá mediante Promoções.

6.3 – As Promoções aplicam-se apenas aos empregados ocupantes de emprego efetivo da SANESUL, mesmo aqueles que ocupam empregos em comissão, função gratificada ou atividade gratificada.

CAPÍTULO I

DAS PROMOÇÕES

6.4 – A Promoção será anual, limitada ao quantitativo obtido pela aplicação do item 6.4.5, no valor correspondente a 1 (um) grau de referência, dentro da tabela salarial em que se encontra o empregado, obedecendo-se aos critérios de tempo de serviço e merecimento estabelecidos neste PCR, devendo atender, concomitantemente, aos seguintes requisitos:

6.4.1 – Não ter, o empregado, no período de 1 ano anterior a análise da concessão desta vantagem:

6.4.1.1 – Ocorrência de penalidade de suspensão;

6.4.1.2 – Mais de 5 (cinco) dias de faltas sem justificativa;

6.4.1.3 – Mais de 180 (cento e oitenta) dias de afastamento pela Previdência Social, exceto quando se tratar de acidente de trabalho ou licença maternidade;

6.4.1.4 – Mais de 180 (cento e oitenta) dias de licença sem remuneração;

6.4.1.5 – Mais de 180 (cento e oitenta) dias na soma dos afastamentos de licença sem remuneração e Previdência Social, exceto quando se tratar de acidente de trabalho; e

6.4.1.6 – Mais de 45 (quarenta e cinco) dias alternados de atestados médicos.

SEÇÃO I

DAS PROMOÇÕES POR MERECEIMENTO

6.4.2 – Nos casos de Promoção por Merecimento, além dos requisitos estabelecidos no item 6.4.1, o empregado deverá:

6.4.2.2 – ter o intervalo mínimo de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício, desde a admissão ou da última Promoção.

SEÇÃO II

DAS PROMOÇÕES POR TEMPO DE SERVIÇO

6.4.3 – Nos casos de **Promoção por Tempo de Serviço**, além dos requisitos estabelecidos no item 6.4.1, o empregado deverá:

6.4.3.1 – ter o intervalo mínimo de 6 (seis) anos de efetivo exercício, desde a admissão ou da última Promoção.

6.4.3.2 – obter um desempenho mínimo médio correspondente a 50% (cinquenta por cento) no resultado da última avaliação de desempenho realizada.

6.4.3.2.1 – Nos casos de inexistência de avaliações de desempenho, a Promoção por Tempo de Serviço obedecerá, ao disposto nos itens 6.4.1, 6.4.3.1.

SEÇÃO III

DOS PROCEDIMENTOS PARA A CONCESSÃO DAS PROMOÇÕES

6.4.4 – Os empregados que preencham os requisitos do item 6.4.2 são Elegíveis à Promoção por Merecimento e item 6.4.3 são Elegíveis à Promoção por Tempo de Serviço, e irão compor a Lista de Empregados Elegíveis à Promoção.

6.4.4.1 – O empregado que for eleito para um determinado tipo de Promoção em determinado ano deverá ser excluído da Lista de Elegíveis da outra Promoção do mesmo ano.

6.4.5 – Observado o item 10.3, verificar-se-á o número de empregados efetivos no último dia útil do ano anterior. Sobre este valor, aplicar-se-á o percentual de 23% (vinte e três por cento), obtendo-se o número limite de vagas para as promoções do ano.

6.4.6 – Observado o item 10.4, obtido o número total de vagas para promoção, 25% (vinte e cinco por cento) dessas destinar-se-ão à promoção por tempo de serviço.

6.4.6.1 – Nos casos em que o número de empregados aptos à Promoção por Tempo de Serviço for superior ao número de vagas disponíveis, estes deverão ser classificados de acordo com os seguintes critérios, sucessivamente:

6.4.6.1.1 – Maior tempo de efetivo exercício, desde a última Promoção, ou da admissão, ou alteração de grau de referência.

6.4.6.1.2 – Maior tempo de serviço na SANESUL;

6.4.6.1.3 – Maior idade, considerados os anos, meses e dias.

6.4.6.2 – As vagas para promoção por tempo de serviço serão preenchidas conforme a classificação obtida no item 6.4.6.1, até o limite de vagas estabelecido pelo item 6.4.6.

6.4.6.3 – No caso de haver número de vagas disponíveis para promoção por tempo de serviço maior do que empregados elegíveis a este tipo de promoção, elas serão destinadas à promoção por merecimento.

6.4.7 – Observado o item 10.4, 75% (setenta e cinco por cento) das vagas existentes para promoção destinar-se-ão à promoção por merecimento, somam-se a essas as vagas não preenchidas por promoção por tempo de serviço, se houver.

6.4.7.1 – As vagas para promoção por merecimento serão proporcionalmente (número de empregados efetivos do grupo/número total de empregados efetivos) divididas entre os grupos mencionados nos itens 6.4.7.2 e 6.4.7.3.

6.4.7.2 – Os empregados lotados na Administração Central da SANESUL serão reunidos, por diretoria, nos seguintes grupos:

6.4.7.2.1 – Grupo de Gerentes, Assessores, Chefe de Gabinete e Assistente de Diretoria;

6.4.7.2.2 – Grupo de Coordenadores e Supervisores;

6.4.7.2.3 – Grupo dos Demais Empregados e Assistentes, subdividido em subgrupos de cada Gerência ou Assessoria.

6.4.7.3 – Os empregados lotados nas Gerências Regionais serão reunidos nos seguintes grupos:

6.4.7.3.1 – Grupo de Gerentes Regionais;

6.4.7.3.2 – Grupo de Coordenadores das Regionais;

6.4.7.3.3 – Grupo de Supervisores de Unidade e Supervisores Distritais;

6.4.7.3.4 – Grupo de Supervisores das Sedes das Regionais;

6.4.7.3.5 – Grupo dos Empregados das Regionais e Assistentes, reunidos em subgrupos de cada Gerência Regional, esses em subgrupos de unidades distritais e unidades nível I e II, unidades nível III e IV e unidades nível V.

6.4.7.4 – O agrupamento dos empregados tem por objetivo evitar que avaliadores e avaliados pertençam a um mesmo grupo e sejam concorrentes às vagas da promoção por merecimento.

6.4.7.5 – Para definição da ordem de classificação da Lista dos Empregados elegíveis à promoção por merecimento, serão hierarquizados (partindo-se do empregado do maior resultado da avaliação de desempenho até o menor resultado da avaliação de desempenho no período avaliado) os

resultados da avaliação de desempenho dos empregados, em cada um dos grupos definidos nos itens 6.4.7.2 e 6.4.7.3.

6.4.7.5.1 – em caso de empate dos resultados da avaliação de desempenho, terá preferência o empregado que, na seguinte ordem:

6.4.7.5.1.1 – tiver maior tempo de serviço na SANESUL;

6.4.7.5.1.2 – tiver maior idade, considerados os anos, meses e dias.

6.4.7.6 – As vagas para promoção por merecimento serão preenchidas conforme a classificação obtida no item 6.4.7.5, até o limite de vagas estabelecido pelo item 6.4.7.

6.4.8 – Definida a Lista de Empregados Promovidos por Merecimento e Tempo de Serviço, esta será submetida à homologação da Diretoria de Administração e Finanças para concessão da vantagem.

6.4.9 – Será publicada lista dos empregados promovidos e não promovidos com as notas ou motivo do impedimento da concessão da promoção.

CAPÍTULO II

DA MOBILIDADE

6.5 – As Mobilidades ocorrem nos casos dos empregos estruturados em carreira, pela mudança do empregado para uma ocupação superior, dentro da linha natural de carreira do emprego que ocupa, mediante seleção interna, obedecidos os critérios estabelecidos neste PCR.

6.5.1 – Cada ocupação se caracteriza por um conjunto de atribuições e níveis de qualificação profissional, definidos na Descrição do Emprego.

6.5.2 – O processo seletivo interno será definido por meio de portaria, autorizando a realização do processo seletivo e a designação dos empregados a compor a Banca de Avaliadores.

6.5.2.1 – A Comissão de Avaliação deverá ser composta por 3 (três) empregados da SANESUL, sendo ao menos 1 (um) representante da Gerência de Desenvolvimento de Pessoas.

6.5.2.2 – O Edital do processo seletivo interno deverá especificar os requisitos da posição vaga, os critérios e etapas de avaliação (provas de conhecimento, provas práticas, entrevistas, etc.), o local de trabalho, horário, turno e demais informações das condições de trabalho.

6.5.2.3 – O Edital do Processo Seletivo Interno deverá prever uma comunicação formal a cada empregado pertencente à carreira da posição vaga, assegurando ampla publicidade interna.

6.5.2.4 – O Processo Seletivo Interno será realizado pela Gerência de Desenvolvimento de Pessoas.

6.5.3 – A seleção interna obedecerá ao limite de vagas estabelecido no Quadro de Pessoal da SANESUL.

6.5.3.1 – A abertura de vagas está condicionada à comprovada necessidade dos serviços.

6.5.3.2 – Para que o empregado possa se candidatar à Mobilidade, deverá atender às seguintes condições:

6.5.3.2.1 – Ter cumprido, pelo menos, 2 (dois) anos de efetivo exercício no emprego, na data de abertura do edital;

6.5.3.2.2 – Não ter advertência escrita ou suspensão, nos últimos 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias contados da data de abertura do edital; e

6.5.3.2.3 – Estar apto para o exercício da nova ocupação, comprovado por meio de exame médico admissional.

6.5.4 – O enquadramento salarial do empregado na nova ocupação dar-se-á na tabela salarial da nova ocupação, em grau de referência inicial ou com salário imediatamente superior ao atual, após aprovação no período de experiência de 3 (três) meses.

6.5.4.1 – No período de experiência, o empregado fará jus à diferença entre o seu salário e o salário da posição vaga a título de diferença de Ocupação.

6.5.5 – Nos casos de comprovada necessidade do serviço e em situações em que não existam candidatos à posição vaga, a Diretoria de Administração e Finanças poderá autorizar a participação de empregados que não atendam aos requisitos previstos nos itens 6.5.3.2.1 e 6.5.3.2.2.

6.5.6 – A Mobilidade não impede o empregado de concorrer às Promoções.

6.5.7 – Caso não seja aprovado na avaliação do período de transição, o empregado deverá retornar às funções exercidas na ocupação em que está enquadrado.

6.5.8 – Fica assegurada a liberação dos empregados pré-selecionados para participação em todas as etapas do processo.

TÍTULO VII

DOS SALÁRIOS

CAPÍTULO I

DOS SALÁRIOS DOS OCUPANTES DE EMPREGOS EFETIVOS

7.1 – O salário dos empregados ocupantes de empregos de provimento efetivo está fixado na Tabela Salarial dos Empregos Efetivos, Anexo IV.

7.1.1 – A Tabela de Empregos Efetivos é composta de graus de referência associadas a determinados empregos.

7.1.2 – A Tabela de Empregos Efetivos deverá ser reajustada no mesmo percentual e data dos reajustes do Acordo Coletivo de Trabalho.

7.2 – O empregado enquadrado nas ocupações de Arquiteto, Engenheiro Civil, Engenheiro Eletricista, Engenheiro Mecânico, Engenheiro Sanitarista e Ambiental, Engenheiro de Segurança do Trabalho ou Químico será posicionado no grau de referência inicial de seu emprego, recebendo, no entanto, a título de complemento, a diferença, se houver, entre o montante de 8,5 (Oito inteiros e cinco décimos) vezes o salário mínimo do ano de 2022 e o salário inicial de seu emprego, visando garantir o piso salarial mínimo estabelecido para a categoria, conforme Lei 4.950-A/66 (de acordo com o acórdão de julgamento pelo STF da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 53 MC/REF/PI).

7.3 – Observado o item 10.5, os empregados, ocupantes de emprego efetivo, farão jus ao recebimento do Adicional de Qualificação, de forma não cumulativa, em valor correspondente a:

7.3.1 – para os empregados ocupantes de emprego de nível médio que possuam escolaridade de nível técnico pós-médio ou nível superior, em áreas de conhecimento correlatas ao negócio da empresa, 2% (dois por cento) do salário inicial da respectiva ocupação;

7.3.2 – para os empregados ocupantes de emprego de nível técnico que possuam escolaridade de nível superior, em áreas de conhecimento

correlatas ao negócio da empresa, 2% (dois por cento) do salário inicial da respectiva ocupação;

7.3.3 – para os empregados ocupantes de emprego de nível superior que possuam pós-graduação (Stricto Sensu ou Lato Sensu com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, certificada por instituição de ensino com registro no Ministério da Educação) em áreas de conhecimento correlatas ao negócio da empresa, 2% (dois por cento) do salário inicial do da respectiva ocupação;

7.3.4 – Procedimento interno definirá as áreas de conhecimento consideradas correlatas ao negócio da empresa.

CAPÍTULO II

DA REMUNERAÇÃO DOS OCUPANTES DE EMPREGOS EM COMISSÃO, FUNÇÕES GRATIFICADAS E ATIVIDADES GRATIFICADAS

7.4 – A remuneração dos empregados ocupantes de empregos em comissão, funções gratificadas e atividades gratificadas está definida nas Tabelas dos Empregos em Comissão, Função Gratificada e Atividades Gratificadas, Anexos V, VI e VII, respectivamente.

7.5 – O empregado sem vínculo efetivo com a SANESUL, admitido para o exercício de emprego em comissão, perceberá o valor total da remuneração do respectivo emprego, conforme estabelecido no Anexo V.

7.6 – O empregado com vínculo efetivo, nomeado para emprego em comissão, função gratificada ou atividade gratificada perceberá seu salário acrescido da gratificação fixada nos Anexos V, VI e VII correspondente ao emprego em comissão, função gratificada ou atividade gratificada para qual foi investido.

7.6.1 – No caso de empregado com vínculo efetivo que tiver salário menor que o salário do emprego em comissão para qual foi nomeado, receberá, a título de complemento, a diferença entre o salário do emprego em comissão, estabelecido no Anexo V, e seu salário.

7.6.2 – A necessidade de pagamento do complemento e o seu valor será calculado no momento da nomeação do empregado pela Gerência de Administração de Pessoas.

7.7 – O empregado com vínculo efetivo que possuir gratificação incorporada em sua remuneração, não poderá recebê-la cumulativamente com a gratificação de que trata o item 7.6.

7.7.1 – O empregado deverá optar pela gratificação incorporada ou a gratificação fixada nos Anexos V, VI e VII correspondente ao emprego em comissão, função gratificada ou atividade gratificada para qual foi investido.

7.8 – Nos casos de substituição de emprego em comissão prevista no item 4.10, a remuneração do substituto obedecerá às regras estabelecidas em Acordo Coletivo de Trabalho.

7.9 – As Tabelas dos Empregos em Comissão, Funções Gratificadas e Atividades Gratificadas serão reajustadas no mesmo percentual e data dos reajustes do Acordo Coletivo de Trabalho ou a qualquer tempo, a critério da SANESUL, mediante aprovação do Conselho de Administração.

7.10 – A gratificação incorporada será reajustada no mesmo percentual e data dos reajustes do Acordo Coletivo de Trabalho.

7.11 – O empregado efetivo, ao ser exonerado ou dispensado do emprego em comissão, função gratificada ou atividade gratificada deixará de receber a respectiva retribuição financeira relacionada ao emprego em comissão, função gratificada ou atividade gratificada.

TÍTULO VIII

DO SISTEMA DE GESTÃO DO DESEMPENHO E RESULTADOS

8.1 – O sistema de Gestão do Desempenho e Resultados, estabelecido em Regulamento próprio a ser aprovado pela Diretoria Executiva da SANESUL em até 180 (cento e oitenta) dias após a aprovação deste PCR, define e normatiza a avaliação de desempenho dos empregados considerando os resultados individuais na composição da pontuação final do desempenho.

8.1.1 – O sistema de Gestão do Desempenho e Resultados estabelece o Plano de Desenvolvimento Individual, proposição que requer a efetivação da avaliação de competências para a autoavaliação dos empregados com vista a subsidiar o referido plano.

8.2 – A Empresa dará continuidade ao Sistema de Avaliação de Desempenho vigente até a implantação do novo Sistema de Gestão de Desempenho e Resultados.

TÍTULO IX

DA CESSÃO DE EMPREGADOS EFETIVOS

9.1 – A SANESUL poderá ceder empregado do seu Quadro Geral Efetivo a outros órgãos e/ou entidades da Administração Pública Federal, Estadual ou Municipal, desde que não tenha necessidade de reposição da vaga.

9.1.1 – A cessão de empregados para outros órgãos e/ou entidades deverá ser precedida de análise de viabilidade.

9.1.2 – O período de cedência a outros órgãos ou entidades da Administração Pública Federal, Estadual ou Municipal não será considerado como efetivo exercício.

9.1.3 – O empregado cedido a outro órgão ou entidade da Administração Pública Federal, Estadual ou Municipal não terão direito à Promoção.

9.1.4 – Será considerado o saldo de tempo de efetivo exercício anterior à cedência somados ao período posterior à cedência, completando assim o tempo estabelecido para promoções por merecimento ou antiguidade.

9.2 – A SANESUL poderá liberar empregado do seu Quadro Geral Efetivo para exercer mandato no SINDÁGUA–MS, desde que legalmente eleito e no período do mandato.

9.2.1 – As condições para liberação do empregado para exercer mandato no SINDÁGUA–MS serão definidas em Acordo Coletivo de Trabalho.

9.2.2 – Os empregados liberados pela empresa para o SINDÁGUA–MS farão jus à Promoção por Tempo de Serviço, observadas as condições estabelecidas neste PCR para os demais empregados, excetuando o item 6.4.3.2.

TÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

CAPÍTULO I DAS REGRAS DE ENQUADRAMENTO

10.1 – O enquadramento dos empregados neste Plano de Carreira e Remuneração dar-se-á de acordo com os seguintes critérios:

10.1.1 – A transposição funcional far-se-á verificando-se, na estrutura do novo PCR, o emprego e/ou ocupação equivalente ao anteriormente ocupado pelo empregado;

10.1.1.1 – O enquadramento dos empregados nas ocupações de Pitometrista, Hidrometrista e Controlador Operacional, exclusivo para o

empregado que ocupava no plano anterior o emprego de Assistente Técnico Operacional, deverá ser feita mediante comprovação no momento do enquadramento, do exercício anterior das atribuições previstas para a referida ocupação, nos últimos 05 anos (cinco) através de O.S, diárias ou projetos em que participou.

10.1.2 – O empregado será enquadrado na tabela salarial correspondente de sua nova ocupação e em grau de referência com salário igual ao atualmente recebido ou grau de referência inicial da tabela salarial de sua nova ocupação.

10.1.3 – Nos casos em que o salário do empregado for superior à última referência da Tabela Salarial da sua ocupação, o mesmo será enquadrado como Fora de Tabela.

CAPÍTULO II

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

10.2 – Ficam em extinção os seguintes empregos efetivos:

10.2.1 – Agente Comercial;

10.2.2 – Agente de Tratamento de Esgoto;

10.2.3 – Geógrafo;

10.2.5 – Operador de Tratamento de Esgoto;

10.2.6 – Técnico de Nível Superior; e

10.2.7 – Tecnólogo.

10.3 – Nos três primeiros anos após a implantação deste Plano Carreira e Remuneração, o percentual descrito no item 6.4.5 será de 10% (dez por cento).

10.4 – Nos dois primeiros anos após a implantação deste Plano Carreira e Remuneração, os itens 6.4.6 e 6.4.7 vigorarão com a seguinte redação respectivamente:

10.4.2 – Todos empregados elegíveis à promoção por tempo de serviço serão promovidos.

10.4.3 – O número de vagas para promoção por merecimento será obtido pela aplicação do item 6.4.5.

10.5 – O Item 7.3 entra em vigor depois de transcorridos dois anos da implantação deste Plano Carreira e Remuneração.

10.6 – Até que o empregado receba a primeira promoção após a implantação deste Plano de Carreira e Remuneração, seja ela por tempo de serviço ou merecimento, o tempo previsto no item 6.4.3.1 será de 5 (cinco) anos de efetivo exercício, desde a última Promoção, ou da admissão, ou alteração de grau de referência.

10.7 – Os requisitos de provimento estabelecidos para nomeação de emprego em comissão, designação de função gratificada e atividade gratificada só valerão para novas nomeações ou designações a partir da implantação deste PCR.

10.8 – O empregado ocupante de Emprego em Comissão de Supervisor de Unidade permanecerá no mesmo nível de supervisão em que está nomeado, quando for implantado este Plano de Carreira e Remuneração.

10.8.1 – Nomeação para Emprego em Comissão de Supervisor de Unidade após a implantação deste PCR observará o item 2.8 deste PCR.

CAPÍTULO III

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

10.9 – A implantação deste Plano de Carreira e Remuneração será realizada pela Gerência de Desenvolvimento de Pessoas.

10.10 – Os Anexos X, XI e XII serão publicados, em suas versões gerais e detalhados, em até 90 (noventa) dias após a aprovação deste PCR.

10.11 – Os casos omissos e as excepcionalidades serão tratados pela Gerência de Desenvolvimento de Pessoas e decididas e homologadas pela Diretoria Executiva e Conselho de Administração, no que couber.

10.12 – Revogam-se as disposições estabelecidas no Plano de Empregos, Carreiras e Salários estabelecido pela Deliberação nº 01, de 26 de novembro de 2009.

10.13 – Esta Deliberação entra em vigor:

10.13.1 - Quanto às alterações promovidas no capítulo I, do Título II, em até 90 (noventa) dias contados de sua publicação;

10.13.2- Nos demais casos, na data de sua publicação.

Campo Grande, 11 de setembro de 2020.



Álvaro Scriptore Filho
Presidente

Thaner Castro Nogueira
Vice-Presidente

Luiz Felipe d'Ornellas Marques
Conselheiro

Roberto Lorenzoni Neto
Conselheiro

Bernadete Martins Gaspar
Rangel
Conselheira

Paulo José Dietrich
Conselheiro

ANEXOS

ANEXO I – ESTRUTURA DOS EMPREGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

ANEXO II – QUADRO GERAL DE VAGAS

**ANEXO III – CRITÉRIOS PARA PROVIMENTO DE EMPREGO EM COMISSÃO
OU FUNÇÃO GRATIFICADA**

ANEXO IV – TABELA SALARIAL DOS EMPREGOS EFETIVOS

ANEXO V – TABELA SALARIAL DOS EMPREGOS EM COMISSÃO

ANEXO VI – TABELA SALARIAL DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

ANEXO VII – TABELA SALARIAL DAS ATIVIDADES GRATIFICADAS

ANEXO VIII – FORMAS DE PROVIMENTO DOS EMPREGOS EFETIVOS

ANEXO IX – TRANSFORMAÇÃO DOS EMPREGOS EFETIVOS

ANEXO X – DESCRIÇÕES DOS EMPREGOS EFETIVOS

**ANEXO XI – DESCRIÇÕES DOS EMPREGOS EM COMISSÃO E DAS
FUNÇÕES GRATIFICADAS**

ANEXO XII – DESCRIÇÕES DAS ATIVIDADES GRATIFICADAS

PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO - PCR

Versão do PCR	Versão 1.2 – 24 de janeiro de 2024.
Data da Aprovação pelo Conselho de Administração	11 de setembro de 2020.
Elaboração da Proposta	<ul style="list-style-type: none">• Diretoria de Administração e Finanças<ul style="list-style-type: none">○ Gerência de Administração e Desenvolvimento de Pessoas
Advertência	<p>Este normativo é de uso exclusivo da SANESUL.</p> <p>A divulgação não autorizada estará sujeita às penalidades cabíveis por Lei.</p> <p>Toda e qualquer autorização para cópia, divulgação, apresentação ou qualquer outra finalidade deverá ser obtida junto à SANESUL.</p>
Alterações	Em 01/10/2021: Itens alterados: 2.5.1.1; 6.5.3.2; 6.5.3.3; 6.5.5; 6.5.5.1; 6.5.5.2.
	Em 25/04/2022: Anexo II
	Em 24/01/2024: Capítulo I do Título VI; Item 7.2; Anexo II; Anexo VI; Anexo XI; Quadros I e II do Anexo III.
	Em 26/03/2024: Itens 2.5.4 e 2.5.5.