Portaria Normativa n° 10.00/008/2023, de 03 de agosto de 2023.

ALTERA DISPOSITIVOS DA PORTARIA NORMATIVA Nº 10.00/001/2022, QUE DISPÕE SOBRE A ESTRUTURA ADMINISTRATIVA E FUNCIONAL E O PLANO DE CARREIRAS E SALÁRIOS (PCS) DA COMPANHIA DE ÁGUA, ESGOTO E RESÍDUOS DE GUARATINGUETÁ –SAEG.

A COMPANHIA DE SERVIÇO DE ÁGUA, ESGOSTO E RESÍDUOS DE GUARATINGUETÁ - SAEG, através de seu Diretor Presidente, o Senhor MIGUELSAMPAIO JÚNIOR, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, tendo em vista o disposto no Estatuto Social da Companhia e,

CONSIDERANDO a necessidade de retificar e de alterar dispositivos da Portaria Normativa nº 10.00/001/2022 que revelaram inadequação no momento de sua aplicação; e

CONSIDERANDO as tratativas entre a equipe técnica da Diretoria Administrativa e Financeira – Gerência de Administração e de Recursos Humanos, e a equipe técnicaresponsável pela elaboração do normativo;

RESOLVE baixar esta Portaria Normativa, estabelecendo o que segue:

Art. 1º Para retificar a expressão "comissão de função", alterando-a para "gratificação de função", o Parágrafo único do artigo 42 da Portaria Normativa nº 10.00/001/2022, de 18 de janeiro de 2022, passa a vigorar com a redação que segue:

"Art. 42. .....

Parágrafo único. Na hipótese de que trata o *caput*, o substituto recebe, além de sua remuneração, a gratificação de função correspondente àquela que estiver exercendo, proporcionalmente à duração da substituição.**" (NR)**

Art. 2º O artigo 48 da Portaria Normativa nº 10.00/001/2022, de 18 de janeiro de 2022 tem alterada sua redação para substituir a expressão "comissão de função" pela expressão "gratificação de função" no seu inciso IX; e passa a vigorar acrescido do inciso XIII, que conceitua a expressão "teto salarial", assumindo a redação que segue:

"Art. 48. .....

.....

IX – Gratificação de Função: parcela de natureza salarial paga em pecúnia ao colaborador efetivo enquanto estiver designado para o exercício de função de confiança, a título de compensação pelos encargos de maior responsabilidade e complexidade que lhe são atribuídos, não incorporáveis.

.....

XIII – Teto Salarial: valor composto pelo salário-base do emprego original, pelo adicional de progressão salarial (APS) a que faça jus o colaborador, e pelagratificação de função cabível, complementado, se necessário, para atendimento do disposto no artigo 62, II, parágrafo único da CLT.**" (NR)**

Art. 3º Para retificar a expressão "comissão de função", alterando-a para "gratificação de função", e a expressão "limites remuneratórios" para "limites salariais", o inciso III do artigo 49 da Portaria Normativa nº 10.00/001/2022, de 18 de janeiro de 2022, passa a vigorar com a redação que segue:

"Art. 49. .....

.....

III – Tabela C: os percentuais de gratificação de função e os limites salariaismáximos aplicáveis às funções de confiança;

....." **(NR)**

Art. 4º Para retificar a expressão "comissão de função", alterando-a para "gratificação de função", o inciso II, § 3º do artigo 50 da Portaria Normativa nº 10.00/001/2022, de 18 dejaneiro de 2022, assume a seguinte redação:

"Art. 50. .....

.....

§ 3º .....

.....

II – a gratificação de função, se e quando houver;

....." **(NR)**

Art. 5º O artigo 53 da Portaria Normativa nº 10.00/001/2022, de 18 de janeiro de 2022 tem alterada a expressão "comissão de função" para "gratificação de função"; alterada a redação do § 3º para substituir a expressão "teto remuneratório" por "teto salarial", comalteração total do dispositivo e, ainda, acrescido o § 6º para assegurar o reajuste de tais parcelas, assumindo a seguinte redação:

"Art. 53. Os colaboradores designados para funções de confiança recebem o salário pela carga horária mensal contratualmente fixada, acrescido da gratificação de função respectiva e de outras parcelas que compõem a sua remuneração mensal.

§ 1º O valor da gratificação de função pago ao colaborador designado éestabelecido de acordo com o grau de responsabilidade e com a

complexidade inerentes à função, não havendo vinculação de qualquer espécie desse valor para com o emprego permanente e/ou respectivo salário-base.

.....

§ 3º Para os fins deste artigo, é considerado teto salarial o valor do salário-base acrescido do adicional de progressão salarial (APS) a que faça jus e da gratificação de função, conforme disposto na Tabela C do Anexo IV desta Norma, sem prejuízo dos demais direitos e ou vantagens pessoais, aplicável, respectivamente, aos:

.....

§ 4º Considerando o disposto no § 2º e o dever de assumir os plantões da Companhia aos finais de semana e feriados, em escala de revezamento, oteto salarial dos gerentes operacionais é superior ao dos gerentes administrativos.

.....

§ 6º As parcelas componentes do teto salarial são reajustadas a cada ano, na mesma data-base e pelo mesmo índice incidente sobre os demais salários." **(NR)**

Art. 6º O *caput* do artigo 58 da Portaria Normativa nº 10.00/001/2022, de 18 de janeiro de 2022, tem alterada sua redação para ajustar o período destinado às avaliações anuais dedesempenho, assumindo a seguinte redação:

"**Art. 58.** Nos meses de abril e maio de cada ano, a Diretoria Administrativa e Financeira coordena, por meio da Gerência Administrativa e de Recursos Humanos, as avaliações anuais de desempenho, nos termos desta Portaria Normativa.

....." **(NR)**

Art. 7º Para elevar o número de dias considerados como efetivamente trabalhados até 5(cinco) dias por ano os afastamentos determinados por médico ou autoridade em saúde;para alterar de 16 (dezesseis) para 15 (quinze) minutos

o tempo a partir do qual se considera atraso ao trabalho; para fixar a forma de aplicação do fator Assiduidade e Pontualidade aos empregados dispensados do registro de ponto; para que a licença paternidade seja considerada como tempo de efetivo exercício; e para distinguir o acidente do trabalho e a moléstia profissional das outras causas de afastamento do empregado; o artigo 59 da Portaria Normativa nº 10.00/001/2022, de 18 de janeiro de 2022 passa a observar a redação que segue:

"Art. 59. .....

.....

§ 2º .....

I – É considerada falta – exclusivamente para finalidade avaliatória – o dia de trabalho em que o colaborador efetivo não comparecer sem apresentar justificativa legal para sua ausência, e os afastamentos determinados por médico ou autoridade em saúde superiores a 5 (cinco) dias por ano, sucessivosou intercalados. **(NR)**

II – É considerado impontualidade o registro de ponto que indicar atraso igual ou superior a 15 (quinze) minutos, ou, ainda, jornadas incompletas, assim consideradas aquelas cujo tempo trabalhado total seja inferior ao pactuado, em pelo menos 15 (quinze) minutos. **(NR)**

III – O empregado que não está sujeito ao registro de ponto tem como resultado deste fator a aplicação da pontuação atribuída mediante declaração de sua chefia imediata sobre o cumprimento da carga horária laboral prevista em seu contrato de trabalho, atestando as faltas que houver, conforme a lógica do incisoV deste artigo. **(NR)**

IV – É considerado tempo trabalhado o afastamento do colaborador por licença maternidade, paternidade ou adotante, auxílio-doença por acidente do trabalhoou por moléstia ocupacional, e ainda os afastamentos determinados por médicoou autoridade em saúde em períodos de emergência em saúde pública oficialmente declarados.

(NR)

V – A pontuação do fator assiduidade e pontualidade se aplica na seguinte lógica:

FATOR ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	
PONTUAÇÃO DE ASSIDUIDADE (PA)	
Sem faltas no período	3 (três) pontos
1 falta no período	2,5 (dois inteiros e cinco décimos) de ponto
2 faltas no período	2,0 (dois inteiros)
3 faltas no período	1,5 (um inteiro e cinco décimos) de ponto
A partir da 4ª falta no período	0 (zero) pontos
PONTUAÇÃO DE PONTUALIDADE (PP)	
A cada ocorrência registrada no período	- 0,2 (menos dois décimos) de ponto, limitado a - 3 (menos três) pontos
RESULTADO DO FATOR	PA + PP

....." **(NR)**

Art. 8º Para fixação de nova condição de validade aos certificados de cursos apresentados pelo trabalhador, para fins de progressão salarial, o artigo 63 da Portaria Normativa nº 10.00/001/2022, de 18 de janeiro de 2022 passa a vigorar acrescido dos incisos IV e V, com a redação que segue:

"Art. 63. .....

.....

IV – ter sido concluído, com a expedição de certificado ou diploma em data posterior à da publicação da Portaria Normativa nº 10.00/001/2022, de 18 dejaneiro de 2022;

V – ter sido concluído, com a expedição de certificado ou diploma em data posterior à da admissão ao emprego na SAEG. **" (NR)**

Art. 9º Para fixação de nova carga horária mínima e do reconhecimento de certificados expedidos pelo "Qualifica Guará", para fins de progressão salarial, o artigo 63 da PortariaNormativa nº 10.00/001/2022, de 18 de janeiro de 2022 passa a vigorar acrescido dos incisos IV e V, com a redação que segue:

"Art. 64. Para concessão de progressão salarial por qualificação profissional, ocurso ou programa de formação deve ter carga horária mínima de 180 (cento e oitenta) horas, admitindo-se a soma da carga horária de diferentes módulos de cursos com temáticas conexas, exceto para cursos ministrados pela Instituição "Qualifica Guará", cuja carga horária mínima admitida é de 160 (cento esessenta) horas.

§ 1º Não se admite o fracionamento da carga horária de certificado de conclusão superior às previstas no *caput.*

§ 2º A cada curso ou programa de formação, independentemente da sua carga,é permitido avançar apenas uma Letra na tabela de progressões salariais.

§ 3º Não são válidos, para progressão salarial por qualificação acadêmica, os cursos que tenham conferido o nível de escolaridade ou a habilitação profissional exigida no concurso de ingresso ao emprego ocupado pelo colaborador.

§ 4º Além dos promovidos ou recomendados pela SAEG, o colaborador pode submeter à apreciação da Diretoria Executiva outros cursos ou programas de formação, consultando previamente a sua validade para fins de progressão salarial por qualificação profissional.

§ 5º A progressão salarial pela qualificação profissional é concedida a

cada 3 (três) anos, contados da última progressão da mesma modalidade, e não se admite sua concessão no mesmo ano em que o colaborador alcançar a progressão salarial por desempenho; caso em que sua homologação fica adiada para o ano subsequente." **(NR)**

Art. 9º Para adequar o prazo de realização da reunião da Diretoria Executiva, posterior ao processo de realização das avaliações anuais, fica o inciso I do artigo 65 da Portaria Normativa nº 10.00/001/2022, de 18 de janeiro de 2022 alterado, assumindo a seguinte redação:

"Art. 65. .....

I – Em reunião mensal a ser realizada até a primeira quinzena do mês de junho de cada ano, para as decorrentes de desempenho aferidas após o último processo de avaliações anuais, e as decorrentes de qualificação profissional apresentadas até 30 de abril, para vigorar a partir do pagamento da competência junho;

II – Em reunião mensal a ser realizada até a primeira quinzena do mês de novembro de cada ano, para as decorrentes de qualificação profissional apresentada até 30 de outubro, para vigorar a partir do pagamento da competência novembro.

....." **(NR)**

Art. 10. Para retificar a expressão "comissão de função", alterando-a para "gratificação de função", os Parágrafos únicos dos artigos 92 e 97 da Portaria Normativa nº 10.00/001/2022, de 18 de janeiro de 2022 passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 92. .....

Parágrafo único. No tocante ao pagamento de salários, gratificações de função e prolabores, aplica-se a tabela vigente até 30 de abril de 2022. **" (NR)**

"Art. 97. .....

Parágrafo único. Mantém-se aplicável a Tabela Salarial Atualizada prevista no Anexo III da Portaria Normativa nº 10.00/006/2021, de 19 de julho de 2021, com efeitos até o dia 30 de abril de 2022, para fins de pagamento dos salários, gratificações de função e prolabore dos integrantes dos Quadros da SAEG, nos termos do artigo 96, *caput*, da Portaria Normativa nº10.00/011/2021, de 30 de dezembro de 2021. **"** **(NR)**

Art. 11. O artigo 94 da Portaria Normativa nº 10.00/001/2022, de 18 de janeiro de 2022 passa a vigorar acrescido do Parágrafo único, por meio do qual se estabelececondicionalidade para a avaliação do trabalhador, com a redação que segue:

"Art. 94. .....

Parágrafo único. Para ser avaliado, nos termos do artigo 58 e seguintes, o trabalhador deve contar, no mínimo, 300 (trezentos) dias de efetivo exercício,consideradas as disposições do artigo 59, § 2º da Portaria Normativa nº10.00/001/2022, de 18 de janeiro de 2022." **(NR)**

Art. 12. Para ampliar a quantidade de vagas previstas para empregos permanentes já existentes, acrescentando o número de vagas aprovado pelo Conselho de Administração, por deliberação na 131a Reunião, ocorrida em 1º de Abril de 2022; e para a ampliação deuma vaga do emprego permanente de Técnico em Mecânica, aprovada por deliberação na 143a Reunião, ocorrida em 3 de Maio de 2023, alterando a Tabela B do Anexo II da Portaria Normativa nº 10.00/001/2022, de 18 de janeiro de 2022 passa a vigorar com a redação que segue:

TABELA B – QUADRO DE EMPREGOS PERMANENTES

DENOMINAÇÃO DO EMPREGO	SITUAÇÃO NESTA NORMA[11]	QUANTIDADE DE VAGAS EXISTENTES		
		TOTAL	PROVIDAS	LIVRES
Advogado	**M**	**03**	03	00
Agente de Saneamento – Auxiliar ETA	**M**	**20**	11	09
Agente de Saneamento – Auxiliar ETE	**+M**	**03**	03	00
Ajudante de Serviços de Saneamento	**E**	**07**	07	00
Ajudante Geral	**M**	**27**	25	02
Almoxarife	**M**	**01**	00	01
Analista de Administração de Pessoal	**M**	**01**	01	00
Analista de Gestão de Riscos e Conformidade	**M**	**01**	00	01
Analista de Recursos Humanos	**M**	**01**	00	01
Analista de Tecnologia da Informação	**M**	**02**	01	01
Analista Financeiro	**M**	**01**	01	00
Analista Contábil	**M**	**01**	01	00
Analista de Compras	**M**	**03**	03	00
Assessor Técnico de Planejamento	**R - E**	**01**	01	00
Assistente de Serviços Administrativos	**+M**	**14**	13	01

Assistente Social	**M**	**01**	00	01
Atendente	**M**	**15**	15	00
Auditor Interno	**M**	**01**	01	00
Contador	**+M**	**02**	01	01
Controlador de Contas	**M**	**01**	01	00
Desenhista Projetista	**M**	**01**	01	00
Encanador	**M**	**14**	12	02
Engenheiro de Abastecimento	**M**	**01**	01	00
Engenheiro de Planejamento	**M**	**01**	01	00
Engenheiro Químico	**M**	**01**	01	00
Leiturista	**M**	**06**	06	00
Mecânico	**M**	**04**	04	00
Motorista	**M**	**08**	07	01
Operador de Máquinas	**+M**	**03**	03	00
Operador de Tratamento de Esgoto	**Extinto**	**00**	00	00
Pedreiro	**M**	**03**	03	00
Técnico Eletromecânico	**+M**	**02**	00	02
Técnico em Mecânica	**+M**	**02**	01	00
Técnico em Saneamento – ETA	**+M**	**12**	12	00
Técnico em Saneamento – ETE	**+M**	**05**	03	02
Técnico em Saneamento – Meio Ambiente	**M**	**01**	01	00

Técnico em Segurança do Trabalho	**M**	**02**	01	01
TOTAL		**171**	**145**	**26**

[1]**Legenda:** **C**-criado, **M**-mandido, **+M**-mantido com número de vagas ampliado, **R**-redenominado, **E**-em extinção.

(1) vagas ampliadas por deliberação do Conselho Administrativo (131a Reunião, de 1º de Abril de 2022 e 143a Reunião, de 3 de Maio de 2023) inseridos no quadro consolidado pela Portaria Normativa nº 10.00/008/2023, de 27 de julho de 2023.

(2) vagas ampliadas pelo art. 3º da Portaria Normativa nº 10.00/014/2022, de 24 de novembro de 2022.

Art. 13. Para retificar as expressões "comissão de função" e "teto remuneratório", alterando-as para "gratificação de função" e "teto salarial", respectivamente, e ainda, para alterar as parcelas componentes do teto salarial, acrescentando a expressão "adicional de progressão salarial", a Tabela C do Anexo IV da Portaria Normativa nº 10.00/001/2022, de 18 de janeiro de 2022 passa a vigorar com a seguinte redação:

"TABELA C – TABELA DE PERCENTUAIS DAS GRATIFICAÇÕESDE FUNÇÃO DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA

DENOMINAÇÃO DAS FUNÇÕES	GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO (%)
Gerente Administrativo e de Recursos Humanos Gerente Comercial Gerente de Suprimentos Gerente Financeiro-Contábil	25% (vinte e cinco por cento) do Prolabore do Diretor Executivo Teto salarial: (salário-base + adicional progressão salarial + gratificação de função) limitado a R$ 8.761,28* *complemento, se necessário, conf. art. 62, II, parágrafo único da CLT
Gerente de Captação, Operação e Distr. de Água Gerente de Manutenção de Esgot. Sanitário Gerente de Manut. de Rede de Água e Esgoto Gerente de Resíduos Sólidos e Meio Ambiente Gerente de Tratamento de Água	25% (vinte e cinco por cento) do Prolabore do Diretor Presidente Teto salarial: (salário-base + adicional progressão salarial + gratificação de função) limitado a R$ 9.695,81* *complemento, se necessário, conf. art. 62, II, parágrafo único da CLT
Ouvidor	100% (cem por cento) do Prolabore do Conselheiro Fiscal

Pregoeiro	15% (quinze) por cento do piso salarial previsto no Acordo Coletivo de Trabalho, por cada licitação que venha a participar nessa condição, limitada a 3 (três) licitações mensais.

" (NR)

Art. 14. Esta Portaria Normativa entra em vigor na dada de sua publicação.

Guaratinguetá, 03 de agosto de 2023.

MIGUEL SAMPAIO JÚNIOR
Diretor Presidente