



SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO DE ARACRUZ – ES

Autarquia Municipal – Lei de Criação Nº 10 de 20/04/1967

Ofício nº. 73/2024/SAAE-ARA

Aracruz-ES, 29 de abril de 2024.

A Sra.,
RHAYRANE CARVALHO PEDRONI
Vereadora
CÂMARA MUNICIPAL DE ARACRUZ
Rua Professor Lobo, nº 550 - Centro, Aracruz
CEP: 29190-062

Assunto: Resposta ao requerimento 24/2024

Senhora Vereadora,

Em resposta ao requerimento em referência, segue a documentação conforme solicitado.

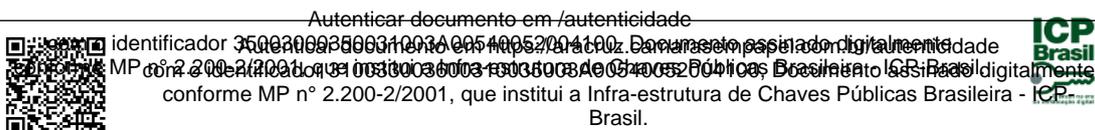
Estamos à disposição para quaisquer esclarecimentos.

Atenciosamente,

AMADEU ZONZINI WETLER

Diretor Geral do SAAE

Decreto 39.047/2021



**RELATÓRIO DA FASE II
DIAGNÓSTICO**

**PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS
E MODELO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
SAAE – ARACRUZ/ES**

**VITÓRIA/ES
JUNHO DE 2023**

**PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS, E MODELO DE
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – SAAE – ARACRUZ/ES**

Relatório da “Fase II – Diagnóstico” do projeto Plano de Cargos e Salários e Modelo de Avaliação de Desempenho, que tem por objetivo a Revisão dos Planos de Cargos, Carreiras e Vencimentos (PCCV) e do modelo de Avaliação de Desempenho do SAAE – Aracruz/ES

VITÓRIA/ES

JUNHO DE 2023

FICHA TÉCNICA

Título do Projeto

Plano de Cargos e Salários e Modelo de Avaliação de Desempenho

Instituições Envolvidas

Serviço de Abastecimento de Água e Esgoto do Município de Aracruz/ES - SAAE

Fundação Espírito-Santense de Tecnologia – FEST

Área do Conhecimento CNPq

Ciências Sociais Aplicadas

Coordenação Geral

Alvim Borges da Silva Filho

Coordenação Técnica

Gilton Luis Ferreira

Equipe Técnica

Americo Soares Mignone

Bianca Gianordoli Teixeira

Carolina Soares de Almeida

Fernanda Mayer dos Santos Souza

Gislaine Mariana de Souza

Isadora Cerqueira Andrade

Prazo de Execução

11 meses

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	5
2. GESTÃO DE PESSOAL NO SAAE-ARA REFLETIDA NO PCCV	5
2.1. Estrutura de Cargos.....	6
2.2. Avaliação de Desempenho	7
2.3. Tabela de Vencimentos	8
3. ANÁLISE JURÍDICA DO DECRETO Nº. 20.259, de 14/12/2009.....	9
4. ANÁLISE JURÍDICA DO PCCV.....	19



1. INTRODUÇÃO

Este relatório se refere ao diagnóstico da situação atual para gestão do plano de cargos, carreira e vencimentos (PCCV) dos servidores do SAAE-ARA.

Foi feito um amplo levantamento da situação administrativa e jurídica, e dos respectivos instrumentos de cada área para sua implementação na gestão de pessoal do SAAE-ARA. Desta forma foram identificadas situações que deverão ser objeto de decisão da administração do SAAE-ARA para que o novo PCCV atenda as necessidades da instituição, e contemple de forma harmônica uma perspectiva positiva para seus servidores.

No aspecto administrativo foram destacadas em quadro as decisões que deverão ser tomadas para subsidiar a estruturação do novo PCCV. Estas decisões poderão ser objeto de discussão com a equipe técnica de forma a mostrar os efeitos de cada uma e o contexto criado.

No aspecto jurídico faz-se importante destacar que uma boa parte do aparato legal está baseado em instrumento jurídico já revogado, o que fragiliza as decisões que o tem como base. Além deste, outros aspectos são detalhados de forma a criar um arcabouço jurídico sólido e harmonioso com todas as legislações atinentes.

2. GESTÃO DE PESSOAL NO SAAE-ARA REFLETIDA NO PCCV

2.1. Estrutura de Cargos

A Lei nº 3.939, de 2015 dispõe sobre a estruturação do PCCV do SAAE.

A referida lei organiza os cargos em 5 carreiras ocupacionais, sendo uma carreira de nível fundamental, três de nível médio e uma de nível superior. As carreiras são formadas por um conjunto de cargos, conforme a Tabela 1.

Tabela 1: Carreiras e cargos no SAAE-ARA

Carreira	Cargo	Qtd. de cargos	Cargos ocupados
Auxiliar de Serviços de Saneamento	Auxiliar de Serviços Operacionais	22	16
Operador de Serviços de Saneamento	Artífice	20	18
	Pedreiro	3	2
	Almoxarife	2	2
	Operador de Estação Tratamento de Água e Esgoto	37	20
	Motorista	7	6
Assistente de Serviços de Saneamento	Agente Administrativo	18	9
	Agente de Saneamento	2	2
Técnico de Serviços de Saneamento	Técnico de Contabilidade	2	1
	Técnico em Edificações	2	1
	Técnico em Informática	2	2
	Técnico de Manutenção Mecânica	3	1
	Técnico de Manutenção Elétrica	3	2
	Técnico de Segurança do Trabalho	1	1
	Técnico Químico	1	1
	Técnico em Meio Ambiente	1	0
Serviços Profissionais	Engenheiro	2	0
	Contador	1	1

A jornada de trabalho para todos os servidores é de 40 horas semanais.

Na lei sobre o Plano de Cargos há artigos que deveriam ser tratados no Estatuto ou em lei específica, como anuênio, validade do concurso, provimento, estágio probatório, reserva para deficiente e quadro de estagiários. O Plano de Cargos estabelece duas formas de progressão: progressão por merecimento e progressão por crescimento na carreira.

A progressão por merecimento ocorre no intervalo mínimo de 3 anos, mediante disponibilidade financeira e pontuação mínima de 70% na média da avaliação de desempenho. O percentual de aumento de um nível para outro é de 4%. Para fins de cálculo da disponibilidade financeira considera-se que todos os servidores terão progressão.

A progressão por crescimento na carreira também ocorre no intervalo mínimo de 3 anos, mediante apresentação da escolaridade acima do requisito do cargo. Não possui limite financeiro. O orçamento é feito com base nos servidores que poderão atender aos critérios. O percentual de aumento de uma classe para outra é de 10%. Os servidores podem ter até 3 progressões por crescimento.

No mesmo ano o servidor pode ter as duas progressões.

Vale ressaltar que finalizado o estágio probatório o servidor tem progressão por merecimento de forma automática.

2.2. Avaliação de Desempenho

A avaliação de desempenho estabelecida para fins da progressão por merecimento é regulamentada pelo Decreto nº 20.259, de 2009, tendo cinco componentes de desempenho: resultados, relação estatutária, desempenho individual, desempenho pessoal, restrições de desempenho.

Não há sistema eletrônico para execução da avaliação de desempenho. É feito um levantamento manual dos itens de avaliação no efetivo exercício, e as respectivas notas são inseridas em planilha eletrônica para totalização.

A Comissão de Desenvolvimento Funcional cumpre seu papel conforme descrito no Decreto que regulamenta o Sistema de Avaliação de Desempenho. O programa de

capacitação na prática ocorre sob demanda técnica do setor, e não com base na Avaliação de Desempenho do servidor.

2.3. Tabela de Vencimentos

Na tabela de vencimentos há valores menores que o salário mínimo. Desta forma se faz o pagamento de complementação àqueles com remuneração total menor do que o salário mínimo conforme orientação normativa do Tribunal de Contas.

Foi publicado edital de concurso público em 12 de maio para cargos de nível fundamental (Auxiliar de serviços Gerais Operacionais e Pedreiro), nível médio (Agente Administrativo, Artífice, Operador de Estação de Tratamento de Água e Esgoto), nível técnico (Técnico em Edificações, Técnico em Manutenção Elétrica, Técnico em Manutenção Mecânica) e nível superior (Engenheiro Civil).

Na situação atual são necessárias decisões que embasarão o novo PCCV e a avaliação de desempenho. São essas:

DECISÕES NECESSÁRIAS:

- Definição do tipo de cargo: amplo ou simples?
- Definição se o grupo ocupacional permanece
- Definição do quantitativo de cargos
- Criação de novos cargos?
- Terceirização de alguns cargos?
- Definição se poderá haver alteração da jornada de trabalho
- Definição do percentual entre as progressões
- Definir a quantidade de classes e níveis.
- Avaliação de Desempenho com critérios específicos para cada carreira observando as especificidades dos cargos que o compõem
- Definir o valor inicial para cargos de nível fundamental, tendo em vista o valor do salário mínimo.

3. ANÁLISE JURÍDICA DO DECRETO Nº. 20.259, de 14/12/2009

Nesta análise foi adotada uma legenda de quatro cores (amarelo, verde, roxo, e azul) para cada situação identificada, que é a seguinte:

APONTAMENTO: trecho da legislação em destaque, seja em razão de uma possível necessidade de alteração, ou de análise por parte da Administração em relação à realidade aplicada, e quanto à conveniência em mantê-lo;

OBJETIVO: esclarece o motivo do apontamento e sugere a forma de adequar, alterar ou ainda manter, caso seja o interesse da Administração;

INDICAÇÃO PARALELA: trecho da legislação que foi destacado em razão da pertinência com outras leis que também foram objeto de análise;

SOLICITAÇÕES DA COMISSÃO DE REPRESENTANTES DO SAAE ARACRUZ: trecho da legislação que foi objeto de questionamento por parte da Comissão Municipal.

A APLICAÇÃO DESTE DECRETO COMO REGULAMENTO DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA FINS DE PROGRESSÃO FUNCIONAL ESTABELECIDO PELA LEI MUNICIPAL Nº 3.939/2015, NÃO É ADEQUADA. ISTO PORQUE, O DECRETO, CONFORME EXPRESSAMENTE CONSIGNADO NA SUA EMENTA, SE DESTINOU A REGULAMENTAR A LEI MUNICIPAL Nº 3.238/2009, JÁ REVOGADA.

COM A REVOGAÇÃO DA NORMA, EM TESE, ENCERRA-SE TAMBÉM A VIGÊNCIA DOS SEUS REGULAMENTOS PARA EFEITOS FUTUROS. AINDA QUE A UTILIZAÇÃO DO DECRETO OCORRA POR ANÁLOGIA OU A TÍTULO DE REFERÊNCIA INFORMAL, O MODELO NÃO É JURIDICAMENTE ADEQUADO, ESPECIALMENTE À LUZ DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA LEGALIDADE E DA SEGURANÇA JURÍDICA, DENTRE OUTROS.

ALIÁS, O PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 2º DA LEI Nº 3.939/2015, ESTABELECE EXPRESSAMENTE QUE A PARTIR DA EDIÇÃO DAQUELA NORMA NÃO DEVEM MAIS SER CONSIDERADAS LEIS, PORTARIAS E PROCEDIMENTOS (REGULAMENTOS) ANTERIORES.

NESSE SENTIDO, ENTENDEMOS PELA NECESSIDADE DA EDIÇÃO DE NOVO DECRETO, QUE SE DESTINE A REGULAMENTAR A LEI VIGENTE.

REGULAMENTO DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA OS FINS DE PROGRESSÃO FUNCIONAL DOS SERVIDORES DO QUADRO EFETIVO E ESTÁVEL DO SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO DE ARACRUZ A QUE SE REFERE O DECRETO Nº 20.259 DE DEZEMBRO DE 2009.

TÍTULO I

CAPÍTULO I

DAS DEFINIÇÕES PRELIMINARES E DOS CONCEITOS GERAIS

Art. 1º Este Regulamento trata do Sistema de Avaliação de Desempenho organizacional, coletivo, individual e pessoal para apuração do merecimento e das definições sobre a aplicação da progressão funcional dos servidores do Serviço Autônomo de Água e Esgoto do Município de Aracruz.

(...)

Art. 4º Para fazer jus à progressão, o servidor deverá, cumulativamente:

I. ser efetivo **ou estável**; **O CARÁTER ALTERNATIVO CONTRARIA O ARTIGO 27, I, DA LEI MUNICIPAL Nº 3.939/2015, QUE ESTABELECE COMO REQUISITO PARA A PROGRESSÃO QUE O SERVIDOR SEJA EFETIVO “E” ESTÁVEL.**

II. ter cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre;

III. ter obtido, pelo menos, o grau mínimo na média de suas três últimas avaliações de desempenho apuradas pela Comissão de Desenvolvimento Funcional de acordo com as normas previstas neste Regulamento, observando-se as disposições de transição definidas neste Regulamento.

IV. estar no efetivo exercício do seu cargo, salvo a ocupação de cargo de natureza gerencial no SAAE, e disposições específicas previstas neste Regulamento.

Parágrafo único. Para obter o grau mínimo indicado no inciso III deste artigo, o servidor deverá atingir, pelo menos, 70% (setenta por cento) do total de pontos em sua avaliação de desempenho funcional, conforme disposto neste Regulamento.

(...)

TÍTULO II

DA ESTRUTURA DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO CAPÍTULO I DA ESTRUTURA BÁSICA DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

(...)

SUBSEÇÃO II

DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DOS FATORES DE DESEMPENHO DO COMPONENTE RELAÇÃO ESTATUTÁRIA

(...)

Art. 28. A Categoria “A” de ausências e afastamentos, conforme definida no Artigo 27, deve considerar:

- I. licença gestação;
- II. licença adoção;
- III. licença paternidade;
- IV. férias;
- V. participação em treinamento;
- VI. exercício de cargo em comissão ou função gratificada no SAAE e na Prefeitura de Aracruz;
- VII. júri e outras obrigações legais;
- VIII. missão ou estudo devidamente autorizado;
- IX. luto;
- X. acidente em serviço;
- XI. doação de sangue;
- XII. alistamento como eleitor;
- XIII. falecimento de parentes especificados no Estatuto;
- XIV. casamento;
- XV. faltas, até o máximo de 15 (Quinze) dias durante o mês, por motivo de

doença comprovada por perícia média oficial;

XVI. serviço militar;

XVII. licença para desempenho de mandato eletivo federal, estadual ou municipal;

XVIII. licença para desempenho de mandato classista;

XIX. licença para tratar de doença em pessoa da família;

XX. outras ausências previstas em lei ou de natureza correlata aos que estão enunciadas nos incisos deste artigo, que poderão ser inseridos no componente Relação Estatutária, desde que aprovada e divulgada antes da sua implantação.

§ 1º A avaliação de desempenho individual do servidor no caso das ausências previstas neste Artigo deverá ser realizada com base no desempenho apresentado no período de efetiva prestação de serviço ao SAAE, observando-se o disposto no Artigo 30 deste Regulamento. **NA TÉCNICA LEGISLATIVA. HAVENDO SOMENTE UM PARÁGRAFO NO ARTIGO, O MESMO DEVE RECEBER A DESIGNAÇÃO DE "PARÁGRAFO ÚNICO".**

(...)

Art. 32. Ausências e/ou afastamentos do servidor que interrompem a contagem dos pontos relativos à avaliação do Componente de Relação Estatutária para os fins de direitos e vantagens, deve considerar:

I. licença para tratar de interesses particulares.

§ 1º A Licença para tratar de interesses particulares suspende a contagem do tempo de serviço para os fins de progressão.

§ 2º O chefe imediato deverá efetuar avaliação do servidor no momento imediatamente anterior ao período de Licença para efeitos administrativos de acompanhamento do Desempenho Individual.

§ 3º O servidor deverá efetuar autoavaliação imediatamente anterior ao período de Licença para efeitos administrativos de acompanhamento do Desempenho Individual. **A AUTO-AVALIAÇÃO PREVISTA NESTE DISPOSITIVO PARECE CONTRARIAR OS PRINCÍPIOS DE IMPESSOALIDADE E DA ISONOMIA.**

§ 4º As avaliações de que tratam os parágrafos 2º e 3º deste artigo são referentes ao período de efetivo exercício do servidor contado desde a última avaliação efetuada.

Após o retorno da Licença o servidor deverá continuar a contagem do tempo de efetivo exercício para efeito de progresso. Para compor a avaliação do Desempenho Individual deve-se consultar as informações contidas nas avaliações de caráter administrativo efetuadas antes da Licença.

(...)

SUBSEÇÃO V

DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DOS FATORES DE DESEMPENHO DO COMPONENTE RESTRIÇÕES DE DESEMPENHO

(...)

Art. 56. Os deveres dos servidores, previstos no Estatuto são os seguintes: (ART. 174 DA LEI MUNICIPAL Nº 2.898/2006 – ESTATUTO DOS SERVIDORES DO MUNICÍPIO DE ARACRUZ). Exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo:

- I. ser leal às instituições a que servir;
- II. observar as normas legais e regulamentares;
- III. cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- IV. atender com presteza, sem preferências pessoais:
 - a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por
 - b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situação de interesse pessoal;
 - c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública;
- V. guardar sigilo dos assuntos da Administração Pública sempre que exigido em lei;
- VI. levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo que exerce;
- VII. zelar pela economia do material e pela conservação do patrimônio público;
- VIII. manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- IX. ser assíduo e pontual no serviço;
- X. tratar com urbanidade as pessoas;
- XI. representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder;
- XII. testemunhar, quando convocado, em sindicâncias e processos administrativos;

- XIII. apresentar-se ao serviço em boas condições de asseio e convenientemente trajado ou com o uniforme que for determinado;
- XIV. seguir as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho;
- XV. freqüentar programas de treinamento ou capacitação instituídos ou financiados pela Administração;
- XVI. colaborar para o aperfeiçoamento dos serviços, sugerindo à Administração as medidas que julgar necessárias;
- XVII. providenciar para que esteja sempre atualizado o seu assentamento individual, bem como sua declaração de família;
- XVIII. submeter-se à inspeção médica determinada por autoridade competente;
- XIX. fazer uso do equipamento de proteção individual sempre que exigido.

Art. 57. As proibições ao servidor, previstas no Estatuto dos Servidores, são as seguintes: (ART. 174 DA LEI MUNICIPAL Nº 2.898/2006 – ESTATUTO DOS SERVIDORES DO MUNICÍPIO DE ARACRUZ).

- I. ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato; recusar fé a documentos públicos;
- II. opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou à execução do serviço;
- III. promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;
- IV. atender a pessoas na repartição para tratar de assuntos particulares;
- V. referir-se de modo depreciativo ou desrespeitoso às autoridades públicas ou aos atos do Poder Público, mediante manifestação escrita ou oral, podendo, porém, criticar ato do Poder Público, do ponto de vista doutrinário ou da organização do serviço, em trabalho assinado;
- VI. cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuições que sejam de sua responsabilidade ou de seu subordinado;
- VII. coagir ou aliciar outro servidor no sentido de filiar-se a associação profissional ou sindical ou a partido político;

VIII. retirar, modificar ou substituir, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição, com o fim de criar direitos ou obrigações ou de alterar a verdade dos fatos;

IX. recusar-se ao uso de equipamento de proteção individual destinado à proteção de sua saúde ou integridade física, ou à redução dos riscos inerentes ao trabalho;

X. ingerir bebida alcoólica ou fazer uso de substância entorpecente durante o horário do trabalho ou apresentar-se habitualmente sob sua influência ao serviço;

XI. coagir ou assediar outro servidor para receber favores de qualquer espécie;

XII. valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem em detrimento da dignidade da função pública;

XIII. participar de gerência ou de administração de empresa privada, de sociedade civil, ou exercer comércio e, nessa qualidade, transacionar com o Município, exceto se a transação for precedida de licitação;

XIV. atuar como procurador ou intermediário junto a repartições públicas municipais, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até segundo grau e de cônjuge ou convivente;

XV. receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

XVI. praticar usura sob qualquer de suas formas;

XVII. proceder de forma desidiosa;

XVIII. utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;

XIX. cometer a outro servidor atribuições estranhas às do cargo que ocupa, exceto em situações transitórias de emergência;

XX. exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;

XXI. praticar atos de sabotagem contra o serviço público;

XXII. acumular cargos na forma vedada nesta Lei

(...)

SUBSEÇÃO VI

DAS INFORMAÇÕES PESSOAIS DE AUTO-AVALIAÇÃO DO SERVIDOR

Art. 59. As informações pessoais de **autoavaliação** compõem o requisito a ser cumprido pelo próprio servidor em relação aos diversos aspectos e dimensões que compõem o sistema de avaliação de desempenho. **(A AUTO-AVALIAÇÃO PREVISTA NESTE DISPOSITIVO PARECE CONTRARIAR OS PRINCÍPIOS DA ISONOMIA E DA IMPESSOALIDADE. VERIFICAR ARTIGO 32, § 3º, DESTE DECRETO).**

(...)

Art. 62. As informações pessoais devem se relacionar aos aspectos ou dimensões que se relacionem à:

- I. atividades executadas pelo servidor no decorrer do período de avaliação;
- II. situações que facilitaram a execução das atividades;
- III. situações que dificultaram a execução das atividades;
- IV. situações ou momentos ou circunstâncias que propiciaram aprendizado e desenvolvimento pessoal em relação aos critérios de avaliação: Produtividade no trabalho, qualidade e eficiência no serviço; Aplicação no trabalho; Relacionamento e integração com a equipe; Iniciativa e Interesse; Disciplina e Idoneidade. Os pontos de aprendizado e desenvolvimento devem ser informados;
- V. situações ou momentos ou circunstâncias que propiciaram a oportunidade de ensinar ou transmitir alguma forma de trabalho ou técnica de execução de determinadas atividades;
- VI. situações de trabalho em que o servidor considera que houve desempenho excepcional, justificando a informação prestada;
- VII. indicação dos nomes de colegas de trabalho que podem confirmar as informações prestadas pelo servidor;
- VIII. **opinião pessoal do servidor sobre o seu próprio desempenho no período avaliado, em comparação aos demais colegas de trabalho**, seja da equipe, da seção ou das demais unidades organizacionais.

TÍTULO III

DOS ASPECTOS NORMATIVOS APLICÁVEIS AO PROCESSO DE TOMADA DE DECISÃO ADMINISTRATIVA SOBRE PROGRESSÃO

CAPÍTULO I

DA APURAÇÃO DO MERECIMENTO DO SERVIDOR

(...)

CAPÍTULO II

DOS REQUISITOS LEGAIS PARA A AUTORIZAÇÃO DA PROGRESSÃO DA AUTORIZAÇÃO DA PROGRESSÃO

Art. 72. A autorização de progressão conforme prevista neste Regulamento deve estar vinculada obrigatoriamente à situação econômica e financeira do SAAE, em que, justificadamente, a disponibilidade financeira seja compatível com obrigação de pagar a vantagem aos servidores. **MANTER? IMPLEMENTADAS AS CONDIÇÕES A PROGRESSÃO É DIREITO DO SERVIDOR OU CONVENIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO. VERIFICAR PRECEDENTES JURISPRUDENCIAIS.**

§ 1º A análise da situação financeira do SAAE deverá ser realizada, mediante projeção de resultados, a cada período de 3 (três) anos, de forma a contemplar o período de progressão funcional seguinte ao da sua elaboração.

§ 2º Na análise prevista no parágrafo anterior, deverá constar o percentual de elevação dos gastos com remuneração de pessoal e que servirá de balizamento para a aprovação da quantidade de progressões funcionais de servidores.

§ 3º A análise prevista nos parágrafos anteriores deverá ser objeto de posicionamento da Comissão de Desenvolvimento Funcional e submetida à aprovação do Diretor Geral do SAAE.

Art. 73. A aplicação da progressão funcional é vinculada à capacidade financeira do SAAE, analisada nos termos do Artigo 72, ficando o quantitativo de servidores a ser beneficiado, restrito ao valor total do comprometimento financeiro aprovado anteriormente.

(...)

SEÇÃO III

DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

(...)

Art. 87. A Comissão de Desenvolvimento Funcional é composta pelos seguintes membros:

- I. um membro, para exercer a Presidência da Comissão, indicado pelo Diretor Geral;
- II. um membro originário da Seção de Recursos Humanos, indicado pelo Diretor Geral;
- III. Três servidores efetivos **ou** estáveis escolhidos pelo Diretor Geral dentre os cinco nomes indicados pelos servidores do SAAE, através de eleição. Os servidores eleitos não escolhidos como titulares, serão nomeados como suplentes. **SUBSTITUIR "OU" POR "E". NA FORMA EM QUE SE ENCONTRA HÁ EXIGÊNCIA MAIOR PARA SER ELEITOR DO QUE PARA SER REPRESENTANTE, CONFORME PARÁGRAFO ÚNICO DESTE ARTIGO. NO MAIS, O CARÁTER ALTERNATIVO DO CAPUT PARECE CONTRARIAR O ARTIGO 27, I, DA LEI MUNICIPAL Nº 3.939/2015, QUE ESTABELECE COMO REQUISITO PARA A PROGRESSÃO QUE O SERVIDOR SEJA EFETIVO "E" ESTÁVEL, ISTO PORQUE, SE EXIGE DO AVALIADOR QUALIFICAÇÃO MENOR QUE DO AVALIADO.**

Parágrafo único. O colégio eleitoral que deverá participar de cada uma das eleições deve ser composto por eleitores originários dos cargos efetivos e estáveis do SAAE.

(...)

TÍTULO IV

DOS INSTRUMENTOS GERENCIAIS DE OPERACIONALIZAÇÃO DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

CAPÍTULO I

DOS INSTRUMENTOS GERENCIAIS

(...)

CAPÍTULO II SEÇÃO I

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

(...)

Prefeitura Municipal de Aracruz, 14 Dezembro de 2009.

ADEMAR COUTINHO DEVENS

Prefeito Municipal

4. ANÁLISE JURÍDICA DO PCCV

Nesta análise foi adotada uma legenda de quatro cores (amarelo, verde, roxo, e azul) para cada situação identificada, que é a seguinte:

APONTAMENTO: trecho da legislação em destaque, seja em razão de uma possível necessidade de alteração ou de análise por parte da Administração, tanto em relação à realidade aplicada quanto à conveniência em mantê-lo;

OBJETIVO: esclarece o motivo do apontamento e sugere a forma de adequar, alterar ou ainda manter, caso seja o interesse da Administração;

INDICAÇÃO PARALELA: trecho da legislação que foi destacado em razão da pertinência com outras leis que também foram objeto de análise;

SOLICITAÇÕES DA COMISSÃO DE REPRESENTANTES DO SAAE ARACRUZ: trecho da legislação que foi objeto de questionamento por parte da Comissão Municipal.

Plano de Cargos, Carreiras, e Vencimentos do SAAE-ARA:

Informações Gerais

- Lei Municipal nº 3.939, de 07 de julho de 2015.
- Espécie Legislativa: Lei Ordinária.
- A norma possui 56 artigos e 06 Anexos.
- Segundo informação disponível no site da Câmara Municipal de Aracruz (www.aracruz.es.leg.br), o texto originário da Lei Municipal nº 3.939/2015 não sofreu nenhuma alteração até o momento.
- Processo de Alteração:
 - Iniciativa privativa do Prefeito, na forma do artigo 30, parágrafo único, da Lei Orgânica de Aracruz.
 - Depende de aprovação da maioria absoluta dos membros da Câmara Municipal (artigo 129 do Regimento Interno da Câmara).
 - Votação em turno único (artigo 112 do Regimento Interno da Câmara).
 - Se a matéria for objeto de Projeto de Lei rejeitado ou considerado prejudicado não poderá ser objeto de nova proposta na mesma sessão legislativa/ano legislativo (artigo 34 da Lei Orgânica Municipal).

Observações relacionadas com o trabalho:

- DISPOSITIVOS: Art. 2º, *caput* e parágrafo único; Art. 3º, *caput* e inc. I; Art. 4º; Art. 6º, XV, XVI e XVIII; Art. 7º, *caput*; Art. 9º, *caput*; Art. 11, *caput*; Art. 15, inc. XV; Art. 18, *caput*; Art. 23; Art. 26; Art. 27, § 1º, Art. 28; Art. 29, *caput* e § 1º; Art. 32, *caput* e §§ 8º e 9º; Art. 41; Art. 49; e Art. 52.

LEI Nº 3939, DE 07 DE JULHO DE 2015.

DISPÕE SOBRE A ESTRUTURAÇÃO DO NOVO PLANO DE CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS, VENCIMENTOS E CARREIRA DO SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO DE ARACRUZ - ES E INSTITUI NOVA TABELA DE VENCIMENTOS E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO MUNICIPAL DE ARACRUZ, ESTADO DO ESPÍRITO SANTO; FAÇO SABER QUE A CÂMARA MUNICIPAL APROVOU E EU SANCIONO A SEGUINTE LEI:

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

CAPÍTULO I DO OBJETO

Art. 1º Esta Lei institui o novo Plano de Classificação de Cargos, Vencimentos e Carreira, do Quadro Permanente do SAAE - Serviço Autônomo de Água e Esgoto de Aracruz.

Art. 2º Os objetivos e as diretrizes do Plano de Classificação de Cargos, Vencimentos e Carreira são: **A TECNICA LEGISLATIVA – NA FORMA DO ART. 10, II, DA LEI COMPLEMENTAR 95 OS ARTIGOS DESDOBRAR-SE-ÃO EM PARÁGRAFOS E INCISOS, NÃO SENDO ADEQUADO O DESDOBRAMENTO EM ALÍNEAS, COMO OCORRE NO CASO.**

- Reorganizar a disposição dos cargos da estrutura hierárquica;
- Regulamentar os processos de ingresso no SAAE;
- Regulamentar os processos de progressão por merecimento e por crescimento na carreira dos servidores;

- d) Estruturar os cargos e funções necessárias ao desenvolvimento dos processos da Autarquia;
- e) Estabelecer tratamento justo, ético, e democrático aos servidores.

Parágrafo único. Os assuntos aqui disciplinados substituem leis, portarias, normas e procedimentos anteriormente existentes e devem ser observados pelos gestores de pessoal, conforme preconiza a presente Lei. **PELA TÉCNICA LEGISLATIVA SERIA MAIS ADEQUADA A EXPREÇÃO “REVOGAM” DO QUE “SUBSTITUEM”.**

CAPÍTULO II

DA ESTRUTURA DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 3º Plano de Classificação de Cargos, Vencimentos e Carreira do Serviço Autônomo de Água e Esgoto - SAAE de Aracruz obedece ao regime estatutário e estrutura-se em um quadro que se compõe de:

- I. Parte Permanente está estruturada em grupos ocupacionais e carreiras sendo composta por cargos efetivos e constam do ANEXO II. Com a implantação do presente Plano de Classificação de Cargos, Vencimentos e Carreira ficam criados os cargos constantes do ANEXO IV e extintos os cargos e as vagas constantes do ANEXO V;
- II. - Parte Suplementar, com os respectivos cargos em extinção detalhados no ANEXO III;

Art. 4º A jornada de trabalho é de 40 (quarenta) horas semanais para todos os cargos. É adotada a escala de revezamento para aqueles cargos que atuam em atividades ininterruptas respeitando as orientações estabelecidas no Estatuto de Servidor Público do Município de Aracruz. As horas excedentes a 40 (quarenta) horas semanais trabalhadas em regime de escala de revezamento para

aqueles cargos que atuam em atividades ininterruptas serão remuneradas como horas extras. **VERIFICAR SE NA PRÁTICA TODOS OS SERVIDORES DO SAAE POSSUEM JORNADA DE TRABALHO DE 40 HORAS SEMANAIS.**

(...)

Art. 6º Para efeitos de aplicação do disposto nesta Lei consideram-se os seguintes conceitos:

- I. Quadro de Pessoal: é o conjunto de cargos de provimento efetivo, em comissão e de funções gratificadas constante da estrutura dos órgãos da Autarquia;
- II. Cargo Público: é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades acometidas ao Servidor, criados por lei com denominação própria, número certo e vencimento específico, provido e exercido, na forma da lei;
- III. Grupo Ocupacional: é o conjunto de cargos com semelhanças entre si, quanto ao grau de experiência e conhecimentos necessários para o seu desempenho;
- IV. Carreira: é a série de classes do mesmo grupo ocupacional, semelhantes quanto à natureza do trabalho e hierarquizadas segundo o grau de formação acadêmica. É a possibilidade de desenvolvimento e valorização individual por meio da ascensão funcional, orientada pelas necessidades institucionais;
- V. Código da Carreira: é a identificação da carreira a que o cargo pertence;
- VI. Interstício: é o lapso de tempo ou percentual numérico, estabelecido como mínimo necessário para que o servidor se habilite ao desenvolvimento funcional por meio da progressão por merecimento e progressão por crescimento na carreira;
- VII. Classe: é a letra indicativa da posição de desenvolvimento do cargo na tabela de remuneração, identificando o crescimento profissional dentro da carreira;
- VIII. Nível: é o número indicativo da posição de desenvolvimento do cargo na tabela de remuneração, identificando o crescimento por merecimento;
- IX. Cargo em Comissão: conjunto de atribuições de comando, direção, assessoramento técnico ou especializado, de livre nomeação e exoneração, pelo Diretor Geral cujo provimento se faz em caráter temporário;
- X. Função Gratificada ou Função de Confiança: é a vantagem pecuniária, de caráter transitório, criada para remunerar cargos, em nível de chefia e gerência exercida, exclusivamente por servidores ocupantes de cargos efetivos;
- XI. Vencimento: é a retribuição pecuniária básica, fixada por lei, paga mensalmente ao servidor público pelo exercício das atribuições inerentes ao seu cargo;
- XII. Remuneração: é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pessoais pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em lei;
- XIII. Progressão Funcional: é o mecanismo de desenvolvimento funcional do servidor que ocorre através da progressão por crescimento na carreira e progressão por merecimento;



XIV. Progressão por crescimento na carreira: é a movimentação do empregado da classe onde se encontra para outra classe superior, dentro do mesmo cargo, em função do desenvolvimento profissional e acadêmico, observado o interstício mínimo de 03 (três) anos;

XV. Progressão por merecimento: é a passagem do servidor estável de um nível, representado numericamente, para outro, dentro do mesmo cargo em que se encontra enquadrado, mediante acréscimo de um nível, depois de ter cumprido o interstício de 03 (três) anos de efetivo exercício, observado o Decreto que regulamenta o sistema de avaliação de desempenho; **JÁ FOI EDITADO O REFERIDO DECRETO? ENTENDEMOS QUE A UTILIZAÇÃO DO DECRETO MUNICIPAL Nº 20.259/2009 NÃO É JURIDICAMENTE ADEQUADA, HAJA VISTA QUE O REFERIDO DECRETO, EXPRESSAMENTE, SE DESTINOU A REGULAMENTAR LEI JÁ REVOGADA.**

XVI. Anuênio: é o aumento concedido ao servidor de 1% sobre o seu vencimento por cada ano de efetivo exercício; **BENEFÍCIO TAMBÉM PREVISTO NO ARTIGO 122, § 1º, DO ESTATUTO DOS SERVIDORES DE ARACRUZ (LEI MUNICIPAL Nº 2.898/2006).**

XVII. Quadro Suplementar: conjunto de cargos que serão extintos ao vacar;

XVIII. Competências: são características possíveis de serem identificadas nas pessoas, incluindo conhecimentos, habilidades e atitudes, que viabilizem um desempenho superior vinculado às estratégias e resultados empresariais que agregam valor econômico, social e ambiental a Autarquia e ao colaborador; **VERIFICAR COM A ADMINISTRAÇÃO A ADEQUAÇÃO DO CONCEITO. NÃO SERIA RELACIONADO COM ATRIBUIÇÕES LEGAIS DO CARGO?**

XIX. Lotação: é a unidade administrativa onde o servidor exerce suas atividades.

CAPÍTULO III

DA ESTRUTURA DA CARREIRA DOS SERVIDORES DO SAAE

Art. 7º A estrutura de Carreira dos servidores públicos do SAAE está composta em cinco Carreiras Ocupacionais: **CONCEITO DE CARREIRA ESTABELECIDO NO ART. 6º, IV, DESTA LEI. VERIFICAR A ADEQUAÇÃO ADMINISTRATIVA E JURÍDICA. CADA CARGO NÃO CORRESPONDERIA A UMA CARREIRA? CONCEITO DE CARREIRA ESTABELECIDO NO ART. 6º, IV, DESTA LEI.**

I. Carreira de Auxiliar de Serviços de Saneamento - que compreende os cargos de: Auxiliar de Serviços Gerais Operacionais, Auxiliar de Serviços Gerais Administrativos e Vigilante;

II. Carreira de Operador de Serviços de Saneamento - que compreende os cargos de: Almoxarife, Artífice, Fiscal, Motorista, Operador de Máquinas Pesadas, Operador de Estação de Água e Esgoto e Pedreiro;

III. Carreira de Assistente de Serviços de Saneamento - que compreende os cargos de: Agente Administrativo, Agente de Saneamento e Laboratorista;

IV. Carreira de Técnico de Serviços de Saneamento - que compreende os cargos de: Oficial Técnico, Técnico em Contabilidade, Técnico em Edificações, Técnico em Informática, Técnico em Manutenção Elétrica, Técnico em Manutenção Mecânica, Técnico em Meio Ambiente, Técnico Químico;

V. Carreira de Analista de Serviços de Saneamento - que compreende os cargos de: Contador e Engenheiro.

§ 1º As atribuições desenvolvidas por cada cargo estão estabelecidas no Manual de Descrição de Cargos e fazem parte do presente Plano de Classificação de Cargos, Vencimentos e Carreira como ANEXO I.

§ 2º O Plano de Classificação de Cargos, Vencimentos e Carreira está baseado nos conceitos de cargo, carreira e grupo ocupacional.

§ 3º A Classificação da estrutura de cargos de provimento efetivo distribuídos em grupos ocupacionais e carreira estão discriminadas no ANEXO II desta Lei.

CAPÍTULO IV

DA TABELA DE VENCIMENTOS

(...)

Art. 9º O servidor efetivo e estável que não preencher o requisito de escolaridade de seu cargo ficará posicionado na Classe A e no Nível correspondente ao seu crescimento por merecimento. **CONSULTAR A ADMINISTRAÇÃO SOBRE COMO FUNCIONA NA PRÁTICA ESSA REGRA. EM TESE O SERVIDOR DEVE OBRIGATORIAMENTE ATENDER AO REQUISITO DE ESCOLARIDADE DO CARGO PARA NOMEAÇÃO, POSSE E EXERCÍCIO. CASO A REGRA SE REFIRA SOMENTE AOS SERVIDORES QUE INGRESSARAM ANTES DE DETERMINADA**

EXIGÊNCIA DE NÍVEL ESCOLAR, É NECESSÁRIA ALTERAÇÃO NA REDAÇÃO DO ARTIGO PARA EVITAR INTERPRETAÇÕES EQUIVOCADAS.

(...)

CAPÍTULO V

DO PROVIMENTO DOS CARGOS

Art. 11 Os cargos de provimento efetivo serão preenchidos mediante prévia aprovação em Concurso Público de provas ou de provas e títulos, **observadas a escolaridade** e demais requisitos para o ingresso. **REGRA, A PRINCÍPIO, EM CONFLITO COM O ARTIGO 9º DESTA LEI.**

Parágrafo único. A escolaridade e os requisitos específicos de ingresso de cada cargo constarão em edital do respectivo Concurso Público.

(...)

Art. 15 São requisitos básicos para a nomeação:

- I. nacionalidade brasileira;
- II. gozo dos direitos políticos;
- III. regularidade com as obrigações militares, se do sexo masculino, e com as eleitorais; IV - idade mínima de 18 (dezoito) anos;
- IV. **nível de escolaridade exigido para o desempenho do cargo; REGRA, A PRINCÍPIO, EM CONFLITO COM O ARTIGO 9º DESTA LEI**
- V. habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada; VII - aprovação em concurso público;
- VI. apresentação dos documentos exigidos por lei e pelo edital do concurso, na ocasião da posse;
- VII. inexistência de impedimento legal para ingresso na administração pública municipal;
- VIII. outros requisitos previstos em lei, editais e normas específicas do concurso.

(...)

Art. 18 Fica reservado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 5% (cinco por cento) dos cargos públicos do Quadro de Pessoal do SAAE. REDAÇÃO EM SINTONIA COM O ESTATUTO DOS SERVIDORES DE ARACRUZ (LEI 2898/2006, ART. 4º, § 2º), COM O DECRETO FEDERAL 9.508/2018 (ART. 1º, § 1º) E TAMBÉM COM O ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO ESPÍRITO SANTO (LEI COMPLEMENTAR 46/94, ART. 7º, PARÁGRAFO ÚNICO).

§ 1º O disposto neste artigo não se aplica aos cargos para os quais a lei exija aptidão plena.

§ 2º O candidato com necessidades especiais, aprovado em concurso público será nomeado para a vaga que lhe for destinada, observadas as exigências de escolaridade, aptidão e qualificação profissional, definidas em legislação específica.

(...)

Art. 23 Para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público Municipal, é permitida a contratação por tempo determinado nos termos do Art. 37, inciso IX, da Constituição Federal, e da legislação Municipal específica.

CAPÍTULO VI

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

(...)

CAPÍTULO VII

DA PROGRESSÃO POR MERECIMENTO

Art. 26 Progressão por merecimento é a passagem do servidor estável de um nível representado numericamente, para outro, dentro do mesmo cargo em que se encontrar enquadrado, pelo critério de merecimento, observadas as normas estabelecidas em regulamento específico fixado através de decreto. EXISTE DECRETO REGULAMENTANDO A MATÉRIA? IDENTIFICÁ-LO. ENTENDEMOS QUE A UTILIZAÇÃO DO DECRETO MUNICIPAL Nº 20.259/2009 NÃO É JURIDICAMENTE ADEQUADA, HAJA VISTA QUE O REFERIDO DECRETO, EXPRESSAMENTE, SE DETINOU A REGULAMENTAR LEI JÁ REVOGADA.

Art. 27 Para fazer jus à progressão por merecimento, o servidor deverá, cumulativamente:

- I. ser efetivo e estável;
- II. ter cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontra;
- III. ter obtido pelo menos o grau mínimo na média de suas três últimas avaliações de desempenho apuradas pela Comissão de Desenvolvimento Funcional de acordo com o regulamento;
- IV. estar no efetivo exercício de seu cargo, salvo quando o servidor estiver ocupando cargo de natureza gerencial no SAAE e disposições específicas previstas no Regulamento e legislações que regem a matéria.

§ 1º A promoção por mérito só poderá ser concedida ao servidor após o cumprimento dos requisitos previstos nos incisos I, II, III e IV deste artigo, desde que haja disponibilidade financeira e nos termos do regulamento. MANTER? IMPLEMENTADAS AS CONDIÇÕES A PROGRESSÃO É DIREITO DO SERVIDOR OU CONVENIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO? VERIFICAR PRECEDENTES JURISPRUDENCIAIS.

§ 2º Para obter o grau mínimo indicado no inciso III deste artigo o servidor deverá atingir, no mínimo 70% (setenta por cento) do total de pontos estipulado no regulamento em relação ao conjunto de avaliações que deverão integrar o sistema de avaliação do desempenho do SAAE. Se a pontuação obtida for abaixo de 70% (setenta por cento) o servidor não terá direito a progressão por merecimento.

§ 3º O total de pontos é representado pela soma da pontuação obtida nos diversos conjuntos que compõem o sistema de avaliação de desempenho do SAAE.

Art. 28 Havendo disponibilidade financeira, o servidor que cumprir os requisitos estabelecidos no art. 27 desta Lei passará para o nível de vencimento seguinte, reiniciando-se a contagem de tempo e a anotação de ocorrências, para efeito de nova apuração de merecimento.

Art. 29 O pagamento de progressão por merecimento será concedido de acordo com os recursos financeiros disponíveis para a concessão da promoção por mérito, conforme previsão orçamentária, nos termos previstos no Decreto que regulamenta o sistema de avaliação de desempenho.

§ 1º Não havendo disponibilidade de recursos financeiros suficientes para a concessão da progressão por mérito a todos os servidores que alcançaram o grau mínimo na média de suas três últimas avaliações, o SAAE de Aracruz fará um escalonamento de pagamento, com maior pontuação nos resultados da Avaliação de Desempenho.

§ 2º Toda situação de empate observada na aplicação do sistema de avaliação inclusive o resultado final trianual, terá preferência o servidor que contar maior tempo de efetivo exercício no SAAE, o tempo de serviço no cargo que está ocupando no SAAE e em seguida o mais idoso, respectivamente.

(...)

CAPÍTULO VIII

DA PROGRESSÃO POR CRESCIMENTO NA CARREIRA

Art. 32 Entende-se por progressão por crescimento na carreira a passagem do servidor da classe em que se encontra posicionado para outra superior, dentro do mesmo cargo, desenvolvimento profissional e acadêmico, observado o interstício de 03 (três) anos, conforme segue: **PARECE ESTAR FALTANDO PALAVRA QUE DÊ CONEXÃO/SENTIDO AO TEXTO DO ARTIGO.**

I. CARREIRA DE AUXILIAR DE SERVIÇOS DE SANEAMENTO - serão posicionados:

- a) Na classe A os servidores que apresentarem documentos comprobatórios do Ensino Fundamental Completo;
- b) Na classe B os servidores que apresentarem documentos comprobatórios do Ensino Médio Completo;
- c) Na classe C os servidores que apresentarem documentos comprobatórios do Ensino Superior Completo;
- d) Na classe D os servidores que apresentarem documentos comprobatórios de curso em nível de Pós Graduação Completo "lato sensu" (especialização) reconhecidos pelo órgão responsável.

II. CARREIRA DE OPERADOR DE SERVIÇOS DE SANEAMENTO - serão posicionados:

- a) Na classe A os servidores que apresentarem documentos comprobatórios do Ensino Médio Completo;

b) Na classe B os servidores que apresentarem documentos comprobatórios do Ensino Superior Completo reconhecido pelo órgão responsável;

c) Na classe C os servidores que apresentarem documentos comprobatórios de curso em nível de Pós Graduação Completo de uma especialização "latu sensu", reconhecidos pelo órgão responsável;

d) Na classe D os servidores que apresentarem documentos comprobatórios de curso de Pós Graduação Completo de duas especializações "latu sensu", reconhecidos pelo órgão responsável.

III. CARREIRA DE ASSISTENTE DE SERVIÇOS DE SANEAMENTO - serão posicionados:

a) Na classe A os servidores que apresentarem documentos comprobatórios do Ensino Médio Completo;

b) Na classe B os servidores que apresentarem documentos comprobatórios do Ensino Superior Completo reconhecido pelo órgão responsável;

c) Na classe C os servidores que apresentarem documentos comprobatórios em nível de Pós Graduação Completo de uma especialização "latu sensu", reconhecidos pelo órgão responsável.

d) Na classe D os servidores que apresentarem documentos comprobatórios de Pós Graduação Completo de duas especializações "latu sensu", reconhecidos pelo órgão responsável.

IV. CARREIRA DE TÉCNICO DE SERVIÇOS DE SANEAMENTO - serão posicionados:

a) Na classe A os servidores que apresentarem documentos comprobatórios do Ensino Médio Completo acrescido do Ensino Profissionalizante, quando assim o exigir a descrição do cargo;

b) Na classe B os servidores que apresentarem documentos comprobatórios do Ensino Superior Completo reconhecido pelo órgão responsável;

c) Na classe C os servidores que apresentarem documentos comprobatórios em nível de Pós Graduação Completo de uma especialização "latu sensu", reconhecidos pelo órgão responsável;

d) Na classe D os servidores que apresentarem documentos comprobatórios em nível de Pós Graduação Completo de duas especializações "latu sensu", reconhecidos pelo órgão responsável.

V. CARREIRA DE ANALISTA DE SERVIÇOS DE SANEAMENTO - serão posicionados:

a) Na classe A os servidores que apresentarem documentos comprobatórios do Ensino Superior Completo, reconhecidos pelo órgão responsável;

b) Na classe B os servidores que apresentarem documentos comprobatórios em nível de Pós Graduação Completo de uma especialização "lato sensu", reconhecidos pelo órgão responsável;

c) Na classe C os servidores que apresentarem documentos comprobatórios em nível de Pós Graduação Completo de duas especializações "lato sensu", reconhecidos pelo órgão responsável;

d) Na classe D os servidores que apresentarem documentos comprobatórios de curso em nível de Pós Graduação Completo em mestrado "stricto sensu", reconhecidos pelo órgão responsável.

§ 1º Para fins da progressão por crescimento na carreira será considerada a escolaridade superior ao exigido como requisito do cargo.

§ 2º A progressão por crescimento na carreira será concedida após análise e verificação da regularidade e veracidade da documentação apresentada e cumprido os prazos estabelecidos na presente Lei.

§ 3º O servidor promovido por crescimento na carreira ocupará, na classe superior o nível correspondente àquele que ocupava na classe anterior.

§ 4º A progressão por crescimento na carreira será automática, desde que cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos entre uma progressão por crescimento na carreira e outra, mediante a simples apresentação da titulação obtida pelo integrante do quadro, sendo efetivada no mês subsequente à apresentação do título, através de requerimento protocolizado. Para efeitos de concessão da progressão na carreira será considerada a data da apresentação da documentação comprovando a obtenção do título e não a data da conclusão da formação do servidor.

§ 5º Em nenhuma hipótese será permitido o enquadramento do servidor em classe de carreira superior sem que tenha cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos na classe anterior.

§ 6º O servidor aprovado no estágio probatório terá direito à progressão por crescimento na carreira desde que possua a escolaridade compatível para a referida progressão seguindo o interstício mínimo de 03 (três) anos estabelecido para todos os servidores.

§ 7º Fica vedada a contagem da pontuação de um mesmo curso ou evento em mais de uma progressão por crescimento da carreira.

§ 8º O servidor estável, quando da implantação do presente Plano de Classificação de Cargos, Vencimentos e Carreira que possua escolaridade superior da exigida para o cargo será enquadrado na classe "B" da carreira do respectivo cargo, independente do seu nível de escolaridade e assim sucessivamente seguindo o interstício de 03 (três) anos entre as classes.

§ 9º O servidor a ser nomeado, independente do seu nível de escolaridade será enquadrado na classe "A" da carreira do seu respectivo cargo. Após aprovação no estágio probatório, se possuir escolaridade além da exigida para nomeação será enquadrado na classe "B" e assim sucessivamente seguindo o interstício de 3 (três) anos entre as classes.

NAS SITUAÇÕES DOS §§ 8º E 9º, COMO SÃO TRATADOS OS CASOS EM QUE O SERVIDOR POSSUA QUALIFICAÇÃO PARA ENQUADRAMENTO LEGAL EM CLASSE SUPERIOR À "B"? TANTO NO §8º QUANTO NO §9º HÁ O ENQUADRAMENTO OBRIGATÓRIO NA CLASSE "B" INDEPENDENTE SE O SERVIDOR POSSUI ESCOLARIDADE COMPATÍVEL COM CLASSE "SUPERIOR"?

CAPÍTULO IX

DA CAPACITAÇÃO E DO APERFEIÇOAMENTO

(...)

CAPÍTULO X

DOS CARGOS DO QUADRO SUPLEMENTAR

(...)

Art. 41 Tornam-se cargos em extinção os constantes do Anexo III da presente lei.

QUAL A SITUAÇÃO ATUAL DESSES CARGOS? FORAM DE FATO EXTINTOS?

§ 1º Os cargos pertencentes ao quadro suplementar serão automaticamente extintos no ato de sua vacância, no desligamento definitivo dos respectivos ocupantes, nas seguintes hipóteses:

- I. exoneração;
- II. demissão;
- III. falecimento;
- IV. aposentadoria.

§ 2º Não será aberto concurso público para os cargos pertencentes ao quadro suplementar.

§ 3º O servidor ocupante de cargo pertencente ao quadro suplementar previsto neste artigo não sofrerá redução em sua remuneração e terá direito ao desenvolvimento funcional, bem como todos os demais benefícios enquanto estiver em efetivo exercício.

CAPÍTULO XI

DO QUADRO DE ESTAGIÁRIOS

(...)

CAPÍTULO XII

(...)

CAPÍTULO XIII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

(...)

Art. 49 Aplica-se aos ocupantes de cargos discriminados nesta Lei, o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Aracruz. **SUBSIDIARIAMENTE/NAQUILO QUE NÃO ESTIVER DISCIPLINADO POR ESTA LEI. LEI ESPECÍFICA SOBREPÕE LEI GERAL.**

(...)

Art. 52 São partes integrantes da presente Lei os Anexos I a **VI** que a acompanham. **O ARTIGO FAZ REFERÊNCIA A VI ANEXOS, PORÉM O TEXTO DA LEI Nº**

3.939/2015 PUBLICADO NO SITE DA CÂMARA MUNICIPAL DE ARACRUZ
(www.aracruz.es.leq.br) SÓ POSSUI V ANEXOS.

Art. 53 Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições contrárias.



PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS, E MODELO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – SAAE – ARACRUZ/ES

Relatório da “Fase III – Proposições” do projeto Plano de Cargos e Salários e Modelo de Avaliação de Desempenho, do Serviço Autônomo de Água e Esgoto de Aracruz, ES (SAAE-ARA).

VITÓRIA/ES

OUTUBRO DE 2023

FICHA TÉCNICA

Título do Projeto

Plano de Cargos e Salários, e Modelo de Avaliação de Desempenho

Instituições Envolvidas

Serviço de Abastecimento de Água e Esgoto do Município de Aracruz/ES - SAAE

Fundação Espírito-Santense de Tecnologia – FEST

Área do Conhecimento CNPq

Ciências Sociais Aplicadas

Coordenação Geral

Alvim Borges da Silva Filho, Dr.

Coordenação Técnica

Gilton Luis Ferreira, Dr.

Equipe Técnica

Bianca Gianordoli Teixeira, MSc - Administradora

Carolina Soares de Almeida - Advogada

Fernanda Mayer dos Santos Souza, MSc. - Administradora

Gislaine Mariana de Souza - Estagiária

Isadora Cerqueira Andrade – Estagiária

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	5
2. GESTÃO DE PESSOAL NO SAAE-ARA REFLETIDA NO PCCV	5
2.1. ESTRUTURA DE CARGOS	5
2.2. EVOLUÇÃO FUNCIONAL	7
2.3. BÔNUS DESEMPENHO	8
2.4. PESQUISA SALARIAL	9
3. DECISÕES NECESSÁRIAS	11

1. INTRODUÇÃO

Este relatório se refere apresentação das novas proposições elaboradas que definirão o realinhamento institucional do SAAE-Aracruz/ES (SAAE-ARA) quanto a gestão de pessoas, mais especificamente, quanto ao Plano de Cargos e Salários (PCS), e do modelo de avaliação de desempenho dos servidores.

Foi feito um amplo levantamento da situação administrativa e jurídica, e dos respectivos instrumentos de cada área para sua implementação na gestão de pessoal do SAAE-ARA. Desta forma foram identificadas situações que deverão ser objeto de decisão da administração do SAAE-ARA para que o novo PCS atenda às necessidades da instituição, e contemple de forma harmônica uma perspectiva positiva para seus servidores.

No aspecto administrativo foram destacadas em quadro as decisões que deverão ser tomadas para subsidiar a estruturação do novo PCS. Estas decisões poderão ser objeto de discussão com a equipe técnica de forma a mostrar os efeitos de cada uma e o contexto criado.

2. GESTÃO DE PESSOAL NO SAAE-ARA REFLETIDA NO PCCV

2.1. ESTRUTURA DE CARGOS

A Lei nº 3.939, de 2015 dispõe sobre a estruturação do PCS do SAAE-ARA. A referida lei organiza os cargos em 5 carreiras ocupacionais, sendo uma carreira de nível fundamental, três de nível médio e uma de nível superior. As carreiras são formadas por um conjunto de cargos.

A proposta da equipe técnica da FEST é que a estrutura de cargos do SAAE fique mais enxuta, com cargos divididos por níveis de escolaridade e a extinção dos agrupamentos por carreiras. Além disso, propõe-se a criação de cargos mais amplos e mais oferta de vagas de nível superior. Um dos cargos a serem criados é o de Auditor Fiscal, que é importante para evitar problemas com fiscalização e com o Tribunal de Contas, além de ajudar na gestão de riscos. Nota-se também a necessidade de o SAAE-ARA contar setor ou profissional que aborde as questões de educação ambiental, e a política ambiental da empresa de forma a contemplar uma abordagem em linha com o ESG. A Tabela 1 apresenta uma proposta de cargos.

Tabela 1: Proposta para Cargos no SAAE-ARA

Cargo	Cargos Ocupados	Cargos Vagos	Proposta
Nível Médio			
Agente Administrativo	9	9	9
Operador de ETAE	20	17	20
Nível Técnico			
Técnico de Edificações	1	1	1
Técnico em Manut. Elétrica	2	1	2
Técnico em Manut. Mecânica	1	2	2
Técnico em Meio Ambiente	0	1	1
Técnico em Segurança Trabalho	1	0	1
Técnico Químico	1	0	1
Nível Superior			
Analista de Gestão: Administrador e Contador	1	0	3
Auditor de Controle Interno	-	-	2
Engenheiro	0	2	3
Profissional de Educação Ambiental e ESG	-	-	2

A jornada de trabalho para todos os servidores permanecerá 40 horas semanais. Aconselha-se que os cargos de nível fundamental e de funções que não sejam relacionadas a atividade fim da instituição sejam colocadas em vacância. Estas atividades podem ser terceirizadas ou contratadas dentro de serviços mais amplos.

Dessa forma o SAAE-ARA conseguirá ter mais foco na gestão estratégica da organização, e não somente na parte operacional. A proposta é que 4 cargos sejam colocados em vacância, além de cargos já sugeridos pelo SAAE-ARA. Os cargos são apresentados na Tabela 2. Na questão específica do técnico em informática não se vislumbra como outros profissionais possam absorver suas atribuições devido à especificidade de sua formação e atuação. Talvez um novo cargo na mesma área, mas com formação superior seja uma possibilidade.

Tabela 2: Proposta para Cargos do Quadro Suplementar

QUADRO SUPLEMENTAR		
Cargos	Ocupados	Vagos
Agente de Saneamento	2	0
Almoxarife	2	0
Artífice	18	2
Auxiliar Serv. Gerais Administ.	0	0
Auxiliar de Serv. Gerais Operac.	16	6
Laboratorista	1	0
Fiscal	4	0
Motorista	6	1
Oficial Técnico	2	0
Operador de Máquinas Pesadas	1	0
Pedreiro	2	1
Técnico de Contabilidade	1	1
Técnico em Informática	2	0
Vigilante	4	0

2.2. EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Na lei atual sobre o Plano de Cargos há artigos que deveriam ser tratados no Estatuto ou em lei específica, como anuênio, validade do concurso, provimento, estágio probatório, reserva para deficiente e quadro de estagiários.

Outra questão importante quanto à atual estrutura de cargos, carreiras e vencimentos do SAAE Aracruz é que o Decreto atualmente utilizado como regulamento do sistema de avaliação de desempenho para fins de progressão funcional, qual seja, o de número 20.259/2009, não é adequado para tal finalidade. Isto porque, o aludido Decreto, conforme expressamente consignado na sua ementa, se destinou a regulamentar a Lei Municipal nº 3.283/2209, já revogada.

Com a revogação da norma, em tese, encerra-se também a vigência dos seus regulamentos para efeitos futuros. Aliás, o parágrafo único do artigo 2º do atual Plano de Cargos estabelece expressamente que a partir da edição daquela norma não devem mais ser consideradas leis, portarias e procedimentos (regulamentos) anteriores.

Ainda que a utilização do Decreto 20.259/2009 ocorra por analogia ou a título de referência informal, diante da ausência de outro regulamento, o modelo não é juridicamente adequado, de modo que se faz necessária a edição de novo decreto que se destine a regulamentar propriamente o Plano de Cargos e Salários que estiver em vigência.

Ademais o atual Plano de Cargos, em vigência, estabelece duas formas de progressão: progressão por merecimento e progressão por crescimento na carreira. A proposta da equipe técnica da FEST é a adoção da progressão horizontal e da progressão vertical. A progressão horizontal ocorrerá em um intervalo mínimo de 3 anos, mediante avaliação de desempenho e participação em cursos/eventos relacionados ao cargo. O percentual de aumento será de 3% entre os níveis, considerando a disponibilidade orçamentária e financeira. A progressão vertical poderá ocorrer a cada 7 anos, mediante avaliação de desempenho e apresentação de diploma de curso com nível acima do requisito do cargo, com 10% de aumento. A previsão orçamentária também deverá ser considerada.

2.3. BÔNUS DESEMPENHO

O bônus é um incentivo financeiro concedido ao profissional, anualmente ou semestralmente, com base em indicadores coletivos e/ou individuais, como forma de reconhecimento ao bom desempenho. É uma estratégia de remuneração variável.

Importante destacar que, a concessão de bônus de desempenho no setor público já foi alvo de análise pelo Supremo Tribunal Federal (ADI 6.562), que decidiu pela sua possibilidade.

Conforme entendimento firmado pela Suprema Corte, o denominado bônus de eficiência/desempenho não viola a exigência constitucional de lei específica a fixar e alterar a remuneração dos servidores públicos (art. 37, X da CF/88), desde que observe o teto remuneratório do funcionalismo público.

A remuneração por desempenho deve ser vista de maneira positiva pela Administração Pública e pelos administrados, pois busca dar efetividade ao princípio constitucional da eficiência, melhorando a qualidade do serviço prestado (art. 37, caput c/c art. 39, § 7º da CF/88).

As metas devem ser acordadas antes do período de aferição e o valor da bonificação representa em geral 1 salário ou 1,5 salário (a periodicidade semestral ou anual interfere nesta decisão).

No SAAE-ARA atualmente não há sistema eletrônico para execução da avaliação de desempenho. É feito um levantamento manual dos itens de avaliação no efetivo exercício, e as respectivas notas são inseridas em planilha eletrônica para totalização. É aconselhável que a administração do SAAE-ARA contrate um sistema virtual para a realização da avaliação de desempenho, que possibilite a otimização e a impessoalidade desse processo.

2.4. PESQUISA SALARIAL

A pesquisa salarial foi realizada na CESAN, SANEAR de Colatina, SAAE de Linhares e SAAE de São Mateus, com o objetivo de comparar os vencimentos iniciais dos cargos presentes no Plano de Cargos do SAAE-ARA. Foram também levantados, por meio de fonte secundária, os salários praticados pela AEGEA e pelo setor privado no ES para a lista de cargos do SAAE-ARA

Os resultados da pesquisa são apresentados na Tabela 3.

Tabela 3: Pesquisa Salarial

Observação:	
•	A Cesan terceiriza cargos de nível fundamental.
•	Todos os cargos do SAAE de Aracruz possuem jornada de 40hrs semanais..

Legenda:	
	Cargos em vacância
	Vencimentos equiparados a 40 hrs.

CARGO	SAAE-ARA	CESAN	COLATINA	LINHARES	SÃO MATEUS	MÉDIA PUB.	AEGEA	PRIV. NO ES	MÉDIA PRIV.
FUNDAMENTAL									
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS – ADMINISTRATIVOS	1.161,49	-	1.100,00	1.598,51	1.212,71	1.303,74	1.300,00	1.377,00	1.338,50
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS - OPERACIONAIS	1.161,49	-	1.100,00	1.907,30	1.212,71	1.406,67		1.377,00	1.377,00
VIGILANTE	1.161,49	-	1.100,00	1.598,51	1.212,71	1.303,74		1.377,00	1.377,00
MÉDIO									
ALMOXARIFE	1.858,39	2.356,51	1.100,00	2.602,94	1.273,35	1.833,20	-	2.066,00	2.066,00
ARTÍFICE	1.858,39	2.356,51	1.100,00	2.602,94	1.273,35	1.833,20	-	1.300,00	1.300,00
FISCAL	1.858,39	2.356,51	1.466,67	3.062,26	1.273,35	2.039,70	1.500,00	2.374,00	1.937,00
MOTORISTA	1.858,39	2.356,51	1.100,00	2.602,94	1.528,01	1.896,87	1.480,00	4.299,00	2.889,50
OPERADOR DE MÁQUINAS PESADAS	1.858,39	2.356,51	1.100,00	2.602,94	1.528,01	1.896,87	1.480,00	4.299,00	2.889,50
OPERADOR DE ESTAÇÃO DE TRATAMENTO DE ÁGUA E ESGOTO	1.858,39	2.356,51	1.100,00	2.602,94	1.400,68	1.865,03	1.542,00	2.500,00	2.021,00
PEDREIRO	1.858,39	2.356,51	1.100,00	1.907,30	1.273,35	1.659,29	-	2.029,00	2.029,00
AGENTE ADMINISTRATIVO	2.137,15	2.356,51	1.466,67	2.602,94	1.910,02	2.084,04	1.400,00	1.800,00	1.600,00
AGENTE DE SANEAMENTO	2.137,15	2.356,51	1.100,00	2.602,94	1.273,35	1.833,20	1.500,00	4.000,00	2.750,00
LABORATORISTA	2.137,15	2.356,51	1.100,00	2.602,94	1.273,35	1.833,20	-	-	-
OFICIAL TÉCNICO	2.457,73	2.356,51	1.466,67	2.602,94	1.910,02	2.084,04	1.500,00	2.000,00	1.750,00
TÉCNICO									
TÉCNICO EM CONTABILIDADE	2.457,73	3.368,11	1.600,27	3.062,26	2.122,70	2.538,34	-	5.326,00	5.326,00
TÉCNICO EM EDIFICAÇÕES	2.457,73	3.368,11	1.600,27	3.062,26	2.122,70	2.538,34	2.400,00	5.767,00	4.083,50
TÉCNICO EM INFORMÁTICA	2.457,73	3.368,11	1.600,27	3.062,26	2.122,70	2.538,34	-	-	
TÉCNICO EM MANUTENÇÃO ELÉTRICA	2.457,73	3.368,11	1.600,27	3.062,26	2.122,70	2.538,34	3.990,00	3.816,00	3.903,00
TÉCNICO EM MANUTENÇÃO MECÂNICA	2.457,73	3.368,11	1.600,27	3.062,26	2.122,70	2.538,34	-	4.241,00	4.241,00
TÉCNICO EM MEIO AMBIENTE	2.457,73	3.368,11	1.600,27	3.062,26	2.122,70	2.538,34	-	2.796,00	2.796,00
TÉCNICO QUÍMICO	2.457,73	3.368,11	1.600,27	3.062,26	2.122,70	2.538,34	2.100,00	2.749,00	2.424,50
TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO	2.457,73	3.368,11	1.600,27	3.062,26	2.122,70	2.538,34	2.300,00	6.029,00	4.164,50
SUPERIOR									
CONTADOR	4.178,13	7.638,16	2.643,92	8.058,93	5.094,48	5.858,87	5.000,00	6.000,00	5.500,00
ENGENHEIRO	4.178,13	9.268,49	8.246,70	8.058,93	5.094,48	7.667,15	9.000,00	12.000,00	10.500,00

3. DECISÕES NECESSÁRIAS

Na situação atual são necessárias decisões da gestão do SAAE que embasarão o novo PCS, e a avaliação de desempenho. A partir destas decisões será feita uma avaliação do impacto financeiro que o novo PCS, com suas diretrizes de enquadramento, terá para o SAAE-ARA. As decisões necessárias são:

a) CARGOS

- Definição da estrutura (inclusão; vacância)
- Quantitativo dos cargos

b) TABELAS DE VENCIMENTOS

- Definição dos valores iniciais para construção das tabelas;
- Definição do valor inicial para os cargos de nível fundamental, tendo em vista o valor do salário mínimo;

c) AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

- Definição do % de interstício da progressão horizontal (PH) e da progressão vertical (PV). A PH hoje está em 4%, mas encontra respaldo para passar a 3%. Para a PV propõe-se um interstício de 10% entre cada nível.
- Definição dos critérios específicos para cada grupo de cargos com a mesma escolaridade observando as especificidades dos cargos que o compõem;

BÔNUS DE DESEMPENHO

- Individual e/ou coletivo
- Estabelecer meta/indicador
- Atingimento da meta/indicador (entre 70% e 100%)
- Período de aferição e pagamento da bonificação (semestral ou anual)
- Avaliar a disponibilidade financeira para determinar o valor a ser pago ao servidor (à priori entre 1 salário e 1,5 salário).



RELATÓRIO REVISÃO DAS DESCRIÇÕES DOS CARGOS

Após reunião com o Grupo de Trabalho, segue as alterações referente às descrições dos cargos:

DAS DESCRIÇÃO DOS CARGOS:

1) Nível Fundamental

Cargo: Auxiliar de Serviços Gerais Operacionais

- I. Descrição Sumária:** Auxiliar na operação, manutenção, reparos e ampliações dos sistemas de água e esgoto e, na limpeza e conservação dos locais de trabalho da autarquia.

Alteração: Auxiliar na operação, manutenção, reparos e ampliações dos sistemas de água e esgoto e na **execução** de limpeza e conservação dos locais de trabalho da Autarquia.

Motivo: Manter claro que nas atividades de limpeza e conservação dos locais de trabalho não apenas auxiliará, mas fará a execução.

2) Nível Médio

Cargo: Agente Administrativo

- I. Descrição Detalhada:** elaborar e digitar relatórios, declarações, formulários, planilhas, tabelas, mapas, ordens de compra e serviço, cartas convite, correspondências, documentos escolares e outros documentos em geral;

Alteração: elaborar e digitar relatórios, declarações, formulários, planilhas, tabelas, mapas, ordens de compra e serviço, correspondências e outros documentos em geral;

Motivo: A retirada do termo carta-convite se deu pelo fato de entendermos que se refere à modalidade de licitação na lei federal 8.666/93, não aplicável. A retirada da expressão “documentos escolares” pelo fato de não ter correlação com a rotina da autarquia.

- II. Descrição Detalhada:** atender ao público interno e externo, prestando informações e encaminhando ao setor competente, quando necessário;

Questionamento: Mesmo com essa atribuição no cargo de agente administrativo, é



SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO DE ARACRUZ – ES
Autarquia Municipal – Lei de Criação Nº 10 de 20/04/1967

possível a autarquia terceirizar os serviços de atendimento ao público? Existe algum impedimento legal em caso de terceirização deste serviço?

- III. Observação:** Atualmente, nas atribuições do agente administrativo possuem atividades que são específicas da Gerência Comercial e Setor de Faturamento do SAAE, tais como: Elaborar roteiro de leituras mensais; Gerar os arquivos de leituras e exportar os mesmos e as contas emitidas para o sistema comercial; Realizar a triagem dos serviços executados por meio das requisições e Ordens de Serviço; Efetuar o parcelamento de débitos e recalculer contas; Realizar análise da arrecadação diária; Realizar atualização do cadastro comercial; Emir mapa de faturamento, relatório de dados técnicos e realizar tratamento estatísticos dos dados; Efetuar a baixa dos arquivos de arrecadação dos bancos; Efetuar o fechamento dos boletins diários da arrecadação.

Questionamento: Não identificamos essas atribuições propostas para o cargo de agente administrativo. Necessário incluir uma atribuição que abrange as descritas acima.

Cargo: Artífice

- I. Descrição detalhada:** dirigir veículos (moto e carro) da empresa, quando necessário ao desempenho de suas atribuições;

Alteração: dirigir veículos (moto e carro) no desempenho de suas atribuições;

Cargo: Operador de Estação de Tratamento de Água e Esgoto:

- I. Descrição detalhada:** dirigir veículos (moto e carro) da empresa, quando necessário ao desempenho de suas atribuições;

Alteração: dirigir veículos (moto e carro) no desempenho de suas atribuições;

- II. Descrição detalhada:** operar as instalações da estação de tratamento de água

Alteração: operar as instalações da estação de tratamento de água e esgoto

Motivo: Incluir o termo esgoto para dá amplitude à atividade descrita.

3) Nível Técnico

Cargo: Técnico em Edificações

- I. Requisito:** Curso Técnico em Edificações e/ou Ensino Médio completo com curso



SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO DE ARACRUZ – ES
Autarquia Municipal – Lei de Criação Nº 10 de 20/04/1967

profissionalizante em Edificações, em instituição reconhecida pelo MEC. **Registro profissional no Conselho Regional da Classe.** Carteira Nacional de Habilitação categoria A e B.

Alteração: Curso Técnico em Edificações e/ou Ensino Médio completo com curso profissionalizante em Edificações, em instituição reconhecida pelo MEC. Carteira Nacional de Habilitação categoria A e B.

Motivo: Não é exigência da Autarquia que o técnico possui registro no respectivo conselho.

- II. Descrição Sumária:** Organizar, orientar, controlar e apoiar a execução de trabalhos, de caráter técnico, referente a projetos e obras civis de **saneamento**.

Alteração: Organizar, orientar, controlar e apoiar a execução de trabalhos, de caráter técnico, referente a projetos e obras civis.

- III. Descrição Detalhada:** elaborar esquemas e planos de serviço de obras de construção civil de **saneamento**, seguindo as instruções dos projetos e as indicações técnicas do profissional especialista;

Alteração: elaborar esquemas e planos de serviço de obras de construção civil, seguindo as instruções dos projetos e as indicações técnicas do profissional especialista;

- IV. Descrição Detalhada:** realizar estudos nos locais das obras, fazer medições, analisar amostras de solo e efetuar cálculos, com o objetivo de auxiliar na preparação de plantas e na elaboração de especificações sobre a construção, a reparação e a conservação de edifícios e outras obras de engenharia civil de **saneamento**;

Alteração: realizar estudos nos locais das obras, fazer medições, analisar amostras de solo e efetuar cálculos, com o objetivo de auxiliar na preparação de plantas e na elaboração de especificações sobre a construção, a reparação e a conservação de edifícios e outras obras de engenharia civil.

- V. Descrição detalhada:** dirigir veículos (moto e carro) da empresa, quando necessário ao desempenho de suas atribuições;

Alteração: dirigir veículos (moto e carro) no desempenho de suas atribuições;



Cargo: Técnico em informática

- I. Requisitos:** Curso Técnico em Informática e/ou Ensino Médio completo com curso profissionalizante em Tecnologia da Informação, em instituição reconhecida pelo MEC. **Registro profissional no Conselho Regional da Classe**, quando houver. Carteira Nacional de Habilitação: Categoria A e B.

Alteração: Requisitos: Curso Técnico em Informática e/ou Ensino Médio completo com curso profissionalizante em Tecnologia da Informação, em instituição reconhecida pelo MEC. Carteira Nacional de Habilitação: Categoria A e B.

Motivo: Não é exigência da Autarquia que o técnico possui registro no respectivo conselho.

- II. Descrição detalhada:** dirigir veículos (moto e carro) da empresa, quando necessário ao desempenho de suas atribuições;

Alteração: dirigir veículos (moto e carro) no desempenho de suas atribuições;

Cargo: Técnico Manutenção Elétrica:

- I. Requisitos:** Curso Técnico em Eletrotécnica e/ou Ensino Médio completo com curso profissionalizante em Eletrotécnica, em instituição reconhecida pelo MEC. **Registro profissional no Conselho Regional da Classe**, quando houver. Carteira Nacional de Habilitação categoria A e B.

Alteração: Requisitos: Curso Técnico em Eletrotécnica e/ou Ensino Médio completo com curso profissionalizante em Eletrotécnica, em instituição reconhecida pelo MEC. Carteira Nacional de Habilitação categoria A e B.

Motivo: Não é exigência da Autarquia que o técnico possui registro no respectivo conselho.

- II. Descrição Detalhada:** auxiliar na elaboração, implantação e fiscalização de projetos elétricos, definindo especificações de equipamentos e instrumentos;

Alteração: elaboração, implantação e fiscalização de projetos elétricos, definindo especificações de equipamentos e instrumentos;

Motivo: Retirar o termo auxiliar, e colocar Elaboração.



III. Descrição detalhada: dirigir veículos (moto e carro) da empresa, quando necessário ao desempenho de suas atribuições;

Alteração: dirigir veículos (moto e carro) no desempenho de suas atribuições;

Cargo: Técnico Manutenção Mecânica

I. Requisitos: Curso Técnico em Mecânica e/ou Ensino Médio completo com curso profissionalizante em Mecânica, em instituição reconhecida pelo MEC. **Registro profissional no Conselho Regional da Classe, quando houver.** Carteira Nacional de Habilitação categoria A e B.

Alteração: Requisitos: Curso Técnico em Mecânica e/ou Ensino Médio completo com curso profissionalizante em Mecânica, em instituição reconhecida pelo MEC. Carteira Nacional de Habilitação categoria A e B.

Motivo: Não é exigência da Autarquia que o técnico possui registro no respectivo conselho.

II. Descrição Detalhada: auxiliar na elaboração, implantação e fiscalização de projetos mecânicos;

Alteração: elaboração, implantação e fiscalização de projetos mecânicos;

Motivo: Retirar o termo auxiliar, e colocar Elaboração.

III. Descrição detalhada: dirigir veículos (moto e carro) da empresa, quando necessário ao desempenho de suas atribuições;

Alteração: dirigir veículos (moto e carro) no desempenho de suas atribuições;

Cargo: Técnico em Química:

I. Requisitos: Curso Técnico em Química e/ou Ensino Médio completo com curso profissionalizante em Química, em instituição reconhecida pelo MEC. **Registro profissional no Conselho Regional da Classe, quando houver.** Carteira Nacional de Habilitação categoria A e B. Descrição Sumária

Alteração: Requisitos: Curso Técnico em Química e/ou Ensino Médio completo com curso profissionalizante em Química, em instituição reconhecida pelo MEC. Carteira



SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO DE ARACRUZ – ES
Autarquia Municipal – Lei de Criação Nº 10 de 20/04/1967

Nacional de Habilitação categoria A e B. Descrição Sumária

Motivo: Não é exigência da Autarquia que o técnico possui registro no respectivo conselho.

II. Descrição detalhada: dirigir veículos (moto e carro) da empresa, quando necessário ao desempenho de suas atribuições;

Alteração: dirigir veículos (moto e carro) no desempenho de suas atribuições;

Cargo: Técnico em Segurança do Trabalho

I. Requisitos: Curso Técnico em Segurança do Trabalho e/ou Ensino Médio completo com curso profissionalizante em Segurança do Trabalho, em instituição reconhecida pelo MEC. **Registro profissional no Conselho Regional da Classe, quando houver.** Carteira Nacional de Habilitação categoria A e B.

Alteração: Curso Técnico em Segurança do Trabalho e/ou Ensino Médio completo com curso profissionalizante em Segurança do Trabalho, em instituição reconhecida pelo MEC. Carteira Nacional de Habilitação categoria A e B.

Motivo: Não é exigência da Autarquia que o técnico possui registro no respectivo conselho.

II. Descrição detalhada: dirigir veículos (moto e carro) da empresa, quando necessário ao desempenho de suas atribuições;

Alteração: dirigir veículos (moto e carro) no desempenho de suas atribuições;

4) Nível Superior

Cargo: Engenheiro

I. Requisito: Curso de Nível Superior completo em Engenharia, de acordo com a área de atuação, em instituição reconhecida pelo MEC. Registro no Conselho Regional de Classe.

Alteração: Curso de Nível Superior completo em Engenharia, de acordo com a área de atuação, em instituição reconhecida pelo MEC. Registro no Conselho Regional de Classe. Carteira Nacional de Habilitação categoria A e B.



SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO DE ARACRUZ – ES
Autarquia Municipal – Lei de Criação Nº 10 de 20/04/1967

Motivo: Incluir habilitação para o cargo de engenheiro

II. Descrição detalhada: dirigir veículos (moto e carro) no desempenho de suas atribuições;

Motivo: Incluir a atribuição acima na descrição detalhada do cargo de engenheiro

Aracruz – ES, 24 de janeiro de 2024.

Vagner Pelissari De Marchi
Presidente Grupo Trabalho
Portaria nº 019/2024

Josemar Alves dos Reis
Membro Grupo Trabalho
Portaria nº 019/2024

Renato Alves Pereira
Membro Grupo Trabalho
Portaria nº 019/2024

Wamilda Caldeira Silva
Membro Grupo Trabalho
Portaria nº 019/2024

Admilson Ochioni Segatto
Membro Grupo Trabalho
Portaria nº 019/2024



SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO DE ARACRUZ – ES
Autarquia Municipal – Lei de Criação Nº 10 de 20/04/1967

José Antônio da Silva Correia
Membro Grupo Trabalho
Portaria nº 019/2024

Autenticado em saaeara.com.br



Identificado por José Antônio da Silva Correia, Membro Grupo Trabalho, Autarquia Municipal de Aracruz - ES, em 20/04/2024, conforme MP nº 2.200-2/2001, que institui a Infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.





SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO DE ARACRUZ – ES

Autarquia Municipal – Lei de Criação Nº 10 de 20/04/1967

RELATÓRIO AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Após reunião com o Grupo de Trabalho, segue as alterações referente a tabela e enquadramento:

DA FORMA DE ENQUADRAMENTO

FEST: A priori está proposto ao SAAE-ARA o enquadramento dos funcionários no novo plano na referência cujo valor seja igual, ou imediatamente superior, ao salário atual do funcionário.

Alteração: Enquadrar na Referência inicial da primeira Classe do Grupo a que pertencem na data do enquadramento, ou, não sendo possível, na Classe e Referência que corresponder ao vencimento imediatamente superior

§ 1º Após o enquadramento previsto neste artigo, avançarão 01 (uma) Referência, conforme tabela.

DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Alteração: A progressão horizontal ocorrerá no intervalo mínimo de 03 anos, mediante avaliação de desempenho estratégico e de competência. O percentual entre as referências deverá ser de 4%.

DA TABELA DE VENCIMENTOS

Para a tabela de vencimentos, referente ao nível médio, solicitamos eliminar/excluir o subgrupo A, enquadrando todos os cargos no subgrupo B.

Aracruz – ES, 26 de janeiro de 2024.

Vagner Pelissari De Marchi
Presidente Grupo Trabalho
Portaria nº 019/2024

Josemar Alves dos Reis
Membro Grupo Trabalho
Portaria nº 019/2024

Renato Alves Pereira
Membro Grupo Trabalho
Portaria nº 019/2024



SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO DE ARACRUZ – ES
Autarquia Municipal – Lei de Criação Nº 10 de 20/04/1967

Wamilda Caldeira Silva
Membro Grupo Trabalho
Portaria nº 019/2024

Admilson Ochioni Segatto
Membro Grupo Trabalho
Portaria nº 019/2024

José Antônio da Silva Correia
Membro Grupo Trabalho
Portaria nº 019/2024





SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO DE ARACRUZ – ES

Autarquia Municipal – Lei de Criação Nº 10 de 20/04/1967

ordem decrescente, partindo da maior pontuação até chegar ao limite mínimo estabelecido para progressão.

§ 2º Toda situação de empate observada na aplicação do sistema de avaliação inclusive o resultado final trianual, terá preferência o servidor que contar maior tempo de efetivo exercício no SAAE, o tempo de serviço no cargo que está ocupando no SAAE e em seguida o mais idoso, respectivamente.

A avaliação das condições econômico-financeiras do SAAE para os fins de cobertura das progressões funcionais deverá ser realizada pela Gerência Administrativa com o horizonte de 3 (três) anos, tomando-se como data-base a primeiro ano de sua vigência.

§ 1º A avaliação das condições econômico-financeiras do SAAE deverá indicar o grau de comprometimento financeiro com a inclusão na folha de pagamento do benefício da progressão funcional.

§ 2º O grau de comprometimento financeiro do SAAE é o indicador básico para a definição da quantidade e dos padrões mínimos a serem exigidos dos servidores beneficiados no triênio referido no caput deste artigo.

- **Progressão horizontal (intervalo mínimo de 3 anos): avaliação de competências + avaliação de desempenho estratégico + títulos de qualificação profissional: servidores classificados por nota.**

Alteração: Progressão horizontal (intervalo mínimo de 3 anos): avaliação de competências + avaliação de desempenho estratégico.

- **Progressão vertical (intervalo mínimo de 7 anos): desempenho estratégico + escolaridade acima da avaliação de competências + avaliação de exigido para o cargo: servidores classificados por nota.**

Alteração: Progressão vertical (intervalo mínimo de 3 anos): desempenho estratégico + avaliação de competências + evolução da qualificação.

Para a progressão vertical devem ser obedecidas as seguintes condições e limites:

- I - para a primeira progressão vertical deverá ter completado 07 (sete) anos de efetivo exercício;
- II - Escolaridade acima do requisito do cargo;

Aracruz – ES, 24 de janeiro de 2024.

Vagner Pelissari De Marchi
Presidente Grupo Trabalho
Portaria nº 019/2024



SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO DE ARACRUZ – ES
Autarquia Municipal – Lei de Criação Nº 10 de 20/04/1967

Josemar Alves dos Reis
Membro Grupo Trabalho
Portaria nº 019/2024

Renato Alves Pereira
Membro Grupo Trabalho
Portaria nº 019/2024

Wamilda Caldeira Silva
Membro Grupo Trabalho
Portaria nº 019/2024

Admilson Ochioni Segatto
Membro Grupo Trabalho
Portaria nº 019/2024

José Antônio da Silva Correia
Membro Grupo Trabalho
Portaria nº 019/2024

