

LEI N° 3.238, DE 15/10/2009

**PLANO DE CARGOS E VENCIMENTOS DO
SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO
ARACRUZ - ES**

OUTUBRO/2009

SUMÁRIO

CAPÍTULO I	- DA ESTRUTURA DO QUADRO DE PESSOAL.....	4
CAPÍTULO II	- DO PROVIMENTO DOS CARGOS.....	6
CAPÍTULO III	- DA PROGRESSÃO.....	7
CAPÍTULO IV	- DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.....	9
CAPÍTULO V	- DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL.....	9
CAPÍTULO VI	- DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO.....	10
CAPÍTULO VII	- DA LOTAÇÃO.....	11
CAPÍTULO VIII	- DA MANUTENÇÃO DO QUADRO.....	11
CAPÍTULO IX	- DA CAPACITAÇÃO.....	12
CAPÍTULO X	- DO ENQUADRAMENTO.....	14
CAPÍTULO XI	- DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS.....	14
ANEXOS		

ANEXOS

ANEXO I

- CARGOS DA PARTE PERMANENTE DO QUADRO DE PESSOAL

ANEXO II

- CARGOS DA PARTE SUPLEMENTAR DO QUADRO DE PESSOAL

ANEXO III

- REPRESENTAÇÃO GRÁFICA DOS CARGOS DA PARTE PERMANENTE DO QUADRO DE PESSOAL DO SAAE.

ANEXO IV

- CARGOS DA PARTE PERMANENTE E SUPLEMENTAR DO QUADRO DE PESSOAL HIERARQUIZADAS POR NÍVEIS DE VENCIMENTO.

ANEXO V

- TABELAS DE VENCIMENTOS.

ANEXO VI

- DESCRIÇÃO DOS CARGOS DA PARTE PERMANENTE DO QUADRO DE PESSOAL.

ANEXO VII

- DESCRIÇÃO DOS CARGOS DA PARTE SUPLEMENTAR DO QUADRO DE PESSOAL.

LEI Nº 3.238, DE 15/10/2009.

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

O PREFEITO MUNICIPAL DE ARACRUZ, ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, NO USO DE SUAS ATRIBUIÇÕES LEGAIS, FAZ SABER QUE A CÂMARA MUNICIPAL APROVOU E ELE, EM SEU NOME, SANCIONA A SEGUINTE LEI:

CAPÍTULO I

DA ESTRUTURA DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 1º. O Plano de Cargos e Vencimentos 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, com os respectivos grupos ocupacionais compostos por cargos isolados;

II - Parte Suplementar, com os respectivos cargos em extinção;

Art. 2º. Para os efeitos desta Lei são adotadas as seguintes definições:

I - quadro de pessoal é o conjunto de cargos isolados, cargos de provimento em comissão e de funções gratificadas existentes no SAAE;

II - cargo público é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometido ao servidor público, criado por lei, com denominação própria, número certo e vencimento a ser pago pelos cofres públicos;

III - servidor público é toda pessoa física legalmente investida em cargo público, de provimento efetivo ou em comissão;

VI - cargo isolado é aquele que não constitui carreira;

V - grupo ocupacional é o conjunto de cargos com afinidades entre si quanto à natureza do trabalho ou ao grau de escolaridade exigido para seu desempenho;

VI - nível é o símbolo atribuído ao conjunto de cargos equivalentes quanto ao grau de dificuldade, responsabilidade, grau de instrução, importância do cargo, visando determinar a faixa de vencimentos a elas correspondentes;

VII - vencimento ou vencimento-base é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, com valor fixado em lei, vedada a sua vinculação ou equiparação;

VIII - faixa de vencimentos é a escala de padrões de vencimentos atribuídos a um determinado nível;

IX - padrão de vencimento é a letra que identifica o vencimento atribuído ao servidor dentro da faixa de vencimentos do cargo que ocupa;

X - vencimentos correspondem ao somatório do vencimento do cargo e as vantagens de caráter permanente, estabelecida em lei;

XI - remuneração é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes e temporárias, estabelecidas em lei;

XII - interstício é o lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão;

XIII - progressão é a passagem do servidor de seu padrão de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos do cargo a que pertence pelo critério de merecimento, observadas as normas estabelecidas no Capítulo III desta Lei e em regulamento específico;

XIV - 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 cargo efetivo no SAAE;

XV - cargo de provimento em comissão é o cargo de confiança de livre nomeação e exoneração, a ser preenchido, por servidor preferencialmente efetivo, nos casos, condições e percentuais mínimos estabelecidos em lei.

XVI - enquadramento é o processo de posicionamento do servidor dentro da nova estrutura de cargos, considerando os níveis e tabelas de vencimento constantes dos anexos I, IV e V, respectivamente, e os critérios constantes do Capítulo X desta Lei.

Art. 3º. Os cargos da Parte Permanente do Quadro de Pessoal, com a carga horária e níveis de vencimento estão distribuídos por grupos ocupacionais no Anexo I desta Lei.

Parágrafo único. Os cargos de que trata o caput deste artigo integram os seguintes grupos ocupacionais:

I - Grupo Ocupacional Nível Superior

II - Grupo Ocupacional Apoio Técnico – Administrativo

III - Grupo Ocupacional Operação e Manutenção

IV - Grupo Ocupacional Portaria, Transporte e Conservação Predial.

CAPÍTULO II

DO PROVIMENTO DOS CARGOS

Art. 4º. Os cargos classificam-se em cargos de provimento efetivo e cargos de provimento em comissão.

Art. 5º. Os cargos de provimento efetivo, constantes do Anexo I desta Lei, serão providos:

I - por nomeação, precedida de concurso público de provas ou de provas e títulos, nos termos do inciso II do art. 37 da Constituição Federal;

II - pelas demais formas previstas em lei.

Art. 6º. Para provimento dos cargos efetivos serão rigorosamente observados os requisitos básicos e específicos estabelecidos para cada cargo, constantes do Anexo VI desta Lei, sob pena de nulidade do ato e punição da autoridade responsável, não gerando obrigação de espécie alguma para o SAAE ou qualquer direito para o beneficiário.

Parágrafo único. São requisitos básicos para provimento de cargo público:

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;

V - nível de escolaridade exigido para o desempenho do cargo;

VI - habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada.

Art. 7º. O provimento dos cargos integrantes do Anexo I desta Lei será autorizado pelo Diretor Geral do SAAE mediante solicitação das chefias interessadas, desde que haja vaga, prévia dotação orçamentária para atender às despesas de pessoal e autorização específica na Lei de diretrizes orçamentárias.

§1º. Da solicitação deverão constar:

I - denominação e nível de vencimento do cargo;

II - quantitativo de cargos a serem providos;

III - prazo desejável para provimento;

IV - justificativa para a solicitação de provimento.

§2º. O provimento referido no caput deste artigo só se verificará após o cumprimento do preceito constitucional que o condiciona à realização de concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade de cada cargo, observados a ordem de classificação e o prazo de validade do concurso.

Art. 8º. Na realização do concurso público poderão ser aplicadas provas escritas, orais, teóricas ou práticas, conforme as características do cargo a ser provido.

Art. 9º. O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por igual período.

Art. 10. O prazo de validade do concurso, às condições de sua realização e os requisitos para inscrição dos candidatos serão fixados em edital que será divulgado de modo a atender ao princípio da publicidade.

Art. 11. Não se realizará novo concurso público enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior, com prazo de validade ainda não expirado, para os mesmos cargos.

Parágrafo único. A aprovação em concurso público não gera direito a nomeação, a qual se dará, a exclusivo critério da Direção Geral do SAAE, dentro do prazo de validade do concurso e na forma da lei.

Art. 12. É vedado, a partir da data de publicação desta Lei, o provimento dos cargos em extinção que integram a Parte Suplementar do Quadro do SAAE, estabelecidos no Anexo II desta Lei.

Art. 13. Fica reservado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 5% (cinco por cento) dos cargos públicos do Quadro de Pessoal do SAAE.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica aos cargos para os quais a lei exija aptidão plena.

Art. 14. Compete ao Diretor Geral expedir os atos de provimento dos cargos do SAAE.

Parágrafo único. O ato de provimento deverá, necessariamente, conter as seguintes indicações, sob pena de nulidade:

I - fundamento legal;

II - denominação do cargo provido;

III - forma de provimento;

IV - nível de vencimento do cargo;

V - nome completo do servidor;

VI - indicação de que o exercício do cargo se fará cumulativamente com outro cargo, obedecidos aos preceitos constitucionais, quando for o caso.

Art. 15. Para atender a 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 III DA PROGRESSÃO

Art. 16. A Progressão é a passagem do servidor de seu padrão de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos do cargo a que

pertence, pelo critério de merecimento, observadas as normas estabelecidas no Capítulo III desta Lei e em regulamento específico fixado através de decreto.

Parágrafo único. Na organização do sistema de avaliação de desempenho dos servidores do SAAE, deverão ser considerados, além dos fatores, os componentes relativos ao desempenho individual do servidor, os resultados financeiros e operacionais alcançados pela Instituição, o tempo de serviço efetivo no padrão de vencimento do servidor e outros que forem necessários à verificação do merecimento da progressão que poderão ser regulamentados.

Art. 17. Para fazer jus à progressão, o servidor deverá, cumulativamente:

I – ser efetivo ou 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 o regulamento.

IV - estar no efetivo exercício do seu cargo, salvo as situações previstas no regulamento específico do sistema de avaliação de desempenho.

§ 1º. A progressão 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.

§ 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 de desempenho do SAAE.

§ 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.

§ 4º. O padrão de vencimento é caracterizado pelas letras definidas na tabela de vencimentos e todo servidor que ingressar em cargo de provimento efetivo será enquadrado inicialmente no padrão “A”, do nível correspondente ao cargo que ocupar.

Art. 18. O merecimento é adquirido durante a permanência do servidor em um mesmo padrão de vencimento.

Art. 19. Havendo disponibilidade financeira, o servidor que cumprir os requisitos estabelecidos no art. 17 desta Lei passará para o padrão de vencimento seguinte, reiniciando-se a contagem de tempo e a anotação de ocorrências, para efeito de nova apuração de merecimento.

Art. 20. O pagamento da progressão será concedida de acordo com os recursos financeiros disponíveis para a concessão da progressão, conforme previsão orçamentária, nos termos previstos no regulamento.

§1º. Não havendo disponibilidade de recursos financeiros suficientes para a concessão da progressão 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, nos anos que sucederem à progressão, no qual terão preferência os servidores que contarem 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.

Art. 21. Caso não alcance o grau de merecimento mínimo, o servidor permanecerá no padrão de vencimento em que se encontra, devendo cumprir outro interstício de efetivo exercício exigido no inc. II do art. 17, para efeito de nova apuração de merecimento.

Art. 22. Os efeitos financeiros decorrentes das progressões previstas neste Capítulo vigorarão a partir do primeiro dia do mês subsequente à sua concessão.

Art. 23. As progressões por merecimento serão processadas pelo SAAE, sendo computadas em relação ao período de referência de cada um dos seus componentes descritos no parágrafo único do art. 16 desta lei e nos termos a serem definidos em regulamento específico do sistema de avaliação de desempenho.

CAPÍTULO IV

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 24. A avaliação de desempenho será apurada, anualmente, em Sistema de Avaliação de Desempenho coordenado pela Comissão de Desenvolvimento Funcional.

Art. 25. Os critérios, os fatores e o método de avaliação de desempenho serão estabelecidos e regulamentados através de Decreto.

CAPÍTULO V

DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 26. A Comissão de Desenvolvimento Funcional tem a finalidade principal de coordenar a execução e administrar o sistema de avaliação de desempenho dos servidores do SAAE, conforme o disposto neste Capítulo e em regulamento específico.

Art. 27. A comissão de Desenvolvimento Funcional é constituída por 05 (cinco) membros, quais sejam:

I – um membro, para exercer a função de presidente 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.

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.

Art. 28. A Comissão de Desenvolvimento Funcional terá sua organização e forma de funcionamento definida detalhadamente através de Regulamento.

Art. 29. A alternância dos membros constituintes da Comissão de Desenvolvimento Funcional eleitos pelos servidores verificar-se-á a cada 3 (três) anos de participação, observados, para a substituição de seus participantes, os critérios fixados em regulamentação específica e o disposto neste Capítulo.

Parágrafo único. Nas hipóteses de morte, impedimento, férias ou licenças de qualquer natureza, proceder-se-á a substituição do membro de acordo com o estabelecido neste Capítulo.

CAPÍTULO VI

DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 30. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei, nunca inferior a um salário mínimo, sendo vedada a sua vinculação ou equiparação, conforme o disposto no inciso XIII do art. 37 da Constituição Federal.

Art. 31. Remuneração é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes e temporárias estabelecidas em lei.

Parágrafo único. O vencimento dos ocupantes dos cargos públicos são irredutíveis, ressalvado o disposto no inciso XV do art. 37 da Constituição Federal.

Art. 32. Os cargos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal do SAAE estão hierarquizados por níveis de vencimento no Anexo IV desta Lei.

§ 1º. A cada nível corresponde uma faixa de vencimentos, composta de 12 (doze) padrões de vencimentos designados alfabeticamente de A a M conforme a Tabela de Vencimentos constante do Anexo V desta Lei.

§ 2º. Os aumentos dos vencimentos respeitarão a política de remuneração definida nesta Lei, bem como seu escalonamento e respectivos distanciamentos percentuais entre os níveis e padrões.

Art. 33. A revisão geral dos vencimentos estabelecidos para os cargos de provimento efetivo, bem como para os cargos de provimento em comissão, deverá ser efetuada anualmente, por lei específica, sempre na mesma data e sem distinção de índices, conforme o disposto no art. 37, inciso X da Constituição Federal.

Art. 34. Os proventos dos servidores inativos e o benefício dos pensionistas obedecerão ao disposto na Constituição Federal e em legislação específica.

Art. 35. O Diretor Geral publicará anualmente os valores da remuneração dos cargos públicos do SAAE, conforme dispõe o art. 39, § 6º da Constituição Federal.

CAPÍTULO VII DA LOTAÇÃO

Art. 36. A lotação representa a força de trabalho, em seus aspectos qualitativos e quantitativos, necessária ao desempenho das atividades gerais e específicas do SAAE.

Art. 37. As Gerencias estudarão anualmente com as demais Seções do SAAE, a lotação de todas as unidades em face dos programas de trabalho a executar.

Parágrafo único. Partindo das conclusões do referido estudo, o Diretor Geral apresentará ao Prefeito Municipal de Aracruz proposta de lotação geral do SAAE, da qual deverão constar:

I - a lotação atual, relacionando os cargos com os respectivos quantitativos existentes em cada unidade organizacional;

II - a lotação proposta, relacionando os cargos com os respectivos quantitativos efetivamente necessários ao pleno funcionamento de cada unidade organizacional;

III - relatório indicando e justificando o provimento ou extinção de cargos vagos existentes, bem como a criação de novos cargos indispensáveis ao serviço, se for o caso;

IV - as conclusões do estudo devem ser efetuadas com a devida antecedência para que se preveja, na proposta orçamentária, as modificações sugeridas.

Art. 38. O afastamento de servidor do órgão em que estiver lotado, para ter exercício em outro, ocorrerá mediante prévia autorização do Diretor Geral do SAAE, para fim determinado e por prazo certo.

Parágrafo único. Atendido sempre o interesse do serviço, o Diretor Geral do SAAE poderá alterar a lotação do servidor, *ex-officio* ou a pedido, desde que não haja desvio de função ou alteração de vencimento do servidor.

CAPÍTULO VIII DA MANUTENÇÃO DO QUADRO

Art. 39. Novos cargos poderão ser incorporados à Parte Permanente do Quadro de Pessoal do SAAE, observadas as disposições deste Capítulo.

Parágrafo único. Novas áreas de atuação, especialização e formação poderão ser incorporadas aos cargos previstos no Anexo I desta Lei desde que sejam aprovadas por lei específica.

Art. 40. As Gerências e seções poderão, quando da realização do estudo anual de sua lotação, propor a criação de novos cargos, sempre que necessário.

§ 1º. Da proposta de criação de novos cargos deverão constar:

I - denominação dos cargos que se deseja criar;

II - descrição das respectivas atribuições e requisitos de instrução e experiência, conforme o caso, para provimento;

III - justificativa pormenorizada de sua criação;

IV - quantitativo dos cargos a serem criados;

V - nível de vencimento dos cargos a serem criados.

§ 2º. O nível de vencimento dos cargos deve ser definido considerando-se os seguintes fatores:

I - grau de instrução requerido para o desempenho do cargo;

II - experiência exigida para o provimento do cargo;

III - grau de complexidade e responsabilidade das atribuições descritas para o cargo.

§ 3º. A definição do nível de vencimento deverá resultar da análise comparativa dos fatores dos cargos a serem criados com os fatores dos cargos já existentes na Parte Permanente do Quadro de Pessoal do SAAE.

Art. 41. Cabe ao responsável pela Gerência Administrativa analisar a proposta e verificar:

I - se há dotação orçamentária para a criação do novo cargo;

II - se suas atribuições estão implícitas ou explícitas nas descrições dos cargos já existentes.

Art. 42. Aprovada, a proposta será enviada ao Diretor Geral do SAAE que, se estiver de acordo, a encaminhará, em forma de anteprojeto de Lei ao Prefeito Municipal de Aracruz.

Art. 43. Aprovada a criação dos novos cargos, deverão ser essas incorporadas à Parte Permanente do Quadro de Pessoal do SAAE.

Parágrafo único. Se o parecer do Procurador Geral do Município de Aracruz for desfavorável, este encaminhará cópia da proposta ao Prefeito Municipal, com relatório e justificativa do indeferimento.

CAPÍTULO IX DA CAPACITAÇÃO

Art. 44. Fica instituída como atividade permanente no SAAE a capacitação dos servidores, tendo como objetivos:

I - criar e desenvolver hábitos, valores e comportamentos adequados ao digno exercício da função pública;

II - capacitar o servidor para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados desejados pelo SAAE;

III - estimular o desenvolvimento funcional, criando condições propícias ao constante aperfeiçoamento dos servidores;

IV - integrar os objetivos pessoais de cada servidor, no exercício de suas atribuições, às finalidades do SAAE.

Art. 45. Serão três os tipos de capacitação:

I - de integração, tendo como finalidade integrar o servidor no ambiente de trabalho, através de informações sobre a organização e o funcionamento do SAAE e de transmissão de técnicas de relações humanas;

II - de formação, objetivando dotar o servidor de conhecimentos e técnicas referentes às atribuições que desempenha, mantendo-o permanentemente atualizado e preparando-o para a execução de tarefas mais complexas, com vistas à progressão;

III - de adaptação, com a finalidade de preparar o servidor para o exercício de novas funções quando a tecnologia absorver ou tornar obsoletas aquelas que vinha exercendo até o momento.

Art. 46. O treinamento terá sempre caráter objetivo e prático e será ministrado, direto ou indiretamente, pelo SAAE com a utilização dos seguintes mecanismos:

I - utilização de monitores locais;

II - encaminhamento de servidores para cursos e estágios realizados por instituições especializadas, sediadas ou não no Município;

III - contratação de especialistas ou instituições especializadas, observada a legislação pertinente.

Art. 47. As chefias de todos os níveis hierárquicos participarão dos programas de treinamento:

I - identificando e analisando, no âmbito de cada seção, as necessidades de treinamento, estabelecendo programas prioritários e propondo medidas necessárias ao atendimento das carências identificadas e à execução dos programas propostos;

II - facilitando a participação de seus subordinados nos programas de capacitação e tomando as medidas necessárias para que os afastamentos, quando ocorrerem, não causem prejuízos ao funcionamento regular da unidade administrativa;

III - desempenhando, dentro dos programas de treinamento aprovados, atividades de instrutor;

IV - submetendo-se a programas de treinamento relacionados às suas atribuições.

Art. 48. O Gerente Administrativo, através da Seção de Recursos Humanos, em colaboração com as demais seções de igual nível hierárquico, elaborará e coordenará a execução de programas de treinamento.

Parágrafo único. Os programas de capacitação serão elaborados, anualmente, a tempo de se prever, na proposta orçamentária, os recursos indispensáveis à sua implementação.

Art. 49. Independentemente dos programas previstos, cada chefia desenvolverá, com seus subordinados, atividades de treinamento em serviço, em consonância com o programa de capacitação estabelecido pela Seção de Recursos Humanos, através de:

I - reuniões para estudo e discussão de assuntos de serviço;

II - divulgação de normas legais e aspectos técnicos relativos ao trabalho e orientação quanto ao seu cumprimento e à sua execução;

III - discussão dos programas de trabalho da Seção que chefia e de sua contribuição para o sistema administrativo;

IV - utilização de rodízio e de outros métodos de capacitação em serviço, adequados a cada caso.

CAPÍTULO X

DO ENQUADRAMENTO

Art. 50. Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo do SAAE não sofrerão enquadramento em virtude desta lei, sendo mantidos os enquadramentos realizados nos termos da Lei Municipal nº 2.891/2006, através da portaria SAAE-ARA nº. 035/2006.

Art. 51. Fica vedada a concessão de qualquer gratificação, adicional ou vantagem que não esteja expressamente prevista nesta Lei e no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Aracruz, no que lhe for específico.

Art. 52. Os cargos existentes no Quadro da Parte Permanente de Pessoal do SAAE antes da data de publicação desta Lei ficam automaticamente extintos, passando a vigorar os previstos no Anexo I desta Lei.

Art. 53. Aplica-se aos servidores ocupantes do quadro suplementar todos os direitos e benefícios previstos nesta Lei, conforme enquadramento realizado em lei anterior.

CAPÍTULO XI

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 54. A Jornada de Trabalho dos ocupantes dos cargos efetivos do SAAE poderá ser organizada em regime de escalas de revezamento, observado o disposto no Estatuto dos Servidores do Município de Aracruz.

Art. 55. Dentro de 60 (sessenta) dias, a contar da publicação desta Lei, o Prefeito Municipal regulamentará através de decreto, o sistema de avaliação de desempenho do Servidor para progressão.

Art. 56. A cada ano, definida a proposta orçamentária do SAAE, será expedida, pelo Diretor Geral, os critérios de concessão de progressões propostos pela Comissão de Desenvolvimento Funcional.

Parágrafo único. Os critérios mencionados no caput deste artigo definirão, tendo em vista as disponibilidades orçamentárias, os quantitativos de progressões possíveis e a sua distribuição por cargo.

Art. 57. Os vencimentos previstos na Tabela do Anexo V serão devidos a partir da publicação desta lei.

Art. 58. A computação dos pontos relativos ao período de 2006 a 2008 em que os servidores não sofreram avaliações nos termos da lei 2.891/2006, serão regulamentados no decreto que regerá o sistema de avaliação de desempenho que será elaborado a partir desta lei.

Art. 59. São partes integrantes da presente Lei os Anexos I a VII que a acompanham.

Art. 60. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Prefeitura Municipal de Aracruz, 15 de Outubro de 2009.

ADEMAR COUTINHO DEVENS
Prefeito Municipal