PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE PEABIRU
Praça Eleutério Galdino de Andrade, 21 - Fone-Fax (44) 3531 – 2121
CNPJ – 75.370.148/0001-17 - CEP – 87250-000 Peabiru – Paraná

PREFEITURA DE PEABIRU
SECRETARIA GERAL
PUBLICADO
Jornal: Diário Oficial Pág. 16
Data: 1 / 12 / 23
Edição nº: 327
Visto: Jamundo

LEI N.º 1610/2023

Dispõe sobre a reformulação do Plano de Cargos, Carreiras, Vencimentos e Vantagens dos Servidores Públicos do Serviço Autônomo de Água e Esgoto de Peabiru-PR e dá outras providências.

A Câmara Municipal de Peabiru, Estado do Paraná, aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

SEÇÃO I
DA REFORMULAÇÃO

Art. 1º Fica, por meio da presente Lei, reformulado, o Plano de Cargos, Carreiras, Vencimentos e Vantagens dos Servidores Públicos da Administração Indireta de Peabiru (SAAE).

SEÇÃO II
DA COMPOSIÇÃO DO QUADRO

Art. 2º O plano instituído por esta Lei aplica-se a todos servidores efetivos, do Quadro de Pessoal do Serviço Autônomo de Água e Esgoto de Peabiru (Administração Indireta), vinculado ao Regime Próprio de Previdência Social.

Art. 3º O Quadro dos Servidores do SAAE de Peabiru é constituído por:

I - quadro estrutural dos Cargos de Provimento Efetivo;
II - quadro de Provimento em Comissão;
III - quadro dos Cargos Comissionados;
IV - quadro de Funções Gratificadas.

Art. 4º Para os efeitos desta Lei, considera-se:

I - Sistema de Evolução Funcional: o conjunto de possibilidades proporcionadas pela Administração Pública Indireta baseado nos princípios de qualificação profissional e de desempenho, que assegurem aos servidores aperfeiçoamento, capacitação periódica e condições indispensáveis a sua ascensão funcional;

II - Plano de Carreira: o conjunto de níveis de um cargo organizado em sequência e disposto hierarquicamente, de acordo com a complexidade e responsabilidade que apresentem e observados os requisitos mínimos de escolaridade, qualificação e experiência profissional no serviço público;

III - Cargo de Carreira: é o que se escalona em classes, por acesso privativo de seus titulares, até o da mais alta hierarquia profissional;

IV - Piso Inicial: é a retribuição pecuniária devida a todos os servidores do SAAE, considerando a classe em que estiver enquadrado e o Nível inicial do cargo que ocupa, de acordo com os anexos integrantes desta lei;

V - Promoção horizontal: é a passagem do servidor do SAAE de uma classe para a imediatamente seguinte, nos termos definidos nesta Lei;

VI - Promoção vertical: é a passagem de um nível para outro dentro do mesmo cargo, nos termos definidos nesta Lei;

VII - Nível: é o símbolo indicativo do valor da promoção horizontal pago ao servidor do SAAE, pelo critério de merecimento e de antiguidade;

VIII - Símbolo: é a indicação dos cargos de provimento em comissão e das funções gratificadas com o correspondente valor remuneratório;

IX - Cargo público: é criado por lei, em número certo, com denominação própria, remunerado pelos cofres da Administração Indireta, ao qual corresponde um conjunto de atribuições e funções cometidas ao servidor público;

X - Cargo em Comissão: é o que só admite provimento em caráter provisório;

XI - Função: é a atribuição ou conjunto de atribuições conferidas individualmente a servidores para a execução de serviços, encargos ou obrigações;

XII - Grupo ocupacional: o conjunto de cargos segundo a correlação e afinidade entre as atividades, a natureza do trabalho ou o grau de conhecimento necessário ao exercício das respectivas atribuições;

XIII - Classe: a divisão da carreira que demonstra a amplitude funcional do cargo no sentido horizontal/vertical e as correspondentes retribuições pecuniárias;

XIV - Vencimento: a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, conforme classes e níveis, e somente poderá ser fixado ou alterado por lei específica, observado a iniciativa privativa em cada caso, assegurada a revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices;

XV - Remuneração: o vencimento do cargo de carreira acrescido das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias estabelecidas nesta lei;

XVI - Proventos: a retribuição paga mensalmente ao servidor aposentado e ao pensionista;

XVII - Quadro: o conjunto de cargos e funções pertencentes à estrutura organizacional do SAAE;

Art. 5º O sistema de carreiras atenderá às diretrizes estabelecidas pelo presente diploma legal, oportunizando aos seus membros condições de desenvolvimento e qualificação profissionais, em consonância com os princípios e fins da administração pública municipal indireta.

CAPÍTULO II
DOS CARGOS PROVIDOS POR CONCURSO E OS DE LIVRE NOMEAÇÃO

SEÇÃO I
DO PREENCHIMENTO

Art. 6º Os cargos de provimento efetivo do SAAE que constam do Anexo III só poderão ser preenchidos por concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme se dispuser em regulamento, ressalvado as contratações de caráter temporário e de excepcional interesse público.

Art. 7º Os cargos de provimento em comissão do SAAE são de livre nomeação e exoneração do diretor do SAAE e se destinam apenas às atribuições de chefia e assessoramento.

Parágrafo único. O regime de trabalho para os ocupantes dos cargos referidos neste artigo será estatutário, não sendo devido qualquer acréscimo remuneratório pela realização de tarefas fora do horário normal de expediente e nem o acúmulo de outra função ou atividade remunerada.

SEÇÃO II
DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Art. 8º Os Cargos de Provimento Efetivo, são os constantes do Anexo III, parte integrante desta Lei, subdivididos em grupos ocupacionais.

§ 1º A Tabela de Vencimentos dos cargos de provimento efetivo está declinada no Anexo IV.

§ 2º A jornada de trabalho semanal dos servidores investidos em cargos de provimento efetivo é de 40 (quarenta) horas, havendo, também, cargos com jornada de 20 (vinte), nos termos do Anexo III.

SEÇÃO III
DOS CARGOS EM COMISSÃO

Art. 9º O Serviço Autônomo de Água e Esgoto (SAAE) não dispondo de servidores efetivos em condições de ocuparem ou responderem por cargos em comissão, estes tidos de confiança, poderá nomear pessoas de outras esferas de governo ou da iniciativa privada, desde que possuam habilidade profissional para ocupar os cargos em comissão.

Art. 10 Os cargos em comissão são providos por livre nomeação e exoneração pelo diretor do SAAE e se destinam apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento, terão caráter provisório, dedicação exclusiva e percentual de disponibilidade mínima de 10% para os servidores de carreira, nos termos do art. 37, inciso V, da CF.

Parágrafo único. Serão observados os enunciados do Prejulgado 25, do TCE-PR.

Art. 11 Os cargos em comissão estão definidos no Anexo I, da presente Lei.

Parágrafo único. A Tabela de Vencimentos dos cargos de Provimento em Comissão é a constante do Anexo II, integrante desta Lei.

SEÇÃO IV
DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS AOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Art. 12 As Funções Gratificadas, Símbolo FG, são as constantes do Anexo V, integrante desta Lei, tem como essência o elemento confiança, são de livre designação pelo diretor do SAAE e correspondem à atribuição de valor pecuniário, em caráter complementar, a servidores investidos em cargos de provimento efetivo, designados para o exercício de funções, no âmbito da organização administrativa do SAAE, de:

I - direção, chefia ou assessoramento;

II - titular de setor, serviço, unidade ou gabinete.

§ 1º A atribuição de função gratificada a servidor em estágio probatório garante ao mesmo todos os direitos desta Lei, não interferindo na contagem de tempo de serviço para fins de cumprimento do período de estágio probatório.

§ 2º O servidor que receber função gratificada não fará jus à gratificação por horas extraordinárias, período noturno ou sobreaviso.

Art. 13 A convocação para trabalho em Função Gratificada será feita por Portaria do diretor do SAAE sem fixar o tempo de duração.

Art. 14 Em qualquer tempo, a juízo da Administração do SAAE a convocação do servidor para a Função Gratificada cessará, independentemente de tempo de serviço prestado, quando:

a) deixar de corresponder à conveniência do serviço;
b) tornar-se desnecessário ao serviço;
c) for requerido pelo interessado.

Art. 15 Ao servidor convocado para a Função Gratificada é assegurado direito à percepção da respectiva gratificação, quando afastado por motivo de férias, casamento, luto, faltas justificadas e licença para tratamento de saúde, à gestante, à paternidade e à adotante, e licença para tratamento em pessoa da família até trinta dias.

CAPÍTULO III
DO PLANO DE CARGOS

SEÇÃO I
DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

Art. 16 O Plano de Cargos do SAAE será integrado por cargos providos em carreira e de cargos providos em comissão, cujas respectivas atribuições correspondem ao exercício de trabalhos continuados indispensáveis ao desenvolvimento do serviço público indireto do Município.

Art. 17 Os cargos de cada um dos grupos ocupacionais, os quais formam o PLANO DE CARGOS, são os constantes da "Estrutura de Cargos", Anexo III, integrante da presente Lei.

Art. 18 Na estrutura de cargos, Anexo III, cada cargo possui uma classe, formando o padrão funcional, com Nível de I a XVII e Grau de A a J, além da denominação do cargo, do número de vagas e da carga horária.

Art. 19 A estrutura básica dos cargos fundamenta-se na similaridade, classificados de acordo com a natureza profissional, escolaridade exigida e complexidade de suas atribuições, consistindo nos seguintes grupos ocupacionais:

I - Grupo Ocupacional Profissional;
II - Grupo Ocupacional Administrativo;
III - Grupo Ocupacional Manutenção;
IV - Grupo Ocupacional Operacional.

Art. 20 Das vagas dos cargos previstos na "Estrutura de Cargos", Anexo III, ficam reservados 5% (cinco por cento) aos portadores de deficiência física, conforme determina o inciso VIII, do artigo 37, da Constituição Federal.

Art. 21 O Grupo Ocupacional Profissional abrange cargos que exigem conhecimentos e formação em nível superior e elevado grau de atividade mental.

Art. 22 O Grupo Ocupacional Administrativo, abrange cargos que exigem conhecimentos e formação em nível de ensino médio, pós-médio ou curso específico, com atribuições que se caracterizam pela atuação com grau médio de atividade mental e pouco esforço físico.

Art. 23 Os Grupos Ocupacionais Manutenção e Operacional, abrangem cargos que requerem formação escolar básica, conhecimentos práticos do trabalho, caracterizados pela rotina e predominância de esforço físico e execução operacional.

SEÇÃO II
DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Art. 24 Os cargos de provimento efetivo constantes desta Lei serão recrutados, selecionados e preenchidos somente por concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme se dispuser em regulamento, ressalvando-se as contratações de caráter temporário e de excepcional interesse público.

Art. 25 Os cargos em comissão são providos por livre nomeação e exoneração pelo diretor do SAAE, e se destinam apenas às atribuições de chefia e assessoramento, submetendo-se à dedicação exclusiva.

Art. 26 O enquadramento dos novos recrutados e selecionados para provimento dos cargos efetivos será feito sempre na referência inicial de cada categoria funcional, qual sejam: algarismo "I" e letra "A".

§ 1º Para todos os efeitos do disposto no caput o período de estágio probatório para os novos empossados em cargo de provimento efetivo é de 36 (trinta e seis) meses.

§ 2º A aquisição da estabilidade ao final do estágio probatório fica condicionada à aprovação do servidor na avaliação de desempenho funcional.

Art. 27 O servidor efetivo que provir outro cargo, por força de concurso público, iniciará nova contagem de tempo para fins evolução na carreira e para o estágio probatório.

Parágrafo único. Para os fins do disposto no caput o estágio probatório não será interrompido caso o servidor empossado seja nomeado em comissão para outro cargo.

SEÇÃO III
DA CRIAÇÃO DE NOVOS CARGOS

Art. 28 A criação de novo cargo, além do cumprimento das exigências constantes do art. 169 da Constituição Federal, está condicionada às seguintes exigências:

I - denominação do cargo;
II - padrão de vencimento dentro da tabela prevista nesta Lei;
III - descrição sintética e/ou analítica das suas atribuições e requisitos para provimento;
IV - condições de trabalho, incluindo o horário semanal, o ambiente e outros requisitos específicos;

V - grau de escolaridade; e
VI - idade mínima de dezoito anos.

SEÇÃO IV
DOS VENCIMENTOS E REMUNERAÇÃO

Art. 29 Consideram-se vencimentos a contrapartida em espécie, regularmente paga pelo SAAE, por período mensal de trabalho, ao servidor ocupante de cargo efetivo, pelo serviço prestado.

§ 1º O servidor perceberá vencimento proporcional ao período mensal, quando o período de prestação de serviços for inferior ao mensal.

§ 2º As faltas ao serviço, não justificadas, ou não comprovadas, serão descontadas do vencimento mensal do servidor, computadas para efeito de concessão de férias.

Art. 30 Remuneração é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo ou função, que compreende o vencimento relativo à Classe em que se encontra, acrescido das vantagens e acréscimos legais.

§ 1º Integram a remuneração os adicionais e as gratificações.

§ 2º Sobre o montante da remuneração incidirá contribuição previdenciária mensal, encargos e contribuições, de conformidade com o que dispuser a legislação pertinente.

Art. 31 A remuneração de contribuição é o valor constituído de vencimentos, adicionais, gratificações de qualquer natureza, bem como vantagens pecuniárias de caráter permanente, excluídos:

I - salário-família;
II - diária;
III - ajuda de custo;
IV - indenização de transporte;
V - adicional pela prestação de serviços extraordinários;
VI - adicional noturno;
VII - adicional de insalubridade, de periculosidade ou pelo exercício de atividades penosas;
VIII - adicional de férias;
IX - outras parcelas cujo caráter indenizatório estejam definido em lei.

Art. 32 A data-base para revisão dos vencimentos dos servidores do SAAE é 1º de abril de cada ano e será idêntica ao do funcionalismo público da Administração Direta.

Art. 33 Os valores dos vencimentos, serão os constantes dos anexos integrantes desta Lei.
Parágrafo único. O subsídio do Diretor do SAAE e suas correções, serão equiparados ao subsídio dos Secretários Municipais.

Art. 34 A remuneração mensal de qualquer servidor público do SAAE não poderá ser superior aos subsídios do Prefeito Municipal.

SEÇÃO V
DA CARREIRA

Art. 35 Considera-se Plano de Carreira a distribuição dos cargos públicos em grupos ocupacionais, em categorias funcionais e os diferentes níveis e graus de vencimentos.

Art. 36 O servidor integrante do Plano de Carreira terá oportunidade de participar da "Progressão Funcional", denominação da promoção horizontal e da promoção vertical, ou seja, terá acesso a níveis promocionais de I a XVII e também acesso aos graus promocionais A à J.

SEÇÃO VI
DAS LIMITAÇÕES DAS CLASSES

Art. 37 O cargo de carreira é escalonado em classes ou níveis e de acordo com o art. 14º, § (parágrafo) 5º, inciso I, da Lei 174, de 11 de novembro de 1994, é limitado às classes A, B, C, D, E, F, G e H portanto haveria por esta legislação pretérita, 01 (uma) progressão de 2% a cada dois anos, por merecimento, se obedecidas as regras do "ANEXO I - DA AVALIAÇÃO DOS CARGOS", da sobredita Lei, perfazendo 2%, haja vista que classe inicial da carreira do servidor é na simbologia "A".

Parágrafo único. Já no quesito progressão por tempo de serviço, tido na mesma norma jurídica como CLASSES/ESTÁGIO I a VII, as promoções se limitariam à 7 (sete) avanços de 2%, perfazendo 14%, visto que a simbologia inicial da carreira é representada pelo algarismo I.

Art. 38 Entretanto, pelo princípio da igualdade entre os servidores públicos da Administração Direta e Indireta, as progressões ficarão assim dispostas:

I - horizontais, representadas por 16 progressões por tempo de serviço à razão de 2% a cada dois anos, perfazendo um total de 32% (I à XVII);
II - verticais, representadas por 8 promoções por merecimento à razão de 2% a cada dois anos, perfazendo 14% (A à H).

Parágrafo único. Assim, a somatória das progressões horizontais e verticais, atingirá no final da carreira, o percentual de 46%, identicamente ao total do Poder Executivo previsto no seu Plano de Cargos.

SEÇÃO VII
DA DEPENDÊNCIA DE LEI

Art. 39 A criação ou extinção de cargo ou de função pública depende de lei, da existência de dotação orçamentária e da disponibilidade de recursos financeiros e têm por finalidade atender conveniências e necessidades administrativas e de serviço, sendo vedada a transformação ou reenquadramento de cargos.

Parágrafo único. A alteração da denominação poderá ocorrer por ato próprio do Governo Municipal, desde que não caracterize novo provimento.

CAPÍTULO IV
DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

SEÇÃO I
DAS PROMOÇÕES

Art. 40 A progressão funcional se dará através de:

I - Promoção horizontal, por tempo de serviço e por merecimento (I à XVII);
II - Promoção vertical, por tempo de serviço, merecimento e escolaridade (A à H).

SEÇÃO II
DA PROMOÇÃO HORIZONTAL

Art. 41 Haverá promoção de 2% a cada biênio de interstício, na ordem horizontal, por tempo de serviço e merecimento, exceto o primeiro avanço que se dará após 5 anos, em face do estágio probatório de três, perfazendo 32%, calculado da seguinte forma:

I - vencimento inicial;
II - 2% (dois por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 5 anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao SAAE de Peabiru;
III- 4% (cinco por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 7 anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao SAAE de Peabiru, cessando o adicional de 2%;
IV- 6% (seis por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 9 anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao SAAE de Peabiru, cessando o adicional de 4%;
V - 8% (oito por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 11 anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao SAAE de Peabiru, cessando o adicional de 6%;
VI- 10% (dez por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 13 anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao SAAE de Peabiru, cessando o adicional de 8%;
VII - 12% (doze por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 15 anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao SAAE de Peabiru, cessando o adicional de 10%;
VIII - 14% (quatorze por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 17 anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao SAAE de Peabiru, cessando o adicional de 12%;
IX - 16% (dezesseis por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 19 anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao SAAE de Peabiru, cessando o adicional de 14%;
X - 18% (dezoito por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 21 anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao SAAE de Peabiru, cessando o adicional de 16%;
XI - 20% (vinte por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 23 anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao SAAE de Peabiru, cessando o adicional de 18%;
XII - 22% (vinte e dois por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 25 anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao SAAE de Peabiru, cessando o adicional de 20%;
XIII - 24% (vinte e quatro por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 27 anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao SAAE de Peabiru, cessando o adicional de 22%;
XIV - 26% (vinte e seis por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 29 anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao SAAE de Peabiru, cessando o adicional de 24%;
XV - 28% (vinte e oito por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 31 anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao SAAE de Peabiru, cessando o adicional de 26%;

XVI - 30% (trinta por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 33 anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao SAAE de Peabiru, cessando o adicional de 28%;

XVII - 32% (trinta e dois por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 35 anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao SAAE de Peabiru, cessando o adicional de 30%.

§ 1º Somente será admitida a utilização dos novos "vencimentos básicos" constantes no Anexo III, para as promoções ocorridas por contagem de tempo, posteriores à data de publicação desta Lei.

§ 2º Para eventuais promoções pretéritas, serão os "vencimentos básicos" pretéritos.

§ 3º Exclusivamente o tempo de serviço no quadro efetivo do SAAE, mesmo em cargos ou empregos públicos, que não o de provimento, será contado para fins de adicional por tempo de serviço.

§ 4º Não será beneficiado com a promoção horizontal o servidor em estágio probatório, em disponibilidade, suspenso, em licença para tratar de assuntos de interesses particulares, ou que, no período abrangido para a progressão, auferir desempenho aquém da média exigida para aprovação, conforme o estabelecido em ato próprio.

§ 5º O servidor que tenha sofrido penalidades, com exceção à de advertência, e os em licença na forma do que dispuser a legislação própria, perdem o direito à promoção horizontal.

§ 6º Não serão prejudicados, na promoção horizontal, os servidores designados para função gratificada ou investidos em cargos de provimento em comissão ou em exercício de mandato classista.

Art. 42 O servidor promovido passará ao Nível superior e iniciar-se-á novo interstício para efeito de nova promoção.

Art. 43 Cada promoção horizontal será objeto de um ato administrativo, representado por portaria.

Art. 44 Os servidores efetivos do Quadro de Pessoal do SAAE, quando da publicação da presente Lei, terão enquadramento direto no Nível a que fizerem jus na ascensão horizontal, desde que tenham o tempo de serviço necessário.

SEÇÃO III
DA PROMOÇÃO VERTICAL

Art. 45 A promoção vertical, é a ascensão do servidor do SAAE para um grau superior aquele a que encontra-se, dentro do mesmo grupo ocupacional.

§ 1º Será de 2 (dois) anos o interstício para o servidor concorrer a promoção vertical, limitada a 8 (oito) ascensões durante a carreira, não contando-se o estágio probatório.

§ 2º Os graus serão representados pelas seguintes letras A, B, C, D, E, F, G e H.

§ 3º O grau A corresponde ao vencimento inicial da carreira.

Art. 46 A cada grau corresponderá um coeficiente de valorização funcional, incorporado ao vencimento básico, da seguinte forma:

I - Grau A - início da contagem da carreira, salientando que o estágio probatório de 3 anos não faz parte da contagem desta ascensão, que inicia-se após a aprovação deste ciclo;
II - Grau B - decorridos 5 anos: 2% do vencimento base;
III - Grau C - decorridos 7 anos: 4% do vencimento base;
IV - Grau D - decorridos 9 anos: 6% do vencimento base;
V - Grau E - decorridos 11 anos: 8% do vencimento base;
VI - Grau F - decorridos 13 anos: 10% do vencimento base;
VII - Grau G - decorridos 15 anos: 12% do vencimento base;
VIII - Grau H - decorridos 17 anos: 14% do vencimento base.

§ 1º Os servidores concursados do Serviço Autônomo de Água e Esgoto -SAAE, terão a promoção vertical (merecimento/escolaridade), legalmente obtida, desde a sua admissão até a data da publicação desta lei, incorporadas ao vencimento básico, conforme previsto na terceira coluna, do Anexo III (Estrutura dos Cargos Efetivos).

§ 2º À partir do dia da publicação desta Lei, iniciar-se-á, sucessivamente, a contagem das novas promoções horizontais e verticais, agora pelo vencimento básico previsto no Anexo III – Estrutura dos Cargos Efetivos.

§ 3º Assim que ascender para o grau subsequente, cessará o percentual concedido anteriormente.

Art. 47 O servidor perderá o direito à promoção, se durante o interstício houver:

I - faltado ao serviço sem justificativa, por mais de 10 (dez) dias;
II - sofrido pena disciplinar, prevista no estatuto;
III - gozar licença para tratar de interesse particular;
IV - usufruído de licença de saúde por mais de 180 (cento e oitenta) dias;
V - faltado ao serviço, justificadamente, por mais de 60 (sessenta) dias.

Parágrafo único. Incurso nos incisos deste artigo, começará o servidor nova contagem de tempo para fins de promoção vertical.

Art. 48 Cada promoção vertical será objeto de um ato administrativo, representado por portaria.

Art. 49 A promoção vertical se dará mediante a avaliação de merecimento e a apresentação da escolaridade, conforme regulamentação própria.

Art. 50 A avaliação por merecimento deverá estar concluída 90 dias após completado o interstício legal e não estando, caberá ao servidor requerê-la por escrito e, em se confirmando o cumprimento das prerrogativas para sua obtenção, deverá a mesma ser efetivada, a partir da data em que deveria ter sido formalizada.

§ 1º A avaliação por merecimento poderá ser única, tanto para a promoção horizontal quanto para a vertical.

§ 2º Os servidores do SAAE já concursados, terão as promoções contadas à partir do ingresso no serviço público, para fim da ascensão vertical.

§ 3º Merecimento é a demonstração por parte do servidor, de bom desempenho de suas atribuições e deveres funcionais no exercício do cargo público, bem como a posse de qualificação e aptidões necessárias ao desempenho das funções e demais requisitos regulamentares.

§ 4º Não tomadas, pela Administração do SAAE, as providências nos prazos e na forma do disposto nesta Lei, para oportunizar ao servidor o cumprimento das formalidades legais com vistas à obtenção da promoção por merecimento, caberá e este o direito de requerê-la e, em se confirmando o cumprindo das prerrogativas para sua obtenção, deverá a mesma ser efetivada, a partir da data em que deveria ter sido formalizada.

§ 5º Caso não alcance o tempo de serviço exigido e a aprovação mínima necessária, o servidor permanecerá na Classe e Nível em que se encontra, e começará nova contagem complementar de tempo para fins de promoção vertical.

§ 6º O processo de avaliação para efeito da promoção vertical deverá estar concluído 90 dias após o servidor atingir o tempo legal.

CAPÍTULO V
DOS ABONOS, DAS INDENIZAÇÕES E DAS GRATIFICAÇÕES/ADICIONAIS

SEÇÃO I
DOS ABONOS

Art. 51 Por ato próprio, o Governo Municipal poderá valer-se dos abonos para corrigir pequenas imprecisões formais, atinentes à remuneração dos servidores públicos municipais, quando os mesmos serão incorporados.

SEÇÃO II
DAS INDENIZAÇÕES

Art. 52 Constituem indenizações ao servidor:

I - diárias.

SUBSEÇÃO ÚNICA
DAS DIÁRIAS

Art. 53 Ao servidor que, por determinação da autoridade competente, se deslocar eventual ou transitoriamente do Município, no desempenho de suas atribuições no SAAE, ou em missão ou estudo de interesse da administração, serão concedidas, além do transporte, diárias para cobrir as despesas de alimentação, pousada e locomoção urbana.

Parágrafo único. O valor das diárias e os critérios de concessão estarão estabelecidos em ato próprio do Chefe do Governo Municipal.

SEÇÃO III
DAS GRATIFICAÇÕES E ADICIONAIS

Art. 54 Constituem gratificações e adicionais dos servidores municipais:

I - 13° Salário;
II - Adicional pelo exercício de atividade em condições insalubres ou perigosas;
III - Adicional noturno;
IV - Gratificação pela prestação de serviço extraordinário;
V - Gratificação por tempo integral e dedicação exclusiva;
VI - Gratificação Especial ao Agente de Contratação, Equipe de Apoio, Comissão de Contratação, Gestores e Fiscais de Contratos;
VII - Gratificação Especial ao Controlador Interno.

SUBSEÇÃO I
DO 13° SALÁRIO

Art. 55 O 13° salário corresponde a um doze avos (1/12) da remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício, no respectivo ano.

§ 1° Comporão o 13° salário, os adicionais de insalubridade, periculosidade e noturno, as gratificações e o valor de função gratificada, na razão de 1/12 de seu valor vigente em dezembro, por mês de exercício em que o servidor percebeu a vantagem, no ano correspondente.

§ 2° A fração igual ou superior a quinze (15) dias de exercício no mesmo mês será considerada como mês integral.

Art. 56 O servidor exonerado, perceberá seu 13° salário proporcionalmente aos meses de efetivo exercício, calculado sobre a remuneração do mês da exoneração.

Art. 57 O 13° salário poderá ser pago em duas parcelas até o final de cada ano.

§ 1° A 1ª (primeira) parcela poderá ser paga até o dia 20 de novembro e a 2ª (segunda) parcela até o dia 31 de dezembro, de cada exercício.

§ 2° A partir do mês de julho poderá, ao servidor que o requerer, desde que haja disponibilidade financeira e não implique em extrapolação do índice de pessoal, ser antecipado o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do valor do 13° salário.

§ 3° Poderá, excepcionalmente, ser realizada antecipação integral do 13° salário, para que o servidor possa arcar com despesas oriundas de tratamento de saúde ou de outra situação emergencial, desde que devidamente explicada.

§ 4° Poderá, também, excepcionalmente, nos casos previstos no §§ 2° e 3° deste artigo, desde que caracterizada a situação emergencial fundamentada, ser antecipado o mês do adiantamento.

§ 5° A despesa deverá ser regularmente empenhada antes da entrega do numerário ao beneficiário.

SUBSEÇÃO II
DOS ADICIONAIS PELO EXERCÍCIO DE ATIVIDADE EM CONDIÇÕES INSALUBRES OU PERIGOSAS

Art. 58 Os servidores que executam atividades insalubres, fazem jus a um adicional sobre o valor do seu salário base.

§ 1º Os servidores que realizam atividades perigosas, farão jus a um adicional sobre o vencimento/salário base do servidor.

§ 2º As atividades insalubres ou perigosas serão definidas em lei própria.

Art. 59 Para atividades insalubres em grau mínimo, o trabalhador tem direito ao adicional de 10%, em grau médio a 20%, e em grau máximo tem direito ao adicional de 40%, do salário base.

Art. 60 O adicional de periculosidade é devido aos servidores ou empregados públicos que realizam atividades perigosas de forma permanente.

§ 1º Em outras palavras, trabalho periculoso é aquele que coloca o servidor, no exercício de sua função, exposto a riscos a sua vida.

§ 2º O adicional de periculosidade será de 30% sobre o salário-base do servidor ou empregado, desde que devidamente enquadrado.

Art. 61 Os adicionais de insalubridade e periculosidade não são acumuláveis, cabendo ao servidor optar por um deles, quando for o caso.

Art. 62 O direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa à sua concessão.

SUBSEÇÃO III
DO ADICIONAL NOTURNO

Art. 63 O servidor que prestar trabalho noturno fará jus a um adicional de, no mínimo, vinte por cento (20%) sobre o vencimento inicial do cargo.

§ 1º Considera-se trabalho noturno, para efeitos deste artigo, o executado entre as 22 horas de um dia e as 05 horas do dia seguinte.

§ 2º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, o adicional será pago proporcionalmente às horas de trabalho noturno.

SUBSEÇÃO IV
DA GRATIFICAÇÃO PELA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO

Art. 64 A prestação de serviços extraordinários só poderá ocorrer por expressa determinação da autoridade competente, mediante solicitação fundamentada do chefe da repartição, ou de ofício.

§ 1º O serviço extraordinário será remunerado por hora de trabalho que exceda o período normal, com acréscimo de cinquenta por cento (50%) em relação à hora normal.

§ 2º Em casos devidamente justificados poderá o trabalho em horário extraordinário exceder a duas (2) horas diárias.

Art. 65 O exercício de cargo em comissão, de função gratificada e de gratificação por tempo integral e dedicação exclusiva, exclui a remuneração por serviço extraordinário.

SUBSEÇÃO V
DA GRATIFICAÇÃO POR TEMPO INTEGRAL E DEDICAÇÃO EXCLUSIVA

Art. 66 Somente para os servidores que compõe originalmente o grupo ocupacional operacional e o grupo ocupacional de manutenção poderá ser concedido gratificação por tempo integral que corresponde à atribuição de percentual sobre as verbas fixas em face à necessidade de órgãos em que os servidores tenham que cumprir jornada de trabalho superior à fixada para o cargo de provimento efetivo ou prestar serviços extraordinários de forma não eventual, à noite, sábados, domingos e feriados, no sistema de plantões, sobreaviso ou elasticidade de jornada, cujo valor será definido entre os percentuais de 10% a 100% do vencimento básico.

Art. 67 A atribuição de gratificação de dedicação exclusiva tem eficácia a partir da assinatura de Termo de Compromisso em que o servidor aceite livremente cumprir as condições prescritas ao mesmo, seguido de portaria baixada pelo Diretor do SAAE, com visto do Chefe do Executivo.

Parágrafo único. Em qualquer tempo, a juízo da autoridade competente, poderá ocorrer a suspensão da gratificação, nas seguintes situações:

a) o servidor deixar de corresponder com suas obrigações;
b) quando o servidor estiver usufruindo de licença especial;
c) por conveniência administrativa, a juízo do diretor do SAAE;
d) tornar-se o serviço desnecessário ou não estar cumprindo suas finalidades;
e) a pedido do servidor.

Art. 68 A gratificação tem por finalidade substituir as verbas relativas a horas extras simples e dobradas, sobreaviso, adicional noturno e período noturno, não sendo incorporada para fins funcionais, ressalvando para fins previdenciários, incidindo, no entanto, para efeitos de férias e 13º salário, enquanto permanecer essa situação.

Art. 69 O servidor que receber gratificação de dedicação exclusiva não poderá ter exercício em órgão diverso daquele em que for lotado, ficando impedido de exercer outra função, cargo, ou atividade pública.

SUBSEÇÃO VI
DA GRATIFICAÇÃO ESPECIAL AO AGENTE DE CONTRATAÇÃO, EQUIPE DE APOIO, COMISSÃO DE CONTRATAÇÃO, GESTORES E FISCAIS DE CONTRATOS

Art. 70 A gratificação especial de agente de contratação, equipe de apoio, gestores e fiscais de contratos, será concedida aos servidores nomeados através de ato do diretor do SAAE para exercer as atribuições estabelecidas na legislação pertinente.

§ 1º No período em que estiver designado, o agente de contratação fará jus a uma gratificação mensal de até 40% (quarenta por cento) do seu vencimento básico.

§ 2º No período em que estiver designada a equipe de apoio, a comissão de contratação, gestores e fiscais de contratos, os seus integrantes farão jus a uma gratificação mensal de até 20% (vinte por cento) do seu vencimento básico.

§ 3º Esta gratificação é inacumulável com outras.

Art. 71 Os agentes públicos designados para o cumprimento da Lei Federal nº 14.133/2021, deverão ser, preferencialmente, servidor efetivo ou empregado público do quadro permanente do SAAE.

Parágrafo único. Excepcionalmente, poderá haver a participação de integrantes do quadro comissionado do SAAE.

SUBSEÇÃO VII
DA GRATIFICAÇÃO ESPECIAL AO CONTROLADOR INTERNO

Art. 72 O servidor nomeado para responder pelo Sistema de Controle Interno fará jus a uma gratificação especial de até 40% (quarenta por cento) sobre o vencimento básico do cargo.

Parágrafo único. Esta gratificação é inacumulável com outras.

CAPÍTULO VI
DAS DESPESAS COM PESSOAL

SEÇÃO ÚNICA
DO PERCENTUAL DE DISPÊNDIO COM PESSOAL

Art. 73 O Poder Executivo Municipal não poderá despender com pessoal mais do que 54% (cinquenta e quatro por cento) da sua Receita Corrente Líquida, na forma do artigo 169 da Constituição Federal e da Lei Complementar Federal nº 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal).

§ 1º O limite de despesa com pessoal dos Poderes e Órgãos é indivisível e não admite a distribuição entre a administração direta e as entidades da administração indireta, nem a compensação de sobras entre os poderes e órgãos.

§ 2º O percentual estabelecido para o Poder Executivo inclui as despesas dos órgãos da administração direta, providos ou não de personalidade jurídica própria, as autarquias, fundações e demais entidades da administração indireta com personalidade jurídica de direito público, as empresas estatais dependentes e ainda a equivalência nas despesas de pessoal dos consórcios públicos de que seja participante.

§ 3º Ao atingir o limite prudencial de 51,3%, as medidas adotadas para que o índice volte à normalidade, atingirá todos os órgãos da Administração Direta e Indireta, ou seja, o SAAE, também, deverá cortar suas despesas com pessoal.

§ 4º Nas demais normas relativas ao gasto com pessoal deverão ser observadas as disposições da Lei Complementar Federal nº 101, de 04 de maio de 2000.

§ 5º Obrigatoriamente, o SAAE controlará o seu índice de pessoal, tendo por base a sua Receita Corrente Líquida, nos patamares idênticos do Poder Executivo Municipal, de 54% (limite total) e 51,3% (limite prudencial).

Art. 74 Haverá acompanhamento bimestral do cumprimento do limite com gasto de pessoal por uma equipe formada pelo Diretor do SAAE, pelo Contador, pelo Controlador Interno, por agentes e assistentes administrativos, e outros integrantes do primeiro escalão do SAAE.

CAPÍTULO VII
DOS ANEXOS INTEGRANTES DESTA LEI

SEÇÃO ÚNICA
ESTRUTURA DOS ANEXOS

Art. 75 Ficam aprovados os seguintes anexos, integrantes desta Lei:

I - ANEXO I - Tabela de Cargos em Comissão;
II - ANEXO II - Tabela de Vencimentos dos Cargos em Comissão;
III - ANEXO III - Estrutura dos Cargos Efetivos;
IV - ANEXO IV - Tabela de Códigos, Símbolos e Valores dos Cargos de Provimento Efetivo;
V - ANEXO V - Tabelas de Funções Gratificadas.

Parágrafo único. Os anexos que constem valores deverão ser corrigidos, na mesma data e nos mesmos índices de reajustes concedidos ao funcionalismo público de Peabiru.

CAPÍTULO VIII
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

SEÇÃO ÚNICA
DAS NORMAS DE VIGÊNCIA

Art. 76 Nenhum servidor público do SAAE poderá perceber remuneração inferior ao salário mínimo fixado no país, ressalvado o caso de pagamento proporcional à carga horária trabalhada.

Art.77 Na realização de concurso público serão reservadas às pessoas portadoras de necessidades especiais, no mínimo, 5% (cinco por cento) do total das vagas disponíveis, atendidos os requisitos para a investidura e observada a compatibilidade das atribuições do cargo com o grau de deficiência do candidato.

Art. 78 As despesas decorrentes desta Lei correrão por conta do Orçamento Anual, suplementadas, se necessário, nos termos da legislação orçamentária pertinente.

Art. 79 O Governo Municipal poderá recorrer ao Abono, para eventuais valores miúdos, visando atingir o índice inflacionário.

Art. 80 Esta Lei entra em vigor a partir de 01 de janeiro de 2024.

Art. 81 Ficam revogadas expressamente a Lei Ordinária Municipal nº 174/1994, Lei Complementar nº 268/1997, Lei nº 347/2000, Lei Ordinária Municipal nº 447/2005, Lei Complementar nº 13/2011 e eventuais disposições em contrário.

Peabiru, 01 de dezembro de 2023

JÚLIO CEZAR FRARE
Prefeito Municipal

ANEXO I

CARGOS COMISSIONADOS (NÍVEIS DE DIREÇÃO, DE CHEFIA E DE ASSESSORIA) DO SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO - SAAE

Nº DE VAGAS	DENOMINAÇÃO DO CARGO	ESCOLARIDADE	REQUISITOS	SÍMBOLOS DOS VENCIMENTOS
	NIVEL DE DIREÇÃO			
01	DIRETOR DO SAAE 40h	1-Ensino superior completo; 2-Idoneidade moral e reputação ilibada; 3-Não enquadramento nas hipóteses de inelegibilidade previstas no inciso I do caput do art. 1º da Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990.	1-Ter competência Decisória (posição de comando do órgão) e/ou poder hierárquico em relação a outros servidores, atuando em nível estratégico do SAAE. 2-Estar submetido ao elemento confiança pessoal do chefe do poder executivo. 3- Dirigir, planejar, organizar e desenvolver todas as atividades do SAAE.	Legislação específica, conforme determinado pelo parágrafo único do art. 33, desta Lei.
	NIVEL DE CHEFIA			
01	CHEFE DA SEÇÃO FINANCEIRA 40h	1-Ensino Superior completo; 2-Idoneidade moral e reputação ilibada; 3-Não enquadramento nas hipóteses de inelegibilidade previstas no inciso I do caput do art. 1º da Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990	1-Ter competência decisória (posição de comando do órgão) e/ou poder hierárquico em relação a outros servidores, atuando em nível estratégico do SAAE. 2-Estar submetido ao elemento confiança pessoal do administrador/	CPC-11

			3-Chefiar,controlar,supervisionar, coordenar,planejar, organizar, orientar e desenvolver a execução das atividades inerentes ao cargo.	
01	CHEFE DA SEÇÃO DISTRITAL 40h	1-Ensino Fundamental completo; 2-Idoneidade moral e reputação ilibada; 3-Não enquadramento nas hipóteses de inelegibilidade previstas no inciso I do caput do art. 1° da Lei Complementar n° 64, de 18 de maio de 1990	1-Ter competência decisória (posição de comando do órgão) e/ou poder hierárquico em relação a outros servidores, atuando em nível estratégico do SAAE. 2-Estar submetido ao elemento confiança pessoal do administrador/ 3-Chefiar, controlar, supervisionar, coordenar, planejar, organizar, orientar e desenvolver a execução das atividades inerentes ao cargo.	CPC-05
01	CHEFE DA SEÇÃO DE ENGENHARIA 40h	1-Ensino Superior completo; 2-Idoneidade moral e reputação ilibada; 3-Não enquadramento nas hipóteses de inelegibilidade previstas no inciso I do caput do art. 1° da Lei Complementar n° 64, de 18 de maio de 1990	1-Ter competência decisória (posição de comando do órgão) e/ou poder hierárquico em relação a outros servidores, atuando em nível estratégico do SAAE. 2-Estar submetido ao elemento confiança pessoal do administrador. 3- Dirigir, planejar, organizar e desenvolver todas as atividades Inerentes ao Cargo.	CPC-13
	NIVEL DE ASSESSORIA			
03	ASSESSOR ADMINISTRATIVO 40h	1-Ensino Médio completo; 2-Idoneidade moral e	1-Ter competência decisória (posição de comando do	CPC-07

		reputação ilibada; 3-Não enquadramento nas hipóteses de inelegibilidade previstas no inciso I do caput do art. 1° da Lei Complementar n° 64, de 18 de maio de 1990	órgão) e/ou poder hierárquico em relação a outros servidores, atuando em nível estratégico do SAAE. 2-Estar submetido ao elemento confiança pessoal do administrador/ 3-Chefiar,controlar,supervisionar, coordenar,planejar, organizar, orientar e desenvolver a execução das atividades inerentes ao cargo.	
01	ASSESSOR LABORATORISTA	1-Ensino Médio completo; 2-Idoneidade moral e reputação ilibada; 3-Não enquadramento nas hipóteses de inelegibilidade previstas no inciso I do caput do art. 1° da Lei Complementar n° 64, de 18 de maio de 1990	1-Ter competência decisória (posição de comando do órgão) e/ou poder hierárquico em relação a outros servidores, atuando em nível estratégico do SAAE. 2-Estar submetido ao elemento confiança pessoal do administrador/ 3-Chefiar,controlar,supervisionar, coordenar,planejar, organizar, orientar e desenvolver a execução das atividades inerentes ao cargo.	CPC-07

Obs. (Prejulgado 25 do TCE/PR)
1. O artigo 71, III, da CF/88 não afirma expressamente que os tribunais de contas devem controlar a legalidade das nomeações para cargos em comissão, pelo contrário, *verbis*: "Art. 71, III - apreciar, para fins de registro, a legalidade dos atos de admissão de pessoal, a qualquer título, na administração direta e indireta, incluídas as fundações instituídas e mantidas pelo Poder Público, excetuadas as nomeações para cargo de provimento em comissão, bem como a das concessões de aposentadorias, reformas e pensões, ressalvadas as melhorias posteriores que não alterem o fundamento legal do ato concessório;"

2. O quantitativo de vagas para cargos de provimento em comissão deverá guardar correlação com a estrutura administrativa do órgão/entidade, vedado, em qualquer caso, exceder o número de servidores efetivos em atividade;

Peabiru-PR, 01 de dezembro de 2023.

JÚLIO CEZAR FRARE
PREFEITO MUNICIPAL

ANEXO II

TABELA DE VENCIMENTOS DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO DO SAAE

SÍMBOLO	VALOR (R$)
CPC 01	1.320,00
CPC 02	1.400,00
CPC 03	1.500,00
CPC 04	1.650,00
CPC 05	1.750,00
CPC 06	2.000,00
CPC 07	2.400,00
CPC 08	2.800,00
CPC 09	3.000,00
CPC 10	3.500,00
CPC 11	4.000,00
CPC 12	4.500,00

CPC 13	5.000.00
CPC 14	5.500,00
CPC 15	5.850,00
CPC 16	6.000,00
CPC 17	6.600,00
CPC 18	7.500,00
CPC 19	8.000,00
CPC 20	9.000,00

Peabiru-PR, 01 de dezembro de 2023.

JÚLIO CEZAR FRARE
PREFEITO MUNICIPAL

ANEXO III

ESTRUTURA DOS CARGOS EFETIVOS DO SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO – SAAE

GRUPO OCUPACIONAL	DENOMINAÇÃO DO CARGO	SÍMBOLO VENCIMENTO BÁSICO	NIVEL ENQUADRAMENTO HORIZONTAL	GRAU ENQUADRANTO VERTICAL	Nº DE VAGAS	CARGA HORÁRIA	ESCOLARIDADE E DESCRIÇÃO SUMÁRIA
Profissional	Advogado	CPE-14	GOP I À XVII	Grau A a H	01	20 HS	**Escolaridade:** ensino superior completo Inscrito na OAB/PR **Descrição sumária**: Postular, em nome do SAAE, em juízo, propondo ou contestando ações, solicitar providências junto ao magistrado ou ministério público, avaliar provas, realizar audiências. Analisar legislação e orientar a sua aplicação.
Profissional	Contador	CPE-18	GOP I À XVII	Grau A a H	01	40 HS	**Escolaridade**: ensino superior completo Inscrito no CRC/PR. **Descrição sumária:** Prestar consultoria e informações gerenciais: Analisar balancete contábil;

							fazer relatórios gerenciais econômicos e financeiros; calcular índices econômicos e financeiros; elaborar orçamento; acompanhar a execução do orçamento; analisar os relatórios; assessorar a gestão institucional. Atender dentro do prazo legal as determinações do Tribunal de Contas do Estado do Paraná.
Administrativo	Agente Administrativo	CPE-16	GOA I À XVII	Grau A a H	01	40 HS	**Escolaridade:** ensino superior completo **Descrição sumária:** Realizar estudos, pesquisas, análises e projetos sobre administração em geral, organização e métodos, em especial nas áreas de Gestão de Pessoas (Recursos Humanos), Compras, Licitações e Gestão de Contratos.

Administrativo	Assistente Administrativo	CPE-08	GOA I À XVII	Grau A a H	03	40 HS	**Escolaridade:** ensino superior completo **Descrição sumária:** Preparar relatórios, formulários e planilhas: Coletar dados; elaborar planilhas de cálculos; confeccionar organogramas, fluxogramas e cronogramas; efetuar cálculos; elaborar correspondência; dar apoio operacional para elaboração de manuais técnicos; emitir faturas; solicitar, emitir e controlar ordens de serviços; prestar atendimento e esclarecimento ao público em geral; gerenciar arquivos da autarquia; alimentar informações cadastrais; realizar outras atribuições conforme orientação da chefia imediata.

Administrativo	Auxiliar Administrativo	CPE-14	GOM I À XVII	Grau A a H	01	40 HS	**Escolaridade:** ensino médio completo **Descrição sumária:** Garantir suporte administrativo e operacional às demais áreas do SAAE, com atendimento prestativo, organização de arquivos, envio de documentos, gestão de planilhas, etc.
Manutenção	Auxiliar de Encanador	CPE-04	GOM I À XVII	Grau A a H	02	40 HS	**Escolaridade:** ensino básico **Descrição sumária:** Auxiliar na manutenção, montagem e reparos de instalações hidráulicas e pneumáticas como tubulações de água e gás, redes de esgoto, encanamentos, entre outros.
Manutenção	Auxiliar de Operação de Manutenção	CPE-04	GOM I À XVII	Grau A a H	01	40 HS	**Escolaridade**: ensino básico **Descrição sumária** Planejar e executar serviços de

							manutenção corretiva e preventiva de máquinas, equipamentos e instalações.
Manutenção	Auxiliar de Serviços Gerais	CPE-04	GOM I À XVII	Grau A a H	01	40 HS	**Escolaridade:** ensino básico **Descrição sumária:** Prestar ajuda imediata em diversas funções de uma empresa e também garante o suporte necessário a quem precisa. Esclarecer as dúvidas, auxiliar na carga e descarga de mercadorias, fazer serviços de manutenção e de limpeza.
Manutenção	Encanador	CPE-12	GOM I À XVII	Grau A a H	04	40 HS	**Escolaridade:** ensino básico **Descrição sumária**: Montar, instalar, conservar, reparar e executar serviços necessários nos sistemas de redes e ramais de água e

							esgoto que abranjam os interesses do SAAE.
Manutenção	Leiturista	CPE-08	GOM I À XVII	Grau A a H	01	40 HS	**Escolaridade:** ensino básico Descrição sumária: Realizar a leitura e medição do consumo de água e esgoto. Inspecionar, cortar e religar os ramais de fornecimento de água. Efetuar coleta de informações para cadastro.
Manutenção	Pedreiro	CPE-12	GOM I À XVII	Grau A a H	02	40 HS	**Escolaridade**: ensino básico **Descrição sumária:** Executar trabalhos em alvenaria, concreto e outros materiais, guiando-se por desenhos, esquemas e especificações, utilizando processos e instrumentos pertinentes ao ofício para construir, reformar ou reparar prédios e obras.

Operacional	Operador de Máquinas	CPE-12	GOO I À XVII	Grau A a H	01	40 HS	**Escolaridade**: ensino Fundamental completo **Descrição sumária** Realizar manutenção básica de máquinas pesadas, tais como dozzer, tratores diversos, moto-niveladoras, retro-escavadeiras, compactadores e outras e operá-las com a finalidade de nivelar os terrenos, todas as atividades no interesse público do SAAE.

Peabiru-PR, 01 de dezembro de 2023.

JÚLIO CEZAR FRARE
PREFEITO MUNICIPAL

ANEXO IV

TABELA DE VENCIMENTOS DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO DO SAAE

SÍMBOLO	VALOR (R$)
CPE 01	1.400,00
CPE 02	1.750,00
CPE03	2.000,00
CPE 04	2.100,00
CPE 05	2.150,00
CPE 06	2.300,00
CPE 07	2.400,00
CPE 08	2.500,00
CPE09	2.800,00
CPE 10	3.000,00
CPE 11	3.400,00
CPE12	3.500,00
CPE 13	3.600,00

ANEXO V

TABELA DE FUNÇÕES GRATIFICADAS

Nº DE FUNÇÕES	DENOMINAÇÃO	SÍMBOLO	DEFINIÇÃO DA SIMBOLOGIA	VALOR – R$
01	FUNÇÃO GRATIFICADA ADMINISTRATIVA	FG-01	PODER DISCRICIONÁRIO DO DIRETOR DO SAAE	1.000,00
01	FUNÇÃO GRATIFICADA ADMINISTRATIVA	FG-02	PODER DISCRICIONÁRIO DO DIRETOR DO SAAE	1.500,00
01	FUNÇÃO GRATIFICADA ADMINISTRATIVA	FG-03	PODER DISCRICIONÁRIO DO DIRETOR DO SAAE	2.000,00
01	FUNÇÃO GRATIFICADA DE MANUTENÇÃO E OPERAÇÃO	FG-01	PODER DISCRICIONÁRIO DO DIRETOR DO SAAE	1.000,00
02	FUNÇÃO GRATIFICADA DE MANUTENÇÃO E OPERAÇÃO	FG-02	PODER DISCRICIONÁRIO DO DIRETOR DO SAAE	1.500,00
01	FUNÇÃO GRATIFICADA DE MANUTENÇÃO E OPERAÇÃO	FG-03	PODER DISCRICIONÁRIO DO DIRETOR DO SAAE	2.000,00

SIMBOLOGIA E VALOR	
SÍMBOLO	**VALOR (R$)**
FG 01	**1.000,00**
FG 02	**1.500,00**
FG 03	**2.000,00**

Peabiru-PR, 01 de dezembro de 2023.

JÚLIO CEZAR FRARE
PREFEITO MUNICIPAL

CPE 14	4.000,00
CPE 15	4.500,00
CPE 16	5.000,00
CPE 17	5.500,00
CPE 18	6.000,00
CPE 19	6.200,00
CPE 20	6.500,00
CPE 21	6.600,00

Peabiru-PR, 01 de dezembro de 2023.

JÚLIO CEZAR FRARE
PREFEITO MUNICIPAL