

**,Lei n.º 227 de 27 de Dezembro de 2002**

**Institui O Plano De Cargos, Carreiras E  
Vencimentos Do Executivo Municipal De Luisburgo**

A Câmara Municipal de Luisburgo por seus representantes aprovou, e Eu em seu nome sanciono a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I  
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**SEÇÃO I  
DA ABRANGÊNCIA DA LEI**

**Art. 1º** - Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos servidores públicos do Poder Executivo de Luisburgo.

**Art. 2º** - Esta Lei Complementar abrange os servidores públicos municipais da Administração Direta do Município de Luisburgo e do SAAE – Serviço Autônomo de Água e Esgoto.

**SEÇÃO II  
DAS DIRETRIZES**

**Art. 3º** - O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos seguirá as seguintes diretrizes:

I - distribuição das atividades administrativas permanentes do Executivo Municipal por cargos públicos;

II - tratamento isonômico dos cargos iguais ou assemelhados, relativamente aos direitos, vantagens e deveres de seus ocupantes;

III - o ingresso do servidor na carreira se dará sempre mediante concurso público de provas ou de provas e títulos;

IV - exigência de qualificação mínima para cada cargo, para ingresso no serviço público;

- V - melhoria da qualificação dos servidores através de programas permanentes e regulares de aperfeiçoamento profissional;
- VI - valorização dos servidores;
- VII - melhoria da qualidade de vida no trabalho;
- VIII - promoção da integração entre os servidores e destes com os usuários dos serviços públicos;
- IX - melhoria da imagem dos servidores e do serviço público;
- X - busca do envolvimento e comprometimento dos servidores com os objetivos da Administração Municipal;
- XI - gestão descentralizada de pessoal;
- XII - eficiência na prestação dos serviços;
- XIII - participação dos servidores na gestão do Plano, assegurada a transparência e publicidade dos atos.

### **SEÇÃO III DOS CONCEITOS**

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

I - Servidor público: pessoa legalmente investida em cargo público, em caráter efetivo, admitida em concurso público ou em comissão;

II - Nomeação: ato inicial do procedimento de investidura do servidor que designa a pessoa para prover o cargo público;

III - Emprego: volume de trabalho de cada cargo, cuja execução é necessária uma pessoa;

IV - Cargo público: conjunto de objetivos, requisitos e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor, criado por lei em número limitado;

V - Cargo efetivo: o que é provido em caráter permanente por pessoa aprovada e classificada em concurso público;

VI - Cargo em comissão: o que é provido em caráter transitório, para desempenho de atividades de direção superior, gerenciamento, supervisão e assessoramento, expressamente previsto em lei, de livre nomeação e exoneração;

VII - Função pública: conjunto de atribuições e responsabilidades não integrantes de carreira, provida em caráter transitório;

VIII - Tarefas: compõem as atividades executadas por uma pessoa que ocupa determinado cargo;

IX - Atividades ou Função: ações de mesma natureza e finalidade em relação ao conjunto de atribuições de um profissional;

X - Atribuições do cargo: são tarefas, atividades e conhecimentos técnicos que devem ser cumpridos visando atingir ao objetivo de um cargo;

XI - Objetivo do cargo: conjunto de ações direcionadas e articuladas visando o cumprimento do objetivo organizacional e dos interesses sociais;

XII - Especificação do cargo: conjunto dos requisitos físicos e mentais, responsabilidades e condições de trabalho exigidos dos ocupantes do cargo;

XIII - Formação: conjunto de requisitos profissionais adquiridos pela escolaridade, ao qual correspondem designações profissionais reconhecidas publicamente;

XIV - Qualificação: conjunto de aptidões, profissionais ou não, advindas da experiência profissional ou pela vivência;

XV - Classe de cargos: conjunto de cargos de mesma denominação e natureza, dividido em agrupamentos de cargos de igual nível de vencimentos, aos quais se dá referências numéricas;

XVI - Série-de-Classe: seqüência de níveis de uma classe, em carreiras, superpostos segundo o grau de dificuldade e responsabilidade, sendo que a cada nível corresponderá uma faixa de vencimento;

XVII - Carreira: organização das classes de cargos em níveis hierárquicos, tendo em vista a escolaridade, os níveis de responsabilidade, a complexidade das tarefas, a experiência e a iniciativa requerida para o desempenho do cargo, bem como o incentivo pela formação adquirida além do pré-requisito e pelo desempenho favorável no cargo;

XVIII - Nível: símbolo alfa-numérico correspondente a cada classe;

XIX - Padrão: parcela da escala de vencimento da carreira na qual se posiciona o servidor, dentro de cada classe;

XX - Vencimento: retribuição pecuniária ao servidor pelo exercício efetivo ou legalmente presumido do cargo, correspondente a nível fixado nesta Lei Complementar;

XXI - Vantagem: acréscimo pecuniário ao vencimento, a título de adicional ou gratificação;

XXII - Vencimentos ou Remuneração: retribuição pecuniária ao servidor pelo exercício efetivo, vencimento, acrescida de suas vantagens pessoais;

XXIII - Promoção: passagem do servidor de um nível para outro imediatamente superior, no mesmo cargo efetivo, com objetivos mais complexos, atribuições e tarefas que impliquem em maior responsabilidade na execução;

XXIV - Progressão: passagem do servidor de um padrão para outro imediatamente superior, no mesmo cargo efetivo;

XXV - Quadro: conjunto que contém, em seus aspectos quantitativos e qualitativos, a força de trabalho necessária ao desempenho das atividades normais e específicas do Executivo Municipal, indicando as classes, os títulos dos cargos, o grupo, o nível e as quantidades de vagas;

XXVI - Quadro setorial: conjunto que contém, em seus aspectos quantitativos e qualitativos, a força de trabalho necessária ao desempenho das atividades normais e específicas de seu setor de atuação, indicando as classes, os títulos dos cargos, o grupo, o nível e as quantidades de vagas.

#### **SEÇÃO IV DA JORNADA DE TRABALHO**

**Art. 5º** - A duração normal do trabalho de cada servidor será aquela fixada para a classe a que pertença seu cargo, em razão das atribuições respectivas e da necessidade do serviço.

§1º - A duração máxima do trabalho será de 40 (quarenta) horas semanais.

§2º - O ocupante de cargo em comissão ou função gratificada submete-se ao regime de dedicação integral ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse do Executivo.

**§3º** - O disposto neste artigo não se aplica à duração do trabalho estabelecida em leis especiais editadas pela União e acatadas pelo Município.

**Art. 6º** - A duração normal do trabalho, a ser cumprida por todos os servidores da mesma classe, qualquer que seja o Quadro Setorial de lotação dos cargos será, como indicado no Anexo III, e corresponderá:

- I - ao limite máximo estabelecido no §1º do artigo 5º;
- II - ou a de 25 (vinte e cinco) horas semanais;
- III - ou a de 24 (vinte e quatro) horas semanais;
- IV - ou a de 20 (vinte) horas semanais.

**Art. 7º** - Os valores dos níveis de vencimento indicados nos Anexos corresponderão à duração normal do trabalho pertinente aos cargos da classe.

**§1º** - O acréscimo ao período de duração normal do trabalho será remunerado proporcionalmente, observado o regime jurídico do serviço extraordinário.

**§2º** - Somente será autorizado serviço extraordinário para atender a situação excepcional e temporária, respeitado o limite máximo, por mês, de 40% (quarenta por cento) da duração normal do trabalho do cargo.

**§3º** - Havendo interesse da Administração Pública e do servidor, poderá este prestar serviços com jornada reduzida.

**§4º** - Na hipótese de ocorrer o disposto no parágrafo anterior, o servidor receberá remuneração proporcional à nova jornada, e não lhe será permitido o exercício de serviços extraordinários.

## **SEÇÃO V**

### **DA ESTRUTURA DO PLANO**

**Art. 8º** - Para os efeitos desta Lei Complementar, os cargos públicos do Executivo Municipal distribuem-se por Quadros Setoriais, segundo a natureza, a competência e a finalidade precípua dos órgãos abrangidos pelo Quadro.

**Parágrafo único** - Os Quadros Setoriais de que trata esta Lei Complementar são os seguintes:

- I - Quadro Setorial do SAAE;
- II - Quadro Setorial de Administração;
- III - Quadro Setorial de Educação;
- IV - Quadro Setorial de Saúde.

**Art. 9º** - Cada Quadro Setorial está estruturado em:

I - cargos, descritos segundo a natureza geral e objetivo do trabalho, as tarefas típicas e a complexidade e responsabilidade a elas inerentes, a escolaridade e, ainda, se for o caso, a experiência exigida para seu desempenho;

II - classes, agrupamento de cargos idênticos, a que correspondem níveis remuneratórios compatíveis com os recursos financeiros disponíveis, o mercado de trabalho local e regional e os valores relativos do cargo;

III - séries-de-classes, formadas por classes de cargos devidamente hierarquizadas, em níveis, segundo a complexidade e responsabilidade dos cargos nelas agrupadas.

**Parágrafo único** - As Classes de Cargos em Comissão são compostas dos seguintes grupos:

I - Grupo de Direção, compreendendo funções de planejamento, organização, direção e coordenação dos órgãos diretamente ligados ao Prefeito;

II - Grupo de Gerenciamento, compreendendo as funções de controle e de coordenação de equipes, seguindo os objetivos organizacionais;

III - Grupo de Supervisão, compreendendo a função de coordenação e supervisão de equipes de servidores;

IV - Grupo de Assessoramento, compreendendo as atividades de assessoria direta ao Prefeito e aos ocupantes dos cargos em comissão.

## **CAPÍTULO II DOS QUADROS SETORIAIS**

### **SEÇÃO I DO QUADRO SETORIAL DO SAAE**

**Art. 10** - O Quadro Setorial do SAAE abrange:

I - os cargos comuns, por suas atribuições, aos órgãos do SAAE – Serviço Autônomo de Água e Esgoto;

II - os cargos em comissão, pertinentes ao SAAE.

**Art. 11** - Compete ao SAAE:

I - dirigir o Quadro Setorial do SAAE;

II - colaborar na realização dos concursos públicos para provimento, em caráter efetivo, dos cargos específicos do Quadro Setorial do SAAE;

III - executar os programas de desenvolvimento de recursos humanos ou promovê-los, em benefício dos servidores ocupantes dos cargos específicos, de provimento efetivo, do Quadro Setorial do SAAE;

IV - implantar as regras de progressão e promoção dos servidores ocupantes dos cargos específicos do Quadro Setorial do SAAE, bem como acompanhar a implantação das regras relativas aos cargos comuns neste lotados.

**Art. 12** - Compete ao Diretor:

I - encaminhar ao Prefeito a proposta de regulamento referido nesta Lei Complementar, com base em estudo do Quadro Setorial do SAAE;

II - zelar pela observância do disposto no regulamento e apresentar nova proposta ao Prefeito, visando o seu aperfeiçoamento e a correção de eventuais distorções;

III - aprovar todo edital de promoção e de concurso público, previamente visado, sob pena de nulidade, pela Assessoria Jurídica;

IV - homologar os resultados dos concursos, incluídos os de promoção;

V - baixar os atos de progressão e promoção.

## **Seção II**

### **Do Quadro Setorial de Administração**

**Art. 13** - O Quadro Setorial de Administração abrange:

I - os cargos comuns, por suas atribuições, aos órgãos do Executivo Municipal;

II - os cargos específicos, por suas atribuições, aos órgãos abrangidos pelo Quadro Setorial de Administração;

III - os cargos em comissão, pertinentes aos órgãos abrangidos pelo Quadro Setorial de Administração.

***Parágrafo único*** - Os órgãos abrangidos pelo Quadro Setorial de Administração são todos aqueles pertencentes à Administração Direta, exceto os de finalidade de manutenção e desenvolvimento do ensino, de ações de Saúde e de saneamento no fornecimento e tratamento da água e esgoto - SAAE.

**Art. 14** - Compete ao Secretário Municipal de Administração:

I - dirigir o Quadro Setorial de Administração;

II - colaborar na elaboração da proposta do regulamento, referido no artigo 15 e, uma vez editado, zelar por sua observância, qualquer que seja o Quadro Setorial, e recomendar ao Prefeito que o aperfeiçoe ou assegure a correção de eventuais distorções;

III - realizar os concursos públicos ou promovê-los, para provimento em caráter efetivo, de todos cargos dos Quadros Setoriais;

IV - executar os programas de desenvolvimento de recursos humanos ou promovê-los, em benefício dos servidores



ocupantes dos cargos específicos do quadro Setorial de Administração e dos cargos comuns a todos os Quadros;

V - implantar as regras de progressão e promoção dos servidores ocupantes dos cargos específicos do Quadro Setorial de Administração e dos cargos comuns lotados nos Quadros Setoriais;

VI - colaborar com os dirigentes dos demais Quadros Setoriais, segundo o regulamento do Plano.

**Art. 15** - Em cada Quadro Setorial serão observadas as diretrizes e regras previstas nesta Lei Complementar e em regulamento.

**Art. 16** - Compete ao Prefeito Municipal:

I - baixar o regulamento a que se refere ao artigo 15, com base em estudo elaborado conjuntamente pelos dirigentes dos Quadros Setoriais;

II - aprovar todo edital de promoção e de concurso público, previamente visado, sob pena de nulidade, pela Assessoria Jurídica;

III - homologar os resultados dos concursos incluídos os internos, de promoção;

IV - baixar os atos de progressão e promoção.

### **SEÇÃO III DO QUADRO SETORIAL DE EDUCAÇÃO**

**Art. 17** - Integram ao Quadro Setorial de Educação:

I - os cargos específicos, de provimento efetivo, da Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esporte, Lazer e Turismo voltados para a manutenção e desenvolvimento do ensino;

II - os cargos em comissão, pertinentes à Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esporte, Lazer e Turismo voltados para a manutenção e desenvolvimento do ensino.

**Art. 18** - Compete à Secretária Municipal de Educação:

I - dirigir o Quadro Setorial de Educação;

II - colaborar na realização dos concursos públicos para provimento, em caráter efetivo, dos cargos específicos do Quadro Setorial de Educação;

III - executar os programas de desenvolvimento de recursos humanos ou promovê-los, em benefício dos servidores ocupantes dos cargos específicos, de provimento efetivo, do Quadro Setorial de Educação;

IV - implantar as regras de progressão e promoção dos servidores ocupantes dos cargos específicos do Quadro Setorial de Educação, bem como acompanhar a implantação das regras relativas aos cargos comuns neste lotados.

**Art. 19** - A jornada semanal de trabalho dos professores corresponde a 20 (vinte) horas de aulas e 5(cinco) horas em atividades extra-classe.

**Art. 20** - A definição da lotação dos servidores do Quadro Setorial da Educação e a sua movimentação, mudança de lotação, serão da seguinte forma:

I - o servidor, no ato de sua posse, será lotado em unidade de ensino, seguindo a ordem de sua classificação no concurso público;

II - a mudança de lotação poderá ocorrer com a permuta de servidores que ocupam cargos da mesma classe;

III - se a permuta de servidores referida no inciso anterior for de ocupantes de cargos de professores, deverá ocorrer após o término do ano letivo e antes do início do seguinte ou de acordo com o interesse público;

IV - para mudança de lotação, por iniciativa própria, o professor deverá pleiteá-la dentro do mês de outubro de cada ano, através de memorando dirigido à Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esporte, Lazer e Turismo;

V - em casos excepcionais, devidamente justificados, que atendam aos interesses da comunidade escolar ou com sua anuência, poderá ocorrer mudança da lotação de professores no período não compreendido no inciso anterior.

**Art. 21** - A prioridade na mudança de lotação obedecerá a seguinte ordem:

I - ao servidor que seja detentor de dois cargos e que pleiteia exercê-los numa só unidade de ensino;

II - ao servidor que tiver melhor frequência e assiduidade;

III - ao servidor com maior tempo de serviço na função, na rede municipal de ensino;

IV - ao servidor com maior tempo de serviço público municipal;

V - ao servidor com residência na mesma região da unidade de ensino;

VI - ao servidor mais idoso.

**Art. 22** - O servidor pertencente ao Quadro Setorial da Educação em exercício na escola, gozará o seu período de férias regulamentares durante as férias escolares, por 30 (trinta) dias consecutivos.

**Art. 23** - Fica o Executivo Municipal de Luisburgo autorizado a conceder gratificação aos profissionais do magistério em efetivo exercício de suas atividades em ensino fundamental público, nos termos estabelecidos nos parágrafos seguintes.

§1º - O valor da gratificação de que trata o parágrafo anterior será calculado periodicamente, dividindo-se os resíduos financeiros eventuais provenientes do FUNDEF – Fundo de Manutenção do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, pelo número de profissionais do magistério municipal em efetivo exercício de suas atividades em ensino fundamental.

§2º - Para os efeitos da gratificação referida no §1º deste artigo, consideram-se resíduos os valores remanescentes do montante de 60% (sessenta por cento) do referido Fundo não utilizados para o pagamento de profissionais do magistério em atividades de ensino fundamental público ou em atividades de capacitação de professores leigos, conforme dispõe o artigo 7º da Lei Federal 9.424, de 24 de dezembro de 1996.

§3º - Verificada, periodicamente, a disponibilidade de recursos na forma do parágrafo anterior, a concessão da gratificação será efetuada junto da folha mensal de vencimentos do Município.

§4º - Não terá direito à gratificação referida no §3º, os profissionais do magistério municipal que não estiverem em efetivo exercício de suas atividades no ensino fundamental público.

**Art. 24** - Constituem, também, deveres dos servidores do Quadro Setorial de Educação:

I - elaborar e executar integralmente os projetos, programas e planos no que for de sua competência;

II - cumprir e fazer cumprir os horários e calendários escolares;

III - ocupar-se com zelo, durante o horário de trabalho, do desempenho das atribuições de seu cargo;

IV - manter e contribuir para que seja mantido o bom funcionamento da escola;

V - comparecer às reuniões previstas no calendário escolar, definidas pelo especialista de educação ou pela coordenação de ensino;

VI - assegurar a gestão democrática da escola;

VII - respeitar a instituição escolar;

VIII - zelar pelo cumprimento deste plano.

**Art. 25** - O dimensionamento de vagas para os cargos de direção escolar deve atender aos seguintes parâmetros:

I - um Diretor Escolar I para cada unidade de ensino infantil que tenha mais de 150 (cento e cinquenta) alunos;

II - um Diretor Escolar II para cada unidade de ensino fundamental que tenham mais de 120 (cento e vinte) alunos.

**Parágrafo único** - Para coordenação das unidades de ensino com menos alunos que os referidos nos incisos I e II deste artigo, poderá ser designado servidor para exercer a função, gratificada em 20% (vinte por cento) de seu vencimento.

## **SEÇÃO IV**

### **DO QUADRO SETORIAL DE SAÚDE**

**Art. 26** - Integram o Quadro Setorial de Saúde:

I - os cargos específicos, de provimento efetivo, da Secretaria Municipal de Saúde e Assistência Social voltados para as ações de saúde;

II - os cargos em comissão, pertinentes à Secretaria Municipal de Saúde e Assistência Social voltados para as ações de saúde.

**Art. 27** - Compete ao Secretário Municipal de Saúde:

I - dirigir o Quadro Setorial de Saúde;

II - colaborar na realização dos concursos públicos para provimento em caráter efetivo, dos cargos específicos do Quadro Setorial de Saúde;

III - executar os programas de desenvolvimento de recursos humanos ou promovê-los, em benefício dos servidores ocupantes dos cargos específicos, de provimento efetivo, do Quadro Setorial de Saúde;

IV - implantar as regras de progressão e promoção dos servidores ocupantes dos cargos específicos do Quadro Setorial de Saúde, bem como acompanhar a implantação das regras relativas aos cargos comuns neste lotados.

**Art. 28** - A definição da lotação dos servidores do Quadro Setorial da Saúde e a sua movimentação, mudança de lotação, observarão as mesmas regras dispostas nos artigos 20 e 21 desta Lei Complementar.

**Art. 29** - O profissional da saúde de nível superior poderá exercer suas atividades em jornadas específicas para atender a demanda, observando o mínimo de 10 (dez) e o máximo de 40 (quarenta) horas semanais, recebendo o seu vencimento proporcionalmente às horas trabalhadas.

## **CAPÍTULO III DOS CARGOS**

### **SEÇÃO I DOS OBJETIVOS DOS CARGOS**

**Art. 30** - Os cargos têm os objetivos de:

I - orientar as atividades a serem executadas pelos servidores;

II - atender os interesses sociais e da Administração Municipal;

III - fornecer as informações, através de sua descrição, as quais servirão para o desenvolvimento do sistema de recursos humanos e, em especial, ao subsistema de avaliação de cargos.

***Parágrafo único*** - as descrições de cargos, definidas em regulamento, devem enfatizar os seus objetivos.

**Art. 31** - Os cargos em comissão são de recrutamento amplo ou limitado, observadas, em qualquer caso, as exigências na respectiva especificação de classe.

§ 1º - São considerados cargos de recrutamento amplo os de livre escolha do dirigente de cada órgão do Executivo Municipal, de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito.

§ 2º - São considerados cargos de recrutamento limitado, aqueles destinados a servidores de carreiras, de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito ou por eleição, de acordo com as diretrizes estabelecidas em regulamento.

§ 3º - Do total de cargos em comissão, pelo menos, 20% (vinte por cento) serão ocupados mediante recrutamento limitado.

**Art. 32** - Os cargos de caráter efetivo e níveis de vencimento de cada classe são os constantes dos Anexos IV e XII, respectivamente.

## **SEÇÃO II DA ESPECIFICAÇÃO DOS CARGOS**

**Art. 33** - A natureza dos cargos ou das classes de cargos e a escolaridade exigida para seu desempenho são definidas em lei.

§ 1º - O requisito mínimo de escolaridade exigido no Anexo XV será somente para os novos servidores por ocasião da nomeação, sendo dispensado para os atuais ocupantes de cargos.

§ 2º - O requisito considerado desejável na especificação dos cargos não é obrigatório para o provimento, sendo apenas recomendável.

§ 3º - Somente poderá deixar de ser exigido escolaridade mínima para os cargos de recrutamento amplo, os de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito.

**Art. 34** - As especificações dos cargos devem determinar o padrão de exigência dos vários requisitos para o melhor desempenho das atividades.

§ 1º - A especificação das atribuições típicas de cada cargo ou classe de cargos é aprovada em regulamento.

§ 2º - As especificações devem conter os requisitos físicos e mentais, responsabilidades e condições de trabalho exigidos do ocupante do cargo.

## **SEÇÃO III DA AVALIAÇÃO DOS CARGOS**

**Art. 35** - A avaliação deve estabelecer o valor relativo de um cargo em relação aos demais.

§ 1º - A avaliação de cargos deve ser revista sempre através de comissão composta por membros do Conselho de Políticas de Administração e Remuneração de Pessoal, que deve ser instituído, com representantes do Executivo Municipal e dos servidores.

§ 2º - A avaliação deve mensurar o valor do cargo no Quadro e de cada fator definido na sua especificação.

#### **SEÇÃO IV DA CLASSIFICAÇÃO DOS CARGOS**

**Art. 36** - A classificação e o enquadramento dos servidores da Administração Direta do Município e do SAAE obedecem a critérios de formação e qualificação inerentes à atividade específica, função ou cargo.

**Art. 37** - A classificação dos cargos deve ordenar as classes hierarquicamente através dos valores atribuídos na avaliação dos cargos.

#### **CAPÍTULO IV DAS CARREIRAS**

##### **SEÇÃO I DO SISTEMA DE CARREIRAS**

**Art. 38** - Toda classe de cargos se organizará em carreira.

§ 1º - A organização em carreira visa assegurar ao servidor público, ocupante de cargo em caráter efetivo, movimentação em classes, dispostas hierarquicamente segundo a complexidade e a responsabilidade das atribuições dos respectivos cargos.

§ 2º - Não se integram ao sistema de carreira, os cargos de livre provimento, sejam eles de recrutamento amplo ou limitado.



**Art. 39** - A investidura em cargo de carreira dar-se-á por concurso público de provas ou de provas e títulos, sempre no primeiro padrão da respectiva carreira.

**Art. 40** - O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á pela movimentação ascendente de um para outro padrão, quando se tratar de progressão, e de um nível para outro, no mesmo cargo, quando se tratar de promoção.

**Art. 41** - A movimentação do servidor na carreira é condicionada à comprovação de desenvolvimento pessoal e de desempenho favorável do cargo, segundo fatores pré-estabelecidos, conjugados com o tempo de serviço, sob a inspiração de profissionalizar-se no exercício da função pública.

**§1º** - Presumir-se-á favorável, para o efeito de progressão, o desempenho de servidor, titular de cargo de provimento efetivo, enquanto este permanecer no exercício de cargo em comissão.

**§2º** - Não se contará, para o efeito de progressão e promoção, o período de licença para tratar de interesse particular, observado o Estatuto dos Servidores.

**§3º** - Será comprovado, com base na evolução da capacitação profissional, titulação e formação, o desenvolvimento pessoal do servidor.

**§4º** - O número de níveis em cada classe, formando uma série-de-classe em carreira, e o número de cargos, ocupados e vagos, em cada classe, serão definidos segundo critério de proporção deduzido da organização e complexidade da carreira.

**§5º** - A passagem do servidor ao nível subsequente, na série-de-classe da carreira, observará as regras de promoção, e a passagem do servidor a outro padrão, nas escalas de padrões de vencimento da classe, se sujeitará às regras de progressão.

## **SEÇÃO II DA PROGRESSÃO**

**Art. 42** - Progressão é a passagem do servidor de um padrão para outro da mesma classe, tendo por origem:

I - mérito;

II - titulação ou qualificação.

**§1º** - A progressão por mérito dá-se para o padrão de vencimento imediatamente superior àquele em que se encontra o servidor, mediante avaliação de desempenho.

**§2º** - Para adquirir direito à progressão por mérito deverá o servidor:

I - cumprir o interstício de 02 (dois) anos de efetivo exercício, contados do ingresso na classe, e a cada igual período para uma nova progressão;

II - obter o conceito favorável, na avaliação de desempenho de seu cargo, durante o interstício a que se refere a alínea anterior.

**§3º** - A progressão por titulação e qualificação dar-se-á para o padrão superior àquele em que se encontra o servidor, mediante apresentação de certificados de conclusão de cursos, com aproveitamento e de interesse de sua área de atuação, dentro de critérios a serem estabelecidos pela Administração Municipal em regulamento.

**§4º** - O direito à progressão por titulação ou qualificação poderá ser pleiteado a cada 02 (dois) anos de efetivo exercício na classe, em intervalos anuais alternados ao da progressão por mérito.

**§5º** - Sujeitar-se-á o servidor à avaliação de desempenho de seu cargo, relativo a cada ano do interstício referido no inciso I do §2º deste artigo, na forma do regulamento.

**§6º** - Enquanto o servidor estiver respondendo a inquérito ou processo administrativo disciplinar, interrompe-se o decurso do interstício de progressão; no caso de absolvição, contar-se-á em favor do servidor o tempo de interrupção.

**Art. 43** - O acréscimo de vencimento em decorrência de progressão será devido a partir do deferimento, que se dará no mês próprio dos anos ímpares, condicionado a obtenção de conceito favorável de desempenho, referente ao interstício requerido.

**Art. 44** - A direção do Quadro Setorial cuidará, sob regra inserida no regulamento, que o término do interstício coincida com a avaliação de desempenho do cargo.

**Art. 45** - Ao atual servidor da ativa assiste o direito, ainda, na forma do regulamento e do Anexo XIII, a acréscimo de padrão ou padrões de vencimento, por efeito de nova titulação ou qualificação obtida:

I - até o exercício de 2002;

II - em cada biênio, a partir de 2003.

**§1º** - No caso do inciso I, o direito à vantagem financeira terá vigência a partir do exercício de publicação desta Lei Complementar, no mês a ser definido em regulamento.

**§2º** - No caso do inciso II, o direito à vantagem financeira terá vigência a partir do vigésimo quarto mês da última progressão por nova titulação ou qualificação.

**§3º** - A concessão do benefício será deferida, se for o caso, com base em requerimento do servidor, devidamente instruído, protocolado no órgão competente na Prefeitura, dentro de 120 (cento e vinte) dias, a contar da publicação desta Lei Complementar, no caso do inciso I.

**§4º** - Considera-se novo título ou qualificação, para o efeito deste artigo, no caso do inciso I, a que o servidor venha a obter,

em acréscimo ao nível de escolaridade ou à qualificação, depois de seu ingresso no cargo efetivo no Executivo Municipal de Luisburgo.

§5º - No caso de obtenção de mais de um título ou qualificação no período mencionado no inciso I, ou no mesmo biênio referido no inciso II, somente um deles, o mais vantajoso para o servidor, lhe dará direito à vantagem prevista neste artigo.

§6º - As horas excedentes de cursos para qualificação não utilizadas para progressão por nova titulação ou qualificação não poderão ser contadas para o biênio seguinte.

§7º - Fica limitado a 15 (quinze) o número total de padrões de vencimento concedidos ou que venham a ser concedidos ao servidor, na carreira, por efeito de nova qualificação ou titulação.

§8º - Somente terão validade, para efeito de acréscimo de padrões, na progressão, os cursos de treinamento ou aperfeiçoamento que tiverem sido previamente credenciados pelo dirigente do Quadro Setorial e autorizados pelo Prefeito, sob a condição, ainda, de que guardem afinidade com a classe de cargos a que pertencer o servidor.

### **SEÇÃO III DA PROMOÇÃO**

**Art. 46** - Promoção é a passagem do servidor ocupante de cargo efetivo para padrão do nível subsequente da classe.

§1º - A toda classe de cargos será atribuído número de níveis de vencimento, no máximo de três, formando a série-de-classe.

§2º - Por efeito de promoção o servidor será posicionado no padrão inicial ou no padrão subsequente mais próximo, do novo nível da classe, que lhe assegure o acréscimo de, no mínimo 10% (dez por cento) e no máximo 11% (onze por cento), no vencimento do cargo.

**§3º** - Para o servidor, a ser promovido, que se encontrar em padrão de nível da tabela de vencimento, cuja amplitude em relação aos padrões do nível seguinte for superior a 11% (onze por cento), a promoção poderá se dar no mesmo nível, garantindo o número de padrões que lhe assegure o percentual referido no parágrafo anterior.

**Art. 47** - Para candidatar-se à promoção, deverá o servidor efetivo satisfazer cumulativamente os seguintes requisitos:

I - encontrar-se no efetivo exercício das atribuições de seu cargo;

II - ter cumprido o interstício mínimo de cinco anos (sessenta meses) de efetivo exercício, no nível em que estiver posicionado na classe;

III - ter obtido conceito favorável, nas avaliações de desempenho do período (inciso II) de seu cargo, no nível em que estiver posicionado, na classe;

IV - possuir habilitação exigida pela respectiva especificação de classe;

V - ter-se classificado, na forma do edital, em processo seletivo interno, de provas ou de provas e títulos, que apure sua aptidão para o desempenho das atribuições do nível subsequente da série-de-classe, da sua classe de cargo.

**§1º** - As provas a que se refere o inciso V poderão ser práticas, prático-orais ou escrita, no caso dos servidores ocupantes de cargos de nível elementar, de ensino fundamental ou de nível médio de escolaridade.

**§2º** - Limita-se a promoção ao candidato que, no processo seletivo a que se refere o inciso V, conseguir a melhor colocação entre os classificados de cada série-de-classe.

**§3º** - Os editais de seleção interna abrangente das carreiras selecionadas pela Administração, para o efeito de promoção, deverão ser amplamente divulgados, com base em programação conjunta dos dirigentes dos Quadros Setoriais.

**Art. 48** - Efetivada a promoção, na forma do regulamento, prosseguirá, para efeito de progressão no novo nível, a contagem do tempo de serviço a partir da obtenção do último padrão, no nível anterior.

**Art. 49** - Não poderá concorrer à promoção o servidor que, no período aquisitivo:

- I - houver faltado a mais de 5 (cinco) dias;
- II - ter sofrido punição disciplinar de suspensão;
- III - esteve afastado do exercício do cargo, no Executivo Municipal de Luisburgo, desde que não seja a ausência computada como de efetivo exercício, nos termos do Estatuto.

**Art. 50** - Ocorrendo empate na classificação de candidatos à promoção, esta recairá, nesta ordem, no servidor:

- I - com mais tempo de serviço público municipal de Luisburgo;
- II - de melhor nível de escolaridade;
- III - com menor idade.

**Art. 51** - Para o efeito de promoção no cargo de que seja titular em caráter efetivo, o ocupante de cargo em comissão se sujeitará aos requisitos do artigo 47, sendo que o efetivo exercício será dado no cargo em comissão.

**Parágrafo único** - Em regulamento, será disciplinada a forma da concessão de progressão e promoção aos servidores à disposição de outro órgão ou entidade.

**Art. 52** - O procedimento de promoção será autorizado, em cada caso, pelo Prefeito, que determinará a publicação do respectivo edital para habilitação dos interessados.

**Art. 53** - O servidor promovido reiniciará a contagem de tempo na classe superior, para o efeito de nova promoção.

**SEÇÃO IV**  
**DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E ANÁLISE DE**  
**POTENCIAL**

**Art. 54** - A avaliação de desempenho visa, fundamentalmente, apurar a eficiência do servidor e a qualidade de seu trabalho, em função dos objetivos específicos de seu cargo, bem como analisar seu potencial.

*Parágrafo único* - O servidor do Executivo Municipal terá seu desempenho permanentemente avaliado com o objetivo de se apurar pelo menos os seguintes fatores:

- I** – relações humanas;
- II** – satisfação;
- III** – adaptação;
- IV** – assimilação;
- V** – desempenho;
- VI** – ambiente de trabalho;
- VII** – características comportamentais;
- VIII** – comprometimento;
- IX** – motivação;
- X** - comunicação.

**Art. 55** - O desempenho do servidor será objeto de auto-avaliação e de avaliação gerencial, sujeita, sendo o caso, à revisão por Comissão Paritária com ratificação do dirigente do Quadro Setorial, provocada por pedido de reconsideração ou recurso do interessado, ou de ofício.

**§1º** - A avaliação de desempenho será coordenada por comissão designada pelo Prefeito, segundo critérios normativos baixados em regulamento, no qual poderão desdobrar os fatores em subfatores e acrescentar outros de caráter de avaliação individual ou coletiva.

**§2º** - Se houver recurso do interessado ou pedido de reconsideração, a revisão da avaliação de desempenho ficará a

cargo de Comissão Paritária de representantes do Executivo e dos servidores, observado o regulamento.

**§3º** - A Comissão de que trata o parágrafo anterior deverá ser constituída por ato do Prefeito, dentro de 30 (trinta) dias, contados da publicação do regulamento referido no §1º.

**Art. 56** - A avaliação de desempenho será feita, pelo menos, uma vez a cada ano.

**§1º** - Em nenhuma hipótese, conceder-se-á progressão ao servidor ou será ele promovido, se não tiver sido avaliado o desempenho de seu cargo, no período do interstício.

**§2º** - No caso de não ser avaliado o desempenho do servidor no exercício de seu cargo por omissão do Poder Público, será imputada responsabilidade pessoal, pelos prejuízos causados, a quem tiver dado causa à omissão.

**Art. 57** - O sistema de avaliação de desempenho de cargo constará do regulamento a que se refere o artigo 55, §1º, a ser baixado dentro de 150 (cento e cinquenta) dias, contados da data de publicação desta Lei Complementar.

## **CAPÍTULO V DOS VENCIMENTOS**

### **SEÇÃO I DA FORMAÇÃO DA REMUNERAÇÃO**

**Art. 58** - O servidor ocupante de cargo do Quadro Permanente faz jus ao vencimento mensal correspondente ao nível da respectiva classe, conforme estabelecido nos Anexos IV e XI desta Lei Complementar.

**Art. 59** - O valor atribuído a cada nível de vencimento refere-se à jornada semanal estabelecida no Anexo III.



**Art. 60** - Além do vencimento, o servidor pode fazer jus às seguintes vantagens, observada a legislação específica:

- I - Abono Natalino;
- II - Adicional Noturno;
- III - Adicional pela Prestação de Serviço Extraordinário (Hora Extra);
- IV - Adicional de Insalubridade / Periculosidade;
- V - Adicional de Férias;
- VI - Gratificação de Função;
- VII - Gratificação de Instrução;
- VIII - Diária;
- IX - Transporte.

§ 1º - O Prefeito, o Vice-Prefeito, os Secretários Municipais e o Diretor do SAAE serão remunerados exclusivamente por subsídio fixado em parcela única, por lei de iniciativa do Legislativo Municipal, vedado o acréscimo de qualquer outra espécie remuneratória, conforme determina a Constituição Federal.

§ 2º - O servidor nomeado para cargo em comissão pode optar pelo vencimento deste ou pelo vencimento de seu cargo efetivo acrescido do percentual de 20% (vinte por cento) a título de Gratificação de Função.

§ 3º - Tem direito aos vencimentos do cargo comissionado o servidor designado para exercer, em substituição, cargo em comissão dos grupos de direção, gerenciamento e supervisão.

§ 4º - Será atribuída Gratificação de Instrução, em valor correspondente ao número de horas de treinamento realizado multiplicado pelo dobro de seu vencimento/hora, ao servidor que atuar como instrutor em programas de capacitação devidamente reconhecidos e autorizados pelo setor responsável pelo planejamento das atividades de treinamento e capacitação.

§ 5º - Nenhuma Função Gratificada mencionada nesta Lei Complementar poderá ser cumulativa.

§ 6º - O valor da hora trabalhada em caráter de serviço extraordinário será acrescido de 50% (cinquenta por cento) nos dias da semana, feriado, sábado e domingo.

## **SEÇÃO II DA ESTRUTURA DOS VENCIMENTOS**

**Art. 61** - Por suas diversas classes, sob critérios de proporção compatíveis com a complexidade e abrangência da carreira, a movimentação do servidor se dará, com o respectivo cargo, nos níveis de vencimento atribuídos à classe, observados os parágrafos seguintes.

§1º - A tabela de Vencimentos, Anexo XI, será composta de níveis.

§2º - Cada nível de vencimento será formado por 30 (trinta) padrões.

§3º - A cada nível de vencimento corresponderá um padrão inicial, que se desenvolverá em outros padrões, cada valor de padrão guardando, com o subsequente, na escala do nível, a mesma relação percentual;

§4º - Os objetivos e atribuições de cada classe guardarão compatibilidade com os respectivos níveis de vencimento, em termos de complexidade e responsabilidade.

## **SEÇÃO III**

## **DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO**

**Art. 62** - A remuneração dos cargos deverá obedecer os seguintes preceitos:

I - a amplitude horizontal, correspondendo o percentual do quociente entre o vencimento do último padrão de cada nível com o primeiro;

II - a amplitude vertical, correspondendo o percentual do quociente entre o vencimento do primeiro padrão do último nível com o primeiro padrão do primeiro nível.

## **CAPÍTULO VI DO ENQUADRAMENTO**

**Art. 63** - A transposição dos servidores dos quadros de origem para o presente Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dar-se-á mediante enquadramento direto, seguindo critérios de avaliação e enquadramento.

*Parágrafo único* - Na implantação do Plano valorizar-se-á, de modo especial, a negociação com os servidores.

**Art. 64** - Observada a correlação dos cargos, no confronto do quadro atual com o proposto, proceder-se-á, dentro de 120 (cento e vinte) dias, a contar da publicação desta Lei Complementar, ao enquadramento direto dos atuais servidores, nos padrões dos níveis de vencimento das classes, com dispensa do requisito de escolaridade previsto na descrição dos cargos, salvo exigência legal.

**§1º** - Para o efeito de enquadramento direto, de que trata este artigo, será o servidor posicionado no padrão correspondente ao seu vencimento atual ou, não havendo coincidência, no padrão imediatamente superior da mesma classe.

§2º - Na verificação da correlação de cargos, o órgão responsável pela implantação do Plano submeterá à análise as atribuições exercidas pelo servidor, tendo em vista corrigir distorções.

§3º - O servidor afastado do exercício de seu cargo, em razão de licença para tratar de interesse particular, somente será enquadrado quando do retorno às atividades, observada, se for o caso, a correlação de cargos, com base no último exercido no Executivo Municipal de Luisburgo.

**Art. 65** - Efetivado o enquadramento direto, prosseguirá, no padrão dele resultante, a contagem de interstício, para o efeito de progressão.

**Art. 66** - O servidor ocupante de cargo do Executivo Municipal de Luisburgo que, por ocasião do enquadramento estiver à disposição de outro órgão não integrante da Administração Municipal, terá que se apresentar ao dirigente do Quadro Setorial da Administração para que se proceda ao seu enquadramento.

**Art. 67** - O enquadramento direto será realizado por uma comissão constituída para este fim.

**Parágrafo único** - A Comissão de Enquadramento tem como competência o estudo e a avaliação da vida funcional do servidor, realizando:

I - a transposição dos servidores dos Quadros e Planos vigentes para este Plano;

II - o enquadramento, após avaliação, no sentido de se corrigir os desvios de função existentes;

III - a avaliação em primeira instância, dos recursos impetrados por servidores.

**Art. 68** - O servidor que se julgar prejudicado em seu enquadramento terá o prazo de 90 (noventa) dias para apresentar recurso junto à Secretaria Municipal de Administração, que o encaminhará ao Prefeito para julgamento em segunda instância.

## **CAPÍTULO VII**

### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

**Art. 69** - O concurso público somente poderá ser aberto, sob pena de nulidade, para o provimento de cargos especificamente definidos, constantes de Quadro Setorial.

**Art. 70** - Os acréscimos de padrões de que trata o Anexo XIII serão objeto de requerimento do servidor, a ser protocolado no órgão competente na Prefeitura, devidamente instruído, dentro de 90 (noventa) dias, a contar da publicação desta Lei Complementar ou da nova titulação.

**Art. 71** - Ficam transformados, nos termos do Anexo I, os cargos nele arrolados.

**Art. 72** - Integram esta Lei Complementar os seguintes Anexos:

- I - Tabela de Transformação de Cargos;
- II - Número de Vagas por Classe de Cargo;
- III - Jornada de Trabalho;
- IV - Cargos Efetivos (Cargos e Jornadas);
- V - Cargos em Comissão (Cargos e Jornadas);
- VI - Cargos Comuns aos Quadros Setoriais;
- VII - Cargos Específicos do Quadro Setorial da Administração;
- VIII - Cargos Específicos do Quadro Setorial da Educação;
- IX - Cargos Específicos do Quadro Setorial da Saúde;
- X - Cargos Específicos do Quadro Setorial do SAAE;
- XI - Tabela de Vencimento;
- XII - Classificação dos Cargos;
- XIII - Tabela de Padrões para Efeito de Nova Titulação ou Qualificação;
- XIV - Tabela de Séries de Classes;
- XV - Especificação de Cargos.

**Art. 73** - Dentro de 150 (cento e cinquenta) dias, a contar da publicação desta Lei Complementar, será revista, para se

ajustar às diretrizes do Plano, e publicada em decreto, a lotação dos cargos de provimento efetivo e em comissão de cada Quadro Setorial.

**Art. 74** - O servidor cuja escolaridade não corresponda ao enquadramento no cargo requerido terá prazo de 5(cinco) anos para regularizar sua situação funcional.

**Parágrafo único** - O servidor que após o prazo referido no *caput* não regularizar sua situação funcional não terá mais acesso às progressões e à promoção.

**Art. 75** - Ficam substituídas todas as gratificações dos Planos de Origem, bem como as dos Cargos em Comissão existentes, passando a vigorar as gratificações definidas por este Plano.

**Art. 76** - Ficam substituídos os benefícios que são adquiridos automaticamente pelo fator tempo - quinquênio, bem como as Férias Prêmio, passando a vigorar as progressões e promoção definidas por este Plano.

**§1º** - Ficam concedidos aos servidores públicos efetivos do Executivo Municipal de Luisburgo padrões de vencimento que lhes assegurem percentual de 3,5% (três vírgula cinco por cento) a título de substituição ao benefício de Férias Prêmio.

**§2º** - A contar da publicação desta Lei Complementar o setor de pessoal providenciará o enquadramento dos servidores efetivos que obtiverem os direitos descritos no parágrafo anterior, nos padrões dos níveis de vencimento das classes.

**§3º** - Será ainda, concedido a cada servidor efetivo a diferença do período incompleto das Férias Prêmio a ser recebida em até 04 (quatro) parcelas, a qual terá como base o vencimento da época do pagamento da primeira parcela.

**§4º** - A diferença referida no parágrafo anterior é o valor resultante do período entre o início da aquisição do benefício até a data da publicação desta Lei Complementar, e será calculado da seguinte forma: “multiplicação do vencimento do beneficiário vezes

03 (três), dividido por 60 (sessenta), multiplicado pelo “Número de Meses Incompletos”.

**§5º** - Será ainda, concedido a cada servidor efetivo o percentual equivalente ao período incompleto para obtenção do quinquênio, o qual deverá ser incorporado ao seu vencimento.

**§6º** - A diferença referida no parágrafo anterior é o percentual resultante do período entre o início da aquisição do benefício até a data da publicação desta Lei Complementar, e será calculado da seguinte forma: “divisão do percentual de 05% (cinco por cento) do vencimento por 60 (sessenta) meses, multiplicado pelo “Número de Meses Incompletos”.

**§7º** - Para o efeito do enquadramento de que tratam os parágrafos anteriores, será o servidor posicionado no padrão correspondente ao seu vencimento atual acrescido do percentual resultante referido neste artigo, ou, não havendo coincidência, no padrão imediatamente superior da mesma classe.

**§8º** - O servidor afastado sem vencimento do exercício de seu cargo somente será enquadrado quando do seu retorno ao exercício do cargo, observadas as regras contidas nesta Lei Complementar e na legislação em vigor.

**§9º** - O impacto financeiro decorrente dos benefícios deste artigo observará o artigo 71 da Lei Complementar Nº101/2000 – Lei de Responsabilidade Fiscal, podendo para tanto, ser parcelada a concessão desses benefícios.

**Art. 77** - Para ocorrer as despesas decorrentes desta Lei Complementar, utilizar-se-ão dotações do orçamento do Executivo, da Administração Direta e do SAAE.

**Art. 78** - Ficam revogadas as disposições em contrário.

**Art. 79** - Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

2002. Prefeitura Municipal de Luisburgo, 27 de novembro de

---

**Geraldo Francisco Lacerda Filho**  
**Prefeito Municipal**



## ANEXO XII

### CLASSIFICAÇÃO DOS CARGOS

CLASSIFICAÇÃO	CLASSE DE CARGO	QUADRO SETORIAL	NÍVEL
1º	Médico Especialista	Q. S. da Saúde	XIII
2º	Assessor Jurídico	Q. S. da Administração	XIII
3º	Médico Clínico	Q. S. da Saúde	XIII
4º	Odontólogo	Q. S. da Saúde	XII
5º	Enfermeiro	Q. S. da Saúde	XII
6º	Farmacêutico-Bioquímico	Q. S. da Saúde e SAAE	XII
7º	Engenheiro Civil	Q. S. da Administração	XII
8º	Assessor Especial	Q. S. da Administração	XI
9º	Secretário Municipal	Q. S. da Administração	<b>Art.57, §1º</b>
10º	Auxiliar de Gabinete	Q. S. da Administração	X
11º	Assistente Social	Q. S. da Administração	X
12º	Pedagogo	Q. S. da Educação	IX
13º	Diretor	Q. S. da SAAE	IX
14º	Operador de Máquinas Pesadas	Q. S. da Administração	VIII
15º	Gerente de Serviço	Q. S. da Administração	VIII
16º	Gerente Técnico-Administrativo	Q. S. da SAAE	VIII
17º	Diretor Escolar II	Q. S. da Educação	VII
18º	Encarregado de Serviço	Q. S. da Administração	VII
19º	Professor PII	Q. S. da Educação	VII
20º	Técnico em Contabilidade	Q. S. da SAAE	VII
21º	Diretor Escolar I	Q. S. da Educação	VI
22º	Mecânico	Q. S. da Administração	VI

## ANEXO XII

### CLASSIFICAÇÃO DOS CARGOS

CLASSIFICAÇÃO	CLASSE DE CARGO	QUADRO SETORIAL	NÍVEL
23º	Motorista	Q. S. da Administração	VI
24º	Fiscal Municipal	Q. S. da Administração	V
25º	Oficial Administrativo	Q. S. da Administração	V
26º	Encarregado de Turma	Q. S. da Administração	V
27º	Técnico em Enfermagem	Q. S. da Saúde	V
28º	Supervisor da Div. Adm. e Financeira	Q. S. da SAAE	V
29º	Supervisor da Divisão Técnica	Q. S. da SAAE	V
30º	Professor PI	Q. S. da Educação	V
31º	Auxiliar de Saúde	Q. S. da Saúde	IV
32º	Pedreiro	Q. S. da Administração	IV
33º	Auxiliar Administrativo	Q. S. da Administração	IV
34º	Agente Administrativo	Q. S. da SAAE	IV
35º	Agente de Serviços Operacionais	Q. S. da SAAE	IV
36º	Bombeiro	Q. S. da SAAE	IV
37º	Operador de Máquinas Leves	Q. S. da Administração	IV
38º	Servente Escolar	Q. S. da Educação	I
39º	Auxiliar de Serviços Gerais	Q. S. da Administração	I
40º	Ajudante de Serviços	Q. S. da SAAE	I