



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE AGUA BRANCA

LEI Nº 235/2002

Cria o Plano de cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores Público do Município de Agua Branca estabelece os Quantitativos e Cargos, define os Vencimentos, e dá outras providências.

O Prefeito Constitucional do Município de Agua Branca, Estado da Paraíba, no uso de suas atribuições que lhes são conferidas pela Lei Orgânica do Município.

Faço saber que a Câmara Municipal de Vereadores aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos servidores Públicos do Município de Agua Branca, fica estabelecido por esta Lei.

Art. 2º - O serviço público do Município de Agua Branca é organizado pelos seguintes quadros:

1. Cargos de Provimento Efetivo;
2. Cargos de Comissão e Funções.

Art. 3º - Para os efeitos desta Lei, considera-se:

I - **Servidor Público Municipal:** o titular de cargo efetivo e em comissão, submetido ao Regime Jurídico Estatutário;

II - **Função:** a atribuição ou conjunto de atribuições que a administração confere a cada categoria profissional ou comete individualmente a determinados servidores para a execução de serviços eventuais;

III - **Função de Confiança ou Gratificada:** são plexos unitários de atribuições, criadas por Lei, correspondentes a cargos de assessoramento a serem exercidas por titulares de cargos efetivos da autoridade que as preenche;

IV - **Função Pública Contratada por Tempo Determinado:** a exercida por servidores temporários, contratados por tempo determinado e com a finalidade de atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, na forma da Lei;

V - **Quadro:** o conjunto de cargos de carreiras, cargos isolados e de funções gratificadas, organizados em grupos, em que se distribuem as classes de cargos ou as funções gratificadas e cargos em comissão, de acordo com a natureza específica das respectivas atribuições;

VI - **Regime Jurídico:** o regime jurídico do Município é Estatutário;

VII – **Grupo:** o conjunto de classes correlatas quanto à natureza das atribuições e o grau de conhecimentos necessários ao desempenho das respectivas atribuições, abrangendo várias atividades e quantificação dos respectivos cargos, conforme titulação e respectiva definição abaixo referidas:

a) **Nível:** requisito de escolaridade exigida para o desempenho das atribuições do cargo;

b) **Classe:** conjunto de cargos, do Quadro de Provisão Efetivo, da mesma natureza funcional, do mesmo grau de responsabilidade, vencimento e referências, escalonados segundo a titulação, conforme os critérios estabelecidos nesta Lei;

c) **Carreira:** agrupamento de classes da mesma profissão ou atividade, e do mesmo nível de responsabilidade, organizadas segundo a titulação ou a hierarquia do serviço, para acesso privativo dos titulares dos cargos que o integram, mediante provimento originário e constituído de níveis e referências;

d) **Cargo:** conjunto de atribuições cometidas a um servidor, mediante retribuição pecuniária padronizada;

e) **Aproveitamento:** é a distribuição “ex-offício” dos atuais servidores, titulares de cargos efetivos, em extinção e/ou extintos, em novos cargos criados por Lei, de natureza e vencimento compatíveis com o anteriormente ocupado;

f) **Cargo de Carreira:** é o que se escalone em classes, para acesso privativo de seus titulares, até a mais titulação profissional naquela carreira;

g) **Acesso Funcional Vertical:** é a evolução na carreira, dentro do mesmo cargo, mediante a obtenção de grau de habilitação profissional mais elevado;

h) **Promoção:** - é o deslocamento do titular de um cargo, de uma referência inferior para outra imediatamente superior, no mesmo cargo;

i) **Referência:** é a gradação da retribuição pecuniária básica dentro da classe;

j) **Lotação:** é o número de servidores que deve ter exercício em cada repartição ou serviço.

TÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E FINALIDADES

Art. 4º - A presente Lei, norteadada pelo princípio do dever do Poder Público Municipal de atender às demandas da comunidade com serviços de qualidade para todos, tem por finalidade:

I – A valorização do servidor público municipal;

II – A melhoria da qualidade dos serviços prestados pela Prefeitura à comunidade.

Art. 5º - A valorização do servidor público municipal será assegurada pela garantia de:

I – Ingresso exclusivamente por concurso público de provas ou de provas e títulos;

II – Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim, de acordo com a estratégia gerencial planejada;

III – Remuneração condigna dos servidores em efetivo exercício;

IV – Período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na jornada de trabalho;

V – Condições adequadas de trabalho.

Art. 6º - A melhoria do padrão da qualidade dos serviços prestados pelo Município será perseguida mediante um cuidadoso planejamento estratégico

das necessidades da comunidade, segundo parâmetros definidos à vista dos recursos disponíveis e das peculiaridades do Município.

TÍTULO III DA ESTRUTURA DO QUADRO DE CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

CAPÍTULO I DO QUADRO DE CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Art. 7º - Ficam em extinção, todos os atuais cargos de provimento efetivo cujos titulares não possuem correspondentes novo Plano ou não preencherem os requisitos legais necessários a seu aproveitamento, conforme demonstrativo no Anexo I a esta Lei.

Art. 8º - Ficam criados, no âmbito da Prefeitura Municipal de Agua Branca, o Quadro Permanente de Servidores Público Efetivos desta Instituição, conforme demonstrativo no Anexo II a esta Lei.

Art. 9º - O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores Efetivos da Prefeitura Municipal de Agua Branca é formado por cargos de nível básico, em que, conforme as especificações do cargo é exigida a escolaridade correspondente; de cargos e nível médio, em que a escolaridade mínima exija diploma ou certificado de conclusão do 2º grau ou equivalente em escola profissionalizante e de nível superior, estruturado em grupos, conforme a natureza das respectivas atribuições, destinadas a tender as atividades essenciais e gerais à consecução dos fins da Administração Municipal.

§ 1º - Os Grupos de que trata este artigo são integrados pelas seguintes atividades:

I - **GAG - Grupo de Administração Geral:** cargo de provimento efetivo, abrangendo serviços auxiliares e artesanais, tais como: vigilância, conservação e limpeza, jardinagem, capina, varrição, e outros correlatos, cujo provimento exija comprovação de escolaridade correspondente às especificações do cargo;

II - **GTA - Grupo Técnico de Apoio:** cargo de provimento efetivo, abrangendo serviços de datilográficos em geral, serviços técnico-auxiliares nas áreas de pessoal, patrimônio, contabilidade, arquivo, material, informática comunicações e serviços apoio em geral, tarefas de atendimento ao público, inclusive em hospitais e ambulatórios, conservação, portaria e serviços telefônicos, finanças e planejamento, para os quais se exija comprovação de escolaridade correspondente às especificações do cargo, diploma ou certificado de conclusão do nível médio ou superior.

III - **GNS - Grupo de Nível Superior:** cargo de provimento efetivo para os quais se exija diploma de curso superior de graduação ou equivalente, não abrangido por outros Grupos específicos;

IV - **GSP - Grupo de Saúde Pública:** cargo de provimento efetivo inerente às atividades de saúde pública em geral, para os quais se exija comprovação de escolaridade correspondente às especificações do cargo, diploma de nível médio ou superior.

V - **GTC - Grupo de Tributação e Controle:** cargo de provimento efetivo, envolvendo atividades de tributação, arrecadação, e fiscalização de obras, posturas de tributos municipais, tarefas de recebimento, guarda e pagamento de valores, para os quais se exige diploma ou certificado de nível médio ou superior específico.

§ 2º - O Grupo do Magistério Público do Município reger-se-á por Lei específica própria a ser instituída no novo Plano de Cargo e Salários do Magistério.

§ 3º - As regras de aproveitamento assegurarão aos servidores estáveis do quadro permanente atual todos os direitos adquiridos.

Art. 10 - A identificação estabelecida para as classes dos cargos, criados por esta Lei tem a seguinte interpretação:

- 1º elemento - SIGLA DO GRUPO.
- 2º elemento - NOME DA CLASSE.
- 3º elemento - IDENTIFICAÇÃO.

A - Código

B - Referência.

Art. 11 - A distribuição dos titulares dos cargos, nas diferentes atividades desenvolvidas em cada órgão da edilidade, observará rigorosamente a compatibilidade entre as atribuições do cargo e as funções efetivamente desempenhadas naquele órgão.

Parágrafo Único - Constitui responsabilidade solidária da chefia de cada órgão e do Órgão Central de Recursos Humanos a verificação permanente da compatibilidade mencionada neste artigo.

CAPÍTULO II DA REMUNERAÇÃO E DA ISONOMIA

Art. 12 - Os cargos efetivos, de que trata o artigo 8º, terão sua remuneração composta pelos vencimentos definidos nas tabelas constantes no Anexo III, acrescidos das gratificações que lhe forem devidas, fixadas em Legislação Municipal.

Parágrafo Único - O vencimento de todos os servidores do Quadro Efetivo correspondente ao regime de quarenta (40) horas semanais de trabalho.

Art. 13 - A isonomia de vencimentos será assegurada pela remuneração uniforme do trabalho prestado por servidores da mesma classe ou categoria funcional e da mesma titulação.

§ 1º - Para efeito do disposto neste artigo, entende-se por remuneração o vencimento as vantagens pecuniárias prevista em Lei.

§ 2º - Nenhum servidor receberá, a título de vencimento, importância inferior ao Salário Mínimo Nacional, desde que esteja em regime de quarenta (40) horas de trabalho semanais, se o servidor esteve em regime de vinte (20) horas de trabalho perceberá cinquenta por cento, do vencimento base.

CAPÍTULO III DAS ESPECIFICAÇÕES DE CLASSE

Art. 14º - Especificação de Classe é a descrição dos cargos classificados à base de suas características laborativas, com a sua identificação, constando o nome do grupo, a denominação da classe, do nível, a referência, as descrições sintética e analítica das atribuições, condições de trabalho, requisitos para provimento, acesso e /ou promoção.

Art. 15 - As especificações das classes dos cargos criados no artigo 9º constituem o Anexo IV desta Lei.

Art. 16 - As especificações de classe poderão ser alteradas por Decreto, no que se refere à descrição das atribuições e lotação.

Art. 17 - A proposta de criação de novos cargos deverá ser acompanhada da respectiva especificação.

CAPÍTULO IV DO INGRESSO

Art. 18 – A nomeação para cargo efetivo far-se-á na referência inicial, mediante habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

§ 1º - Os cargos efetivos de nível básico serão acessíveis aos brasileiros, mediante concurso público, em que, conforme as exigências do cargo, não é exigida escolaridade formal e/ou são exigidas a escolaridade equivalente à 4ª (quarta) série do ensino fundamental e habilitação específicas.

§ 2º - Os cargos efetivos de nível médio serão acessíveis aos brasileiros, mediante concurso público, exigida escolaridade mínima equivalente ao ciclo completo do ensino médio e/ou formação profissional complementar exigível nos termos do edital, e compreenderão a assistência técnica ao desenvolvimento das atividades administrativas e finalísticas da edilidade, podendo ser exigida formação profissional na área correspondente às respectivas atribuições.

§ 3º - Os cargos efetivos de nível superior serão acessíveis aos brasileiros, mediante concurso público, nos termos do regulamento editados pela Secretaria de Administração, exigidas escolaridade mínima de graduação na área correspondente às respectivas atribuições.

CAPÍTULO V DA CARREIRA E SEU FUNCIONAMENTO

Art. 19 – A carreira dos servidores públicos municipais é formada por todos os titulares de cargos de provimento efetivo de nível básico, médio e superior e é estruturada, na modalidade vertical em classes e, na modalidade horizontal, em referências.

§ 1º - Para a carreira do servidor de nível básico e médio e superior se aplicam, apenas, a promoção horizontal em referências.

§ 2º - Para a carreira do servidor de nível superior se aplica o acesso vertical em classe e, a promoção horizontal em referências.

Art. 20 – A promoção será concedida ao titular do cargo que houver participado de curso de formação ou aperfeiçoamento, haja cumprido o interstício de três anos de efetivo exercício e alcançado o número de pontos estabelecido no Regulamento que disciplinar o funcionamento da carreira.

Art. 21 – Todas as classes e/ou cargos serão distribuídos em dez (10) referências.

§ 1º - O posicionamento inicial do titular no cargo será sempre na referência inicial daquele cargo.

§ 2º - O posicionamento dos atuais servidores, integrantes do quadro de servidores estáveis do Município, constará das regras de aproveitamento estabelecidas nesta Lei.

§ 3º - A partir da implantação deste Plano, qualquer mudança de classe ou referência obedecerá às regras a serem estabelecidas no Regulamento que será publicado em Decreto, no prazo de sessenta (60) dias, a partir da vigência deste Plano.

Art. 22 – Acesso Funcional é a evolução vertical na carreira, de nível superior, dentro do mesmo cargo, mediante a obtenção de grau de habilitação profissional mais elevado.

Art. 23 – As classes de carreira constituem a linha de acesso do titular do cargo de nível superior e são designadas por Nível e pelas Referências de 1 a 10.

§ 1º - Para efeito de acesso, no nível superior, as classes são distribuídas em ordem alfabética, da inicial à final.

§ 2º - No nível superior, o quantitativo de titulares fixado em Lei, para cada cargo corresponde à totalidade distribuída nas classes, independente do titular estar posicionado na classe.

§ 3º - Após o resultado da distribuição dos cargos pelas classes, por ocasião do primeiro provimento, correspondente ao aproveitamento na função desempenhada atualmente, só haverá nova movimentação na classe quando um servidor estável obtiver uma nova capacitação contemplada pela carreira ou quando um novo servidor, nomeado na forma da Lei, completar com sucesso seu estágio probatório de três anos.

Art. 24 - A passagem do Nível I para os Níveis subseqüentes terá um acréscimo de 5% (cinco por cento), até o limite de 35% (trinta e cinco por cento), sempre sobre a referência inicial do vencimento base da tabela.

Art. 25 - No nível superior, a mudança de classe no mesmo cargo, ocorrerá automaticamente por titulação ou qualificação e vigorará a partir do primeiro dia útil do mês em que o servidor apresentar a comprovação ou o certificado de aprovação da nova habilitação.

Art. 26 - A mudança de classe só ocorrerá uma vez para cada modalidade de capacitação da mesma quantidade de horas ou do mesmo nível de conhecimento, de forma excludente.

Art. 27 - A promoção decorrerá de avaliação que considerará o desempenho das tarefas habituais, do cumprimento de indicadores de desempenho, da qualificação em instituições oficiais ou credenciadas e da aquisição de conhecimentos relacionados ao cargo.

Art. 28 - A avaliação de desempenho será apurada anualmente, enquanto a pontuação de qualificação para a classe, no nível superior, ou na referência, para os níveis médio e básico, ocorrerá quando da apresentação do certificado de conclusão, cada um de acordo com regras próprias da carreira, que serão definidas no Regulamento.

Art. 29 - A contagem de pontos para a promoção será realizada anualmente na forma do Regulamento e, ao final de cada três anos, será publicada a relação dos servidores aptos à promoção horizontal a partir do mês subseqüente.

Art. 30 - Fica instituído a Gratificação de Desempenho de Atividades (GDA), no percentual de até 100% (cem por cento) sobre o vencimento base do servidor, destinado a titulares de cargos de Nível Básico, Médio e Superior deste Plano, não sendo cumulativa com as gratificações contidas nesta Legislação.

§ 1º - A GDA, de que trata este artigo, será atribuída em função da quantidade de pontos obtidos pelo servidor, resultante da pontuação média alcançada nas duas últimas avaliações, apuradas de acordo com o Programa de Avaliação de Desempenho do servidor estabelecido em Decreto.

§ 2º - O Decreto que regulamentará a carreira do servidor estabelecerá as regras para a obtenção ou não da GDA e disciplinará a sua forma de pagamento.

§ 3º - Os provimentos nos cargos de nível superior, que ocorrerem a partir da implantação deste Plano, a partir da aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos e da conclusão do estágio probatório, seguirão as mesmas regras estabelecidas neste artigo e seus respectivos parágrafos.

TÍTULO IV

DA CAPACITAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL

Art. 31 - Será instituída uma comissão para Elaborar Projeto de criação da Escola Municipal de Serviço Público (EMUSP), com a finalidade de, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias da publicação desta Lei, encaminhar ao Poder Legislativo Municipal, que deverá ter, dentre outras, as seguintes atribuições:

I - Desenvolver as atividades relativas à execução de programas e projetos de formação e treinamento de recursos humanos, de forma a melhor capacitar o pessoal para o desempenho de suas atividades e para o desenvolvimento de suas potencialidades;

II - Proceder, anualmente, antes da elaboração da proposta orçamentária, o levantamento das necessidades de treinamento (LNT) nos diversos órgãos da Prefeitura Municipal e, juntamente com esses órgãos, formular o programa mínimo de formação e aperfeiçoamento de pessoal em cada período orçamentário;

III - Coordenar, junto aos órgãos de recursos humanos de cada Secretaria, os meios orçamentários e outros recursos necessários à manutenção dos programas de treinamento da Prefeitura, de forma geral;

IV - Preparar e propor normas gerais sobre a elaboração de projetos de treinamento envolvendo todos os servidores, principalmente os que exerçam funções de supervisão;

V - Promover, em colaboração com servidores de outros setores do Município, a preparação de manuais destinados a orientar os agentes públicos na execução de suas tarefas;

VI - selecionar candidatos a cursos de capacitação e outras atividades de aperfeiçoamento em organizações especializadas;

VII - Programar e coordenar cursos que forneçam aos servidores elementos gerais de informações, instruções e técnicas específicas de Administração Pública;

VIII - expedir certificados de conclusão de cursos, quando for o caso, e o registro, na ficha funcional dos servidores, dos resultados dos treinamentos realizados pelos mesmos para fins de acesso funcional;

IX - Firmar convênios com universidades e instituições voltadas à capacitação e ao desenvolvimento regional e nacional, a fim de realizar cursos, simpósios, seminários e encontros que possibilitem a atualização profissional dos servidores do quadro permanente desta e de outras Prefeituras, de membros da comunidade em geral, buscando, inclusive, a geração de novas oportunidades de receitas para o município;

X - Executar outras atividades afins.

Parágrafo Único - A Comissão será presidida pelo Secretário de Administração e integrada por representantes de secretarias e entidades representativas dos servidores municipais.

Art. 32 - A Secretaria de Administração, observadas as prioridades do planejamento da Prefeitura, desenvolverá Programas de Capacitação, coordenados pelo seu órgão de recursos Humanos e pela Escola Municipal de Serviço Público, visando maximizar os recursos disponíveis e atender as prioridades do governo municipal.

Art. 33 - A qualificação profissional, objetivando a melhoria contínua dos serviços prestados à comunidade e a acesso e/ou a promoção na carreira, será assegurada mediante a programação, através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização na Escola Municipal de Serviço Público.

Art. 34 - Fica instituída a licença para qualificação profissional, que consiste no afastamento do titular de cargo efetivo de suas funções, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito, sendo concedida para frequência a cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas.

Art. 35 - Após cada quinquênio de efetivo exercício, o titular de cargo efetivo poderá, no interesse do serviço, afastar-se do exercício do cargo, com a respectiva remuneração, por até três meses, para participar de curso de qualificação profissional, observado o disposto no parágrafo único deste artigo.

Parágrafo Único – Os períodos de licença de que trata o caput não serão acumuláveis.

TÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 36 – À Procuradoria Geral do Município incube verificar, caso a caso, a regularidade do aproveitamento dos servidores efetivados nos respectivos cargos.

§ 1º - Os titulares efetivos dos cargos em extinção, referidos no art. 7º e, constante no Anexo I desta Lei, que preencherem os requisitos legais, serão aproveitados nos cargos das classes de idêntica denominação e respectivas especificações e vencimentos, criados pelo art. 8º, conforme demonstrativo no Anexo II desta Lei.

§ 2º - O aproveitamento, em nenhuma hipótese, acarretará em redução de vencimentos.

§ 3º - O servidor, cujo vencimento esteja compreendido na tabela constante do Anexo III desta Lei e que, ao ser aproveitado esteja recebendo vencimentos que não coincidam com a referência existente na Tabela, será aproveitado na referência imediatamente superior ao seu vencimento base atual.

§ 4º - Os servidores efetivos, que possuam valores incorporados, terão todos os seus direitos assegurados.

§ 5º - Os servidores estáveis do quadro atual, cujo vencimento se posicione acima da maior referência da Tabela de vencimentos criada pelo art. 8º, conforme definição constante do Anexo III, permanecerão com o mesmo vencimento e gozarão de todas as vantagens deste Plano.

§ 6º - Os titulares dos cargos em extinção, constantes no Anexo I, referido no art. 7º desta Lei, que não forem abrangidos pelo disposto nos parágrafos anteriores, permanecerão nos respectivos cargos até sua vacância, e gozarão de todas as vantagens da carreira estabelecidas por esse Plano.

Art. 37 – O aproveitamento será realizado através de Decreto do Poder Executivo, procedendo-se o apostilamento no título nomeação original.

Parágrafo Único – O Decreto a que se refere o presente artigo contemplará a transposição dos atuais servidores para os novos cargos, mediante as listas nominais de aproveitamento, conforme o disposto no artigo anterior.

Art. 38 – O Prefeito Municipal fará publicar as listas nominais de aproveitamento no prazo máximo de sessenta (60) dias, contados da vigência desta Lei.

Parágrafo Único – O servidor estável, cujo aproveitamento tenha sido feito em desacordo com as normas desta Lei, poderá, no prazo de trinta (30) dias, contados da data da publicação das listas nominativas de aproveitamento. Encaminhar ao Prefeito Municipal petição fundamentada, solicitando revisão do ato que o enquadrrou.

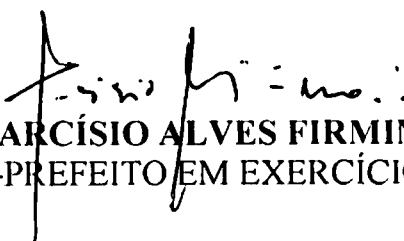
Art. 39 – Não farão parte desta Lei: as funções comissionadas, regidas pela Legislação Municipal e os ocupantes do Quadro do Magistério, regidos pela Legislação pertinente.

Art. 40 – As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, ficando o Executivo Municipal autorizado a abrir créditos suplementares, se necessário, à sua cobertura.

Art. 41 – Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 42 – Ressalvados os direitos adquiridos, revogam-se as disposições em contrário, especialmente a Lei Municipal nº 175/97, de 13 de Outubro de 1997 e suas alterações.

Gabinete do Prefeito Municipal de Agua Branca – PB. em 13 de
Dezembro de 2002.


TARCÍSIO ALVES FIRMINO
-PREFEITO EM EXERCÍCIO-



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE AGUA BRANCA

ANEXO I

QUADRO DE CARGO EM EXTINÇÃO

ORDEM	CARGOS ATUAIS/EXTINÇÃO	QUANTITATIVO
1	Auxiliar de Escrita	01
2	Auxiliar de Eletricista	02
3	Auxiliar de Creche	04
4	Atendente	12
5	Atendente de Enfermagem	08
6	Assistente de Consultório Dentário	02
7	Assistente de Saúde	02
8	Cabeleireiro	02
9	Chefe UMC	01
10	Chefe de Setor de Pessoal	01
11	Cozinheira	03
12	Datilógrafo	03
13	Encarregado de Poços	01
14	Encarregado de Identificação	01
15	Encarregado do Setor de Tributos	01
16	Encarregado de Arborização	01
17	Fiscal Geral	01
18	Lavadeira	01
19	Mecânico da Educação	01
20	Motoqueiro	01
21	Operador de Micro	01
22	Recepcionista	02
23	Tutora Proformação	01
24	Telefonista	11
25	Tratorista	02
26	Trabalhador	10
27	Vacinadora	02
28	Zeladora	04
29	Regente Auxiliar de Ensino	02
30	Regente de Ensino	33
31	Secretário	01

TOTAL DE CARGOS EM EXTINÇÃO - 118



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE AGUA BRANCA

ANEXO II

QUADRO DE CARGOS NOVOS CRIADOS PELO ARTIGO 8º

OR D	CARGOS CRIADOS/ PROPOSTO	EFETIVO ATUAL	DEMANDA FUTURA	
			NOVOS CARGOS SOLICITAD OS	TOTAL NOVO QUAD RO
01	AGENTE ADMINISTRATIVO	03	17	20
02	ASSISTENTE SOCIAL	0	02	02
03	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	08	17	25
04	AUXILIAR CONSULTÓRIO DENTÁRIO	0	08	08
05	AUXILIAR DE ENFERMAGEM	8	12	20
06	AUXILIAR SERVIÇOS GERAIS	69	71	140
07	BIOQUÍMICO	0	01	01
08	BOMBEIRO/ENCANADOR	0	02	02
09	CARPINTEIRO/MARCENEIRO	0	02	02
10	ENFERMEIRO	0	06	06
11	ELETRICISTA	3	2	05
12	FARMACÊUTICO	0	01	01
13	FISCAL DE OBRAS	0	02	02
14	FISCAL DE SERVIÇOS URBANOS	0	02	02
15	FISCAL DE TRIBUTOS MUNICIPAIS	0	02	02
16	FISCAL SANITÁRIO E AMBIENTAL	0	15	15
17	FISIOTERAPEUTA	0	01	01
18	GARI	10	20	30
19	MÉDICO	0	04	04
20	MÉDICO VETERINÁRIO	0	02	02
21	MECÂNICO DE VEÍCULO E MÁQUINA	0	01	01
22	MOTORISTA	9	11	20
23	NUTRICIONISTA	0	01	01
24	ODONTÓLOGO	0	04	04
25	OPERADOR DE MÁQUINAS PESADAS	0	04	04
26	PSICÓLOGO	0	01	01
27	TÉCNICO EM AGROPECUÁRIA	0	02	02
28	TÉCNICO EM CONTABILIDADE	0	02	02
29	TÉCNICO EM ENFERMAGEM	0	03	03
30	TÉCNICO EM LABORATÓRIO	0	01	01
31	VIGILANTE	18	22	40



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE AGUA BRANCA

ANEXO III

QUADRO DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

GAG - GRUPO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL			
Denominação das Classes	Identificação		Quantidade de Cargos
	Código	Referências	
Auxiliar Administrativo	GAG-NB001	1 a 10	20
Auxiliar de Serviços Gerais	GAG-NB002	ÚNICA	140
Bombeiro/Encanador	GAG-NB003	1 a 10	02
Carpinteiro/Marceneiro	GAG-NB004	1 a 10	02
Eletricista	GAG-NB005	1 a 10	05
Gari	GAG-NB006	ÚNICA	30
Mecânico de Veículo e Máquinas	GAG-NB007	1 a 10	01
Motorista	GAG-NB008	1 a 10	20
Operador de Máquinas Pesadas	GAG-NB009	1 a 10	04
Vigilante	GAG-NB010	ÚNICA	40

REMUNERAÇÃO DO NÍVEL BÁSICO

TABELA DE VENCIMENTO GAG-GRUPO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL

Código	REFERÊNCIAS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
GAG-NB001	220,00	231,00	242,00	254,00	266,00	279,00	293,00	307,00	322,00	338,00
GAG-NB002	200,00 SEM MOBILIZAÇÃO									
GAG-NB003	220,00	231,00	242,00	254,00	266,00	279,00	293,00	307,00	322,00	338,00
GAG-NB004	220,00	231,00	242,00	254,00	266,00	279,00	293,00	307,00	322,00	338,00
GAG-NB005	220,00	231,00	242,00	254,00	266,00	279,00	293,00	307,00	322,00	338,00
GAG-NB006	200,00 SEM MOBILIZAÇÃO									
GAG-NB007	311,00	326,00	342,00	359,00	377,00	396,00	415,00	435,00	456,00	478,00
GAG-NB008	240,00	252,00	265,00	266,00	279,00	293,00	308,00	323,00	339,00	355,00
GAG-NB009	325,00	341,00	358,00	376,00	395,00	414,00	435,00	457,00	480,00	504,00
GAG-NB010	200,00 SEM MOBILIZAÇÃO									


 ESTADO DA PARAÍBA
 PREFEITURA MUNICIPAL DE AGUA BRANCA

ANEXO III

QUADRO DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

GTA – GRUPO DE TÉCNICO DE APOIO			
Denominação das Classes	Identificação		Quantidade de Cargos
	Código	Referências	
Agente Administrativo	GTA-NM001	1 a 10	20
Técnico em Agropecuária	GTA-NM002	1 a 10	02

REMUNERAÇÃO DO NÍVEL MÉDIO

TABELA DE VENCIMENTO GTA – GRUPO DE TÉCNICO DE APOIO

Código	R E F E R Ê N C I A S									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
GTA-NM001	253,00	265,00	278,00	292,00	306,00	321,00	337,00	354,00	372,00	390,00
GTA-NM002	253,00	265,00	278,00	292,00	306,00	321,00	337,00	354,00	372,00	390,00

GNS – GRUPO DE NÍVEL SUPERIOR

Denominação das Classes	Identificação		Quantidade de Cargos
	Código	Referências	
Assistente Social	GNS-NS001	1 a 10	02
Psicólogo	GNS-NS002	1 a 10	01

REMUNERAÇÃO DO NÍVEL SUPERIOR**TABELA DE VENCIMENTO GNS – GRUPO DE NÍVEL SUPERIOR**

Código	REFERÊNCIAS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
GNS-NS001	600,00	630,00	662,00	695,00	730,00	766,0	804,00	844,0	886,00	930,00
GNS-NS002	600,00	630,00	662,00	695,00	730,00	766,0	804,00	844,0	886,00	930,00



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE AGUA BRANCA

ANEXO III

QUADRO DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

GSP – GRUPO DE SAÚDE PÚBLICA			
Denominação das Classes	Identificação		Quantidade de Cargos
	Código	Referências	
Auxiliar Consultório Dentário	GSP-NB001	1 a 10	08
Auxiliar de Enfermagem	GSP-NB002	1 a 10	20
Bioquímico	GSP-NS001	1 a 10	01
Enfermeiro	GSP-NS002	1 a 10	06
Farmacêutico	GSP-NS003	1 a 10	01
Fiscal Sanitário e Ambiental	GSP-NM001	1 a 10	15
Fisioterapeuta	GSP-NS004	1 a 10	01
Médico	GSP-NS005	1 a 10	04
Médico Veterinário	GSP-NS006	1 a 10	02
Nutricionista	GSP-NS007	1 a 10	01
Odontólogo	GSP-NS008	1 a 10	04
Técnico de Enfermagem	GSP-NM002	1 a 10	03
Técnico de Laboratório	GSP-NM003	1 a 10	01

REMUNERAÇÃO DO NÍVEL SAÚDE PÚBLICA**TABELA DE VENCIMENTO GSP – GRUPO DE SAÚDE PÚBLICA**

Código	R E F E R Ê N C I A S									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
GSP-NB001	220,00	231,00	242,00	254,00	266,00	279,00	293,00	307,00	322,00	338,00
GSP-NB002	220,00	231,00	242,00	254,00	266,00	279,00	293,00	307,00	322,00	338,00
GSP-NS001	600,00	630,00	662,00	695,00	730,00	766,0	804,00	844,0	886,00	930,00
GSP-NS002	600,00	630,00	662,00	695,00	730,00	766,0	804,00	844,0	886,00	930,00
GSP-NS003	600,00	630,00	662,00	695,00	730,00	766,0	804,00	844,0	886,00	930,00
GSP-NM001	253,00	265,00	278,00	292,00	306,00	321,00	337,00	354,00	372,00	390,00
GSP-NS004	600,00	630,00	662,00	695,00	730,00	766,0	804,00	844,0	886,00	930,00
GSP-NS005	700,00	735,00	772,00	810,00	850,00	896,00	940,00	987,00	1.036,00	1.087,00
GSP-NS006	600,00	630,00	662,00	695,00	730,00	766,0	804,00	844,0	886,00	930,00
GSP-NS007	600,00	630,00	662,00	695,00	730,00	766,0	804,00	844,0	886,00	930,00
GSP-NS008	600,00	630,00	662,00	695,00	730,00	766,0	804,00	844,0	886,00	930,00
GSP-NM002	360,00	378,00	397,00	417,00	438,00	460,00	483,00	507,00	532,00	558,00
GSP-NM003	360,00	378,00	397,00	417,00	438,00	460,00	483,00	507,00	532,00	558,00

ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE AGUA BRANCA

ANEXO III

QUADRO DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

GTC – GRUPO DE TRIBUTAÇÃO E CONTROLE			
Denominação das Classes	Identificação		Quantidade de Cargos
	Código	Referências	
Fiscal de Obras	GTC-NM001	1 a 10	02
Fiscal de Serviços Urbanos	GTC-NM002	1 a 10	02
Fiscal de Tributos Municipais	GTC-NM003	1 a 10	02
Técnico em Contabilidade	GTC-NM004	1 a 10	02

REMUNERAÇÃO DO NÍVEL TRIBUTAÇÃO E CONTROLE

TABELA DE VENCIMENTO GTC – GRUPO TRIBUTAÇÃO E CONTROLE

Código	R E F E R Ê N C I A S									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
GTC-NM001	360,00	378,00	397,00	417,00	438,00	460,00	483,00	507,00	532,00	558,00
GTC-NM002	360,00	378,00	397,00	417,00	438,00	460,00	483,00	507,00	532,00	558,00
GTC-NM003	360,00	378,00	397,00	417,00	438,00	460,00	483,00	507,00	532,00	558,00
GTC-NM004	500,00	525,00	551,00	578,00	607,00	637,00	669,00	702,00	737,00	774,00