DIÁRIO OFICIAL

Órgão Oficial do Município de Lucena-Paraíba

Lucena -Paraíba, quarta-feira, 11 de novembro de 2026 - Ano 2026 -Nº 5139 www.lucena.pb.gov.br

GABINETE DO PREFEITO

LEI

PREFEITURA MUNICIPAL DE LUCENA

LEI COMPLEMENTAR Nº1.265 DE 11 DE NOVEMBRO DE 2026.

Cria o Plano de Cargos e Carreiras e Remuneração dos servidores públicos municipais efetivos, integrantes dos Grupos Funcionais Básico, Médio, Técnico de Nível Médio e Superior da Administração Direta e Indireta do Município de Lucena;

O Prefeito do Município de Lucena, no uso de suas atribuições e prerrogativas que lhe são conferidas pela Lei Orgânica do Município, encaminhou a Câmara Municipal para apreciação e aprovação, a qual aprovou em sessão ordinária de 06 de novembro de 2026 a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I
Da Instituição do Plano e seu âmbito de Aplicação

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração para os servidores públicos municipais efetivos, integrantes dos Grupos Funcionais Básico, Médio, Técnico de Nível Médio e Superior da Administração Direta e Indireta do Município de Lucena, abrangidos na forma desta Lei.

§1º Aplicar-se-á o disposto nesta lei a todos os servidores públicos municipais efetivos, excetuando-se àqueles que possuam lei específica acerca de seu cargo ou plano de cargos e carreira próprios, previstos em legislação especifica.

§2º As disposições genéricas de cunho organizacional administrativo e disposições gerais, não prejudiciais aos servidores efetivos com lei especifica, aplicar-se-ão todos os servidores.

Art. 2º Os dispositivos desta Lei Complementar fundamentam-se nos princípios constitucionais da legalidade, igualdade, impessoalidade, moralidade e eficiência, na valorização do servidor, na eficácia das ações institucionais e das políticas públicas.

Seção II
Das Diretrizes e Objetivos

Art. 3º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração estabelecido na presente lei Complementar possui como principais diretrizes básicas:

I - valorização, profissionalização e o desenvolvimento profissional dos servidores públicos de modo a possibilitar o estabelecimento de trajetória das carreiras;

II - mobilidade, nos limites legais vigentes, por meio da articulação de cargos, especialidades e carreiras com os diversos ambientes organizacionais da Administração, afim de permitir a prestação de Serviços públicos de excelência;

III - adoção de instrumentos gerenciais de política de gestão de pessoas integrados ao planejamento estratégico do Município.

Seção III
Do Glossário

Art. 4º Para os efeitos desta lei entende-se por:

I - Cargo - é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor com denominação própria na estrutura organizacional da Administração Pública.

II - Classe- é o agrupamento de cargos de mesma denominação, com idênticas atribuições, responsabilidades e vencimentos, com perspectivas de desenvolvimento na carreira.

III - Carreira - trajetória profissional estabelecida para cada um dos cargos efetivos abrangidos por esta lei, organizados conforme as suas especialidades, classes e padrões, mediante provimento originário.

IV - Quadro - é o conjunto de carreira que integra o Quadro Permanente regido pelo Estatuto do Servidor Municipal.

V - Cargo em Comissão - a som a das atribuições, responsabilidades e encargos de Direção Superior, Chefia ou Assessoramento a ser exercida por servidores, em exercício transitório ou não, nomeado e exonerado por decisão do Chefe do Poder Executivo.

VI - Função de Confiança - é o conjunto de atribuições conferido aos servidores para execução de serviços eventuais e destina-se às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

VII - Grupo Funcional- agrupamento de cargos com a mesma escolaridade e atribuições de complexidade semelhante;

VIII - Nível - é o indicativo de cada posição salarial em que o servidor poderá estar enquadrado na Carreira, segundo critérios de desempenho, capacitação e titulação, representado por números.

IX - Vencimento - é a contraprestação devida pelo Município ou entidade de Direito Público ao servidor em virtude do real desempenho das atribuições pertinentes ao seu cargo, não incluindo outras vantagens financeiras, tais como gratificações e adicionais;

X - Remuneração - é a soma do vencimento básico do cargo acrescido das demais vantagens financeiras;

XI - Grupo de Vencimentos - é a escala de vencimentos expressos em moeda corrente aplicável aos cargos a titulo de retribuição financeira;

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

XIII - Segmento - cada um dos agrupamentos profissionais, representando a estratificação dos serviços públicos prestados pelo Município à população.

CAPÍTULO II

DA ESTRUTURA DO QUADRO DE PESSOAL

Seção I
Dos Grupos Funcionais e Segmentos

Art. 5º Os cargos efetivos de que trata a Lei Complementar Municipal 1.255/2026, formam o quadro permanente de pessoal do Município de Lucena, e, estão subdivididos em quatro Grupos Funcionais, definidos em função do grau de instrução básica requerida, conforme Anexo I da referida Lei.

Art. 6º Para efeito desta Lei ficam estabelecidos os seguintes Grupos Funcionais:

I - Grupo Funcional Básico - GFB;

II - Grupo Funcional Médio - GFM;

III - Grupo Funcional Técnico de Nível Médio - GFMT;

IV - Grupo Funcional Superior e Superior Especial - GFS e GFSE.

Seção II
Da Investidura

Art. 7º A investidura nos cargos regidos pela Lei Complementar Municipal 1.255/2026 dar-se-á por concurso público, de provas ou de provas e títulos para servidor estatutário e o ingresso se dará sempre no nível inicial correspondente ao cargo pretendido, dos Grupos Funcionais Básico, Médio, Técnico de Nível Médio, Superior e Superior Especial.

§1º Conforme dispõe o art. 20 da Lei 699/2011, o servidor efetivo que tomar posse ficará sujeito, obrigatoriamente, a estágio probatório pelo período de três anos, período este em que deverá ser avaliado, obrigatoriamente, por comissão específica, constituída por três membros efetivos, que deverá observar os ditames da referida lei além dos requisitos dispostos em decreto regulamentar sobre a matéria.

§2º Excepcionalmente à regra do caput, poderá, a administração pública, admitir agentes comunitários de saúde e agentes de combate às endemias por meio de processo seletivo público, nos termos do §4º, do art. 198 da Constituição Federal.

Art. 8º Constituem requisitos mínimos de escolaridade para investidura nos cargos:

I - no Grupo Funcional Básico - Ensino Fundamental Completo, nos termos do Edital de convocação, e, conforme regulamentação desta Lei;

II - no Grupo Funcional Médio - Ensino Médio Completo compatível com o cargo,nos termos do Edital de convocação, e, conforme regulamentação desta Lei;

III - no Grupo Funcional Técnico de Nível Médio - Ensino Técnico de Nível Médio Completo compatível com o cargo, nos termos do Edital de convocação, e, conforme regulamentação desta Lei;

IV - no Grupo Funcional Superior e Superior Especial - Ensino Superior Completo compatível com o cargo, nos termos do Edital de convocação e, conforme regulamentação desta Lei.

Art. 9º As atribuições dos cargos são as constantes do anexo I da Lei Complementar Municipal 1.255/2026, que correspondem a descrição genérica do conjunto de tarefas e responsabilidades atribuídas ao servidor público, em razão do cargo em que está investido.

Seção III
Do Vencimento

Art. 10. O vencimento dos servidores públicos da administração municipal direta, indireta, nos termos da Lei Complementar Municipal 1.255/2026, será fixado ou alterado por lei, observado ato de iniciativa privativa do Chefe do Poder Executivo Municipal, conforme determina a Constituição Federal.

§1º Fica alterado o art.8º, §1, da Lei 1.255/2026, para fixar os seguintes vencimentos base para os servidores efetivos do Município de Lucena, salvo para os que possuam remuneração própria fixada em lei municipal específica ou para os que tenham remuneração indicativa diversa conforme anexo desta lei:

a) R$ 1.741,00 para servidores em que a lei ou edital do concurso tenha previsão de nível fundamental e médio, grupos funcionais básico, médio;

b) R$ 2.033,75, para servidores em que a lei ou edital do concurso tenha previsão de nível técnico, grupos funcional técnico;

c) R$ 2.359,15 para os servidores em que a lei ou edital do concurso tenha previsão de nível superior como requisito básico, grupo funcional superior;

d) R$ 4.000,00 para os servidores em que a lei ou edital do concurso tenha previsão de nível superior como requisito básico, grupo funcional superior especial;

§2º A fixação dos níveis de vencimento e demais componentes do sistema de remuneração dos servidores públicos da administração municipal direta e indireta, abrangidos por esta Lei, observará:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos públicos que com põem o seu quadro de pessoal;

II - os requisitos de escolaridade e experiência para a investidura nos cargos públicos;

III - as peculiaridades dos cargos públicos.

Art. 11. A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos servidores, obedecerá estritamente ao disposto no Art. 37, XI, da Constituição Federal de 1988, não podendo ser superior ao subsídio do Chefe do Executivo Municipal, sendo imediatamente reduzido àquele limite quaisquer valores percebidos em desacordo com esta norma, não se admitindo, neste caso, a invocação de direito adquirido.

CAPÍTULO III
DA TRAJETÓRIA DE CARREIRA

Seção I
Da Progressão Vertical - Acréscimo por Titulação

Art. 12. O acréscimo por titulação se dará no percentual de 5% sobre o vencimento base definido por lei, por nível de titulação, desde que a titulação em questão esteja acima do requisito básico de formação para o cargo, e até o limite de 15%.

I- Classe I – 5% de acréscimo ao vencimento base/inicial por curso superior em qualquer área, somente para cargos de nível básico, médio e técnico;

II- Classe II – 5% de acréscimo ao vencimento base/inicial equivalente a pós-graduação lato sensu (especialização), desde que na área de atuação do cargo, somente para cargos do grupo funcional superior;

III- Classe III - 10% de acréscimo ao vencimento base/inicial por pós-graduação stricto sensu (Nível Mestrado), desde que na área de atuação do cargo, somente para cargos do grupo funcional superior;

IV- Classe IV - 15% de acréscimo ao vencimento base/inicial por pós-graduação stricto sensu (Nível Doutorado), desde que na área de atuação do cargo, somente para cargos do grupo funcional superior;

§1º Para efeito da progressão por titulação, citada no caput e incisos deste artigo, será considerado apenas um único curso superior e uma única pós-graduação de cada nível, e desde que a formação da pós-graduação seja na área de atuação ou afim com a área de atividade desempenhada diretamente pelo servidor, sendo aceito somente diplomas reconhecidos pelo MEC.

§2º A progressão aqui prevista não se aplica para servidores com normas e planos de cargos e carreiras específicos , conforme art. 1, §º1 desta Lei.

§3º Os percentuais do caput não são cumulativos, aplicando-se o percentual previsto a cada classe.

§4º A referida progressão, atendidos os requisitos legais, será implantada a partir do requerimento do servidor que comprove a respectiva titulação.

Seção II
Do Quinquênio

Art. 13. O servidor poderá obter o Quinquênio por tempo de serviço, fazendo jus a 2,5% de acréscimo ao vencimento base definido por lei a cada nível, que evoluirá a 05 (cinco) anos de efetivo exercício no cargo, até o limite do quinto nível.

§1º A progressão aqui prevista só se dará caso inexistente em face do servidor afastamento por pena de suspensão em processo administrativo disciplinar superior a 30 dias nos últimos 03 (três) anos;

§2º Não serão considerados como tempo de efetivo exercício no cargo, para fins desta progressão, todo e qualquer afastamento não decorrente de questões de saúde do próprio servidor.

§3º O servidor que estiver à disposição, sem ônus ou com ônus para o Município, ou a disposição de outro ente federado, ou em gozo de Licença para trato de interesse particular também não participará do enquadramento com base na data de ingresso, não serão contabilizados os períodos de afastamento.

§4º Este Quinquênio não se aplica para servidores com normas e planos de cargos e carreiras específicos, conforme art. 1, §º1 e art. 22 desta Lei.

§5º Em razão da mesma natureza dos benefícios, os servidores que possuírem anuênio/quinquénio, congelados ou não, somente poderão ter seus valores atualizados nos termos e na forma desta lei se anuírem em documento específico com imediata exclusão da rubrica de anuênio/quiquênio e se assim for mais benéfico.

Seção III
Do acréscimo por insalubridade e periculosidade

Art. 14. Será devido ao servidor, efetivamente, exposto a condições especiais, acréscimo por insalubridade e periculosidade, no nível equivalente à exposição e de acordo com Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho atualizado e anexo a Decreto Municipal sobre o tema.

§1º O acréscimo por insalubridade será dividido em categorias, de forma escalonada, 10%, 20% ou 40%, conforme o art. 66 do Estatuto dos Servidores, sobre o salário mínimo vigente.

§2º O acréscimo de periculosidade será pago no percentual de 30% sobre o vencimento inicial do servidor.

§3º Quanto ao tema serão seguidas as demais regras determinadas no estatuto dos servidores públicos municipais de Lucena.

§4º O acréscimo, conforme já dispõe a Lei Municipal 699/2011, será pormenorizado em Decreto regulamentador que deverá dispor os níveis, cargos e ambientes que farão jus ao presente acréscimo, obrigatoriamente acompanhado de Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho anexo à norma.

CAPÍTULO IV
DA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

Seção I
Da Gestão de Recursos Humanos

Art. 15. A política de cargos, carreiras e remuneração de todos os servidores municipais, compete à Secretaria Municipal da Administração e Recursos Humanos, podendo ter apoio consultivo do órgão da Procuradoria-Geral do Município.

CAPÍTULO V
DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO EXERCIDOS POR SERVIDOR EFETIVO E DAS GRATIFICAÇÕES

Seção I
Dos Cargos em Comissão exercidos por servidor efetivo

Art. 16. A previsão dos cargos em comissão dar-se-á conforme a Lei Municipal Específica de Organização Administrativa para cargos comissionados, sendo no entanto garantido ao servidor efetivo que exercer cargo em comissão, as seguintes vantagens:

§1º O servidor efetivo que assumir cargo em comissão, exercendo, assim, função de confiança, poderá optar por receber a maior remuneração dentre o cargo efetivo e o cargo em comissão ou, se mais vantajoso, receber a remuneração do cargo efetivo que ocupa acrescida de 30% (trinta por cento) da remuneração do cargo em comissão que exercerá, a título de gratificação, não incidindo contribuição providenciaria sobre a diferença que exceda seu vencimento do cargo efetivo, assim como não se incorporando para fins de aposentadoria, sendo devida apenas durante o efetivo exercício do cargo em comissão, conforme o §9º do art. 39, da Constituição Federal.

§2º O benefício do parágrafo anterior aplicar-se-á a todos os servidores.

Seção II
Das Gratificações

Art. 17. A Gratificação, de qualquer natureza, excetuada a regra da função de confiança exercida por servidor efetivo conforme o artigo anterior, só será implantada e paga se houver quantitativo livre, conforme o anexo desta lei e regulamentada via Decreto do Chefe do Executivo e com designação individualizada do servidor ou de grupo especifico de servidores, sendo a única forma de implantação de gratificação para servidores efetivos e comissionados.

§1º As Gratificações estão restritas a quantidade, aos níveis de 1 a 5 e por percentagem, conforme descrição no anexo II.

§2º Decreto específico regulamentará e designará os servidores com gratificação, indicando, obrigatoriamente, a atividade ou atos administrativos a serem exercidos, apontando, também, o nível da gratificação e a quantidade utilizada, de acordo com o anexo desta norma.

§3º A implantação de Gratificação, conforme caput, dar-se-á por Decreto, já a designação dos servidores contemplados, exclusão ou alteração dos mesmos poderá ser realizada através de Portaria expedida pelo Chefe do Executivo Municipal, neste último caso somente se já houver Decreto regulamentador da Gratificação.

Art. 18. A gratificação, de qualquer natureza, será devida somente enquanto o servidor estiver ocupando e exercendo a designação especial para a qual foi indicado, cessando imediatamente no ato de sua exclusão ou, automaticamente, em caso de afastamentos não decorrentes de saúde do próprio servidor ou afastamentos superiores a 06 meses para qualquer caso.

§1º O percentual de Gratificação incidirá sobre o vencimento do servidor, seja comissionado ou efetivo, e terá o valor máximo de 80%, desde que respeitado o art. 14 desta lei.

§2º Fica vedada qualquer gratificação não prevista em decreto regulamentar, conforme as normas desta lei.

§3º O número máximo de servidores com Gratificação, seja qual nível for, não poderá superar o limite estabelecido no anexo II, analisado mês a mês.

§4º A gratificação não poderá ser incorporada para fins de aposentadoria, sendo devida apenas durante o efetivo exercício da atividade gratificada, conforme o §9º do art. 39, da Constituição Federal.

CAPÍTULO VI
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 19. Decreto do Chefe do Executivo Municipal regulamentará as gratificações.

Art. 20. As tabelas remuneratórias do anexo I não sofrem atualização automática, em virtude da vedação constitucional da Súmula Vinculante nº42, dependendo de lei em sentido estrito.

Art. 21. Ficam excluídos deste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração:

I - os cargos dos Profissionais da Educação, do Grupo Magistério, de Fiscais de Obras, Fiscais de Tributos e do Grupo especial da Secretaria de Receita, Agentes de Trânsito e Procuradores Municipais;

II - demais cargos com plano de cargo, carreira e remuneração em lei específica existentes ou futuros;

Art. 22. O art. 66 e 73 da Lei 699/2011 passarão a vigorar com a seguinte redação:

> "Art. 66. Os graus de insalubridade serão mínimo, médio e máximo, onde terão um acréscimo de 10%, 20% ou 40%, respetivamente, sobre o salário mínimo enquanto que o percentual de periculosidade será de 30% sobre os vencimentos base/iniciais, para quem se enquadrar nos termos de Decreto Municipal específico sobre o tema e conforme Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho.
>
> Art. 73. (…)
>
> §4º A critério da administração, observada a discricionariedade e conveniência, e por decisão do chefe do executivo em processo administrativo com esta finalidade, poderá ser convertido 1/3 (um terço), por período aquisitivo, das férias do servidor em abono pecuniário, caso este requeira e em virtude de necessidade do serviço devidamente justificado.
>
> §5º O disposto no parágrafo anterior deve ser solicitado pelo servidor até 30 dias antes do inicio das férias."

Art. 23. Caso o servidor já receba anuênio ou quinquênio referente ao tempo de serviço de plano de cargos ou estatuto extinto, deverá optar, anuindo expressamente, entre continuar com o valor nominal e congelado incluso no contra-cheque em virtude da legislação anterior OU aderir ao presente Plano de Cargo Carreira e Remuneração para receber o Quinquênio previsto nesta lei, sendo vedada a acumulação dos dois benefícios com mesmo fundamento de tempo de serviço, em razão de possuírem mesma natureza jurídica.

§1º Esta Lei e este artigo não se aplicam para os servidores que possuam anuênio nominal implantado em folha mas já possuam plano de cargo e carreira próprios, visto que a progressão horizontal possui mesma natureza jurídica que o anuênio, portanto não são contemplados pelas vantagens ou desvantagens desta norma por possuir lei própria.

§2º O anuência expressa e de caráter irrevogável referida no caput deverá ser entregue em até 90 dias da entrada em vigor desta lei.

Art. 24. Ficam revogadas as Leis e as disposições em contrário.

§1º A aplicação desta lei fica sujeita ao estrito cumprimento legal da Lei Complementar 101/2000.

Art. 25. Esta Lei entra em vigor 01 de janeiro de 2027.

Gabinete do Prefeito de Lucena-PB, 11 de novembro de 2026.



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE LUCENA
GABINETE DO PREFEITO

a) TABELA REMUNERATÓRIA DO GRUPO BÁSICO, MÉDIO

GFB, GFM,	Vencimento Base Lei 1.255/26 (R$)	Vencimento Base para o servidor dos Grupos GFB, GFM que se enquadre no art. 15, I – Possuir Graduação
	1.741,00 - 0,0%	1.828,05 – 5,0%

b) TABELA REMUNERATÓRIA DO GRUPO TÉCNICO

GFMT	Vencimento Base Lei 1.255/26 (R$)	Vencimento Base para o servidor do Grupo GFMT que se enquadre no art. 15, I – Possuir Graduação
	2.033,75 – 0,0%	2.135,44 – 5%

c) TABELA REMUNERATÓRIA DO GRUPO SUPERIOR

GFS	Nível I – Requisito básico do Cargo	Nível II - Especialização	Nível III - Mestrado	Nível IV - Doutorado
	2.359,15 – 0,0%	2.418,13 – 2,5%	2.477,11– 5%	2.536,09 – 7,5%

d) TABELA REMUNERATÓRIA DO GRUPO SUPERIOR ESPECIAL

GFSE	Nível I – Requisito básico do Cargo	Nível II - Especialização	Nível III - Mestrado	Nível IV - Doutorado
	4.000,00 – 0,0%	4.200,00 – 5,%	4.400,00 – 10%	4.600,00 – 15%

ANEXO II – TABELA GRATIFICAÇÕES

Nível da Função	Número limite de servidores com a gratificação	Percentual de Adicional (%) sobre o vencimento
FC-5	25	80%
FC-4	35	50%
FC-3	60	30%
FC-2	70	20%
FC-1	100	10%

Gabinete do Prefeito de Lucena-PB, 11 de novembro de 2026.

LEOMAX DA COSTA BANDEIRA
PREFEITO