



prefeitura de  
**PORTO ALEGRE**

**GABINETE DO PREFEITO - GP/PMPA**

**REDAÇÃO ADMINISTRATIVA OFICIAL - AJL/ASSEOP/GE/GP**

Ofício - nº 4 / 2025

Porto Alegre, 02 de janeiro de 2025.

Senhora Presidente:

Dirijo-me a Vossa Excelência para encaminhar-lhe, no uso da prerrogativa que me é conferida pelo inc. VII do art. 94 da Lei Orgânica do Município de Porto Alegre, o anexo Projeto de Lei Complementar, que disciplina e estrutura os novos quadros de cargos em comissão da Administração Direta, do Departamento Municipal de Habitação (DEMHAB), do Departamento Municipal de Limpeza Urbana (DMLU), e do Departamento Municipal de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Porto Alegre (Previmpa), cria e extingue cargos em comissão, e dá outras providências, a fim de ser submetido à apreciação dessa Egrégia Câmara Municipal de Vereadores.

A justificativa que acompanha o Expediente evidencia as razões e a finalidade da presente proposta.

Atenciosamente,

Sebastião Melo,  
Prefeito de Porto Alegre.

A Sua Excelência, Vereadora Nádía Gerhard,  
Presidente da Câmara Municipal de Porto Alegre.

**PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 003/25.**

**Disciplina e estrutura os novos quadros de cargos em comissão da Administração Direta, do Departamento Municipal de Habitação (DEMHAB), do Departamento Municipal de Limpeza Urbana (DMLU), e do Departamento Municipal de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Porto Alegre (Previmpa), cria e extingue cargos em comissão, e dá outras providências.**

CAPÍTULO I  
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art. 1º** Os novos quadros de cargos de provimento em comissão, destinados às atribuições de direção, chefia e assessoramento no âmbito da Administração Direta, do Departamento Municipal de Limpeza Urbana (DMLU), do Departamento Municipal de Habitação (DEMHAB), e do Departamento Municipal de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Porto Alegre (Previmpa), ficam disciplinados e estruturados nos termos desta Lei Complementar.

CAPÍTULO II  
DO REGRAMENTO GERAL APLICÁVEL AOS QUADROS DE CARGOS EM COMISSÃO

**Art. 2º** Os cargos em comissão dos novos quadros da Administração Direta, do DEMHAB, do DMLU, e do Previmpa serão classificados em níveis representados pelos números naturais contidos no intervalo de 11 a 19.

**Parágrafo único.** Observadas as dotações orçamentárias, os níveis dos cargos em comissão de cada órgão municipal serão determinados de acordo com:

- I – a posição da unidade de trabalho de lotação na estrutura organizacional do órgão;
- II – o grau de responsabilidade das atribuições que devam ser individualmente cumpridas;
- III – o orçamento vinculado à atuação da unidade de trabalho ou da estrutura organizacional; e
- IV – a quantidade de unidades e servidores subordinados.

**Art. 3º** Os novos quadros de cargos em comissão serão organizados nos seguintes grupos:

- I – Geral; e
- II – Especial.

**Parágrafo único.** Para efeitos desta Lei Complementar, considera-se grupo o conjunto de cargos em comissão estruturado de acordo com os requisitos para investidura e as peculiaridades de suas atribuições.

**Art. 4º** O código de identificação dos cargos em comissão e das funções gratificadas do quadro da Administração Direta será composto dos seguintes elementos:

- I – o primeiro elemento, de 2 (duas) letras, estabelece o grupo;
- II – o segundo elemento, de 1 (um) dígito, estabelece a natureza;
- III – o terceiro elemento, de 1 (um) dígito, estabelece o quadro a que pertence;
- IV – o quarto elemento, de 1 (um) dígito, estabelece a forma de provimento; e
- V – o quinto elemento, de 2 (dois) dígitos, estabelece o nível.

**§ 1º** O primeiro elemento será representado:

- I – no quadro de postos de confiança: pelas letras CC, quando pertencer ao quadro de cargos em comissão; ou
- II – na distribuição entre os grupos dos quadros de postos de confiança:
  - a) pelas letras GE, quando se tratar de posto de confiança alocado no grupo Geral; ou
  - b) pelas letras EP, quando se tratar de posto de confiança alocado no grupo Especial.

**§ 2º** O segundo elemento será representado:

I – pelo dígito 1, quando se tratar de posto de confiança de natureza de direção e chefia;

II – pelo dígito 2, quando se tratar de posto de confiança de natureza de assessoramento; e

III – pelo dígito 3, quando se tratar de posto de confiança de natureza de direção, chefia e assessoramento;

§ 3º O terceiro elemento será representado:

I – pelo dígito 1, quando se tratar do quadro da Administração Direta;

II – pelo dígito 3, quando se tratar do quadro do DMLU;

III – pelo dígito 4, quando se tratar do quadro do DEMHAB; e

IV – pelo dígito 6, quando se tratar do quadro do Previmpa.

§ 4º O quarto elemento será representado pelo dígito 2, representando cargo em comissão.

§ 5º O quinto elemento será representado por dígitos equivalentes a número natural enquadrado no intervalo de 11 a 19, de acordo com o nível do posto de confiança.

**Art. 5º** Fica o Executivo Municipal autorizado a detalhar ou alterar a natureza dos cargos em comissão criados por esta Lei Complementar.

**Art. 6º** Fica o Executivo Municipal autorizado reorganizar, por decreto, a distribuição dos cargos em comissão nos grupos do respectivo quadro, mediante permuta de postos de confiança dos grupos Geral e Especial, nos termos deste artigo.

§ 1º Para aplicação do disposto neste artigo, a permuta entre os grupos Geral e Especial será realizada mediante a movimentação de postos de confiança do grupo Geral para o grupo Especial e vice-versa, desde que garantida a devida previsão orçamentária.

§ 2º O decreto que dispor sobre reorganizações dos quadros de cargos em comissão deverá apresentar a distribuição atualizada dos cargos em comissão nos grupos Geral e Especial.

**Art. 7º** A distribuição dos cargos em comissão nos órgãos municipais, quando se tratar do quadro da Administração Direta, será estabelecida por decreto.

**Parágrafo único.** A lotação dos postos de confiança nas unidades de trabalho dos órgãos municipais será realizada mediante instrução normativa do titular da pasta.

**Art. 8º** O Executivo Municipal poderá estabelecer denominações institucionais para os cargos em comissão criados por esta Lei Complementar, quando conveniente para detalhar a respectiva atuação.

### CAPÍTULO III DOS QUADROS DE CARGOS EM COMISSÃO

**Art. 9º** Ficam criados 695 (seiscentos e noventa e cinco) cargos em comissão no quadro da Administração Direta, conforme relação contida nas Tabela I do Anexo I desta Lei Complementar.

§ 1º Todos os cargos em comissão de que trata este artigo ficam criados com natureza de direção, chefia e assessoramento.

§ 2º Os cargos em comissão criados por este artigo serão distribuídos nos respectivos grupos conforme Tabela II do Anexo I desta Lei Complementar.

**Art. 10.** Ficam criados 16 (dezesesseis) cargos em comissão no quadro do DMLU, conforme relação contida nas Tabela I do Anexo II desta Lei Complementar.

§ 1º Todos os cargos em comissão de que trata este artigo ficam criados com natureza de direção, chefia e assessoramento.

§ 2º Os cargos em comissão criados por este artigo serão distribuídos nos respectivos grupos conforme Tabela II do Anexo II desta Lei Complementar.

**Art. 11.** Ficam criados 55 (cinquenta e cinco) cargos em comissão no quadro do DEMHAB, conforme relação contida nas Tabela I do Anexo III desta Lei Complementar.

§ 1º Todos os cargos em comissão de que trata este artigo ficam criados com natureza de direção, chefia e assessoramento.

§ 2º Os cargos em comissão criados por este artigo serão distribuídos nos respectivos grupos conforme Tabela II do Anexo III desta Lei Complementar.

**Art. 12.** Ficam criados 5 (cinco) cargos em comissão no quadro do Previmpa, conforme relação contida nas Tabela I do Anexo IV desta Lei Complementar.

§ 1º Todos os cargos em comissão de que trata este artigo ficam criados com natureza de direção, chefia e assessoramento.

§ 2º Os cargos em comissão criados por este artigo serão distribuídos nos respectivos grupos conforme Tabela II do Anexo IV desta Lei Complementar.

**Art. 13.** Ficam extintos:

I – 642 (seiscentos e quarenta e dois) cargos em comissão criados na letra c do Anexo I da Lei nº 6.309, de 28 de dezembro de 1988, e alterações posteriores, conforme Tabela I do Anexo V desta Lei Complementar;

II – 7 (sete) cargos em comissão criados no Anexo II da Lei nº 6.151, de 1988, e alterações posteriores, conforme na Tabela II do Anexo V desta Lei Complementar;

III – 16 (dezesesseis) cargos em comissão criados letra c do Anexo II da Lei nº 6.253, de 11 de novembro de 1988, e alterações posteriores, conforme na Tabela III do Anexo V desta Lei Complementar;

IV – 58 (cinquenta e oito) cargos em comissão criados na letra c do Anexo I da Lei nº 6.310, de 28 de dezembro de 1988, e alterações posteriores, conforme na Tabela IV do Anexo V desta Lei Complementar;

V – 43 (quarenta e três) cargos em comissão criados no § 9º do art. 18 da Lei nº 4.308, de 13 de julho de 1977, e alterações posteriores, conforme na Tabela V do Anexo V desta Lei Complementar;

VI – 5 (cinco) cargos em comissão criados no Anexo III da Lei nº 8.986, de 2 de outubro de 2002, e alterações posteriores, conforme na Tabela VI do Anexo V desta Lei Complementar.

#### CAPÍTULO IV DOS GRUPOS

**Art. 14.** Os cargos em comissão do grupo Geral destinam-se às atribuições institucionais naturais na gestão das estruturas organizacionais da Administração Municipal.

**Art. 15.** Os cargos em comissão do grupo Especial caracterizam-se por exigir a conjugação de múltiplas competências e destinam-se às atribuições:

I – técnicas de excepcional relevância na condução de políticas públicas de governo, realizadas com vínculo direto com o Prefeito ou com os titulares de pastas;

II – técnicas, especializadas, ou de excepcional complexidade, relacionadas a programas e projetos estratégicos ou prioritários de governo,

#### CAPÍTULO V DOS REQUISITOS DE INVESTIDURA E DAS ATRIBUIÇÕES

**Art. 16.** A investidura nos cargos em comissão dos novos quadros de que trata esta Lei Complementar observará os requisitos mínimos estabelecidos neste artigo.

§ 1º Para os postos de confiança do grupo Geral, aplicam-se os requisitos mínimos:

I – para os níveis 11 a 14, formação em nível médio;

II – para os níveis 15 a 17:

a) formação em nível superior; ou

b) formação em nível médio e experiência profissional de, no mínimo, 1 (um) ano em atividades correlatas às áreas de atuação;

ou

c) formação em nível médio e desempenho de cargo em comissão ou função de confiança em qualquer Poder, por no mínimo 1 (um) ano;

III – para os níveis 18 e 19:

a) formação em nível superior; ou

b) formação em nível médio e experiência profissional de, no mínimo, 2 (dois) anos em atividades correlatas às áreas de atuação;

ou

c) formação em nível médio e desempenho de cargo em comissão ou função de confiança em qualquer Poder, por no mínimo 2 (dois) anos.

§ 2º Para os postos de confiança do grupo Especial, aplicam-se os requisitos mínimos:

I – para os níveis 11 a 14, formação em nível superior, e:

- a) experiência profissional de, no mínimo, 1 (um) ano em atividades correlatas às áreas de atuação; ou
- b) desempenho de cargo em comissão ou função de confiança em qualquer Poder, por no mínimo 1 (um) ano;

II – para os níveis 15 a 17, observado o disposto no § 3º, formação em nível superior, e:

- a) experiência profissional de, no mínimo, 3 (três) anos em atividades correlatas às áreas de atuação; ou
- b) desempenho de cargo em comissão ou função de confiança em qualquer Poder, por no mínimo 3 (três) anos; ou
- c) formação em nível de pós-graduação, ou superior; e

III – para os níveis 18 e 19, observado o disposto no § 3º, formação em nível superior, e:

- a) experiência profissional de, no mínimo, 5 (cinco) anos em atividades correlatas às áreas de atuação; ou
- b) desempenho de cargo em comissão ou função de confiança em qualquer Poder, por no mínimo 5 (cinco) anos; ou
- c) formação em nível de Mestrado, ou superior.

§ 3º Poderão ser dispensados os requisitos de que tratam as alíneas “a” e “b” do inc. I do § 2º, caso a graduação seja diretamente compatível com a área de atuação do posto de confiança.

§ 4º Os postos de confiança do grupo Especial, dos níveis 15 a 19, que envolvam assessoria técnico-jurídica terão como requisito obrigatório a habilitação legal para exercício da profissão de Advogado.

§ 5º O Executivo Municipal poderá definir, por decreto, o perfil profissional, a habilitação profissional e a formação acadêmica desejáveis para ocupação de cada posto de confiança.

**Art. 17.** As atribuições gerais dos cargos em comissão criados por esta Lei Complementar são aquelas dispostas no Anexo VI desta Lei Complementar.

§ 1º São comuns, independentemente do nível, da natureza e do grupo, a todos os postos de confiança de que trata esta Lei Complementar as atribuições de:

- I – exercer atividades pertinentes que lhe forem delegadas; e
- II – responsabilizar-se por processos administrativos relacionados com suas atividades.

§ 2º Os encargos efetivamente desempenhados por cada cargo em comissão terão relação direta com as competências regimentais da unidade de trabalho em que estiver lotado.

§ 3º O Executivo Municipal poderá detalhar, por decreto, a atuação esperada para cada posto de confiança de que trata esta Lei Complementar.

## CAPÍTULO VI DA REMUNERAÇÃO

**Art. 18.** Os cargos em comissão de que trata esta Lei Complementar serão remunerados por vencimento em parcela única, de acordo com o grupo e o nível, conforme Anexo VII desta Lei Complementar, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, avanço, adicional, abono, prêmio, complemento, ou outra espécie remuneratória, ressalvadas:

I – as vantagens de que trata o art. 1º-A da Lei nº 10.087, de 16 de novembro de 2006, exclusivamente em relação aos servidores designados para composição do Escritório de Reconstrução, que estejam lotados em outras unidades de trabalho e acumulem suas atividades ordinárias com aquelas do Escritório;

II – a Verba de Representação da Procuradoria-Geral do Município (PGM), devida ao cargo em comissão de nível 19, com denominação institucional de Procurador-Geral Adjunto;

III – a Verba de Representação, nos termos da Lei; e

IV – outras vantagens criadas por lei após a vigência desta Lei Complementar, com expressa previsão de compatibilidade com o vencimento dos cargos dos novos quadros de cargos em comissão.

§ 1º O vencimento dos cargos em comissão não servirá de base de cálculo para qualquer outra vantagem pecuniária, à exceção da gratificação natalina e do terço constitucional de férias.

§ 2º O ocupante de cargo em comissão poderá perceber ajudas de custo, auxílios a título de alimentação, de creche ou de transporte, diárias, abono de permanência, quando cabível, honorários, verbas compensatórias e outras vantagens pecuniárias de natureza

indenizatória.

§ 3º O servidor público ocupante de cargo efetivo ou de emprego em quaisquer dos Poderes do Município de Porto Alegre, do Estado do Rio Grande do Sul, da União, de outros estados, do Distrito Federal ou de outros municípios, investido em cargo em comissão dos quadros da Administração Direta, poderá optar pela remuneração do seu cargo efetivo ou emprego, acrescida do valor correspondente a 70% (setenta por cento) do valor do vencimento do cargo em comissão.

§ 4º Os valores de vencimento dos cargos em comissão, fixados no Anexo VII desta Lei Complementar, serão reajustados nas mesmas datas e pelos mesmos índices aplicáveis aos vencimentos dos servidores municipais.

## CAPÍTULO VII DA CARGA HORÁRIA

**Art. 19.** A carga horária dos cargos em comissão do quadro de que trata esta Lei Complementar será de 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º A carga horária semanal poderá ser reduzida para 30 (trinta) horas semanais, no interesse da Administração.

§ 2º O vencimento do cargo em comissão com carga horária reduzida, nos termos do parágrafo anterior, será equivalente a 60% (sessenta por cento) do valor integral.

## CAPÍTULO VIII DA HIERARQUIA

**Art. 20.** As unidades de trabalho municipais serão dirigidas pelo ocupante de nível mais alto de posto de confiança de natureza de direção, independentemente do grupo, e subordinadas direta ou indiretamente ao gabinete do titular da pasta.

**Parágrafo único.** Na hipótese de dois ou mais postos de confiança de natureza de direção compartilharem o nível mais alto de posto de confiança da unidade de trabalho, a direção geral da unidade será estabelecida por ato do titular do órgão.

**Art. 21.** Até a reestruturação das funções gratificadas dos quadros da Administração Direta, do DMLU, do DEMHAB, e do Previmpa, fica estabelecida a equivalência hierárquica dos cargos em comissão e das funções gratificadas, conforme Anexo VIII desta Lei Complementar.

**Parágrafo único.** A equivalência de que trata o *caput* deste artigo terá efeitos exclusivamente para definição do superior hierárquico das unidades de trabalho.

## CAPÍTULO IX DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 22.** O tempo de serviço prestado sob a forma de cargo em comissão será contabilizado como tempo de serviço público municipal para todos os efeitos, observado o disposto no parágrafo único deste artigo.

**Parágrafo único.** Os avanços, gratificações adicionais e outras parcelas pessoais de natureza remuneratória não produzirão efeitos pecuniários enquanto o servidor estiver ocupando cargo em comissão, ressalvada a hipótese de opção pela remuneração do seu cargo efetivo no Município.

**Art. 23.** O disposto nesta Lei Complementar não se aplica aos cargos de Conselheiro Tutelar, criados pela Lei Complementar nº 628, de 17 de agosto de 2009.

**Art. 24.** Os servidores municipais que ocupam postos de confiança no Município, na data imediatamente anterior à de vigência desta Lei Complementar, e que sejam imediatamente investidos em novos postos de confiança, sem interrupção de vínculo, terão prazo de 90 (noventa) dias para concluir a entrega de documentos obrigatórios para a nova nomeação e, quando necessário, para a realização de inspeção médica de saúde.

**Art. 25.** Fica alterado o § 4º do art. 1º-A da Lei nº 10.087, de 16 de novembro de 2006, e alterações posteriores, conforme segue:

“Art. 1º-A .....

.....

§ 4º A percepção da GRFPO pelos servidores referidos no *caput* deste artigo deverá observar, como teto remuneratório, o subsídio mensal dos Secretários Municipais.” (NR)

**Art. 26.** Ficam alterados os incs. I, II, III e IV do *caput* do art. 5º da Lei Complementar nº 798, de 10 de junho de 2016, conforme segue:

“Art. 5º .....

I – 3 (três) servidores em atividades especiais PE1;

II – 4 (quatro) servidores em atividades especiais PE2;

III – 13 (treze) servidores em atividades especiais PE3; e

IV – 1 (um) servidor em atividades especiais PE4, incluída a possibilidade prevista no § 4º do art. 2º, cuja atividade especial está descrita no inc. VII do art. 4º, ambos desta Lei Complementar.” (NR)

**Art. 27.** Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir de 1º de fevereiro de 2025.

## ANEXO I

## CARGOS EM COMISSÃO CRIADOS NO QUADRO DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA

I – Quadro de Cargos em Comissão (CC):

Nível	Denominação Geral	Código	Quantidade
11	CC 11	CC.3.1.2.11	52
12	CC 12	CC.3.1.2.12	16
13	CC 13	CC.3.1.2.13	81
14	CC 14	CC.3.1.2.14	46
15	CC 15	CC.3.1.2.15	96
16	CC 16	CC.3.1.2.16	176
17	CC 17	CC.3.1.2.17	130
18	CC 18	CC.3.1.2.18	69
19	CC 19	CC.3.1.2.19	29

II – Distribuição dos Cargos em Comissão (CC) nos respectivos grupos:

a) Grupo Geral

Nível	Denominação Geral	Código	Quantidade
11	CC 11	GE.3.1.2.11	52
12	CC 12	GE.3.1.2.12	16
13	CC 13	GE.3.1.2.13	81
14	CC 14	GE.3.1.2.14	14
15	CC 15	GE.3.1.2.15	30
16	CC 16	GE.3.1.2.16	75
17	CC 17	GE.3.1.2.17	64
18	CC 18	GE.3.1.2.18	36
19	CC 19	GE.3.1.2.19	23

b) Grupo Especial

Nível	Denominação Geral	Código	Quantidade
11	CC 11	EP.3.1.2.11	0
12	CC 12	EP.3.1.2.12	0
13	CC 13	EP.3.1.2.13	0
14	CC 14	EP.3.1.2.14	32
15	CC 15	EP.3.1.2.15	66
16	CC 16	EP.3.1.2.16	101
17	CC 17	EP.3.1.2.17	66
18	CC 18	EP.3.1.2.18	33
19	CC 19	EP.3.1.2.19	6



**ANEXO II****CARGOS EM COMISSÃO CRIADOS NO QUADRO DO DMLU**

I – Quadro de Cargos em Comissão (CC):

<b>Nível</b>	<b>Denominação Geral</b>	<b>Código</b>	<b>Quantidade</b>
11	CC 11	CC.3.3.2.11	3
12	CC 12	CC.3.3.2.12	0
13	CC 13	CC.3.3.2.13	0
14	CC 14	CC.3.3.2.14	0
15	CC 15	CC.3.3.2.15	4
16	CC 16	CC.3.3.2.16	1
17	CC 17	CC.3.3.2.17	5
18	CC 18	CC.3.3.2.18	2
19	CC 19	CC.3.3.2.19	1

II – Distribuição dos Cargos em Comissão (CC) nos respectivos grupos:

a) Grupo Geral

<b>Nível</b>	<b>Denominação Geral</b>	<b>Código</b>	<b>Quantidade</b>
11	CC 11	GE.3.3.2.11	3
12	CC 12	GE.3.3.2.12	0
13	CC 13	GE.3.3.2.13	0
14	CC 14	GE.3.3.2.14	0
15	CC 15	GE.3.3.2.15	0
16	CC 16	GE.3.3.2.16	0
17	CC 17	GE.3.3.2.17	0
18	CC 18	GE.3.3.2.18	0
19	CC 19	GE.3.3.2.19	0

b) Grupo Especial

<b>Nível</b>	<b>Denominação Geral</b>	<b>Código</b>	<b>Quantidade</b>
11	CC 11	EP.3.3.2.11	0
12	CC 12	EP.3.3.2.12	0
13	CC 13	EP.3.3.2.13	0
14	CC 14	EP.3.3.2.14	0
15	CC 15	EP.3.3.2.15	4
16	CC 16	EP.3.3.2.16	1
17	CC 17	EP.3.3.2.17	5
18	CC 18	EP.3.3.2.18	2
19	CC 19	EP.3.3.2.19	1

## ANEXO III

## CARGOS EM COMISSÃO CRIADOS NO QUADRO DO DEMHAB

I – Quadro de Cargos em Comissão (CC):

Nível	Denominação Geral	Código	Quantidade
11	CC 11	CC.3.4.2.11	24
12	CC 12	CC.3.4.2.12	0
13	CC 13	CC.3.4.2.13	0
14	CC 14	CC.3.4.2.14	0
15	CC 15	CC.3.4.2.15	17
16	CC 16	CC.3.4.2.16	6
17	CC 17	CC.3.4.2.17	5
18	CC 18	CC.3.4.2.18	2
19	CC 19	CC.3.4.2.19	1

II – Distribuição dos Cargos em Comissão (CC) nos respectivos grupos:

a) Grupo Geral

Nível	Denominação Geral	Código	Quantidade
11	CC 11	GE.3.4.2.11	24
12	CC 12	GE.3.4.2.12	0
13	CC 13	GE.3.4.2.13	0
14	CC 14	GE.3.4.2.14	0
15	CC 15	GE.3.4.2.15	17
16	CC 16	GE.3.4.2.16	6
17	CC 17	GE.3.4.2.17	5
18	CC 18	GE.3.4.2.18	2
19	CC 19	GE.3.4.2.19	1

b) Grupo Especial

Nível	Denominação Geral	Código	Quantidade
11	CC 11	EP.3.4.2.11	0
12	CC 12	EP.3.4.2.12	0
13	CC 13	EP.3.4.2.13	0
14	CC 14	EP.3.4.2.14	0
15	CC 15	EP.3.4.2.15	0
16	CC 16	EP.3.4.2.16	0
17	CC 17	EP.3.4.2.17	0
18	CC 18	EP.3.4.2.18	0
19	CC 19	EP.3.4.2.19	0

## ANEXO IV

## CARGOS EM COMISSÃO CRIADOS NO QUADRO DO PREVIMPA

I – Quadro de Cargos em Comissão (CC):

Nível	Denominação Geral	Código	Quantidade
11	CC 11	CC.3.6.2.11	0
12	CC 12	CC.3.6.2.12	0
13	CC 13	CC.3.6.2.13	0
14	CC 14	CC.3.6.2.14	0
15	CC 15	CC.3.6.2.15	2
16	CC 16	CC.3.6.2.16	0
17	CC 17	CC.3.6.2.17	2
18	CC 18	CC.3.6.2.18	0
19	CC 19	CC.3.6.2.19	1

II – Distribuição dos Cargos em Comissão (CC) nos respectivos grupos:

a) Grupo Geral

Nível	Denominação Geral	Código	Quantidade
11	CC 11	GE.3.6.2.11	0
12	CC 12	GE.3.6.2.12	0
13	CC 13	GE.3.6.2.13	0
14	CC 14	GE.3.6.2.14	0
15	CC 15	GE.3.6.2.15	0
16	CC 16	GE.3.6.2.16	0
17	CC 17	GE.3.6.2.17	0
18	CC 18	GE.3.6.2.18	0
19	CC 19	GE.3.6.2.19	0

b) Grupo Especial

Nível	Denominação Geral	Código	Quantidade
11	CC 11	EP.3.6.2.11	0
12	CC 12	EP.3.6.2.12	0
13	CC 13	EP.3.6.2.13	0
14	CC 14	EP.3.6.2.14	0
15	CC 15	EP.3.6.2.15	2
16	CC 16	EP.3.6.2.16	0
17	CC 17	EP.3.6.2.17	2
18	CC 18	EP.3.6.2.18	0
19	CC 19	EP.3.6.2.19	1

## ANEXO V

I – Cargos em comissão extintos na letra c do Anexo I da Lei nº 6.309, de 1988, e alterações posteriores

DENOMINAÇÃO	CÓDIGO	QUANTIDADE
ASSESSOR ESPECIALISTA	2.1.2.6	2
ASSESSOR ESPECIALISTA EM PROGRAMAS DE OPERAÇÃO DE CRÉDITO	2.1.2.6	6
ASSESSOR IV	2.1.2.4	86
ASSESSOR JORNALISTA – CC	2.1.2.8	1
ASSESSOR JURÍDICO	2.1.2.8	1
ASSESSOR TÉCNICO	2.1.2.7	2
ASSESSOR V	2.1.2.5	57
ASSESSOR VI	2.1.2.6	49
ASSESSOR VII	2.1.2.7	10
CHEFE DE DEMOCRACIA PARTICIPATIVA NM	1.1.2.5	17
CHEFE DE EQUIPE	1.1.2.5	25
CHEFE DE GABINETE – CC	1.1.2.7	10
CHEFE DE UNIDADE	1.1.2.6	63
CHEFE EM EXCELÊNCIA DE SERVIÇO NM	1.1.2.5	17
COORDENADOR	1.1.2.7	73
COORDENADOR DE PROGRAMAS DE OPERAÇÃO DE CRÉDITO	1.1.2.8	2
COORDENADOR-GERAL	1.1.2.8	16
CORREGEDOR-GERAL	1.1.2.7	1
DIRETOR	1.1.2.7	1
DIRETOR DE DIVISÃO	1.1.2.7	2
DIRETOR-GERAL	1.1.2.8	40
ENCARREGADO DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	1.1.2.7	1
GERENTE DE ATIVIDADES IV	1.1.2.4	27
GERENTE DE ATIVIDADES V	1.1.2.5	30
GERENTE DE ATIVIDADES V NM	1.1.2.5	3
GERENTE DE ATIVIDADES VI	1.1.2.6	30
GERENTE DE ATIVIDADES VI NM CC	1.1.2.6	2
GERENTE DE ATIVIDADES VII	1.1.2.7	17
GERENTE DE PROGRAMA DE OPERAÇÃO DE CRÉDITO	1.1.2.7	6
GERENTE DE PROJETOS III	1.1.2.7	1
GESTOR DE CRIP	1.1.2.6	16
OUVIDOR-GERAL	1.1.2.6	1
PROCURADOR GERAL ADJUNTO – CC	1.1.2.8	1
SECRETÁRIO ADJUNTO	1.1.2.9	22
SUPERINTENDENTE- ADJUNTO DE LICITAÇÕES E CONTRATOS	1.1.2.7	1
SUPERINTENDENTE DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	1.1.2.7	1
SUPERINTENDENTE DO TESOUREO MUNICIPAL	1.1.2.8	1
SUPERINTENDENTE-ADJUNTO DO TESOUREO MUNICIPAL	1.1.2.7	1

II – Cargos em comissão extintos no Anexo II da Lei nº 6.151, de 1988, e alterações posteriores

DENOMINAÇÃO	CÓDIGO	QUANTIDADE
ASSESSOR TÉCNICO EM EDUCAÇÃO I	2.1.2.6	2
ASSESSOR TÉCNICO EM EDUCAÇÃO II	2.1.2.7	1
ASSISTENTE DE DIREÇÃO	2.1.2.5	1
ASSISTENTE TÉCNICO EM EDUCAÇÃO INFANTIL	2.1.2.5	3

III – Cargos em comissão extintos na letra c do Anexo II da Lei nº 6.253, de 1988, e alterações posteriores

DENOMINAÇÃO	CÓDIGO	QUANTIDADE
ASSESSOR ESPECIALISTA	2.3.2.6	1
ASSESSOR ESPECIALISTA COMUNITÁRIO	1.3.2.4	1
ASSESSOR TÉCNICO	2.3.2.7	2
ASSISTENTE	2.3.2.5	2
CHEFE DE EQUIPE	1.3.2.5	2

DIRETOR	1.3.2.7	3
OFICIAL DE GABINETE	2.3.2.4	2
DIRETOR-GERAL ADJUNTO	1.3.2.9	1
SUPERVISOR ADMINISTRATIVO-FINANCEIRO	1.3.2.8	1
SUPERVISOR OPERACIONAL	1.3.2.8	1

IV – Cargos em comissão extintos na letra c do Anexo I da Lei nº 6.310, de 1988, e alterações posteriores

DENOMINAÇÃO	CÓDIGO	QUANTIDADE
AGENTE COMUNITARIO	1.4.2.4	28
ASSESSOR DE GABINETE	2.4.2.5	5
ASSISTENTE	2.4.2.5	12
CHEFE DE GABINETE – CC	1.4.2.7	1
CHEFE DE UNIDADE	1.4.2.6	5
COORDENADOR	1.4.2.7	3
DIRETOR	1.4.2.8	2
OFICIAL DE GABINETE	2.4.2.4	1
DIRETOR-GERAL ADJUNTO	1.4.2.9	1

V – Cargos em comissão extintos no § 9º do art. 18 da Lei nº 4.308, de 1977, e alterações posteriores

DENOMINAÇÃO	CÓDIGO	QUANTIDADE
ARTICULADOR REGIONAL	2.5.2.5	10
ASSESSOR	2.5.2.5	16
ASSESSOR TECNICO	2.5.2.7	5
CHEFE DE GABINETE	2.5.2.7	1
COORDENADOR	1.5.2.6	6
COORDENADOR DE ASSESSORIA	1.5.2.7	2
DIRETOR ADMINISTRATIVO	1.5.2.8	1
DIRETOR FINANCEIRO	1.5.2.8	1
VICE-PRESIDENTE	1.5.2.9	1

VI – Cargos em comissão extintos no Anexo III da Lei nº 8.986, de 2002, e alterações posteriores

DENOMINAÇÃO	CÓDIGO	QUANTIDADE
ASSISTENTE DE DIRETORIA	2.6.2.5	1
CHEFE DE GABINETE	1.6.2.5	1
DIRETOR	1.6.2.7	2
DIRETOR-PRESIDENTE ADJUNTO	1.6.2.9	1

## ANEXO VI

## ATRIBUIÇÕES GERAIS DOS CARGOS EM COMISSÃO CRIADOS NOS TERMOS DESTA LEI COMPLEMENTAR

Nível	Denominação Geral	Atribuições Gerais de Chefia e Direção	Atribuições Gerais de Assessoramento
11	CC 11	I – Acompanhar e executar atividades operacionais e administrativas de baixa complexidade; II – definir, de acordo com orientação do seu superior hierárquico, prioridades de atuação.	I – Assessorar superior hierárquico; II – assessorar atividades operacionais e administrativas de baixa a média complexidade.
12	CC 12	I – Acompanhar, executar e organizar atividades e serviços operacionais e administrativos; II – definir, de acordo com orientação do seu superior hierárquico, prioridades de atuação.	I – Assessorar superior hierárquico; II – assessorar atividades e serviços operacionais e administrativos de média complexidade.
13	CC 13	I – Chefiar equipe de pequeno porte, núcleo ou estrutura de nível operacional ou administrativo; II – acompanhar, executar, organizar e orientar atividades e serviços operacionais e administrativos; III – responsabilizar-se por conjunto de competências regimentais de unidade de trabalho titulada por posto de confiança de nível igual ou superior; IV – definir diretrizes, prioridades e metas da unidade; V – liderar pequenos grupos na realização de atividades pertinentes.	I – Assessorar superior hierárquico; II – assessorar atividades e serviços operacionais e administrativos; III – realizar pesquisas no âmbito das competências da unidade de trabalho.
14	CC 14	I – Chefiar equipe ou estrutura de nível operacional ou administrativo; II – titular as competências regimentais da unidade de trabalho, responsabilizando-se pelo planejamento e pela tomada de decisões; III – responsabilizar-se por conjunto de competências regimentais de unidade de trabalho titulada por posto de confiança de nível igual ou superior; IV – definir diretrizes, prioridades e metas da unidade; V – acompanhar, executar, organizar, planejar e orientar atividades e serviços operacionais e administrativos; VI – acompanhar projetos; VII – liderar pequenos grupos na realização de atividades pertinentes.	I – Assessorar superior hierárquico; II – assessorar e orientar atividades, serviços e projetos; III – realizar pesquisas e elaborar relatórios gerenciais no âmbito das competências da unidade de trabalho.
15	CC 15	I – Gerenciar equipe ou estrutura organizacional de nível tático; II – titular as competências regimentais da unidade de trabalho, responsabilizando-se pelo planejamento e pela tomada de decisões; III – responsabilizar-se por conjunto de competências regimentais de unidade de trabalho titulada por posto de confiança de nível igual ou superior; IV – definir diretrizes, prioridades e metas da unidade; V – acompanhar, executar, organizar, planejar, orientar e dirigir atividades e serviços de nível tático; VI – acompanhar e executar projetos, inclusive responsabilizando-se por etapas ou ações; VII – liderar grupos na realização de atividades pertinentes.	I – Assessorar superior hierárquico; II – assessorar e orientar atividades, serviços, projetos e programas; III – realizar pesquisas, elaborar relatórios gerenciais e conduzir estudos no âmbito das competências da unidade de trabalho.
16	CC 16	I – Supervisionar estrutura organizacional de nível tático, de média a alta complexidade; II – titular as competências regimentais da unidade de trabalho, responsabilizando-se pelo planejamento e pela tomada de decisões; III – responsabilizar-se por conjunto de competências regimentais de unidade de trabalho titulada por posto de confiança de nível igual ou superior; IV – definir diretrizes, prioridades e metas da unidade; V – acompanhar, executar, organizar, planejar, orientar e dirigir atividades e serviços de nível tático; VI – acompanhar projetos, inclusive responsabilizando-se por etapas ou ações; VII – liderar grupos na realização de atividades pertinentes.	I – Assessorar superior hierárquico; II – assessorar e orientar atividades, serviços, projetos e programas; III – realizar pesquisas, elaborar relatórios técnicos e gerenciais e conduzir estudos no âmbito das competências da unidade de trabalho.

17	CC 17	<p>I – Coordenar estrutura organizacional de nível tático, de média a alta complexidade;</p> <p>II – titular as competências regimentais da unidade de trabalho, responsabilizando-se pelo planejamento e pela tomada de decisões;</p> <p>III – responsabilizar-se por conjunto de competências regimentais de unidade de trabalho titulada por posto de confiança de nível igual ou superior;</p> <p>IV – definir diretrizes, prioridades e metas da unidade;</p> <p>V – acompanhar, executar, organizar, planejar, orientar e dirigir atividades e serviços de nível tático, de alta complexidade;</p> <p>VI – acompanhar, executar e planejar projetos, inclusive responsabilizando-se por etapas ou ações;</p> <p>VII – liderar grupos na realização de atividades pertinentes.</p>	<p>I – Assessorar superior hierárquico;</p> <p>II – assessorar e orientar atividades, serviços, projetos e programas;</p> <p>III – realizar pesquisas, elaborar relatórios técnicos e gerenciais e conduzir estudos no âmbito das competências da unidade de trabalho.</p>
18	CC 18	<p>I – Dirigir macroestrutura organizacional;</p> <p>II – titular as competências regimentais da unidade de trabalho, responsabilizando-se pelo planejamento e pela tomada de decisões;</p> <p>III – responsabilizar-se por conjunto de competências regimentais de unidade de trabalho titulada por posto de confiança de nível igual ou superior;</p> <p>IV – definir diretrizes, prioridades e metas da unidade;</p> <p>V – acompanhar, executar, organizar, planejar, orientar e dirigir atividades e serviços de nível estratégico;</p> <p>VI – acompanhar, executar, planejar e dirigir projetos;</p> <p>VII – liderar grupos na realização de atividades pertinentes.</p>	<p>I – Assessorar superior hierárquico;</p> <p>II – assessorar e orientar atividades, serviços, projetos e programas de alta complexidade;</p> <p>III – realizar pesquisas, elaborar relatórios técnicos e gerenciais e conduzir estudos técnicos no âmbito das competências da unidade de trabalho.</p>
19	CC 19	<p>I – Dirigir macroestrutura organizacional especializada de nível estratégico, ou de grande porte;</p> <p>II – titular as competências regimentais de estrutura organizacional estratégica, responsabilizando-se pelo planejamento e pela tomada de decisões de excepcional responsabilidade;</p> <p>III – definir diretrizes, prioridades e metas da unidade;</p> <p>IV – acompanhar, executar, organizar, planejar, orientar e dirigir atividades e serviços de nível estratégico, de alta complexidade;</p> <p>V – acompanhar, executar, planejar e dirigir projetos de alta complexidade;</p> <p>VI – liderar grupos na realização de atividades pertinentes.</p>	<p>I – Assessorar a tomada de decisões da alta gestão;</p> <p>II – assessorar e orientar atividades, serviços, projetos e programas de alta complexidade;</p> <p>III – realizar pesquisas, elaborar relatórios técnicos e gerenciais e conduzir estudos técnicos especializados no âmbito das competências da unidade de trabalho.</p>

**ANEXO VII****VALORES DE REMUNERAÇÃO DOS CARGOS EM COMISSÃO CRIADOS NOS TERMOS DESTA LEI COMPLEMENTAR****I – Grupo Geral**

<b>Nível</b>	<b>Valor do CC</b>
11	R\$ 2.192,18
12	R\$ 3.500,00
13	R\$ 5.235,41
14	R\$ 7.505,21
15	R\$ 9.775,00
16	R\$ 10.625,00
17	R\$ 11.475,00
18	R\$ 12.750,00
19	R\$ 18.988,13

**II – Grupo Especial**

<b>Nível</b>	<b>Valor do CC</b>
11	R\$ 2.192,18
12	R\$ 3.500,00
13	R\$ 5.235,41
14	R\$ 8.367,71
15	R\$ 11.500,00
16	R\$ 12.500,00
17	R\$ 13.500,00
18	R\$ 15.000,00
19	R\$ 18.988,13



**ANEXO VIII****EQUIVALÊNCIA HIERÁRQUICA DOS NÍVEIS DE CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES GRATIFICADAS**

<b>Nível CC</b>	<b>Nível FG</b>
11	1
12	2
13	3
14	4
15	5
16	6
17	7
18	8
19	Não se aplica

## JUSTIFICATIVA

O presente Projeto de Lei Complementar apresenta um conjunto de disposições para atualizar o regramento aplicável aos cargos em comissão da Administração Direta, do DMLU, do DEMHAB e do Previmpa, tornando mais transparente e moderna a política remuneratória do Município.

As disposições propostas têm por objetivo primordial a valorização transversal das responsabilidades assumidas pelos servidores, ultrapassando a lógica até então vigente, que privilegiava apenas a lotação, desconsiderando a peculiaridade dos encargos.

É sabido que a remuneração dos servidores municipais é composta por grande quantidade de rubricas, cujas inter-relações para estabelecer a remuneração de cada servidor são, por vezes, excessivamente obscuras e complicadas. A simplificação da composição remuneratória garante maior clareza a respeito dos parâmetros de pagamento, facilitando os controles internos e externos.

O Poder Executivo de qualquer ente federativo é caracterizado por amplos, múltiplos e variados campos de atuação na execução de leis, na proposição e execução de planos de ação, na prestação de serviços e na administração dos interesses públicos. Pela multiplicidade de focos de atuação, torna-se especialmente importante que a Administração tenha ferramentas para responder com dinamismo às demandas legais e sociais.

Nesse contexto, o conjunto de regras até então vigente trazia desequilíbrio remuneratório na distribuição das responsabilidades do Executivo Municipal, tornando postos de confiança excessivamente mais atrativos em decorrência de mera lotação. Mantidas essas regras, a única ferramenta que a Administração teria para valorizar responsabilidades seria a criação de novas gratificações, medida que consideramos inadequada.

Com base nesse diagnóstico, a Administração concluiu pela necessidade de reestruturar os parâmetros de formação dos valores de remuneração dos cargos em comissão.

A Administração já contava com múltiplas tabelas de pagamento para cargos em comissão, sobre as quais incidiam diversos complementos remuneratórios e, no caso dos cargos em comissão, gratificações por atividades e por lotação.

Na presente proposta para modernização dos cargos em comissão, estes passam a ser organizados em dois grupos, cada qual com padrão remuneratório próprio: o grupo Geral identifica os postos que compõem a estrutura administrativa e institucional do Município; e o grupo Especial identifica os postos relacionados com atividades que apresentem maior complexidade técnica ou estejam mais intrinsecamente ligadas à alta gestão.

A pedra basilar para a modelagem do novo quadro de postos de confiança foi o § 1º do art. 39 da Constituição federal, que estabelece:

“Art. 39 .....

§ 1º A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará:

I – a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;

II – os requisitos para a investidura;

III – as peculiaridades dos cargos.”

Dessa forma, o nível de cada posto de confiança é conciliado com as diferenças entre requisitos para investidura e as peculiaridades de cada grupo.

As novas tabelas passam a iniciar no nível 11, e estendem-se até o nível 19, para marcar adequadamente que tais postos de confiança enquadram-se em regramento próprio, diverso do aplicado aos postos de nível 1 a 9.

Os padrões remuneratórios foram propostos com base nas rubricas de pagamento que, até então, somavam-se para composição dos valores pagos a título de gratificação de função ou remuneração de cargo em comissão, para permitir um processo de transição sem impactos nas despesas. Dessa forma, a proposta não apresenta repercussão financeira, sendo realizada mera reorganização dos valores gastos atualmente.

Na nova disciplina dos cargos em comissão, eles passam a ser remunerados por vencimento em parcela única, deixando de se aplicar quaisquer outras parcelas remuneratórias.

Em conjunto com a simplificação remuneratória, também são propostas medidas para tornar mais célere a reorganização dos quadros de cargos em comissão e de funções gratificadas, trazendo parâmetros para que o Executivo realize alterações no grupo e na natureza dos postos de confiança, sob amparo do inciso VI do art. 84 da Constituição Federal.

Outro ponto atualizado diz respeito aos requisitos para provimento de postos de confiança: na nova disciplina, são previstas condições gerais que favoreçam a qualificação do ocupante do posto, para além da mera escolaridade.

A carga horária semanal para investidura em postos de confiança passa a ser de 40 (quarenta) horas, por regra, com possibilidade excepcional de investidura em regime de 30 (trinta) horas semanais.

O presente Projeto de Lei Complementar apresenta, por fim, a revogação de disposições legais que tratem de complementos remuneratórios anteriormente relacionados com o exercício de postos de confiança.

Destacamos que as alterações ora propostas aplicam-se, no âmbito deste Projeto de Lei Complementar, apenas aos cargos em comissão da Administração Direta, do DMLU, do DEMHAB e do Previmpa – ressaltando-se os cargos em comissão de Conselheiro Tutelar, que receberão solução apropriada, condizente com a natureza da respectiva função pública. Os regramentos dos demais quadros de pessoal, das autarquias e fundação municipais, serão revisados em projetos de lei próprios.

São essas, Senhora Presidente, as nossas considerações, as quais submetemos à apreciação dessa colenda Câmara Municipal, esperando breve tramitação legislativa e a sua aprovação.



Documento assinado eletronicamente por **Sebastião Melo, Prefeito do Município de Porto Alegre**, em 02/01/2025, às 14:40, conforme o art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006, e o Decreto Municipal 18.916/2015.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <http://sei.procempa.com.br/autenticidade/seipmpa> informando o código verificador **31823270** e o código CRC **0B75DD17**.