Ofício Externo nº 2563/2023

Araucária, 23 de maio de 2023.

Excelentíssimo Senhor
**BEN HUR CUSTÓDIO DE OLIVEIRA**
DD. Presidente da Câmara Municipal de Araucária
Câmara Municipal de Araucária
Araucária/PR

**Assunto:** Projeto de Lei nº 2.586/2023 – "Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, com a criação do Quadro dos Profissionais da Segurança Pública do Município de Araucária - QSP, reenquadra cargos instituídos pela Lei nº 1.704, de 11 de dezembro de 2006, institui o respectivo regime de remuneração por subsídio".

Senhor Presidente,

Com o presente estamos encaminhando a Vossa Excelência e demais pares dessa Egrégia Casa Legislativa, para apreciação, análise, discussão e posterior aprovação, o Projeto de Lei nº 2.586/2023, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, com a criação do Quadro dos Profissionais da Segurança Pública do Município de Araucária - QSP, reenquadra cargos instituídos pela Lei nº 1.704, de 11 de dezembro de 2006, institui o respectivo regime de remuneração por subsídio.

O presente Projeto foi elaborado pela Fundação Instituto de Administração – FIA em virtude do Contrato celebrado com o Município de Araucária com a finalidade de realizar pesquisa, diagnóstico e propor medidas para melhorias na gestão de pessoas da administração direta do Município de Araucária em três dimensões: a) sustentabilidade das despesas com pessoal; b) aperfeiçoamento e modernização do plano de cargos, carreiras e salários; c) aprimoramento da governança dos cargos em comissão; assim como, em relação ao Regime Próprio de Previdência do Município, realizar pesquisa, diagnóstico e propor um Plano de Sustentabilidade e de melhoria da governança da gestão da previdência municipal, sob os aspectos econômico, financeiro, atuarial, patrimonial, orçamentário, fiscal, jurídico e administrativo, segundo os parâmetros da Emenda Constitucional 103/2019, da Lei Complementar nº 101/2000, da Portaria MF nº 464/2018, e da Portaria nº 20532/2020.

Os Projetos de Lei que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, promovem a criação de:

1) Quadros dos Profissionais dos Servidores Públicos;
2) Quadro de Profissionais da Educação do Município de Araucária - QPE;
3) Quadro dos Profissionais da Segurança Pública do Município de Araucária - QSP;
4) Quadro dos Profissionais da Saúde do Município de Araucária;
5) Reorganização dos cargos de provimento em comissão e das funções de confiança, destinados às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:41 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e7887529.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:41

Os Projetos acima relacionados promovem alterações no Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro Geral da Prefeitura regido pela Lei nº 1704/2006 e do Quadro Próprio do Magistério regido pela Lei nº 1835/2008, além de criar o Quadro da Segurança Pública, da Saúde e Reorganizar os cargos de provimento em comissão e das funções de confiança de forma separada do Quadro Geral, cujas redações são semelhantes.

O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração tem como princípio básico o desenvolvimento profissional corresponsável que possibilita o estabelecimento de trajetória das carreiras, mediante progressão e promoção, incluindo a avaliação de desempenho e o contínuo desenvolvimento do conhecimento, consolidado por meio cursos, treinamentos, palestras e atividades relevantes ao longo da trajetória profissional, alinhados ao compromisso com o interesse público. Desta forma, proporciona uma trajetória profissional de crescimento contínuo aos servidores do município, visando a sua valorização, incentivo e o aumento da efetividade na prestação do serviço público.

Desta forma, foi proposto novo modelo de carreira, baseado no crescimento a partir de insumos como a avaliação de desempenho, desenvolvimento profissional continuado e acumulação da experiência, aliados à descrição de cargos, reformulação nos quadros de cargos em comissão e função de confiança, bem como instituição de um modelo de avaliação de desempenho.

Ainda, o modelo de remuneração será alterado de “padrão de vencimentos mais gratificações” para “subsídio”. A Remuneração por Subsídio está prevista na Constituição Federal e foi instituída pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998, que modificou a redação do § 4º do art. 39 da Constituição Federal de 1988 e definiu o subsídio como pagamento em “parcela única”.

Desse modo, solicitamos que Vossa Excelência e demais Vereadores que compõem essa Câmara Municipal, apreciem e votem o Projeto de Lei.

Na oportunidade renovo a Vossa Excelência e aos demais componentes dessa Egrégia Casa Legislativa, nossa estima e distinta consideração.

Atenciosamente,

Assinado digitalmente por:
**HISSAM HUSSEIN DEHAINI**
233.850.819-04
31/07/2023 16:41:38

**HISSAM HUSSEIN DEHAINI**
**Prefeito de Araucária**

Processo nº 163559/2022

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:41 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e7887529.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:41

# PROJETO DE LEI N° 2.586, DE 23 DE MAIO DE 2023

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, com a criação do Quadro dos Profissionais da Segurança Pública do Município de Araucária - QSP, reenquadra cargos instituídos pela Lei nº 1.704, de 11 de dezembro de 2006, institui o respectivo regime de remuneração por subsídio e dá outras providências.

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:42 - 03:00 - 03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e9836a83.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:42

## TÍTULO I
## DAS DISPOSIÇÕES GERAIS APLICÁVEIS AO QUADRO DOS PROFISSIONAIS DA SEGURANÇA PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA – QSP

### CAPÍTULO I
### DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a criação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR, de servidores efetivos, instituindo o Quadro dos Profissionais da Segurança Pública do Município de Araucária - QSP, submetidos ao regime estatutário, reenquadra cargos que especifica, do Quadro Geral do Município de Araucária, instituído pela Lei nº 1.704, de 11 de dezembro de 2006, dispõe sobre o regime de remuneração por subsídio e dá outras providências.

Art. 2º Fica criado o Quadro dos Profissionais da Segurança Pública do Município de Araucária - QSP, constituído de cargos de Guarda Civil Municipal, de Agente de Segurança e de Agente de Trânsito, organizados em carreiras, considerando a natureza e o grau de complexidade e de responsabilidade das atribuições, contendo cargos de provimento efetivo, na conformidade do ANEXO I desta Lei, no qual se discriminam as denominações, quantidades, referências e formas de provimento.

Art. 3º Para efeitos desta Lei são adotadas as seguintes definições:

I - Quadro: agrupamento de Profissionais da Prefeitura do Município de Araucária, composto por cargos de provimento efetivo e respectivas carreiras, organizadas em Classes / Níveis e Categorias;

II - Cargo: unidade de competência com atribuições e responsabilidades definidas, criado por lei, com denominação e remuneração próprias e número certo, submetido ao regime estatutário;

III - Carreira: ascensão do titular de cargo efetivo em diferentes Categorias e Classes / Níveis de responsabilidade e remuneração;

IV - Classe ou Nível: posição dentro da carreira, cuja ascensão se dá por meio da promoção;

V - Categoria: posição dentro de cada Classe / Nível, cuja ascensão se dá por meio da progressão;

VI - Referência: símbolo alfanumérico indicativo da posição do servidor na tabela de remuneração;

VII - Progressão: mecanismo de mudança de uma Categoria para a Categoria imediatamente superior, dentro da mesma Classe / Nível;

VIII - Promoção: mecanismo de mudança de uma Classe / Nível para outra Classe / Nível imediatamente superior, dentro da carreira;

IX - Tabelas de Remuneração: grade composta de indicação de valores pecuniários correspondentes a uma referência, de acordo com a Categoria e Classe / Nível da carreira;

X - Lotação: órgão público ao qual o servidor está vinculado administrativamente e em que desempenha suas atividades.

Art. 4º A criação do Quadro dos Profissionais da Segurança Pública do Município de Araucária - QSP tem por objetivos:

I - orientar o desenvolvimento profissional, a melhoria do desempenho e os resultados individuais e coletivos necessários à realização dos propósitos da administração municipal;

II - valorizar os profissionais, reconhecendo a importância de carreira estruturada, a transparência na remuneração e a mobilidade da atuação no Município;

III - assegurar o reconhecimento, mediante qualificação profissional e mecanismos de crescimento na carreira;

IV - contribuir para a proteção dos direitos fundamentais, o exercício da cidadania, a preservação da vida, da legalidade e da segurança no convívio da sociedade no município de Araucária;

V - estimular o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização, bem como a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados à população do Município de Araucária;

VI - contribuir para a proteção da segurança plena e da preservação da vida no Município de Araucária.

Art. 5º O Quadro dos Profissionais da Segurança Pública do Município de Araucária - QSP, instituído por esta Lei, é constituído pelos cargos de:

I - Guarda Civil Municipal – Classe III, com Categorias de 1 a 6;
II - Guarda Civil Municipal – Classe II, com Categorias de 1 a 6;
III - Guarda Civil Municipal – Classe I, com Categorias de 1 a 6;
IV - Agente de Segurança – Nível I, com Categorias de 1 a 12;
V - Agente de Segurança – Nível II, com Categorias de 1 a 6;
VI - Agente de Trânsito – Nível I, com Categorias de 1 a 12;
VII - Agente de Trânsito – Nível II, com Categorias de 1 a 6.

## CAPÍTULO II
## DO INGRESSO

Art. 6º O ingresso nos cargos das carreiras de Guarda Civil Municipal e de Agente de Trânsito, integrantes do Quadro dos Profissionais da Segurança Pública do Município

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:42 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e9836a83.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:42

de Araucária - QSP, nos termos previstos no ANEXO I, dar-se-á, respectivamente, na Categoria 1 da Classe III, e na Categoria 1 do Nível I, observadas as exigências ali estabelecidas para o cargo, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme dispuser o edital do certame.

§ 1º No concurso público de ingresso no cargo de Guarda Civil Municipal, sem prejuízo das demais exigências previstas no respectivo edital, o candidato deverá atender aos requisitos de natureza eliminatória, na seguinte conformidade:

I - ter idade entre 18 e 35 anos;
II - ter, no mínimo, 1,60 metros de altura, se mulher, e 1,65 metros de altura, se homem;
III - aprovação no Teste de Aptidão Física (TAF);
IV - aprovação em investigação social, garantido o sigilo da fonte;
V - aprovação em exames médicos específicos para o exercício do cargo;
VI - exame toxicológico;
VII - aprovação em teste psicológico para o perfil exigido para o exercício do cargo e para o porte e uso de arma de fogo, conforme legislação específica;
VIII - possuir Carteira Nacional de Habilitação.

§ 2º No concurso público de ingresso no cargo de Agente de Trânsito, sem prejuízo das demais exigências previstas no respectivo edital, o candidato deverá atender aos requisitos de natureza eliminatória, na seguinte conformidade:

I - aprovação no Teste de Aptidão Física (TAF);
II - aprovação em investigação social, garantido o sigilo da fonte;
III - aprovação em exames médicos específicos para o exercício do cargo;
IV - aprovação em teste psicológico para o perfil exigido para o exercício do cargo e para o porte e uso de arma de fogo, conforme legislação específica;
V - possuir Carteira Nacional de Habilitação.

## CAPÍTULO III
## DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 7º O estágio probatório corresponde ao período de 3 (três) anos de efetivo exercício, contado a partir do ingresso nas carreiras do Quadro dos Profissionais da Segurança Pública do Município de Araucária – QSP.

§ 1º Após a posse e o início de exercício do Guarda Civil Municipal, deverá ser realizado curso de capacitação, que será considerado para fins de aprovação no estágio probatório.

§ 2º Após a posse e o início de exercício do Agente de Trânsito, poderá ser realizado curso de capacitação, que será considerado para fins de aprovação no estágio probatório.

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:42 - 03:00 - 03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e9836a83.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:42

§ 3º Durante o período de cumprimento do estágio probatório os Guardas Civis Municipais permanecerão na Categoria 1 da Classe III e os Agentes de Trânsito na Categoria 1 da Classe I.

§ 4º Para os fins deste artigo, consideram-se de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

I - doação de sangue, até o limite de 1 (um) dia por ano;
II - casamento, até 8 (oito) dias consecutivos;
III - luto por falecimento de cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, irmãos, enteados e menor sob guarda ou tutela, até 8 (oito) dias consecutivos;
IV - luto por falecimento de sogro(a), avô(ó)s e cunhados(a)s, por até 2 (dois) dias consecutivos;
V - férias;
VI - concessão de licença maternidade, licença paternidade e licença-adoção;
VII - licença médica para tratamento de saúde / doença do próprio servidor, até o limite de 90 (noventa) dias, somados os diferentes períodos compreendidos no estágio probatório;
VIII - acidente de trabalho ou doença profissional, até o limite de 90 (noventa) dias, somados os diferentes períodos compreendidos no estágio probatório;
IX - participação em treinamentos, cursos ou seminários relacionados com as atribuições do cargo efetivo titularizado pelo servidor, até o limite de 40 (quarenta) horas semestrais somados os diferentes eventos;
X - exercício de cargos de provimento em comissão ou de funções de confiança na Administração Direta da Prefeitura do Município de Araucária, cuja natureza das atividades esteja relacionada com as atribuições próprias do cargo efetivo titularizado pelo servidor;
XI - afastamento para órgãos ou entidades do Município de Araucária, desde que para o desempenho das mesmas atribuições e responsabilidades do cargo efetivo de que é titular.

§ 5º Na hipótese de outros afastamentos não previstos no § 3º deste artigo, ainda que considerados de efetivo exercício para outras finalidades, ocorrerá a suspensão da contagem do período de efetivo exercício para fins de estágio probatório, que será retomada ao término do afastamento, quando o servidor reassumir as atribuições do cargo efetivo.

§ 6º A estabilidade referida no art. 41 da Constituição Federal produzirá efeito somente após o decurso de 3 (três) anos do estágio probatório e da homologação da avaliação especial de desempenho por comissão especial constituída para este fim.

## CAPÍTULO IV
## DO REGIME DE REMUNERAÇÃO POR SUBSÍDIO

Art. 8º Os cargos constitutivos das carreiras do Quadro dos Profissionais da Segurança Pública do Município de Araucária - QSP serão remunerados pelo regime de subsídio, nos termos do art. 39 e do § 9º do art. 144 da Constituição Federal, compreendendo as referências e os valores constantes do ANEXO III, desta Lei.

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:42 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e9836a83.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:42

Parágrafo único. O regime de remuneração por subsídio, instituído por esta Lei, é incompatível com o recebimento de vantagens pessoais de qualquer natureza, inclusive os adicionais por tempo de serviço.

Art. 9º São compatíveis com o regime de remuneração por subsídio estabelecido nesta Lei as parcelas remuneratórias de caráter não permanente, transitórias ou eventuais e as indenizatórias, todas nos termos da legislação específica, relacionadas no ANEXO IV desta Lei.

Art. 10. A partir da integração e do enquadramento previstos no Capítulo VI, do Título I desta Lei, ficam extintas as vantagens pecuniárias cuja percepção ou incorporação são consideradas incompatíveis com o regime de remuneração por subsídio, ora instituído.

Parágrafo único. O Adicional de Risco à Vida regulamentado pela Lei nº 2.426 de 22 de março de 2012 fica extinto a partir da publicação desta Lei, considerando que o valor médio recebido pelo servidor a título do Adicional de Risco à vida foi, por meio desta Lei, adicionado aos vencimentos básicos do servidor, previsto nas respectivas Tabelas de Subsídios.

Art. 11. Os efeitos decorrentes da integração e do enquadramento, nos termos do Capítulo VI, do Título I desta Lei, não poderão ocasionar decesso no valor da remuneração atual percebida pelo servidor, conforme inciso II, do § 1º deste artigo, devendo eventual diferença ser paga a título de subsídio complementar e considerado para efeitos de aposentadoria e pensão, décimo terceiro salário e férias, inclusive o acréscimo de 1/3.

§ 1º Para efeitos do disposto no *caput* deste artigo, considera-se:

I - remuneração na nova situação: o valor da referência de remuneração por subsídio após a integração e o enquadramento previstos no Capítulo VI, do Título I desta Lei;
II - remuneração atual: a soma do valor das parcelas previstas na legislação vigente ou decorrente de decisão judicial até o dia anterior à data da integração e enquadramento, quais sejam:

a) o padrão de vencimentos correspondente à jornada básica do servidor;
b) os adicionais por tempo de serviço;
c) outras vantagens pecuniárias tornadas permanentes, de caráter pessoal.

§ 2º Sobre a parcela paga a título de subsídio complementar:

I - haverá a incidência da contribuição previdenciária;
II - não incidirão quaisquer vantagens;
III - incidirão os mesmos percentuais dos reajustes gerais, nos termos da legislação vigente.

## CAPÍTULO V
## DO CRESCIMENTO NA CARREIRA

Art. 12. O crescimento do servidor dar-se-á por meio de progressão e de promoção.

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:42 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e9836a83.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:42

Parágrafo único. Atendidos os critérios, condições e procedimentos estabelecidos, as progressões e promoções entre as Categorias e as Classes / Níveis das carreiras serão processadas sem qualquer limite de vagas.

Art. 13. Progressão é a passagem do servidor da Categoria em que se encontra para a Categoria imediatamente superior, dentro da mesma Classe / Nível da carreira, em razão da apuração do tempo de efetivo exercício na Categoria, do resultado obtido nas avaliações de desempenho realizadas na categoria e da apuração de pontos em cursos e atividades, conforme ANEXOS I e V desta Lei, observado o disposto no art. 35.

§ 1º Para fins de progressão, o servidor titular do cargo de Guarda Civil Municipal deverá contar com tempo de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício em cada Categoria, exceto quando se tratar de progressão para a Categoria 2 da Classe III, que se dará somente após a conclusão do estágio probatório.

§ 2º Para fins de progressão, o servidor titular do cargo de Agente de Segurança deverá contar com tempo de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício em cada Categoria.

§ 3º Para fins de progressão, o servidor titular do cargo de Agente de Trânsito deverá contar com tempo de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício em cada Categoria, exceto quando se tratar de progressão para a Categoria 2 do Nível I, que se dará somente após a conclusão do estágio probatório.

§ 4º O servidor terá direito ao crescimento por progressão estabelecida no *caput* deste artigo na data em que cumprir os respectivos requisitos, mediante requerimento e observados os procedimentos estabelecidos.

Art. 14. Os títulos, certificados de cursos e atividades utilizados para fins de ingresso na carreira anteriores à edição desta Lei não poderão ser utilizados para fins da progressão prevista neste artigo.

Parágrafo único. Excepcionalmente, para a primeira progressão de que trata o artigo 13 desta Lei, será admitida a utilização de cursos e treinamentos realizados até 5 (cinco) anos anteriores à publicação desta Lei, independentemente de sua utilização para fins de ingresso e crescimento nas carreiras anteriormente vigentes, exceto os utilizados para comprovação de requisitos no ingresso na carreira em que o servidor se encontra atualmente.

Art. 15. Promoção é a passagem do servidor da última Categoria de uma Classe / Nível para a primeira Categoria da Classe / Nível imediatamente superior, em razão do tempo mínimo de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício exigido na Categoria e da apresentação de titulação, nos termos do ANEXO I desta Lei, observado o disposto no art. 35.

Parágrafo único. O servidor terá direito ao enquadramento por promoção estabelecida no *caput* deste artigo na data em que cumprir os respectivos requisitos, mediante requerimento e observados os procedimentos estabelecidos.

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:42 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e9836a83.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:42

Art. 16. Os títulos e certificados de cursos utilizados para fins de ingresso e crescimento na carreira, anteriores à edição desta Lei, não poderão ser utilizados para fins da promoção prevista neste artigo.

§ 1º Excepcionalmente para a primeira promoção de que trata o art. 15 desta Lei, será admitida a utilização de cursos realizados até 5 (cinco) anos anteriores à publicação desta Lei, independentemente de sua utilização para fins de ingresso e crescimento nas carreiras anteriormente vigentes, exceto os utilizados para comprovação de requisitos no ingresso na carreira em que o servidor se encontra atualmente.

§ 2º No caso de título de mestrado, doutorado e especialização, de no mínimo 360 (trezentas e sessenta) horas, nos termos de normas expedidas pelo Ministério da Educação, a utilização dar-se-á independentemente da data de sua conclusão.

Art. 17. Os procedimentos para operacionalização da progressão e promoção previstas nesta Lei serão estabelecidos por ato da Secretaria Municipal de Gestão de Pessoas.

Art. 18. Serão considerados de efetivo exercício, para fins de progressão e promoção, os afastamentos em virtude de:

I - doação de sangue, 1 (um) dia por ano;
II - casamento, até 8 (oito) dias consecutivos;
III - luto por falecimento de cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, irmãos, enteados e menor sob guarda ou tutela, até 8 (oito) dias consecutivos;
IV - luto por falecimento de sogro(a), avô(ó)s e cunhado(a)s, por até 2 (dois) dias consecutivos;
V - férias;
VI - desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal ou do Distrito Federal;
VII - júri e outros serviços obrigatórios por lei;
VIII - licença maternidade, licença paternidade e licença-adoção ou guarda;
IX - licença para o desempenho de mandato classista;
X - licença médica para tratamento de saúde / doença do próprio servidor, até o limite de 180 (cento e oitenta) dias, somados os diferentes períodos ao longo da permanência na categoria;
XI - licença por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
XII - licença por convocação para o serviço militar;
XIII - licença para frequentar curso de aperfeiçoamento ou especialização;
XIV - participação em competição desportiva nacional ou convocação para integrar representação desportiva nacional, estadual ou municipal, no país ou no exterior, conforme disposto em lei específica;
XV - participação em programa de treinamento regularmente instituído, conforme dispuser o regulamento;
XVI - exercício de cargo em comissão ou função de confiança, em órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, Municípios e Distrito Federal;

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:42 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e9836a83.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:42

Parágrafo único. Para o cálculo do tempo necessário para a aquisição do direito à progressão e promoção, os meses serão convertidos em dias.

Art. 19. Para concorrer a progressão e a promoção o integrante da carreira deverá:

I - ter cumprido o estágio probatório;
II - não ter sido submetido à prisão decorrente de decisão judicial, durante a permanência na Classe/Nível/Categoria;
III - não ter sofrido penalidade de suspensão, aplicada em decorrência de procedimento disciplinar.

Art. 20. Na hipótese de não atendimento aos incisos II ou III do art. 19, o servidor ficará impedido de mudar de Categoria ou de Classe/Nível, pelo período de 1 (um) ano, mesmo tendo cumprido todos os prazos e demais condições para a progressão ou promoção, estabelecidos nos arts. 13 e 15 desta Lei.

Parágrafo único. O período previsto no *caput* deste artigo será contado a partir do dia em que o servidor atender cumulativamente a todos os prazos e condições para a progressão ou promoção.

Art. 21. O servidor que cumprir todos os requisitos para o crescimento por progressão ou promoção estabelecidos neste Capítulo poderá requerê-la, e caberá à área de Gestão de Pessoas deliberar sobre o pedido no prazo de 90 (noventa) dias a contar da data do protocolo do requerimento.

§ 1º Se deferida a solicitação da progressão ou promoção, os efeitos pecuniários ocorrerão a partir da data do requerimento, desde que confirmado o implemento das condições exigidas.

§ 2º O interstício de tempo para fins da primeira progressão ou promoção nos termos do Capítulo VI, do Título I, desta Lei será computado a partir do primeiro dia do mês da efetivação da integração e enquadramento.

## CAPÍTULO VI
## DA INTEGRAÇÃO E DO ENQUADRAMENTO

Art. 22. As integrações e os enquadramentos de que trata este Capítulo têm caráter definitivo e produzirão efeitos a partir do primeiro dia do mês subsequente ao da data da publicação desta Lei, e:

I - não interrompem a contagem dos prazos e demais condições para fins de estágio probatório;
II - aplicam-se a todos os servidores efetivos, de acordo com os respectivos cargos, independentemente de qualquer tipo de afastamento e/ou licença.

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:42 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e9836a83.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:42

Art. 23. Os titulares de cargos de provimento efetivo de Guarda Civil Municipal, de Agente de Trânsito e de Agente de Segurança, integrantes do atual Quadro Geral do Município de Araucária, instituído pela Lei nº 1.704, de 11 de dezembro de 2006 e suas alterações subsequentes, ficam integrados nos cargos e carreiras do Quadro dos Profissionais da Segurança Pública do Município - QSP constantes do ANEXO I, mediante a contagem de tempo de efetivo exercício nos atuais cargos/carreiras, apurados até 30 (trinta) dias anteriores à promulgação desta Lei.

Art. 24. O tempo de efetivo exercício para fins da integração de que trata o art. 23 desta Lei deverá observar o disposto na Lei nº 1.703, de 11 de dezembro de 2006.

Art. 25. Caberá à área de Gestão de Pessoas formalizar os procedimentos para a contagem do tempo de efetivo exercício e apuração da posição dos servidores nas atuais carreiras, para fins da implementação da integração e enquadramento previstos nesta Lei.

Art. 26. A integração e o enquadramento de que trata este Capítulo deverão ser operacionalizados e pagos no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias a contar da data da publicação desta Lei.

Art. 27. Os efeitos pecuniários da integração e do enquadramento surtirão efeitos no primeiro dia do mês subsequente ao da publicação desta Lei.

§ 1º A Integração dos atuais titulares do cargo efetivo de Guarda Civil Municipal se dará de acordo com o tempo de efetivo exercício, na seguinte conformidade:

I - Classe III:

a) Categoria 1: de 0 até 3 anos;
b) Categoria 2: de 3 anos e 1 dia até 5 anos;
c) Categoria 3: de 5 anos e 1 dia até 7 anos;
d) Categoria 4: de 7 anos e 1 dia até 9 anos;
e) Categoria 5: de 9 anos e 1 dia até 11 anos;
f) Categoria 6: de 11 anos e 1 dia até 13 anos;

II - Classe II:

a) Categoria 1: de 13 anos e 1 dia até 15 anos;
b) Categoria 2: de 15 anos e 1 dia até 17 anos;
c) Categoria 3: de 17 anos e 1 dia até 19 anos;
d) Categoria 4: de 19 anos e 1 dia até 21 anos;
e) Categoria 5: de 21 anos e 1 dia até 23 anos;
f) Categoria 6: de 23 anos e 1 dia até 25 anos;

III - Classe I:

a) Categoria 1: de 25 anos e 1 dia até 27 anos;
b) Categoria 2: de 27 anos e 1 dia até 29 anos;

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:42 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e9836a83.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:42

c) Categoria 3: de 29 anos e 1 dia até 31 anos;
d) Categoria 4: de 31 anos e 1 dia até 33 anos;
e) Categoria 5: de 33 anos e 1 dia até 35 anos;
f) Categoria 6: acima de 35 anos e 1 dia.

§ 2º A Integração dos atuais titulares de cargos efetivos de Agente de Segurança e Agentes de Trânsito se dará de acordo com tempo de efetivo exercício, na seguinte conformidade:

I - Nível I:

a) Categoria 1: de 0 até 3 anos;
b) Categoria 2: de 3 anos e 1 dia até 5 anos;
c) Categoria 3: de 5 anos e 1 dia até 7 anos;
d) Categoria 4: de 7 anos e 1 dia até 9 anos;
e) Categoria 5: de 9 anos e 1 dia até 11 anos;
f) Categoria 6: de 11 anos e 1 dia até 13 anos;
g) Categoria 7: de 13 anos e 1 dia até 15 anos;
h) Categoria 8: de 15 anos e 1 dia até 17 anos;
i) Categoria 9: de 17 anos e 1 dia até 19 anos;
j) Categoria 10: de 19 anos e 1 dia até 21 anos;
k) Categoria 11: de 21 anos e 1 dia até 23 anos;
l) Categoria 12: de 23 anos e 1 dia até 25 anos;

II - Nível II:

a) Categoria 1: de 25 anos e 1 dia até 27 anos;
b) Categoria 2: de 27 anos e 1 dia até 29 anos;
c) Categoria 3: de 29 anos e 1 dia até 31 anos;
d) Categoria 4: de 31 anos e 1 dia até 33 anos;
e) Categoria 5: de 33 anos e 1 dia até 35 anos;
f) Categoria 6: acima de 35 anos e 1 dia.

Art. 28. Os servidores que se encontram atualmente posicionados acima Nível I da carreira, nos termos da Lei nº 1.704, de 2006 e alterações subsequentes, deverão ser enquadrados em uma Categoria acima daquela resultante da integração prevista no art. 27 desta Lei e a fixação do subsídio complementar, quando este for necessário para manter a irredutibilidade de remuneração no ato da integração, levará em conta o valor desta Categoria inicial em que tiver sido integrado.

## CAPÍTULO VII
## DAS ATRIBUIÇÕES, COMPETÊNCIAS E HABILIDADES

Art. 29. As atribuições, competências e habilidades do cargo de Guarda Civil Municipal e do Agente de Segurança são as previstas no ANEXO II desta Lei.

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:42 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e9836a83.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:42

Parágrafo único. Ficam mantidas as atribuições e jornadas do cargo de Agente de Segurança, conforme o disposto na Lei nº 1.704, de 2006 e alterações subsequentes, observado o disposto no art. 36 desta Lei.

## CAPÍTULO VIII
## DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 30. Os titulares de cargos de Guarda Civil Municipal e de Agente de Trânsito integrantes do Quadro dos Profissionais da Segurança Pública do Município de Araucária - QSP ficam submetidos à jornada semanal de 40 (quarenta) horas de trabalho – J40.

Parágrafo único. A sujeição à jornada semanal de 40 (quarenta) horas de trabalho – J40 implica exclusão, por incompatibilidade, de qualquer gratificação ou adicional vinculados a jornadas ou regimes especiais de trabalho estabelecidos em legislação específica, observado o disposto no art. 8º desta Lei.

Art. 31. A jornada de trabalho do servidor titular de cargo integrante do Quadro dos Profissionais da Segurança Pública do Município - QSP deverá ser cumprida na seguinte conformidade:

I - 8 (oito) horas diárias de trabalho; ou
II - regime de plantão.

Parágrafo único. O regramento para o cumprimento de plantões e escalas de trabalho será estabelecido por ato do titular da pasta.

# TÍTULO II
# DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 32. Aplica-se aos servidores do Quadro dos Profissionais da Segurança Pública do Município de Araucária - QSP modelo de Avaliação de Desempenho previsto em legislação específica.

# TÍTULO III
# DISPOSIÇÕES GERAIS

## CAPÍTULO I
## DO EXERCÍCIO DE CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO OU DE FUNÇÕES DE CONFIANÇA

Art. 33. Aplica-se aos servidores do Quadro dos Profissionais da Segurança Pública do Município de Araucária - QSP o previsto em legislação própria relativamente ao exercício de cargos em comissão e funções de confiança.

## CAPÍTULO II
## DISPOSIÇÕES SOBRE APOSENTADOS E PENSIONISTAS

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:42 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e9836a83.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:42

Art. 34. Os proventos e as pensões aos quais se aplica a garantia constitucional da paridade serão fixados de acordo com as novas situações determinadas por esta Lei, levando-se em consideração as alterações sofridas pelo cargo em que se deu a aposentadoria ou a pensão, observadas, no que couber, as disposições relativas aos servidores em atividade.

§ 1º No caso de cargos extintos, para fins da fixação do valor dos proventos e da pensão de que trata o *caput,* deverá ser utilizada a tabela de remuneração que corresponda à escolaridade e jornada do cargo ocupado por ocasião da aposentadoria ou falecimento, conforme ANEXO III desta Lei.

§ 2º A data limite para a contagem de tempo na carreira para os que se aposentaram ou faleceram na condição de servidores efetivos será a de sua aposentadoria ou falecimento, prevalecendo aquela que ocorreu primeiro.

§ 3º Para efeitos do disposto no art. 8º desta Lei, para cálculo do subsídio complementar, será considerado como remuneração atual o somatório de todas as parcelas remuneratórias que compõem os proventos ou pensão.

§ 4º A fixação do valor dos proventos de aposentadoria ou pensão, nos termos do *caput* deste artigo, produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês subsequente à data da publicação desta Lei.

## TÍTULO IV
## DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 35. Para fins da primeira progressão, será considerado o tempo de efetivo exercício na Classe/Nível ou na Referência em que o servidor se encontra, nos termos da Lei nº 1.704 de 11 de dezembro de 2006 e suas alterações posteriores, no momento da integração prevista no Capítulo V.

Art. 36. Ficam extintos, a partir da publicação desta Lei, os cargos vagos de Agente de Segurança, previsto na Lei nº 1.704 de 11 de dezembro de 2006 e suas alterações posteriores, e na vacância aqueles que se encontram providos atualmente.

Art. 37. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias.

Art. 38. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Prefeitura do Município de Araucária, 23 de maio de 2023.

Assinado digitalmente por:
**HISSAM HUSSEIN DEHAINI**
233.850.819-04
31/07/2023 16:42:09

**HISSAM HUSSEIN DEHAINI**
**Prefeito de Araucária**

Processo nº 163559/2022

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:42 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e9836a83.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:42

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:42 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e9836a83.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:42

## ANEXO I

**Denominação, Quantitativo e Enquadramento do Quadro dos Profissionais da Segurança Pública do Município - QSP**

**Tabela A – Cargo: Guarda Civil Municipal**

| SITUAÇÃO ATUAL | | SITUAÇÃO NOVA | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Nº de Cargos** | **Denominação do Cargo** | **Nº de Cargos** | **Denominação do Cargo** | **Categoria** | **Referência** | **Forma de Provimento** |
| 280 | Guarda Civil Municipal | 280 | Guarda Civil Municipal - Classe III | Categoria 1 | GCM-1 | Mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigida formação completa em nível médio e Carteira Nacional de Habilitação. |
| | | | | Categoria 2 | GCM-2 | Cumprimento do estágio probatório, na Categoria 1, da Classe III.<br><br>Aprovação em Curso de Formação específico, na forma estabelecida em Decreto<br><br>Não ter punição disciplinar de suspensão durante a permanência na Categoria 1, da Classe III.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 1, da Classe III.<br><br>110 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 1, da Classe III. |
| | | | | Categoria 3 | GCM-3 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, da Classe III.<br><br>Não ter punição disciplinar de suspensão durante a permanência na Categoria 2, da Classe III.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 2, da Classe III.<br><br>110 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 2, da Classe III. |
| | | | | Categoria 4 | GCM-4 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, da Classe III.<br><br>Não ter punição disciplinar de suspensão durante a permanência na Categoria 3, da Classe III.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 3, da Classe III.<br><br>110 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 3, da Classe III. |
| | | | | Categoria 5 | GCM-5 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, da Classe III.<br><br>Não ter punição disciplinar de suspensão durante a permanência na Categoria 4, da Classe III.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 4, da Classe III.<br><br>110 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 4, da Classe III. |
| | | | | Categoria 6 | GCM-6 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, da Classe III.<br><br>Não ter punição disciplinar de suspensão durante a permanência na Categoria 5, da Classe III.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 5, da Classe III.<br><br>110 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 5, da Classe III. |
| | | | Guarda Civil Municipal - Classe II | Categoria 1 | GCM-7 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, da Classe III.<br><br>Não ter punição disciplinar de suspensão durante a permanência na Categoria 6, da Classe III.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 6, da Classe III.<br><br>Aprovação em curso de Formação e Aperfeiçoamento Específico e obrigatório para a Guarda Civil Municipal, na forma a ser estabelecida em decreto. |
| | | | | Categoria 2 | GCM-8 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, da Classe II.<br><br>Não ter punição disciplinar de suspensão durante a permanência na Categoria 1, da Classe II.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 1, da Classe II.<br><br>110 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 1, da Classe II. |
| | | | | Categoria 3 | GCM-9 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, da Classe II.<br><br>Não ter punição de suspensão durante a permanência na Categoria 2, da Classe II.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 2, da Classe II.<br><br>110 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 2, da Classe II. |
| | | | | Categoria 4 | GCM-10 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, da Classe II.<br><br>Não ter punição disciplinar de suspensão durante a permanência na Categoria 3, da Classe II.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 3, da Classe II.<br><br>110 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 3, da Classe II. |
| | | | | Categoria 5 | GCM-11 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, da Classe II. |

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:42 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e9836a83.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:42

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | Não ter punição disciplinar de suspensão durante a permanência na Categoria 4, da Classe II.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 4, da Classe II.<br><br>110 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 4, da Classe II. |
| | | | | Categoria 6 | GCM-12 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, da Classe II.<br><br>Não ter punição disciplinar de suspensão durante a permanência na Categoria 5, da Classe II.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 5, da Classe II.<br><br>110 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 5, da Classe II. |
| | | | Guarda Civil Municipal - Classe I | Categoria 1 | GCM-13 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, da Classe II.<br><br>Não ter punição disciplinar de suspensão durante a permanência na Categoria 6, da Classe II.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 6, da Classe II.<br><br>Aprovação em curso de Formação e Aperfeiçoamento Específico e obrigatório para a Guarda Civil Municipal, com carga horária mínima de 240 horas, na forma a ser estabelecida em decreto.<br><br>Títulos, diplomas ou certificados de cursos ministrados por instituições reconhecidas, que visem ao aprimoramento e ao desenvolvimento de competências institucionais e individuais, que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação. |
| | | | | Categoria 2 | GCM-14 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, da Classe I.<br><br>Não ter punição disciplinar de suspensão durante a permanência na Categoria 1, da Classe I.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 1, da Classe I.<br><br>110 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 1, da Classe I. |
| | | | | Categoria 3 | GCM-15 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, da Classe I.<br><br>Não ter punição disciplinar de suspensão durante a permanência na Categoria 2, da Classe I.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 2, da Classe I.<br><br>110 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 2, da Classe I. |

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:42 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e9836a83.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:42

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Categoria 4 | GCM-16 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, da Classe I.<br><br>Não ter punição disciplinar de suspensão durante a permanência na Categoria 3, da Classe I.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 3, da Classe I.<br><br>110 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 3, da Classe I. |
| | | | | Categoria 5 | GCM-17 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, da Classe I.<br><br>Não ter punição disciplinar de suspensão durante a permanência na Categoria 4, da Classe I.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 4, da Classe I.<br><br>110 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 4, da Classe I. |
| | | | | Categoria 6 | GCM-18 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, da Classe I.<br><br>Não ter punição disciplinar de suspensão durante a permanência na Categoria 5, da Classe I.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 5, da Classe I.<br><br>110 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 5, da Classe I. |

**Tabela B - Cargo: Agente de Segurança**

| SITUAÇÃO ATUAL | | SITUAÇÃO NOVA | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Nº de Cargos** | **Denominação do Cargo** | **Nº de Cargos** | **Denominação do Cargo** | **Categoria** | **Referência** | **Forma de Provimento** |
| 356 | Agente de Segurança | 356 | Agente de Segurança – Nível I | Categoria 1 | AAS-1 | Mantido o disposto na Lei nº 1.704 de 11 de dezembro de 2006. |
| | | | | Categoria 2 | AAS-2 | Cumprimento do estágio probatório, na Categoria 1, do Nível I.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 1, do Nível I.<br><br>60 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 1, do Nível I. |
| | | | | Categoria 3 | AAS-3 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível I.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 2, do Nível I. |

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:42 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e9836a83.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:42

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | 60 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 2, do Nível I. |
| | | | | Categoria 4 | AAS-4 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 3, do Nível I.<br><br>60 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 3, do Nível I. |
| | | | | Categoria 5 | AAS-5 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 4, do Nível I.<br><br>60 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 4, do Nível I. |
| | | | | Categoria 6 | AAS-6 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 5, do Nível I.<br><br>60 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 5, do Nível I. |
| | | | | Categoria 7 | AAS-7 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 6, do Nível I.<br><br>60 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 6, do Nível I. |
| | | | | Categoria 8 | AAS-8 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 7, do Nível I.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 7, do Nível I.<br><br>60 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 7, do Nível I. |
| | | | | Categoria 9 | AAS-9 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 8, do Nível I.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 8, do Nível I.<br><br>60 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 8, do Nível I. |
| | | | | Categoria 10 | AAS-10 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 9, do Nível I. |

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:42 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e9836a83.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:42

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 9, do Nível I.<br><br>60 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 9, do Nível I. |
| | | | | Categoria 11 | AAS-11 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 10, do Nível I.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 10, do Nível I.<br><br>60 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 10, do Nível I. |
| | | | | Categoria 12 | AAS-12 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 11, do Nível I.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 11, do Nível I.<br><br>60 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 11, do Nível I. |
| | | | Agente de Segurança – Nível II | Categoria 1 | AAS-13 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 12, do Nível I.<br><br>Títulos ou diplomas ou certificados de curso de nível médio ou médio técnico ou Graduação ou licenciatura ou cursos de extensão universitária ou de aperfeiçoamento profissional ou atividades de educação continuada, ministrados por reconhecidas, que visem ao aprimoramento e ao desenvolvimento de competências institucionais e individuais, que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação, e realizados durante o período de permanência no Nível I (Mínimo de 90 horas). |
| | | | | Categoria 2 | AAS-14 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 1, do Nível II.<br><br>60 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 1, do Nível II. |
| | | | | Categoria 3 | AAS-15 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 2, do Nível II.<br><br>60 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 2, do Nível II. |
| | | | | Categoria 4 | AAS-16 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 3, do Nível II.<br><br>60 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou |

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:42 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e9836a83.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:42

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 3, do Nível II. |
| | | | | Categoria 5 | AAS-17 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 4, do Nível II.<br><br>60 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 4, do Nível II. |
| | | | | Categoria 6 | AAS-18 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 5, do Nível II.<br><br>60 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 5, do Nível II. |

**Tabela C – Agente de Trânsito**

| SITUAÇÃO ATUAL | | SITUAÇÃO NOVA | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Nº de Cargos** | **Denominação do Cargo** | **Nº de Cargos** | **Denominação do Cargo** | **Categoria** | **Referência** | **Forma de Provimento** |
| 70 | Agente de Trânsito | 70 | Agente de Trânsito – Nível I | Categoria 1 | AMT-1 | Mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigida formação completa em ensino médio e Carteira Nacional de Habilitação. |
| | | | | Categoria 2 | AMT-2 | Cumprimento do estágio probatório, na Categoria 1, do Nível I.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 1, do Nível I.<br><br>90 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 1, do Nível I. |
| | | | | Categoria 3 | AMT-3 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível I.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 2, do Nível I.<br><br>90 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 2, do Nível I. |
| | | | | Categoria 4 | AMT-4 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 3, do Nível I.<br><br>90 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou |

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:42 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e9836a83.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:42

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 3, do Nível I. |
| | | | | Categoria 5 | AMT-5 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 4, do Nível I.<br><br>90 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 4, do Nível I. |
| | | | | Categoria 6 | AMT-6 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 5, do Nível I.<br><br>90 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 5, do Nível I. |
| | | | | Categoria 7 | AMT-7 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 6, do Nível I.<br><br>90 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 6, do Nível I. |
| | | | | Categoria 8 | AMT-8 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 7, do Nível I.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 7, do Nível I.<br><br>90 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 7, do Nível I. |
| | | | | Categoria 9 | AMT-9 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 8, do Nível I.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 8, do Nível I.<br><br>90 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 8, do Nível I. |
| | | | | Categoria 10 | AMT-10 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 9, do Nível I.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 9, do Nível I.<br><br>90 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 9, do Nível I. |
| | | | | Categoria 11 | AMT-11 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 10, do Nível I. |

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:42 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e9836a83.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:42

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 10, do Nível I.<br><br>90 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 10, do Nível I. |
| | | | | Categoria 12 | AMT-12 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 11, do Nível I.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 11, do Nível I.<br><br>90 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 11, do Nível I. |
| | | | Agentede Trânsito – Nível II | Categoria 1 | AMT-13 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 12, do Nível I.<br><br>Títulos ou diplomas ou certificados de cursos de nível médio técnico ou de graduação ou licenciatura ou cursos de extensão universitária ou de aperfeiçoamento profissional ou educação continuada ou pós-graduação (lato e/ou stricto sensu) ministrados por instituições reconhecidas,que visem ao aprimoramento e ao desenvolvimento de competências institucionais e individuais, que não tenham sido apresentados para provimento do cargo<br>efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação, e realizados durante o período de permanência no Nível I (mínimo de 120 horas). |
| | | | | Categoria 2 | AMT-14 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 1, do Nível II.<br><br>90 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 1, do Nível II. |
| | | | | Categoria 3 | AMT-15 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 2, do Nível II.<br><br>90 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 2, do Nível II. |
| | | | | Categoria 4 | AMT-16 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 3, do Nível II.<br><br>90 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 3, do Nível II. |
| | | | | Categoria 5 | AMT-17 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 4, do Nível II.<br><br>90 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou |

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:42 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e9836a83.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:42

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 4, do Nível II. |
| | | | | Categoria 6 | AMT-18 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.<br><br>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 5, do Nível II.<br><br>90 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 5, do Nível II. |

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:42 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e9836a83.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:42

## ANEXO II

### Atribuições, Competências e Habilidades Quadro dos Profissionais da Segurança Pública do Município – QSP

**Tabela A – Cargo: Guarda Civil Municipal**

| **ATRIBUIÇÕES SUMÁRIAS** |
|---|
| Atuar preventivamente na proteção dos bens, serviços e instalações do Município de Araucária, bem como nas ações de segurança urbana, de maneira integrada com os demais órgãos administrativos e de Segurança Pública, promovendo a pacificação social de conflitos e a preservação da vida e da dignidade da pessoa humana. |
| **ATRIBUIÇÕES DETALHADAS** |
| • Atender à demanda social de segurança urbana, garantindo o bem-estar do cidadão;<br>• Zelar pelos bens, equipamentos e prédios públicos do Município;<br>• Atuar para a proteção sistêmica da população que utiliza os bens, serviços e instalações municipais;<br>• Atuar, preventiva e permanentemente, no território do Município, para a proteção sistêmica da população no âmbito municipal;<br>• Atuar visando à garantia do cumprimento das medidas protetivas estabelecidas pela Lei Maria da Penha concedidas pela Justiça às mulheres vítimas ou sob risco de violência doméstica;<br>• Colaborar com a pacificação de conflitos que seus integrantes presenciarem, atentando para o respeito aos direitos fundamentais das pessoas;<br>• Cooperar com os demais órgãos de defesa civil em suas atividades, inclusive em casos de calamidades;<br>• Apoiar os demais órgãos administrativos, visando a contribuir para o cumprimento de normas e fiscalização das posturas e do ordenamento urbano municipal;<br>• Auxiliar na segurança de eventos públicos;<br>• Atuar na proteção de autoridades e dignatários, inclusive por meio de escolta;<br>• Atuar mediante ações preventivas na segurança escolar, zelando pelo entorno e participando de ações educativas com o corpo discente e docente das unidades de ensino municipal, de modo a colaborar com a implantação da cultura de paz na comunidade local;<br>• Atuar na prevenção do tráfico e uso de substâncias entorpecentes;<br>• Efetuar o patrulhamento preventivo;<br>• Prevenir ocupação ilegal do solo;<br>• Participar de ações de reintegração de posse de bens municipais;<br>• Proteger o patrimônio ambiental do Município de Araucária;<br>• Exercer atividades de trânsito, tais como verificação de documentos de veículos e condutores, em conformidade com plano estabelecido em conjunto com os órgãos municipais de trânsito;<br>• Orientar, fiscalizar e controlar o trânsito municipal de pedestres e veículos na área de suas atribuições;<br>• Prestar assistência aos transeuntes;<br>• Dirigir veículos, inclusive de emergência, quando necessário;<br>• Acionar autoridades competentes, de acordo com cada ocorrência;<br>• Observar princípios da hierarquia funcional;<br>• Exercer outras atividades correlatas atribuídas por seus superiores. |
| **COMPETÊNCIAS e HABILIDADES** |
| • Manutenção do preparo físico: participar de atividades e treinamentos visando ao bom desempenho, proteção e saúde;<br>• Trabalho em Equipe: Realizar o trabalho em colaboração com os outros profissionais, buscando a complementaridade de conhecimentos;<br>• Visão Sistêmica: Desempenhar as atribuições próprias do cargo, favorecendo a interligação com outras áreas e seus respectivos impactos;<br>• Comunicação: Comunicar-se com urbanidade e transmitir informações, produzir documentos e relatórios relacionados com a atividade profissional. |

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:42 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e9836a83.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:42

**Tabela B – Agente de Segurança**

| ATRIBUIÇÕES |
|---|
| Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006. |

**Tabela c – Agente de Trânsito**

| ATRIBUIÇÕES SUMÁRIAS: |
|---|
| Fiscalizar e orientar o trânsito em situações normais, em eventos especiais em áreas com obras e áreas escolares. |
| **ATRIBUIÇÕES DETALHADAS:** |
| • Cumprir a legislação de trânsito, no âmbito da competência territorial do Município, ou além dele, mediante convênio;<br>• Fiscalizar e autuar motoristas que cometem infrações de trânsito, aplicando as medidas administrativas previstas em lei, em decorrência de infração, lavrando auto de infração, mediante declaração com preciso relatório do fato e de suas circunstâncias;<br>• Fiscalizar e controlar a rotatividade de veículos na utilização das áreas de estacionamento rotativo<br>• Realizar a fiscalização ostensiva do trânsito, com a execução de ações relacionadas à segurança dos usuários das vias urbanas;<br>• Interferir sobre o uso regular da via, com medidas de segurança, tais como controlar, desviar, limitar ou interromper o fluxo de veículos sempre que, em função de acidente automobilístico, se fizer necessário, ou quando o interesse público assim o determinar;<br>• Exercer, sobre as vias urbanas do Município, os poderes da polícia administrativa de trânsito, cumprindo e fazendo cumprir o Código de Trânsito Brasileiro e demais normas pertinentes;<br>• Atuar em campanhas educativas de trânsito. |
| **COMPETÊNCIAS e HABILIDADES:** |
| • Alfabetização em dados: Capacidade de garantir decisões orientadas e apoiadas em dados e evidências.<br>• Comunicação: Capacidade de escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de maneira efetiva, garantindo a dinâmica produtiva das interações internas e externas.<br>• Criatividade e inovação: Gerar e selecionar ideias e possibilidades inovadoras, baseadas em argumentos mensuráveis frente aos desafios e transformá-las em resultados.<br>• Flexibilidade: Apresentar disponibilidade para lidar com diferentes tipos de situações no exercício do cargo, bem como realizar o trabalho em colaboração com os demais colegas.<br>• Foco nos resultados para os cidadãos: Capacidade de superar o desempenho padrão e apresentar soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos da Prefeitura de Araucária para garantir o atendimento das necessidades dos usuários e dos cidadãos.<br>• Orientação por valores éticos: Capacidade de agir de acordo com princípios e valores morais que norteiam o exercício da função pública, tais como responsabilidade, integridade, retidão, transparência e equidade na gestão da res pública.<br>• Pró–Atividade: Prever situações e atuar antecipadamente, adotando ações proativas ao invés de atuar, somente, por meio de ações reativas.<br>• Relacionamento Interpessoal: Agir de maneira empática e cordial com as demais pessoas durante o exercício das funções de cargo.<br>• Trabalho em equipe: Capacidade de colaborar e cooperar em atividades desenvolvidas coletivamente, para atingir metas compartilhadas e de compreender a repercussão de suas ações para o êxito ou alcance dos objetivos estabelecidos pelo grupo. |

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:42 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e9836a83.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:42

## ANEXO III

## Tabelas de Subsídio do Quadro dos Profissionais da Segurança Pública do Município – QSP

### Tabela A – Cargo: Guarda Civil Municipal

| Classe | Categoria /Referência | Subsídio – 40h |
|---|---|---|
| I | GCM-1 | R$ 3.849,84 |
| | GCM-2 | R$ 4.042,33 |
| | GCM-3 | R$ 4.244,45 |
| | GCM-4 | R$ 4.456,67 |
| | GCM-5 | R$ 4.679,50 |
| | GCM-6 | R$ 4.913,48 |
| II | GCM-7 | R$ 5.355,69 |
| | GCM-8 | R$ 5.596,69 |
| | GCM-9 | R$ 5.848,55 |
| | GCM-10 | R$ 6.111,73 |
| | GCM-11 | R$ 6.386,76 |
| | GCM-12 | R$ 6.674,16 |
| III | GCM-13 | R$ 7.208,10 |
| | GCM-14 | R$ 7.496,42 |
| | GCM-15 | R$ 7.796,28 |
| | GCM-16 | R$ 8.108,13 |
| | GCM-17 | R$ 8.432,45 |
| | GCM-18 | R$ 8.769,75 |

### Tabela B – Cargo: Agente de Segurança

| Nível | Categoria /Referência | Subsídio – 40h |
|---|---|---|
| I | AAS-1 | R$ 2.758,02 |
| | AAS-2 | R$ 2.882,13 |
| | AAS-3 | R$ 3.011,83 |
| | AAS-4 | R$ 3.147,36 |
| | AAS-5 | R$ 3.288,99 |
| | AAS-6 | R$ 3.437,00 |
| | AAS-7 | R$ 3.591,66 |
| | AAS-8 | R$ 3.753,28 |
| | AAS-9 | R$ 3.922,18 |
| | AAS-10 | R$ 4.098,68 |
| | AAS-11 | R$ 4.283,12 |
| | AAS-12 | R$ 4.475,86 |
| II | AAS-13 | R$ 4.833,93 |
| | AAS-14 | R$ 5.027,29 |
| | AAS-15 | R$ 5.228,38 |

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:42 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e9836a83.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:42

| | | |
|---|---|---|
| | AAS-16 | R$ 5.437,51 |
| | AAS-17 | R$ 5.655,02 |
| | AAS-18 | R$ 5.881,22 |

**Tabela C – Cargo: Agente de Trânsito**

| Nível | Referência | 40 H |
|---|---|---|
| I | AMT-1 | R$ 3.849,84 |
| | AMT-2 | R$ 4.023,09 |
| | AMT-3 | R$ 4.204,13 |
| | AMT-4 | R$ 4.393,31 |
| | AMT-5 | R$ 4.591,01 |
| | AMT-6 | R$ 4.797,61 |
| | AMT-7 | R$ 5.013,50 |
| | AMT-8 | R$ 5.239,10 |
| | AMT-9 | R$ 5.474,86 |
| | AMT-10 | R$ 5.721,23 |
| | AMT-11 | R$ 5.978,69 |
| | AMT-12 | R$ 6.247,73 |
| II | AMT-13 | R$ 6.747,55 |
| | AMT-14 | R$ 7.017,45 |
| | AMT-15 | R$ 7.298,15 |
| | AMT-16 | R$ 7.590,07 |
| | AMT-17 | R$ 7.893,68 |
| | AMT-18 | R$ 8.209,42 |

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:42 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e9836a83.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:42

## ANEXO IV

### Parcelas compatíveis com o Regime de Remuneração por Subsídio do Quadro dos Profissionais da Segurança Pública do Município - QSP

- 13º salário
- Abono de Permanência
- Adicional de Insalubridade
- Adicional de Periculosidade
- Adicional Noturno
- Auxílio Adoção
- Auxílio Refeição
- Auxílio/Vale Transporte
- Descanso Semanal Remunerado
- Diárias
- Diferenças de Pagamento
- Gratificação de Função de Confiança
- Gratificação de Cargo em Comissão
- Gratificação PNE
- Gratificação por Trabalho Técnico
- Hora Extra
- Horas de Sobreaviso
- Jornada Diferenciada Trabalho
- Terço constitucional de férias
- Vale alimentação

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:42 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e9836a83.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:42

## ANEXO V

| CESTA DE CRÉDITOS DE QUALIFICAÇÃO | |
|---|---|
| **TIPOS** | **PONTUAÇÃO** |
| Participação em:<br>Cursos<br>Treinamentos | 1 pt. por hora |
| Participação em:<br>Congressos<br>Seminários<br>Simpósios<br>Conferências<br>Palestras | 1 pt. por hora |
| Cursos de Especialização (360h), Mestrado e Doutorado | 30 pts. |
| Atuação como:<br>Instrutor (a)<br>Palestrante / Debatedor | 1 pt. por hora |
| Supervisão de Estágio | 3 pts .por semestre |
| Elaboração de Artigos | 5 pts.por publicação relevante, de natureza científica ou profissional, em revista, livro ou repositório digital |
| Workshop ou Oficinas | 1 pt. por hora |
| Participação em:<br>CIPA<br>Brigada de Incêndio | 0,5 pt. por ano |

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 31/07/2023 16:42 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE https://c.atende.net/p64c80e9836a83.
POR HISSAM HUSSEIN DEHAINI:23385081904 - (233.850.819-04) EM 31/07/2023 16:42